

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

SoBiAD

SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online)

ISSN: 1309 -8039

Yıl: 2021 Cilt: 13 Sayı: 1

Amaç ve Kapsam

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD), Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) tarafından Temmuz ve Aralık olmak üzere yılda iki kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Sadece Türkçe makaleler yayın için kabul edilmektedir.

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, yönetim biliminin tüm alt disiplinlerinde hazırlanmış teorik-analitik-ampirik araştırmalar ve incelemelere açık bir dergidir.

Açık Erişim Politikası

Açık erişimin bilginin evrensel kullanımını arttırarak insanlık için yararlı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden hareketle, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) Açık Erişim politikasını benimsemiştir. Dergi, yazarlardan devraldığı ve yayımladığı içerikle ilgili telif haklarından, bilimsel içeriğe evrensel Açık Erişimin (Open Access) desteklenmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, bilinen standartlarda kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarını bedelsiz kullanıma sunmaktadır. İçeriğin ticari amaçlı kullanımı için yayınevinden yazılı izin alınması gereklidir.

Ücretsiz Yayın

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD)'nde makale yayınlanması için yazarlardan hiçbir ücret talep edilmemektedir.

Yazarların Sorumlulukları

Yazarların makalelerini dergi web sayfasında sunulan yazım kurallarına ve örnek şablona göre hazırlamaları gerekir. Yazarların, hakem raporlarında belirtilen düzeltmeleri zamanında yapmaları beklenir.

Etik İlkeler

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD)'nde yer alan etik görev ve sorumluluklarda Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından kabul edilen ve yayınlanan ilkeler benimsenmektedir. Yazarlardan aşağıda belirtilen etik kurallara uymaları beklenmektedir.

- Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılarını referans vermiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmelidir.
- Yazarlar makalenin başka bir kişi ya da kurumun fikri mülkiyet haklarını ihlal etmediğini, intihal içermediğini ve kendi çalışmaları olduğunu garanti etmelidir.
- Makalede adı geçen tüm yazarlar, gönderilen ve yayınlanan makaleler üzerinde eşit sorumluluğa sahiptir.

- Yazışmadan sorumlu yazar adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli bilimsel ve yazınsal katkı sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşımı sağlamalıdır.

Hakemlik Süreci

Makaleler, hakemler tarafından altı ölçüt –bazı ölçütlerin belirli türdeki bildirilere uygulanamaması halinde daha az- dikkate alınarak değerlendirilir. Hakemlerin raporları tamamlandıktan sonra yazılar, Yayın Kurulu'nun onaylaması durumunda yayına hazır hale gelir ve kabul sırası dikkate alınarak uygun görülen sayıda yayımlanır. Makaleler yayınlanmadan önce turnit-in ve/veya iThenticate intihal yazılımları ile kontrol edilmektedir.

Telif Hakları

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) bünyesinde yayınlanan yazıların fikirlerine resmen katılmaz, basılı ve çevrimiçi sürümlerinde yayınladığı hiçbir ürün veya servis reklamı için güvence vermez. Yayınlanan yazıların bilimsel ve yasal sorumlulukları yazarlarına aittir. Yazılarla birlikte gönderilen resim, şekil, tablo vb. unsurların özgün olması ya da daha önce yayınlanmış iseler derginin hem basılı hem de elektronik sürümünde yayınlanabilmesi için telif hakkı sahibinin yazılı onayının bulunması gerekir.

Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) , yazarlardan devraldığı ve derginin çevrimiçi (online) sürümünde yayınladığı içerikle ilgili telif haklarından, bilimsel içeriğe evrensel açık erişimin (open access) desteklenmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, bilinen standartlarda kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarını (ilgili içerikte tersi belirtilmediği sürece) Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) Lisansı aracılığıyla bedelsiz kullanıma sunmaktadır. İçeriğin ticari amaçlı kullanımı için alınması gereklidir.

Yazarlar yazılarının bütün yayın haklarını derginin yayıncısı Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) 'ne devrettiklerini kabul ederler. Yayınlanan içeriğin (yazı ve görsel unsurlar) telif hakları dergiye ait olur. Dergide yayınlanması uygun görülen yazılar için telif ya da başka adlar altında hiçbir ücret ödenmez ve baskı masrafı alınmaz; ancak ayrı baskı talepleri ücret karşılığı yerine getirilir.

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) aşağıdaki indexing/abstracting servislerinde kayıtlıdır.

| ASOS Index | Google Scholar | Akademik Dizin | Sobiad Atıf |

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) ayrıca TÜBİTAK- ULAKBİM Dergi Sistemleri (UDS) çerçevesinde DergiPark'ta kayıtlıdır.

EDİTÖR

Doç.Dr. Tunç D. Medeni, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Doç.Dr. Tolga Medeni, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

EDİTÖR KURULU

Prof.Dr. Mustafa Sağsan, Yakın Doğu Üniversitesi
Doç.Dr. Yusuf Esmer, Bayburt Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Vildan Ateş, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Bilge Kağan Onacan, Milli Savunma Üniversitesi

SOSYAL
BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI
DERNEĞİ

BİLİM KURULU

Barış Tan, Koç Üniversitesi
Batuhan Güvemli, Trakya Üniversitesi
Erkan Erdil, Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Figen Ebren, Akdeniz Üniversitesi
Gündüz Ulusoy, Sabancı Üniversitesi
İbrahim Kırcova, Yıldız Teknik Üniversitesi
Mustafa Tanyeri, Dokuz Eylül Üniversitesi
Nesrin Alptekin, Anadolu Üniversitesi
Ömür Özmen, Dokuz Eylül Üniversitesi
Teoman Pamukçu, Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Zeynep Aycan, Koç Üniversitesi

SOSYAL
BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI
DERNEĞİ

İÇİNDEKİLER

Makaleler

Sayfalar

**KLEROTERİON: Antik Yunan'da Kayırmacılık ve Kollamacılığı
Önemeye Yönelik Bir Sortisyon-Rotasyon Uygulaması**
Coşkun Can AKTAN & Serdar YAY

1-19

**Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu
Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü**
Sami ÇAMKERTEN & Arkun TATAR

20-39

**Türkiye'de M-Devlet Uygulamasının Sunduğu Hizmetlerin İçerik
Analizi Metoduyla İncelenmesi**
Tuğberk KAYA & Yumer YUMER

40-55

**Tedarik Zinciri Rezilyansı Yönlendiricisi Olarak Tedarikçi
Çeşitliliği**
Dilek YILMAZ BÖREKÇİ

56-69

**Türkiye'de Sakin Şehir (Cittaslow) Konusunda Yapılan
Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İçerik Analizi**
Emel SAPMAZ

70-87

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KLEROTERION

Antik Yunan'da Kayırmacılık ve Kollamacılığı Önlemeye Yönelik Bir Sortisyon-Rotasyon Uygulaması*

Coşkun Can AKTAN

Prof.Dr.

Dokuz Eylül Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: ccan.aktan@deu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-4294-2314

Serdar YAY¹

Doç.Dr.

Süleyman Demirel Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: serdaryay@sdu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-8726-744X

Öz

Kleroterion, günümüzden yaklaşık 2500 yıl öncesinde demokrasinin doğduğu Antik Yunan'da geliştirilmiş, muhtelif kamu görevlerine ve makamlara bu görevleri ifa edecek ya da makamları temsil edecek kişilerin seçilmesinde kullanılan bir randomizasyon cihazıdır. Söz konusu cihazlar Antik Yunan'da halk mahkemeleri olarak bilinen Dikasteria'lara, beş yüzler konseyi olarak bilinen ve

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** serdaryay@sdu.edu.tr

Atıf (APA): Aktan, C. C. & Yay, S., (2021), Kleroterion: Antik Yunan'da Kayırmacılık ve Kollamacılığı Önlemeye Yönelik Bir Sortisyon-Rotasyon Uygulaması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 1-19.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

bir anlamda danışma konseyi olan Boule'lere, Heliaia isimli halk mahkemelerine jüri seçiminde ve muhtelif diğer kamu görevlerini yerine getirecek vatandaşların seçiminde kullanılmakta idi. Kleroterion özellikle önemli kamusal görevlerin ve makamların tahsisinde kayırma ve kollamaya izin vermeksizin mutlak rastgele seçimi sağlamak için kullanılan bir yöntemdi. Kleroterion adı verilen bu ilkel randomizasyon cihazını antik Yunan medeniyetinin günümüze miras bıraktığı tapınaklar gibi "kazılık" ve "müzelik" bir malzeme olarak görmek büyük bir cehalet ve yanılğı olur. Bunun yerine dijital çağın gereği olarak basit bir dijital randomizasyon cihazının günümüzde birçok kamusal pozisyonlardaki atamalarda kullanılabileceğini düşünüyoruz. Torpil, kayırma, kollama, partizanlık gibi siyasi yozlaşmaların engellenmesinde dijital kleroterion'un oldukça yararlı bir sistem olarak uygulanabileceğine inanıyoruz.

Anahtar Kelimeler: *Kleroterion, Kleros, Kleroteria, Kura ile Seçim, Rastgele Seçim, Sortisyon, Rotasyon, Kayırmacılık, Kollamacılık, Partizanlık*

Alan Tanımı: *Kamu Yönetimi, Kamu Tercihi, Siyaset Bilimi*

THE CLEROTERION

A Sorting-Rotation Practice to Prevent Nepotism and Patronage in Ancient Greece

Abstract

Kleroterion was a randomization device that was developed in Ancient Athens, where democracy was born, approximately 2500 years ago to select citizens most public duties and offices. This device was used in the selection of the jury for the dikasterias known as the people's courts in Ancient Greece, the selection of the people for the the Boule known as the council of five hundred and the people's courts called Heliaia, and for the election of citizens who would fulfill various other public duties. Kleroterion was a method used to ensure absolute randomness in the allocation of particularly important civic positions without allowing for favoritism. It would be a great ignorance and mistake to see this primitive randomization device called Kleroterion as a "excavation" and "museum" material like the temples inherited by the ancient Greek civilization. Instead, we think that a simple digital randomization device can be used in appointments in many public positions in today's digital era. We believe that

digital kleroterion can be implemented as a very useful system in the prevention of political corruption such as favoritism, clientelism, patronage, and partisanship.

Key Words: *Kleroterion, Kleros, Kleroteria, Sortition, Allotment, Selection by lot, Random Selection, Favoritism, Clientelism, Partisanship*

JEL Codes: *B11, H83, O32*

I. GİRİŞ

Bugün tüm dünya uluslarının ideal bir yönetim şekli olarak benimsedikleri demokrasi M.Ö. 570 dolaylarında Antik Atina'da doğmuştur. Demokrasi tarihi üzerine yazılan eserlerin tamamında Cleisthenes Atina demokrasisinin babası ya da kurucusu olarak kabul edilir. M.Ö. 525-524 yıllarında Atina'nın baş arkonundan biri olarak görev yapan Cleisthenes'in temel gayesi belirli bir oligarşik azınlığın (soyluların) elinde olan güç ve yetkileri mümkün olduğu ölçüde sıradan halk üyelerine dağıtmaktı. Cleisthenes soyluların itirazlarına rağmen bir halk meclisi oluşturmayı başardı ve ardından bir dizi demokratik reformları yürürlüğe koydu. Atinalı Cleisthenes doğrudan halkın yönetiminde daha fazla söz sahibi olabilmesi için Attika olarak bilinen Atina şehir devletinde bir anlamda kadastro olarak ifade edilebilecek reformla işe başladı. Ana gayesi kabileler arasındaki güç savaşını ortadan kaldırmaktı ve bu amaçla Attika'yı yaklaşık 3000-3500 nüfustan oluşan farklı bölümlere (deme) ayırdı. Cleisthenes kabilelerinin sayıları kadar sahip olduğu arazilerin büyüklükleri arasında da bir denge kurmaya çalıştı. Attika'nın yayıldığı toprakları kentsel (asty), kıyı (paralia) ve iç (mezogeia) olmak üzere üç bölgeye ayırdı. Cleisthenes'in çalışmaları sayesinde Atina soylu sınıfının (Atina aristokrasisinin) güç ve yetkilerini sınırlamaya yönelik olarak Atina şehir devletleri 139 farklı bölgeye (deme) ; 139 bölge (dēmos) ise daha sonra *trittyes* adı verilen 30 gruba ayrıldı ve 10 ayrı kabile (phyle) oluşturuldu (Whitehead, 1986; Traill, 1975).

Öte yandan Cleisthenes adım adım bugün bizim modern demokrasilerde gerçekleştirmek için mücadele ettiğimiz reformları yürürlüğe koymak için mücadele etti. Yasama (ecclesia), yürütme (magistrate) ve yargı (heliaia, dikasteria, nomothetai, arepagos) organları arasında bir güç dengesi tesis edilmesi; kanun önünde eşitlik ve adalet ilkesi uygulaması (isonomia); ifade özgürlüğü (isegoria); deme (demos) ile gene (genos) arasında yani, zengin aristokrat sınıf ile yoksul sınıf arasında sosyal adaleti sağlamayı hedefleyen kamu hizmeti

uygulaması (liturji sistemi, leitourgia); güç ve yetkisini kötüye kullanarak iktidarda daha uzun süre kalmaya eğilimli olan yöneticilerin kamu makamlarından uzaklaştırılarak sürgüne gönderilmesi uygulaması (ostrakismos); zengin ya da yoksul haksızlığa uğrayan tüm vatandaşların istediği zaman kamu görevlilerini şikayet edebilme hakkına sahip olması vs. bunlar arasında sayılabilir (Aktan & Fettahoğlu-Hallier, 2021a, 2021b).

Atinalı Cleisthenes bu muhteşem vizyonuna sortisyon ve rotasyon olarak adlandırdığımız uygulamaları da ekledi. Kabileler arasında uyum olması ve kutuplaşmalara izin verilmemesi için herkese kamu görevlerinde bulunabilme fırsatı sunan kura ile rastgele seçim sistemi uygulaması (sortisyon) ve bu sistemin tamamlayıcısı olan aynı makamlarda uzun süre görev yapmayı engelleyen görev değişimi uygulamasını (rotasyon) başlattı. Zengin-yoksul ayrımı gözetmeksizin herkesin devlet organlarında görev alabilmesine imkân sağlayan ve "kleroterion" adı verilen olağanüstü bir sistemi yürürlüğe koydu. Kleroterion, ecclesia (halk meclisi), boule (500'ler meclisi), magistrate (yürütme ve icra yetkisine sahip olan makamlar) ve heliaia, dikasteria, nomothetai, arepagos gibi muhtelif isimlerle anılan farklı mahkemelerde görev yapacak olan kamu görevlilerinin ve vatandaşların rastgele seçilmesine imkân sağlayan bir randomizasyon cihazıydı. Kleroterion sadece devlet memurları için değil, mahkemelerde jüri olarak görev yapacak olan sıradan vatandaşların seçimi için de uygulandı. Kamusal görev ve makamlara tahsis görevinde kura yönteminin (sortisyon) ve görevde kalma süresinin sınırlandırılmasının (rotasyon) tek ama tek gayesi kabileler arasında kayırmacılık ve kollamacılık yönündeki eğilimleri ortadan kaldırmak ve herkese kamusal alanda bir yer vermekten ibaretti.

II. ANTİK YUNAN'DA KLEROTERION UYGULAMASI

Kleroterion, günümüzden yaklaşık 2500 yıl öncesinde demokrasinin doğduğu Antik Yunan'da geliştirilmiş, muhtelif kamu görevlerine ve makamlara bu görevleri ifa edecek ya da makamları temsil edecek kişilerin seçilmesinde kullanılan bir randomizasyon cihazıdır. Söz konusu cihazlar Antik Yunan'da halk mahkemeleri olarak bilinen *dikasteria* 'lara, beş yüzler konseyi olarak bilinen ve bir anlamda danışma konseyi olan *boule* 'lere, *heliaia* isimli halk mahkemelerine

jüri seçiminde ve muhtelif diğer kamu görevlerini yerine getirecek vatandaşların seçiminde kullanılmakta idi.²

Kökeni Antik Yunanca'da "*şans*", "*kura*" (eski Yunanca: *klêros*) anlamlarına gelen bir kelimedenden türetilmiş olan kleroterion'un (eski Yunanca çoğulu: *klêroteria*) geliştirilme amacı gücün bir sonucu olarak karşımıza çıkan kayırma ve kollamacılık eğilimlerini ortadan kaldırmaktı. *Kleroterion* isimli çalışmasında J. D. Bishop da bu duruma dikkat çekmekte, kleroterionların rüşvet sayesinde ortaya çıkabilecek manipülasyonları önlediğine değinmektedir (Bishop, 1970: 12). Öyle ki, çoğu kez ifa edilecek kamu görevinin hemen öncesinde kleroterion aracılığıyla bu görevi yerine getirecek kişi belirlenir ve dolayısıyla da herhangi bir manipülasyona ya da rüşvet gibi yöntemlerle muhtelif menfaatler sağlamaya fırsat kalmazdı. Çünkü bu cihaz sayesinde kamu görevine ya da makama seçilecek olan kişiler tesadüfen seçilmiş olurdu. Ayrıca, kleroterion aracılığı ile yapılan bu seçim yalnızca belirli kamu görevi ya da bir makam için kısa sürede uygulanacak olduğundan güç zehirlenmesine de engel olmaktaydı. Çünkü bu sistemde belirli bir kamu görevine ya da makama seçilen kişi o görevde-makamda ancak belirli bir süre kalabilirdi. Anlaşılabacağı üzere Antik Yunan'da kleroterion cihazı aracılığıyla sortisyon ve rotasyona dayalı bir seçim yapılmaktaydı. Son olarak eklemek gerekirse, kleroterionun geliştirilme amaçlarından biri de Antik Yunan'da vatandaşların seçimlere güven duymamasıdır. Onlara göre seçimler, yöneticilerin kendi menfaatlerine hizmet etmektedir ve çok fazla manipüle edilmektedir, dahası seçimler oligarşinin bir unsurudur.

Kleroterion, muhtelif kamusal makamlar ve yargı kurumlarda rastgele seçimin ilk uygulaması idi. Kleroterionun yaratılmasındaki temel ilke Antik Yunan'daki "*güç yozlaştırır*" inancıydı. Ayrıca, kleroterionun ortaya çıkmasında Atina demokrasisinin dayanağını oluşturan "*yasalar karşısında eşitlik*" (*isonomia*) ilkesinin de etkisinin olduğu görülmektedir.

Kleroterion'un mucidinin kim olduğu konusunda tarihsel kaynaklarda kesin bir bilgi bulunmamakla birlikte bu uygulamanın Cleisthenes'in yönetiminde olduğu zaman diliminde başladığı söylenebilir. Cleisthenes'in getirdiği yenilikler ve yaptığı reformlar sonucunda Atina'da tabiri caizse bir halk egemenliği fikri oluşmaya ve gelişmeye başlamıştır. Cleisthenes, söz konusu yıllarda Antik Yunan

² Kleroterion uygulaması hakkında detaylı bilgi için şu kaynaklara müracaat edilebilir: Dow, 1939; Bishop, 1970; Thorley, 1996; Rhodes, 2012; Aristoteles, 2013.

demokrasisinin birçok kurumunu yaratmış, önemli reformlara liderlik etmiştir. Kleroterion belki de bu önemli reformların en değerli olanıdır. Hemen belirtelim ki Cleisthenes'in kleroterionu uygulamaya başladığı bu yıllar Antik Yunan'da yukarıda da değindiğimiz gibi seçimlere duyulan güvensizliğin yanı sıra halkın demokrasiye olan inancının da azaldığı yıllardır.³

Kleroterion cihazının geliştirilmesinin yapısal temelinde Cleisthenes'in aristokrasinin gücünü azaltma ve halkın gücünü artırma amacı doğrultusunda eskiden dört kabileye (*phyle*) sahip olan Attika'yı (Antik Yunan'da Atina ve çevresini kapsayan bölge) yeniden düzenleyerek 10 kabileye, yani *phyle*'ye ayırması yatmaktadır.

Kleroterion uygulamasını bilimsel literatürde ilk kez inceleyen kişi James W. Headlam-Morley'dir. İlk kez 1891 yılında yazılan kitap *Atina'da Kura ile Seçim* başlığını taşımaktadır.⁴ Daha sonra konuyu inceleyen pek çok kitap ve makale kaleme alınmıştır. Headlam-Morley'in kitabını yayınladığı tarihlerde kleroterion kelimesinin bir tahsis odasına atıfta bulunduğu inanlıydı (Crochetière, 2013: 6). Antik Yunan'dan günümüze dek varlığını koruyan kleroterionların zamanla gün ışığına çıkarılması ve kleroterionları ele alan çalışmaların günden güne artması ile kleroterionlar gerçek anlamda anlaşılmıştır.

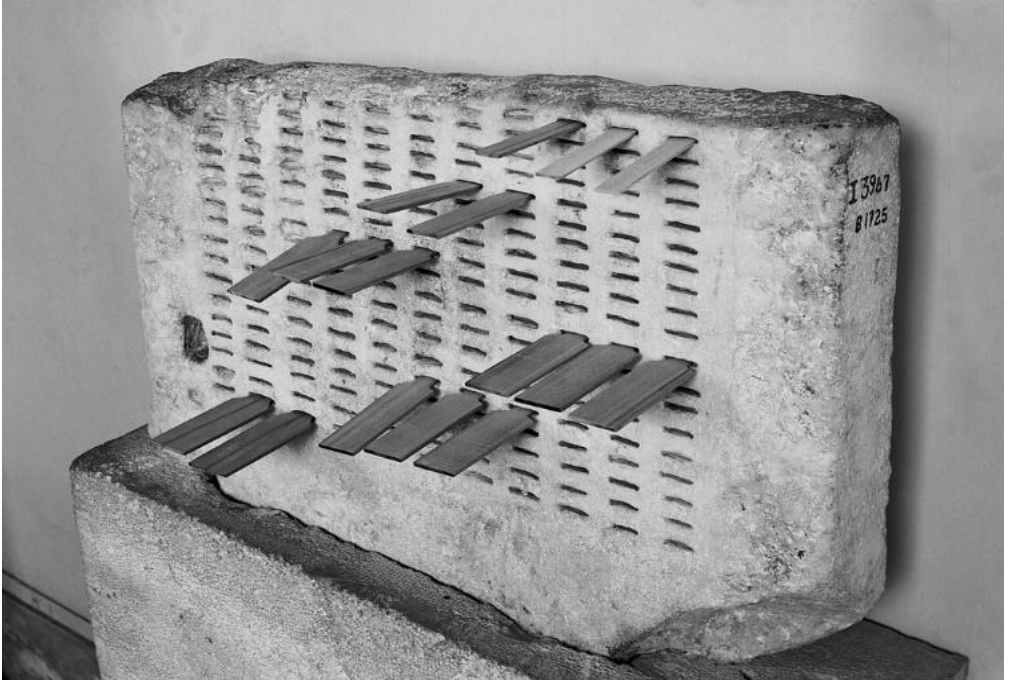
Antik Yunan tarihçisi Mogens H. Hansen, *Atina Demokrasisi*⁵ isimli kitabında kleroterionun Atinalıların dâhiyane araçlara olan hayranlığını gösterdiğine vurgu yapmaktadır. Kleroterionlar, yalnızca ama yalnızca, taşların oyulması ve kamu görevine talip olan ve en önemlisi de seçilme şansı eşit adayların muhtelif bilgilerinin yazdığı plakları yerleştireceği sıra sıra deliklerin oluşturulması ile yaratılmış büyük birer taş parçasıdır. Adaylar, bu taş parçasına sırasıyla ellerindeki bronz plakları söz konusu deliklerden ilgili olana yerleştirirdi. Makinenin yanında, tepesinde bir huni ve altta bir krank bulunan içi boş bir bronz boru bulunmakta idi. Görevli, huninin içine bir avuç kadar beyaz ve siyah bilye atılırdı. Altta bulunan bir dönüştürücü tek bir bilye üretti. Bilyenin rengi, karşılık gelen satırdaki jeton sahiplerinin seçilip seçilmediğini belirlemiş olurdu. Çıkan bilyenin beyaz olması halinde plakları ilk yatay sıraya yerleştirilmiş her kabileden

³ Cleisthenes'in demokrasi alanındaki görüşleri ve getirdiği reformlar hakkında daha fazla bilgi için şu kaynaklara müracaat edilebilir: Larsen, 1948; Lévêque & Vidal-Naquet, 1996; Thorley, 1996; Aristoteles, 2013; Cartwright, 2016.

⁴ James W. Headlam-Morley'in çalışması için bkz: Headlam-Morley, 1933.

⁵ Mogens H. Hansen'in çalışması için bkz: Hansen, 1999.

bir vatandaş olmak üzere toplam on vatandaş o gün için göreve atanırdı. Şayet bilye siyah olursa, bu süreç, her beyaz bilye ile on görevli seçilene kadar tekrarlanırdı. Sonuç olarak kleroterion cihazı hangi adayın göreve geleceğinin tespitine imkân sağlamış olurdu.⁶



Kleroterion Cihazı

Kaynak: Museum of the Ancient Agora, Atina

Joy of Museums / <https://joyofmuseums.com/museums/europe/greece-museums/athens-museums/museum-of-the-ancient-agra/>

Wikimedia Commons / <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Kleroterion.jpg>

Kleroterionlar, Atina'da herhangi bir yere gerektiği zaman kurulabilirdi (Boegehold, 1995: 32). Dolayısıyla kleroterionların ciddi bir maliyet veya işlem gerektirmeden kolaylıkla istenildiği zaman ve yerde kurulduğu anlaşılmaktadır. Görülüyor ki, bu muazzam taş ya da mermerden yapılmış cihazlar liyakati tesis etmek gibi önemli bir göreve aracılık ederken kurulumunda herhangi bir zorluk da barındırmıyordu.

⁶ Kleroterion aletinin kullanımı hakkında detaylı bilgi için şu kaynaklara müracaat edilebilir: Boegehold, 1995; Cockshott, 2006; Crochetière, 2013; The American School of Classical Studies, 2021.

III. BİR KLEROTERION UYGULAMASI ÖRNEĞİ: Dikasteria'lara (Halk Mahkemeleri) Jüri Seçimi

Antik Yunan demokrasisinin en önemli yapı taşlarından biri *dikasteria*, yani halk mahkemeleridir. Söz konusu mahkemelerde görev alacak jüri üyelerinin belirlenmesinde kleroterion uygulanmasından yararlanılmakta idi. Kleroterion uygulamasının yaygın olarak kullanıldığı bu mahkemelerin kuruluşu, yapısı, işleyişi ve önemli hususlarını kısaca şu şekilde özetlememiz mümkündür⁷:

M.Ö. 6. yüzyıl Atina'sında en yüksek mahkeme, yeminli yargıçların (*heliast* ya da *dikastes*) davalara baktığı *heliast* idi. Atina demokrasisinin gelişmesinde büyük katkılar sağlamış olan Efialtes ile birlikte M.Ö. 5. yüzyıldan itibaren bu yargı organı *dikasteria* olarak varlığını sürdürmüştür. *Dikasteria* bir açık yargılama alanı idi ve davalar Atina vatandaşı olan jüri üyelerinden (*dikastes*) oluşan dikasterialarda görülmekte idi. Hemen belirtelim ki her bir dikasteria'da 201 ile 2500 arası dikastes, yani jüri üyesi bulunmakta idi. Dikastes'lerin sayısı genellikle 201 veya 501 olurdu ki bu sayılar tek sayı olduğu için eşitliği önlerdi. Bir yıl içerisinde yaklaşık olarak 200 dikasteria kurulurdu. Bu mahkemelerde nihai karar dikastes'lerin oy çokluğu ile verilmekte idi. Dikastesler, Cleisthenes'in oluşturduğu her 10 kabileden 600 kişi olmak üzere her yıl seçilen 6.000 kişilik listeden belirli bir mahkemeye atanmakta idi. Dikasteria'larda gönüllü olarak görev yapmak isteyen dikastesler 30 yaş ve üstü Atinalı erkekler arasından her yıl bir defa kleroterionlar ile seçilmekte idi. Dikasteria'larda, hem davalı hem de davacı taraflar dinlenirdi, fakat sadece özgür ve yetişkin Atinalılar şahitlik yapabilmekte idi. Kadınlar, çocuklar ve köleler ise dikasteria'larda ifade veremezlerdi. Uzman avukatlar da yoktu, yalnızca konuşma yazarı tutabilme ve zamanlarını destekleyici konuşmacılar ile paylaşma imkânları vardı. Hiçbir mahkeme bir günden fazla sürmezdi. M.Ö. 4. yüzyılda Perikles döneminde dikastes'lere, hizmetleri karşılığında kamu kaynaklarından belirli bir ödeme yapılması kararlaştırılmış⁸ ve bu durumun sonucunda da dikastes olabilmek için

⁷ Dikasteria sistemi hakkında detaylı bilgi için şu kaynaklara müracaat edilebilir: Cammack, 2013, Aristoteles, 2013; Samons, 2013; Pomeroy, 2018; Rhodes, 2019.

⁸ Antik Yunan tarihçilerinden Loren J. Samons'a göre, Atinalı jüri üyelerine ödeme yapmak adına kamu kaynaklarının kullanılması her ne kadar demokrasinin güzel uygulamalarından biri olsa da Atinalıların bu kaynakları elde etme ve onlardan faydalanma güdülerini de tetiklemiştir. M.Ö. 5. yüzyılın ortalarından itibaren kamu hizmetlerine yapılan bu ve benzeri ödemelerin artması giderek radikalleşen Atina demokrasisinin sonunu da getirmiştir (Samons, 2013: 44-45).

gereken şartlara uyan Atinalıların hukuk sistemine katılması teşvik edilmiştir. Dikastes'lere ödenen hizmet bedeli günlük üç *obol*, yani bir işçinin ortalama günlük yevmiyesinin yarısına denk gelmekte idi. Son olarak eklemek gerekirse, dikasteria'ların en güçlü tarafı isteyip de dikastes olabilenler ile egemen sınıf arasındaki uçurumu azaltmaları idi.

Antik Yunan tarihçilerinden Paul Cartledge'ye göre dikasteria'lar, Antik Yunan demokrasisinin en önemli icatlardan biri olup, kleroterionlar ise demokratik fırsat ve katılım eşitliği düşüncesinin gerçekleşmesini sağlamıştır (Cartledge, 2013: 76-77).

Dikastes'lerin kleroterionlar ile belirlenmesi iki temel amaca hizmet etmekte idi. Bunlardan birincisi, yargılama faaliyetlerinde Atinalılara eşit bir şans tanınması, ikincisi ise söz konusu faaliyetlerde rüşveti büyük ölçüde önlemese idi. Çünkü hiç kimse, kura çekilmeden önce, jürilerde kimin görev alacağını, hangi davaya hangi jürinin bakacağını bilemezdi. Herhangi bir davanın dikasteria'larda görüşülmesi için dört aşamada kura yöntemine başvurulmakta idi. İlk olarak, tüm dikastes'ler on kabileye eşit dağıtılacak şekilde kura ile belirlenmekte idi. İkinci olarak, dikastes'lerin hangi mahkemede görev alacağı, üçüncü olarak ise hangi yöneticilerin mahkemelere başkanlık edeceği ve son olarak da duruşma esnasında oyların sayılması, jüri üyelerinin hizmetlerinin bedelinin ödenmesi gibi iş ve süreçleri kimlerin yürüteceği kura yöntemi ile belirlenmekte idi (Uygun, 2014: 30-31).

Dikastes'lerin seçiminde kleroterion cihazının kullanımının ve dikasteria'lardaki yargılama sürecinin detayları şu şekildedir:⁹

Dikastes'lerin her birine, kendi adı, babasının adı ve kabilesinin adının yazılı olduğu bronz bir jüri bileti olan plak (*pinakion*) verilirdi. *Pinakion*, jüri üyelerini mahkemelere atayan kleroterion cihazına yerleştirilirdi.

⁹Antik Yunan'da dikasteslerin seçiminde kleroterionların kullanımının detayları ve dikasterialar'daki yargılama süreci hakkında detaylı bilgi için şu kaynaklara müracaat edilebilir: Boegehold, 1963; Thorley, 1996; Aristoteles, 2013; Pomeroy, 2018.



Phaleron'lu Archilochos adına hazırlanmış bir pinakion, M.Ö. 370-362
British Museum collection.

Kaynak: Museum of the Ancient Agora

Wikimedia Commons / https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Pinakion_Archilochos.jpg

Bir duruşmanın yapılacağı gün, potansiyel jüri üyesi, kleroterionlardan birine yerleştirilmiş olan pinakion'dan sorumlu yargıcın önüne çıkardı. Kleroterion'un tabanında on kabilenin her biri için bir tane olmak üzere on sepet vardı. Pinakion, jüri üyesinin kabilesinin adıyla etiketlenmiş uygun kabile sepetine atılırdı. Jüri üyelerini mahkemelere atama zamanı geldiğinde, yargıç pinakionu ilk kabile sepetinden alır ve onları kleroteriondaki ilk dikey yuvaya yerleştirirdi. Sonra pinakionu ikinci sepetten ikinci sıraya koyar ve böylece devam ederdi. Sonuç olarak tüm pinakionlar kleroteriondaki yuvalara yerleştirilmiş olurdu.

Kleroterion cihazının yanında, tepesinde bir huni ve altta bir krank bulunan içi boş bronz boru bulunmakta idi. Sulh yargıcı, huninin içine, tüpte rastgele sıralanacak olan beyaz ve siyah bilyelerden oluşan bir karışım dökerdi. Alttaki krankın bir dönüşü tek bir bilye üretirdi. Bu bilye beyaz olsa idi, pinakionları ilk yatay sıraya yerleştirilmiş her kabileden bir vatandaş olmak üzere toplam on vatandaş o gün için jüriye atanır ve hemen mahkemeye giderdi. Şayet bilye siyah olsa idi, o sırada elinde pinakion'u olan tüm vatandaşlar o gün için görevden alınırđı. Bu süreç, her beyaz bilye ile on jüri üyesi seçilene kadar tekrarlanırdı.

Kleroterion cihazı hem pinakion'ların kleroterion'a yerleştirildiği sırada hem de bilyelerin ortaya çıktığı sırada kesinlikle rastgele seçimi garanti edecek şekilde tasarlanmıştı. Hiç kuşkusuz, mahkemeden kısa bir süre önce seçilen ve en az 201 kişiden oluşan bir Atinalı jüri heyetine rüşvet vermenin kolay bir yolu yoktu. Kleroterion cihazı her beyaz bilye ile on kabilenin her birinden bir jüri üyesi seçer ve böylece her dikasteria'da eşit kabile temsiline olanak tanırıdı. Cihaz ayrıca yine aynı şekilde her bir kabileden bir yargıç olmak üzere on yargıçtan oluşan bir kurul atamak için de kullanılabilmekteydi, bu durumda toplardan yalnızca biri beyaz olurdu. Sonuç olarak, kleroterion, Atinalıların hem eşitliği sağlamak hem de hükümet işlerinde yolsuzluğu önlemek için ne kadar çaba harcadıklarını gösteren muazzam bir aletti.

Kleroterionlar aracılığıyla seçilen dikastes'lerin ardından dikasteria'larda mahkeme süreci başlamaktaydı. Oylama kapalı usulle yapılmaktaydı. Her bir dikastes'e taştan veya tunçtan iki adet plak verilmekteydi, bu plakların birinin ortasında bir boşluk veya delik bulunurdu. Ayrıca, dikastes'lerin oylarını vereceği bir adet bakır ve bir adet ahşap hazne bulunurdu. Bir ulak mahkeme öncesinde, ortası delik olan plakın suç itham edene verilecek oy olduğunu, deliksiz plakın ise davalıya verilecek oy olduğunu duyururdu. Böylece dikastes'ler oyunu vermek için geçerli sayılmasını istediği oyu bakır hazneye, diğerini ise ahşap hazneye atardı. Her bir dikastesin tercihini bu şekilde belirtmesinin ardından, plaklar sayılır ve jürinin kararı duyurulurdu. Bu noktada verilecek cezanın da dikastes'ler tarafından belirlendiğini ve jürinin aldığı kararın nihai olduğunu da belirtmek gerekir. Çünkü Atina'da dikasteria hem en yüksek mahkeme hem de halkı temsil eden en önemli organ olduğundan bir yüksek mahkemeye itirazda bulunmak söz konusu değildi. Dolayısıyla da dikastesler hem yargıç hem de jüri olarak görev yapmaktaydı.

IV. SONUÇ

Kleroterion 2500 yıl öncesinde bilge insanların siyasi etik ve siyasi erdemler temelinde geliştirdiği bir büyük antik cihazdır. 25 yıl ya da 250 yıl değil, tam tamına 2500 yıl öncesinde böylesine ilkel ama hayranlık uyandıracak cihazı geliştirdiği tahmin edilen Cleisthenes'in bir büyük bilgelik ve erdem sahibi yönetici olduğuna şüphe yoktur. İlk olarak kabileler arasında hizipçilik ve güç savaşları yaşanmaması için gücü dağıtan ve paylaştıran ("deme" adı verilen bir tür belediyeler şeklinde yerleşim alanları oluşturmak suretiyle uygulanan adem-i merkezîyetçilik) Cleisthenes daha sonra ikinci adımda her kabileye mensup kişilerin kamusal görev ve makamlardan adil ve eşit olarak yararlanması için *kleroterion* adı verilen bir sortisyon cihazını geliştirmiştir. Bu sadece olağan üstü bir akıl (bilgelik) sayesinde değil, aynı zamanda en yüksek takdire ve övgüye layık bir ahlak ve erdem sayesinde mümkün olmuştur.

Kleroterion adı verilen bu ilkel randomizasyon cihazını antik Yunan medeniyetinin günümüze miras bıraktığı tapınaklar gibi "*kazılık*" ve "*müzelik*" bir malzeme olarak gören zihinlerin büyük bir cehalet ve yanılğı içerisinde olduklarını ifade etmek isteriz. Bir arkeolojik kalıntı gün ışığına çıkarıldığında orada tek amaç herhangi bir müzenin loş karanlığında sergilemek değildir. Önemli olan müzede sergilenen o ilkel taşın içerisinde Cleisthenes'in o büyük bilgeliğinin

ışıklarını görebilmektir. Antik kleroterionu günümüzün bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlarla bir dijital kleroteriona dönüştürerek tüm kamusal görevlerde ve makamlarda uygulamak mümkündür. Altını çizerek not etmek isteriz ki, adalet, hakkaniyet ve liyakat bilmeyen bir "*torpil devleti*" elbette partizanlıktan, kayırma ve kollamacılıktan vazgeçerek sahip olduğu güç ve yetkileri kleroteriona devretmek istemeyecektir.

Ülkemizde yaşanan manzaralardan bir örnek vererek konunun önemini vurgulamaya çalışalım. Adli yargı hâkim ve cumhuriyet savcısı adaylarının ya da öğretmen adaylarının görev yerlerinin canlı yayında kura ile belirlenmesi törenlerinde hep sevinç ve hüzün bir arada yaşanır; mutluluk ya da hayal kırıklığından kaynaklanan gözyaşları olur. Ama adaylar ve aileleri bilir ki, orada "*torpil*" yoktur. Peki, ülkemizde siyasetçiler bu kura ile rastgele seçim sistemini neden mesleğe giriş sınavlarında yapmak istemezler? Bunun cevabı açıktır: Partizanlık ve torpilden vazgeçmek istememeleri.

Siyasi yöneticiler antik kleroterionu günümüze taşıyarak Anayasa Mahkemesi üyelerinin seçiminden devlet üniversitesinin rektörlerinin seçimi ve atanmasına kadar tüm kamusal görevlerde ve makamlarda bu sistemi ne zaman uygulamaya başlayacaklardır? Bunun da cevabı açıktır: Bilgelik ve erdemle buluştuklarında...

EK: Aristoteles'in Kura ile Rastgele Seçim Sistemi ve Kleroteriona Dair Yazdıklarından Bazı Alıntılar

Antik Yunan'da kleroterion ve diğer reformlar ile şekillenen Atina demokrasisini günümüze taşıyan isimlerin başında Aristoteles (MÖ 384-322) gelmektedir. Aristoteles *Politika* ve *Atinalıların Devleti* isimli eserlerinde devlet temsilcilerinin ve yöneticilerinin yerine göre kura ile rastgele seçilmesinin doğru bir yöntem olduğunu ifade etmiş ve kleroterion hakkında günümüze ışık tutan bilgiler vermiştir. Aristoteles, çalışmamızın esas konusunu da oluşturan kura yöntemi de dâhil olmak üzere Antik Yunan'da demokrasi ve oligarşi tartışmalarının en önemli ismi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Antik Yunan'da neredeyse bütün memurluklara atama yapılmasında kura yönteminin benimsendiği, mecliste ele alınacak konulardan konuşmacılara dek seçimin kura yöntemi ile belirlendiği Aristoteles'in şu aktarımlarından anlaşılmaktadır:

"Meclis her yıl otuz yaşından yukarı yurttaşlar arasından seçilmiş kimselerden kurulacaktı. Meclis üyeleri ücret almayacaklardı. Bu Meclis içinden strategoslar, dokuz arkhon, hieromnemon, taksiarkhoslar (yaya albayı), hipparkhoslar (atlı generali), phylarkhoslar (atlılar albayı), müstahkem yer komutanları, Tanrıça Athena'nın ve öteki tanrıların kutsalparalarına bakan on hazineci, hellene tamialar (Atina deniz birliğinin paralarına bakan hazineci), öteki devlet kasalarına bakan yirmi hazineci, on kurbancı ve on din bayramları kurulu üyesi seçilecekti. Bütün bu yerler için önce memurların sayısından daha çok sayıda meclis üyesi aday olarak seçilecek, sonra bunlar arasından memurlukları alacak olanlar yeniden seçileceklerdi. Bütün öteki memurluklar için meclis dışındaki yurttaşlar arasında kura çekilecekti. Hellenotaimalardan sırası gelip de Atina deniz birliği paralarına bakacak olanlar meclis toplantılarında bulunmayacaklardı. Bundan böyle meclis, yaşları yukarıda bildirilen sınırı geçmiş olan yurttaşlardan toplanmış olan dört bölümden kurulu olacaktı. Bu bölümlerden hangisinin ne zaman iş başında bulunacağı kura ile belli olacak, öteki yurttaşlar geri kalan bölümlere dağıtılacaktı. Yüzler kendileriyle birlikte bütün meclis üyelerini birbirlerine denk dört bölüme ayıracaklar ve bu bölümlerin işbaşına geçme sırasını kura çekerek bildireceklerdi... Daha sık toplanmaya ayrıca gerek duyulmazsa meclis her beş günde bir toplanacaktı. Dokuz arkhonu seçmek için meclis kura çekecekti. El kaldırılarak verilen oyları saymak için meclis içinden beş kişi kurayla ayrılacaktı. Bu beş kişi arasından her gün konuşulan maddeleri oya koyacak kimse yine kurayla belli olacaktı. Bu beş kişi meclisin önüne çıkmak isteyenleri kurayla sıraya koyacaklardı. Bunun için şu sıra göz önünde tutulacaktı: İlk önce din işleri, sonra çağırıcılar, üçüncü olarak elçiler, dördüncü olarak bütün öteki konular. Savaşla ilgili bir iş olunca beşler sıra için kura çekmeden strategosları meclis önüne çıkarıp bu konunun konuşulmasını sağlayacaklardı." (Aristoteles, 2013: 29-30).

Aristoteles'in aktardıklarından anlıyoruz ki kura yönteminin uygulandığı memuriyetlikler azımsanmayacak kadar çoktur. Aristoteles'in kitabında değindiği diğer memuriyetlikler şöyledir:

"Kurayla seçilen memurlardan bir de tapınak onarıcıları adı verilen on kişilik bir kurul vardır. Bunlar Apodekeslerden aldıkları otuz minayla tapınaklardan en çok onarılması gerekenleri onarırlar. Bunlardan başka yine kurayla seçilen on astynomos vardır. Bunların beşi Peiraieus'ta, beşi Atina'da çalışırlar. Flüt çalan arp çalan ve kitaracı kadınların iki drakhmeden çok parayla tutulması işini kovuştururlar. Birçok kimse aynı kadını tutmak istiyorsa astynomoslar bunlar arasında kura çeker, kurayı kazanan kadını tutar... On agoranomos (pazarcıbaşı) da kurayla atanır. Bunların beşi Peiraieus için, beşi de Atina içindir. Yasalar bunlara pazarda satılan bütün yiyecekleri gözden geçirme, temiz ve katıksız olarak satılmalarını sağlama görevlerini yüklerler. On metronomosun (ölçücübaşı) atanması için de kura çekilir. Bunların da beşi Atina'da, beşi Peiraieus'ta bulunur. İşleri satıcıların kullandıkları her türlü ağırlık ve uzunluk ölçülerini gözden geçirip doğru olup olmadıklarına bakmaktır. Eskiden beşi Peiraieus, öteki beşi Atina için olmak üzere kurayla atanmış ve tahıl satışına bakan on tahıl koruyucusu vardı. Bunların sayısı bugün Atina'da yirmi, Peiraieus'ta on beştir... Ticaret eşyası limanı için de kurayla on gözcü belirlenir. Oradaki ambarlara bakmak, gemilerle tahıl limanına gelen tahılların

üçte ikisini Atina'ya taşımaları gerektiği konusunda tüccarları uyarmak ve bunu sağlamak bunların görevidir. Cezaevinde olanlara bakacak onbirler de kurayla ayrılırlar... Beş "dava başlattırıcı" da iki kabile başına bir kişi olmak üzere kurayla belirlenir. Bunların görevi bir ay içinde görülmüş olması gereken davalardayargılamanın başlamasını sağlamaktır." (Aristoteles, 2013: 44-45)

Aristoteles, Antik Yunan'daki mahkemelerde kura yöntemi uygulamasını şu şekilde anlatmaktadır:

"Bir zamanlar Meclis, arhitektlerin yaptıkları planlarla Panathenaia bayramında Tanrıça Athena'ya sunulacak işlenmiş giysilerin biçimleri üzerine de karar verirdi. Bugün bununla uğraşanlar bu iş için kurayla yargıçlar arasından seçilen kimselerdir... Kırk bucak yargıcı da her bucaktan dört kişi alınmak üzere, kurayla atanırlar. Kırklar öteki davalara bakarlar. Bunların sayısı eskiden otuzdu; bucak bucak doluşarak yargıçlık yaparlardı. Otuzların oligarkhisından sonra sayıları kırka çıkarıldı. Her kabilenin birer tane olmak üzere on kabile eponymi, bir de ayrıca her doğumdan olanlar için birer tane olmak üzere kırk iki yaş eponymi vardır... Kırklar eponymilerin sonuncusunu alıp onun listesinde adı bulunanlara hakemlikleri dağıtırlar, her hakeme bakması içinverilecek davaların saptanması için kura çekerler. Her yurttaş kurada kendisine çıkan işlere hakem olarak bakmak zorundadır. Bütün bu suçlara, Areopagos'a verilenler bir yana bırakılırsa, kurayla saptanmış yurttaşlardan kurulmuş mahkemeler bakar. Fakat bütün yargıçları kurayla belirlemek, dokuz arkhonla birlikte thesmotheteslerin yazıcısının işidir." (Aristoteles, 2013: 44-53)

Aristoteles, Antik Yunan'da savcılarının da kura yöntemi ile belirlendiğini yazmaktadır:

"Şu memurluklar için kura çekilir: Beş yol yaptırıcı: Bunların işi buyrukları altındaki devlet işçileriyle yolları onarmaktır. On logistler (hesap denetçisi) on aynegor (savcı): Her memur gelip hesaplarını bunlara göstermek zorundadır. Yalnızca bunlar hesap vermekle yükümlü olanların hesaplarına bakarlar ve gerekirse mahkemeye verirler... Prytanlık yazıcısı denilen devlet yazıcısını da kurayla seçerler. Yazı işlerine bakan, verilen kararları saklayan, Meclis toplantılarında bulunup tutanakları yazan odur... Yasalar yazıcısı denilen ikinci bir yazıcı için de kura çekilir. Bu da Meclis toplantılarında bulunur ve bütün yasaları yazıya geçirir..."Kurban komiserleri" denilen on kurban memurunu halk kurayla belirler. Bunlar Tanrı'nın kahin ağzıyla bildirdiği kurbanları kurban ederler..."Yıllık kurban komiserleri" denilen başka on kurban memurunu da kurayla seçip görevlendirirler. İşleri, birkaç kurbanı yaptırmak ve Panathenaia bayramından başka dört yılda bir gelen bütün bayramlardaki kurbanları hazırlamaktır... Salamis arkhonu ile Peiraieus demarkhi (bucak müdürü) için de kura çekilir. Bunlar kendi bölgelerindeki Dionysia bayramını hazırlarlar... Dokuz arkhon denilen memurlara gelince bunların hepsi, altı thesmothetesle onlar için bir yazıcı, arkhon, arkhonkral ve polemarch olmak üzere on kişi kurayla atanırlar." (Aristoteles, 2013: 47-48)

Aristoteles, Antik Yunan'da görev ve makamlara seçilecek kişilerin belirlenmesinde muhtelif kura yöntemlerinin kullandığına değinmektedir. Nitekim çalışmamızın esas konusu olan kleroterion cihazı ile uygulanan kura yöntemini de Aristoteles tüm detayları ile açıklamaktadır:

"Kurayla verilen memurluklar için eskiden iki kura yöntemi vardı. Dokuz arkhonlukla birlikte birtakım memurluklar için bütün kabileden kura çekilirdi. Başka birtakım memurluklar içinse kurallar bucak bucak (demos) çekilir ve kura çekimi Theseion'da yapılırdı. Bucaklılar yerlilerle ticarete başladıklarından bunlar için de bütün kabileden kura çekilmesi yöntemini koydular. Yalnızca meclis üyelikleriyle koruyucuların kura çekimi bunun dışında tutularak bunların belirlenmesi bucaklara bırakıldı." (Aristoteles, 2013: 55)

Son olarak Aristoteles, mahkemelerde görev alacak jüri üyelerinin (dikasteslerin) kleroterionlar aracılığıyla seçim sürecini şu şekilde anlatmaktadır:

"Yargıçlar için dokuz arkhondan her biri kendi kabilesinde, thesmotheteslerin yazıcısı da onuncu kabileden kura çeker. Her kabile için bir tane olmak üzere mahkemelere on giriş yeri vardır. Kura çekilecek yerlerin sayısı her kabile için ikişer tane olmak üzere yirmidir. Her kabileyeye onar düşmek üzere yüz kutu bulunur. Bunlardan başka kurayı kazanarak yargıç olanların tahtacılarının içine atılması için on kutu daha vardır. İki de küp bulunur. Her giriş yerinin yanında yargıçların sayısı kadar değnek bulunur ve küplere değnek sayısı kadar palamut atılır. Palamutların üzerinde on birinci harf olan lambda harfinden başlayarak sırayla harfler yazılmıştır. Kaç mahkeme için yargıç seçilecekse o kadar harf vardır... Her yargıcın meşe ağacından yapılmış bir tahtacığı vardır. Bunun üzerinde kendisinin, babasının ve bağı olduğu bucağın adıyla kappa harfine kadar olan on harften biri yazılıdır. Çünkü yargıçlar kabile kabile olmak üzere on bölüğe ayrılırlar. Her bölükteki yargıçların sayısı hemen hemen aynıdır. Mahkemelere verilecek harfleri thesmothetes kura çekerek saptadıktan sonra bir hademe her mahkemeye kurada düşen harfi götürür, o mahkemenin bulunduğu yere asar. Giriş yerlerinin önüne her kabile için onar kutu konulmuştur. Bunların her birinin üzerinde kappaya kadar olan on harften biri yazılır, yargıçlar ellerindeki tahtacıkların üzerinde hangi harf varsa onları üzerinde o harfin yazılı olduğu kutuya atarlar. Hademe kutuyu salladıktan sonra thesmothetes her kutudan bir tahtacığın çeker. Tahtacığı ilk çekilene "asıcı" derler: Kutudan çekilen öteki tahtacıkları sırayla, üzerinde kutudaki harfin yazılı olduğu sıraya asar. Hep aynı kimse asarak bir oyun yapmasın diye bu kişi kurayla seçilir. Her kura çekme yerinde beş sırak vardır. Kabilenin arkhonu zarlara kutulara attıktan sonra kabilesi için kurayı başlatır. Zarlara ak ve kara olmak üzere iki türüdür. Kaç yargıç saptamak gerekiyorsa, beş tahtacığın başına bir zar olmak üzere kutuya o sayıda ak zar atılır. Kara zarlara için de böyle yapılır. Arkhon zarlara çektiğince çağırıcı kazananların adlarını seslendirir. Asıcı baştan hesaba katılır. Adı çağırılan karşılık verir, gelip küpten bir palamut çeker ve üzerindeki harf yukarıda olmak üzere palamudu uzatıp önce çekilişe bakan Arkhon'a gösterir. Arkhon harfi gördükten sonra o yargıcın tahtacığını üzerinde aynı harfin yazılı olduğu kutuya atar. Bu, yargıcın istediği mahkemeye gidemeyip harfini çektiği mahkemeye

gitmek zorunda kalması ve herhangi bir kimsenin belli bir mahkemede istediği yargıçları toplayamaması içindir. Kaç tane mahkeme kurulacaksa arkhonun yanında o sayıda ve her mah-keme için kurayla belirlenmiş ayrı bir harfle işaretli kutular bulunur. Yargıç çektiği palamutu hademeye göstererek parmaklıktan içeri girer. Hademe her yargıca çektiği palamutun üzerindeki harfin bildirdiği mahkemenin boyasında boyanmış bir sopa verir. Bu, yargıcın kurada kendisine çıkan mahkemeden başka bir mahkemeye girmemesi içindir. Başka bir mahkemeye girerse bu sopasının boyasından anlaşılır. Her mahkemenin giriş kapısının söğ e başlığı başka bir renge boyanmıştır. Sopasını alan yargıç değneğinin boyasıyla aynı renkte olan ve üzerinde çektiği palamuttaki harf bulunan mahkemeye girer. İçeri girince bu iş için kurayla belirlenmiş bir memurun verdiği, devletçe yaptırılmış bir markayı alır. Böylece içeri girdikten sonra yargıçlar ellerinde sopaları ve palamutları olmak üzere toplanırlar. Kurayı kazanamayanlara "asıcular" tahtacıklarını geri verirler. Hademeler her mahkeme için bir tane olan ve içlerinde her kabilenin yargıçlarından mahkemelerden her birinde olanların adları bulunan kutuları alır, her mahkemedeki yargıçlardan bu ad tahtacıklarını geri vermek için kurayla ayrılmış olanlara verirler. Onlar da kutudaki tahtacıklara göre yargıçları çağırır, ücretlerini öderler. Bütün mahkemelerdeki yargıçlıklar dolduktan sonra mahkemelerin birincisinde ortaya iki kura kabıyla bakır zarlar getirilir. Bu zarların her biri bir mahkemenin rengine boyanmıştır. Ayrıca ortaya üzerlerinde memurların adları yazılı zarlar konur. Kurayla ayrılan iki thesmothetesten biri kura kaplarından birine boyalı zarları, öteki de ikinci kaba üzerlerinde adların yazılı olduğu zarları atar. Hademe, adı ilk çekilen memurun zarda rengi ilk çıkan mahkemeyi, ikinci çekilen memurun rengi ikinci olarak çıkan mahkemeyi, ötekilerin de böylece sırayla öteki mahkemeleri alacağını bildirir. Bu, hiç bir memurun hangi mahkemenin başına geçeceğini önceden bilememesi, kurada kendisine hangisi çıkarsa o mahkemeyi alması içindir. Yargıçlar mahkemelere dağıtıldıktan sonra, her mahkemenin başına geçen memur her kabilenin kutusundan birer tahtacık olmak üzere on tahtacık çeker. Sonra bunları başka bir boş kutuya atar. Bunlar arasından kutudan çektiği ilk beş tahtacık üzerinde adları yazılı olan yargıçlardan birini su saati, dördünü de oy verme için ayırır. Kura çekilmesinin nedeni kim senin bir kolayını bulup istediği kimseyi saatin ya da oyların başına geçirememesi, bunlara bir oyun karıştırılamaması içindir.” (Aristoteles, 2013: 55-58)

Kaynaklar

Aktan, C. C. & Fettahoğlu-Hallier, M. 2021a. Devlet İdaresinde Temsilcilerin ve Yöneticilerin Seçilmesi ve/veya Atanmasında Kura Sistemi (Rastgele Seçim): Antik Atina Tecrübesi. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 13 (1).

Aktan, C. C. & Fettahoğlu-Hallier, M. 2021b. Antik Atina'da Demokrasi: Kurucular ve Temel Kurumlar. Gorgon Dergisi, 35: 5-27.

- Aristoteles. 1975. Politika. (Çev: M. Tuncay). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aristoteles. 2013. Atinalıların Devleti. (Çev: A. Çokona). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Bishop, J. D. 1970. The Cleroterium. The Journal of Hellenic Studies. 90: 1-14.
- Boegehold, A. 1963. Toward a Study of Athenian Voting Procedure. Hesperia, 63: 366-374.
- Boegehold, A. L., Camp, J. M., Crosby, M., Lang, M., Jordan, D. R & Townsend, R. F., 1995. The Lawcourts at Athens: Sites, Buildings, Equipment, Procedure, and Testimonia. The Athenian Agora. 28.
- Cammack, D. L. 2013. Rethinking Athenian Democracy. Ph.D. Thesis. Harvard University.
- Cartledge, P. 2013. Pratikte Antik Yunan Siyasi Düşüncesi. (Çev: K. Tanrıyar). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cartwright, M. 2016. Cleisthenes. <https://www.ancient.eu/Cleisthenes/>
- Cockshott, P. 2006. Electronic and Athenian Democracy. Workshop on e-Voting and e-Government in the UK.
- Courant, D. 2019. From Kleroterion to Cryptology: The Act of Sortition in the Twenty-First Century-Instruments and Practices. Participations. 343-372.
- Crochetière, E. 2013. Democracy and the Lot: The Lottery of Public Offices in Classical Athens. M.A. Thesis. McGill University.
- Dow, S. 1939. Aristotle, the Kleroteria, and the Courts. Harvard Studies in Classical Philology. 50: 1-34.
- Hansen, M. H. 1999. Athenian Democracy in the Age of Demosthenes. London: Bristol Classical Press.

Headlam-Morley, J. W. 1933. Election by Lot at Athens. Cambridge: The University Press.

Larsen, J. A. O. 1948. Cleisthenes and the Development of the Theory of Democracy at Athens. in: Konvitz, M. R. & Murphy, A. E. (eds.). Essays in Political Theory Presented to George H. Sabine. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Lévêque, P. & Vidal-Naquet, P. 1996. Cleisthenes the Athenian: An Essay on the Representation of Space and Time in Greek Political thought from the end of the Sixth Century to the Death of Plato. New York: Humanities Press.

Pomeroy, S. B. 2018. Antik Yunan'ın Kısa Tarihi (Siyaset, Toplum ve Kültür). İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Rhodes, P. J. 2012. Kleroterion. in: Bagnall, R. S., Brodersen, K., Champion, C. B., Erskine, A. & Huebner, S. R. The Encyclopedia of Ancient History. New York: John Wiley & Sons.

Rhodes, P. J. 2019. Antik Yunan'ın Kısa Tarihi. (Çev: C. Atay). İstanbul: İletişim Yayınları.

Samons, L. J. 2013. Demokrasinin Nesi Var? Atina'daki Uygulamalardan Amerikan İbadetine. (Çev: Y. Erdemli). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

The American School of Classical Studies. 2021. The Jury.
http://www.agathe.gr/democracy/the_jury.html

Thorley, J. 1996. Athenian Democracy. London: Routledge.

Traill, J. S. 1975. The Political Organization of Attica: A Study of the Demes, Trittyes, and Phylai, and their Representation in the Athenian Council. Princeton: American School of Classical Studies at Athens (ASCSA).

Uygun, O. 2014. Demokrasi (Tarihsel, Siyasal ve Felsefî Boyutlar). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Whitehead, D. 1986. The Demes of Attica, 508/7 - ca. 250 B.C.: A Political and Social Study. Princeton: Princeton University Press.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

HEMŞİRELERDE İŞ PERFORMANSI, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASI İLİŞKİLERDE İŞ STRESİNİN ROLÜ*

Arkun TATAR¹

Doç.Dr.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

E-mail: arkuntatar@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-2369-9040

Sami ÇAMKERTEN

Psikolog

E-mail: sami.camkerten@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8924-9483

Öz

Bu çalışma, hemşirelerin iş stresi, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arası ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı türdeki bu çalışmanın verileri kolay örnekleme yöntemiyle İstanbul ilinde çalışan 519 hemşireden kişisel veri toplama formu ve A İş Stresi-20 Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve doğrulayıcı yol analizi yapılmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 29,56 bulunmuştur. Hemşirelerin %62,4'ü bekar, %88,6'sı üniversite mezunu %46,6'sı hayatından biraz memnun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca iş doyumunu ve iş stresi arasında ters-orta güçte

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** arkuntatar@yahoo.com

Atf (APA): Tatar, A. & Çamkerten, S., (2021), Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 20-39.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

İlişki, iş doyumu ve iş performansı arasında doğrusal zayıf ilişki olduğu bulunmuştur. İş stresi, iş performansı, iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisini ortaya koyan ve bir kısmı ilgili literatürde verilen dokuz farklı model oluşturulmuştur. Yol analiziyle modeller incelenmiş ve değişik düzeylerde model uyumu gösterdikleri görülmüştür. İş stresinin, iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumunu; iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği model en iyi uyumu vermiştir. İncelenen modeller farklı düzeylerde uyum gösterse de iyi uyum gösteren bir model ortaya konulmuştur. İlgili çalışmalarda iş stresi, iş performansı, iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisini ortaya koyan modellerin hemşirelere iyi düzeyde uymadığı görülmüştür. Hemşirelerde incelenen değişkenler arası ilişkilerin farklı tanımlanması gerektiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Hemşirelik, İş Stresi, İş Performansı, İş Doyumu, Yaşam Doyumu.*

Alan Tanımı: *Sağlık Yönetimi*

THE ROLE OF THE JOB STRESS AMONG RELATIONSHIP BETWEEN JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN NURSES

Abstract

This study examines the relationships between nurses' job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction. The data of this descriptive study collected by using the personal data collection form and A Job Stress-20 Scale from 519 nurses working in Istanbul with a convenience sampling method. Pearson correlation analysis and confirmatory path analysis applied in the analysis of the data as a descriptive statistics. The average age of the nurses was 29.56. 62.4% of the nurses are single, 88.6% of them are university graduates, and 46.6% of the state that they are a bit satisfied with their life. Besides, there found a reverse-moderate relationship between job satisfaction and job stress, and a weak linear relationship between job satisfaction and job performance. Nine different models, some of which are given in the related literature, have been established that demonstrate the relationship between job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction. The models were examined with path analysis and it was observed that they showed model compatibility at different levels. The

models in which job stress affects job performance, job satisfaction, and life satisfaction; job performance affects job satisfaction and job satisfaction also affects life satisfaction, gave the best fit. Although the models examined fit at different levels, a model that fits well has been introduced. In related studies, it has been observed that the models that demonstrate the relationship between job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction do not fit well with nurses. It was understood that the relationships between variables examined in nurses should be defined differently.

Key Words: *Nursing, job stress, job performance, job satisfaction, life satisfaction.*

JEL Codes: *I10, I19*

I. GİRİŞ

Stres, içsel veya dışsal taleplerin karşılanmaması, birbiri ile çatışması ya da bu talep karşısında başa çıkmakta zorlanan bireyde meydana gelen fizyolojik ve psikolojik tepkilerdir (Lim, Bogossian ve Ahern, 2010; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Tatar, Saltukoğlu ve Özmen, 2018). Stres karşısında verilen bu tepkiler bireyden bireye değiştiği gibi strese maruz kalma süresine, şiddetine ve sıklığına bağlı olarak da olumlu ya da olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Chen, 2009; Ekman ve Arnetz, 2006). Hafif-orta seviyeli stresin birey üzerinde güdüleyici, verimliliği artırıcı etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Tsigos, Kyrou, Kassi ve Chrousos, 2016). Bununla birlikte orta-yüksek ve yüksek seviyelerde hissedilen stresin çoğunlukla zedeleyici ve yıpratıcı olduğu bilinmektedir. Stres farklı bireylerde farklı düzeylerde fizyolojik ve psikolojik yanıtlar oluşturmaktadır (Fink, 2016; Segerstrom ve O'Connor, 2012). Stresin anlık ya da sürekli olması fizyolojik ve psikolojik olarak ortaya çıkan bu yanıtların etkisini belirlemektedir (Cool ve Zappetti, 2019). Sürekli yani kronik stresin, ülser, hipertansiyon, kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemine ilişkin rahatsızlıklar gibi fiziksel hastalıklara, insomni ya da hipersomni gibi uyku bozuklukları, depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres bozukluğu gibi psikiyatrik bozukluklara ve obezite, metabolik sendrom, tip 2 diyabetes mellitus gibi metabolik bozukluklara sebep olabileceği belirtilmektedir (Chrousos, 2009; Nolen-Hoeksema, Fredericson, Loftus ve Wagenaar, 2009; Pervanidou ve Chrousos, 2011; Chrousos ve Kino, 2007; Rosenkranz, Venheim ve Padival, 2010; Tatar, 2020). Akut stresin ise astım, egzama, kurdeşen gibi alerjik belirtilere, baş ağrısı, karın ağrısı, pelvik ağrısı, bel ağrısı gibi çeşitli ağrılara panik atağa ve hatta psikotik atağa bile yol

açabileceği vurgulanmaktadır (Chrousos, 2009; Sirois, Molnar ve Hirsch, 2015; Smyth, Zawadzki ve Gerin, 2013). Bireyi birçok açıdan derinlemesine etkileyebilen stres bireyin teması olduğu ve içinde olduğu her alanı da etkilemektedir. Bu alanlardan biri de çalışma hayatıdır (AbuAlRub, 2004; Fink, 2016; Tatar, 2020).

Stresin bir toplumu ilgilendiren bir sağlık sorunu olduğu vurgulanmakta ve stresin neden olduğu problemler küresel bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 2000). İş stresi de “evrensel” olarak nitelendirilmektedir (de Vries ve Wilkerson, 2003). Çalışanlar ve işverenlerin yanı sıra kurumlar/kuruluşlar için de birtakım sorunlara yol açtığı (Abualrub, 2004; Keegel, Ostry, LaMontagne, 2009), işin kendisinden, işin gerçekleştirildiği örgütsel ortamdan, evden veya sosyal ortamdan kaynaklanabileceği (Hayes ve Weathington, 2007; Nakao, 2010) ifade edilmektedir. Bu bağlamda iş stresi, bireyin çalışma ortamında duygusal ve fiziksel olarak tehdit edici görünen özelliklere verdiği tepki olarak değerlendirilmektedir (Jamal, 2007; Nakao, 2010; Tatar, 2020). Diğer bir ifadeyle iş stresi, a) düzenleyici değişkenler, b) belirtiler ve c) stresin sonuçlarından oluşan üç aşamalı ve tüm iş gruplarında geçerli bir olgu olarak ele alınmaktadır (Rout ve Rout, 2002).

Hemşirelik, uzmanlık, acil durumların üstesinden gelebilme, etkili iletişim, hızlı karar verme ve problem çözme gibi çeşitli yeterlilikleri gerektiren bir meslektir. Doğrudan insana temas etmesi, karmaşık yapısı, yoğunlukla sağlığı bozulmuş bireylere hizmet sağlaması gibi sebeplerden dolayı hemşirelik stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Oyeleye, Hanson, O'Connor ve Dunn, 2013). Mevcut kanıtlar hemşirelerde stresin oldukça yaygın olduğunu ve hemşirelerin büyük bir yoğunluğunun stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Allan ve ark., 2009; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Önder, Aybas ve Önder, 2014; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014; Üzen, Karabacak, Doğu, Ö ve Duyan, 2015). İş yükü, saldırgan tutum ve davranışlar gösteren hasta ve hasta yakınları, deneyimsiz iş arkadaşları, rol belirsizliği, vardiya sistemi, yetersiz sayı, çalışma yeri değişiklikleri, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan iletişim problemleri hemşirelerin işe bağlı stres kaynaklarından öne çıkanlarıdır (Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013; Lim, Bogossian ve Ahern, 2010). Hemşirelerdeki iş stresi, çalışma ortamı ile kişisel faktörlerin etkileşiminin bir sonucu olarak sunulmaktadır (Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010). Bu faktörlerin, yaş ve eğitim durumu (Lee ve Wang, 2002; Lu, While ve Barribal, 2007), sorumluluk ve rol çatışması (Santos ve ark., 2003; Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010),

hastaların-hasta yakınlarının sözel ve/veya fiziksel saldırgan davranışları (Needham, Abderhalden, Halfens, Fischer ve Dassen, 2005, Inoue ve Tsukano, Muraoka, Kaneko ve Okamura, 2006), iş yükü fazlalığı ve sosyal destek yetersizliği (Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) olduğu gösterilmiştir.

Bu doğrultuda iş stresi hemşirelerin sağlıkları ve iyi oluşları üzerinde olumsuz etki gösterebilmekte (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Gelsema, van der Doef, Maes, Janssen, Akerboom ve Verhoeven, 2006), psikosomatik bozukluklarla, tükenmişlikle, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, anksiyete bozuklukları gibi ruhsal ve bazı fiziksel hastalıklarla ilişkili olmaktadır (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013; Lin, Probst ve Hsu, 2010). Hemşirelerin yaşadıkları stres, hemşirelerin kendileri üzerinde meydana getirdiği olumsuz bireysel sağlık sonuçları yanı sıra hastalara sağlanan bakım kalitesini, iş doyumunu ve iş performansını düşürmekte, hastanede yatış süresini ve bakımın maliyetini arttırmakta, mesleki etkinliğin sürekliliğini etkilemektedir (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian ve Ahern, 2010; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş stresi ve iş performansı arasında negatif doğrusal ilişki (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013; Gilboa, Shirom, Fried ve Cooper, 2008; Jamal, 2007; Siu, 2003), pozitif doğrusal ilişki (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Wu, 2011; George ve Jones, 2011), ters U şeklinde ilişki (Abualrub, 2004; Muse, Harris ve Feild, 2003; Wu, 2011) olduğu veya ikisi arasında ilişkinin olmadığını (Jamal, 2011; Schat ve Frone, 2011) belirten tutarsız sonuçlar görülmektedir (Jamal, 2007; Wu, 2011). Performans ve stres arasındaki tutarsız sonuçların nedenini ortaya koymak için iki yapı arasına daha fazla düzenleyici değişkenin dahil edilmesi veya incelenmesi gerektiğine yönelik farklı öneriler sunulmuştur (Wu, 2011). Ayrıca iş stresinin, iş doyumunu (Gellis, Kim ve Hwang, 2004; Khan, Aqeel ve Riaz, 2014; McVicar, 2015; Zangaro ve Soeken, 2007) ve yaşam doyumunu (Chen, 2016; Pasupuleti, Allen, Lambert ve Cluse-Tolar, 2009) ile ilişkili olduğu gösterilmiştir.

İş doyumunu ve yaşam doyumunun ilişkili olduğu (Bowling, Eschleman ve Wang, 2010; Haar, Russo, Suñe ve Ollier-Malaterre, 2014), hatta ilişkinin karşılıklı etkileşim şeklinde olduğu belirtilmiştir (Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield, 2012). Ayrıca yapılan işin niteliği, iki yapı arasındaki ilişkinin düzeyini belirleme açısından önemli görünmektedir (Cunningham ve De La Rosa, 2008; Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield, 2012; Lambert, 2010; Susskind, Borchgrevink, Kacmar ve Brymer, 2000). Benzer şekilde iş performansı ve iş doyumunu arasındaki

ilişki olduğu belirtilmiştir (Siengthai ve Pila-Ngarm, 2016), fakat iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinin, iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğuna yönelik bulgular sunulmuştur (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2013).

Bu çalışmada kullanılan ve test edilen yaklaşım, iş stresi açısından yaygın kabul gören stres faktörleri, bilişsel değerlendirme, kısa vadeli sonuçlar ve uzun vadeli sonuçlar olmak üzere dört aşamalı iki kuramsal çerçeveye dayanmaktadır. İş performansı ve iş doyumunu iş stresinin kısa vadeli davranışsal sonuçları olarak ele alınmaktadır. Uzun süreli olarak strese maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan koroner kalp hastalığı gibi kronik hastalıklar ise uzun vadeli sonuçlar olarak değerlendirilmektedir (Williams ve ark., 2010). Bu çalışmada da iş stresinin kısa vadeli sonucu olarak iş performansı, iş doyumunu ve stresin uzun vadeli işlevsel sonucu olarak yaşam doyumunu (Bhuiyan, Menguc ve Borsboom, 2005) ele alınmıştır. Belirtilenler doğrultusunda alınan değişkenler arası ilişkiler ilgili çalışmalarda gözlenen (Bhuiyan, Menguc ve Borsboom, 2005; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008; Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010; Masihabadi, Rajaei, Koloukhi ve Parsian, 2015; Saragih, 2015) dokuz farklı modellerle test edilmiştir.

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcıları 23-60 (ort. = 29,56; s = 7,16 yıl) yaşları arasındaki 403'ü kadın (%77,6) ve 116'sı erkek (%22,4) olmak üzere toplam 519 hemşireden oluşmaktadır. Katılımcıların 324'ü bekar (%62,4), 182'si evli (%35,1) ve 13'ü dul veya boşanmış (%2,5) bireylerdir. Katılımcıların 460'ının üniversite mezunu (%88,6) ve 59'unun lise mezunu (%11,4) olduğu; 62'sinin gelir durumunu kötü (%11,9), 376'sının gelir durumunu orta düzey (%72,4) ve 81'inin gelir durumunu iyi (%15,6) olarak belirttiği görülmüştür. Ayrıca katılımcıların 218'i (%42,0) hayatından memnun olduğunu, 242'sinin (%46,6) biraz memnun olduğunu ve 59'u (%11,4) ise hayatından memnun olmadığını belirtmiştir.

Gereç

Hemşirelerin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunun ölçümü 1 ile 5 arasında puanlanan Osgood tipi semantik farklar çizgi ölçeği kullanılarak yapılmıştır. İş stresi ölçümü ise A İş Stresi-20 Ölçeği ile elde edilmiştir.

A İş Stresi-20 Ölçeği: Genel toplam puan ile değerlendirilen ve ters yönlü maddesi bulunmayan, beşli Likert tipi (Hiç Uygun değil = 1 ile Tamamen Uygun = 5) cevaplama seçeneğine sahip ölçektir (Tatar, 2020).

Uygulama

Çalışma, İstanbul ilinde, kolay örnekleme yolu ile ulaşılabilen bireyler ile yürütülmüştür. Katılımcılara ilk olarak araştırmanın amacı açıklanmış, bu doğrultuda katılımcılardan gönüllü olur alınmıştır. Uygulama basılı form üzerinden yürütülmüş ve bireysel olarak uygulanmıştır. Bir kişilik uygulama yaklaşık olarak 5-10 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Çalışmada önce stres ölçeği iç tutarlık güvenilirlik analizi hesaplanmış, daha sonra değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Son işlem olarak da Amos v21.0 programı ile Yol Analizi (Path Analysis) ile değişkenler arası model uyumları incelenmiştir.

Sonuçlar

Öncelikle A İş Stresi-20 Ölçeği'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir. Çalışmadaki değişkenler arası ilişkiler ise Tablo 1'de özetlenmiştir. Stres puanı ile yaşam doyumu ölçümü arasında 0,36, iş performansı arasında -0,08, iş doyumu arasında -0,46; yaşam doyumu ile iş performansı arasında -0,12, iş doyumu arasında -0,44 ve son olarak iş performansı ile iş doyumu arasında 0,30 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Değişkenler Arası İlişki Düzeyleri

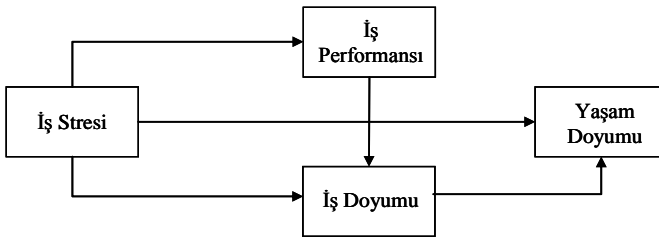
n = 519	A İş Stresi Ölçeği-20	Yaşam Doyumu	İş Performansı
Yaşam Doyumu	0,36***		
İş Performansı	-0,08	-0,12**	
İş Doyumu	-0,46***	-0,44***	0,30***

p < 0,01; *p < 0,001

Çalışmada hemşire grubu için ele alınan iş stresi, iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri arasında değişik ilişki yapıları oluşturulmuş ve bunlar yapısal eşitlik modelleri ile test edilmiştir. Kurulan modeller veya test

edilen modeller ise farklı meslek grupları için yürütülen veya kuramsal çalışmalarda sunulanlardan derlenmiştir. Ele alınan değişkenlerle ilgili ve bu değişkenler arası ilişkileri açıklamaya yönelik çalışmalarda görülen yapılar bu çalışma kapsamında alınan değişkenler çerçevesinde düzenlenerek aşağıda sunulan dokuz modelle test edilmiştir. Bu modeller:

a) İş stresinin, hem iş doyumunu hem iş performansını, iş doyumunun iş performansını (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Masihabadi, Rajaei, Koloukhi ve Parsian, 2015) iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 1), b) İş stresinin, iş doyumunu doğrudan iş performansı ile ise dolaylı olarak (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008) iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 2), c) İş stresinin, iş doyumunu (Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010; Williams ve ark., 2010) iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 3), d) İş stresinin ve iş doyumunun iş performansını (Saragih, 2015), iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 4), e) İş stresinin, iş doyumunu doğrudan iş performansı ile ise dolaylı olarak (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008), iş doyumunu ve iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 5), f) İş stresinin, iş doyumunu, iş performansı ve yaşam doyumunu ile ayrı ayrı ilişkili olduğu (Model 6), g) İş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 7), h) İş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu, iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 8), ı) İş stresinin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu; iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 9, Şekil 1) şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. İş Stresi, İş Performansı, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Model 9)

Çalışmada test edilen modellerde iş stresi öncül olarak alınmış ve iş doyumunu ve iş stresi, stresin kısa vadeli sonuçları, yaşam doyumunu ise iş stresinin uzun vadeli sonucu olarak değerlendirilmiştir. İş doyumunu ya da yaşam doyumunun sonucu

olarak iş stresinin ele alındığı ters yönlü modeller bu çalışma kapsamında ele alınmamıştır.

Oluşturulan dokuz modelin uyum iyiliği gösterge istatistikleri hesaplanmış ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Farklı Modeller İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İstatistikleri

Model ler	Ki-kare	s d	Ki- Kare / sd	İyi Uyu m İnde ksi (GFI)	Düzeltil miş İyi Uyum İndeksi (AGFI)	Normlaştırı lmış Uyum İndeksi (NFI)	Karşılaştı rma Uyum İndeksi (CFI)	Yaklaş ık Hatalar ın Ortala ma Karekö kü (RMS EA)	Hata Kareleri Ortalama nın Karekökü (RMR)
Model 1	100,935 ***	2	50,4 68	0,90 9	0,545	0,433	0,425	0,309	12,630
Model 2	101,384 ***	3	33,7 95	0,90 9	0,696	0,430	0,428	0,252	12,256
Model 3	21,832* **	1	21,8 32	0,97 8	0,869	0,837	0,841	0,201	3,370
Model 4	59,027* **	3	19,6 76	0,94 7	0,823	0,668	0,674	0,190	2,265
Model 5	25,761* **	2	12,8 81	0,97 7	0,884	0,855	0,862	0,151	2,385
Model 6	110,711 ***	3	36,9 04	0,90 4	0,681	0,629	0,632	0,263	0,148
Model 7	22,561* **	2	11,2 81	0,97 9	0,896	0,924	0,930	0,141	1,076
Model 8	21,174* **	2	10,5 87	0,98 0	0,898	0,860	0,868	0,136	5,036
Model 9	0,019	1	0,01 9	1,00 0	1,000	1,000	1,000	0,000	0,002

İncelenen modeller içerisinde Model 9 en iyi uyum göstergeleri veren model olmuştur (Tablo 2). Bu model de diğer modellerden farklı olarak iki ilişki öne

çıkılmaktadır. Birincisi iş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu üzerinden dolaylı etkilerinin dışında doğrudan etkisinin dikkate alınmasıdır. İkinci dikkat edilen ilişki ise iş performansı ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişkinin alınmamasıdır.

Tartışma

Birçok meslek grubu stresli olarak tanımlanmaktadır. Fakat objektif olarak ele alındığında bazı meslek gruplarının diğerlerinden stresli olduğu görülmektedir (Rout ve Rout, 2002). Hemşirelik mesleğinin zorluğu ve icrası için gereken nitelikleri nedeniyle en stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Lin, Probst ve Hsu, 2010; Oyeleye, Hanson, O'Connor ve Dunn, 2013). Dolayısıyla hemşirelik mesleğinde iş stresi oldukça yoğun yaşanmaktadır ve birçok olumsuz çıktıyla ilişkilendirilmektedir (Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014; Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006). Ayrıca hemşirelerde iş stresini ortaya çıkaran etkenlerin de tanımlanabildiği görülmektedir (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013). İş stresi stresörler, bilişsel değerlendirme, kısa ve uzun vadeli sonuçlar şeklinde farklı kuramsal modellerle açıklanmaya çalışılmaktadır. İş performansı ve iş doyumunu iş stresinin kısa vadeli sonuçları, kronik hastalıklar ise uzun vadeli sonucu olarak ele alınmaktadır (Williams ve ark., 2010). Bu çalışmada ise iş stresi ile iş performansı, iş doyumunu ve uzun vadeli sonucu olarak da yaşam doyumunu ele alınmıştır. Bu çalışmadan sunulanlar doğrultusunda iş stresi ile iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler farklı çalışmalarda gözlenen modellerin karşılaştırılması yoluyla incelenmiştir.

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçekler arasındaki bağıntılar incelenmiştir. İş doyumunu ile iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin önceki çalışmalar doğrultusunda beklenen yönde olduğu görülmüştür (Zangaro ve Soeken, 2007). Fakat iş stresi ile iş performansı arasında farklı sonuçların sunulduğu görülmektedir (AbuAlRub, 2004; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Jamal, 2007; Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010). Stresin orta düzeyde olmasının makul olduğu belirtilmekte, düşük veya yüksek düzeyde stresin çalışanlar üzerinde olumsuz etkiye neden olacağı, bu nedenle iş performansının düşmesi ile sonuçlanacağı ifade edilmektedir (AbuAlRub, 2004; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015). Bu çalışmada iş performansı ile iş doyumunu arasında zayıf bir ilişki görülmüştür. Bu sonuç olağan gözükmemektedir, çünkü sağlık çalışanlarının fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak zinde olmaları gerekmektedir. Sağlık çalışanlarından

hata yapmamaları beklenmektedir. Çünkü yapılacak hatanın telafisi olmayabileceği ya da çok zor olabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca telaşsız, istikrarlı, kaygısız ve iyi bir ruh haline sahip olmaları gerektiği belirtilmektedir (Amole, Adebıy ve Dekare, 2018).

Bu çalışmada yol analizi sonuçlarında iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde iş stresinin aracı rolünün olduğu değil, bu olguların öncülü olduğu anlaşılmıştır. Model uyumu gösterge değerleri açısından farklılıklar göstermekle birlikte genel olarak kurulan modellerin her biri kabul edilebilir düzeydedir. Ancak Şekil 1’de verilen “Model 9’un” uyum göstergeleri açısından diğer modellerden iyi olduğu görülmektedir. İşe ilişkin nesnel (iş süresi) ve öznel (iş memnuniyeti) tutumlar, yaşam doyumunu etkilemekte, diğer bir ifadeyle bu tutumlar, yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır (Pasupuleti, Allen, Lambert ve Cluse-Tolar, 2009). Bu doğrultuda yaşam doyumunu ve iş stresi arasında negatif ilişkinin olduğu da vurgulanmaktadır (Khan, Aqeel ve Riaz, 2014). Diğer yandan iş memnuniyetinin yüksek iş performansı ile sonuçlanması beklenmektedir (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008).

Hastane ortamı göz önünde bulundurulduğunda hemşirelerde stresin ortaya çıkmasında birçok faktörün rol oynadığı görülmektedir. Böylece stres, hemşirelerde, psikosomatik bozukluklar, tükenmişlik, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon gibi kişisel sorunlarla (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) ve / veya hastalara sağlanan bakımın kalitesi, iş kazaları, düşük iş doyumunu, düşük iş performansı, hasta ölüm oranlarının artması, düşük hasta memnuniyeti, mesleki etkinliğin sürekliliğinde kesintiler olması gibi işe ilişkin sorunlarla ilişkilendirilmektedir (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010). Böylece bu çalışmada hemşirelerde, iş performansı ve iş doyumunun iş stresini değil, iş stresinin iş performansı ve iş doyumunu etkilediği anlaşılmıştır. Basit korelatif çalışmalarla gözlenemeyecek olan bu sonucun önemi ise olgulardan hangisinin neden, hangisinin sonuç olarak yorumlanacağına ilişkin belirsizliği ortan kaydırmaya yönelik açıklama getirmesinde yatmaktadır. Konunun pratik önemini ise hedef grup üzerinde olası risklerin belirlenmesi yoluyla belirtilen kişisel (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) ve işe ilişkin (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010) sorunların azaltılması için olası hangi tedbirlerin alınacağına belirlenmesine dayanmaktadır.

Uyum gösterge değerleri yüksek olan model (Model 9) ile ortaya konulan ve ilgili çalışmalarla gözlenmeyen bir diğer sonuç ise iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkidir. İş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin (Siengthai ve Pila-Ngarm, 2016) ya da iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinin, iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha güçlü (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2013) olduğuna yönelik bulgular sunulmasına karşın bu çalışmada iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisi belirleyici olarak gözlenmiştir. İş performansı ve iş doyumunu ilişkisinin farklı meslek gruplarında farklılık göstereceği düşünülebilir ancak burada gözlenen sonucun hemşire grubu için geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

İş stresinin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde bu olguların öncülü olduğunun anlaşılması aynı zamanda bu olguları etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçların muhtemelen başka hemşire grupları için çeşitli olası sonuçları vardır. Ancak iş stresinin, işle ilgili diğer davranışların ve sonuçlarının önemli bir öncülü olduğunun anlaşılması, bu değişkenin dikkate alınmasıyla doğru kişileri/hemşireleri farklı servislerde çalıştırma açısından faydalı olabileceği bir etki yaratabilir gibi görünmektedir.

Elde edilen bu sonuçların olası bir diğer pratik yansıması, hemşirelerin stresle daha iyi başa çıkabilmelerinin daha fazla iş doyumunu ve daha yüksek performanslı çalışma ortamı geliştirmeleriyle birlikte yaşam doyumlarını artıracaklarının anlaşılması olmaktadır. Başka bir deyişle, iş stresi iş doyumunu, iş performansı ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken kontrol edilebildiği oranda bu olguların düzeylerinde artış sağlayabilir gibi görünmektedir. Sonuçların dikkate alınması gereken bir diğer yanı da uygulama grubunda görüldüğü gibi hemşirelik mesleğinde geleneksel bir kadın fazlalığının hala var olduğunun görülmesidir. Elde edilen sonuçlar, cinsiyet farklılıkları bağlamında geleneksel cinsiyet temelli mesleki rollerin, hastanelerde cinsiyete özgü beklentileri ortaya koyan şekilde rol oynadığı bir durumu yansıtıyor olma olasılığı taşımaktadır.

Bu çalışmada hemşireler için ele alınan değişkenler açısından iş stresi ile uzun vadeli sonucu olarak alınan yaşam doyumunu arası ilişkilerde ara değişken olarak iş performansı ve iş doyumunu dışında (örneğin tükenme, benlik saygısı, vb.) başka değişkenlerin alınmamış olması çalışmanın önemli sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Belirtilen bu ilişkide aracı rol ile alınacak her fazladan değişken farklı modellerin oluşturulmasına ve daha çok sayıda modelin test edilmesine olanak verebilir. Bunun yanı sıra stresin uzun dönemli sonucu olarak depresyon, mutluluk gibi başka değişkenlerin de alınması söz konusu olabilir. Bu şekilde çalışmaya eklenebilecek diğer değişkenler de yine farklı modellerin

oluşturulmasına olanak sağlayabilir. Çalışma kapsamında alınan değişken ilişkileri doğrultusunda yeni değişkenler eklenerek çalışma kapsamının geliştirilmesi aynı zamanda bu çalışmanın önerileri niteliğindedir.

Bu çalışma kapsamında değerlendirmesi yapılmayan ve sonuçlar üzerinde etkili olabilecek bir diğer durum ise hemşirelerin çalışma koşullarıdır. Özellikle farklı hastane ortamlarının ve farklı hastane servislerinin kurulan modeller üzerinde etkisi olma olasılığının dikkate alınması elde edilen sonuçların geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Yine kurulan modeller ve sonuçlar açısından önem taşıyan bir diğer değişken de yaş gibi görünmektedir. Aktif çalışma yaş aralığının genişliği dikkate alındığında farklı yaş gruplarında işe ilişkin tüm değişkenlerde farklılık beklemek mümkün görünmektedir. Bu durumun da incelendiği şekliyle farklı modelleri farklı etkilemesi yoluyla sonuçlara yansıtılabileceği gibi bir sonuçta götüreceği açıktır. Farklı yaş gruplarının ayrı ayrı ele alınması ise basitçe bir çözüm önerisi gibi görünmektedir.

Bu çalışmada hemşireler gibi homojen bir örneğin kullanılması, değişkenler arası ilişkilere odaklanan bu araştırma ile diğer mesleklere, kurumlara ve ülkelere etkili bir şekilde genelleştirilmesini sınırlayabilir. Bu doğrultuda çalışma sonuçlarının farklı hastane ve farklı servislerde hatta başka ülkelerde tekrarlanması, sonuçların hemşireler, servisler ve kurumlar ve farklı koşullara sahip ülkeler için genelleştirilebilirliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Kaynakça

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.

Allan, J., Farquharson, B., Choudhary, C., Johnston, D. W., Jones, M. C., & Johnston, M. (2009). Stress in telephone helpline nurses: research protocol for a study of theoretical determinants, physiological aspects and behavioural consequences. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2208-2215.

Amole, B. B., Adebisi, S. O., & Dakare, O. (2018). Multi-criteria decision analysis of occupational stress among healthcare professionals in Nigeria. *Progress in Health Sciences*, 8(1), 113-125.

- Arnetz, B. B., & Ekman, R. (2006). The brain in stress-influence of environment and lifestyle on stress-related disorders. In B. B. Arnetz, & R. Ekman (Eds.), *Stress in health and disease* (pp. 196-213). Weinheim: Wiley-VCH.
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836.
- Chen, W. C. (2016). Leisure participation, job stress, and life satisfaction: moderation analysis of two models. *Social Behavior and Personality*, 44(4), 579-588.
- Chen, Y. F. (2009). Job stress and performance: a study of police officers in central Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1341-1356.
- Chesak, S. S., Cutshall, S. M., Bowe, C. L., Montanari, K. M., & Bhagra, A. (2019). Stress management interventions for nurses: critical literature review. *Journal of Holistic Nursing*, 37(3), 288-295.
- Chrousos, G. P. (2009). Stress and disorders of the stress system. *Nature Reviews Endocrinology*, 5(7), 374.
- Chrousos, G. P., & Kino, T. (2007). Glucocorticoid action networks and complex psychiatric and/or somatic disorders. *Stress*, 10(2), 213-219.
- Cohen, J. I. (2000). Stress and mental health: a biobehavioral perspective. *Issues in Mental Health Nursing*, 21(2), 185-202.
- Cool, J., & Zappetti, D. (2019). The physiology of stress. In D. Zappetti, & J. D. (Eds.), *Avery Medical student well-being* (pp. 1-15). Cham: Springer.

Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(3), 271-282.

de Vries, M. W., & Wilkerson, B. (2003). Stress, work and mental health: a global perspective. *Acta Neuropsychiatrica, 15*(1), 44-53.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14*(2), 115-121.

Farquharson, B., Bell, C., Johnston, D., Jones, M., Schofield, P., Allan, J., ... & Johnston, M. (2013). Nursing stress and patient care: real-time investigation of the effect of nursing tasks and demands on psychological stress, physiological stress, and job performance: study protocol. *Journal of Advanced Nursing, 69*(10), 2327-2335.

Fink, G. (Ed.). (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: lessons from anxiety. In Fink, G. (Ed.), *Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior: handbook of stress series* (Vol. 1) (pp. 3-11). San Fransisco: Academic Press.

Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 305-328.

Gellis, Z. D., Kim, J., & Hwang, S. C. (2004). New York State case manager survey: urban and rural differences in job activities, job stress, and job satisfaction. *The Journal of Behavioral Health Services & Research, 31*(4), 430-440.

Gelsema, T. I., Van Der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession: causes and consequences. *Journal of Nursing Management, 14*(4), 289-299.

George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). Values, attitudes, and moods and emotions In *Understanding and managing organizational behavior*, 6th Edition (pp. 64-93). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta- analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.

Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M., & Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 638-647.

Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.

Inoue, M., Tsukano, K., Muraoka, M., Kaneko, F., & Okamura, H. (2006). Psychological impact of verbal abuse and violence by patients on nurses working in psychiatric departments. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 60(1), 29-36.

Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: an empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-187.

Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: an empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20-29.

Keegel, T., Ostry, A., & LaMontagne, A. D. (2009). Job strain exposures vs. stress-related workers' compensation claims in Victoria, Australia: developing a public health response to job stress. *Journal of Public Health Policy*, 30(1), 17-39.

Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 270-273.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756.
- Lambert, E. G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies, 23*(4), 361-380.
- Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L., ... & Gladden, S. D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research, 32*(1), 81-102.
- Lee, I., & Wang, H. H. (2002). Perceived occupational stress and related factors in public health nurses. *The Journal of Nursing Research, 10*(4), 253-260.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Australian nurses: a systematic review. *International Nursing Review, 57*(1), 22-31.
- Lin, H. S., Probst, J. C., & Hsu, Y. C. (2010). Depression among female psychiatric nurses in southern Taiwan: main and moderating effects of job stress, coping behaviour and social support. *Journal of Clinical Nursing, 19*(15-16), 2342-2354.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies, 44*(4), 574-588.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A. S., & Parsian, D. (2015). Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership, 4*, 303-314.
- McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000–2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management, 24*(2), E112-E136.
- Muse, L. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2003). Has the inverted-U theory of stress and job performance had a fair test?. *Human Performance, 16*(4), 349-364.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine, 4*(1), 4-11.

- Needham, I., Abderhalden, C., Halfens, R. J., Fischer, J. E., & Dassen, T. (2005). Non-somatic effects of patient aggression on nurses: a systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 49(3), 283-296.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., & Wagenaar, W. A. (2009). *Atkinson and Hilgard's introduction to psychology*, 15th Edition. Canale: Cengage Learning.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536-542.
- Önder, G., Aybas, M., & Önder, E. (2014). Hemşirelerin stres seviyesine etki eden faktörlerin öncelik sırasının çok kriterli karar verme tekniği ile belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-35.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: a preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319-339.
- Pervanidou, P., & Chrousos, G. P. (2011). Stress and obesity/metabolic syndrome in childhood and adolescence. *International Journal of Pediatric Obesity*, 6(sup.1), 21-28.
- Rosenkranz, J. A., Venheim, E. R., & Padival, M. (2010). Chronic stress causes amygdala hyperexcitability in rodents. *Biological Psychiatry*, 67(12), 1128-1136.
- Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002). Occupational stress. In *Stress management for primary health care professionals* (pp. 25-39). New York: Kluwer Academic.
- Santos, S. R., Carroll, C. A., Cox, K. S., Teasley, S. L., Simon, S. D., Bainbridge, L., ... & Ott, L. (2003). Baby boomer nurses bearing the burden of care: a four-site study of stress, strain, and coping for inpatient registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 33(4), 243-250.
- Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.

- Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work and Stress*, 25(1), 23-40.
- Segerstrom, S. C., & O'Connor, D. B. (2012). Stress, health and illness: four challenges for the future. *Psychology and Health*, 27(2), 128-140.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., Shukla, A., Shrivastava, K., & Bansal, R. (2014). Occupational stress among staff nurses: controlling the risk to health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(2), 52.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162-180.
- Sirois, F. M., Molnar, D. S., & Hirsch, J. K. (2015). Self-compassion, stress, and coping in the context of chronic illness. *Self and Identity*, 14(3), 334-347.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: the role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347.
- Smyth, J., Zawadzki, M., & Gerin, W. (2013). Stress and disease: a structural and functional analysis. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(4), 217-227.
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M., & Brymer, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53-77.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889.
- Tatar, A. (2020). Madde Yanıt Kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Ek 1), 14-22.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., & Özmen, H. E. (2018). Madde Yanıt Kuramıyla öz bildirim türü stres ölçeği geliştirme çalışması-I: madde seçimi, faktör yapısının oluşturulması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 55(2), 161-170.

Tsigos, C., Kyrou, I., Kassi, E., & Chrousos, G. P. (2016). Stress, endocrine physiology and pathophysiology. In Endotext [Internet]. MDText. com, Inc..

Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö., & Duyan, A. (2015). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 19(1), 15-20.

Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., McMurray, J. E., ... & Schwartz, M. (2010). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, 35(2), 105-115.

Wu, H., Chi, T. S., Chen, L., Wang, L., & Jin, Y. P. (2010). Occupational stress among hospital nurses: cross-sectional survey. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 627-634.

Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: the role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21-31.

Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30(4), 445-458.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE'DE M-DEVLET UYGULAMASININ SUNDUĞU HİZMETLERİN İÇERİK ANALİZİ METODUYLA İNCELENMESİ*

Tuğberk KAYA¹

Doktor Öğretim Üyesi

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Meslek Yüksekokulu

E-mail: tkaya@ciu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-1796-2279

Yumer YUMER

Doktora Öğrencisi

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

E-mail: oomer.r@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0001-2345-6845

Öz

İnternet aracılığıyla bilgiye anında ulaşılabilmesi toplumlarda ve devlet yapılarında değişimler görülmesine neden olmuştur. Yaşanan teknolojik gelişmeler çerçevesinde klasik devlet yapıları beklentileri karşılayamaz hale gelmiştir. Klasik devlet yapısında görülen yetersizlikler ve kamuda teknolojinin daha çok kullanılması ile birlikte e-devlet kavramının daha çok hayatımızda yer almasına neden olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nde gerçekleşen teknolojik yatırımlar, internet kalitesinin artırılması ve altyapı faaliyetlerinin günümüz

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** tkaya@ciu.edu.tr

Atıf (APA): Kaya, T. & Yumer, Y., (2021), Türkiye'de M-Devlet Uygulamasının Sunduğu Hizmetlerin İçerik Analizi Metoduyla İncelenmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 40-55.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

şartlarına göre baştan tasarlanması ile birlikte e-devlet kapısı projesi hayata geçirilmiş ve vatandaşların hizmetine sunulmuştur. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti'nde e-devletin gelişimi, e-devlet kapısının sunmuş olduğu hizmetler, m-devlet ve m-devlet uygulamasının gelişimi incelenmiştir

Anahtar Sözcükler: *E-Devlet, E-Devlet Uygulaması, E-Devlet Kapısı, M-Devlet*

Alan Tanımı: *Kamu Yönetimi*

INVESTIGATION OF TURKEY E-GOVERNMENT THE IMPLEMENTATION AND M-GOVERNMENT APPLICATION CONTENT ANALYSIS OF SERVICES PROVIDED METHOD

Abstract

Instant access to information via the internet has caused changes in societies and state structures. In the context of technological developments, classical state structures have become dysfunctional and cannot meet expectations. With the inadequacies in the structure of the classical state and the use of technology in the public sector, the concept of e-government has become a part of our lives. Technological investments held in the Republic of Turkey, e-government portal to be redesigned according to today's conditions with increasing Internet infrastructure activities and projects have been implemented and offered to the citizens. In this study, the development of e-government in the Republic of Turkey e-government and e-government portal of m-government and m-government application development have been investigated.

Key Words: *E-Government, E-Government Application, E-Government Gate, M-Government*

JEL Codes: *H83, H89*

1. GİRİŞ

Geçmişte gerçekleştirilen yüz yüze iletişimin aksine günümüzde teknoloji ve iletişim araçlarının gelişmesi ve sağladığı kolaylıklar sayesinde kamu alanlarında gerçekleştirilen teknolojik değişimler ile klasik devlet yapısı teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalmaya başlamıştır. Elektronik devlet

(e-devlet) uygulamaları teknolojiye yaşanan değişimleri kamu hizmetlerine yansıtmaktadır. Devlet yapısında bakanlıklar tarafından internet ağları üzerinden sunulan hizmetlerin e-devlet kapısının oluşturulması ile tek bir çatı altında toplanması sağlanmıştır. Günümüzde e-devlet kapısı, adalet, çevre, eğitim gibi birçok alanda hizmet sunmaktadır. Oluşturulan hizmetler çerçevesinde vatandaşlara gündelik hayatta kullandıkları birçok bilgiye anlık şekilde işlemlerini gerçekleştirebilmektedir. E-devlet hizmetlerinin gelişmesi ve akıllı cihazların kullanımındaki artış, e-devlet hizmetlerinin mobil platformlarda da sağlanması yönünde talebi artırmıştır. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti'nde sağlanan m-devlet hizmetlerin mevcut durumunu incelenmiştir.

2. E-DEVLET KAVRAMI

E-devlet kavramının gelişmesini sağlayan en önemli etkenler iletişim teknolojisinde bilgisayarlar ile akıllı cihazlarının kullanımının artması ve internet teknolojisinde yaşanan teknolojik gelişmelerdir (Grange ve Scott, 2010). E-devlet klasik devlet yapısından farklı olarak kullanılmaktadır. E-devlet kavramının hayatımıza hızlı bir şekilde dâhil olmasının başlıca sebepleri kamu hizmetlerinde yaşanan aksamalar, teknolojik değişimlere verimli bir şekilde ayak uyduramama, hizmetlerin yetersiz kalması ve artan nüfus ile birlikte gerçekleştirilen işlemlerin daha fazla zaman almasıdır (Öztürk, 2019). E-devlet uygulamaları, kullanıcıların güncel teknolojiyi verimli bir şekilde kullanarak daha şeffaf kamu hizmeti almasına ek olarak, kamunun 7/24 hizmet sağlayan ve sunulan hizmetlerin toplumun her kesimi tarafından adil bir şekilde ulaşılabilir olan bir yapıda sunulmasını sağlamaktadır (Kaya, 2019a). Kamuda teknolojik hizmetlerin artması vatandaşlar açısından daha az zaman, emek ve para kaybına yol açması ile birlikte vatandaş memnuniyetinin artış gözlenmekte ve vatandaş klasik devlet yapısından vazgeçerek e-devlete daha fazla katılım göstermektedir (Uçkan, 2003; Naralan, 2008; Demir, 2018). E-devletin çeşitli paydaşları bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; devlet-devlet, devlet- özel sektör, devlet-vatandaş, devlet-sivil toplum, devlet - yabancı vatandaş olarak kategorize edilebilir (Şahin, 2008; Kaya, Medeni, ve Sağsan, 2016; Kaya vd., 2016). Farklı kesimlerin, farklı kullanım metodları ve ihtiyaçları olduğu unutulmamalıdır.

E-devlet uygulamasının hayatımıza hızlı bir şekilde dâhil olmamasının başlıca sebepleri şunlardır: kamu hizmetlerinde yaşanan aksamalar, teknolojik değişimlere verimli bir şekilde ayak uyduramama, hizmetlerin yetersiz kalması ve artan nüfus ile birlikte gerçekleştirilen işlemlerin daha fazla zaman almasıdır

(Öztürk, 2019). Klasik devlet yapılarında kamu çalışanında ve maliyetlerde yaşanan açıklar, yönetim zafiyetleri, bilgi çağına ayak uyduramama ve yolsuzlukların giderek artması büyük devletlerde yaşanan ekonomik krizlerin en etken faktörlerindedir. Kamuda teknolojik hizmetlerin artması vatandaşlar açısından daha az zaman, emek ve para kaybına yol açmasının yanında vatandaş memnuniyetinde artış gözlenmekte ve vatandaşın klasik devlet yapısından vazgeçerek e-devlete daha fazla katılımı sağlanmaktadır (Uçkan, 2003; Demir, 2018). E-devlet uygulamalarının vatandaşların karar verme süreçlerine katılımını artırmakla birlikte, yapay zekanın elektronik katılımı artırması da beklenmektedir (Kaya vd., 2020a; Kaya, 2019b). E-devlet uygulamalarının bütünlüklü bir şekilde kullanılması ve farkındalığın artması için bir devlet politikası olması ve karar vericiler tarafından e-devlet kullanımının faydalarının aktarılması gerekmektedir (Eyüpoğlu ve Kaya, 2020). Bakanlıklara kıyasla, yerel yönetimlerin e-devlet uygulamalarının daha modern ve katılımcı gözelemlenmiştir (Kaya ve Över, 2019). Klasik devlet ile e-devlet yapısının karşılaştırılması sonucunda e-devlet uygulamalarının vatandaşa ve devlet yapısına katkısının daha fazla olduğu görülmektedir. Klasik devlet yapısında kamuda gerçekleştirilen işlemler yüz yüze gerçekleştiği için çok uzun zaman almaktadır. E-devlet kamuda sunulan hizmetleri dilekçe başvurusu, belgelere elektronik ortamdan ulaşma, talep edilecek belgeler hakkında form doldurma vb. hizmeti elektronik ortama taşıyarak belge hazırlama, zaman ve gider masraflarını en az seviyeye indirmektedir. E-devlet hizmetleri sayesinde vatandaşlar uzun kuyruklarda beklemek yerine buldukları yerden zaman ve mekan limitlemesi olmadan kamusal hizmetlere ulaşabilmektedirler (Aytan ve Şener, 2019).

Teknolojinin ve internet kullanımının günümüzde hayatımızın bir parçası olması ve hayatımızın her alanında yer alması ile devlet kurumlarının bu değişime katılarak hizmet kalitelerini artırmak zorunlu bir hâl almıştır. Elektronik ortamlarda gerçekleşen hizmetlerin daha az maliyetli, daha güvenilir ve daha hızlı olması toplumun hizmet beklentisini elektronik ortamlara aktarmıştır. Dijital vatandaş, dijital toplum ve dijital devlet olmabilme, günümüzün gerekliliğidir (Kaya ve Över, 2019). Devletin sunduğu hizmetler çerçevesinden vatandaşlarda devlete karşı olan yükümlülüklerini e-devlet ile internet ağları üzerinden, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. E-devlet altyapısını oluşturan sistemlerin baştan yapılanması ve sistemlerin verimli bir şekilde oluşturulması kamuda e-devlet kullanımının avantajlarını ortaya çıkaracaktır (Balcı vd. 2013). E-devletin devamlılığı için karar vericilerin

dijitalleşme vizyonuna sahip olması ve kullanıcı dostu sitelerin tasarlanması gerekmektedir (Kaya vd., 2020b; Kaya, 2020a). Bilgi aşaması, etkileşim aşaması, işlem aşaması ve dönüşüm aşaması e-devlet yapısının oluşumunda yer alan en önemli unsurlardır (Delibaş ve Akgül, 2010).

3. TÜRKİYE'DE E-DEVLET KAPISI UYGULAMASI

Türkiye Cumhuriyeti'nde ve dünyada birçok ülkede e-devlet uygulamaları gelişmekte ve her geçen gün uygulamalara yeni içerikler eklenmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nde 2008 yılında başlayan e-devlet uygulaması birçok kurumu bünyesine dahil etmiştir. Türkiye e-devlet kapısı projesi kısa dönemlik eylem planlarında güvenlik, kolay erişim, daha ucuz ve daha güvenli internet erişim ve kamuhizmetlerine kolay erişim olanağı sunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nde e-devlet uygulamalarının hayata geçirilmesi çerçevesinde bazı düzenlemeler ve yapısal değişiklikler hayata geçirilmiştir (Efendioğlu & Sezgin, 2007). Gerçekleştirilmiş olan düzenlemeler e-devlet hizmetlerinin daha sağlıklı yürütülmesi bakımında hayati değerler taşımaktadır. 2008 yılında e-devlet kapısı uygulamasına geçen Türkiye her yıl e-devlet kapasitesini geliştirmekte ve kullanım oranlarını artırmaktadır. BM e-devlet gelişmişlik endeksine göre Türkiye Cumhuriyeti 2012 yılında (0,5281) oran ile 80. sırada yer alırken, (0,4641) oranla çevrim içi hizmet endeksinde ise 82. sırada yer almaktaydı. 2018 yılına gelindiğinde Türkiye (0,7112) e-devlet gelişim endeksinde 27 sıra yükselerek (0,7112) oranla 53. sırada yer almıştır. Çevrim içi hizmet endeksinde ise 53 sıra birden yükselerek 193 ülke arasından (0,8889) oranla 29. sırada yer almıştır (United Nations, 2018). Türkiye'de e-devlet uygulamasında hizmet sunan yukarıda maddeler halinde verilen düzenlemeler en önemli maddesi güvenlik ve gizlilik olduğu göz önünde bulundurulmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de e-devlet uygulamaları bilgi güvenliği ve gizliliği üzerine oluşturulmuştur (Spinellis, Kokolakis, & Gritzalis, 1999). Bilginin en değerli kapital olduğu günümüzde e-devlet uygulaması kişi ve kurum verilerinden dolayı bilgisayar korsanları ve diğer ülkelerin siber saldırıların olası hedefi konumunda bulunmaktadır (Halchin, 2004). 11. Kalkınma Planı'na göre 2018'de %45,6 olan e-devlet kullanan birey sayısının 2023 yılında %70 çıkması hedeflenmektedir. 2018 itibarıyla 40,7 milyon olan e-devlet kullanıcı sayısının 2023 yılında 53 milyona ulaşması tahmin edilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019). E-devlet uygulamaları, portal üzerinden hizmet vermeye başladıkları 18 Aralık 2008 tarihinden itibaren ülke ekonomisine de büyük katkılar sağlamıştır.

5. M-DEVLET KAVRAMI

Kamuda bilgi yönetimi ve hizmetleri kamu hizmetlerine vatandaşların katılım imkanının artırılması internet ve akıllı teknolojilerin kamu hizmetlerinde kullanımının artması mobil devlet veya m-devlet olarak adlandırılan kavramı ortaya çıkarmıştır (Kaya Bensghir ve Altınok, 2005; Öktem, 2004; Yıldız, 2003). Devlet Planlama Teşkilatı Bilgi Toplumu Dairesi tarafından e-devlet kapısı projesi için hazırlanan eylem planının üçüncü maddesinde gelişmekte olan mobil teknolojiye m-devlet teknolojisinin önemine dikkat çekilmiştir. "Yeni nesil mobil telekomünikasyon hizmetlerinin sunulabilmesi için yapılması gereken idari, ekonomik ve teknik çalışmalara dayanak teşkil edecek strateji çalışması yapılacaktır" maddesi ilk madde olarak belirtilmiştir (Yıldız, 2006). M-devlet uygulaması e-devlet uygulamasının daha kolay kullanılması ve kullanım tecrübesini artırmak için tasarlanmıştır. M-devlet uygulamasının geliştirilmesi ve farklı işletim sisteminde çalışan cep telefonlarında çalıştırılması sağlanmıştır. M-devlet uygulaması kullanıcılara GSM operatörlerinin sunmuş olduğu fatura bilgi servislerini tasarımları dikkate alınarak tasarlanmış ve vatandaşların kullanımına sunulmuştur (Yamamoto, 2011). M-devlet kablosuz internet ve sanal ortamlarda gerçekleştirilen hizmetlerin zaman ve mekândan bağımsız olarak gerçekleştirilmesi olarak vatandaşların hizmetine sunulmuştur. M-devlet vatandaş, özel sektör ve kamu hizmetleri sunduğu hizmetleri kapsayan dijital ortamlarda sunulan hizmetlerin vatandaşlar tarafından erişimine olanak sağlamaktadır. Mobil devlet, e-devletin alternatifi olarak tasarlanmasından ziyade e-devleti tamamlayan ve eksiklerini gideren uygulama olarak e-devlet uygulamasına katkıda bulunmuştur (Ağaoğlu, 2015). E-devlet ve m-devlet kullanımında öncü olan ülkelerde birçok yabancı yatırımcının faaliyetinin bulunması ve yatırım gerçekleştirilen ülkelerin teknolojik olarak en üst seviyede bulunmaları yabancı yatırımcılar açısından bu ülkeleri yatırım yapılacak ülkeler seviyesinde tutmaktadır (Eryarsoy, Kasap, & Öztürkcan, 2012).

6. METOD

Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti'nin e-devlet portalında sunduğu hizmetler ile mobil platformlarda sağlanan m-devlet hizmetleri içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu bağlamda yapılan incelemelerin sonuçları aktarılarak, eksik görülen noktalar ile ilgili öneriler yapılmıştır. Sağlanan hizmetler, hizmetlerin kullanım alanları, sağlanan hizmetlere ait raporlar ve hangi kurumların belirtilen platformlarda hizmet sağladığı incelenerek aktarılmıştır.

7. E-DEVLET UYGULAMASININ SUNDUĞU HİZMETLERİN İNCELENMESİ (www.türkiye.gov.tr)

Türkiye’de e-devlet hizmetlerinin koordinesi Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından sürdürülmektedir. E-devlet web sayfasına giriş yapıldığında vatandaşları e-hizmetler, kurumlar, belediyeler, firmalar ve hızlı çözüm başlıkları ile karşılamaktadır. Bu başlıkların üzerinde sayfanın orta kısmında arama yapma kısmı yer almaktadır. Başlıkların altında yer alan kısmın sol tarafında Türkiye Cumhuriyeti kurucu Cumhurbaşkanı Atatürk’ün resmi bulunmakla beraber resme tıklanıldığı takdirde Atatürk araştırma merkezi başkanlığını internet sitesi ziyaret edilmektedir. Sayfa içerisinde Atatürk fotoğrafının sağ kısmında şirket hizmetleri, yeni hizmetler ve çok kullanılan hizmetler başlıkları altında sekmelere yer verilmiştir. Sayfanın en sağında yer alan kısımda ise katalog taraması hizmetisunulmaktadır.

Sunulan bu hizmet halk kütüphanelerine ait katalogların taranmasına olanak sunmaktadır. Yukarıda aktarılan hizmetlerin altında sayfanın orta kısmında e-hizmetler kategorileri sekmesi yer almaktadır. Sekme vatandaşlara 14 başlık altında hizmet sunmaktadır. Sunulan hizmetler Adalet, Genel Bilgiler, Sağlık, Trafik Ve Ulaşım, Çevre, Tarım Ve Hayvancılık, Güvenlik, Sosyal Güvenlik ve Sigortalar, Vergi, Harç ve Cezalar, Devlet v e Mevzuat, İş ve Kariyer, Şikayet ve Bilgi Edinme, Eğitim, Kişisel Bilgiler ve Telekomünikasyon’dur. E-hizmet kategorileri sekmesinin hemen altında yer alan sekmede en çok kullanılan hizmetler sekmesi yer almaktadır. E-devlet kullanan vatandaşların en çok tercih ettiği hizmetler Sosyal Güvenlik Kurumu, Adalet Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Tapu Ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası ve Meteoroloji Genel Müdürlüğü hizmetleri yer almaktadır. En çok tercih edilen sekmesin altında sayfa ikiye bölünerek belge doğrulama ve e-devlette engel yok sekmelerine yer verilmiştir. E-devlette belge doğrulama sekmesi vatandaşlara e-devlet kapısından alınan barkodlu belgelerin doğrulanmasına olanak sunarken, e-devlette engel yok sekmesi Türkiye Cumhuriyeti’nde yaşamını sürdüren engelli vatandaşların e-devlet hizmetlerinden yararlanmalarına olanak sunmak ve e-devlete erişim hakkında bilgi sunmaktadır. Engelli vatandaşlara sunulan hizmetler erişilebilirlik özellikleri, salt metin görünümü ve daha belirgin kullanım özellikleri engelli vatandaşların kullanımına sunulmuştur.

Belge doğrulama ve e-devlette engel yok sekmelerinin altında yer alan sekmede altı sayfaya yer verilmiştir ve her sayfa 7 saniye ekranda kaldıktan sonra bir sonraki sayfaya yerini bırakmaktadır. Sekme içerisinde bulunan sayfa başlıkları Katalog Tarama, Kişi Vekaletnameleri Sorgulama, Mobil Hat Abonelikleri, Risk Merkezi Raporu Başvurusu, Elektrik ve Doğalgaz İşlemleri ve Siyasi Parti Üyeliği İptal Başvurusu'dur. Bir alt sekmede mobil cihazlar için e-devlet kapısı uygulamasının indirilebileceği işletim sistemleri hakkında bilgi verilirken vatandaşların kullandıkları işletim sistemlerine için iki ayrı uygulama geliştirilmiştir. Mobil cihazlar sekmesinin altında vatandaşların e-devlet kullarımları için yardım alabilecekleri sosyal medya hizmetlerine ve oluşturulan sosyal medya hesaplarının uzantılarına yer verilmiştir. E-devlet kapısının sahip olduğu sosyal medya hesapları Twitter, Facebook, YouTube, Instagram üzerinden vatandaşlara hizmet sunmaktadır. Sosyal medya hesapları sekmesinin altında yer alan sekmede e-devlet kayıtlı kullanıcı sayısı, e-devletin sunduğu hizmet sayısı, mobil hizmetlerve e-devlete dahil olan kurumlar hakkında bilgi verilmiştir.

E-devlete kayıtlı kullanıcısı 42,720,598 sunulan hizmet sayısı 4,804 sunulan mobil hizmetler 2,238 ve e-devlete bağlı kurum sayısı 601 olarak belirtilmiştir. Sayısal olarak bilgilerin verilmiş olduğu sekmenin içerisinde vatandaşlara nasıl çalıştığı, erişilebilirlik ve yüksek güvenlik hakkında bilgiler verilmektedir. Sayfanın en altında yer alan sekmede e-devlet kapısı, e-hizmetler, kamu kurumları, yardım, bize ulaşın ve erişilebilirlik başlıkları hakkında bilgiler sunulmaktadır. E-devlet kapısı hizmetlerinden yararlanabilmek için vatandaşlar sayfanın sağ üst kısımda yer alan giriş yap sekmesinden giriş yaparak işlemlerini gerçekleştire bilmektedirler. E-devlet web sayfası vatandaşlara 5 farklı güvenli giriş olanağı sunmaktadır. Sunulan giriş hizmetleri e-devlet şifresi, mobil imza, e-imza, T.C. kimlik kartı ve internet bankacılığı gibi farklı giriş hizmetleri ile e-devlet işlemleri gerçekleştirilmektedir. E-devlete giriş gerçekleştirildikten sonra girişe sekmesi kullanıcıya 7 sekme olanağı sunmaya başlamaktadır . Bu sekmeler: “Benim sayfam, favori hizmetlerim, gelen kutusu, iletişim seçenekleri, güvenlik ve ayarlar, şifremi değiştir ve siteden güvenli çıkış” şeklindedir. Benim sayfam sekmesi kendi içerisinde 3 başlığa ayrılmaktadır bana özel sayfa, kullanıcı bilgilerim ve güvenlik ayarları hizmetleri sunmaktadır. E-hizmet kategorisi içerisinde vatandaşlara kurum hizmetleri, belediye hizmetleri, firma hizmetleri, üniversiteler, diğer kurum portallarına giriş, yeni eklenen hizmetler ve çok kullanılanlar hizmetler sunulmuştur. Kurumhizmetleri içerisinde yer alan tüm hizmetler a'dan z'ye şeklinden kurum ve kuruluş isimleri olarak

sıralanmıştır. “Adalet sekmesinde” vatandaşlara 3 başlık altında 13 hizmet, “Genel Bilgiler sekmesinde 66 başlıkta 174 hizmet”, “Sağlık sekmesinde 6 başlık 23 hizmet”, “Trafik ve Ulaşım sekmesinde 13 başlıkta 199 hizmet”, “Çevre sekmesinde 7 başlık 44 hizmet”, Tarım ve Hayvancılık sekmesinde 8 başlıkta 45 hizmet”, “Güvenlik sekmesinde 4 başlıkta 22 hizmet”, “Sosyal Güvenlik Ve Sigortalar sekmesinde 12 başlık 126 hizmet”, “Vergi, Harç ve Cezalar sekmesinde 9 başlık 13 hizmet”, “Devlet Ve Mevzuat sekmesinde 53 başlıkta 184 hizmet”, “İş Ve Kariyer sekmesinde 26 başlık 108 hizmet”, “Şikayet ve Bilgi Edinme sekmesinde 17 başlık 23 hizmet,” “Eğitim sekmesinde 15 başlık 90 hizmet”, “Kişisel Bilgiler sekmesinde 63 başlık 286 hizmet”, “Telekomünikasyon sekmesinde 16 başlık 38 hizmet” vatandaşlara sunulmaktadır. E-devletin sunduğu belediye hizmetleri: Kars, Iğdır, Ağrı, Muş, Bingöl, Batman, Şırnak, Hakkâri dışında kalan 73 ilde 312 belediyede hizmet sunulmaktadır. Sunulan hizmetlerin bulunduğu sayfa içerisinde şehrimde neler var kısmı sekmesinden yaşadığınız şehri seçerek araştırmayı gerçekleştirdiğinizde şehrinizde bulunan büyükşehir belediyesi, yerel hizmet kurumları ve ilçe belediyeler hakkında bilgilere ulaşırken sunulan hizmet sayılarının bilgilerine alt kısımda yer verilmiştir. E-hizmet başlığı içerisinde bulunan firma hizmetleri vatandaşlara doğalgaz, elektrik, telefon, denizcilik, internet, kablolu yayın firmalarının bulunduğu firma hizmetleri başlığı altında 86 firma 344 hizmet sunulmaktadır.

E-hizmet sayfası içerisinde bulunan üniversiteler başlığı vatandaşlara 17 başlık altında 21 hizmet sunulmaktadır. 13 üniversite vatandaşlara sadece elektronik belge yönetim sistemi evrak doğrulama hizmeti sunarken, 4 üniversite ise vatandaşlara e-diploma doğrulama, sınav notu sorgulama, öğrenci kayıt bilgileri sorgulama, transkript sorgulama ve doğrulama hizmeti sunmaktadır. Diğer kurum portallarına giriş sekmesi vatandaşlara kurum hizmetlerini alfabetik sıraya koyarak hizmete sunmaktadır. Yeni eklenen hizmetler sekmesi e-devlet web sayfasına en son eklenen kurum ve kuruluş hizmetleri hakkında vatandaşlara bilgi vermektedir. E-devlet kapısı web sayfası Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı olmayan diğer ülke vatandaşları için ana sayfada en alt sekmede yer alan e-devlet kapısı başlığı içerisinde yer alan İngiltere seçeneğine geçildiğinde non-citizen sekmesi ana sayfada yer almaya başlamaktadır. Non-citizen sekmesi kullanıcılara ülkeyi ziyaret ettiklerinde kılavuz ederken iş, eğitim, yabancı uyruklular için vatandaşlık numarasının nasıl alınacağı hakkında ve sunulan e-hizmetlerden nasıl yararlanılacağı hakkında bilgi sekmeleri sunmaktadır. 18 Aralık 2008 yılından beri Türkiye

Cumhuriyeti vatandaşlarına hizmet sunan e-devlet kapısı her geçen gün geliştirilirken vatandaşların daha fazla alanda hizmet sunabilmektedir. COVID-19 pandemi süresince, PCR test sonuçları ve maaş destek başvuruları gibi hizmetler e-devlet portalı üzerinden sağlanmıştır.

8. M-DEVLET UYGULAMASININ SUNDUĞU HİZMETLER İNCELENMESİ

M-devlet uygulaması vatandaşlara uygulamaya girişi için kullanıcılarına mobil imza ile giriş ve e-devlet şifresi ile giriş olmak üzere 2 tip giriş seçeceği sunmaktadır. Uygulamanın açılış sayfası incelendiğinde sol üst köşede non-citizens simgesi bulunmaktadır. Non-citizens simgesi kullanıcılara Türkiye Cumhuriyeti'nin bayrağı Türkiye'nin dünyadaki yeri Türkiye'de geçerli olan para birimi başkenti, trafik hız sınırı, kullanılan elektrik akımının kaç volt olduğu milli gelir, telefon kodu, acil durum numaraları, Türkiye'deki e-devletin gelişimi e-devlet web sayfası hakkında bilgiler sunulmaktadır. Non-citizens simgesi yabancı kullanıcılar temel alınarak tasarlanmıştır ve kullanıcılara bilgiler İngilizce ile aktarılmaktadır. M-devlet uygulamasının kullanıcı ana sayfasında vatandaşları 12 tane en çok tercih edilen hizmetlere yer verilmektedir. Bu hizmetler yurt içi seçmen kaydı sorgulama, araç plakasına yazılan ceza sorgulama, 4a hizmet dokümanı, yurttan barınma belgesi (arşiv) sorgulama, mobil hat sorgulama, 5 günlük hava tahmini, günlük döviz kurları, vergi borcu sorgulama, geçmiş yıllarda TMTF'ye devredilmiş hesaplar, davadosyası sorgulama, hızlı geçiş sistemi hesap bilgileri ve Hazine ve Maliye Bakanlığı e-bordro hizmetleridir. M-devlet uygulaması kullanıcıya kendi fotoğrafını uygulamada kullanma özelliği verirken ana sayfada kullanıcının ismine ve soy ismine yer verilmektedir. Ana sayfanın sağ üst kısmında buluna arama sekmesi vatandaşların ulaşmak istedikleri hizmete daha çabuk ve daha hızlı ulaşım olanağı sağlamaktadır. M-devlet uygulamasının ana sayfasının sol üst kısmına tıkladığında açılan yeni sekmede uygulamayı kullanan vatandaşın fotoğrafı , fotoğraf sekmesinin altında kullanan vatandaşın ismi ve soy ismi yer almaktadır.

Uygulama sekmesi 9 başlıktan oluşmaktadır. Bu başlıklar: “ana sayfa, hizmetler, kurumlar, favori hizmetler, mesajlarım, ayarlarım, bize ulaşın, yarımda ve çıkış yap” sekmelerinden oluşmaktadır. Uygulama sekmesinde bulunan hizmetler ve kurumlar sekmeleri kendileri içinde alt başlıklara ayrılmaktadırlar. E-devlet uygulamasının aksine m-devlet uygulamasında hizmetler sekmesi 3 başlık oluşmaktadır. Kullanıcılara sunulan başlıklar: kurum

hizmetleri, belediye hizmetleri ve şirket hizmetleridir. M-devlet uygulaması kurum hizmetleri sekmesi içerisinde uygulama 89 adet kuruma erişim olanağı sunmaktadır. M-devlet uygulaması belediye hizmetleri sekmesi içerisinde 21 adet hizmet sunulmaktadır. Sunulan hizmetler: genel hizmetler, kişiye özgü hizmetler, su ve kanalizasyon idaresi hizmetleri olarak gruplara ayrılabilceği gibi tüm hizmetler olarak vatandaşlara sunulmaktadır. Su ve kanalizasyon idaresinin sunmuş olduğu hizmetler: “su aboneliği sorgulama, su faturası sorgulama ve arıza ve bakım bilgisi sorgulama” olarak sunulmaktadır. Kişiye özgü hizmetler sekmesaltındasunulan hizmetler: “beyan bilgileri sorgulama, bilgi edinme başvurusu ve sorgulaması, sicil bilgileri sorgulama, tahakkuk bilgileri sorgulama ve tahsilat bilgileri sorgulama olarak kişiye özgü hizmetler” olarak listelenmektedir.

Genel hizmetler sekmesinin sunduğu içerikler: “arsa rayiç değeri sorgulama, çöp toplama bilgisi sorgulama, encümen kararı sorgulama, etkinlik bilgisi sorgulama, evrak takibi, günlük faaliyet planı sorgulama, ihale sorgulama, meclis gündem sorgulama, meclis kararı sorgulama, mezar yeri sorgulama, nikah salonu durumu sorgulama, nöbetçi eczane sorgulama, vefat bilgisi sorgulama” olarak kategorize edilmektedir. M-devlet uygulaması içerisinde bulunan firma hizmetleri vatandaşlara doğalgaz, elektrik, telefon, denizcilik, internet, kablolu yayın firmalarının bulunduğu firma hizmetleri başlığı altında 82 firma hizmet sunmaktadır. Hizmetler sekmesinin altında yer alan kurum hizmetleri vatandaşlara kamu kurumları hizmetler kısmında 89 başlık altında 418 adet kamu hizmetine ulaşabilmektedirler. Kurumlar sekmesi içerisinde yer alan belediyeler ve yerel kurumlar başlığı altında yaşadığınız ili seçerek belediye hizmetleri hakkında bilgi sunulmakta ve belediyelerin sağlamış oldu hizmetler hakkında hizmetlere yer verilmektedir. Kurum hizmetleri sekmesinin altında yer alan favori uygulamalar e-devlet web sayfasında ve e-devlet mobil uygulamasında kullanıcının belirlemiş olduğu hizmetlere erişim olanağını daha kolay hale getirmektedir. Favori hizmetlerim sekmesinin altında yer alan mesajlar sekmesi vatandaşlara sunulan hizmetlere eklenen yeni hizmetler hakkında devlet tarafından vatandaşlara bilgi mesajları yollanmaktadır. Ayarlarım sekmesi vatandaşlara şifre değiştirme, kullanım geçmişine ulaşma gibi hizmetler sunarken e-devlet mobil uygulamasını kullanmadıklarında gelen yeni bilgilere de anlık bildirimler olanağı sunmaktadır. Bize ulaşın kısmı m-devlet uygulamasını kullanan vatandaşlara devlet kurumları ile iletişime geçme olanağı sunmaktadır. Yardım sekmesi e-devlet mobil uygulamasını ilk kez kullanan vatandaşların uygulama içerikleri hakkında bilgi edinmelerini

sağlamaktadır. Yardım sekmesine tıklandığı takdirde sekme kullanıcıları ana sayfaya yönlendirerek sırasıyla: hoş geldiniz sekmesi, arama sekmesi, görüntü sekmesi hakkında vatandaşlara bilgi sunmaktadır. E-devlet mobil uygulaması haricinde e-devlet kapısı kullanıcılara e-devlet belge doğrulama uygulamasını, e-devlet kapısı engelsiz çağrı uygulamasını, e-devlet anahtar uygulamasını vatandaşlara ayrı mobil uygulamalar olarak sunulmaktadır.

E-devlet anahtar uygulaması vatandaşlara kayıt koduyla giriş veya kare kodu okutarak giriş olanağı sunmaktadır. E-devlet belge doğrulama uygulaması vatandaşlara iki türlü belge doğrulama olanağı sağlamaktadır. Sunulan hizmetler. “kare kod ile doğrulama veya belge bilgileri ile doğrulama” olarak karşımıza çıkmaktadır. E-devlet engelsiz iletişim merkezi uygulaması, engelli vatandaşlara e-devlet kapısına mobil uygulama desteği ile erişim olanağı sunmaktadır. Engelli vatandaşların e-devlet kapısına ulaşımın gerçekleştirebilmesi için engelli vatandaşların ad, soyad, T.C. kimlik numarası, cep telefonu numarası, e-posta bilgilerini talep etmektedir. Engelsiz iletişim merkezi vatandaşlar görüntülü iletişim olanağı sunma seçeneğiyle de hizmet vermektedir. M-devlet uygulamalarının farklı uygulamalar olarak sunulması kullanıcıların daha çok uygulama indirmesine neden olsa da e-devlet web sayfasının sunmuş olduğu birçok hizmete ulaşmaya da olanak sağlamaktadır.

SONUÇ

Teknolojinin gelişmesi ve kablosuz internet kullanımının artması e-devletin ve m-devlet kullanımının artmasına neden olmuştur. Bu artış vatandaşların dijital ortamda kamu ile etkileşimini artırmıştır. Devletin gün geçtikçe daha çok kurumdan hizmetler sunması vatandaşların e-devletten beklentilerini gün geçtikçe artırmaktadır. Devlet hizmetlerinin yalnızca e-devlet uygulaması üzerinden sınırlı kalmaması ve devletin mobil uygulamalardan da ulaşılır olması vatandaşların hizmetleri daha rahat bir şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Mobil cihazların bilgiye ve sağlanan bilgi olanaklarına daha verimli şekilde ulaşabilmesi bilişim sistemlerinin bulunduğu her alanda uygulama geliştirilmesine ve uygulama bulunmasına olanak sağlamaktadır. İncelenen web sayfası ve mobil uygulamanın geliştirmeye açık olması ve sunulan hizmetlerin web sayfasında daha fazla olması e-devletin web portalı olarak hizmetlerinin daha fazla ön planda olduğunun bir göstergesidir.

Günden güne artan mobil kullanıcı sayısı, mobil devlete daha fazla önem verilmesinin ve gelişiminin sağlanmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde akıllı cihaz kullanımının her geçen gün artması ve internet kullanımını aktif şekilde gerçekleştiremeyen kullanıcıların bile akıllı cihazlar aracılığı e-devlet hizmetlerine mobil olarak ulaşması m-devlet kavramının önemini gözler önüne sermektedir. M-devlet uygulamaları, bilgisayarı olmayan bireylerin bile kamusal hizmetlere dijital olarak ulaşmasını sağlamaktadır. M-devlet uygulamasının geliştirilmesinde ve vatandaşların kullanımına sunulmasında engelli vatandaşların göz ardı edilmemesine özellikle dikkat edilmelidir. Nüfusun 80 milyonu aştığı düşünüldüğünde klasik devlet yapısına ek olarak dijital devlet platformlarının etkin kullanımı önem taşımaktadır. Bu sayede, dijital vatandaş, dijital kurum ve dijital toplum bütünlüğü sağlanabilir. COVID-19 pandemi süresince dijital devlet uygulamalarının önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Pandemi süresince dijital devlet ve dijital iletişim mecraları hem bilgi edinmede hem de karar vericileri ektilemede önemli bir rol oynamışlardır (Kaya, 2020b).

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, M. (2015). Bilişim Ve E-Devlet. *Bilişim Ve...* (S. 137-159). İçinde İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Arslan, M., & Biniş, M. (2016). Türk Vergi Sisteminde Tebligat Veelektronik Tebligat. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 300-317.

Ayten, P., & Şener, M. (2019, 05 28). *E-Devlette Kalite, Güvenlik Ve Kişisel Gizlilik*. [Http://Enm.Blogcu.Com/E-Devlette-Kalite-Guvenlik-Ve-Kisisel-Gizlilik/11574589](http://Enm.Blogcu.Com/E-Devlette-Kalite-Guvenlik-Ve-Kisisel-Gizlilik/11574589) Adresinden Alındı

Balcı, A., Nohutçu, A., Öztürk, N. K., & Coşkun, B. (2013). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar - Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya Ve Türkiye Yansımaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çoban , G. (2006). E-Devlet Ve İstanbul Valiliği Uygulaması. *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Delibaş, K., & Akgül, A. E. (2010). Dünyada Ve Türkiye'de E-Devlet Uygulamaları: Türkiye'de E-Demokrasi Ve E-Katılım Potansiyellerinin Harekete Geçirilmesi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 101-144.

Demir, O. (2018). E-Devlet Kullanımına Etki Eden Faktörler Ve Vatandaşların Edevlet Algısı. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2-25.

Efendioğlu, A., & Sezgin, E. (2007). E-Devlet Uygulamalarında Bilgi Ve Paylaşım Güvenliği . *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 219-236.

Eyüpoğlu, A. Ve Kaya, T.(2020). E-Government Awareness And Adoption By The Residents: A Quantitative Analysis On North Cyprus, *International Journal Of Public Administration In The Digital Age*, 7 (2), Pp. 1-22.

Grange, M., & Scott, M. (2010). An Investigation Into The Affect Of Poor End User Involvement On Electronic Document Management System (Edms) Implementation. *Uk Academy For Information Systems Conference*. Oriel College, Oxford: Uk Academy For Information Systems Conference Proceedings.

Halchin, L. E. (2004). Electronic Government: Government Capability And Terrorist Resource, *Government Information Quarterly* , 406-419.

Kaya, T. (2019a). The Maturation Of Electronicgovernment Practices İn Northern Cyprus: Acomparative Study Of Northern And Southern Nicosia. Lambert Academic Publishing

Kaya, T. (2019b). Artificial Intelligence Driven E-Government: The Engage Model To Improve E-Decision Making, *Proceedings Of The 19th European Conference On Digital Government (Ecdg 2019)*, 24-25 October 2019, Nicosia, Northern Cyprus

Kaya, T. (2020a) E-Government Services In South Asia: Challenges And Opportunities, In G. D. Shama (Ed.), *Contemporary Issues In South Asia*, Hauppauge, Ny: Nova Science Publishers

Kaya, T. (2020b). The Changes In The Effects Of Social Media Use Of Cypriots Due To Covid-19 Pandemic. *Technology In Society (Ssci)*, 63, 101380. Doi: 10.1016/J.Techsoc.2020.101380

Kaya, T. Ve Över, A. S. (2019) ‘Bakanlık Ve Belediye Web Sitelerinin İçerik Analiz Yöntemiyle E-Katılımcılık Bağlamında İncelenmesi: Kkctc Örneği’ *Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 33 (4), Pp. 1201-1226.

Kaya, T., Medeni, T., & Sağsan, M. (2016). Key Success Factors For E-Participation Maturity Levels: A Proposal For Case Study Of Northern Cyprus Municipalities. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 11-18.

Kaya, T., Medeni., T. And Sagsan, M., Medeni, T. And Asunakutlu, T. (2016) A Situation Analysis For Northern Cyprus Municipalities: Key Success Factors For Effective Participation, *International Journal Of E-Business And E-Government Studies*, 8 (2), Pp.1-17. [Http://Dergipark.Gov.Tr/Ijebeg/Issue/26191/275813](http://Dergipark.Gov.Tr/Ijebeg/Issue/26191/275813)

Kaya, T., Sagsan, M., Yildiz, M., Medeni, T. And Medeni, T. (2020a) Citizen Attitudes Towards E-Government Services: Comparison Of Northern And Southern Nicosia Municipalities, *International Journal Of Public Administration In The Digital Age (Ijpada)*, 7 (1), Pp. 17 -32.

Kaya, T.,Sagsan, M., Medeni, T. , Medeni, T. And Yildiz, M. (2020b) Qualitative Analysis To Determine Decision-Makers' Attitudes Towards E-Government Services In A De-Facto State, *Journal Of Information, Communication & Ethics In Society*, 18 (4) 609-629

Marangoz, M., Yeşildağ, B., & Saltık, I. A. (2012). E-Ticaret İşletmelerinin Web Ve Sosyal Ağ Sitelerinin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Muğla*.

Naralan, A. (2008). E-Devlet'e Etki Eden Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 457-468.

Odabaş, H. (2008). Elektronik Belge Düzenleme Yaklaşımları Ve Türkiye’de E-Devlet Uygulamalarında Elektronik Belge Yönetimi . *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-22.

Özcivelek, R. (2004). Dünyada Ve Türkiye’de Elektronik Devlet Tartışmaları: Kavram Üzerinden Bir Sorgulama. *Tübitak-Bilten*.

Öztürk, G. (2019). Türkiye’de E-Devlet Sürecinde Elektronik Tebligat Ve Kayıtlı Elektronik Posta (Kep) Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürkcan, S., Kasap, N., & Eryarsoy, E. (2012). M-Devlet Kullanıcı Kabul Potansiyeli: Kümele Analizi Ve Karar Ağacı Yaklaşımı. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 87-111.

Saylan , İ. (2009). İnternet: Demokrasiye Açılan Kapı? Türkiye Ve İtalya Örnekleri Çerçevesinde E-Devlet Uygulamaları. *Amme İdaresi Dergisi*, 141-162.

Spinellis, D., Kokolakis, S., & Gritzalis, S. (1999). Security Requirements, Risk And Recommendation For Small Enterprise And Home Office Environments. *Information Management & Computer Security*, 121-128.

Şahin, A. (2008). *Türk Kamu Yönetiminde Yapısal Dönüşüm Ve E-Devlet*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2019) 11. Kalkınma Planı.

Uçkan, Ö. (2003). *E-Devlet E-Demokrasi Ve Türkiye*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

United Nations (2018). *E-Government Survey 2018*. New York: United Nations. https://Publicadministration.Un.Org/Egovkb/Portals/Egovkb/Documents/Un/2018-Surve Y/E-Government%20survey%202018_Final%20for%20web.Pdf
Adresinden Alındı

Yamamoto, G. T. (2011). *Mobil Yaşam Ve Uygulamaları*. İstanbul: E-Kitap.

Yıldız, M. (2006). Kamu Siyasaları Açısından Cep Telefonu Teknolojisi Ve Mobil Devlet . *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 241-263.

Yürük, E., &Öztaş, N. (2017). E-Devlet Ana Kapıları Üzerine İnceleme: Türkiye Ve Seçilmiş Ülkeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2133-2157.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TEDARİK ZİNCİRİ REZİLYANSI YÖNLENDİRİCİSİ OLARAK TEDARİKÇİ ÇEŞİTLİLİĞİ*

Dilek YILMAZ BÖREKÇİ¹

Doç.Dr.

İstanbul Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi

E-mail: dborekci@iuc.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-0055-4869

Öz

Bu çalışma çeşitlilik kavramını alıcı-tedarikçi ilişkileri ve tedarik zinciri bağlamında değerlendirmek üzere bir girişimdir. Çeşitlilik insan kaynakları yönetiminde çok sayıda çalışmada incelendiği halde firmalar arası çok boyutlu ilişkiler bağlamındaki araştırmalar henüz sayıca fazla değildir. Firmalar arası stratejik ortaklıkların ön plana çıktığı günümüzde alıcı firmaların tedarikçi çeşitliliği yaklaşımlarının araştırılması önem kazanmaktadır. Çeşitliliğin alıcı ve tedarikçi taraflara iyileştirme, yeni pazarlar ve yenilikçi fikirler tarzında farklı olanaklar sunarak uyumlu ve yaratıcı öğrenmeye zemin hazırlaması rezilyans kavramını gündeme getirmektedir. Çeşitlilik kavramının önemi ve kurum düzeyinde getireceği yeni bakış açısı göz önüne alınarak, bu çalışmada alıcı ile tedarikçi arasındaki ilişki dinamikleri çeşitlilik ve rezilyans çerçevesinde incelenmektedir. Bu bağlamda, alıcı ve tedarikçi arasındaki çeşitlilik temelli ilişkilerin öğrenme üzerinden tedarik zinciri rezilyansını nasıl etkileyebileceğine dair kavramsal bir model sunulmaktadır.

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** dborekci@iuc.edu.tr

Atf (APA): Yılmaz Börekçi, D., (2021), Tedarik Zinciri Rezilyansı Yönlendirisi olarak Tedarik Çeşitliliği, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 56-59.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Tedarikçi çeşitliliği, rezilyans, tedarik zinciri, ilişkisel uyumcu-yaratıcı öğrenme*

Alan Tanımı: *İşletme*

SUPPLIER DIVERSITY AS A SUPPLY CHAIN RESILIENCE DRIVER

Abstract

This study attempts to evaluate diversity within buyer-supplier relations and supply chain context. Where plethora of studies emphasized diversity with its antecedents and consequences, there is scant scholar attention regarding the conceptualization of the same construct for multifaceted relations between companies. In an era characterized by dominance of strategic alliances among companies, it's imperative and functional to observe diversity sourcing approaches of buyer firms. This search for diversity sourcing is also a driver for those buyer firms' resilience. When buyer-supplier relations are defined by heterogeneity and diversity, the consequential reaction of these organizations will most likely be characterized by resilience. This is due to the fact that diversity may bring access to improvements, new and innovative ideas. Built on attractiveness and practical significance of diversity as a construct, we provide a conceptual model on how buyers' supplier diversity approaches influence their supply chain resilience via relational learning.

Key Words: *Supplier diversity, resilience, supply chain, relational adaptive-generative learning*

Alan Tanımı: *F10, F19*

1. GİRİŞ

Tedarik zinciri rezilyansı (supply chain resilience), zincirin kendisinin ve öğelerinin kriz veya stres durumunda kriz öncesi formuna dönebilme ya da daha uygun bir forma dönüşebilme yeteneğine yani rezilyansa (resilience) sahip olmalarını gerektirmektedir (Petit, Croxton ve Fiksel, 2019; Yılmaz Börekçi, Rofcanin ve Gürbüz, 2015). Alternatif tedarikçi kullanımı (çoklu/ paralel tedarik) sürdürülebilirlik ve yenilikçilik faydalarıyla tedarik zinciri rezilyansının önemli itici güçlerinden olmuştur (Christopher ve Peck, 2004). Hızlı değişim, sürdürülebilirlik anlayışının zemin bulması, rekabet ve maliyet odaklılık; kurumların tedarikçileri ile kurdukları ilişkileri şekillendirmektedir. Bu tarz

stratejik ortaklıklarda, alıcılar ilişkilerin çeşitlilik temeli üzerinde kurulmasına öncelik vermeye başlamıştır (Grant ve Parker, 2009; Choi ve Krause, 2006). Çeşitliliğin her iki tarafa da aktivitelerini sorgulama, yeni pazarlar ve yenilikçi fikirler tarzında farklı olanaklar sunması (Whitfield ve Landeros, 2006) ve riski azaltması alıcı ve tedarikçi tarafların ve tedarik zincirlerinin rezilyansları bağlamında olumlu etkiler olarak değerlendirilebilir (Yılmaz Börekçi, Rofcanin ve Gürbüz, 2015; Yılmaz Börekçi vd., 2014).

Tedarikçi çeşitlendirme küçük ölçekli, yeni kurulan, yerel, kadınlar ya da farklı azınlıklar tarafından kurulan/ yönetilen firmalar gibi görece dezavantajlı gruplara arz fırsatlarına eşit erişim sunduğundan (Whitfield ve Landeros, 2006; Kahiluoto vd., 2020), alıcı kurumun kendisi de bu çeşitlilik kapsamında pek çok farklı yeteneğe ve perspektife erişme şansına sahip olur. Mevcut tedarikçi portföyünden farklı olarak hemşeri olmayan, farklı kültürel özellikler sergileyen, henüz piyasada yeni olan diğer iş taraflarıyla etkileşimle, firmalar kaynaklarını birleştirir, yeniden birleştirir, entegre ve aktive ederler (Johnsen ve Ford, 2006); dolayısıyla, çeşitlendirilmiş tedarikçilerle etkileşim sonucunda alıcı firmanın kaynak bazında, entegrasyonunda ve aktivasyonunda da çeşitlilik olması doğaldır. Kaynakların devamlılığı ve yeni kaynakların ortaya çıkması, bu tarz çeşitlilik odaklı alıcı-tedarikçi ilişkilerinden doğar. Bu kaynaklar elle tutulur kaynaklar olabileceği gibi; bilgi, deneyim gibi daha soyut kaynakları da içerebilir. Bu etkileşim ve bütünleşme, beraberinde kurumlara rekabet avantajı sağlar. İş ilişkileri firmaların yetkinlik ve kapasite gelişimlerine etki eder (Håkansson ve Snehota, 1995) ve çoklu kaynaklardan bilgi derlenmesi firmaların uygulamalarını sorgulamalarına ve yenilikçi sonuçlar elde etmelerine yardımcı olur (Leonard-Barton, 1992).

Bu çalışmanın amacı, çeşitlilik kavramını alıcı-tedarikçi ilişkileri kapsamında değerlendirmek ve dolayısı ile bu kavramı farklı bir boyutta genişletip incelemektir. Çeşitlilik kavramının öncülleri ve sonuçlarını inceleyen pek çok çalışmanın yanında, bu kavramı örgüt düzeyinde ve özellikle alıcı tedarikçi boyutunda inceleyen çok az çalışma yer almaktadır (Theodorakopoulos ve Ram, 2008). Çeşitlilik kavramının önemi ve kurum düzeyinde getireceği yeni bakış açısı göz önüne alınarak, bu çalışmada alıcı-tedarikçi ilişki dinamikleri çeşitlilik ve rezilyans çerçevesinde incelenmektedir. Alıcı ve tedarikçi arasındaki çeşitlilik temelli ilişkilerin, tedarik zincirinin rezilyansını nasıl etkileyebileceğine dair kavramsal bir model sunulmaktadır.

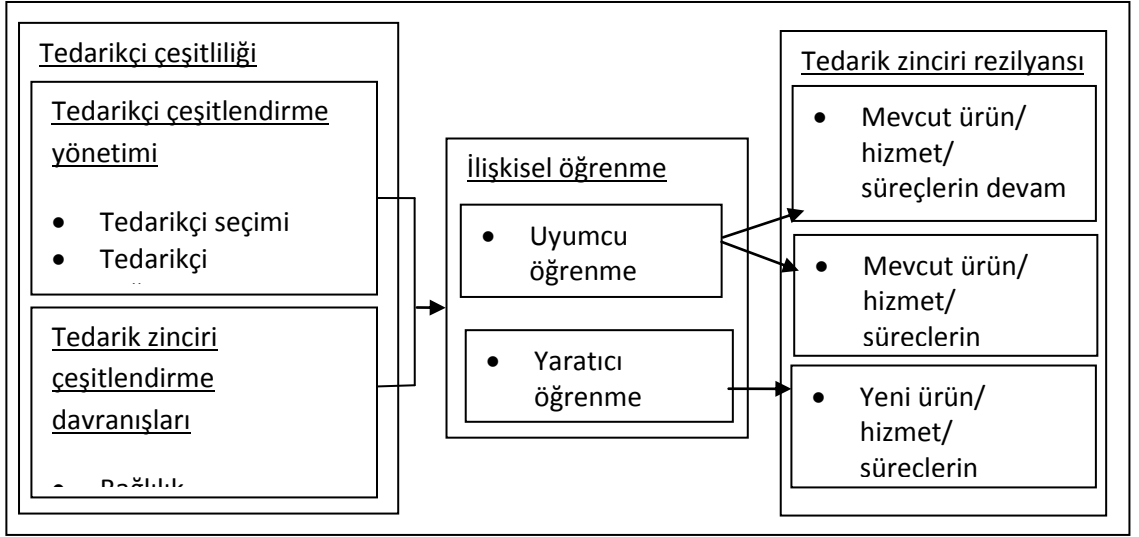
Bu çalışmadaki temel amaç, alıcıların çeşitlilik odaklı bakış açılarının tedarik zinciri rezilyansını nasıl şekillendirdiğine dönük bir kavramsal çerçeve ortaya koymaktır. Kavramsal model, tedarikçi çeşitliliği, tedarik zinciri, alıcı-tedarikçi ilişkileri, ilişkisel öğrenme ve rezilyansa odaklanan yazın üzerine temellendirilmektedir. Geliştirilen önermelerle tedarikçi çeşitliliği yönetimi çabaları ile tedarik zinciri çeşitlilik davranışları; öğrenme, adapte olma ve dönüşüm gibi rezilyansın temel öğeleri üzerinden alıcı firmaların ve dolayısı ile tüm tedarik zincirinin rezilyansı ile ilişkilendirilmektedir.

2. Tedarikçi Çeşitliliği

Tedarikçi çeşitlendirme, çeşitli tedarikçilerin alıcının tedarik yönetimi fırsatlarına eşit erişimini sağlamaya dönük proaktif bir süreçtir (Whitfield ve Landeros, 2006). Diğer bir ifadeyle, alıcı tedarikçi çeşitlendirmesi yaparak çeşitli tedarikçileri iş süreçlerine entegre eder. Tedarikçi çeşitliliği yönelimindeki organizasyonlar geniş bir yelpazede tedarikçi seçimi yapıp, bu tedarikçi bazını geliştirmeye çalışarak, adil ve nesnel tedarikçi değerlendirmesi yapmaya özen gösterirler (Whitfield ve Landeros, 2006; Whitfield ve Farrell, 2010). Bu bakımdan sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi programları ve paydaş baskısı ile tedarikçi çeşitlendirmeye ilgi artmaktadır (Carter vd., 2020; Biazzin vd., 2019).

Kurumlar, tedarik ağları içerisindeki ilişki dinamiklerinden sürekli öğrenerek ve kendilerini geliştirerek ayakta kalırlar (Theodorakopoulos ve Ram, 2008; Nobeoka vd., 2002) ve öğrenmeye zemin hazırlayan bu organizasyonel arayüzlerin analizi de elzemdir. Hem firma hem de ağ seviyesindeki bu öğrenme, beraberinde esnek olmak ve beklenmeyen durumlarla baş edebilme gibi pek çok avantajı beraberinde getirir (Bessant vd., 2003; Bessant, 2004).

Bu çalışmada önerdiğimiz kavramsal model Şekil 1’de sunulmaktadır. Bu modelde öne sürdüğümüz en temel fikir, tedarikçi çeşitlendirme yönetimi ve tedarik zinciri çeşitlilik davranışlarının alıcı-tedarikçi ilişkisel öğrenmesine ve dolaylı olarak da yine tedarik zinciri boyutunda rezilyansa yol açtığıdır.



Şekil 1. Tedarikçi Çeşitliliğinin İlişkisel Öğrenme Üzerinden Tedarik Zinciri Rezilyansına Etkisi

2.1. Tedarikçi Çeşitlendirme Yönetimi ve İlişkisel Öğrenme

Min (2009)'e göre, başarılı tedarikçi çeşitlendirme programı olan alıcı firmaların gerektiğinde çok yakın ve eski tedarikçileriyle ipleri koparacak yeni kültürel dönüşümlere uyum yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Farklı tedarikçiler daha yenilikçi çözümler ve ürünler ile alıcının değişen taleplerine daha esnek, uyumlu ve duyarlı yaklaşım sunabilirler (Spence ve Bourlakis, 2009). Uyumcu öğrenme değişen şartlara adapte olmaya dönük olarak çeşitli tedarikçilerle etkileşimin mevcut operasyonel prosedürlerdeki hataları görme ve düzeltme getirisi olurken; yaratıcı öğrenme çeşitliliğin organizasyonel ataleti yenerek mevcut operasyonel normları sorgulamasıyla mümkün olacaktır (Smith, 2001).

2.1.1. Çeşitlendirilmiş Tedarikçi Seçimi

Birçok farklı satıcı ile çalışan (geniş bazlı tedarikçi seçimi) kurumlar, stratejik ortaklıklarındaki riskleri azaltmakta ve pazarda kalma açısından daha başarılı olabilmektedirler (Whitfield ve Landeros, 2006; Whitfield ve Farrell, 2010; Yılmaz Börekci vd., 2014). Böylelikle, bu alıcılar pek çok farklı deneyime ve yeteneklere sahip kaynaklara erişebilmektedirler. Ayrıca, farklı tedarikçiler seçip çalışarak, bu kurumlar kemikleşmiş ve yenilikten uzaklaşmış önceki tedarikçi ilişkilerinden de uzaklaşmaktadırlar (Min, 2009). Bu durum, tedarik zincirindeki

katı ve değişime kapalı ortakların elenmesi anlamına gelir. Ayrıca, alıcı firma çeşitlendirilmiş tedarikçilerden yeni kazanımlarını tedarikçi tabanında paylaşarak diğer tedarikçilerin de erişimine sunabilir. Böylece, tedarik zincirinin geride kalan bileşenlerinin daha çok uyumlu ve yaratıcı öğrenme deneyimlemesi mümkün olmaktadır.

***Önerme 1a:** Tedarikçi seçimi çeşitlendirildikçe tedarik zincirindeki uyumlu ve yaratıcı öğrenmenin artışı beklenir.*

2.1. 2. Çeşitlendirilmiş Tedarikçi Değerlendirme

Tedarikçi çeşitlendirmeye çalışan organizasyonlar çeşitlendirilmiş tedarikçilerinin objektif ve adil değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadırlar (Whitfield ve Landeros, 2006; Whitfield ve Farell, 2010). Değerlendirme sonucu elde edilen güvenilir bilgi paylaşımıyla çeşitlendirilmiş tedarikçiler olumlu yönlerini devam ettirirken olumsuz yönlerini iyileştirmeye çalışmaktadırlar (Parmigiani vd., 2011). Bu sayede alıcı organizasyon daha iyileştirilmiş çeşitlendirilmiş yetenek setlerine erişecektir. Alıcı firma bu yetenek setlerini tedarikçi tabanı ile de paylaşarak tedarikçilerin birbirleri ile ilişkilerini de etkileyebilmektedir. Sonuç olarak tedarik zinciri bileşenleri uyumlu ve yaratıcı öğrenme yaşayacaklardır.

***Önerme 1b:** Tedarikçi değerlendirme çeşitlendirildikçe tedarik zincirindeki uyumlu ve yaratıcı öğrenmenin artışı beklenir.*

2.1.3. Çeşitlendirilmiş Tedarikçi Geliştirme

Tedarikçi çeşitlendirmeye çalışan organizasyonlar çeşitlendirilmiş tedarikçi geliştirmeyi teşvik etmektedirler (Whitfield ve Landeros, 2006; Whitfield ve Farell, 2010). Böylelikle bu organizasyonlar iyileştirilmiş çeşitlendirilmiş yetenek setlerine erişebilmektedirler. Min (2009), Caterpillar'ın kalite gelişimini firmanın tedarikçi çeşitlendirme yönetimi çabalarının bir parçası olan “yenilikçi ortağın mentor-protégé program ile desteklenmesi” üzerinden açıklamaktadır. Bu iyileştirme gayretlerinden hem çeşitlendirilmiş tedarikçiler hem de alıcı faydalandığı için, tedarik zinciri bileşenlerinin uyumlu ve yaratıcı öğrenme deneyimledikleri belirtilebilir.

***Önerme 1c:** Tedarikçi geliştirme çeşitlendirildikçe tedarik zincirindeki uyumlu ve yaratıcı öğrenmenin artışı beklenir.*

2.2. Tedarik Zinciri Çeşitlendirme Davranışı ve İlişkisel Öğrenme

Bağlılık, iletişim ve süreç entegrasyonu satın almacılar ve satın alma araştırmacıları tarafından tedarikçi çeşitlendirme davranışının ana boyutları olarak ifade edilmektedir (Whitfield ve Landeros, 2006). Önceki araştırmalarda gösterildiği üzere (Hong, Snell ve Easterby-Smith, 2009; Hong ve Snell, 2013) çeşitlendirilmiş tedarikçiler arayüz süreçleri aracılığıyla yerelleştirme, entegrasyon ve yeni bilgi ve yeteneklerin oluşturulmasında daha iyi performans göstermektedirler.

2.2.1 Bağlılık

Çeşitlendirilmiş bir tedarikçi tabanının katılım ve katkısının en üst seviyeye çıkarılmasına bağlılık gösteren organizasyonlar değişik kaynakların katkılarının değerini bilmektedirler (Whitfield ve Landeros, 2006). Bu nedenle, artan bağlılık düzeyleri çeşitli kaynakların artan kullanımını ve çeşitli yeteneklere artan erişimi getirmektedir. Böylelikle hem tedarikçiler hem de alıcılar çeşitli ara yüzlerden yararlanıp daha çok uyumlu ve yaratıcı öğrenme deneyimleyebilmektedirler.

Önerme 2a: Çeşitlendirilmiş tedarikçilerle çalışmaya bağlılık arttıkça tedarik zinciri uyumlu ve yaratıcı öğrenmesi artmaktadır.

2.2.2 İletişim

Çeşitlendirilmiş tedarikçiler değişik uzmanlıklara sahip olduklarından; yeni yeteneklerin geliştirilebilmesi için iletişim, bilgi üretimi ve paylaşımına engelleri ortadan kaldırmak önem taşımaktadır (Hong ve Snell, 2013). Daha çok çeşitlendirme yönelimli firmalar problemleri çözme ve çeşitli perspektifleri anlamaya yönelik bir tarzda iletişim kurmaktadır (Smith, 2008). Bu firmalar destekleyici ve pozitif iletişim sergilemektedirler (Whitfield ve Landeros, 2006; Adobor ve McMullen, 2007) ki bu da yeni ve yaratıcı fikir değiş tokuşu yapmak için işbirliğini teşvik edici olmaktadır. Öte taraftan, daha az çeşitlendirme yönelimli firmalar desteklemeyen, cesareti kırıcı ve rekabetçi tarzda iletişim kurabilmektedirler (Smith, 2008; Whitfield ve Landeros, 2006). Bu tür iletişim işbirliği ve görüş değiş tokuşuna kötü yönde hizmet etmektedir.

Önerme 2b: Çeşitlendirilmiş tedarikçilerle iletişim etkinliği arttıkça tedarik zinciri uyumlu ve yaratıcı öğrenmesi artmaktadır.

2.2.3 Entegrasyon

Tedarikçi çeşitlendirme girişimleri çeşitli tedarikçileri ana akım iş süreçlerine entegre etmeyi teşvik etmekte ve fonksiyonel alanlar üzerinden tedarikçi çeşitlendirmeye ilişkin aktivitelerin koordinasyonunun öneminin altını çizmektedir (Whitfield ve Landeros, 2006; Richard vd., 2015). Krause ve çalışma arkadaşları (1999) tedarikçi çeşitlendirme çabalarında operasyonel süreçlerin, prosedürlerin ve arayüzlerin önemini belirtmektedir. Çeşitlendirilmiş tedarikçilerle entegrasyon süreçleri uyumlu ve yaratıcı öğrenme bağlamında hem tedarikçilerin hem de alıcıların yararına olmaktadır.

Önerme 2c: Çeşitlendirilmiş tedarikçilerle entegrasyon etkinliği arttıkça tedarik zinciri uyumlu ve yaratıcı öğrenmesi artmaktadır.

3. İlişkisel Öğrenme ve Tedarik Zinciri Rezilyansı

Kurumlar rekabetçi ve zorlu iş ortamında ayakta kalmak, uyum ve değişim içerisinde faaliyet göstermek için ilişki dinamiklerinden de faydalanırlar (Theodorakopoulos ve Ram, 2008). Bu bakımdan da tedarik ağları değişime ve öğrenmeye zemin hazırlayan organizasyonlar rekabette avantajlı olmaktadır. Alıcı firmanın yerleşik tedarikçi tabanının devam ettirilmeye çalışılması ancak kısıtlı ve rutin yenilik potansiyeli sağlar (Kurpjuweit vd., 2020). Farklı bilgilere maruz kalmak başarılı bir sentez için ön şart olarak değerlendirilmektedir (Gao vd., 2015). Bu bağlamda çeşitlendirilmiş tedarikçi tabanı uyum ve yenilik olasılığını artırmaktadır.

Uyumcu öğrenme etkinliği devam ettirmek ve iyileştirmek için üretim sisteminde, süreçlerde veya ürünlerde görece minör modifikasyonlara ilişkindir ve radikalden ziyade minör değişiklikleri içermektedir (Theodorakopoulos ve Ram, 2008). Uyumcu öğrenme mevcut düşünce ve davranış normlarıyla uyumlu düzenlemelerle sonuçlanır (Jarratt, 2008). Performans ve etkileşimlerdeki değişiklikler belirlenip tedarikçilerle bunların tartışılması gündemde olur. Tedarik zinciri uyumlu öğrenmesi hem tedarikçilerin hem de alıcıların uyumlu öğrenmesi anlamına gelmektedir. Rezilyans uyumlu olup ortama uyumu içerdiğinden (Christopher ve Peck, 2004), uyumlu öğrenme deneyimleyen tedarikçilerin ve alıcıların daha rezilyant olmaları beklenir.

Önerme 3a: *Tedarik zinciri uyumcu öğrenmesi arttıkça mevcut ürünlerde ve süreçlerde devamlılık ve iyileştirme bağlamında tedarik zinciri rezilyansı artmaktadır.*

Yaratıcı öğrenme tasarlayarak ya da yeniden tasarlayarak kuadratik gelişimi sağlamak için üretim sisteminde, süreçlerde veya ürünlerde radikal değişikliklere ilişkindir (Theodorakopoulos ve Ram, 2008). Yeni fırsatları görebilmek ve kökten değişiklikleri başarabilmek için yaratıcı öğrenme mevcut normları sorgulayıp güncellemeyi, gelecekteki ihtiyaçları tartışmayı ve yeni fikirler aramayı içerir (Jarratt, 2008). İlişkisel yaratıcı öğrenme hem tedarikçilerin hem de alıcıların yaratıcı öğrenmesi anlamına gelmektedir. Örneğin, yeni kurulan genç ve yenilikçi tedarikçiler alıcı firmalara yenilikçi teknolojiler, ürünler ve hizmetler tedarikçisinde ve birlikte geliştirilmesinde radikal faydalar sağlayabilmektedir (Kurpjuweit vd., 2020). Rezilyans dönüştürücü olmayı ve yeni fırsatları araştırmayı içerdiğinden (Hamle ve Valikangas, 2003), yaratıcı öğrenme deneyimleyen tedarikçilerin ve alıcıların daha rezilyant olmaları beklenir.

Önerme 3b: *Tedarik zinciri yaratıcı öğrenmesi arttıkça yeni ürün ve süreç geliştirme bağlamında tedarik zinciri rezilyansı artmaktadır.*

4. Sonuç

Bu çalışmada tedarikçi çeşitlendirme yapılarak yürütülen tedarik sürecinin iyileştirilmiş tedarik zinciri öğrenmesi ile daha rezilyant tedarik zincirlerine ulaştırdığı argümanı getirilmiştir. Makalede özellikle tedarik zinciri öğrenmesine yol açan çeşitlendirilmiş tedarikçi yönetimi çabaları ve tedarik zinciri çeşitlendirme davranışı belirlenmeye çalışılmıştır. Ek olarak, bu çalışmada tedarik zincirinde uyumcu ve yaratıcı öğrenmenin mevcut ürünlerde/ süreçlerde devamlılık/ iyileştirme ve yeni ürün/ süreç geliştirme üzerinden daha çok rezilyansı sağlayacağı belirtilmektedir.

4.1. Katkılar

Tedarikçi çeşitliliğini ilişkisel öğrenme üzerinden tedarik zinciri rezilyansı iticisi olarak inceleyerek bu makale, tedarikçi çeşitliliği araştırmalarına en azından iki önemli katkı yapmaktadır. Öncelikle, bu çalışmada tedarikçi çeşitlendirmeye rezilyans perspektifi getirilmektedir. İkinci olarak, bu çalışmada tedarikçi çeşitlendirmenin öğrenme ve rezilyansa etkisi tedarik zinciri seviyesinde ikili öğrenme ve ikili rezilyans etkilerinin birleştirilmesiyle ele alınmaktadır.

Tedarikçi çeşitliliğini tedarik zinciri rezilyansı iticisi olarak gösteren çerçeveyi geliştirerek, bu çalışmada seçim, geliştirme ve değerlendirme başlıklarında tedarikçi çeşitlendirme çabalarının ve bağlılık, iletişim ve entegrasyon başlıklarında çeşitlendirme davranışlarının tedarik zincirinde uyumcu ve yaratıcı öğrenmeye ve dolayısıyla da tedarik zinciri rezilyansına etki ettiği öne sürülmüştür. Bu bağlamda çalışmada sunulan önermeler şu şekilde özetlenebilir: 1) Tedarikçi çeşitlendirme yönetimi ile ilişkisel öğrenme arasındaki ilişkiye dönük olarak; çeşitlendirilmiş tedarikçi seçimi, değerlendirmesi ve geliştirmesi uygulamaları tedarik zincirindeki ilişkisel uyumcu ve yaratıcı öğrenmeyi artırmaktadır. 2) Tedarikçi çeşitlendirme davranışları ile ilişkisel öğrenme arasındaki ilişkiye dönük olarak; tedarikçi çeşitlendirmeye bağlılık, çeşitlendirilmiş tedarikçilerle iletişim ve entegrasyon etkinliği tedarik zincirindeki ilişkisel uyumcu ve yaratıcı öğrenmeyi artırmaktadır. 3) Tedarik zincirinde ilişkisel öğrenme ve tedarik zinciri rezilyansı arasındaki ilişkiye dönük olarak; tedarik zincirinde ilişkisel uyumcu ve yaratıcı öğrenme artışı ile mevcut ürün/ hizmet/ süreçlerin devam ettirilmesi/ iyileştirilmesi ve yeni ürün/ hizmet/ süreçlerin geliştirilmesi üzerinden tedarik zinciri rezilyansı artmaktadır.

4.2. İleri Araştırma Doğrultuları

Bu makale, tedarik zinciri rezilyans iticisi olarak tedarikçi çeşitliliğinin ileri araştırmaları için temel teşkil etmektedir. İleri araştırmalarda kavramsal model ve ilgili önermeler ampirik olarak test edilebilir.

Tedarikçi çeşitliliği beraberinde tedarikçi sayısında artışı, tedarikçi çeşitliliğinin derecesini ve tedarikçilerin kendi aralarındaki ilişkileri, yani tedarikçi tabanının karmaşıklığını, ele almayı da gerektirmektedir (Choi ve Krause, 2006; Kahiluoto vd., 2019). İleri araştırmalar bu karmaşıklık değişkenlerini de içererek tasarlanabilir.

Ayrıca, tedarikçi çeşitlendirme yapılırken tedarik zincirindeki olası sarsıntıları ya da ana kırılğanlıkları giderebilecek uyumlandırmanın yapılması tedarik zinciri rezilyansını görece daha az maliyetle sağlayabilir (Petit vd., 2019; Kahiluoto vd., 2019). Sonraki çalışmalarda tedarik zinciri rezilyansına dönük risk uyumlandırılmış ve hedeflendirilmiş tedarikçi çeşitlendirme ele alınabilir.

Tedarikçi çeşitliliğinin zincire etkisinin tedarik zinciri modellerine yansımaları tedarikçi çeşitliliğini kriter olarak alan değişkenler üzerinden gerçekleştirilebilir.

Örneğin, sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi modellerinde tedarikçi çeşitlendirme sosyal sürdürülebilirlik boyutunun altında bir kriter olarak yer alabilmektedir. Benzer şekilde, rezilyant/ dayanıklı tedarik zinciri yönetimi modellerinde örgütsel yetkinlikler boyutunda teknik yetkinlik olarak değerlendirilebilmektedir.

Tedarikçi çeşitliliğini ve çeşitliliğin zincire etkisini ölçmeye dönük olarak kullanılacak ölçütler konusu da tedarikçi çeşitlendirme programlarının etkinliğini ölçüp artırmaya dönük olarak odaklanılabilecek alanlardandır. Tedarikçi çeşitliliği; farklı özelliklerdeki tedarikçi sayısı, dönemsel çeşitlendirilmiş tedarikçi katılımı ve tedarikçi çeşitlendirme harcamaları üzerinden ölçülebilir. Tedarikçi çeşitlendirme çalışmalarının zincire etkisi ise öğrenme, inovasyon, iyileştirme, tasarruf ve gelir artışı gibi direk ve dolaylı etkiler olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adobor, H. ve McMullen, R. (2007). Supplier diversity and supply chain management: A strategic approach, *Business Horizons*, 50, s. 219-229.
- Bessant, J., Kaplinsky, R.ve Lamming, R. (2003). Putting supply chain learning into practice, *International Journal of Operations & Production Management*, 23(2), s. 167-184.
- Bessant, J. (2004). Supply Chain Learning. In S. New and R. Westbrook (eds.), *Understanding Supply Chains: Concepts, Critiques and Futures*, Oxford University Press.
- Biazzin, C., de Souza Miguel, P.L., Tonelli, M.J.ve Soares, D. (2019). Diversity in supply base: A literature review and future research agenda, *Academy of Management Proceedings*, 2019(1).
- Carter, C.R., Hatton, M.R., Wu, C. ve Chen, X. (2020). Sustainable supply chain management: Continuing evolution and future directions, *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 50(1), 122-146.
- Choi, T.Y. ve Krause, D.R. (2006). The supply base and its complexity: implications for transaction costs, risks, responsiveness, and innovation, *Journal of Operations Management*, 24, s. 637-652.
- Christopher, M. ve Peck, H. (2004). Building the resilient supply chain, *The International Journal of Logistics Management*, 15(2), s. 1-13.

- Gao, G.Y., Xie, E. ve Zhou, K.Z. (2015). How does technological diversity in supplier network drive buyer innovation? Relational process and contingencies, *Journal of Operations Management*, 36, s. 165-167.
- Grant, A. ve Parker, S. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives, *The Academy of Management Annals*, 3b(1), s.317-375.
- Hakansson, H. ve Snehota, I. (1995). *Developing Relationships in Business Networks*, London: International Thomson Business Press.
- Hamle, G. ve Valikangas, L. (2003). The quest for resilience, *Harvard Business Review*, s. 1-14.
- Hong, J.F.L. ve Snell, R.S. (2013). Developing new capabilities across a supplier network through boundary crossing: A case study of a China-based MNC subsidiary and its local suppliers, *Organization Studies*, 34(3), s. 377-406.
- Hong, J.F.L., Snell, R.S. ve Easterby-Smith, M. (2009). Knowledge flow and boundary crossing at the periphery of a MNC, *International Business Review*, 18, s. 539–554.
- Jarratt, D. (2008). Testing a theoretically constructed relationship management capability, *European Journal of Marketing*, 42(9/10), s. 1106 – 1132.
- Johnsen, R.E. ve Ford, D. (2006). Interaction capability development of smaller suppliers in relationships with large customers, *Industrial Marketing Management*, 35, s. 1002-1015.
- Kahiluoto, H., Makinen, H.ve Kaseva, J. (2020). Supplying resilience through assessing diversity of responses to disruption, *International Journal of Operations & Production Management*, 40(3), s. 271-292.
- Krause, D.R., G.L. Ragatz ve S. Hughley. (1999). Supplier Development From the Minority Supplier's Perspective, *The Journal of Supply Chain Management*, 35(Fall), s. 33-41.
- Kurpjuweit, S., S.M. Wagner ve T.Y. Choi. (2020). Selecting Startups as Suppliers: A Typology of Supplier Selection Archetypes, *Journal of Supply Chain Management*, s. 1-25.
- Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development, *Strategic Management Journal*, 13, s. 111-125.

- Min, H. (2009). The best-practice supplier diversity program at Caterpillar, *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(3), s.167-170.
- Nobeoka, K., Dyer, J.H. and Madhok, A. (2002). The Influence of Customer Scope on Supplier Learning and Performance in the Japanese Automobile Industry, *Journal of International Business Studies*, 33(4), s. 717-736.
- Parmigiani, A., Klassen, R. D. ve Russo, M.V. (2011). Efficiency meets accountability: Performance implications of supply chain configuration, control, and capabilities, *Journal of Operations Management*, 29, s. 212-223.
- Pettit,T.J., Croxton, K.L. ve Fiksel, J. (2019). The evolution of resilience in supply chain management: a retrospective on ensuring supply chain resilience, *Journal of Business Logistics*, 40(1), s. 56-65.
- Richard, O.C., Su, W., Peng, M.W. ve Miller, C.D. (2015). Do external diversity practices boost focal firm performance? The case of supplier diversity, *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (17), s. 2227-2247.
- Smith, D.C. (2008). Teaching managers to relate, *Journal of Diversity Management*, 3(3), s. 7-12.
- Smith, M.K. (2001). Chris Argyris: Theories of action, double loop, learning and organizational learning, *The Encyclopedia of Informal Education*.
- Spence, L. ve Bourlakis, M. (2009). The evolution from CSR to supply chain responsibility, *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(4), s. 291-302.
- Theodorakopoulos, N. ve Ram, M. (2008). A Framework for assessing and managing large purchaser- minority supplier relationships in supplier diversity initiatives, *Supply Chain*, Vedran Kodric (Ed.).
- Whitfield, G. ve Farrell, D. (2010). Diversity in supply chains: What really matters? *Journal of Diversity Management*, 5(4), s. 31-42.
- Whitfield, G. ve Landeros, R. (2006). Supplier diversity effectiveness: Does organizational culture really matter? *Journal of Supply Chain Management*, 42(4), s. 16-28.
- Yilmaz Borekci, D., Rofcanin, Y. ve Gürbüz, H. (2015). Organizational resilience and relational dynamics in triadic networks: A multiple case analyses, *International Journal of Production Research*, 53, s. 6839-6867.

Yılmaz Borekci, D., Iseri Say, A., Kabasakal, H. ve Rofcanin, Y. (2014). The Quality of Relationships with Alternative Suppliers: The Role of Supplier Resilience and Perceived Benefits in Supply Networks, *Journal of Management and Organization*, 20 (6), s. 808-831.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE SAKİN ŞEHİR (CITTASLOW) KONUSUNDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ

Emel SAPMAZ¹

Doktora Öğrencisi

Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

E-mail: esapmazz@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0003-2217-2076

Öz

Bu araştırmada, Türkiye’de 2010 - 2019 yılları arasında “Sakin Şehir” (Cittaslow) konusunda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini YÖK ulusal veri tabanında www.tez.yok.gov.tr “Sakin/Yavaş Şehir”, “Sakin/Yavaş Kent”, “Cittaslow” ve “Slow City” anahtar kelimeleri yazılarak ulaşılan ve 2010 – 2019 yılları arasında yazılan bütün tezler, örneklemini ise çalışmada belirtilen ölçütlere uyan Türkiye’de yazılan ve erişime açık olan toplam 82 tez (yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Lisansüstü tezler; tür, yayımlandıkları yıl, üniversite, enstitü, bilim dalı, konu alanı, inceledikleri şehir ve araştırma yöntemi gözönüne alınarak içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Toplanan veriler Excel ortamına aktarılmış, sonrasında tablolar haline getirilerek analizler tamamlanmış, frekans ve yüzdeler hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; sakin şehir konusunda yapılan tezlerin büyük çoğunluğunu yüksek lisans tezlerinin oluşturduğu, konuya

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** esapmazz@yahoo.com

Atf (APA): Sapmaz, E., (2021), Türkiye’de Sakin Şehir (Cittaslow) Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İçerik Analizi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 70-87.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

olan akademik ilginin yıllar geçtikçe arttığı ve en fazla tezin 2019 yılında yazıldığı, en çok Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde tez yazıldığı, yazılan tezlerin ağırlıklı olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve turizm anabilim dalında çalışıldığı görülmüştür. Sakin şehir konusunda yazılan tezlerin en çok sürdürülebilirlik/sürdürülebilir kent kavramıyla ilişkilendirildiği ve tezlerde genellikle Seferihisar'ın örneklem olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Tezlerde en fazla alan araştırması ve tarama araştırmaları kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Sakin Şehir Hareketi, İçerik Analizi, Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri.*

Alan Tanımı: *R00, R10*

A CONTENT ANALYSIS OF THE GRADUATE THESES WRITTEN ON CALM CITY (CITTASLOW) IN TURKEY

Abstract

This study aims to analyze the graduate theses written between 2010-2019 in Turkey on "Calm City" (Cittaslow). The study population is composed of all theses written between 2010-2019 and reached by the keywords "Calm/Slow City", "Calm/SlowTown", "Cittaslow" and "Slow City" on the Council of Higher Education national database www.tez.yok.gov.tr <<http://www.tez.yok.gov.tr/>>. The research sample is composed of 82 (master and doctoral) openaccess theses written in Turkey that meet the specified criteria. Content analysis was carried out on these theses based on their type, year, university, graduateschool, discipline, subjectarea, city underanalysis and research method. The data collected was transferred to Excel, tabulated, analyzed, and its frequency and percentages were calculated. The findings of the study demonstrate that a large majority of the theses written on calmcity is composed of master's theses; there has been an increased interest in this topicover the years; the highest number of theses were written in 2019; the highest number of theses were written in Mimar Sinan Fine Arts University; and the theses were predominantly written in programs under Graduate School of Social Sciences and in the Department of Tourism. It was observed that the theses on calmcity mostly focused on the concepts of sustainability/sustainable city and that Seferihisar was mostly chosen as the sample in these theses. Field research and survey research were the most used methods.

Key Words: *Cittaslow Movement, Content Analysis, Master and Doctoral Dissertations.*

JELCodes: R00, R10

1.GİRİŞ

İtalyanca “Citta” (şehir) ve İngilizce “Slow” (Sakin) kelimelerinden oluşan Cittaslow kelimesi, “Sakin Şehir” anlamında kullanılmaktadır. Hareketin temelleri 1999 yılında İtalya’nın Orvieto şehrinde Greve in Chianti, Orvieto, Bra ve Positano’nun belediye başkanları tarafından atılmıştır. Temeli kentsel yaşam kalitesini geliştirmek olan “Sakin Şehir” hareketi, küreselleşmeye ve tüketim odaklı hızlı yaşama karşı tabandan gelen bir tepki olarak sürdürülebilir kentsel gelişme bakımından alternatif bir yaklaşım sunmaktadır. Nüfusu 50.000’den az olan küçük yerleşimlerin üye olabileceği Birliğin, kuruluş tüzüğünde belirlediği kriterlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Kurulduğu ilk yıllarda sadece İtalya’dan kentlerin üye olduğu Birlik, zamanla önce Avrupa olmak üzere dünyanın birçok farklı noktasına yayılmıştır. Bugün 5 kıtada 30 ülkede 278 kent Uluslararası Sakin Şehirler Birliğine üyedir.

Türkiye ise sakin şehir kavramıyla 2009 yılında Seferihisar’ın sakin şehir unvanını almasıyla tanışmıştır. Üye sayısının artmasıyla birlikte hareketin bilinirliği de artmış, bu da akademik camianın konuya ilgi göstermesine yol açmıştır. Ancak sakin şehir konusunda yapılan tezlerin taranıp elde edilen bilgilerin sistematik ve kapsamlı incelemesini yapan bir araştırmanın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte akademik birikimlerin belirli aralıklarla incelenmesi, o alandaki gelişimlerin, eğilimlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmada Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından www.tez.yok.gov.tr sayfasında “Sakin/Yavaş Şehir”, “Sakin/Yavaş Kent”, “Cittaslow” ve “Slow city” anahtar kelimeleri tez başlıklarında ayrı ayrı taranarak elde edilen lisansüstü tezler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu çalışmanın Türkiye’de sakin şehir konusunda 2010-2019 yılları arasındaki 10 yılı kapsayan sürede yapılan çalışmaları belirli ölçütler açısından inceleyerek alan ile ilgili eğilimleri ortaya çıkaracağı, gelecekte yapılacak olan çalışmalar için hangi konularda ve ne tür araştırmalara gereksinim duyulduğunu belirlemede yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle sakin şehir kavramı açıklanmakta, sonrasında ise sakin şehir konusunda ilgili literatür taramasına yer verilmektedir.

2.1.Sakin Şehir Kavramı

Küreselleşmenin anahtar kavramı olan hız, çoğu zaman teknolojinin kişilere sağladığı büyük bir olanak olarak tanımlanmış ve sağlayacağı yararlar öne çıkarılmıştır. Fakat hızın aynı zamanda yaşam kalitesini düşürme, kişisel ve kamusal iletişimi azaltma ve insanlar ile ekonomik sistem üzerinde hasar bırakma gibi ikincil etkileri de bulunmaktadır. Ancak hızın toplum, birey ve çevre üzerine çoğunluğu negatif olan bu ikincil etkileri göz ardı edilir (Carp, 2014: 1). Yerel ve kültürel değerlerin kaybolması, yiyeceklerin, mekanların, kültürlerin tektipleşmesi, biyoçeşitliliğin azalması bu etkilerden sadece birkaçıdır (Öztürk, 2012: 8). İşte küreselleşme ve beraberindeki hızlı yaşama bir tepki olarak İtalya’da ortaya çıkan yavaş akımı, günümüzün hızlı ve tüketim odaklı yaşam tarzının karşısına yavaşlığı esas alan alternatif bir yaşam biçimi getirmektedir. Yavaş akımının en önemli açılımı Yavaş Yemek (SlowFood) hareketidir. 1986’da Roma’daki İspanyol Merdivenleri’nde yapılan McDonalds açılışını, Carlo Petrini liderliğindeki bir grubun protesto etmesiyle başlayan yavaş yemek hareketi, 1989’da 15 ülkenin Yavaş Yemek Manifestosunu imzalamalarıyla resmi olarak kurulmuştur (Petrini ve Padovani, 2011: 109). Yavaş Yemek hareketi ilerleyen yıllarda turizmden medyaya birçok alanda yavaşlık felsefesinin benimsenmesine yol açmıştır. Sakin şehir hareketi de Yavaş Yemek akımından ilham alır ve en genel tanımıyla Yavaş yemek hareketinin kentsel alanlara uygulanması yaklaşımıdır. 1999 yılında İtalya’nın Greve in Chianti kenti Belediye Başkanı Paolo Saturnini’nin girişimleriyle İtalya’daki dört kent (Bra, Greve in Chianti, Orvieto, Positano) belediye başkanları Orvieto kentinde bir araya gelerek Sakin Şehirler Birliğinin temelini atmışlardır (Knox, 2005).

Sakin şehir hareketi, küreselleşmenin şehirlerin dokusunu, şehir sakinlerinin yaşam tarzlarını homojenleştirmesini ve yerel özelliklerini ortadan kaldırmasını engellemek için kurulmuş bir kentler birliğidir (Knox ve Mayer, 2006). Sakin şehir hareketinin amaçları yaşam kalitesini yükseltmek, çevreyi korumak, kültürel çeşitliliği ve şehirlerin ayırtedici özelliklerinin korunmasını sağlamak, kentlerin homojenleşmesi ve küreselleşmesine karşı koymak şeklinde sıralanabilir (www.cittaslow.org). Nüfusu 50.000’in altında ve Birliğin tüzüğünde belirlenmiş kriterlerin en az %50’sini yerine getiren şehirler Sakin Şehirler Birliğine üye olabilmektedir.

Türkiye’de sakin şehir hareketi 28 Kasım 2009’da İzmir’in Seferihisar ilçesinin “Sakin Şehir” unvanı almasıyla başlamıştır. Bunun ardından 2011 yılında Taraklı (Sakarya), Yenipazar (Aydın), Gökçeada (Çanakkale) ve Akyaka (Muğla), 2012 yılında Perşembe (Ordu), Vize (Kırklareli) ve Yalvaç (Isparta) sakin şehir unvanı

almaya hak kazanmıştır. 2013'te Halfeti (Şanlıurfa), 2015'de Şavşat (Artvin), 2016'da Uzundere (Erzurum) ve 2017'de Eğirdir (Isparta), Gerze (Sinop) ve Göynük'ün (Bolu) sakin şehir statüsü kazanmasıyla birlikte sakin şehir sayısı 14'e; 2018'de Mudurnu (Bolu) ve 2019'da Köyceğiz (Muğla) ve Ahlat'ın (Bitlis) ve 2020'de Gündül'ün (Ankara) sakin şehir ilan edilmesiyle birlikte de Türkiye'deki sakin şehir sayısı 18'e çıkmıştır.

2.2.Literatür Taraması

Literatürde sakin şehirle ilgili çalışmaların çok farklı açılardan incelendiği görülmektedir. Knox (2005) kent planlaması ile mekanın sosyal inşası arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, küreselleşmenin getirdiği olumsuzluklara karşı bir tepki olarak ortaya çıkan sakin şehir hareketinin tarihçesini, kentlere sağladığı faydaları açıklamıştır. Knox ve Mayer (2006) yaptıkları çalışmada, 2 Alman sakin şehri Hersbruck ve Waldkirch'i incelemişler ve sakin şehir kriterlerinin, sürdürülebilirliğin çevre, ekonomi ve eşitlik sözcükleriyle tanımlanan '3E' (*Environment, Economy, Equity*) kavramı ile ilişkilendirilebileceğini belirtmişlerdir (2006: 327-328). Semmens ve Freeman (2012), Yeni Zelanda'da bir sakin şehir ile sakin şehir potansiyeli olan 2 kenti ele aldıkları çalışmada, derinlemesine görüşme yapmışlar ve sakin şehir kriterlerinin ekonomik büyüme, sürdürülebilir gelişme ve sürdürülebilir turizmin amaçlarına olumlu yönde katkı sağladığını belirtmişlerdir. Servon ve Pink (2015) İspanya'daki 4 sakin şehri inceledikleri çalışmalarında, üyelik kriterlerini sağlayan şehirlerin bu harekete katılmak için başvurabileceğine aksine kriterlere uygun bir yaşam sürmeyen yerler için bu yaklaşımın uygun olmadığına vurgu yapmışlardır. Presenza vd (2015) turizm destinasyonu yönetimiyle ilgili olarak sakin şehrin kente sağladığı faydalar ve uygulamada karşılaşılan sorunları araştırdıkları çalışmalarında, İtalya'daki sekiz sakin şehir yöneticisiyle fokus grup çalışması yapmıştır. Brown ve Jeong (2018) çalışmalarında, Seferihisar ile Güney Kore'nin ilk sakin şehri olan Damyang kentinde yapılan uygulamaları, belirledikleri beş faktör üzerinden karşılaştırmıştır. Walker ve Lee (2019) ise çalışmalarında, Japonya'daki Kesenuma sakin şehrindeki yerel halk ve ziyaretçilerin sakin şehre ilişkin yaklaşımlarını görüşme, gözlem ve anket yardımıyla incelenmiş ve sakin şehri sürdürülebilir turizm gelişimi bağlamında ele almıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalara bakacak olursak; Andarabi (2012) yaptığı çalışmada Seferihisar halkının sakin şehir kavramına ve turizme genel anlamda olumlu baktığı sonucuna ulaşmıştır. Coşar (2013) yine örneklem olarak Seferihisar'ı ele aldığı çalışmasında, yerel yönetim, yerel halk, ziyaretçiler ve konaklama işletmecileriyle görüşmeler yapmış ve ilçede sakin şehir üyeliğinden

sonra hem olumlu hem de olumsuz birtakım değişiklikler görüldüğü sonucuna varmıştır. Acar (2016) sakin şehir birliğine üye 10 kentte toplam 600 turistle anket yapmış ve turistlerin sakin şehri tekrar ziyaret etme niyetleri ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Sakin şehir üyeliğiyle birlikte kentte yaşanan dönüşümün yerel halk tarafından nasıl algılandığını ortaya koymaya çalışan çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir (Öztürk, 2012; Hatipoğlu, 2015; Toprak, 2018; Demir, 2019). Yine sakin şehir hareketini kentsel kimlik ve kamusal mekan bağlamında ele alan çalışmalar da mevcuttur (Onaran, 2013; Donat vd., 2016; Varol, 2019).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, Türkiye’de sakin şehir konusunda yazılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi amacıyla yapılan betimsel bir araştırmadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi yöntemine başvurulmuştur. Araştırmada doküman incelemesiyle toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizinde metin içeriğinin incelenebilmesi için içeriğin kategorilere ayrılması ve kodlama işleminin yapılması gerekmektedir. Kategorileştirme işlemi, bir mesajın birimlere bölünerek önceden saptanmış ölçütlere göre kategoriler halinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Doküman analizi yöntemiyle toplanan veriler Excel programına aktarılmış, bu veriler tablollaştırılarak analizler tamamlanmış ve elde edilen kategoriler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda frekans ve yüzdelikler hesaplanmıştır. Yüksek lisans ve doktora tezlerine yönelik oluşturulan kategoriler tez türü, tezin yayınlandığı yıl, yayınlandığı üniversite, enstitü, anabilim dalı, sakin şehri ilişkilendirdikleri konular, tezde incelenen sakin şehir ve tezde kullanılan araştırma yöntemleri olmak üzere sekiz başlıkta toplanmıştır. Kategorik çözümlemelerde yazarların tezlerde belirttikleri beyanlar esas alınmıştır.

Çalışma kapsamında Türkiye’de sakin şehir konusunda yazılan lisansüstü tezler YÖK Ulusal Veri Tabanı aracılığıyla tespit edilmiştir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanından www.tez.yok.gov.tr sayfasında “Sakin/Yavaş Şehir”, “Sakin/Yavaş Kent”, “Cittaslow” ve “Slow city” anahtar kelimeleri tez başlıklarında ayrı ayrı taranarak toplam 87 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bu 87 tezdten 4 teze erişim onayının olmadığı görülmüştür. İzinsiz tezler erişim kısıtlılığı ve analiz aşamasında zorluklara neden olacağı düşüncesiyle çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışmaya dahil edilen tezlerde başlık, özet ve konularına dikkat edilmiş, ayrıca tezlerin içerikleri de incelenmiştir. Bu çerçevede çalışmanın doğrudan sakin şehir konusunda yazılan tezlerle ilgili mevcut durumu tespit

etmeye yönelik olmasından hareketle, konu başlığında sakin şehir kavramı geçmesine rağmen çalışmanın amacına hizmet etmeyen bir tez de yine kapsam dışında bırakılmıştır. Yapılan bu işlemlerden sonra ise araştırmanın örneklemini Türkiye’de yazılan ve erişime açık olan 82 lisansüstü tez oluşturmaktadır. İçerik analizi yöntemi ile doğru bir sınıflandırma yapabilmek amacıyla yüksek lisans ve doktora tezleri ayrılmıştır. Erişime açık olan toplam 82 tezden 69 yüksek lisans ve 13 doktora tezi incelenmiştir.

4.BULGULAR

Bu bölümde Türkiye’de 2010–2019 yılları arasında sakin şehir konusunda yazılmış lisansüstü tezler belirlenen kategoriler üzerinden incelenmiş ve bu tezlerin türe, enstitülerine, yıllara, üniversitelerine, bilim dallarına, konularına, tezde inceledikleri şehirlere ve son olarak tezde kullandıkları araştırma yöntemine göre dağılımları ele alınmıştır.

YÖK Tez Merkezi veri tabanında yapılan araştırmada sakin şehir konusunda yazılan ilk tezin 2010 yılında yazıldığı görülmektedir. 2010–2019 yılları arasında yazılan tezlerin 69’u yüksek lisans, 13’ü doktora tezidir. İncelenen tezlerin %72’si (n=59) Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde, %28’i (n=23) ise Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yapılmıştır. Sakin şehir konusunda yazılan tezlerin ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanında yapılmış olduğu anlaşılmaktadır.

Söz konusu tezlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında ilk yıllarda görece daha az sayıda tez yazılırken sonraki yıllarda bu sayının arttığı görülmektedir. Özellikle 2018 yılında toplam 12 lisansüstü tez yazılırken, bu sayının 2019 yılında büyük bir artış göstererek 30’a çıktığı görülmektedir.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Yayınlandıkları Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Yüksek Lisans		Doktora	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
2010	2	2,89	-	-
2011	1	1,44	-	-
2012	6	8,69	1	7,69
2013	3	4,34	1	7,69
2014	3	4,34	1	7,69
2015	2	2,89	2	15,38
2016	7	10,14	3	23,07
2017	7	10,14	1	7,69
2018	8	11,59	4	30,76
2019	30	43,47	-	-
Toplam	69	100	13	100

İncelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımına bakıldığında söz konusu 82 tezin toplam 45 farklı üniversite bünyesinde yazıldığı saptanmıştır. Bu durum ülkedeki üniversite sayısının fazla olmasıyla da yakından ilişkilidir. Üniversiteler arasında en fazla tezin 6 adet teze Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesinde yazıldığı tespit edilmiştir. Bunu 4'er teze Karadeniz Teknik Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi izlemektedir. Tezler son yıllarda üniversitelere göre artış ve çeşitlilik göstermektedir. Konunun çok sayıda üniversite tarafından çalışılmasının bir nedeni de kendi il sınırları içinde sakin şehir bulunduran üniversitelerdeki araştırmacıların bu sakin şehri ele alarak çalışma yapmalarındır.

Tablo 2.Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Bilim Dalları	Yüksek Lisans		Doktora	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Turizm / Turizm İşletmeciliği / Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	14	20,29	4	30,77
Kamu Yönetimi / Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	14	20,29	1	7,69
Mimarlık / Peyzaj Mimarlığı	12	17,39	3	23,08
İşletme	5	7,25	2	15,38
Sosyoloji	4	5,78	2	15,38
İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	1	1,45	1	7,69
Çevre Bilimleri	2	2,90	-	-
Halkla İlişkiler	2	2,90	-	-
Şehir ve Bölge Planlama	2	2,90	-	-
Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler	2	2,90	-	-
İktisat/Maliye/Gayrimenkul Geliştirme /Bina Bilgisi/Grafik/Sosyal Çevre Bilimleri/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri/Gastronomi ve Mutfak Sanatları/Kentsel Yenileme/Endüstri Ürünleri Tasarımı	10	14,5	-	-
Toplam	69	100	13	100

Sakin şehir konusunda yapılan tezlerin bilim dallarına göre dağılımına bakıldığında; tezlerin toplamda 24 farklı bilim dalında çalışıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar özellikle turizm, mimarlık ve kamu yönetimi alanlarında yoğunlaşmaktadır. Turizm alanında yapılan çalışmalarda sakin şehir sürdürülebilir turizm kavramıyla ilişkilendirilerek, turistlerin ve yerel halkın sakin şehir algısı, sakin kent üyeliğinin halkın yaşam kalitesini ne ölçüde etkilediği incelenmiştir. Mimarlık alanında yapılan tezlerde sakin şehirlerin kentsel yaşam kalitesi üzerine etkileri, sürdürülebilir mimari, üyelik sonrası dönemde kültürel mirasın korunması kapsamında kentte gerçekleştirilen uygulamaların incelendiği tespit edilmiştir. Kamu yönetimi alanında yapılan çalışmalarda ise üyelik kriterleri bazında kentte ne gibi değişimlerin yaşandığı, sakin şehir olmanın kente katkısı, sakin kent hareketine katılmanın kentsel kimlik ve kamusal mekanlar üzerindeki etkisi ağırlıklı olarak nitel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenmiştir.

Tablo 3. Lisansüstü Tezlerde Sakin Şehrin İlişkilendirildiği Konulara Göre Dağılım

Konular	Yüksek Lisans		Doktora	
Sürdürülebilirlik/Sürdürülebilir Kentsel Kalkınma	18	26,09	3	23,08
Üyelik potansiyeli	9	13,04	1	7,69
Sürdürülebilir Turizm/ Turizm Gelişimi	8	11,59	3	23,08
Yerel Halkın Sakin Kent Algısı	8	11,59	1	7,69
Sürdürülebilir Mimari/Tasarım/Peyzaj	6	8,70	1	7,69
Kentsel Kimlik	6	8,70	1	7,69
Pazarlama / Markalama	5	7,25	1	7,69
Kentsel Yaşam Kalitesi	2	2,90	1	7,69
Kamusal Mekan	1	1,45	1	7,69
Ulaşım /Çevre /Halk Sağlığı /Coğrafya/Gayrimenkul	5	7,25	-	-
Toplam	69	100	13	100

Lisansüstü tezlerde sakın şehrin belli konular ile ilişkilendirilerek yazıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, tezlerin yazıldığı konular üzerinden farklı kavramlara göre kategoriler oluşturulmuştur. Konu kategorileri “Sürdürülebilirlik/Sürdürülebilir Kentsel Kalkınma, Üyelik Potansiyeli, Sürdürülebilir Turizm/Turizm Gelişimi, Yerel Halkın Sakin Kent Algısı, Sürdürülebilir Mimari/Tasarım/Peyzaj, Kentsel Kimlik, Pazarlama/Markalama, Kentsel Yaşam Kalitesi, Kamusal Mekan, Ulaşım/Çevre/Halk Sağlığı /Coğrafya/Gayrimenkul” olarak belirlenmiştir. Sakin şehir konusunda yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak sürdürülebilirlik kavramıyla ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda sakın şehir hareketinin ortaya çıkışı ve felsefesinin anlatıldığı, yurtdışındaki sakın kentlerdeki uygulamalar hakkında bilgi verildiği ve hareketin “Sürdürülebilirlik”, “Sürdürülebilir Kent” ve “Sürdürülebilir Kalkınma” kavramları çerçevesinde ele alınıp, sakın şehrin alternatif bir kalkınma modeli olup olmadığı konusunda tartışma yürütüldüğü görülmektedir. Sürdürülebilirlik kavramından sonra sakın şehir konusunda yapılan çalışmaların yoğunlaştığı konu sürdürülebilir turizmdir. Sakin şehri turizm ile ilişkilendiren çalışmalarda daha çok yerel halkın sakın şehir olgusu ve turizme yönelik yaklaşımlarının incelendiği görülmüştür.

Sakin şehir konusunda yapılan tezler incelendiğinde tezlerin çoğunluğunda konunun örnek olarak alınan şehir/şehirler üzerinden anlatıldığı görülmektedir. Bazı tezlerde birden fazla şehir incelendiğinden toplam sayı toplam lisansüstü tez

sayısını geçmektedir. Buna göre Türkiye'nin ilk sakin şehri olan Seferihisar'ın 27 yüksek lisans ve 10 doktora tezinde incelendiği görülmektedir. 2011 yılında sakin şehir unvanı kazanan şehirlerden Akyaka, Gökçeada ve Taraklı da Seferihisar'dan sonra en fazla incelenen sakin şehirler olmuştur. Bu şehirlerin ülkemizden sakin şehir hareketine katılan ilk şehirler olmaları ve bu nedenle yapılan değişimlerin sonuçlarının net bir şekilde görülebileceği ve halkın bu harekete daha aşına olduğu varsayımıyla daha fazla çalışmanın örneklemine oluşturmaları normal karşılanabilir. Ancak birçok sakin şehirle ilgili sınırlı sayıda çalışma yapıldığı göze çarpmaktadır.

Tablo 4. Lisansüstü Tezlerde İncelenen Sakin Şehirlerin Dağılımı

Tezlerde İncelenen Sakin Şehirler	Yüksek Lisans		Doktora	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Seferihisar – İzmir	27	34,62	10	34,48
Akyaka – Muğla	9	11,54	3	10,34
Taraklı – Sakarya	6	7,69	2	6,90
Gökçeada – Çanakkale	6	7,69	2	6,90
Vize – Kırklareli	4	5,13	2	6,90
Halfeti – Şanlıurfa	4	5,13	2	6,90
Yenipazar – Aydın	3	3,85	3	10,34
Perşembe – Ordu	4	5,13	1	3,45
Yalvaç – Isparta	3	3,85	2	6,90
Uzundere – Erzurum	4	5,13	1	3,45
Şavşat – Artvin	2	2,56	1	3,45
Eğirdir – Isparta	2	2,56	-	-
Gerze – Sinop	2	2,56	-	-
Mudurnu – Bolu	1	1,28	-	-
Göynük – Bolu	1	1,28	-	-
Toplam	78	100	29	100

Yurtdışındaki sakin şehirlerin incelendiği ya da sakin şehir olgusunun uluslararası açıdan kıyaslandığı çok az çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalara Keleş (2019)'in Seferihisar ile Avusturya'nın Horn sakin şehrini üyelik kriterlerini sağlama açısından karşılaştırdığı çalışma ve Özmen (2016)'in İtalya'da bulunan dört kurucu sakin şehirde (Greve in Chianti, Orvieto, Positano ve Bra) ve Türkiye'deki yedi (Seferihisar, Taraklı, Yalvaç, Gökçeada, Vize, Yenipazar, Akyaka) sakin şehirde yerinde incelemeler ve görüşmeler yaptığı çalışma örnek gösterilebilir. Yine Atakara (2017) çalışmasında Kuzey Kıbrıs'ta bulunan Yeniboğaziçi bölgesinin Cittaslow unvanı ile yaşadığı değişimi paylaşmıştır. Bu konuda

ülkelerarası karşılaştırmaların yapıldığı ve yurtdışındaki sakin şehirlerin de incelendiği araştırmalar yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 5. Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılım

Araştırma Yöntemi	Yüksek Lisans		Doktora	
Nitel Araştırma Yöntemi-Alan Araştırması	24	34,78	4	30,77
Nitel Araştırma-Etnografik	1	1,45		
Nitel Araştırma-Örnek Olay İncelemesi	1	1,45	1	7,69
Derinlemesine görüşmeye dayanan verilerin değerlendirildiği nitel bir çalışma	-	-	1	7,69
Nitel araştırma-İz sürme yöntemi	1	1,45	-	-
İçerik analizine dayanan bir çalışma	1	1,45	-	-
Metin inceleme, gözlem ve görüşmelere dayanan karma bir yöntem	1	1,45	-	-
Belge inceleme ve alan araştırması	1	1,45	-	-
Belge inceleme ve yerinde inceleme	1	1,45	-	-
Belge inceleme ve görüşme	1	1,45	-	-
Nicel Araştırma Yöntemi-Tarama Araştırması	20	28,99	4	30,77
Karma yöntem. Nitel ve Nicel	9	13,04	3	23,08
Belge incelemeye dayalı bir çalışma	5	7,25	-	-
Yöntem ifade edilmemiş	3	4,35	-	-
Toplam	69	100	13	100

Sakin şehir konusunda yazılmış tezlerde hangi araştırma yöntemlerinin kullanıldığına bakarsak; ilk yıllarda yazılan tezlerde daha çok belgeye dayalı inceleme yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların genellikle sakin şehirlerin yönetimleri tarafından üyelikle birlikte kentte yapılan projelerin, etkinliklerin anlatıldığı ve bu anlamda belediyelerin internet sitelerindeki bilgilerle sınırlı olduğu söylenebilir. Ancak özellikle son yıllarda alan araştırmaları ve tarama araştırmalarının ağırlık kazandığı görülmektedir. 28 lisansüstü tezde alan araştırması yapıldığı ve bunların büyük çoğunluğunda yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat, gözlem gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı görülmektedir. 24 çalışmada ise tarama araştırması yapıldığı ve bu araştırmalarda anket yoluyla veri toplandığı görülmektedir. Alan araştırmalarının özellikle sosyoloji ve kamu yönetimi bölümlerinde, tarama araştırmalarının ise turizm ve peyzaj mimarlığı bölümlerinde yapılan tezlerde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir.

Hem yüksek lisans hem de doktora tezlerinde nitel ve nicel çalışmaların dengeli olduğu görülmekle birlikte daha fazla alan araştırması yapılması gerektiği düşünülmektedir.

5.SONUÇ ve ÖNERİLER

Lisansüstü tezler, yazıldıkları alanla ilgili gelişmeleri ve eğilimleri ortaya koyması açısından önem taşımaktadır. Bu tezlerin incelenmesi o konuda gündemde olan veya çalışılmamış konuların belirlenmesi bakımından diğer araştırmacılara yol göstermektedir. Bu çalışmada Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanında www.tez.yok.gov.tr sayfasında “Sakin/Yavaş Şehir, Sakin/Yavaş Kent, Cittaslow ve Slow City” kelimeleri taranarak elde edilen ve erişime açık bulunan 82 adet teze ulaşılmış ve bu tezler içerik analizi yöntemiyle çeşitli kategorilerde incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sakin şehir konusunda 69 yüksek lisans ve 13 doktora tezi yazılmıştır. Yıllar itibariyle sakin şehir sayısı arttıkça yazılan tez sayısının da arttığı görülmektedir. Özellikle son yıllardaki artış dikkat çekicidir. 2019 yılında 30 tez yazılmıştır. En fazla tez Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde yapılmıştır. Tezlerin çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsünde çalışıldığı görülmekle birlikte, konu Fen Bilimlerinde de çalışılmaktadır. Sakin şehir konusunda en fazla turizm bilim dalında çalışma yapıldığı görülmektedir. Çalışmalar, turizmden sonra mimarlık, kamu yönetimi ve sosyoloji bilim dallarında yoğunlaşmaktadır.

Sakin şehir hareketinin tezlerde belli konular ile ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. Buna göre; sakin şehir kavramı en yoğun olarak sürdürülebilirlik/sürdürülebilir kentsel kalkınma konuları ile ilişkilendirilmektedir. Literatürde sakin şehir kriterlerinin sürdürülebilir kentleşme ilkeleriyle paralellik gösterdiği ve sakin şehir yaklaşımının alternatif bir sürdürülebilir kent modeli olduğuna ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Şehirlerin daha çok turizm eksenli bir gelişim modeli benimsedikleri özellikle ekonomik gelirlerini turizmden sağlayan kıyı şeridinde bulunan sakin şehirlerin bu unvanı turizm faaliyetlerinde kendilerini tanıtmak için kullandıkları görülmektedir. En fazla tezin turizm alanında yazılmış olması da bu ilgiyi desteklemektedir. Turizm alanında yapılan çalışmalarda sakin şehir ile turizm arasındaki ilişkinin sürdürülebilir turizm bağlamında ele alındığı görülmektedir. Sakin şehir hareketinde asıl amaç turizm değildir. Ancak kentin harekete üye olmasıyla tanınırlığının arttığı ve bunun da turist sayısında artışa yol açtığına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Bu noktada bazı çalışmalarda yerel halkın kentte turizmin gelişimine karşı yaklaşımlarının ve turizm ile sakin şehir hareketinin sürdürülebilirlik noktasında incelendiği görülmektedir. Yine sakin şehir olgusunun, turistler için tatil seçiminde ne ölçüde

bir motivasyon kaynağı olduğu, turist davranışlarına etkisi ve memnuniyet düzeylerinin araştırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır.

Sakin şehir, yerel mimari kimliğe yaptığı vurgu ve bünyesinde barındırdığı mimari, kentsel tasarım ve peyzaj bağlamında iyileştirme amaçlı üyelik kriterleri ile sürdürülebilir mimarlık konusundaki potansiyeli nedeniyle çalışmalarda ele alınmıştır. Bu çalışmalarda sakin şehirlerin yerine getirmesi gereken kriterler ve sürdürülebilir mimarlık stratejileri karşılaştırılmış, benzeyen ve ayrılan yönleri ortaya çıkarılmıştır.

Sakin şehir hareketinin ana amacı yerel halkın yaşam kalitesini yükseltmektir. Bu nedenle kentin harekete dâhil olmasıyla kentsel yaşam kalitesinde ne gibi farklılıklar meydana geldiği çalışılan konular arasındadır (Öztürk, 2012; Hatipoğlu, 2015; Toprak, 2018; Demir, 2019). Ancak bu hareketin ülkemizde kısa bir geçmişe sahip olması, şehirlerde unvanı aldıktan sonra yaşanan gelişme ve değişimler hakkında genelleme yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle sakin şehirlerde uzun vadeli etkilerin değerlendirilmesi açısından belirli periyotlarla bu alanda yapılan çalışmaların sistematik incelemelerinin yapılması hareketin uzun vadeli sonuçlarını ortaya koymak açısından önem taşımaktadır.

Sakin şehir, şehrin tanıtımı ve çekicilik açısından bu unvana sahip kentlere önemli avantajlar sunmaktadır. Şehrin pazarlanabilmesi için katkı sağlamakta, aynı zamanda şehrin markalaşmasına da yardımcı olmaktadır. Şehir yöneticileri de bu unvandan yararlanmak istemektedirler. Ekincek (2014)'in yerli/yabancı 50 sakin şehir yöneticisiyle yaptığı anket sonuçlarına göre de yöneticilerin harekete katılmalarındaki en önemli amaç şehrin pazarlanmasıdır. Yine Aktepel (2019) 12 sakin şehir yöneticisiyle yaptığı görüşmelerde, yöneticilerin harekete katılmadaki öncelikli amaçlarının şehirlerin tanıtılması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak sakin şehri pazarlama bakış açısından inceleyen çok az çalışma yapıldığı görülmektedir. Öte yandan Türkiye’de yapılan çalışmalarda yaygın görüşün genel olarak sakin şehir felsefesinin nüfusu 50.000’den az olan küçük şehirlerin gelişmesini olumlu yönde etkilediği ancak özellikle yerel halkın bilgi ve farkındalık düzeyinin istenen seviyede olmadığı çıkarımı gözönüne alındığında pazarlama ve markalaşma faaliyetlerinden etkili bir şekilde yararlanmak açısından sakin şehrin pazarlama ve markalama bakış açısıyla incelenmesinin büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalarda incelenen şehirlere baktığımızda; Türkiye’nin ilk sakin şehri olan Seferihisar’ın 27 yüksek lisans ve 10 doktora tezinde ele alındığı görülmektedir. 2011 yılında sakin şehir unvanı kazanan şehirlerden Akyaka,

Gökçeada ve Taraklı da Seferihisar'dan sonra en fazla incelenen şehirler olmuştur. Son yıllarda yapılan akademik çalışmalarda farklı sakin şehirlerin incelendiği görülse de birçok sakin şehirle ilgili çok sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu durum hareketin farklı bakış açılarına yönelik olarak Türkiye'deki diğer sakin şehirleri de kapsamına alacak şekilde genel bir çalışma yapılmasının gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Hareketin Türkiye'deki uygulanabilirliği ve başarısı konusunda bir değerlendirme yapabilmek aynı zamanda şehirlerarası kıyaslama yapabilmek için farklı sakin şehirlerde araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın diğer bir bulgusu yurtdışındaki sakin şehirlerin incelendiği ya da sakin şehir olgusunun uluslararası açıdan kıyaslandığı çok az çalışma bulunduğudur. Bu nedenle ülkelerarası karşılaştırmaların yapıldığı ve yurtdışındaki sakin şehirlerin de incelendiği araştırmalar yapılmasına ihtiyaç vardır.

Araştırma yöntemi olarak ise tezlerde en çok alan araştırmasıyla tarama araştırmasının kullanıldığı görülmüştür. Son yıllarda saha çalışmalarına ilginin artması önem arz etmektedir. Bu konuda nitel ve nicel tekniklerin bir arada kullanıldığı karma yöntemin benimsendiği çalışmaların tercih edilmesi uygun olacaktır.

Yapılan çalışmalarda, özellikle hareketin başarısında yöneticilerin sakin şehre yönelik bakış açılarının önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır. Ancak sakin şehir yöneticilerinin harekete ilişkin tutumlarının incelendiği çalışmalar çok az olup (Ekincek, 2014; Akteveli, 2019), bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. İleride yapılacak çalışmaların bu konudaki literatürü zenginleştirmek amacıyla farklı sakin şehirlerde saha araştırmalarını kapsamaları ve kentin paydaşları olarak niteleyebileceğimiz yerel halk, ziyaretçiler, işletmeciler, sivil toplum kuruluşları gibi farklı kesimleri de dahil edecek şekilde konuyu geniş bir perspektifte ortaya koyması oldukça önemlidir. Bu araştırmanın sakin şehir konusunda çalışma yapacak araştırmacılara rehber olması umulmaktadır.

KAYNAKÇA

Acar, Y. (2016). *Turistlerin Sakin Şehirleri Tercih Nedenleri, Memnuniyet Düzeyleri ve Tekrar Ziyaret Etme Niyetleri: Türkiye'deki Sakin Şehirlerin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Akteveli, E. (2019). *Türkiye Yavaş Şehirlerinde Belediye Başkanları: Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Zorluklar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Andarabi, F. F. (2012). *Cittaslow Markasına Sahip Şehirlerde Yerel Halkın Turizme Yaklaşımı Üzerine Bir Analiz: Seferihisar Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atakara, C. (2017). *Sürdürülebilir Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü: KKTC-Yeniboğaziçi Cittaslow (Sakin Şehir) Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brown A., & Jeong, B. (2018). International Comparison and Implementation of Slow City Success Determinants: The Case of Damyang Slow City, South Korea, and Seferihisar Slow City, *Development and Society*, 47 (4), 613-632.
- Carp, J. (2014). The Importance of “Slow” for Liveable Cities (Based on talks delivered in Milan and Genoa in April 2014).
- Coşar, Y. (2013). *Yavaş Şehir (Cittaslow) Olgusunun Turist Davranışları ve Yerel Halkın Kentsel Yaşam Kalitesi Algısına Etkileri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Programı, İzmir.
- Demir, H. (2019). *Yerel Halkın Bakış Açısıyla Cittaslow (Sakin Şehir) Kavramı Ve Etkinliği: Yalvaç Ve Eğirdir Örnekleriyle Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Donat, O., & Savaş, Y. P. (2016). Sakin Kent (Cittaslow) Üyeliğinin Kamusal Mekanlara Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35(1), 115-126.
- Ekincek, S. (2014). *Sakin Şehir (Cittaslow) Yöneticilerinin Sakin Şehir Hareketine Ve Sürdürülebilirliğe Yönelik Değerlendirmeleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hatipoğlu, B. (2015). Cittaslow: Quality of life and visitor experiences. *Tourism Planning & Development*, 12(1), 20-36.
- Keleş, L. G. (2019). *Türkiye ve Avusturya'nın Yavaş Şehir Olgusuna Yaklaşımlarının Karşılaştırılması: Horn ve Seferihisar Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Knox, L. P. (2005). Creating Ordinary Places: Slow Cities In a Fast World. *Journal of Urban Design*, 10(1), 1-11.

Knox, L. P., & Mayer, H. (2006). Slow Cities: Sustainable Places in a Fast World. *Journal of Urban Affairs*, 28 (4), 321-334.

Onaran, D. C. (2013). *Yavaş Şehirlerde Kentsel Kimlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.S.G.S.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü.

Özmen, A. (2016). *Tarihi "Cittaslow" Yerleşimlerinde Kentsel ve Mimari Koruma İlkeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, S. (2012). *Small Towns Reshaping Their Urban Planning Policies Joining in the Cittaslow International Network: The Case of Seferihisar in Turkey*. Master Thesis, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Petrini, C. & Padovani, G. (2011). Slow Food Devrimi: Arcigola'dan Terra Madre'ye: Yeni Bir Yaşam ve Yemek Kültürü (Çev: Ç. Ekiz). İstanbul: Sinek Sekiz Yayınevi.

Presenza, A., Abbate, T., & Micera, R. (2015). The Cittaslow Movement: Opportunities and Challenges for the Governance of Tourism Destinations, *Tourism Planning & Development*, 12 (4), 479-488.

Semmens, J. & Freeman, C. (2012). The Value of Cittaslow As an Approach to Local Sustainable Development: A New Zealand Perspective. *International Planning Studies*, 17(4), 353-375.

Servon, L.J. & Pink, S. (2015). Cittaslow: Going Glocal in Spain. *Journal of Urban Affairs*, 37(3), 327-340.

Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.

Toprak, M. (2018). *Cittaslow İlanıyla Birlikte Sükûnetini Kaybeden Şehir: Taraklı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Varol, B. (2019). *Sakin Şehirlerin Kentsel Kimlik Üzerindeki Etkileri: Seferihisar Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Walker, T.B., & Lee, T.J. (2019). Visitor and Resident Perceptions of The Slow City Movement: The Case of Japan, *International Journal of Tourism Sciences*, 19:2, 112-127.

Uluslararası Sakin Şehirler Birliği web sayfası. (2020).
www.cittaslow.org(10.05.2020)

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanı. (2020).
www.tez.yok.gov.tr(15.05.2020)