



***KMUSEKAD***

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY UNIVERSITY  
JOURNAL OF SOCIAL AND ECONOMIC RESEARCH**

**HAZİRAN 2019**

**YIL:21**

**SAYI: 36**

**JUNE 2019**

**YEAR: 21**

**ISSUE: 36**

**ISSN 2147 - 7833**



## ***KMUSEKAD***

**Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**  
**Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research**

***HAZİRAN 2019 / JUNE 2019***

***YIL: 21/ YEAR: 21 SAYI: 36 / ISSUE: 36***

***ISSN: 2147 – 7833***

### ***Sahibi / Owner***

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Adına  
Prof.Dr. Mehmet AKGÜL

### ***Editör / Editor***

Prof. Dr. Ercan OKTAY

### ***Editör Yardımcısı / Editor Assistant***

Dr.Öğr.Üyesi Tuba AKAR

### ***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Prof. Dr. Ercan OKTAY (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mustafa AYDIN (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Prof. Dr. H. Bahadır AKIN (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Birol MERCAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Doç.Dr. Hasan GÜL (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)  
Doç.Dr. Mehmet İNCE (Mersin Üniversitesi)  
Doç.Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Doç.Dr. Sinem YAPAR SAÇIK (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)

### ***Yayın Sekreteri / Secretary***

Arş. Gör. Umut ÇİL  
Arş. Gör. Nagehan KAYA  
Arş.Gör. Emin Ahmet KAPLAN

Dergi Yayın Tarihi: Haziran 2019

**Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanan ulusal hakemli akademik bir dergidir.**

**Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir. Kaynak gösterilerek kullanılabilir.  
Dergimiz, EBSCO, PreQuest, SOBIAD ve Türk Eğitim İndeksi (TEİ)'nce taranmaktadır.**

KMU Journal of Social and Economic Research which is a peer-reviewed in accordance with the double-blind system and an open access journal is published twice a year, in June and December. Since the issue of December 2013, the journal has passed to the e-journal format and its all issues can be accessed from the journal homepage (<http://dergi.kmu.edu.tr>) and EBSCO database. In this context, the journal's ISSN number has changed and our new ISSN number has been updated by ULAKBİM as "ISSN: 2147-7833". KMU Journal of Social and Economic Research is scanned and indexed by EBSCO, PreQuest, SOBIAD and the Turkish Education Index (TEI).

### ***İletişim***

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Ofisi  
70100 Karaman, Türkiye  
Faks: 0 338 226 21 01 Tel: 0 338 226 2100  
kmusekad@kmu.edu.tr

## DANIŖMA KURULU / ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. A.Cevat ACAR ( İstanbul Üniversitesi )  
Prof. Dr. Abdulkadir BULUŖ (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Abdullah YILMAZ (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Adem KORKMAZ ( Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN (KahramanmaraŖ Sütçü İmam Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bekir Berat ÖZİPEK (İstanbul Medipol Üniversitesi)  
Prof. Dr. Birol ÇETİN (GaziosmanpaŖa Üniversitesi)  
Prof. Dr. Birol MERCAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. DurmuŖ ACAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ekrem YILDIZ (Kırıkkale Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fatih CoŖkun ERTAŖ (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fatih UŖAN (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. H.Bahadır AKIN (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. H.KürŖat GÜLEŖ (Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi)  
Prof. Dr. İsmail SEYREK (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ (Sakarya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kadir CANATAN (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)  
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ (Karabük Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet BULUT (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)  
Prof. Dr. Muhammed KARATAŖ ( Akdeniz Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mustafa AYDIN (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Prof. Dr. Musa EKEN ( Sakarya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nihat IŖIK (Kırıkkale Üniversitesi)  
Prof.Dr. Osman ÇEVİK (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ramazan AKTAŖ (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ramazan YELKEN ( Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)  
Prof. Dr. Salih BARIŖIK (GaziosmanpaŖa Üniversitesi)  
Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Seyhun DOĞAN (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ŗaban UZAY (Erciyes Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU ( Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)  
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRÖNÜLŖEN (Hacettepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel EREN ( Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi)

---

## BU SAYININ HAKEMLERİ / REVIEWERS OF THIS ISSUE

Prof. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yakup ALTAN (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof.Dr. Ali ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi)  
Doç.Dr. Bülent DARICI (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Doç.Dr. Funda ÇONDUR (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)  
Doç.Dr. Haktan SEVİNÇ (İğdır Üniversitesi)  
Doç.Dr. Haluk DUMAN ( Aksaray Üniversitesi)  
Doç.Dr. Özlem BELKIS ( Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Dr.Öğr. Üyesi Hurriyet BİLGE ( Manisa Celal Bayar Üniversitesi)  
Dr.Öğretim Üyesi Halim Emre ZEREN (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KERSE (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)  
Dr.Öğr. Üyesi Mehmet TUNCER (Aksaray Üniversitesi)  
Dr.Öğr. Üyesi Salih Ziya KUTLU ( Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

**Dergimizin bu sayısında makale değerlendirmelerinde katkıda bulunan değerli öğretim üyelerine teşekkür ederiz.**

## SUNUŞ

Değerli akademisyenler ve araştırmacılar, Karamanoğlu Mehmetbey Üniuersitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'nin (Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research) 36. Sayısını yayınlamıŐ bulunmaktayız.

Yılda iki kez yayınlanan ve uluslararası endekslerde taranan dergimizin bu sayısında, sosyal ve ekonomik alanlarla ilgili olarak akademisyen, araŐtırmacı ve diğer kesimlere hitap eden özęün ve araştırmaya dayalı 5 adet makale yer almaktadır.

Öncelikli olarak dergimizde yer alan makalelerin bilimsel değerlendirilmesinde görev alan hakemlerimize ve danışma kurulu üyelerimize içtenlikle teŐekkürlerimi arz ederim.

Dergimiz, bilimsel kaliteyi artırmayı, bilimsel bilgiye katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, farklı endekslerde taranmasına yönelik çalıŐmalarımız devam etmektedir.

Dergimizin 36. Sayısının üniuersitemize, ölkemize, bilim insanlarına ve ilgili çevrelere hayırlı olmasını diliyor, emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teŐekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla...

**Prof. Dr. Ercan OKTAY**

**Editör**

<b>İÇİNDEKİLER/CONTENTS</b>	<b>SAYFA NO</b>
Künye	
Sunuş	
<i>Araştırma Makaleleri / Research Articles</i>	
Örgütlerde Yönetmel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı: Bir Uygulama Perception of Employees Related to Managerial Efficiency in Organizations: An Application <b>Oğuzhan AYTAR ve Hakan ALPAY</b>	<b>1- 8</b>
Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışına Farklı Bir Bakış: Cittáslow “Yavaş Şehir” Hareketi ve Sürdürülebilir Kalkınma A Different Perspective on Sustainable Development Approach: The Movement of Cittáslow “Slow City” and Sustainable Development <b>Gökhan KARTAL</b>	<b>9-18</b>
Şehirlerin Rekabetinde Sosyal Sermayenin Önemi Üzerine Bir Araştırma* A Research on The Importance of Social Capital in The Competition of Cities <b>Abdullah Zübeyr AKMAN ve Mustafa Atilla ARICIOĞLU</b>	<b>19- 33</b>
Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği The Relationship of Students’ Demographic Characteristics with Career Adaptability and Optimism: A Case of Kyrgyzstan <b>Hasan Gül, Azamat Maksüdünov, Adilya Yamaltdinova, Muratali Abdildaev</b>	<b>34-46</b>
A Research on the Effectiveness of Activity Audit and Accounting Audit in Gaziantep Companies Gaziantep'teki İşletmelerde Faaliyet Denetimi ve Muhasebe Denetiminin Etkinliği Üzerine Bir Araştırma <b>Murat KARAHAN</b>	<b>47-54</b>
Yayın ve Yazım Kuralları	<b>55-56</b>



## Örgütlerde Yönetmel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı: Bir Uygulama\*

Oğuzhan AYTAR<sup>1</sup>, Hakan ALPAY<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [oguzhanaytar@hotmail.com](mailto:oguzhanaytar@hotmail.com)

<sup>2</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [hakan.alpay.1984@hotmail.com](mailto:hakan.alpay.1984@hotmail.com)

### Öz

Günümüz toplumu örgütler toplumu olarak ifade edilmektedir. Örgütler bireylerin daha rahat ve işlevsel bir yaşam sürdürmesi için gerekli kurumlardır. Teknoloji ve küreselleşme örgütlerin farklı açılardan ele alınmalarını gerektirmektedir. İnsan ve toplum ilişkisi örgütler aracılığıyla daha farklı boyutlarda gelişim göstermektedir. Dolayısı ile örgüt yapısı, örgüt unsurları ve örgüt üyelerinin özellikleri örgüt misyonun gerçekleştirilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda belirlenen amaçlara ulaşma düzeyi yönetmel etkinlik olarak değerlendirilmektedir. Yönetmel etkinliğin ilişkili olduğu konular örgüt üyelerinin birinci derecede etkileşimde bulunduğu alanlardır. Bu çalışmanın amacı kamusal örgütlerde yönetmel etkinlikle bağlantılı kavram ve uygulamaları ortaya koyarak bu olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Bu çalışma anket verilerine dayalı olarak yapılan ampirik bir uygulamadır. Çalışmanın örneklemini 193 belediye çalışanı oluşturmaktadır. Bu kapsamda yönetmel etkinlikle ilişkili iş bağlantısı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarının demografik değişkenlerle ilişkisi analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların yönetmel etkinlikle ilişkilendirilen örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlantısı ve yönetim uygulamaları boyutlarına yönelik görüş ortalamaları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kamusal Örgüt, Yönetmel Etkinlik, Yönetişim, Yönetim

## Perception of Employees Related to Managerial Efficiency in Organizations: An Application

### Abstract

Today's society is expressed as the society of organizations. Organizations are the institutions that are essential for individuals to live a more comfortable and functional life. Technology and globalization require organizations to be dealt with from different perspectives. The relationship between human and society develops in different dimensions through organizations. Therefore, organizational structure, organizational elements and the characteristics of the members of the organization are great importance for the accomplish of the mission. The level of achieving the objectives determined in this context is evaluated as managerial efficiency. Themes related to managerial activities are the areas where the members of the organization interact in the first degree. The aim of this study is to determine the perceptions of employees about the concepts and practices related to managerial activity in public organizations. This study is an empirical application based on survey data. The sample of the study consists of 193 municipal employees. In this context, the relationship of business commitment, organizational effectiveness, governance practices and related performance dimensions related to managerial effectiveness with demographic variables were analysed. As a result of the analysis, it was found that there was no significant difference between the perceptions of employees the relationship of business commitment, organizational effectiveness, governance practices and related performance dimensions related to managerial effectiveness in terms of gender, marital status, age, education level and income status.

**Keyword:** Public Organization, Managerial Efficiency, Governance, Management

\* Bu çalışma Dr. Öğretim Üyesi Oğuzhan AYTAR danışmanlığında Hakan Alpay tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezi verilerine dayalı olarak üretilmiştir.

### 1. Giriş

Toplumsal bir varlık olan insan, kendi ihtiyaçlarını bireysel olarak karşılayabildiği gibi kendi imkanlarıyla elde edemediği ihtiyaçlarını belli alanlarda uzmanlaşmış insanlardan yardım olarak karşılama yoluna gitmiştir. Bu da bireylerin çok farklı özelliklerdeki maddi ve manevi toplumsal gereksinimlerinin ideal biçimde karşılanmasını sağlamıştır. İnsanoğlu örgütler sayesinde tek başlarına yapamadıkları işleri kolaylıkla yerine getirebilme becerisine sahip olmuştur (Şimşek ve Çelik, 2016: 24-25).

Yirmi birinci yüzyılda ekonomik, sosyal ve bilimsel gelişmeler işletmeler dışındaki diğer örgütlerin de müşteri bazında toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurma, etkinlik, kalite, verimlilik, katılımcılık gibi konuları dikkate alma; kurumsal yönetim kapsamında şeffaflık, hesap verilebilirlik, sorumluluk ve eşitlik gibi kavramlara odaklanma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (İşcan

ve Kaygın, 2019: 216; Altın, 2013: 116). İnsanların kolektif olarak istek ve beklentilerini açıkladığı ve yönlendirdiği platformlar, toplum olarak refah düzeyi ve yaşam kalitesiyle ilişkili tüm örgütleri derinden etkilemektedir. Örgütler belirsizleşen çevre koşullarına ve rekabet ortamına uyum sağlayabilmek için yeni yönetim biçimleri ve stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır (Tunç, 2015: 70; Eren, 2015: 61). Daha önceleri kamu gücü, kamu hizmeti, kamu malları gibi devlet ve otorite ile ilişkilendirilen ve beklentinin düşük olduğu alanlarda, özel işletme mantığı ve profesyonel yönetim davranışı beklenir hale gelmiştir.

İşletmeler insan istek ve ihtiyaçlarını en ekonomik ve uygun biçimde karşılamak için kurulan sosyo-teknik sistemlerdir (Koçel: 2018: 67). Nitekim işletmeler, bir taraftan bilimsel gelişmelerden yararlanarak kalite-maliyet açısından optimum düzeyde beklentiye karşılamak, diğer taraftan da insan ihtiyaçlarına en ergonomik biçimde çözüm geliştiren

ürün ve hizmetleri sunmakla sorumludurlar. İşletmelerin süreklilikleri ve gelişimleri bu çerçevede değerlendirilmektedir. Günümüzde müşteriler her geçen gün kendilerine daha uygun koşullarda mal ve hizmet üreten, ihtiyaçlarını kendilerinden daha önce keşfederek bu ihtiyaçlara yönelik faaliyet yürüten işletmelere yönelmektedirler. Dolayısı ile işletmelerin süreklilikleri ve başarı düzeyi güncel birtakım yönetim uygulamaları ve bilimsel gelişmelerden yararlanma potansiyellerine bağlı olarak gelişmektedir. Örgütlerin yönetiminde klasik yönetim, kavram, teknik ve yöntemler yerini bilgi, iletişim ve teknolojik gelişimlere dayalı strateji ve iş modellerine bırakmıştır (Koçel: 2018: 7; Şimşek ve Çelik, 2016: 356; Tunç, 2015: 84).

Günümüze kadar gelen süreçte özel işletmeler küresel rekabet ortamında kendilerini sürekli yenileyip geliştirirken, kamu işletmeleri etkinlik açısından yetersiz kalmışlardır. Özellikle teknolojide yaşanan dönüşüm örgütlerde keskin dönüşümlere yol açmıştır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 180). Kamu işletmelerinin birçoğunun zamanla teknolojik gelişmeleri takip edemez hale gelmesi, etkinlik açısından kamu işletmelerinin hizmet anlayışlarının yeniden değerlendirilmesine yol açmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak kamu örgütlerinin küçülmesi ve rekabet koşullarına uygun hareket edebilecek yapılara dönüşmesi amaçlanmaktadır (Altın, 2013: 102).

## 2.Örgütsel Etkinlik

Sözlük anlamında örgüt “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Yazarların örgüt kavramı hakkındaki görüşleri farklı tanımlamaları ortaya çıkarabilmektedir. İki veya daha fazla insanın ortak bir amaç için davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı olarak da ifade edilmektedir (Karcıoğlu ve Timuroğlu, 2004: 319). Sayın (2008: 34), örgüt olgusunun kimilerine göre “belirlenmiş ortak bir gayeye yönelik faaliyetlerin organize edilmesi”, kimilerine göre ise “beraber olmaktan ileri gelen mecburiyetten kaynaklanan bir sosyal yapı” olduğunu belirtmiştir. Koçel’e (2015: 100) göre örgüt/organizasyon kavramı iki farklı anlamı içermektedir. Birinci anlamda yapıyı ifade eden, önceden planlanmış ilişkiler topluluğudur, ikinci anlamı ise; bir yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, eylemle ilişkili faaliyetleri tanımlanmaktadır.

Literatürde etkinlik, etkililik, verimlilik ve üretkenlik kavramlarına ilişkin bir karmaşanın yaşandığı görülmektedir. Özellikle örgütlerdeki fonksiyonel birimlerin faaliyet alanlarına yönelik bakış açısı bu karışıklığın temel nedenini oluşturmaktadır. Bazı kaynaklarda bu kavramların aynı anlamda kullanıldığını da görmek mümkündür. Etkinlik kavramı verimlilik çalışmaları kapsamında işlerin doğru yapılma yeteneğini ifade etmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 1-2). Etkinlik ekonomik yönüyle ön plana çıkan bir kavramdır. Etkinlik Bir üretim sürecinin çıktısını hesaplamada göz ardı edilmemesi gereken bir kavram olması yanında örgütsel hedeflerin başarılmasıyla yakından ilişkilidir (Efil, 2015:416). Sarıkaya’ya (2008: 26) göre; etkinlik, bir kuruluşun ulaşması planlanan hedef ile kuruluşun elde ettiği çıktının karşılaştırılmasıdır. Bu dönem kuruluşun elde ettiği sonuç ile gerçekleştirilmesi gereken arasındaki uygunluğun sistematik izlenme sürecidir.

Örgütsel etkinlik ise örgüt faaliyetlerinin verimlilik ve yerindelik ilkeleri doğrultusunda kolektif olarak doğru icra

edilmesidir. Birey ve grup etkinliklerini kapsayan örgütsel etkinlik, belirtilen etkinlik türlerinin etkinlik toplamından daha fazlasını ifade etmektedir. Sinerji ilkesi gereği bütüne ilişkin faaliyet toplamı birim faaliyetlerinin toplamından daha yüksek seviyededir (Ekinci ve Yılmaz, 2002: 36). Örgüt yöneticilerinin odaklandığı ve örgütsel etkinlikten beklenen performansın kaynağı yaratılan sinerji etkisidir.

Örgütsel etkinlik kavramı küreselleşmenin ve örgütler arası etkileşimin artmasıyla birlikte daha fazla önem kazanmıştır. Küreselleşmenin etkisi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle tüm dünyada demokratikleşme adımları hızla artmaya başlamıştır. Artan demokratikleşmenin etkisiyle insanlar daha kaliteli hizmet talep etmeye başlamıştır. Kaliteli hizmet talebine siyasal erk daha fazla kayıtsız cevap vermek zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarında yapısal reformlar hayata geçirilmeye başlanmıştır (Yakışık ve Çetin, 2017: 966-967; Ağcakaya ve Öğrekçi, 2016: 31-32).

## 3.Örgütlerde Yönetimsel Etkinlik

Yönetim, örgütsel faaliyetlerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordinasyonu ve denetlenmesiyle ilgili işlerin eylem sürecidir. Bu süreç içerdiği faaliyetler açısından farklılık taşısa da tüm örgütler açısından temel referans aşamalarını ifade etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2016: 4). Bu faaliyetlerin verimlilik koşulları dikkate alınarak, amaçlara ulaşma düzeyini daha üst noktalara taşımak adına modern yönetim tekniklerinin uygulanması, yönetimsel etkinlik kapsamında değerlendirilmektedir. Yönetimsel etkinliği üst noktalara taşıyacak yöneticilerin zamanı iyi değerlendirmesi, somut hedeflere sahip olması, gücünün farkında olması, odaklanma yeteneğine sahip olması ve etkili karar alabilme iradesine sahip olması beklenmektedir (Drucker, 1994: 33-34). Yönetimsel etkinlik kapsamında örgüt yöneticisinin, örgütsel etkinliği artırma, örgütsel sorunlara çözüm önerisi geliştirme, çalışanların örgüte bağlılığını artırma, çalışanların performanslarını yükseltme ve örgüt paydaşlarının beklentilerini göz önünde bulundurma gibi görevleri bulunmaktadır. Etkin bir yöneticinin örgüt içerisinde yürütmek zorunda olduğu faaliyetlerin teknik, beşeri ve kavramsal boyutlarının bilincinde olması gerekmektedir (Koçel, 2015: 92). Bu boyutlardan beşeri boyut yönetimsel etkinlik açısından kilit öneme sahiptir. Çalışanların ya da astların motive edilmesi, harekete geçirilmesi, yönlendirilmesi ve onların çabalarıyla başarıya ulaşmasını ifade etmektedir. Yönetim başkaları aracılığıyla iş yapabilme becerisi olarak tanımlandığında, çalışan performansının yönetimsel etkinlikle doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Özellikle yirmi birinci yüzyıl içinde örgütlerin dönüşümü yönetimsel etkinlikle ilişkili faaliyet konularına yaklaşımı olumlu yönde etkilemiştir. İşletme niteliğindeki örgütlerin hizmet anlayışındaki farklılığı kamu örgütlerinin de bu konularda harekete geçmesine yol açmıştır. Bu yaklaşım ve paradigma değişimi özellikle kamu örgütlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve yönetim kavramlarıyla müşteri/vatandaş odaklı bakış açılarını geliştirmiştir (Ünlü, 2018: 72; Saklı, 2013: 152). Dolayısı ile kamu örgütleri, varlıklarını korumak amacıyla yönetim faaliyetlerini işletme yönetimi bakış açısıyla yeniden ele alma ihtiyacı hissetmektedir (Karcı, 2008: 46). Bu algı kamu örgütlerinin varlığını ve gerekliliğini sağlayacak birtakım iyileştirmelerin yapılmasını sağlayacaktır.



Örgütün hedeflerine ulaşma derecesi, örgütün çevresiyle uyumu ve örgütün organik olarak işbirliği içinde olduğu stratejik iç ve dış baskı gruplarının davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Açık sistem anlayışı açısından örgüt başarısı ile pozitif çevresel etkileşim arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Koçel: 2018: 283). Ancak günümüzde bürokrasi yaklaşımıyla özdeşleşen örgüt içinde işlerin görülmesini aksatan ve zaman kaybına neden olan bürokratik davranışların etkisi de küçümsenmeyecek kadar önemlidir (Şimşek ve Çelik, 2016: 157). Bu bürokratik davranışların arasında sorumluluktan kaçma, sorumluluğu atma, yetki biriktirme, kararları erteleme, biçimsellik, geleneklere bağlılık, bürokratik sabotaj, güç odakları oluşturma gibi konular yer almaktadır. Bu konularla ilgili olumsuzlukların kamu örgütlerinde daha sık yaşandığı bilinmektedir (Ertürk, 2013: 480). Dolayısıyla bu davranışlar örgütlerde doğrudan örgütsel ve yönetsel etkinlik performansını etkilemektedir.

Yönetsel etkinliğin göstergelerinden bir tanesi de örgütün kurumsal yönetim anlayışının paydaşlara yansımalarıdır. Bu kapsamda örgütsel faaliyetlerle ilişkili şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve eşitlik ilkelerinin ifade ettiği sorumlulukların yerine getirilmesi önem taşımaktadır. Bu ilkeler örgüt paydaşlarının haklarını koruma ve örgütsel etkinlik hakkında ilgililere bilgi sunma misyonunu içermektedir (İşcan ve Kaygın, 2019: 216).

Örgüt içindeki mevcut kaynakların maksimum faydayı sağlayacak şekilde kullanılması hem özel nitelikteki hem de kamu kurumu niteliğindeki örgütler için yönetsel açıdan başarı kriterleri arasında sayılmaktadır. Ancak özel örgütlerde bu başarı kriteri objektif olarak ele alınıp denetlenirken, kamu örgütlerinin yapısı gereği denetim faaliyetlerinin objektif kriterlerden yoksun olduğu görülmektedir. Dolayısı ile örgütlerde yönetim ve denetim faaliyetlerinin objektif kural ve ilkelere göre yürütülmesi temel amaçtır. Bu amacın yerine getirilmesinde yönetsel etkinlik değerlendirme kriterleri ya da uygulama araçları önem taşımaktadır. Çalışmamızda literatürde yönetsel etkinlikle ilişkili iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ile ilgili konulara yönelik bir kamu örgütündeki çalışanların tutumları ve belirlenen boyutlar arasında demografik değişkenlere göre farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

### 3.1. Kamusal Örgütlerde Yönetsel Etkinlik

Etkinliğin kamu sektörü açısından oldukça gerekli ve ulaşılması gereken bir amaç olduğu hususunda herkes ortak bir payda da birleşmektedir. Ancak bu konuda birtakım çekinceler bulunmaktadır. Sosyal devlet anlayışı gereği vatandaşların istek ve ihtiyaçlarının yerine getirilmesi sosyal eşitlik prensibi açısından tartışma alanındadır. Kimi yönetim uygulamaları vatandaşların bazılarını göre etkin ve ekonomik olarak görülürken bazılarını göre ise verimsiz ve pahalı olarak görülebilmektedir Sosyal eşitlik dikkate alınmadığı takdirde kamu yönetimi tarafından vatandaşların yasalardan kaynaklanan çıkarlarının ve haklarının ihmal edilmesi söz konusudur (Ünlü, 2018: 70-71). Kamu yararı olarak da ifade edilen olgunun son dönemde yönetsel etkinlikle karşılaştırıldığında geri planda tutulduğu görülmektedir ancak bu durum kamu yararının tamamen göz ardı edildiği anlamını taşımadığı bilinmelidir (Demir, 2009: 89).

Kamusal örgütlerde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin girdi ve çıktı ilişkisinin değerlendirilmesi birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıkların esas kaynağı paydaşların kamu hizmetlerine yönelik farklı bakış açılarıdır.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve bu anlayışın sürdürülmek istenmesi, etkinlik ve etkinliği sağlama kriterlerinin belirlenmesini zorlaştırmakta ve bu durum kamu yönetimi disiplini önemli bir sorun teşkil etmektedir (Saklı, 2013: 146). Kamusal hizmet sunan örgütlerin varlık sebebi fırsat eşitliğine dayalı ucuz ve kaliteli hizmet üretmektir (Kurun, 2017: 89). Kamusal örgütlerde temel amaç kar elde etmek olmadığı için hizmet üretiminde hizmetlerin maddi değerinin tespit edilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenle kamu örgütlerinde etkinliğin ölçülmesi klasik kamu yönetimi açısından neredeyse imkânsız hale gelmektedir (İlkorkor, 2013: 32; Ekinci ve Yılmaz, 2002: 35; Tortop vd., 2007).

Örgütlerde performans analizi, örgüt faaliyetlerinin kuruluş amaçlarına ulaşmada elde edilen başarının ölçümü olarak ifade edilmesidir. Kamusal örgütlerde kamu görevlileri için temel hedef performans analizi ölçümü sonucu yüksek kanaat notu almaktır. Dolayısıyla kamu görevlilerin görev alanlarına giren faaliyetleri yerine getirirken kural olarak kaynakların etkinliğini düşünmemekte, onun yerine hedefe ulaşmayı öngören etkililiği ön planda tutan bir tutum sergilemektedirler. Kamusal örgütler tarafından sunulan hizmetlerden kural olarak herkes eşit ve adil bir biçimde yararlanma hakkına sahiptir. Bu nedenle kâr amacı gütmeyen kuruluşlar faaliyetlerinde etkinlik ve eşitlik anlayışlarını eşit düzeyde benimsemektedir (İlkorkor, 2013: 33). Etkinlik kamu örgütleri açısından temel performans ölçütleri arasında değerlendirilmeye başlanmıştır (Şaylan, 2000: 9).

Değişen çevre koşulları ve kamu örgütlerinin yapısal dönüşümü yeni yönetim yaklaşımlarını gündeme taşımaktadır. Örgüt yönetiminde paydaş beklentilerinin ve katılımının daha çok önem taşıdığı günümüzde, başarı kriterlerinin daha genel ve objektif bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısı ile kamu ve özel örgütlerin yönetiminde ortak bir takım referans alanları oluşmaktadır. Bu kapsamda yönetsel etkinlik açısından kamu örgütlerinin yapısı ve işlevleri önemli ölçüde işletme yönetimi ilkelerinden etkilenmektedir (Akyel ve Köse, 2010: 22).

### 4. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölüm ve 39 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde personelin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu bölümde ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, ikamet yeri ve gelir düzeyi gibi demografik sorular yöneltilmektedir. Anketin ikinci bölümünde örgütsel etkinlik on yargı, ilişkili performans beş yargı, iş bağlılığı sekiz yargı ve yönetim uygulamalarına yönelik yedi yargıdan oluşan likert tipi soruların yer aldığı dört boyut bulunmaktadır. İkinci bölümde yer alan likert tipi soruların oluşturulmasında büyük ölçüde Çatalsakal (2016) ve Tuna (2014) tarafından kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

Çalışma çerçevesinin oluşturulmasında hipotezlere kaynaklık eden ana sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulamaları hakkındaki görüş ortalamaları cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulamaları hakkındaki görüş

ortalamaları yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Beşli likert tipi yargılar ölçeğe göre; 1,00 Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılıyorum, 5 Kesinlikle Katılıyorum şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kamusal örgütlerde yönetsel etkinlikle bağlantılı kavram ve uygulamaları ortaya koyarak bu olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğe ilişkin şüphe ve eleştiriler çalışmanın çıkış noktasını tanımlamaktadır. Bu kapsamda uygulama bölümünde bir belediye örgütünde çalışanların yönetsel etkinlikle ilişkili örgütsel etkinlik, performans, iş bağlılığı ve yönetim gibi faktör gruplarına yönelik görüşlerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu ve çalışılan birim gibi değişkenler açısından farklılık bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Dolayısı ile uygulama sonuçları değişken gruplarından hangisi veya hangilerinin kamusal etkinlikle ilişkili olgulara katılım düzeyinde etkin rol oynadığını ve bu değişken gruplarından hangilerinin bu konulara ilişkin yaklaşımın diğerlerinden farklı olduğu tespitine yönelik fikir sağlayacaktır.

#### 4.2. Araştırmanın Önemi

Yönetsel etkinliğe ilişkin çalışan görüşlerinin incelenmesi kamu örgütlerine yönelik mikro bakış açısını yansıtmaya açısından önem taşımaktadır. Kamu örgütlerinin ve sunulan hizmetlerin yapısı gereği vatandaş- müşteri ikilemi ve çalışanların düşünceleri kamu işletmeciliği ve yönetim konularında daha net bilgi sunma potansiyeline sahiptir. Bu kapsamda kamu işletmeciliği alanında kamu hizmetini sunan ancak aynı zamanda özel bir işletme hizmet kalitesi beklenen belediye örgütü çalışanlarının yönetim ve kamu işletmeciliğine yönelik algı, beklenti ve sorunları önem arz etmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak kamu işletmeciliğinde, araştırma çerçevesinde personel görüşleri dikkate alınarak yapılan birtakım tespit ve öneriler, daha sonraki çalışma ve uygulamalara da kaynak niteliği taşıyacaktır.

#### 4.3. Araştırmanın Kısıtları

Kamu örgütlerinin yapısı gereği çalışanlar bir takım yönetsel etkileri göz önünde bulundurarak yanıtlarını bu doğrultuda şekillendirmiş olabilir. Dolayısı ile araştırmada kullanılan anket sorularına verilen cevaplar çalışanların kendi fikirlerini net olarak yansıtmayabilir. Anketi cevaplayanlar, bu tür bilimsel çalışmalarını gereksiz görebilir, zaman yönünden gereken dikkati göstermeyebilir ya da ortaya çıkan sonuçların kendi yaşantılarına olumlu ya da olumsuz etki edebileceği düşüncesiyle olumsuz tutum içerisinde olabilirler.

#### 4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Anket analizinde örneklemin evren ile uyumlu kabul edilebilmesi için nicelik olarak yeterli miktarda olması ve yapısal olarak evrenle benzerlik arz etmesi gerekmektedir. Anket uygulamasında yeterli sayıda birey olmazsa, anketin seçiminde bilinçli ya da bilinçsiz olarak taraf tutma söz konusu ise, yanlış ya da uygun olmayan yöntemlerle seçilen bir örneklemden sonuçlar elde ediliyorsa doğal olarak bu sonuçlara dayanan tahmin ve genellemeler anketin doğruluğu üzerinde yanlış bir etki uyandıracaktır. Konya İli Selçuklu

Belediyesi yönetsel etkinlik boyutlarının değişkenler açısından analiz edileceği örgüt olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile çalışma evrenini Selçuklu Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünün Selçuklu Belediyesi'nde çalışan idari personel (N: 383) olarak kabul edilmesi durumunda %95 güven aralığında, önerilen minimum örneklem sayısı 193 olarak hesaplanmaktadır. Dolayısı ile 193 örneklem sayısının, %95 güven seviyesinde yeterlilik sağladığı, araştırmada örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

#### 5. Araştırma Bulguları

Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programına kaydedilip analiz edilmiştir. Dağılım verilerine ilişkin normallik testi analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo1.** Normallik Testi Sonuçları

Dağılım Verileri	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Df	Anlamlılık
	,061	113	,082

Tablo 1 normallik testi sonuçlarına göre  $0,082 > 0,05$  olduğundan verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar (n:193)

	F	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	121	63,0
Kadın	72	37,0
Toplam	193	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	144	74,5
Bekar	49	25,5
Toplam	193	100
<b>Yaş</b>		
20-29 Yaş	31	16,1
30-39 Yaş	56	29,2
40-49 Yaş	55	28,6
50 Yaş ve Üzeri	51	26,0
Toplam	193	100
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	70	36,5
Ön Lisans	36	18,8
Lisans	56	28,6
Lisansüstü	31	16,1
Toplam	193	100
<b>İkamet Yeri</b>		
Selçuklu	167	86,5
Meram	8	4,2
Karatay	18	9,4
Toplam	193	100
<b>Birim</b>		
Mali H.	28	14,6
İK	17	8,9
Emlak	22	11,5
Fen İşl.	33	16,7
İmar	23	12,0
Park ve Bahçe	25	13,0
Zabıta	24	12,5
Yazı İşl.	21	10,9
Toplam	193	100

Araştırmaya katılan çalışanlara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, ikamet edilen bölge ve çalışılan birim bilgileri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların %63'ü erkek, %37' si kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından görüşlerine başvuru alan çalışanların %74,5'i evli, %25,5'i ise bekdir. Yaş değişkeni açısından katılımcıların %16,1'ini 20-29 yaş, %29,2'sini 30-39 yaş, %28,6'sını 40-49 yaş, %26'sını 50 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Eğitim durumu değişkeni dağılımlarının %36,5'ini lise, %18,8'ini ön lisans, %28,6'sını lisans, %16,1'ini lisansüstü eğitime sahip olanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların gelir durumu dağılımları incelendiğinde çalışanların %40,1'ini 2001-3000 TL, %20,3'ünü 3001-4000 TL, %22,9'unu 4001-5000 TL, %16,7'sini 5001 TL ve üzeri gelir sahibi olanlar oluşturmaktadır. Çalışanların ikamet ettikleri belediye sınırları incelendiğinde Selçuklu Belediyesi çalışanlarının %86,5'inin Selçuklu İlçesinde, %4,2'sini Meram İlçesinde ve %9,4'ünün Karatay İlçesi'nde ikamet ettiği tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** Yönetimsel Etkinlik Boyutları Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	N	Cronbach ( $\alpha$ )
Örgütsel Etkinlik	10	.948
İlişkili Performans	5	.910
İş Bağlılığı	8	.905
Yönetişim Uygulaması	7	.911
Ölçek Geneli (Tüm Boyutlar)	30	.819

Tablo 3. incelendiğinde genel olarak tüm boyutların güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma sistematığı sürecinde demografik özelliklere ilişkin bilgilerin yanı sıra örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulaması boyutlarına yönelik soruların yanıtları ortalamalar açısından da değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutlarına Yönelik Görüş Ortalamaları

	1 (Kesinlikle Katılmıyorum) <<<<<>>>> (Kesinlikle Katılıyorum) 5	N	Min	Max	Ort.	Std. S.
Örgütsel Etkinlik	Üst yönetimimiz geleceği düşünerek, belediye amaçlarını doğru yönlendirmektedir.	193	2,00	5,00	4,4115	,67294
	Üst yönetim 'kalite' anlayışına çok önem vermektedir.	193	2,00	5,00	4,4948	,56045
	Belediyemizin önümüzdeki beş yıl için stratejik planı hazırdır.	193	1,00	5,00	4,3542	,76547
	Belediyemiz çalışanları kurumun stratejik amaçlarını kavramışlardır.	193	2,00	5,00	4,3594	,71704
	Belediye kararlarını belirlerken, paydaşlarımızın düşüncelerini dikkate alırız.	193	2,00	5,00	4,4375	,63596
	Belediyemiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarımızı yetiştirmektedir.	193	3,00	5,00	4,5781	,54546
	Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	193	2,00	5,00	4,5313	,57801
	Belediyemizin finansal performansı diğer belediyelerden daha iyidir.	193	3,00	5,00	4,5677	,57487
	Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	193	1,00	5,00	4,3333	,82076
	Kurum imajımız diğer belediyelerden daha iyidir.	193	2,00	5,00	4,5469	,53943
Performans	Görev alanımla ilgili işleri yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim.	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
	Görev alanımla ilgili olmayan işleri de yapmakta gönüllü oluyordum.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
	Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla iş birliği içerisinde çalışmaktayım.	193	1,00	5,00	4,6094	,67763
	Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
	Kurum hedeflerini onaylamakta, savunmakta ve desteklemekteyim.	193	2,00	5,00	4,3750	,61822
İş Bağlılığı	Yaptığım işi anlamlı ve amaç dolu buluyorum	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
	İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissediyorum.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
	İşim bana heyecan veriyor	193	1,00	5,00	4,4167	,76119
	Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum.	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	193	2,00	5,00	4,4323	,63543
	Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	193	3,00	5,00	4,5573	,54806
	Çalışırken işten başka bir şey düşünmem	193	2,00	5,00	4,5052	,56972
	İşimde zihinsel açıdan oldukça esneğim	193	3,00	5,00	4,5781	,56433
Yönetişim	Belediyemizde sorun çözme, değişime uyum ve yenilikçilik açısından geliştirici yöntemler uygulanmaktadır. (Örn: Beyin Fırtınası)	193	2,00	5,00	4,4115	,67294
	Belediyemizde çalışanları motive edici davranış ve uygulamalara önem verilmektedir.	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
	Belediyemizde örgüt kültürünün önemi ve etkisi bilinmektedir.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
	Belediyemizde insan odaklı bir yönetim uygulanmaktadır	193	1,00	5,00	4,4167	,76119
	Belediyemizde kariyer olanakları istenilen düzeydedir	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
	Belediyemizde açık sistem anlayışına göre yönetilmektedir	193	2,00	5,00	4,4323	,63543
Belediyemizde karşılıklı etkileşime dayalı bir yönetim icra edilmektedir.	193	2,00	5,00	4,5313	,57801	

Tablo 4 belediye çalışanlarının örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulaması boyutlarına yönelik görüş ortalamalarını yansıtmaktadır. Örgütsel etkinlik boyutu içerisinde 4,5781 değer ortalaması ile en yüksek katılımın "Belediyemiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarını yetiştirmektedir." şeklinde ifade edilen yargıya olduğu görülmektedir. Yine örgütsel etkinlik boyutu içerisinde en düşük değer değerlendirme prosedürlerine ilişkin ifadeye yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısı ile bu boyut içerisinde örgütsel etkinliğin daha üst noktalara taşınması ve amaçlara ulaşma düzeyinin yükseltilmesi için çalışanların değerlendirilmesinde daha objektif araçların kullanılmasını gerekli kılmaktadır.

Çalışanların İlişkili performans ifadelerine katılım düzeyleri genel olarak o ifadeye katılım ortalamaları ile gösterilmiştir. Çalışanların bu boyut içerisinde en yüksek katılım görüşü belirttikleri ifade yardımlaşma ve işbirliği temalarının yer aldığı "Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım." yargısı olduğu görülmektedir. İlişkili performans boyutu içerisinde 4,4271 değeri ile en düşük ortalamaya sahip olan ifadenin kural ve prosedürlerin benimsenmesiyle ilişkili yargı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurum içerisindeki kural ve prosedürlerin katılımcı yönetim anlayışıyla çalışanlara benimsenmesi önem arz etmektedir.

Belediye çalışanlarının iş bağlılığı boyutu içerisinde yer alan "İşimde zihinsel açıdan oldukça esneğim." ifadesi 4,5781 değeri ile en yüksek katılım ortalamasına sahiptir. Aynı kapsamda yer alan "Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum." ifadesi ise en düşük katılım ortalamasına sahip yargı olarak görülmektedir. Dolayısı ile iş yoğunluğunun çalışanlarının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

**Tablo 5.** Farklı Birimlerin Yönetimsel Etkinlik Boyutları Hakkındaki Görüş Ortalamaları Karşılaştırması

Müdürlükler	Örgütsel Etkinlik	İş Bağ.	Yönet. Uyg.	İlişkili Perf.	
Mali H.	Ort.	4,3679	4,3871	4,4039	4,3857
	Std.S.	,31746	,32447	,37051	,38846
İK	Ort.	4,5118	4,5682	4,4535	4,4235
	Std.S.	,21472	,28247	,35447	,42357
Emlak	Ort.	4,4500	4,5018	4,4868	4,5455
	Std.S.	,33058	,34916	,37808	,35554
Fen İşl.	Ort.	4,4656	4,5056	4,4463	4,5188
	Std.S.	,27546	,31660	,31954	,34024
İmar	Ort.	4,5565	4,5670	4,5400	4,5826
	Std.S.	,38237	,36631	,43522	,47830
Park ve Bah.	Ort.	4,3880	4,5164	4,4744	4,5200
	Std.S.	,39615	,40654	,43956	,42426
Zabıta	Ort.	4,5417	4,5333	4,5363	4,5333
	Std.S.	,27174	,32951	,35851	,37610
Yazı İşl.	Ort.	4,4429	4,4781	4,4557	4,4857
	Std.S.	,18593	,24901	,23284	,28685
TOP.	Ort.	4,4615	4,5027	4,4726	4,5000
	Std.S.	,30932	,33178	,36252	,38397

Çalışanların yönetim uygulaması ifadelerine katılım düzeyleri genel olarak o ifadeye katılım ortalamaları ile gösterilmiştir. Çalışanların bu boyut içerisinde en yüksek katılım görüşü belirttikleri ifade örgüt kültürü temasının yer aldığı "Belediyemizde örgüt kültürünün önemi ve etkisi bilinmektedir." şeklinde kurgulanan yargıdır. Yönetişim uygulaması boyutu içerisinde 4,4115 değeri ile en düşük

ortalamaya sahip olan ifadenin kariyer olanakları ile ilgili "Belediyemizde sorun çözme, değişime uyum ve yenilikçilik açısından geliştirici yöntemler uygulanmaktadır." şeklindeki ifade olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda objektif ve uygulanabilir birtakım prosedürler aracılığıyla kariyer planlarının yapılandırılması kamu işletmeciliği etkinliğini artırmada kullanılacak önemli araçlar arasında sayılmaktadır.

Belediye örgütünün farklı birimlerinde çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan ifade gruplarına yönelik görüş ortalamaları Tablo 5. üzerinde gösterilmiştir. Örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan ifade gruplarına yönelik genel katılım ortalamaları değerlendirildiğinde en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü çalışanlarına ait olduğu görülmektedir. Farklı boyutlar birimler açısından değerlendirildiğinde örgütsel etkinlik boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü; iş bağlılığı boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İnsan Kaynakları Müdürlüğü; yönetim uygulaması boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü; ilişkili performans boyutu ifadelerine en yüksek katılımın yine İmar ve Şehircilik Müdürlüğü'ne ait olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutları Görüşlerinin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre T testi Tablosu

H <sub>0</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur.		
H <sub>1</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark vardır.		
X/Y	(1)Cinsiyet	(2)Medeni Durum
İş Bağlılığı	Sig. (2-tailed) 0,764>0,05	Sig. (2-tailed) 0,609>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Örgütsel Etkinlik	Sig. (2-tailed) 0,275>0,05	Sig. (2-tailed) 0,518>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Yönetişim Uygulamaları	Sig. (2-tailed) 0,529>0,05	Sig. (2-tailed) 0,531>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
İlişkili Performans	Sig. (2-tailed) 0,561>0,05	Sig. (2-tailed) 0,321>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur

X: Faktör Grupları Y: (1) Cinsiyet ve (2) Medeni Durum

Levene testi sonuçları göre cinsiyet açısından iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı (p>0.05), medeni durum açısından iş bağlılığı, örgütsel etkinlik boyutları varyans homojenliğinin sağlandığı (p>0.05), yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutları verilerinde varyans homojenliğinin sağlanmadığı (p<0.05) tespit edilmiştir. Dolayısı ile cinsiyet değişkeni tüm boyut verileri için eşit dağılım satırındaki veriler baz alınmıştır. Medeni durum değişkeni yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutları verilerinde eşit olmayan dağılım verileri kullanılmıştır. Bu kapsamda Tablo 6

incelendiğinde iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarına yönelik görüşlerin tümünde %95 güven aralığında anlamlı bir tutum farklılığı bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutları Görüşlerinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Gelir Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

H <sub>0</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur.			
H <sub>1</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark vardır.			
X/Y	(1) Yaş Grupları	(2) Eğitim Düzeyi	(3) Gelir Durumu
İş Bağlılığı	Sig. (2-tailed) 0,760>0,05	Sig. (2-tailed) 0,195>0,05	Sig. (2-tailed) 0,526>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Örgütsel Etkinlik	Sig. (2-tailed) 0,174>0,05	Sig. (2-tailed) 0,316>0,05	Sig. (2-tailed) 0,623>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Yönetişim Uygulamaları	Sig. (2-tailed) 0,623>0,05	Sig. (2-tailed) 0,448>0,05	Sig. (2-tailed) 0,840>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
İlişkili Performans	Sig. (2-tailed) 0,604>0,05	Sig. (2-tailed) 0,229>0,05	Sig. (2-tailed) 0,663>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
X: Faktör Grupları Y: (1) Yaş Grupları, (2) Eğitim Düzeyi ve (3) Gelir Durumu			

İş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarının yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu grupları arasındaki ilişkinin ölçümünde Levene testi sonuçları varyans homojenliğinin sağlandığı ( $p>0.05$ ) tespit edilmiştir. Dolayısı ile yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu değişkenleri tüm boyut verileri için eşit dağılım sıradaki veriler baz alınmıştır. Bu duruma göre Tablo 6'da belirtildiği üzere iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarına yönelik görüşlerin yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu grupları değişkenleri açısından %95 güven aralığında anlamlı bir tutum farklılığına rastlanmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çoklu değişkenlere yönelik yapılan Anova Testi analizlerinde H<sub>0</sub> hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir.

## 6.Sonuç

Günümüzde siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler kamu örgütlerinin kendilerini yeniden dizayn etmelerini gerektirmiştir. Değişim ve dönüşüm, bireylerin ve dolaylı olarak toplumun kamu hizmeti ve kamu mallarına yönelik bakış açısının farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ve kapitalizm gibi akımlar merkezi, mekanik ve hiyerarşik yapıların sürekliliklerini tehdit ederek, toplumların ademi merkezi, organik ve uzmanlık temelli yapıları talep etmesi ve bu yapılarla etkileşim kurmasını hızlandırmaktadır. Özel işletmecilik ve profesyonel yönetim uygulamaları

insanların ihtiyaçlarını bir adım önden takip ederek ürün ve hizmet sunmakta, memnuniyet düzeyini referans kabul etmektedir. Sistem yaklaşımı açısından ekonomik, siyasi ve idari örgütlerin iletişim ve etkileşim alanı gittikçe genişlemekte ve bu trafik gittikçe yoğunlaşmaktadır. Bu gelişmelerin sonucu olarak kamusal örgütler varlıklarını sürdürülebilmek ya da varlık nedenlerini pekiştirebilmek için iletişim, etkileşim, yönetim ve etkinlik konularına odaklı uygulamalara önem vermektedir. Son yüzyılda özel işletmelerin verimlilik, etkinlik, kalite ve etkili yönetim gibi konularda büyük gelişmeler göstererek insan ihtiyaçlarını karşılaması, kamu kurumlarına yönelik bakış açısının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu kapsamda kamu kuruluşları da şeffaflık, katılımcı yönetim, hesap verilebilirlik ve eşitlik gibi konularla beklentileri karşılamaya ve üzerindeki olumsuz yargıları önlemeyi amaçlamaktadır. Bu olumsuz yargıların önlenmesi amacıyla özellikle kamu örgütleri yönetimsel etkinliklerini üst düzeye taşıyacak yaklaşımları benimsemelidirler.

Araştırmanın amacı kamusal örgütlerde yönetimsel etkinlikle bağlantılı olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Çalışma Konya İli Selçuklu Belediyesi örgütü üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda belediye çalışanlarının yönetimsel etkinlikle ilişkilendirilen örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları boyutlarına yönelik görüş ortalamaları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışılan birim ortalamaları genel olarak değerlendirilmiş ve ortalamalar açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Kamu örgütleri kapsamında değerlendirilen yerel yönetim örgüt yapıları doğrudan paydaşların tasarrufuyla şekillenmektedir. Buradan yola çıkarak yerel örgütlerin yönetimsel etkinliği, paydaş beklentileri doğrultusunda şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından değerlendirilmektedir. Bu durumun popülist yerel yönetim politikaları ve kamu örgütü çalışanları arasında çatışma alanı oluşturduğu tespit edilmiştir. Kamu örgütü çalışanlarının ister atanmış ister seçilmiş yöneticiler ve çalışanlar olsun yönetimsel etkinlik açısından kurumsal yönetim ilkelerine bağlı kalması beklenmektedir. Bu beklentinin dışındaki davranışlar tüm örgüt üyeleri tarafından algılanarak yönetimsel etkinliğe ilişkin tutum farklılıklarını engellemektedir. Bu değerlendirmeler ışığında kamusal örgütlerde etkinliğin artırılması için örgütsel etkinlik, iş bağlılığı, ilişkili performans ve yönetim konularına yönelik yöntem, uygulama, kural ve prosedür pratiğe dönüştürülerek; katılımlı yönetim felsefesinin hayata geçirilmesi pek çok açıdan sinerji yaratma potansiyeline sahiptir.

## Kaynaklar

- Ağcakaya, S., & Ögreci, S. (2016). "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14), 25-42.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). "Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Yönetim İçin Etkin Denetimin Gerekliği". Türk İdare Dergisi, (466), 9-24.
- Altın, A. (2013). "Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim". Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), 101-118.
- Çatalsakal, S. (2016). How Trait Mindfulness is Related to Job Performance And Job Satisfaction: Self-Regulation As a Potential

- Mediator, Ota Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Demir, F. (2009). Transformation of the "Public Interest" Concept in New Turkish Public Administration, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), 77-92.
- Drucker F., P. (1994). Etkin Yöneticilik, Çev. Ahmet Özden ve Nuray Tunali, İstanbul: Eti Kitapları
- Efil, İ. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Bursa: Dora Basım Yayım.
- Ekinci H. ve Yılmaz A. (2002). "Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğin Artırılması Üzerine Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:19, Temmuz-Aralık, 35-50
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ertürk M. (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayın
- İlkorkor, Y., E. (2013). "Kamu Hizmetlerinde Etkinliği Sağlama". İdarecinin Sesi, Eylül -Ekim-Kasım-Aralık, 31-36
- İşcan, Ö. F., ve Kaygın, E. (2009). "Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2), 213-224.
- Karcı, Ş. M. (2008). "Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme". Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(16), 40-64.
- Karacıoğlu F. ve Timuroğlu M. K. (2004). "Örgüt Kültürü ve Liderlik". Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1-2), 319-338.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kurun, İ. (2017). "Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Kamu Hizmetlerinin Sunulmasına Etkisi: Belediyeler Örneği". Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(16), 85-106.
- Saklı, A. R. (2013). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Çıkış Yolu Arayışları". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(1), 145-171.
- Sarıkaya R. (2008). Kamu Harcamalarında Etkinliğin Sağlanması Bakımından İç Denetimin Rolü, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Sayın Ç. (2008). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Şaylan G. (2000). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerinde Düşünceler", Amme İdaresi Dergisi, 33(2), 1-21
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2016). Yönetim ve Organizasyon, Konya: Eğitim Kitabevi
- TDK (2016). Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> Erişim Tarihi: 25.02.2016
- Tortop N., İspir E. G., Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. A. (2007). Yönetim Bilimi, Ankara: Nobel Basım Yayın
- Tuna, B. (2014). The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Tunç, A. (2015). "Türkiye'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Değişimin Bir Simgesi Olarak Stratejik Planlama ve Yönetimi". ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 2(3), 69-86.
- Ufuk, Ü. (2011). "Kamu Hizmetlerinin İşletilmesi". Denetişim, (8), 68-73.
- Yakışık, H. ve Çetin, A. K. (2017). Ekonomik, Sosyal ve Politik Küreselleşmenin Küresel Güç Olmada Etkileri, Journal of Social And Humanities Sciences Research, 4 (12), 965-975.
- Yükçü, S., ve Atağan, G. (2009). "Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yaratdığı Karışıklık". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(4), 1-13.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). Örgütsel Davranış, Bursa: Dora Basım Yayım.



## Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışına Farklı Bir Bakış: Cittáslow “Yavaş Şehir” Hareketi ve Sürdürülebilir Kalkınma

**Gökhan KARTAL**

Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, [gokhankartal.gk@gmail.com](mailto:gokhankartal.gk@gmail.com), ORCID: 0000-0002-2006-6272

*Makale Gönderim Tarihi:* 18.11.2018

*Makale Kabul Tarihi:* 13.06.2019

### Öz

Özellikle Sanayi Devriminden sonra, dünya ekonomilerinde ortaya çıkan hızlı değişimle birlikte, üretim ve tüketim kalıpları inanılmaz bir şekilde değişmiş, modern dünya ekonomisi kapitalist bir tüketim toplumuna dönüşmüştür. Homoeconomicusun gittikçe artan isteklerinin karşılanması için daha fazla üretime ihtiyaç duyulmuş, bu durum ise gelecek nesiller ve dünyamızın geleceği düşünülmeden kaynakların aşırı kullanımı sorununu ortaya çıkarmıştır. Dünyamızın ömrünün kısaldığı, dolayısıyla gelecek nesillere yaşanılabilir bir dünya kalmayacağını savunan birtakım çevreler bu duruma dikkat çekerek, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın önemi ve nasıl sağlanacağı yönünde çalışmalar ortaya koymuşlardır. Bu doğrultuda çeşitli “yeşil ekonomi” politikaları ortaya atılmış, çevreye duyarlı sürdürülebilir ekonomik politikalar desteklenmiştir.

Bu çalışmada doğal kaynakları ve yerel değerleri koruyarak ekonomik kalkınmayı sağlamaya çalışan, çevreci bir kalkınmayı hedefleyen Cittáslow “Yavaş (Sakin) Şehir” konseptinin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Yavaş Şehir Üyelik Kriterleri ile sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu (ekonomik, sosyal ve çevresel) içinde yer alan unsurlar ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri karşılaştırılarak aralarındaki uyum incelenmiştir. Yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, Yavaş Şehir Üyelik Kriterlerinin hem sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu içinde yer alan unsurlar ile hem de BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri arasında güçlü bir uyum olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla Yavaş Şehir olmayı hedefleyen kentlerin aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma konusunda da olumlu sonuçlar elde edebileceği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Cittáslow, Kalkınma, Sürdürülebilir Kalkınma, Yavaş Şehir.

**JEL Sınıflandırması:** O19, Q56, R11.

## A Different Perspective on Sustainable Development Approach: The Movement of Cittáslow “Slow City” and Sustainable Development

### Abstract

Especially after the Industrial Revolution, with the rapid change in the world economies, the patterns of production and consumption have changed dramatically and the modern world economy has turned into a capitalist consumer society. More production was needed to meet the ever-increasing demands of Homoeconomicus, and this situation revealed that the problem of overuse of resources without considering the future generations and the future of our world. Many scientists drawing attention that there the shorter life span of our world and therefore there will be no livable world for future generations and, they put forward studies on the importance of sustainable economic development and how to achieve it. In this direction, various “green economy” policies were put forward, eco-friendly economic policies for sustainable development is supported.

The aim of this study is to investigate that the contribution to sustainable development of Cittáslow concept which aims to achieve an eco-friendly economic development by protecting natural resources and local values. In this context, they were examined by comparing the harmony between which the criteria of the Slow City Membership Criteria with the elements within the three-dimension ns of sustainable development and the UN Sustainable Development Indicators. As a result of the comparative analysis, it was concluded that the criteria of the Slow City Membership Criteria are a strong fit between both the elements included in the three dimensions of sustainable development and the UN Sustainable Development Indicators. Therefore, it can be said that the cities aiming to be Slow City can also achieve positive results in terms of sustainable development.

**Keywords:** Cittáslow, Development, Sustainable Development, Slow City.

**JEL Classification:** O19, Q56, R11.

### 1. Giriş

İnsanoğlu yaşamını sürdürmek için yüzyıllardır doğayla mücadele halindedir. İlk çağlardan günümüze kadar geçen süre içerisinde insanlık inanılmaz bir dönüşüm geçirmiştir. Homoeconomicus artık eskisinden daha bencil bir hale gelmiş, hatta gezegenin tek sahibiymiş gibi hareket etmeye başlamıştır. Küreselleşme ve kapitalist ekonomik sistemin ortaya çıkmasıyla ekonomik ve toplumsal yapı da büyük bir değişime uğramıştır. Değişen bu yapı, ekolojik dengenin bozulmasına da neden olmuştur. Özellikle sanayi devriminden sonra üretim yapısının yanında tüketim yapısı da değişmiş, adeta insanlık için tüketim çağı başlamıştır. Artan tüketim talebi üretim artışını da beraberinde getirmiştir. Daha fazla kar elde edebilmek için daha fazla üretim, daha fazla üretim için daha fazla girdi ve bunun doğal sonucu

olarak doğanın tahribi artmıştır. Dev sanayiler kurularak insanlık sonu gelmeyen biz zenginliğin peşine düşmüş, kapitalizm olarak isimlendirilen ekonomik sistem dünya ekonomilerine hâkim olmuştur. Gelecek nesillere miras olarak temiz bir dünya bırakmak yerine bolca zenginlik elde etme hırsı insanlığı esir almış, bu durumun alternatif maliyeti doğanın tahrip edilmesi olmuştur.

Ekonomi, toplum ve çevre iç içe geçmiş bir yapıyı ihtiva etmektedir. Geniş bir daire düşünüldüğünde bu dairenin en geniş halkasında çevre, çevrenin içinde toplum, toplumun içinde ekonomi yer almaktadır. Buradan çıkarılabilecek sonuç, en geniş daire olan çevrenin tahrip edilmesi toplumu ve ekonomiyi sarsacak sonuçlar doğurabileceğidir. Kısaca, eğer çevre yok edilirse, zamanla toplum ve ekonomide bu durumdan zarar görecektir. İnsanoğlunun hırsı ve bencilliği, insanoğlunun evi olan dünyayı kendi eliyle yaşanmaz bir hale

getirmektedir. Akıllara, “Ekonomik kalkınma ile çevre uyumlu bir şekilde sağlanamaz mı?”, “Çevreye zarar vermeden ekonomik kalkınma olanağı yok mu?” soruları gelmektedir. Bu soruları kendine dert edinip, cevap arayan bilim insanları, sürdürülebilir kalkınmanın bir unsuru olarak çevreye duyarlı ekonomik kalkınmanın nasıl sağlanacağı konusunda çözümler üretmeye başlamıştır. Bu çalışmada ekonomik kalkınmayı doğal ve yerel değerlerin korunmasıyla sağlamaya çalışan, gelecek nesillerin düşünüldüğü, çevreci bir ekonomik kalkınmayı hedefleyen, Cittáslow “Yavaş (Sakin) Şehir” hareketinin üyelik kriterleri ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki uyumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda sürdürülebilir kalkınma göstergeleri olarak literatürde önemli bir yeri olan Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri (BM’nin yayınladığı Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies raporu) esas alınmıştır. Ayrıca, Yavaş Şehir üyelik kriterlerinin sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere kabul edilen üç boyutuna ilişkin katkısı açısından da değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle sürdürülebilir kalkınma kavramına değinilmiştir. Daha sonra Yavaş Şehir hareketinin ortaya çıkışı ve birliğe üyelik için gerekli kriterlere yer verilmiştir. Son olarak, sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu ile BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri ve Yavaş Şehir üyelik kriterleri karşılaştırılarak bu çalışmanın amacı olan Yavaş Şehir hareketinin sürdürülebilir kalkınma anlayışıyla uyumu incelenmiştir.

## 2. Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışına Genel Bir Bakış

Ekonomik kalkınma, klasik kapitalist modelin belirlediği günümüz modern toplumlarında salt ekonomik amaç doğrultusunda, kişi başına düşen gelirin artırılmasıdır. Klasik kapitalist model, bireylerin satın alma gücünün artırılmasının piyasada ekonomik hareketliliğin artmasını sağlayacağını ve bu sayede gayri safi milli hasıladaki artışın bireylere yansıtacağını öngörmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu modelin tanımladığı kalkınma, sınırsız üretim ve sınırsız tüketime dayanmaktadır. Çevre sorunları açısından düşünüldüğünde böylesi bir modelin sürdürülebilirliği ancak sınırsız kaynaklarla mümkün olabilir. Fakat iktisadın en temel tanımında da belirtildiği gibi kaynaklar sınırlıdır ve bu sınırlı kaynak içinde yenilenemeyen kaynaklar aşırı kullanım sonucu giderek azalmaktadır. Ayrıca modelin öngördüğü sınırsız tüketimin bir sonucu olarak oluşan çevresel atıkların verdiği zararlar da oldukça yıkıcıdır. Diğer bir ifadeyle bu sistem, sınırlı kaynakların aşırı kullanımı sonucunda tükenmesi ve aşırı tüketim sonucu ortaya çıkan çevresel atıklar nedeniyle çevresel zararların ortaya çıkması gibi iki etki ortaya çıkarmaktadır (Torunoğlu, 2003). Bugünkü yaşam biçimi ve ekonomik anlayış devam eder ve doğal kaynaklar yok olursa bu durumda gelecekteki yaşam standartlarının kaynakları da yok olacaktır. Doğal kaynakların korunması, insanın yaşamın kaynaklarının korunması yani insan yaşamının korunması demektir. Gelecek kuşakların yaşanabilir bir çevrede yaşaması bu anlayışın bütün toplumlarca kabul edilmesine bağlı olduğu için uzun vadeli bir sürdürülebilir kalkınma kavramının, başta iş çevreleri ve kamu yönetimi olmak üzere, bütün toplum tarafından benimsenmesi gerekmektedir (Kılıç, 2006:84).

Sürdürülebilir kelimesinin kökü Latince “subtenir”, “korumak” ya da “aşağıdan desteklemek” anlamına gelmektedir (Özmehmet, 2008:2-3). Sürdürülebilirlik, “bir

kaynağın, tüketilmemek, bitirilmemek ve sonsuza kadar yok edilmemek üzere işlenme ve/veya kullanılma yöntemi” olarak da ifade edilebilir (Akgül, 2010:143). 1980’lerin sonlarına doğru yaygın kabul görmeye başlayan “sürdürülebilir kalkınma” kavramı ilk kez Brundtland Raporu olarak da bilinen “Ortak Geleceğimiz” (Our Common Future) raporunda gündeme gelmiştir (OECD, 2008:2). 1987’deki Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunun (World Commission on Environment and Development) Ortak Geleceğimiz raporundaki tanıma göre sürdürülebilir kalkınma; kendi ihtiyaçlarımızı karşılamak için gelecek nesilleri tehlikeye atmaksızın şu anki ihtiyaçlarımızı karşılayan kalkınmadır (United Nation). Kalkınmanın merkezine insanı yerleştirerek, doğaya ve çevreye saygılı bir ekonomik gelişmeyi ifade eden sürdürülebilir kalkınma geçmişte olanlar ile şimdi yaptıklarımızın birbirine bağlandığı, gelecekteki seçenekleri ve sonuçları etkilediği bir süreçtir (OECD, 2008:4; Yalçın ve Yalçın). Bu bağlamda, bugünün sağlanan yaşam standardı, ekonomik açıdan gelecek kuşakları herhangi bir sıkıntıya sokmamalıdır.

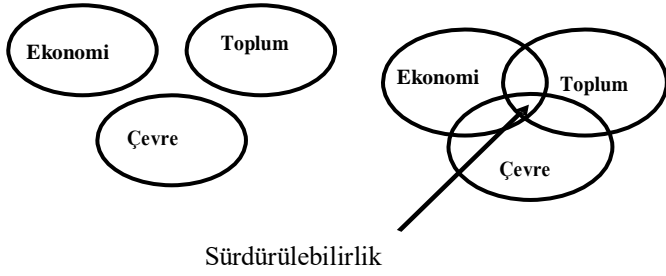
Sürdürülebilir kalkınma; ekonomik, sosyal ve çevresel üç temel unsuru kapsamakta, bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarının çevresel politika ve stratejileri ile bütünleştirilmesini, ulusal strateji ve hedeflerin oluşturulmasını temel almaktadır (TÜBİTAK, 2003:3-8). Bu ise her insanın ekonomik, sosyal ve kültürel alanda belli bir fedakârlıkta bulunmayı kabul etmesi ile anlamlı hale gelecektir. İnsanoğlu dünya üzerinde canlı yaşamının devam etmesini istiyorsa ekonomik, kültürel ve siyasal yapıyı çevre ile uyumlu hale getirmek zorundadır. Modern insanın davranışı ekonomi merkezliyen sürdürülebilirlik anlayışının önceliği doğadır. Başta iklim değişikliği olmak üzere artan çevre sorunları, çevrenin korunmasını zorunlu hale getirmiştir. Sürdürülebilirlik mevcut üretim sisteminin dönüşümünü de gerekli kılmaktadır. Ekonomik sistemin çevre değerlerini gözetten bir yapıya dönüştürülmesi sağlanamazsa, bir başka deyişle insanlara yeni bir yaşam felsefesi benimsetilmezse, sürdürülebilir kalkınma arayışları sonuçsuz kalacaktır (Kılıç,2006:99-100).

Sürdürülebilirlik, ekonomik kalkınma, turizm, tarım, endüstri, kentleşme/yapılaşma, ekosistem yönetimi, su kaynakları ve kirlilik yönetimi gibi sorunları da ele alan geniş bir kavramdır (Özmehmet, 2008:11). Ayrıca sürdürülebilir kalkınma iklim değişikliği, çocuk bakımı, hükümet politikası, iş ahlâkı, tüketici davranışları gibi birçok unsuru da ihtiva etmektedir. Bu yüzden sürdürülebilir kalkınma son derece kapsamlı ve ölçülmesi oldukça zor bir kavramdır. Ayrıca sürdürülebilir kalkınmanın çok boyutlu bir kavram olmasının yanı sıra dinamik bir yapı içermesi konuyu daha da zorlaştırmaktadır. Bunun nicelik olarak tanımlanması, zaman çizgileri dahil, bir dizi parametrelerle oynanmasını gerektirmektedir. Ekonomik, çevresel ve toplumsal süreçler birbirinden farklı ritimlere sahip olması da sürdürülebilir kalkınmanın ölçülmesini zorlaştırmaktadır (OECD,2008:4).

Şekil 1’de sürdürülebilir kalkınma kavramı şematik olarak özetlenmiştir. Buna göre ekonomi, toplum ve çevrenin oluşturduğu alanların kesiştiği bölge sürdürülebilir kalkınmayı ifade etmektedir. Sürdürülebilir kalkınma; ekonomi, toplum ve çevrenin aynı noktalarda buluşmasını ifade etmektedir. Başka bir deyişle sadece ekonomik kalkınma ya da sadece toplumsal kalkınma değil; çevrenin ve



toplumsal yapının korunduğu aynı zamanda ekonomik gelişmenin de yaşandığı kalkınmadır.



Sürdürülebilirlik

**Şekil 1.** Sürdürülebilir Kalkınma Kavramının Şematik Gösterimi

**Kaynak:** Öz Mehmet, 2008:4.

Sürdürülebilirlik küresel, bölgesel, ulusal ve yerel olmak üzere olmak üzere dört düzeyde incelenebilir. Küresel sürdürülebilirlik, dünya genelinde doğal kaynakların nasıl kullanılacağı ve paylaşılacağı, ekolojik çevre üzerinde endüstrileşmenin ortaya çıkardığı baskının nasıl ortadan kaldırılacağını; bölgesel sürdürülebilirlik, birden fazla ülkeyi ilgilendiren ancak küresel düzeyde olmayan sorunları; ulusal sürdürülebilirlik, ülkelerin ulusal düzeyde ekolojik çevre, ekonomi, sosyal yapı gibi konularda, sürdürülebilirlik konusunda makro düzeyde planlama yapma ve eylem planı geliştirme olanaklarını; yerel sürdürülebilirlik kavramı ise, daha üstteki üç düzeyde alınan kararların doğrudan hayata geçirildiği düzeyi ifade etmektedir (Akgül, 2010:145-147). Bu bağlamda yerel sürdürülebilir kalkınma, yöresel aktör ve dinamiklerin işbirliğiyle sağlanacak güçlü bir uzlaşıyla oluşturulmuş ortak bir amaç, ortak sorumluluklar ile karşılıklı çıkarların dengelendiği, karşılıklı güvene dayalı çok paydaşlı bir ortaklık temelinde; yerel toplulukların fizikî, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlarda sürdürülebilir kalkınma ilkelerine uygun olarak gelişiminin sağlanmasıdır (Yalçın ve Yalçın).

Yerel değerleri önemseyen bir anlayışı savunduğunu iddia eden Cittaslow “Yavaş Şehir” hareketinin temel ilkelerinin - yerel kalkınmayı sağlamada Şekil 1’de gösterildiği gibi- ekonomi, toplum ve çevreyi bir araya getirecek özellikte olup olmadığı, Yavaş Şehir hareketinin ortaya çıkışı, temel amacı ve üyelik kriterlerinin incelenmesi neticesinde anlaşılacağı için bu çalışmanın sonraki bölümünde bu hususlara değinilecektir.

### 3. Cittaslow “Yavaş Şehir” Hareketinin Kavramsal Çerçevesi

Bu bölümde öncelikle Cittaslow “Yavaş Şehir” hareketinin oluşumunda çok önemli payı olan “Slow Food” akımı incelemek, daha sonra Cittaslow’un doğuşu ve üyelik kriterlerinin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.

#### 3.1. Cittaslow “Yavaş Şehir” Hareketinin Temeli: “Slow Food” Akımı

Slow Food hareketi İtalyan şehri Roma’nın simgesel meydanlarından biri olan İspanyol Merdivenlerinde 1986 yılında uluslararası bir fastfood zinciri şubesinin açılmasına karşı bir tepki olarak ortaya çıkan; yerel kültüre ait yemeklerin uluslararası fastfood zincirleri ve çok uluslu tarım şirketleri tarafından oluşturulan hızlı yaşam kültürü nedeniyle yok olmasına karşı oluşturulan bir harekettir (Özhancı ve ark., 2012:163-164.). Fastfood kültürüne, yerel gıda geleneklerinin ortadan kalkmasına ve insanların gittikçe ne yedikleri, yediklerinin nereden geldiği, tadının nasıl olduğu ve yemek seçimlerimizin dünyayı nasıl etkilediği

konusundaki tepkisizliklerine karşı kurulmuş, kâr amacı gütmeyen eko-gastronomi organizasyonudur (Sırım, 2012:121). Slow Food yaklaşımı iyi, temiz ve adil olmak üzere birbirine bağlı üç prensip tarafından tanımlanan bir gıda kavramına dayanmaktadır. İyiden kaliteli, taze ve sağlıklı gıda; temizden çevreye zarar vermeden üretim; adaletten ise adil koşullarda tüketiciler için erişilebilir bir fiyat ve üreticiler için karşılığı alınan fiyat kastedilir. Yerel lezzetlere sahip çıkmayı, doğaya saygı göstermeyi, rahat ve sağlıklı beslenmeyi, ne yediğini bilmeyi, hatta kendi yiyeceğini yetiştirebilmeyi, yemekten tat almayı, yemekle sosyalleşmeyi amaç edinmiş bir harekettir. “İyi, temiz ve adil gıda” felsefesini formüleştiren Slow Food hareketi “Sürdürülebilir Kaliteli Gıda” kavramına ulaşmayı hedeflemektedir (Sırım, 2012:122). Bu bağlamda Slow Food hareketi Yavaş Şehir Hareketinin temelini oluşturmaktadır.

#### 3.2. Cittaslow “Yavaş Şehir” Hareketinin Doğuşu

Tüketim odaklı yaşam tarzıyla birlikte insanları doğadan ve birbirlerinden kopartan modern kent yaşamı insanlara mutluluk getirmemiş, insanlar farklı bir yaşam biçimi arama yoluna gitmiştir. İnsanların bu arayışı kentsel boyutta “yaşamın, yaşamaktan zevk alınacak bir hızda yaşanmasını” savunan Yavaş Şehir hareketini ortaya çıkarmıştır. Yavaş Şehir hareketi, insanların iletişim kurabilecekleri, sosyalleşebilecekleri, kendi kendine yeten, sürdürülebilir, el sanatlarına, doğaya, gelenek ve göreneklere sahip çıkan; bunun yanında sorunsuz alt yapıya sahip, enerjide yenilenebilir kaynakları kullanan, teknolojinin nimetlerinden yararlanma amacına yönelik ortaya çıkmış bir harekettir (cittaslowturkiye.org). Cittaslow, Slow Food logosuna benzer şekilde “yavaşlığı ve kabuğu” sayesinde korumacılığı sembolize eden “Salyangoz” logosunu (bkz. Şekil 2) kullanmaktadır. İtalyanca “Cittá” (şehir) ve İngilizce “slow” (sakin/yavaş) kelimelerinden oluşan Cittaslow, “Yavaş (Sakin) Şehir” anlamına gelen Cittaslow hareketi Slow Food hareketinin bir devamı olarak ortaya çıkmıştır (Özhancı ve ark., 2012:163-164). “Yavaş” (sakin) yaşamın anlamı, kökleri eski Roma’ya kadar dayanan Latince bir deyim olan “festina lente” yani “yavaşça acele etmek” şeklindeki ifadeden gelmektedir. Bu ifade bugünün ve geleceğin sağladığı olanaklar sayesinde geçmişin mirasından ve bilgi birikiminden yararlanmak, daha insani, daha çevreci, geçmiş ve gelecek nesillere daha fazla saygılı olmak anlamına gelmektedir (Hekimci, 2010:37).



**Şekil 2.** Cittaslow “Yavaş Şehir” ve Slow Food Logoları

**Kaynak:** <http://www.cittaslow.org/>; <http://www.slowfood.com>.

İtalya’da yer alan Greve in Chianti’de küçük bir kasaba olan Toskana’nın eski Belediye Başkanı Paolo Saturnini’nin çağrısıyla 1999 yılında 30 kent bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiri “Küreselleşmenin insanlar arasındaki iletişimi, kaynaşmayı ve değişimi kolaylaştırmasına karşılık farklılıkların törpülenerek, tek bir model insan oluşturmaya doğru gittiği ve sonunda sıradanlığın hâkim olacağı bir düzenin ortaya çıkacağı konusunda endişeler bulunduğu” ifade edilmiştir. Bu kapsamda muhtemel olumsuz sonuçların

engellenmesi için “yavaş/sakin şehirler” ağı oluşturulmuştur (cittaslow.org; Hekimci, 2014:44). Yaşam kalitesini geliştirme temeli üzerinde farklı bir kalkınma düşünce yöntemi olan bu hareketin idealleri kısa zamanda İtalyan şehirleri olan Bra (F. Guida), Orvieto (S. Cimicchi) ve Positano'nun (D. Marrone) belediye başkanları ve Slow Food başkanı (C. Petrini) tarafından benimsenmiştir. Günümüzde 30 ülke<sup>1</sup> ve 252 üyeye yayılan Yavaş Şehir hareketinin amacı Slow Food felsefesini kentsel boyuta taşımaktır (cittaslowturkiye.org; cittaslow.org). Yavaş Şehir hareketi, yavaş yemek hareketinin “eko-gastronomik” ve çevreci manifestosunda belirtilen yerel üretim ve yemek kalitesine verilen önemin yanı sıra yerel yaşam kalitesinin artırılması, yerel benzersizliğin sürdürülmesi ve sürdürülebilir kent ekonomilerinin desteklenmesi gibi yerel yönetim hedeflerini de içermektedir (Baldemir ve ark., 2013:31). Temel yaşam kalitesinin artırılması felsefesine dayanan yavaş şehir hareketi günümüz hızlı modernleşmesine ve insanların tek tipleştirilmesinin bir yansıması olarak insanların tek bir tüketim kalıbına konulmasına tepki olarak ortaya çıkmış kültürel nitelikli toplumsal bir ağıdır. Yavaş Şehir hareketi, yaşamın her alanında bir zaman kısıtlaması olmaksızın yapılan faaliyetlerin keyfini çıkarmak; yolda, işte, okulda, yemekte kısaca her alanda karşımıza çıkan küreselleşme ve kapitalizmin dayattığı “hız” konusunda insanlar üzerinde farkındalık oluşturarak insanların her şeye gerektiği kadar vakit ayırabilmelerini hedeflemektedir (Şahin ve Kutlu, 2014:56-57). Bu amaçlarla birliğe üyelik için “Yavaş Şehir” Üyelik Kriterleri adı altında birtakım şartları yerine getirmesi gerekmekte olup, çalışmanın bundan sonraki bölümünde bu kriterler üzerinde durulacaktır.

### 3.3. Cittaslow “Yavaş Şehir” Üyelik Kriterleri

Nüfusu 50.000'nin altındaki kentlerin üye olabileceği Cittaslow, kentlerin kendi gelenek, göreneklerini, yemeklerini, tarihsel kimliklerini korumalarına önem veren şehirler ağıdır. Üye şehirler yerel kimliklerini, geleneklerini ve kültürlerini koruyacak, yaşam hızını rahatlatmaya katkıda bulunacak, şenlik ve misafirperverliği oluşturacak ve yerelin ve yerel farklılıkların benzersizlik algısını artıracak projeler yürütmek zorundadırlar. Cittaslow felsefesi sahip oldukları şartlar çerçevesinde kentlerin hangi alanlarda güçlü ve zayıf olduklarını analiz ederek bir strateji geliştirmelerini teşvik etmektedir (Özhancı ve ark. 2012:164). Cittaslow “Yavaş (Sakin) Şehir” Hareketi “Bugünün ve geleceğin sağladığı olanaklar sayesinde geçmişin mirası ile bilgi birikiminden ve çevre dostu son teknolojilerden yararlanarak, yaşam kalitesini ve performansını artırıcı kentsel ortamlar” meydana getirmeyi amaçlamaktadır (Hekimci, 2013:34).

Birliğe üyelik olabilmek için belirlenen kriterler yerine getirilmeli, bu amaçla projeler geliştirmeli ve bu projeler uygulanmalıdır. Bu kapsamda belirlenen kriterler doğrultusunda kentlerin yaptığı çalışmalar puanlanmakta,

başvuru yapan şehir 50 ve üzerinde puan alması halinde birliğe kabul edilmektedir<sup>2</sup>.

Yavaş Şehir Üyelik Kriterleri 71 kriterden oluşmaktadır. Bu kriterler yedi ana grupta yer almakta olup kısaca şu şekilde özetlenebilir (Hekimci, 2010:38-39; Soyer):

- Hava, su ve toprak temizliğinin yasal limitler içinde olduğunun belgelenmesi,
- Şehrin ve çevresinin ayrıcalıklı özelliklerini ortaya çıkartacak, geri dönüşümü ve yeniden kullanımı teşvik edecek çevresel politikalar uygulanması,
- Toprağın çevre dostu kullanımını destekleyecek alt yapı oluşturulması,
- Kent içinde ve dışında şehir yaşamının ve havanın kalitesini yükseltmek için çevre dostu teknolojilerin desteklenmesi,
- Çevrenin tarihini, kültürünü önemli yapılarını ve ören yerlerini korumak, yeni yerleri bulmak, tarihini ortaya çıkartmak ve koruma altına almak.
- Organik tarımın desteklenmesi ve kentteki restoranlarda, kafelerde, okul kantinlerinde bölgede yetişmiş organik ürünlerin kullanılmasının sağlanması.
- Enerji tasarrufu için planlar hazırlanması ve yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalanılması,
- Yerel üretimin desteklenmesi, yerel üreticiler ile tüketiciler arasında ilişkiler kurulması ve bunun için ortamlar ve mekânlar oluşturulması,
- Peyzaj düzenlemelerinde yerel bitkilerin kullanılmasına dikkat edilmesi ve okullarda sebze bahçeleri oluşturulması,
- Kökleri eskilere dayanan yöresel ürünlerin korunması ve desteklenmesi,
- Yöresel gıdaların tanıtımının yapılması ve bu gıdaların tarihinin araştırılması,
- Ziyaretçileri tatmin edecek konukseverliğin gösterilmesi,
- Yavaş Şehir içinde yaşayan insanlar arasında Yavaş Şehir bilincinin artırılması ve yerel yönetim faaliyetlerine katılımlarının sağlanması,
- Belediye hizmetlerinin internet üzerinden sunulması.

### 4. Cittaslow “Yavaş Şehir” Hareketi ve Sürdürülebilir Kalkınma

Yavaş şehir kriterleri arasında ana hatlarıyla; “organik gıdaların üretimini ve tüketilmesini desteklemek”, “yerel üretimi desteklemek ve bunların kullanımını teşvik etmek”, “yerel üreticiler ile tüketiciler arasında ilişkiler kurmak ve bunun için ortamlar ve mekânlar yaratmak” yer almaktadır. Bu doğrultuda Yavaş Şehir hareketinin en önemli amacı çevreyi koruyan, ekolojik, dönüşebilen ve yeniden kazandırılabilen bir üretimi öngören ve bu yönde bir kent yönetimini talep eden “halk-tüketici” ortaya çıkarmaktır. Bunun yanında yerel ürünlerin tercih edilmesiyle birlikte yerel üreticiler harekete geçmekte, organik üretimle bu ürünlerin değer kazanması sağlanarak yerel ekonomide bir canlanma, istihdam ve refah artışı ortaya çıkması beklenmektedir (Hekimci,2014:45-49).

Bu bölümde yer alan ilk alt başlıkta sürdürülebilir kalkınma kavramının üç boyutu (ekonomik, sosyal ve çevre) bakımından Yavaş Şehir konsepti değerlendirilecektir. Daha sonra ise Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies

<sup>1</sup>Ülkeler harf sırasına göre; Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Çin, Kolombiya, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İngiltere, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Güney Afrika, Güney Kore, İspanya, İsveç, İsviçre, Tayvan, Türkiye, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve ABD.

<sup>2</sup>Kriterleri daha ayrıntılı incelemek için bkz. <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>.

raporunda yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerinin Yavaş Şehir Üyelik Kriterleri ile uyumu incelenecektir.

#### 4.1. Cittáslow “Yavaş Şehir” Üyelik Kriterlerinin Sürdürülebilir Kalkınma Kavramının “Ekonomik, Sosyal ve Çevresel” Boyutlarıyla İlişkisi

Sürdürülebilirlik kavramı ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere kabul edilen üç boyutlu bir kavramdır. “Çevresel boyut” doğa ve doğal kaynakların korunarak kullanılmasını; “sosyal boyut” adaleti ve toplumun bütün kesimlerinin karar verme sürecine katılımını; “ekonomik boyut” ise ekonomik faaliyetlerin çevre ve sosyal öğeleri gözetenek uzun vadeli yapılmasını hedeflemektedir. Sürdürülebilirliğin bu üç boyutu zaman zaman çatışabilmektedir. Örneğin istihdam sağlama (ekonomik) hedefi doğrultusunda yapılacak bir endüstri projesi çevreyi kirletebileceğinden, sürdürülebilirliğin ekonomi ve çevre boyutları birbiriyle çatışabilir. Diğer taraftan çevreyi korumak isterken bazen ekonomik gelişmeden feragat etmek gerekebilir. Bu çatışmalar sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesini de zorlaştırmaktadır.

Sürdürülebilirliğin bu üç boyutu Yavaş Şehir konseptine uyarlandığında, Yavaş Şehir hareketi sürdürülebilir bir şehircilik, sürdürülebilir turizm, sürdürülebilir kalkınma anlamına gelen, ekonomik kaynaklarını koruyan, sosyal yönü güçlü ve çevreye duyarlı bir şehircilik ve turizm anlayışıdır. Yeni bir bilinç ve değer kavramının şekillendirilmesini hedefleyen bir sakin şehir, temelde yerel kültür ve kimliğin korunduğu ve güçlendirilip canlandırıldığı bir ortam hazırlamaktadır (Karadeniz, 2014:84-85).

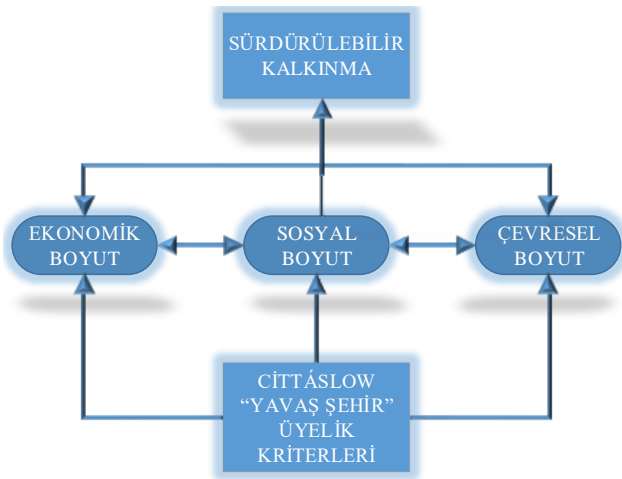
Sürdürülebilir kalkınma kavramının birinci boyutu olan çevresel boyutta doğanın korunması, doğal kaynakların ve özellikle de yenilenemeyen kaynakların kullanımının azaltılması önemli bir yer tutmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramı gelecek kuşakların ihtiyaçları da dikkate alınarak, yenilemeyen kaynakların ve eko-sistem çeşitliliğinin korunmasını ifade ettiği düşünüldüğünde, çevre unsurunun sürdürülebilirlik kavramının temel unsuru olduğu söylenebilir. Yavaş Şehir üyelik kriterleri incelendiğinde de çevreye yönelik politikaların tüzüğün ilk maddelerini oluşturduğu ve diğer başlıklarda da yine çevre konusuna yer verildiği görülmektedir. Bu maddelerden bazıları şunlardır: “Hava temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi”, “su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi”, “halkın içme suyu tüketiminin ulusal ortalamayla karşılaştırılması”, “kentsel katı atıkların ayrıştırılarak toplanması”, “endüstriyel ve evsel kompostlamanın desteklenmesi”, “kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması”, “binalarda ve kamu kullanım alanlarında enerji tasarrufu, kamunun yenilebilir enerji kaynaklarından enerji üretimi”, “görsel kirliliğin ve trafik gürültüsünün azaltılması”, “kamusal ışık kirliliğinin azaltılması”, “hane başına düşen elektrik enerjisi tüketimi”, “biyoçeşitliliğin korunması”. Bu maddeler Yavaş Şehir üyelik kriterlerinin Çevre Politikaları alt başlığında yer alan kriterlerdir. Bu alt başlığın dışında diğer alt başlıklar altında da çevresel boyutu kapsayacak başka düzenlemelerde mevcuttur (bknz. <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>). Yavaş Şehir ilkelerini göz önüne aldığımızda bu ilkeler arasında yer alan “hava, su ve toprak kalitesine önem verilmesi”, “alternatif enerji kaynaklarının kullanımının desteklenmesi”, “çevrenin yeşillendirilmesi” gibi maddeler Cittáslow’un

çevrenin korunması konusunda oldukça faydalı olacağını göstermektedir. Ayrıca “yenilenebilir enerji kaynaklarının yaygın bir kullanım alanı bulması için teşvik edilmesi”, “kente ait evsel veya endüstriyel atıkların geri dönüşümünün sağlanması” ve “çevre yönetim sistemlerine uyum” gibi maddeler çevre unsurunda bu iki anlayışın ortak bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

İkinci boyut olan sosyal boyut ile Yavaş Şehir üyelik kriterleri arasında yer alan “sosyal adaletin sağlanması”, “toplumun geniş kesiminin karar verme süreçlerine katılımının sağlanması”, “yerel bazda ekonomik bir gelişim sağlayarak gelirin adaletli dağılımını sağlamak” ilkeleri arasında sıkı bir bağ olduğu görülmektedir. Ayrıca “Cittáslow kentler birliğine katılım öncesi veya katılım sonrasında yöre halkının konu ile ilgili bilgilendirilmesi”, “geniş kapsamlı toplantılar düzenlenmesi, projeler oluşturulması” ve “Yavaş Şehir temelli faaliyetlerin yöre insanının katılımıyla teşviki” gibi maddeler sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutu ile Yavaş Şehir Kentler Birliğinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Bunun yanında “Engellilere Yönelik Mimari Engellerin Kaldırılması” (madde 2.5), “Aile Hayatı ve Hamile Kadınlar İçin Girişimler” (madde 2.6), “Sosyal Altyapıyı Desteklemek” (madde 3.12), temiz hava, temiz su gibi çevreci kriterler ile halk sağlığına yönelik diğer kriterlerde sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutuna doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayabilir. Ayrıca 6. maddede yer alan “Sosyal Uyum” başlığı altındaki “Azınlıklara Yönelik Ayrımcılığa Karşı Çalışmalar”, “Farklı Etnik Kökene Sahip İnsanların Aynı Mahallede Yaşamaları”, “Engelli Kişilerin Entegrasyonu, Çocuk Bakımının Desteklenmesi”, “Genç Neslin İstihdam Durumu”, “Yoksulluk, Toplumsal Ortaklıklar/Sivil Toplum Kuruluşların Mevcudiyeti”, “Farklı Kültürlerin Entegrasyonu, Politikaya Katılım”, “Belediyenin Kamu Konut Yatırımı” (sırasıyla madde no: 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 6.10) maddeleri sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sosyal boyutuna ilişkin kriterlerdir.

Sürdürülebilir kalkınmanın üçüncü boyutu olan ekonomik boyut kısaca ekonomik kalkınmanın çevre ve sosyal boyutu da içeren bir yapıda gerçekleştirilmesini, kısa değil uzun vadeli bir gelecek projesi üretilmesini ifade etmektedir. Üyelik kriterleri arasında yer alan o “yöreye ait değerler çerçevesinde “yerel ürün ve üreticilerin desteklenmesi”, “geleneksel meslek, ürün ve yemek gibi değerlerin tanıtımı ve pazarlanması” yerel ekonomiye pozitif etki yapacaktır. Ayrıca doğal ürün elde etmek amacıyla “yenilenebilir kaynak kullanarak ve geleneksel üretim yöntemlerine bağlı kalarak” üretim yapılması sürdürülebilir kalkınmanın üçüncü boyutu olan ekonomik boyut açısından olumlu bir gelişmedir. Organik tarımı teşvik edici kriterlerin yanı sıra tarımsal alanların korunmasına yönelik çevresel politikalara yönelik kriterleri barındırması açısından Yavaş Şehir, bölgenin tarım ekonomisine pozitif etkiler meydana getirecektir. Örneğin “Verimli Bitkiler ve Meyve Ağaçları Kullanılarak Sosyal Yeşil Alanların İyileştirilmesi ve/veya Oluşturulması” (madde 3.3), “Agroekolojinin Geliştirilmesi” (madde 4.1), “Kamuya Ait Restoranlarda (Okul Kantinleri, Aş Evleri vb.) Yerel, Mümkünse Organik Ürünlerin Kullanılması” (madde 4.5), “Kişisel Kullanımda ve Yemek Sektöründe Tat Eğitimlerinin Verilmesi ve Mümkünse Organik Yerel Ürünlerin Kullanılmasının Teşvik Edilmesi” (madde 4.6), “Tarımda GDO Kullanımının Yasaklanması”

(madde 4.9) bu kapsamda ilk göze çarpan kriterlerdir. Bunun yanında Slow Food ortaklığı bölgenin tarım politikalarına olumlu etkiler oluşturacaktır. Turizm potansiyeline sahip ve potansiyeli sayesinde kalkınmanın sağlanabileceği bir kent için, o kente ait değerlerin, tarihi ve geleneksel özelliklerin tanıtımı, -Yavaş Şehir'in "Misafirperverlik" ile ilgili kriterleri ile eko-turizme katkı sağlayacak çevre politikaları düşünüldüğünde- bölgenin turizm potansiyeline katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda hazırlanan "broşürler ve tarihi alanlarda uluslararası nitelikteki yönlendirici işaret ve tabelaların kullanılması", "saydam fiyat uygulaması" da turistler ve yerel esnaf arasındaki güven duygusunu olumlu etkileyecek, sayılan bu olumlu faktörler turizmin bölge ekonomisine katkısını artıracaktır. Ayrıca birliğe üye olmak kentin bilinirliği konusunda önemli katkı sağlayacağından turizm açısından pozitif sonuçlar doğuracaktır. Kısaca kalkınmanın ekonomik boyutunun yanı sıra çevrenin ve insanın göz ardı edilmediği Cittaslow Kentler Birliği kriterleri doğrultusunda yapılacak kalkınma anlayışı, gelecek nesilleri ve çevreyi dikkate alarak geleceğe dair projeler sunmak iddiasındadır (Üyelik Süreci ve Kriterleri, <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>; Şahin ve Kutlu, 2014:60-61).



**Şekil 3.** Cittaslow "Yavaş Şehir" Üyelik Kriterleri ve Sürdürülebilir Kalkınmanın "Ekonomik, Sosyal ve Çevresel" Boyutlarıyla İlişkisi

Sürdürülebilir kalkınma için iki temel anlayışın benimsenmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi, dünyanın karşı karşıya kaldığı sorunların çözümü için ekonomik büyümenin tek başına yeterli olmadığını, yani atılan her

adımın ekonomik, toplumsal ve çevresel boyutlarının birbiriyle yakından ilişkili olduğunun kavranması. Örneğin, sadece kâr marjlarına odaklanılmasının tarihsel olarak toplum ve çevre açısından yol açtığı zararlar uzun vadede toplum için pahalıya mal olmaktadır. İkincisi, sürdürülebilir kalkınmanın boyutlarının birbirine bağlı olma özelliği ister coğrafi ister kurumsal olsun, stratejilerin eşgüdümlü şekilde oluşturulmasını ve iyi kararlar alınması için sınırların aşılmasını gerektirmektedir (OECD, 2008:2). Bu kapsamda sınırları aşan bir hareket olan Yavaş Şehir hareketi ile sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu arasında yapılan karşılaştırma sonucunda, Yavaş Şehir kriterlerinin sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu (ekonomik, sosyal ve çevre boyutları) üzerinde olumlu etki ortaya çıkararak sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayacağını sonucuna varılmıştır.

#### 4.2. Cittaslow "Yavaş Şehir" Üyelik Kriterleri ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerinin Uyumu

BM tarafından yayınlanan "Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri" sürdürülebilirlik konusunda yapılan uzun çalışmalar sonucunda, her bir madde sürdürülebilir kalkınmanın tüm özelliklerini kapsayacak şekilde hazırlanmış, sürdürülebilir kalkınma açısından referans olarak alınabilecek çok önemli bir çalışmadır. Ayrıca bu kriterler, sürdürülebilir kalkınma açısından çok önemli uygulama önerileri sunmaktadır (bkz. United Nations, 2007). Bu kapsamda bu göstergelerin yerine getirilmesi sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanması açısından çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda Cittaslow Üyelik Kriterleri ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri uyumu çok önemlidir.

Cittaslow Üyelik Kriterleri ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri ile ilişkisi Tablo 1'de verilmiştir. Alt Tema ile Cittaslow Üyelik Kriterlerinin Uyumlu Olduğu Maddeler sütununda da belirtildiği gibi Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri ile Cittaslow Üyelik Kriterleri arasında bir uyum olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Cittaslow Üyelik Kriterlerini gerçekleştiren bir kentin dolaylı olarak Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerinde belirtilen birçok maddeyi gerçekleştirdiği veya gerçekleştirilmesine katkı sağladığı, dolayısıyla yavaş şehir unvanı almanın sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında bir araç olabileceği sonucuna varılabilir.

**Tablo 1.** Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri ve Cittaslow Üyelik Kriterleri ile Uyumu

Tema	Alt tema	Alt Tema ile Cittaslow Üyelik Kriterlerinin Uyumlu Olduğu Maddeler
Yoksulluk	Gelir yoksulluğu	6.6. Yoksulluk
	Gelir eşitsizliği	
	Sağlık Önlemleri	2.7. Sağlık hizmetlerine onaylanmış ulaşılabilirlik 5.6. Sağlık eğitimleri
	İçme suyu	1.2. Su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.3. Halkın içme suyu tüketiminin ulusal ortalamayla karşılaştırılması 1.6. Kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması
	Enerji erişim	1.7. Binalarda ve kamu kullanım alanlarında enerji tasarrufu 1.8. Kamunun yenilebilir enerji kaynaklarından enerji üretimi
	Yaşam koşulları	Yavaş Şehirin temel felsefesi insanın yaşam koşullarını iyileştirmektir.
Yönetime	Yolsuzluk	

Tema	Alt tema	Alt Tema ile Cittaslow Üyelik Kriterlerinin Uyumlu Olduğu Maddeler
	Suç	
Sağlık	Ölüm oranı	Yavaş Şehir felsefesi insan yaşamını dolayısıyla sağlığının korunmasına dönüktür. Yaşanabilir bir çevrenin tesisi Yavaş Şehir'in temel felsefesi olup bu doğrultuda yaşanılabilir bir çevre oluşturan her madde yaşam kalitesini ve yaşam süresini artıracaktır. Ayrıca Slow Food felsefesinin benimsenmesi olumlu etkiler yapacaktır.
	Sağlık hizmeti	2.4. Özel taşıt kullanımına alternatif olarak eko ulaşım planlanması 2.5. Engellilere yönelik mimari engellerin kaldırılması 2.6. Aile hayatı ve hamile kadınlar için girişimler 2.7. Sağlık hizmetlerine onaylanmış ulaşılabilirlik 3.9. Kirleticilerin izlenmesi ve azaltılması 4.5. Kamuya ait restoranlarda (okul kantinleri, aş evleri vb) yerel, mümkünse organik ürünlerin kullanılması 4.6. Kişisel kullanımda ve yemek sektöründe tat eğitimlerinin verilmesi ve mümkünse organik yerel ürünlerin kullanılmasının teşvik edilmesi 4.9. Tarımda GDO kullanımının yasaklanması
	Beslenme durumu	5.6. Sağlık eğitimleri 6.3. Engelli kişilerin entegrasyonu 7.1. Slow Food aktiviteleri ve kampanyaları için destek
	Sağlık durumu ve riskler	7.2. Doğal ve geleneksel yiyecekleri Slow Food veya diğer kurumlar ile desteklemek.
Eğitim	Eğitim Seviyesi	
	Okuryazarlık	
Demografik özellikler	Nüfus	2.9. Şehir dışında çalışan şehir sakinlerinin oranı 3.12. Sosyal altyapıyı desteklemek
	Turizm	3.6. Vatandaşlara ve turistlere yönelik interaktif hizmetlerin geliştirilmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanılması 3.16. Atölyelerin korunması ve değerlerinin artırılması – doğal/yerel alışveriş merkezlerinin yaratılması 4.2. El yapımı ve etiketli veya markalı esnaf/sanatkâr ürünlerinin korunması 4.7. Yerel ve geleneksel kültürel etkinliklerin korunması ve değerlerinin artırılması 4.8. Otel kapasitelerin artırılması 5.1. İyi karşılama 5.2. Esnafın ve operatörlerin farkındalıklarını arttırmak 5.3. Yavaş güzergâhların mevcut olması
Doğal Tehlikeler	Doğal afetlere karşı güvenlik açığı	Yavaş Şehir kriterlerinde yer alan çevrenin korunmasıyla ilgili kriterler insanın doğayı tahribi sonucunda oluşan doğal afetleri engelleyecektir.
	Afet hazırlık ve müdahale	
Atmosfer	İklim değişikliği	1.1. Hava temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.2. Su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.4. Kentsel katı atıkların ayrıştırılarak toplanması 1.5. Endüstriyel ve evsel kompostlamanın desteklenmesi 1.6. Kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması 1.7. Binalarda ve kamu kullanım alanlarında enerji tasarrufu 1.8. Kamunun yenilebilir enerji kaynaklarından enerji üretimi 1.9. Görsel kirliliğin ve trafik gürültüsünün azaltılması 1.10. Kamusal ışık kirliliğinin azaltılması 1.11. Hane başına düşen elektrik enerjisi tüketimi 1.12. Biyoçeşitliliğin korunması
	Ozon tabakasının incelmesi	2.1. Kamu binalarına bağlı verimli bisiklet yolları 2.2. Mevcut bisiklet yollarının araç yollarıyla kilometre üzerinden karşılaştırılması 2.4. Özel taşıt kullanımına alternatif olarak eko ulaşım planlanması 3.3. Verimli bitkiler ve meyve ağaçları kullanılarak sosyal yeşil alanların iyileştirilmesi ve/veya oluşturulması 3.9. Kirleticilerin izlenmesi ve azaltılması 3.13. Kamusal sürdürülebilir kentsel planlamanın teşviki 3.14. Kent içindeki kullanışlı yeşil alanların verimli bitkiler ile değerlendirilmesi
	Hava kalitesi	3.17. Yeşil alanlarda kullanılan beton miktarı
	Arazi kullanımı ve durumu	1.2. Su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.4. Kentsel katı atıkların ayrıştırılarak toplanması 1.6. Kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması 1.12. Biyoçeşitliliğin korunması 2.1. Kamu binalarına bağlı verimli bisiklet yolları 3.3. Verimli bitkiler ve meyve ağaçları kullanılarak sosyal yeşil alanların iyileştirilmesi ve/veya oluşturulması 3.9. Kirleticilerin izlenmesi ve azaltılması 3.13. Kamusal sürdürülebilir kentsel planlamanın teşviki 3.14. Kent içindeki kullanışlı yeşil alanların verimli bitkiler ile değerlendirilmesi 3.17. Yeşil alanlarda kullanılan beton miktarı
Kara	Çölleşme	4.5. Kamuya ait restoranlarda (okul kantinleri, aş evleri vb.) yerel, mümkünse organik ürünlerin kullanılması 4.6. Kişisel kullanımda ve yemek sektöründe tat eğitimlerinin verilmesi ve mümkünse organik yerel ürünlerin kullanılmasının teşvik edilmesi 4.9. Tarımda GDO kullanımının yasaklanması 4.10. Önceden tarım için kullanılmış alanların kullanımı hakkındaki imar planları için yeni fikirlerin varlığı
	Tarım	
	Ormanlar	
	Okyanuslar, Denizler ve Kıyılar	
	Kıyı bölgesi	
	Balıkçılık	1.12. Biyoçeşitliliğin korunması
	Deniz çevresi	

Tema	Alt tema	Alt Tema ile Cittaslow Üyelik Kriterlerinin Uyumlu Olduğu Maddeler
Tatlısu	Su miktarı	1.2. Su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi
	Su kalitesi	1.3. Halkın içme suyu tüketiminin ulusal ortalamayla karşılaştırılması 1.6. Kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması
Biyçeşitlilik	Ekosistem	1.12. Biyoçeşitliliğin korunması
	Türler	
Ekonomik Kalkınma	Makroekonomik performans	1.7. Binalarda ve kamu kullanım alanlarında enerji tasarrufu 1.8. Kamunun yenilebilir enerji kaynaklarından enerji üretimi 3.12. Sosyal altyapıyı desteklemek 3.13. Kamusal sürdürülebilir kentsel planlamanın teşviki 3.16. Atölyelerin korunması ve değerlerinin artırılması – doğal/yerel alışveriş merkezlerinin yaratılması
	Sürdürülebilir maliyesi	2.Kente ait değerlerin iyileştirilmesi, kent merkezlerinin ve kamu binalarının değerlerinin artırılması için programlar 3.6. Vatandaşlara ve turistlere yönelik interaktif hizmetlerin geliştirilmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanılması 3.8. Kentin internet ağına sahip olması
	İstihdam	4.1. Agroekolojinin geliştirilmesi 4.2. El yapımı ve etiketli veya markalı esnaf/sanatkâr ürünlerinin korunması 4.7. Yerel ve geleneksel kültürel etkinliklerin korunması ve değerlerinin artırılması 4.8. Otel kapasitelerin artırılması
	Bilgi ve iletişim teknolojileri	5.1. İyi karşılama 5.2. Esnafın ve operatörlerin farkındalıklarını arttırmak 5.3. Yavaş güzergâhların mevcut olması 5.4. Önemli yönetsel kararlara tabandan tavana katılım sürecini sağlayacak aktif tekniklerin benimsenmesi
	Araştırma ve Geliştirme	5.5. Eğitimciler, yöneticiler ve çalışanların Cittaslow temaları hakkında sürekli eğitim görmesi 5.9. Cittaslow kampanyalarının desteklenmesi 5.10. Cittaslow logosunun internet sayfasında ve antetli kağıt üzerinde kullanımı
	Turizm	6.5. Genç neslin istihdam durumu 6.6. Yoksulluk 6.10. Belediyenin kamu konut yatırımı 7.2.Doğal ve geleneksel yiyecekleri Slow Food veya diğer kurumlar ile desteklemek
Küresel Ekonomik Ortaklık	Ticaret	4.2. El yapımı ve etiketli veya markalı esnaf/sanatkâr ürünlerinin korunması 4.3. Geleneksel iş tekniklerinin ve zanaatların değerinin artırılması 4.7. Yerel ve geleneksel kültürel etkinliklerin korunması ve değerlerinin artırılması 5.9. Cittaslow kampanyalarının desteklenmesi Ayrıca Cittaslow ve Slow Food ortaklıkları bu madde için önem arz etmektedir.
	Dış finansman	
Tüketim ve Üretim Modelleri	Malzeme sarfiyatı	1.1. Hava temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.11. Hane başına düşen elektrik enerjisi tüketimi 1.2. Su temizliğinin yasa tarafından belirtilen parametrelerde olduğunun belgelenmesi 1.4. Kentsel katı atıkların ayrıştırılarak toplanması 1.5. Endüstriyel ve evsel kompostlamanın desteklenmesi
	Enerji kullanımı	1.6. Kentsel ya da toplu kanalizasyon için atık su arıtma tesisinin bulunması 1.7. Binalarda ve kamu kullanım alanlarında enerji tasarrufu 1.8. Kamunun yenilebilir enerji kaynaklarından enerji üretimi 2.1. Kamu binalarına bağlı verimli bisiklet yolları 2.4. Özel taşıt kullanımına alternatif olarak eko ulaşım planlanması 3.1. Kentin direnci için planlama - Yerel yenilenebilir enerji kaynaklarına ulaşılabilirliği çoğaltıp, içilebilir suyun gereksiz kullanımını azaltmak. - Petrol bazlı ürünlerin kullanımını azaltmak. - Yerel kompostlamayı teşvik etmek - Verimli bitkiler dikmek (ceviz, elma, fındık, akça ağacı – karbon emisyonu emen yerel bitkiler) - Yerel yiyecek üretimini teşvik etmek.
	Atık üretimi ve yönetimi	- Üretim/dağıtım zincirini kısaltabilmek için her ekonomik sektörde yerel üretimi teşvik etmek. - Permakültür ilkelerini benimsemek. - Kentin kendine yeterliliğini göz önüne almak (Örneğin kentin bağımlı olduğu sistemlerden birinin durması sonucu alternatifte sahip olup olmaması. Ulaşım sisteminin bir arıza sonucu birkaç gün durmasının kentin geneline olan etkisinin azaltılmasına yönelik çalışmalar gibi.) - Mevcut kriz temalarında, çözümlerinin tartışılmasını teşvik etmek ve sonuçları plan haline getirmeden halka sunarak düşüncelerini değerlendirmek.
	Ulaşım	3.11. Kişisel sürdürülebilir kentsel planlanmanın teşviki- Kamu binalarının enerji tüketimini azaltmak ve özel binaların tüketimlerinin azaltılmasını teşvik etmek.

**Kaynak:** United Nations, 2007:11-14; Üyelik Süreci ve Kriterleri, <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>, (E.T:11.10.2018).

## 5.Sonuç ve Öneriler

Kapitalist ekonomik düzenin önceliği ekonomik büyümenin artırılmasıdır. Bu yolda kaynaklar hor kullanılmakta, ekonomik çıktıyı artırmak için var olan bütün

sınırlar zorlanmaktadır. Zenginliğini artırmak için her türlü masrafı göze alan ekonomik aktörler çevre konusunda cimri davranmaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra üretim ve tüketim kalıpları değişmiş, insanoglunun refah seviyesi geçmişe göre çok büyük oranda artmıştır. Sanayileşme ve

küreselleşmenin artması, var olan sosyo-ekonomik yapıyı da değiştirerek, kentleşmeyi de artırmıştır. Günümüz insanının ekonomik refahı artmasına rağmen hayat kalitesinin aynı oranda arttığını söylemek oldukça güçtür. Sanayi devrimiyle beraber gerçekleşen dönüşüm çevre kirliliği, gürültü kirliliği, trafik kirliliği, hava kirliliği, su kirliliği, insanlarda sürekli bir koşuşturmaca, her şeyi kısa sürelerle sıkıştırıp bir yerlere yetiştirme telaşı ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan çağımızın vebası stres gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. İnsanoğlu giriştiği daha fazla üretme ve daha fazla tüketme çabası nedeniyle adeta yaşadığını unuttur hale gelmiş, hayatını dolu dolu yaşamaya vakit ayıramaz hale gelmiştir. Kısaca, daha çok şeye sahip olmak için sınırlı kaynaklar gelecek nesiller düşünülmeden tüketilmiş, buna karşın daha çok şeye sahip olmak insanoğluna mutluluk getirmemiştir. Bu noktada, evrende var olan kaynakların sadece şu an yeryüzünde yaşayan insanlara ait olmadığını savunan, yaşadığımız çevrenin gelecek nesillere bırakılacak bir miras değil emanet olduğunun farkına varan, salt ekonomik büyüme ve kalkınmayı hedefleme düşüncesinin çevreye zarar verdiğini savunan, bunun yanında sadece ekonomik zenginliğin huzur ve mutluluk getirmeyeceğini inan birtakım çevreler tarafından sürdürülebilir kalkınma modelleri ortaya atılmıştır.

Ekonomi, toplum ve çevre kavramları birer daire olarak düşünüldüğünde sürdürülebilir kalkınma bu üç kavramın kesişme noktasını ifade ettiği söylenebilir. Buradan da anlaşılacağı üzere sürdürülebilir kalkınma için sadece ekonomik kalkınma ya da sadece toplumsal kalkınma değil; mümkün olduğunca çevreyle uyumlu bir şekilde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleştirildiği kalkınmadır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma çevresel, sosyal ve ekonomik boyutları olan bir kavramdır.

Bu çalışmada Cittáslow “Yavaş Şehir” hareketinin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının incelenmesi amaçlanmıştır. Yavaş Şehir hareketi, dünyaca ünlü İtalyan mutfağının karşısında ünlü fastfood zincirlerinin İtalya’da popüler olmasından rahatsız olan bir grup tarafından yerel değerleri koruma amaçlı bir hareket olan Slow Food akımından ilham alarak, 1999 yılında Paolo Saturnini öncülüğünde bir grup İtalyan şehrinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Daha sonra bu hareket dünyanın başka yerlerindeki şehirler tarafından da benimsenerek, ülkemizin de içinde yer aldığı birçok ülkeye yayılmıştır. Temel felsefesi; gelecek nesilleri dikkate alarak, insanların yaşam kalitesinin artırıldığı, yerel değerleri esas alan, çevreye duyarlı, sürdürülebilir bir kent ekonomisi oluşturmaktır. Cittáslow’un kuruluş amacı yerel değerlerin korunduğu, havası suyu temiz, alternatif enerji kaynakların kullanıldığı, yenilebilir enerji kaynaklarının teşvik edildiği, çevre dostu politikaların izlendiği, insanın tek tipleştirilmediği, biyolojik çeşitliliğin korunduğu, organik gıdaların üretiminin ve tüketiminin desteklendiği, geri dönüşüm politikalarının uygulandığı, turizmin geliştirilmesini teşvik edecek uygulamaların yer aldığı, doğanın ve çevrenin korunması sonucu eko turizmin gelişmesinin sağlandığı, halkın yapılan faaliyetlerde doğrudan söz sahibi olduğu kentler inşa etmektir. Bu amaçları sağlamak için aday kentlerin sağlaması gereken Cittáslow Üyelik Kriterleri adı altında çeşitli kriterler belirlenmiştir. Nüfusu 50.000’in altındaki kentlerin üye olabileceği birliğe belirlenen kriterlerden en az 50 puan alınması durumunda üyeliğe kabul edilmektedir.

Yavaş Şehir hareketinin sürdürülebilir kalkınma ile uyumunun incelenmesi için bu çalışmada öncelikle Yavaş Şehir üyelik kriterleri ile sürdürülebilir kalkınmanın çevresel, sosyal ve ekonomik boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda, Yavaş Şehir üyelik kriterleri incelendiğinde çeşitli çevreci politikaları özendirilen, sosyal uyuma yönelik politikaların yanı sıra birlik içinde sosyal faaliyetleri teşvik eden birçok kriterle sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu kriterler arasında üye kentin ekonomik kalkınmasına yönelik doğrudan katkı sağlayan maddelerin yanı sıra, çeşitli çevresel ve sosyal faaliyetler sayesinde kentin var olan ekonomik potansiyelini harekete geçirerek, dolaylı bir şekilde kentin ekonomik kalkınmasına katkı sağlayacak kriterler de içerdiği görülmektedir. Bu değerlendirmeler sonucunda Yavaş Şehir üyelik kriterlerinin sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutunda yer alan unsurlarla uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada, Yavaş Şehir üyelik kriterleri ile sürdürülebilir kalkınma için çok önemli bir yeri olan Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri karşılaştırılarak aralarındaki uyum incelenmiştir. Bu bağlamda yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda üyelik kriterlerinin birçok maddesinin doğrudan BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri ile bağlantılı olduğu görülmüştür (bknz. Tablo 1). Yavaş Şehir üyelik kriterlerinin hem sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu ile hem de BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri arasında tespit edilen uyum Yavaş Şehir olmak isteyen kentleri üyelik kriterleri sayesinde aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma açısından da teşvik edildiği, bu yönde kentleri ayrıcalıklı bir konuma taşıdığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, Yavaş Şehir unvanı almak isteyen bir kent sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu ile BM Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerine oldukça uyumlu üyelik kriterlerini yerine getirmek zorunda olduğu için, aday kentler sürdürülebilir kalkınma yolunda da harekete geçirilmektedir.

Bu çalışmada, Yavaş Şehir üyesi şehirlerde üyelik sonrasında gerçekleşmesi beklenen istihdam artışı, bölgenin gelirlerinde meydana gelen artış, gelen turist sayısındaki artış gibi sayısal verilerin yetersizliği ve elde edilmesindeki zorluklardan dolayı sayısal bir değerlendirme imkânı bulunamamıştır. Bundan dolayı konuyla ilgilenmek isteyen araştırmacılar açısından çalışmamızın bu eksikliğinin giderilmesi önemli bir konudur. Bu hususların tespiti için daha çok saha araştırmasına gerek duyulmaktadır. Ayrıca çalışmada, tarım ve turizm sektörleri gibi sektörel değerlendirme yerine genel bir değerlendirme yapılmıştır. Daha geniş kapsamlı etkilerin ölçülebilmesi için ayrı ayrı sektörel analiz yapılması, politika önerileri açısından da daha net bilgiler verecektir. Bu kapsamda bu çalışmada Yavaş Şehir üyelik kriterlerinin sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu olarak bahsettiğimiz ekonomik, sosyal ve çevresel etkileri ile Sürdürülebilir Kalkınma açısından referans olarak değerlendirebileceğimiz Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerinin karşılaştırılması bir değerlendirmesi ile sınırlı kalmıştır.

#### Kaynakça

- Akgül, U. (2010). “Sürdürülebilir kalkınma: Uygulamalı antropolojinin eylem alanı”. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 24:133-164.

- Karadeniz, C. B. (2014). "Sürdürülebilir Turizm Bağlamında Sakin Şehir Perşembe", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7 Sayı: 29:84-107.
- Baldemir, E., Şahin, T. K. ve Kaya, F. (2013). "Yavaş Şehir Olma Durumunun Analitik Hiyerarşi Süreci İle Değerlendirilmesi", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1):29-50.
- Cittaslow International, "Cittaslow List", [http://www.cittaslow.org/sites/default/files/content/page/files/246/cittaslow\\_list\\_september\\_2018.pdf](http://www.cittaslow.org/sites/default/files/content/page/files/246/cittaslow_list_september_2018.pdf), (Son Erişim Tarihi: 08.11.2018).
- Cittaslow Türkiye, "Üyelik Süreci ve Kriterleri", <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>, (Son Erişim Tarihi: 20 Ekim 2018).
- Hekimci, F. (2010). Daha İnsanca ve Sürdürülebilir Bir Yaşam İçin; "Yavaş Şehirler"... Anahtar Verimlilik, T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, [http://vizyon21yy.com/documan/genel\\_konular/standart\\_kalite/Verimlilik/Daha\\_Insanca\\_ve\\_Surdurelebilir\\_Bir\\_Yasam\\_Icin\\_Yavas\\_Sehirler.pdf](http://vizyon21yy.com/documan/genel_konular/standart_kalite/Verimlilik/Daha_Insanca_ve_Surdurelebilir_Bir_Yasam_Icin_Yavas_Sehirler.pdf), (Son Erişim Tarihi: 21 Ekim 2018).
- Hekimci, F. (2013). "Sürdürülebilir Bir Kentsel Yaşam Örneği; "Yavaş Şehirler"", Anahtar Verimlilik, T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Yıl:25, Sayı:290, Ankara.
- Hekimci, F. (2014). "Sürdürülebilir Bir Yerel Kalkınma Modeli: "Yavaş Şehirler" ve Ekoturizm", Anahtar Verimlilik, T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Yıl:26, Sayı:300, Ankara. <http://cittaslowturkiye.org>, (Son Erişim Tarihi: 20 Ekim 2018). <http://www.cittaslow.org/>, (Son Erişim Tarihi: 20 Ekim 2018). <http://www.cittaslow.org/content/association>, (Son Erişim Tarihi: 08 Kasım 2018). <http://www.slowfood.com>, (Son Erişim Tarihi: 08 Kasım 2018).
- Kılıç, S. (2006). "Yeni Toplumsal ve Ekonomik Arayışlar Sürecinde Sürdürülebilir Kalkınma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2):81-101.
- OECD (2008). OECD Insights Sustainable Growth: Linking Economy, Society, Environment, <https://www.oecd.org/insights/41774515.pdf>, (Son Erişim Tarihi: 21 Ekim 2018).
- Özmehmet, E. (2008). "Dünyada ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları", *E-Journal of Yaşar University*, 3(12).
- Özhancı, E., Ardahanlıoğlu, Z.B. ve Yılmaz, H. (2012). "Sakin Şehir Üyelik Süreci Analizi", *Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Dergisi*, 43(2):63-173.
- Sırım, V. (2012). "Çevreyle Bütünleşmiş Bir Yerel Yönetim Örneği Olarak "Sakin Şehir" Hareketi ve Türkiye'nin Potansiyeli", *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(4):119-131.
- Soyer, T., Cittaslow: Sürdürülebilir Yerel Kalkınma Modeli, [http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/PAYS/TURQUIE/Evenements/mustafa\\_tunc\\_soyer%20TR.pdf](http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/PAYS/TURQUIE/Evenements/mustafa_tunc_soyer%20TR.pdf), (Son Erişim Tarihi: 11 Temmuz 2015).
- Şahin, İ. ve Kutlu, S. Z. (2014). "Cittaslow: Sürdürülebilir Kalkınma Ekseninde Bir Değerlendirme", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2(1):55-63.
- Torunoğlu, E. (2003). TÜBİTAK Vizyon 2023: Panel İçin Notlar: Sürdürülebilir Kalkınma Paradigması Üzerine Ön Notlar, Ankara: TÜBİTAK, [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/csk/EK-16.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/csk/EK-16.pdf), (Son Erişim Tarihi: 21 Ekim 2018).
- TÜBİTAK (2003). Vizyon 2023: Bilim ve Teknoloji Stratejileri Teknoloji Öngörü Projesi, Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Paneli Vizyon ve Öngörü Raporu, Ankara.
- Türkiye'nin Marka Şehri: Seferihisar, <http://www.turmepa.org.tr/pdf/seferihisar.pdf>, (Son Erişim Tarihi: 11 Temmuz 2015).
- United Nation, Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>, (Son Erişim Tarihi: 21 Ekim 2018).
- United Nations (2007). Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies, Third Edition, New York.
- Yalçın, A., Yalçın, S. ve Alıcı, C. <http://cittaslowturkiye.org/surdurulebilir-bir-yerel-kalkinma-modeli-olarak-cittaslow-agi-ve-kagizmanin-uyelik-potansiyeli/>, (Son Erişim Tarihi: 20 Ekim 2018).
- Yalçın, A. ve Yalçın, S. "Cittaslow Benzeri Sürdürülebilir Yerel Kalkınma Model Önerisi", 10.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, <http://cittaslowturkiye.org/turk-devletleri-ve-topluluklarında-yasanabilir-kentler-birligi-cittaslow-benzeri-surdurulebilir-yerel-kalkinma-model-onerisi/>, (Son Erişim Tarihi: 20 Ekim 2018).





## Şehirlerin Rekabetinde Sosyal Sermayenin Önemi Üzerine Bir Araştırma\*

Abdullah Zübeyr AKMAN<sup>1</sup>, Mustafa Atilla ARICIOĞLU<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, azakman42@gmail.com

<sup>2</sup>Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü, maaricioglu@gmail.com

### ÖZ

Rekabet kavramı, günümüzün işletme dünyası için oldukça hayati bir konudur. Rekabet etme, artık şirketleri ilgilendirdiği kadar şehirleri ve ülkeleri de ilgilendirmektedir. Şehirlerin rekabet etmesi, geçmişte olduğu gibi günümüzde de yadsınmaz bir olgu haline gelmiştir. Sosyal sermaye kavramı ise, önemini anlaşılmaya başlamasıyla birlikte, son yıllarda tüm dünyada ve Türkiye’de gözde bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Bu kavram sosyolojiden işletmeye kadar birçok disiplini bünyesinde barındırmaktadır. Bu çalışmada şehirlerin rekabet etmesi sürecinde sosyal sermayenin bir rolünün olup olmadığı ele alınmıştır. Bu çerçevede ikincil veri kullanılarak Türkiye genelinde seçilen 20 ilin rekabet etme sürecinde sahip oldukları sosyal sermaye güçlerine bakılmıştır. Bu doğrultuda 20 ile ait bir endeks çalışması ve yoğunlaşma tablosu hazırlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Rekabet, Şehir Rekabeti, Sosyal Sermaye

## A Research on The Importance of Social Capital in The Competition of Cities

### ABSTRACT

The concept of competition is a vital issue for today's business world. Competition concerns cities and countries as much as it concerns companies. The competition of cities has become an undeniable phenomenon. The concept of social capital has become a popular concept in the world and in our country in recent years, as the importance of the concept has begun to be understood. This concept includes many disciplines structure from sociology to business. In this study, whether social capital has a role in the process of competing cities is discussed. In this context, they analyzed the power of social capital in the process they have chosen to compete in 20 cities across Turkey using secondary data. In this respect, an index study and concentration table for 20 cities was prepared.

**Keywords:** Competition, City Competition, Social Capital

\*Bu çalışma Yüksek Lisans Tez çalışmasından hazırlanmıştır.

### 1. Giriş

Şehirlerin varlığı, tarihsel süreç için ekonomilerin, medeniyetlerin ve kültürlerin varlığı ile eş anlamlı anılmaktadır. Özellikle devlet-şehir ikileminde şehirlerin devletlerin varlığını bile belirleyen bir role sahip olduğu önemli bir tez olarak ele alınmaktadır. Ortaçağ analizleri ile başlayan şehir önememesi aslında 12-13. yüzyıllara kadar taşınabilir. Nitekim dünya coğrafyası üzerinde nüfus dağılımı ve demografik yapılanmada şehirler belirleyici rol oynarken, birbirleri ile bağlantı ve rekabet noktası olarak da tanımlanmaktadır (Pirenne, 2016:23-34).

Mekan ve bağlam olarak şehir, düne ait önem ve özelliklerini yarına taşıma konusunda giderek gelişen bir tartışma alanı olarak ele alınmaktadır. 21 yüzyılda megaşehirlerin varlığı, sanayi ve ticaret alanlarında şehir odaklı yapıların bölgesel alanları belirlemesi, şehirlerin sahip oldukları coğrafi avantajlarını taşıma ve tedarik sürecinde kullanıyor olmaları, uluslararası etkileşimde şehirlerin birer bağlantı noktası olarak kullanılması gibi birçok husus geçmiş yüzyılların birikimi olduğu kadar gelecek zamanın belirleyici özelliklerini de içerisinde barındırmaktadır.

Ekonominin ve toplumsal analizlerin konusu olan şehirler bu bağlamda avantaj sağlamak, rekabette üstünlük kurabilmek ve bölgesel kalkınmada ölçek oluşturmak adına giderek artan bir öneme sahip olmaktadır. Ancak bu önem için geliştirilen kriterler ise yapısal bir bakış açısı ile değerlendirildiğinde giderek artmakta ve yenilenmektedir.

Soğuk savaş ve hemen sonrasında ortaya çıkan lojistik farklılaşmalardan yatırım alanları için geliştirilen yeni çekici unsurlara kadar birçok başlık şehirlerin ölçülmesinde, kıyaslanmasında ve anlaşılmasında karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda özellikle yaşanabilirlik ve yatırım için fiziki, ekonomik koşulların ötesinde beşeri unsurların belirleyici hale gelmesi, bağlantı kavramının akışkanlığını anlamak için yeniden keşfedilmesi ve güvenin eskisinden daha değerli bir biçimde rol oynaması şehirlerin cazibe alanı olmasında dikkat çekici olmaktadır. Bu da rekabet üstünlük biçimlerinin yeniden ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Bir diğer ifade ile şehrin sosyal sermayesi, yatırımcılar açısından şehrin/bölgenin tercih edilmesine böylelikle rekabet üstünlüğü sağlanmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı da şehir rekabetinde sosyal sermayenin yeri ve rekabet için ortaya konulan diğer bileşenlere göre etkisinin ne olduğunun anlaşılmasıdır. Bu amaçla seçilen 20 il için bir endeks çalışması yapılmıştır. Böylece sosyal sermayenin şehirlerin rekabetinde ve yatırım çekmesindeki rol incelenmiştir.

### 2. Rekabet Süreci ve Sosyal Sermaye Bağlamında Şehirlerin Rekabet Etmesi

Bilinirliği ve kullanım sıklığının özellikle son 30 yılda arttığı görülen sosyal sermaye kavramı bilinirliğinin yanı sıra tartışılan bir temel başlık haline dönüşmektedir. Nitekim sosyal sermaye kavramı, 1981’den önce anahtar kelime olarak toplam da 20 kez, 1991-1995 yılları arasında toplamda

109 kez, 1999 yılının başında 1003 kez kullanılmış olup (Çalışkan, 2010:6) 2019 için güncel bir sorgulamada 16.300.000 gibi oldukça yüksek bir rakama ulaşmıştır.

Kavramsal çerçevede kullanılan birçok bildik kavramın tarihsel süreçteki yerini oldukça önceden almış olmasına rağmen, sosyal sermaye kavramının günümüzdeki biçimde kullanılması ve kavramsallaşmasında Putnam Jakobs'ı ve Coleman'ı, Coleman ise literatüre kavramı ilk sokan kişi olarak 1977 yılındaki çalışmasında Loury'yi işaret eder. Bu referanslar Banfield'e kadar hatta Tocquevelli'e kadar götürülmektedir (Harris ve de Renzio, 2010:10-17). Ancak kavramın giderek yaygınlaşması 1990'lı yılların başına denk gelmektedir. Yapılan çalışmaların ilgili olduğu alanlara bakıldığında ise iktisat, işletme, şehir planlama, siyaset, sosyoloji üzerine çalışanlar kavramın anlaşılmasına, çok yönlü araştırmaya ve elde ettikleri üzerinden tartışmaya devam etmektedirler.

Geniş bir bağlam üzerinden okunmaya çalışıldığında, yaklaşım farklılıkları ya da sonuç-beklenti ilişkisine dair yeni önerilerin sunulması, sosyal sermayeyi zengin bir kapsama kavuşturmuştur. Putnam sosyal sermayeyi grup veya topluluklar üzerinde okurken, Coleman'ın birey üzerinden sosyal sermayeyi kavramsallaştırmıştır. Bourdieu'nin sınıfların ayrımcılığı ve ötekilerin yaratılması üzerine açıklamasına karşın Lin çatı bir kavram olarak sosyal sermayeyi ele almış ve bu üç kuramcudan yola çıkarak yeni bir anlamlandırma üzerinde çalışmıştır. Diğer taraftan Fukuyama için sosyal sermaye aslında güvenden başka bir şey değildir. Bunların yanı sıra yapılan katkılarda sosyal sermayenin türleri, ilişki biçimleri ve anlamlandırmak için hangi aktör/ağ biçimlerinin hangi mecralarda yer aldığı üzerine tartışmalar yapılmıştır/yapılmaktadır (Fukuyama, 2001:9-11).

Çok yönlü tartışmaların odağı olan ve yeni çıkarımlar için verimli bir alan olarak görülen sosyal sermayenin en temel ve anlaşılır biçimdeki savı aslında; "ilişkiler önemlidir" ifadesidir. Bir diğer ifade ile bilginin varlığı kadar bu bilginin hangi ilişkileri sağladığı ve bilginin hangi ilişki ağı üzerinden hangi sonuçları oluşturduğudur. İlişkilerin gücü ve önemi insanların hayatında oldukça önemlidir. Çünkü insanlar, sahip oldukları ilişkiler sayesinde hayatlarını kolaylaştırabilirler (Field, 2008:1). Nitekim ekonomik kalkınma bağlamında ele alındığında sosyal sermaye kurum içi verimlilik ve teknoloji kullanımındaki etkinlikte, bölgesel kalkınma politikalarının düzenlenmesi ve etkinleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda ekonomik büyüme/kalkınmanın hızlanması ve ekonomik performansın etkili hale getirilmesinde sosyal sermayenin etkisi, ampirik ve ekonometri temelli çalışmaların açık sonuçları, ilişkinin varlığını göstermektedir. Bunun gerçekleşmesinde firmaların ve kamunun olduğu kadar sivil ağların sivil toplumda oynadığı rol bir sözleşme paydaşı kadar etkili görülmüştür. Putnam tarafından yürütülen çalışmalarda sosyal sermayenin kalkınmaya olan etkisinin ne olduğu ve ekonomik performanslar bağlamında bunun nasıl değerlendirilmesi gerektiği, sosyal örgütlere sağlanacak katılımın yüksek olduğu bölgelerde daha etkin katılım modelinin olduğu ortaya konulmaktadır (Woolcock, 1998; Inglehart, 1999; Torsvik, 2000; Kitson ve Toh, 2005; Bjornskov, 2006; Woodhouse, 2006).

Bu durum aynı zamanda bölgenin/şehrin gelişimi ve rekabet üstünlüğü sağlaması açısından da önemli bir rol

üstlenmektedir. Yatırımdan çalışmaya değin tercihlerde artık alt yapı, ucuz girdi gibi imkanların ötesinde sosyal sermaye koşullarının iyiliği tercih için önemli bir gerekçe oluşturmaktadır (Eraydın, 2002).

Florida'nın da üzerinde durduğu rekabetçiliğin bölge/şehir bağlamında ele alınması bununla ilgilidir. Florida (2011), şehirlerin rekabet sürecinde avantajı kendilerine çekebilmesi için üçayaklı bir yapı sunmaktadır. Şehirler ya da ülkeler ekonomik büyümenin 3T'si "teknoloji", "yetenek" ve "hoşgörü" açısından kendilerini geliştirebilirlerse rekabette oldukça öne geçebilirler ve halklarının yaşam refahlarını arttırabilirler. Florida, yaptığı çalışmalarda bu üçünü aynı anda başaran Kanada ve Avustralya gibi ülkelerin şehirlerinin ABD ya da Avrupa şehirlerine göre daha rekabetçi ve başarılı olduğunu söylemektedir.

Burada sosyal sermaye, ekonomik gelişmelere bir örnek olarak sunulabilir ve şehirlerin kalkınması için ekonomi alanına toplumsal alanı dâhil etmenin ekonomi için iyi bir süreç olduğu öne sürülebilir (Fine, 2010:28). Bir diğer ifade ile sosyal sermaye, olumsuz bir rol üstlenirse bir perde görevi görerek ekonomi için asosyal bir karşılık oluşturabilir (Fine, 2010:28).

Yapılan vurgu ve ortaya konulan tespit giderek artan rekabetçilik bağlamındaki şehirlerin değerlendirilmesinde sosyal sermaye kendisini çok ciddi bir biçimde hissettirmektedir. Bunun bir sebebi de günümüz dünyasında ekonomik bağlamda "mekânsız şehir ve "coğrafi sınırların sonu" gibi olguların ön planda olduğu düşünülse de aslında bölgesel rekabetin daha etkin olduğu, bölgesel uzmanlaşmaların arttığı bir dünya karşımıza çıkmaktadır (Kara, 2008:8). Bu rekabetçilik anlayışı sonucunda şehre yeni yatırımlar gelir, şehir kalkınır ve refaha erer. Aslında şehirlerin kendi aralarında rekabet etmesi, bünyelerinde barındırdıkları şirketlerin rekabet etme sürecini gösterir (Amin ve Thrift, 2002). Çünkü her bir şirketin rekabet etmesi demek, toplamda bir şehrin rekabet gücünü göstermek demektir. Bu yüzden şehirlerin rekabetinin temelinde şirketlerin rekabet etmesi yatmaktadır. Ancak burada sosyal sermaye gibi bazı etmenleri görmezden gelmişlerdir.

Şehirlerin birbirleriyle ve dış ülkelerdeki rakipleriyle rekabet etmesinin başlıca yolları vardır. Örneğin şehirlerine çektikleri bilim adamları, aldıkları doğrudan yabancı yatırım, patent-buluş ya da dış ticaret bilançosu ve GSYİH vb. gibi. İşte sosyal sermaye kapasitesi de bu kavramlardan bir tanesidir. Her ne kadar sosyal sermaye derken içinde sermaye kavramı geçse de bu kavram içinde oldukça yüksek oranda sosyallik (ya da toplumsallık) barındırmaktadır. Nihayetinde sosyal sermaye, sosyal etkileşimden kaynaklanan dışsallıklar ürettiği için aynı zamanda toplumsaldır (Collier, 1998:15; Marshall ve ark., 2014). Bu noktada Pezzini gibi yazarlar, ekonomik büyümenin sağlanmasında sosyal sermayeyi parasal sermaye kadar önemli görmekte ve bölgesel rekabet gücünü yerel sosyal sermayeye bağlamaktadırlar (Pezzini, 1996). Şehir rekabetinde kalkınma süreci, sosyal sermayenin eksikliği yüzünden hayal kırıklığına uğrayabilir, farklı sosyal sermaye türleri bağlamında bu durumun ülkeler, bölgeler ve şehirler için geçerliliği görülmektedir (Hansen-Nord ve ark., 2014). Ancak toplumsal kapasitenin ilerletilmesiyle sosyal sermaye artabilir ve büyüme/kalkınma hızı sürdürülebilir hatta hızlanabilir (Koo ve Perkins, 1995:49). Nitekim şehirdeki suç oranlarının azalması sonucu bu alana yatırılacak maddi kaynağın başka yatırım araçlarına kaydırılması ve

güven düzeyi arttıkça şehirdeki can ve mal kaybının azalması sonucu diğer amaçlı sözleşmelerin ortaya çıkması sosyal sermaye sayesinde olmaktadır (Seki ve Karataş, 2016:78).

### 3. Araştırmanın Amaç ve Yöntemi

#### a. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Hipotezi

Bu araştırmanın amacı, şehir rekabetinde sosyal sermayenin yeri ve rekabet için ortaya konan diğer bileşenlere göre etkisinin ne olduğunun anlaşılmasıdır. Bu araştırmada yöntem olarak “normalizasyon yöntemi” kullanılmıştır. Bununla ilgili olarak ikincil verilerden yararlanılmış olup istatistiksel veri bağlamında Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İhracatçılar Meclisi gibi kurum/kuruluşlardan elde edilen verilerinden; şehir endeksi bağlamında da Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu, İş Bankası, Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi, Kalkınma Bakanlığı gibi kurumların verilerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezi şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Şehir rekabetinde sosyal sermayenin etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Şehir rekabetinde sosyal sermayenin etkisi yoktur.

Şehir rekabeti endeksi oluşturulurken Global İnovasyon Endeksi (INSEAD, 2010) ve URAK’ın İllerarası Rekabetçilik Endeksi (URAK, 2016) çalışmalarında kullanılan “Normalizasyon Yöntemi” tercih edilmiştir. Bu yöntem sayesinde farklı türlerdeki veriler belirli aralıktaki bir endeks değerine dönüşür ve işlemler buna göre yapılır. Bu aralık 7 farklı endeks türünde “1-10 puan” arasında belirlenmiştir. Bazı veriler şehir rekabeti endeksinde şehirler için olumsuz duruma neden olduğu için negatif normalizasyon yönteminden yararlanılmıştır. Bazı verilerde şehir rekabeti için olumlu sonuçlar verdiği için pozitif normalizasyon yöntemi kullanılmıştır. 54 alt değişken arasında yer alan 11 alt değişken için “negatif normalizasyon”, diğer 43 alt değişken için ise “pozitif normalizasyon” yöntemi kullanılmıştır.

Pozitif Normalizasyon Formülü:

$$\text{Endeks}(x_i) = 9 \times \frac{x_i - x_{\min.}}{x_{\max.} - x_{\min.}} + 1$$

Negatif Normalizasyon Formülü:

$$\text{Endeks}(x_i) = -9 \times \frac{x_i - x_{\min.}}{x_{\max.} - x_{\min.}} + 10$$

Hem pozitif hem de negatif normalizasyon yönteminde yer alan (xi); endeks değeri hesaplanacak grupta her bir bölgenin sahip olduğu rakamsal değeri temsil etmektedir. Her bir grupta yer alan minimum (Xmin.) ve maksimum (Xmaks.) değerler, şehirlerin endeks oluşumunda belirleyiciliğe sahip olmaktadır. Böylece her bir grup için bölgelerin kendilerine ait endeks değerleri; bölgelerin sahip oldukları grup değerleri ile grup minimumu arasındaki farkın, ilgili grup değer aralığına oranı şeklinde belirlenmektedir (Gömlüksiz, 2012:100). Böylece, değişkenler içerisinde iyi bir puana sahip alan iller 10 veya 10’a yakın değerler alırlar, görece düşük performans sergileyen iller ise 1 veya 1’e yakın değerler almaktadırlar. Ayrıca endeks hesaplaması yapılırken herhangi bir ağırlıklandırma yöntemi kullanılmamış olup her bir yılın endeksi ve genel endeks hesaplanırken her bir grubun kendi içindeki “aritmetik ortalaması” alınmıştır.

#### b. Araştırma Analizi

Şehir rekabeti endeksi, literatürde sıkça kullanılan bir takım ana ve alt değişkenlerden oluşmaktadır. Bunlar URAK, EDAM, Kalkınma Bakanlığı-SEGE gibi kişi, kurum ya da kuruluşların düzensiz veya düzenli yaptığı çalışmalarıdır. Şehir rekabeti endeksi oluşturulurken bu tür çalışmalardan yararlanılmıştır. Bazı göstergeler birtakım tartışmalar sonucunda varılan görüş birliği çerçevesinde endekse eklenmiştir.

Endeks çalışması, 2007-2016 yılları arasında TÜİK’in kabul ettiği Düzey-3 (81 İl) kapsamında seçilen 20 il çerçevesinde yapılmıştır. İlleri seçerken ekonomik büyüklük, nüfus, sanayi, turizm, coğrafi yakınlık gibi birtakım kıstaslar göz önünde bulundurulmuştur.

Endeks çalışması sırasında bazı alt değişkenlerin yıl bazında veri ulaşımında birtakım zorluklarla karşılaşmıştır. Örneğin Demografik Endeksi altında yer alan tek alt değişken olan ‘net göç hızı’ alt değişkenine ait 2007 yılı verisi bulunamamıştır. Bu yüzden bu değişken 2008-2016 yıllarını kapsayacak şekilde yer almıştır. Ayrıca bazı alt değişkenlerin ya hiç verisi bulunamamıştır ya da belli yıllara ait verileri bulunup diğer yılların verisi elde edilememiştir. Ana değişkenler içerisinde yer alan çeşitli alt değişkenler temel olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Ekonomi Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, Türk Patent ve Marka Enstitüsü, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İhracatçılar Meclisi ve çeşitli kurum/kuruluşların yayımladıkları raporlar, veri tabanları ve aylık bültenlerden elde edilmiştir.

**Tablo 1.** Ana Değişken-Alt Değişken-Veri Yılı-Kaynak

Ana Değişken	Alt Değişken	Veri Yılı	Kaynak
1- DEMOGRAFİK ENDEKSİ	1- Net Göç Hızı	2008-2016	Türkiye İstatistik Kurumu

<b>2- BEŞERİ SERMAYE ENDEKSİ</b>	1-Okuryazar Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı	2008-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	2- Üniversite Mezunlarının (Yüksek Lisans ve Doktora dâhil) Toplam Nüfusa Oranı	2008-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	3- İlkokulda Öğretmen Başına Öğrenci Sayısı	2007-2016	T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve TÜİK
	4- Genel Ortaöğretimde (Lise) Öğretmen Başına Öğrenci Sayısı	2007-2016	T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve TÜİK
	5- Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde (Lise) Öğretmen Başına Öğrenci Sayısı	2007-2016	T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve TÜİK
<b>3- İSTİHDAM ENDEKSİ</b>	1- İşsizlik Oranı	2008-2013	Türkiye İstatistik Kurumu
	2- İstihdam Oranı	2008-2013	Türkiye İstatistik Kurumu
	3- İşgücüne Katılım Oranı (İşgücü/15-64 yaş)	2008-2013	Türkiye İstatistik Kurumu
	4- Aktif Sigortalı Çalışan Sayısının Toplam Nüfusa Oranı	2007-2016	T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu
	5- İlde Yabancılara Verilen Çalışma İzni Sayısı	2011-2016	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>4- YAŞANABİLİRLİK VE ERİŞİLEBİLİRLİK ENDEKSİ</b>	1- Bebek Ölüm Hızı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	2-Yüz Bin Kişiye Düşen Ceza İnfaz Kurumuna Giren Hükümlü Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	3- Yüz Bin Kişiye Düşen Doktor Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	4- Yüz Bin Kişiye Düşen Hastane (Sağlık Bakanlığı, Üniversite, Özel, Diğer) Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	5- Yüz Bin Kişiye Düşen Hastane Yatak Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	6- Bin Kişiye Düşen Otomobil Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	7- İç Hat Yolcu Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	8- Bin Kişiye Düşen Mobil Telefon Abone Sayısı	2007-2016	Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
	9- Toplam Demiryolu Hattının Yüzölçüme Oranı	2007-2016	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
	10- İl ve Devlet Yolunun Yüzölçüme Oranı	2007-2015	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>5- ÜRETİM VE TİCARET ENDEKSİ</b>	1- Organize Sanayi Bölgelerindeki (OSB) Firma Sayısı	2007-2016	T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
	2- On Bin Kişiye Düşen Toplam Konut Satışı	2008-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	3- Dış Hat Yolcu Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	4- On Bin Kişiye Düşen Kamu Yatırımları	2007-2016	T.C. Kalkınma Bakanlığı
	5- Açılan Şirket Sayısı	2007-2016	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
	6- Kapanan Şirket Sayısı	2007-2016	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
	7- Yabancı Sermayeli Şirket Sayısı	2010-2016	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
	8- Fuar sayısı	2007-2016	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
	9- ISO 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesine Giren Firma Sayısı	2007-2016	İstanbul Sanayi Odası
	10-Kişi Başına Sanayi Elektrik Tüketimi	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	11- Yüz Milyon Dolar Üzeri İhracat Yapan Firma Sayısı	2007-2016	Türkiye İhracatçılar Meclisi
	12- Havaalanlarında Yük Taşıma (İç ve dış hat)	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	13- Kişi Başı Banka Mevduat Oranı	2007-2016	Türkiye Bankalar Birliği
<b>6- REKABETÇİ VE YENİLİKÇİ KAPASİTE ENDEKSİ</b>	1- İhracat Yapan Firma Sayısı	2007-2016	Türkiye İhracatçılar Meclisi
	2- Yüz Bin Kişiye Düşen Patent Başvuru Sayısı	2007-2016	Türk Patent ve Marka Kurumu
	3- Yüz Bin Kişiye Düşen Marka Başvuru Sayısı	2007-2016	Türk Patent ve Marka Kurumu
	4- Üniversite Başına TÜBİTAK Akademik Destek	2007-2016	TÜBİTAK
	5- Teknoloji Geliştirme Merkezi (Teknokent/Teknopark) Sayısı	2007-2016	T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
	6- Kişi Başına Yapılan İhracat Değeri	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	7- Kişi Başına Yapılan İthalat Değeri	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	8- Yatırım Teşvik Belgesi	2007-2016	T.C. Ekonomi Bakanlığı
<b>7- SOSYAL SERMAYE ENDEKSİ</b>	1-Bin Kişi Başı Halk Kütüphanesinden Yararlanma Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	2- Turizm İşletmelerinde Konaklanan Gece Sayısı	2007-2016	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı
	3- On Bin Kişi Başına Düşen STK (Dernek ve Vakıf) Sayısı	2007-2016	Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Vakıflar Genel Müdürlüğü
	4- Kaba İntihar Hızı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	5- Kaba Boşanma Hızı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	6- On Bin Kişiye Düşen Sinema Salonu Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	7- On Bin Kişiye Düşen Tiyatro Salonu Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	8- On Bin Kişiye Düşen Müze Sayısı	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	9- Kişi Başına Mesken Elektrik Tüketimi	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu
	10- Partiküler Madde PM10 (Duman) Ortalama Değeri	2007-2016	T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
	11- Bir Milyon Nüfusta Meydana Gelen Trafik Kazaları	2007-2016	Türkiye İstatistik Kurumu

Endeks çalışması sırasında bazı veriler hazır olarak bazı verilerde 20 ilin değişkenleri tek tek hesaplanarak bulunmuştur. Böylece ortaya 20 ili kapsayan bütüncül bir endeks çalışması çıkmıştır.

#### aa. Şehir Rekabeti Endeksleri

Normalizasyon (pozitif ve negatif) yöntemi sonucunda ortaya çıkan 7 ana değişkene (Demografik, Beşeri Sermaye, İstihdam, Yaşanabilirlik ve Erişilebilirlik, Üretim ve Ticaret, Rekabetçi ve Yenilikçi Kapasite, Sosyal Sermaye) ait veriler yıllık bazda aşağıda verilmiştir. Veriler 2007-2016 yıllarını

kapsamaktadır (Not: 2007 yılına ait “Demografik Endeksin” alt değişkeni olan net göç hızı verisi il bazında bulunamadığından bu yıla ait veri tüm iller için 0,00 olarak kabul edilmiştir).

**Tablo 2.**Şehir Rekabeti Genel Endeks Sıralaması

No	İller	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Genel Endeks Puanı
1	İstanbul	<b>6,62</b>	<b>6,39</b>	<b>6,84</b>	<b>7,05</b>	<b>6,99</b>	<b>6,92</b>	<b>6,96</b>	<b>7,17</b>	<b>7,18</b>	<b>6,77</b>	<b>6,89</b>
2	Ankara	6,61	5,98	6,65	6,65	6,45	6,27	6,23	6,33	6,37	6,04	<b>6,36</b>
3	Kocaeli	5,59	5,50	5,73	5,99	5,79	5,82	5,98	5,55	5,59	5,43	<b>5,70</b>
4	Antalya	5,34	5,61	5,72	5,89	5,65	5,60	5,65	5,24	5,28	4,70	<b>5,467</b>
5	Eskişehir	5,36	5,36	5,91	5,64	5,45	5,56	5,42	5,37	5,32	5,27	<b>5,465</b>
6	İzmir	5,50	5,34	5,78	5,59	5,42	5,43	5,49	5,46	5,26	5,23	<b>5,45</b>
7	Tekirdağ	4,94	5,58	5,37	5,65	5,32	5,59	5,70	5,36	5,11	5,28	<b>5,39</b>
8	Bursa	5,25	5,30	5,43	5,55	5,44	5,17	5,11	4,76	4,79	4,68	<b>5,15</b>
9	Trabzon	5,34	5,25	6,32	5,21	4,79	5,14	4,60	4,86	4,51	4,74	<b>5,08</b>
10	Denizli	5,38	4,76	4,90	4,99	4,88	5,00	4,92	4,48	4,45	4,30	<b>4,81</b>
11	Sakarya	4,81	4,77	5,05	4,96	4,80	4,81	4,83	4,46	4,43	4,28	<b>4,72</b>
12	Samsun	4,71	4,57	5,22	4,74	4,71	4,54	4,45	4,15	4,04	4,10	<b>4,52</b>
13	Konya	4,61	4,18	4,76	4,75	4,64	4,74	4,41	4,22	4,18	4,15	<b>4,47</b>
14	Kayseri	4,62	4,17	4,69	4,89	4,57	4,54	4,44	4,25	3,99	3,76	<b>4,39</b>
15	Çorum	4,78	4,05	4,17	4,09	4,16	3,88	3,89	3,42	3,37	3,52	<b>3,93</b>
16	Adana	4,18	3,48	4,13	4,06	3,92	3,87	3,57	3,49	3,31	3,40	<b>3,74</b>
17	Gaziantep	3,36	3,39	3,89	4,14	3,71	3,83	3,80	3,56	3,26	3,36	<b>3,63</b>
18	Kahramanmaraş	3,89	3,62	3,75	3,78	3,49	3,39	3,42	3,28	2,95	2,97	<b>3,45</b>
19	Diyarbakır	2,54	<b>2,20</b>	2,76	2,94	2,92	2,67	2,32	2,47	2,24	2,31	<b>2,54</b>
20	Şanlıurfa	<b>2,21</b>	2,34	<b>2,69</b>	<b>2,74</b>	<b>2,66</b>	<b>2,38</b>	<b>2,05</b>	<b>2,20</b>	<b>2,22</b>	<b>2,05</b>	<b>2,35</b>

Aşağıda illerin tek tek endekste elde ettiği puanların arkasındaki nedenlerin açıklaması vardır.

### 1- **İstanbul:**

İstanbul, ülke içinde gösterdiği ekonomik aktiviteler bakımından oldukça ön plandadır. Genel endekse bakıldığında istihdam, yaşanabilirlik ve erişilebilirlik, üretim ve ticaret, rekabetçi ve yenilikçi kapasite ve sosyal sermaye ana değişkenlerinde oldukça iyi bir yere sahiptir. Ancak demografik ana değişkeninde yani net göç hızında ve beşeri sermaye ana değişkeninde ise tam tersi bir durumdadır. İstanbul ili 7 ana değişken endeks sıralamasında birinci gelmiştir. İstanbul ilinin genel puanı 6,89'dur. İstanbul ili bu başarısını sosyal yönü ağır basan değişkenlere değil, rekabet yönü ağır basan değişkenlere borçludur. Mesela genel endeks sıralamasında çok büyük bir nüfusa sahip olmasına rağmen istihdam endeksinde 8,08 puanla birinci çıkmıştır. Bu ana değişkenin altında yer alan istihdam oranında, aktif sigortalı çalışan oranında ve yabancılara verilen çalışma izni konusunda diğer illere göre oldukça ileri bir seviyededir. Yine üretim ve ticaret endeksinde 7,48 gibi oldukça iyi bir puana sahiptir. Bu alanda toplam konut satışı, dış hat yolcu sayısı, kamu yatırımları, şirket sayısı gibi alt değişkenlerde genel olarak birinci çıkmıştır. İstanbul ili genel endeks sıralamasında en yüksek puanını 8,53 ile rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeninden almıştır. Bu duruma şu alt değişkenler neden olmuştur; ihracat yapan şirket sayısı, patent ve marka başvuru sayısı, teknokent sayısı ve yatırım teşvik belgesi. Durum böyle olunca İstanbul ilinin 10 tam puana en çok yaklaştığı ana değişken bu olmuştur. İstanbul ilinin sosyal sermaye ana değişkeninde genel endekste birinci çıkmasına rağmen sahip olduğu puanın 6,42 olduğu göz ardı edilmemelidir. Genel endekste İstanbul ilini birinciliğe taşıyan durumun turizm alanında konaklanan gece sayısı, on bin kişiye düşen sivil toplum kuruluşu sayısı, özellikle de

sinema, tiyatro ve müze sayıları ile mesken elektrik tüketimi olduğu görülmektedir. Ayrıca boşanma ve intihar oranlarında orta-alt sıralarda yer aldığı söylenebilir. Demografik ana değişkeninde 5,57 puana sahiptir. Bu durumun sebebinin İstanbul'a göç eden nüfusta bir azalma meydana geldiği ileri sürülebilir. Hatta 2016 yılında olduğu gibi net göç hızının eksi çıktığı durumlarda meydana gelmiştir. Bu duruma bakarak artık İstanbul'a vasıflı işgücünün gelmediği söylenebilir. Beşeri sermaye olarak İstanbul, belli başlı şehirlerin gerisinde kalmıştır. Bu kategoride özellikle Ankara, Antalya, Eskişehir gibi illerin ön planda olduğu görülmektedir. Burada İstanbul'un demografik yapısının da etkisi büyüktür. İstanbul'un daha çok vasıfsız işgücü barındırdığı ve üniversite ve devamında mezun olan kişi sayısının görece azlığı bu durumu tetiklemiştir. Ayrıca öğretmen başına düşen öğrenci sayılarında, İstanbul ilinin genel çocuk nüfus oranının fazla olması dolayısıyla, kötü bir durumda olduğu görülmektedir. Bu yüzden beşeri sermaye oranı açısından son sıralarda yer aldığı hatta Kahramanmaraş (5,39) gibi bir ilin bile gerisinde kaldığı görülmektedir.

### 2- **Ankara**

Ankara ili başkent olmasının sonuçlarını olumlu yönde görmektedir. Bu il beşeri sermaye, istihdam, yaşanabilirlik ve erişilebilirlik, üretim ve ticaret ve sosyal sermaye ana değişkenlerinde oldukça iyi bir yere sahiptir. Ankara ili 7 ana değişken endeks sıralamasında ikinci gelmiştir. Ayrıca yıllara göre yapılan endeks sıralamalarının hepsinde ikinci sırayı almıştır. Ankara ilinin genel puanı 6,36'dır. Ankara demografik ana endeksinde orta-üst sırada yer almaktadır. Yani göç alan bir il konumundadır. Ankara ili, İstanbul ilinin aksine 7 ana değişkene göre çok kötü veya kötü olduğu bir konuma sahip değildir. Ya çok iyi ya da orta-üst sırada yer almaktadır. Bu da Ankara'yı bir cazibe merkezi yapma konusunda oldukça teşvik edici bir durumdur ve yapılacak

yurtiçi ya da yurtdışı yatırımların bu ile yapılabileceğine kanaat getirir. Bu il, genel endekse baktığımızda beşeri sermaye ana değişkeninde birinci sırada yer almaktadır. Bunda etkili olan faktörler okur-yazar nüfusun yüksek olması, özellikle mesleki ve teknik liselerde öğretmen başına düşen öğrenci sayısının az olması ve bu ili bu alanda birinci sıraya taşıyan üniversite mezunlarının oldukça yüksek oranda olmasıdır. Çünkü Ankara siyasi bir başkenttir. Bunun etkisi burada açıkça görülmektedir. İstihdam ana değişkeninde İstanbul, Antalya ve Tekirdağ gibi illerin gerisinde kalmıştır. Ancak yine de kendisine 4.sırada yer bulmuştur. Özellikle aktif sigortalı çalışan sayısındaki yükseklik ve işsizliğin az olması bu ili 4.sıraya taşımıştır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeninde ise İstanbul ilinden az bir farkla geride kalmış ve ikinci sırada yer almıştır. Üretim ve ticaret ana değişkeninde ikinci sırayı almıştır. Burada İstanbul iline yakın sonuçlar elde etmiştir. Sosyal sermaye alanında ise sürpriz bir şekilde Trabzon ilinin arkasından üçüncü sırayı almıştır. Burada özellikle müze sayısı, tiyatro ve sinema sayısı, STK sayısı gibi faktörlerden dolayı üçüncü sırayı almıştır. Ankara ili, demografik ana değişkeninde orta-üst sırada yer almaktadır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeninde oldukça düşük bir puan olan 4,98'e sahip olmasına rağmen genel sıralamada 2.sırada yer almaktadır. Bu oldukça iyi bir sıralamadır ancak yeterli değildir.

### 3- Kocaeli

Bir sanayi şehri olan Kocaeli, bu özelliğini iyi kullanarak genel endeks sıralamasında üçüncü sırada yer almıştır. Genel puanı 5,70'tir. Bu puan Ankara ilinden oldukça düşüktür ancak hemen gerisindeki illere oldukça yakındır. Hemen arkasındaki iller ise Antalya ve Eskişehir illeridir. Burada biraz daha sosyal sermaye unsurları devreye girmektedir. Kocaeli ili, demografik ana değişkeninde üst sıralarda yer almaktadır. Yani oldukça fazla oranda göç alan bir il konumundadır. Bu özelliği ise sanayi şehri olmasından ve iş bulma fırsatının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu il, beşeri sermaye ana değişkeninde oldukça kötü bir yere sahiptir. Alt-orta sırada yer almaktadır. Her sanayi şehrinin adeta ortak bir kaderi olan beşeri sermaye düşüklüğü kendisini burada da göstermektedir. Üniversite mezunu sayısının yetersiz olması ve öğretmen başına düşen öğrenci sayısının yüksek çıkması bu il için olumsuz durumlardan bir kaçıdır. İstihdam ana değişkenine baktığımızda yukarıdaki durumun biraz tersi bir durum yaşandığı gözlemlenmektedir. Çünkü sanayi şehri olmasına rağmen bu ana değişkende beşinci sırada yer almaktadır. Burada yaşanan işsizlik oranı yüksekliği, diğer sanayi şehirlerinin aksine aktif sigortalı sayısı düşüklüğü, özellikle istihdam oranının düşüklüğü bu ana değişkende Kocaeli ilini gerilere doğru itmiştir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkende beşinci sırada yer almaktadır. Burada yine Trabzon ilinin bir sıçrayışını görmekteyiz. Demiryolunun varlığı, mobil telefon abone sayısı gibi alt değişkenler bu alanda Kocaeli ilini üst sıralara taşımıştır. Üretim ve ticaret ana değişkeninde dördüncü sırada yer almaktadır. Burada üçüncülüğü İzmir'e kaptırılmıştır. Özellikle OSB sayısı, konut satışı, kamu yatırımları, şirket sayısı, sanayi elektrik tüketimi ve yüz milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı alt değişkenlerinde iyi bir puana sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeninde Ankara'nın önüne geçerek ikinci sırayı ele geçirmiştir. Çünkü bu ildeki yabancı şirketlerin varlığı, verilen yatırım teşvik belgeleri, kişi başı yapılan ihracat ve ithalat değerleri, özellikle teknokent varlığı ve

özellikle de TÜBİTAK'ın akademik desteklerinde tüm yıllarda birinci olması bu alanda bu ili öne çıkarmıştır. Son olarak sosyal sermaye ana değişkeninde 4,99 puana sahiptir ve orta-üst sıralarda yer almaktadır. Burada özellikle PM10 hava değerinde oldukça kötü bir durumdadır. Mesken elektrik tüketimi, sinema ve tiyatro sayısı, STK sayısında ise oldukça iyi bir durumdadır ve bunlar bu ili orta-üst sınıfa taşımıştır.

### 4- Antalya

Kendini bir turizm, fuar ve organizasyon şehir diye konumlandırın Antalya ili, genel endekste kendisine dördüncü sıradan yer bulmuştur ve puanı 5,467'dir. Bu puan çok yakın bir puana sahip olan Eskişehir ilinin se 5,465 puanı vardır. Yani binde 2 ile öne geçmiştir. Antalya özellikle turizm alanında ve hizmet alanında gösterdiği başarı ile kendisine yer bulmuştur. Demografik ana değişkeni bakımından bu il kendisine ikinci sıradan yer bulmuştur. İlk sırada Tekirdağ ili vardır. Yani Antalya ili oldukça fazla göç alan bir il konumundadır. Bu durumla ilgili olarak bir turizm ili olmasına borçludur denilebilir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından orta sıralarda kendisine yer bulmuştur diyebiliriz. Özellikle yaz aylarında gelen işgücünün eğitim durumunun düşüklüğü, üniversite mezunu sayısının alt-orta düzeyde olması, genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazla olması bu sonucu ortaya çıkarmaktadır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, birinci sıradaki İstanbul iline oldukça yaklaşmış ve 7,95 gibi çok iyi bir puanı elde etmiştir. Bu sonuç demografik ana değişkeninde ikinci sırayı almasının bir sonucudur denebilir. Bu alanda özellikle yabancılara verilen çalışma izin sayısı, sigortalı çalışan kişi sayısı, iş gücüne katılma oranı ve istihdam oranında oldukça iyi bir puana sahiptir. Bu alanda bu ili öne çıkartan alt değişkenler bunlardır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkende sekizinci sırada yer almaktadır. Burada özellikle suç oranının çok yüksek olması, doktor sayısının ve yatak sayısının görece azlığı, il ve devlet yolunun azlığı ve en büyük eksiklik olan demiryolunun bulunamaması bu alanda sekizinci sıraya gerilemesinde etkili olmuştur. Ancak hastane sayısı, mobil telefon abone sayısı, iç hat yolcu sayısı gibi alanlarda ise oldukça iyi bir puana sahiptir. Üretim ve ticaret ana değişkeninde orta-üst sıralarda yer almaktadır. Özellikle dış hat yolcu sayısı, toplam konut satışı, şirket sayısı, fuar sayısı havaalanlarında yük taşıma oranı bakımından ise oldukça iyi bir puana sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeninde Antalya ili 2,36 puana sahiptir. Her ne kadar bu puan bu ili orta sıralara taşısa da çok iyi bir puan aralığı değildir. Marka ve patent başvurusunda, akademik teşvikte, yatırım teşvik belgesi sayısında oldukça kötü bir puana sahiptir. Böyle olunca genel puanı düşük çıkmıştır. Sosyal sermaye ana değişkeni puanı ise 5,05'tir. Burada boşanma ve intihar hızının yüksek olması, trafik kazası meydana gelme oranında birinci çıkması bu alanda gerilemesine neden olmuştur. Yine de genel sıralaması orta-üst sınıf diyebileceğimiz bir sıralamadır. Ancak kişi başı mesken elektrik tüketiminde birinci sırada olması, ayrıca sinema ve tiyatro alt değişkenlerinde ve turizm işletmelerinde gece konaklama puanı bakımından 10 tam puan alarak birinci sırada yer alması bu ili yukarılara taşımıştır.

### 5- Eskişehir

Bir üniversite ve kültür şehri olan Eskişehir, genel endeks sıralamasında beşinciliği elde etmiştir. Puanı 5,465'tir. Antalya ile hemen hemen aynı puana sahiptir. Demografik ana değişken bakımından bu il, 7,30 puana sahiptir ve

kendisini orta-üst sınırlarda yer bulmuştur. Kısaca göç alan bir il konumundadır. Özellikle üniversite ve kültür şehri özelliği sayesinde ve gelişen bir sanayi çerçevesinde aynı zamanda Ankara iline coğrafi olarak yakın olması ve yüksek hızlı trene sahip olması sayesinde göç almaya yatkın bir ildir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından genel endekste Ankara ilinden hemen sonra ikinci sırada gelmektedir. Bunu okur-yazar nüfusunun çokluğu, özellikle üniversite mezunu sayısının fazla olması ve genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısının az olmasına borçludur. Bu il eğitim konusunda oldukça başarılı bir ildir. İstihdam ana değişkeni bakımından alt-orta sınıf içinde kendine yer bulabilmiştir. Bu kadar yüksek beşeri sermaye ana değişkenine sahip olan bir il istediği gibi bir iş sahası oluşturamamaktadır. Bu da ilin ekonomik rekabetçi yapısına zarar vermektedir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, dördüncü sırayı alarak üst sınırlarda kendine yer bulmuştur. Cezaevine giren hükümlü sayısındaki fazlalık, havaalanının bulunmaması bu alanda bu ili aşağıya çekmiştir. Hastane yatak sayısı ve doktor sayısında iyi bir konumda bulunması, mobil telefon aboneliği, bin kişi başı otomobil sayısı, demiryolu ve il yollarının varlığı bu alanda bu ili üst sınırlara taşımıştır. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından 3,13 puanı ile kendisine orta üst sınıra yakın bir yer bulmuştur. Havaalanı eksikliğinden dolayı dış hat yolcu sayısının olmaması, OSB yetersizliği, şirket fuar sayısının azlığı ve İSO 500’de çok az sayıda şirket bulunması bu alanda bu ili ilk sekizin sonuncusu yapmıştır. Ancak kapanan şirket sayısının azlığı, açılan şirket sayısının fazlalığı, kişi başı mevduat oranının yüksek çıkması bu alanda bu ili yukarıya taşımıştır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeninde orta sınırlarda kendine yer bulmuştur. Özellikle İstanbul ve Ankara illeri ile kıyaslayınca oldukça düşük bir puana sahiptir. İhracat yapan şirket azlığı, marka ve patent başvuru sayısındaki azlık, özellikle de bir üniversite şehri olmasına rağmen TÜBİTAK desteklerinin görece azlığı ve teknokent varlığının çok az olması bu ili bu alanda aşağılara çekmiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından 5,63 puana sahiptir ve genel endeks sıralamasında beşinci sırada kendine yer bulmuştur. Bu ilin sosyal sermaye stoku oldukça iyidir. Özellikle eğitim ve kültür-sanat etkinlikleri bakımından kendini üst sınırlara taşıyan alt değişkenlere sahiptir. Sinema, tiyatro ve müze sayısının çokluğu bakımından, mesken elektrik tüketimi bakımından iyi bir puana sahiptir ve bu alt değişkenler bu ili üst sınırlara taşımıştır. Ancak intihar sayısı, kütüphaneden yararlanma sayısı, turizm işletmelerinde gece konaklama sayısı bakımından ise kötü bir puana sahiptir ve bu alt değişkenler bu ili aşağılara çekmiştir.

#### 6- İzmir

Nüfus bakımından Türkiye üçüncüsü olan bu il, genel endeks bakımından altıncı sırayı elde edebilmiştir. İzmir hem sahip olduğu liman sayesinde deniz yoluyla hem de dağların uzanış şekli bakımından iç bölgelerle kara yoluyla kolay ulaşım sağlayabilmektedir. Demografik ana endeks bakımından İzmir ili, ilk sekiz şehir arasında yedinci sırayı alabilmiştir. Son sırada ise İstanbul ili yer almaktadır. Yani artık insanlar büyükşehirlerle göç etmek istememekteler diyebiliriz. Bu alandaki puanı 5,87’dir. Özellikle 2008 küresel ekonomik krizden sonra bu ile göçler azalmış, ancak son yıllarda bir nebze de olsa artışa geçmiştir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından kendisine 8,45 puanla üçüncü sırada yer bulmuştur. Bu alanda iyi olmasını okur-yazar nüfusun yüksek olmasına, genel olarak öğretmen başına

düşen öğrenci sayısında iyi bir konumda olmasına ve üniversiteden mezun olan nüfusunun yüksek olmasına borçludur. İstihdam ana değişkeni bakımından kendisine alt-orta sınıfta yer bulmuştur. Yani göç almasına rağmen ve beşeri sermayesi yüksek olmasına rağmen bu alanda oldukça kötü bir konuma sahiptir. Bu da ilin rekabetçi yapısını etkileyebilecek bir durumdur. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, altıncı sırada kendine yer bulmuştur ve orta-üst sınıfta yer almıştır. Bebek ölüm hızında, mobil abone sayısında, demiryolu ana hat oranında, iç hat yolcu oranında ve il ve devlet yolu oranında oldukça iyi bir konuma sahiptir ve bu durum bu ili yukarılara taşımaktadır. Ancak cezaevine giren hükümlü bakımından, hastane, doktor ve yatak bakımından ve bin kişiye düşen otomobil sayısının azlığı bakımından düşük bir puana sahiptir ve bu durum bu alanda bu ili aşağıya indirmiştir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından 3,76 puana sahiptir ve kendine üst sınırlarda yer bulmuştur. Bu alanda OSB sayısı, toplam konut satışı, dış hat yolcu sayısı, kamu yatırımları, şirket sayıları, fuar sayıları kişi başına mevduat oranı ve İSO 500 şirket bakımından oldukça iyi bir puana sahiptir ve bu durum bu ili yukarılara taşımıştır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından İzmir ili kendisini beşinci sırada bulmuştur. Bu alanda ihracat yapan şirket sayısı, kişi başına yapılan ihracat ve ithalat değerleri, yatırım teşvik belgesi ve TÜBİTAK akademik desteği gibi alt değişkenler sayesinde bu il kendisini üst sınırlara taşımaktadır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, kendisine beşinci sıradan yer bulmuştur. Puanı ise 5,35’tir. PM10 hava kirliliği değeri, STK sayısı, kaza sayısı, turizm işletmelerinde konaklanan gece sayısı, tiyatro ve müze sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu da bu alanda bu ili yukarıya taşımaktadır.

#### 7- Tekirdağ

İstanbul iline yakın olması, sanayi alanlarının çeşitli olması Tekirdağ ilinin yedinci sıraya taşımıştır. Demografik ana değişken bakımından bu il, birinci sıradadır ve 9,91 puana sahiptir. Yani oldukça yüksek oranda göç almaktadır. Bu durum bu ilin sanayi şehri olma yolunda oldukça büyük adımlar attığının bir göstergesidir. Bu alanda bu ilden sonra ikinci sırada gelen ilin puanı 7,75’tir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 6,25 puana sahiptir ve oldukça kötü durumda olup alt sınırlarda kendine yer bulmuştur. Özellikle sanayileşen kentlerin bir sorunu haline gelen vasıfsız iş gücü burada da kendini göstermiştir. Okur-yazar nüfus bakımından iyi olmasına karşın üniversite mezunu sayısı düşüklüğü ve ilkökul ile mesleki teknik liselerde öğretmen başına öğrenci sayısındaki fazlalık bu alanda bu ili aşağıya doğru çekmiştir. İstihdam ana değişkeni bakımından Tekirdağ ili, 7,48 puan ile İstanbul ve Antalya illerinden sonra üçüncü sırada kendine yer bulmuştur. Bu oldukça iyi bir puan ve sıralamadır. Sanayi şehri olması bakımından özellikle iyi bir aktif sigortalı çalışan sayısında, istihdam oranına, iş gücüne katılım oranına ve düşük bir işsizlik oranına sahiptir. Bu veriler oldukça önemlidir. Çünkü gelen göç ve var olan işgücüne oldukça iyi iş imkânları sunulmaktadır denilebilir. Ancak yabancılara verilen çalışma izni bakımından geri planda kalmış bir il diyebiliriz. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 4,39 puana sahiptir ve orta sınırlarda yer almaktadır. Bu alanda bu il, Kayseri ve Çorum gibi illerin gerisinde kalmıştır. Ancak yine de bebek ölüm hızı oranında en iyi il diyebiliriz. Ayrıca demiryolu ana hat uzunluğunda, hastane

sayısında ve il ve devlet yolu bakımından oldukça iyi bir puana sahiptir ve bu alanda bu ili yukarılara taşımıştır. Üretim ve ticaret ana değişkenleri bakımından bu il, altıncı sırayı almıştır. Bu alanda OSB sayısı, kamu yatırımları, şirket sayısı, ihracat yapan şirket sayısı, İSO 500'deki şirket sayısı ve açılan şirket sayısı ve konut satışı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir. Bu durum ili yukarılara taşımıştır. Ayrıca Kocaeli ilinden sonra kişi başı sanayi elektrik tüketiminde de ikinci sırayı almıştır. Ancak ilde havaalanı olmamasından dolayı yük taşıma konusunda sifira yakın bir puan almıştır ve oldukça kötüdür. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından Tekirdağ ili, oldukça kötü bir durumdadır ve alt-orta kısımda yer almaktadır. Marka ve patent başvuru sayısının azlığı, kişi başına yapılan dış ticaret hacminin yetersizliği, yetersiz sayıda teknokent sayısı ve TÜBİTAK akademik destek başvuru sayısının azlığı bu alanda bu ili oldukça aşağılara çekmiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, alt sıralarda yer almaktadır. Bunun nedeni boşanma ve intihar hızının fazla olması, sinema ve tiyatro sayılarının az olması, bin kişi başına kütüphaneden yararlanma sayısının az olması ve PM10 hava kirliliğinin fazla olması bu alanda bu ili aşağıya çekmiştir.

#### 8- Bursa

Genel endeks sıralamasında sekizinci sırayı alan Bursa ili, genel olarak ortalama puanlara sahip bir ildir. Bu ilin genel puanı 5,15'tir. Bursa ili bir otomotiv şehridir. Büyük otomobil şirketlerinden bir kaçı burada faaliyet göstermektedir. Demografik ana değişken bakımından bu il, orta-üst sıralarda yer almaktadır. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, orta sıralarda yer almaktadır ve puanı 6,91'dir. Özellikle okur-yazar nüfusun çokluğu, genel olarak lisede öğretmen başına düşen öğrenci sayısındaki azlık bakımından bu alanda yukarılarda yer almıştır. Ancak ilkokulda öğretmen başına düşen öğrenci sayısındaki fazlalık bu alanda bu ili aşağıya çekmiştir. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, altıncı sırada kendine yer bulmuştur ve bu oldukça iyi bir yerdir. Bu demek oluyor ki göç eden ve var olan işgücüne iş bulma konusunda bu il sıkıntı yaşamamaktadır. Yabancılar verilen çalışma izni, özellikle aktif çalışan sigortalı sayısı, düşük işsizlik oranı ve görece yüksek istihdam oranı bakımından bu alt değişkenler bu alanda bu ili yukarılara taşımıştır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, alt-orta sınıfta yer almaktadır. Bu alanda bu ilin biraz daha ilerleme göstermesi gerekmektedir. Düşük bebek ölüm hızı, mobil abone sayısı yüksekliği, bin kişi başına düşen otomobil sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahip olan bu il, bu alt değişkenler sayesinde yukarılara taşınmıştır. Ancak cezaevine giren hükümlü sayısı, hastane, doktor, yatak sayısı ve iç hat yolcu sayısı bakımından ise kötüye yakın bir puana sahiptir ve bu durum bu ili aşağılara çekmiştir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 3,42 puana sahiptir ve orta-üst sıralarda yer almaktadır. Tarihsel olarak bu il, başkentlik yapmış ve oldukça eski bir ekonomik ve siyasi düzene sahip bir ildir. Burada 100 milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı, fuar sayısı, teknokent sayısı, İSO 500 şirket sayısı, kişi başı sanayi elektrik tüketimi gibi alanlarda oldukça iyi puanlara sahiptir ve alanlar bu ili yukarılara taşımıştır. Ancak taşınan yük bakımından kötü, mevduat bakımından ise orta sıralarda yer almaktadır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından Bursa ili, 4,30 puana sahiptir ve dördüncü sırada kendine yer bulmuştur. Bu oldukça iyi bir sıradır. Bunun nedenleri olarak Bursa ilinde

ar-ge çalışmalarının hızlı olması, büyük şirketlerin bulunması, üniversitelerin olması gibi unsurları sayabiliriz. Özellikle marka ve patent başvurularında ve yatırım teşvik belgesi verilmesi sayısında oldukça iyi bir sıraya sahiptir. Bu durumlar bu ili bu alanda yukarılara taşımıştır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,79 puana sahiptir ve orta sıralarda yer aldığı görülmektedir. PM10 hava kirliliğinin yüksek çıkması, STK sayısının azlığı, boşanma hızının yüksekliği, kaba intihar hızının görece yüksekliği bu ili bu alanda aşağılara çekmiştir. Ancak kaza yapma sayısının azlığı, müze sayısındaki yükseklik ve turizm işletmelerinde gece konaklama sayısının fazlalığı bakımından bu alanda bu ili yüksek yerlere taşımıştır.

#### 9- Trabzon

Doğru Karadeniz'den seçilen tek il olan Trabzon, 5,08 puana sahiptir ve dokuzuncu sırada kendine yer bulmuştur. Aşağıda görüleceği üzere bu il, bazı alanlarda oldukça iyi puanlara sahiptir. Sıralamadaki yeri önemlidir. Çünkü genel endekse göre ilk dokuz ilin 5,00 puanı geçtiği görülmektedir ve bu ilden sonra gelen ilin genel endeks puanı ise 4,81'dir. Demografik ana değişkene göre bu il, 2008 krizinden hemen sonra çok büyük oranda bir göç almış fakat diğer illerde ise genelde göç vermiştir. Bu göç olayının ekonomik nedenlerden kaynaklandığı bir gerçektir. Özellikle bu ilden 2011 yılında büyük bir göç olayı olmuş ve bu yılda en kötü puana sahip olan il olmuştur. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, okur-yazar nüfus oranı, üniversite mezunu bakımından orta sıralarda yer almaktadır. Ancak ilkokul ve genel lisede öğretmen başına düşen öğrenci bağlamında bakıldığında hemen hemen her yıl 10 tam puan alarak bu iki alanda birinci olmuş ve bu yüzden bu alanda oldukça iyi bir puan elde etmiştir. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 6,23 puan ile orta-üst sıralarda yer almaktadır. Yabancılar çalışma verilmesi sayısı, aktif sigortalı çalışan bakımından alt-orta puanlara sahiptir. Ancak işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı yüksek, işsizlik oranı düşük olduğu için bu alanda bu alt değişkenler bu ili yukarılara taşımıştır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, ikinci sıradaki Ankara ilinin hemen arkasında 6,21 puan ile üçüncü sırayı almıştır. Oldukça iyi bir sıralamadır. Bu alt değişkenler bu ili bu alanda biraz aşağıya çekmektedir. Ancak turizm merkezi olması hasebiyle iç hat yolcu sayısında, hastane sayısında ve özellikle tüm yıllarda birinci geldiği ve 10 tam puan aldığı hastane yatak sayısında ise oldukça iyi bir puana sahiptir ve bu durum üst sıralara çıkmasına neden olmuştur. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, alt sıralarda yer almaktadır ve puanı 2,53'tür. OSB yetersizliği, şirket sayısı azlığı, fuar sayısı, İSO 500 şirket sayısı azlığı, kişi başı sanayi elektrik tüketimi oranının azlığı gibi durumlardan dolayı bu konuda aşağı sıralarda kalmıştır. Ancak uçakla taşınan yük ve dış hat yolcu bakımından ise oldukça iyi bir puana sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,06 puan ile alt-orta sırada yer almaktadır. İhracat yapan şirket sayısı, marka ve patent başvuruları, teknokent sayısı ve TÜBİTAK akademik destek sayısı bakımından oldukça kötü puanlara sahiptir ve bu durum bu ili aşağılara indirmiştir. Sadece ihracat yapan şirket sayısı diğer birkaç ile göre bir nebze iyi olduğundan bu ana değişkende çok aşağı sıralara inmemiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, tıpkı yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeninde olduğu gibi oldukça üst sıralarda kendine yer bulmuştur ve 6,19 puana sahiptir. Özellikle STK sayısı, boşanma hızı, kaba intihar



hızında, sinema ve tiyatro sayısında oldukça iyi puanlara sahiptir. Ancak bin kişi başı kütüphaneden yararlanma sayısı, kişi başı mesken elektrik tüketiminde ise kötü diyebileceğimiz puan ortalamasına sahiptir.

#### 10- Denizli

Ege bölgesinden bir başka sanayi ili olan Denizli ili, genel endeks bakımından 4,81 puanla kendisine onuncu sıradan yer bulmuştur. Denizli ili özellikle İzmir iline yakın olması, tekstil sanayisi ve turizm olanakları bakımından öne çıkan bir ildir. Demografik ana değişken bakımından bu il, 5,09 puan ile orta sıralarda yer almaktadır. Bu il özellikle 2008 krizinden hemen sonra üç yıl boyunca göç vermiş ancak daha sonraki yıllarda az da olsa göç almıştır. Gene olarak bir sanayi şehri olması bu durumda etkili olmuştur. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 8,33 puan ile beşinci sırada yer almıştır. Özellikle okur-yazar nüfus ve genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısı bakımından oldukça iyi bir konumdadır. Bu durum ilin üst sıralara çıkmasına neden olmuştur. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 6,84 puan ile üst sıralarda yer almıştır. Aktif sigortalı çalışan sayısı, iş gücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve özellikle son yıllarda olmak üzere istihdam oranı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu durum bu ili üst sıralara taşımaktadır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından Denizli ili, 4,24 puan ile kendisine alt-orta sıralarda yer bulmuştur. Bu yönü biraz geride kalmış bir ildir. Bu alanda özellikle Çorum, Kayseri, Samsun ve Sakarya gibi genel endekste kendisinden sonra gelen illerin gerisinde kalmıştır. Bebek ölüm hızı, demiryolu ana hat uzunluğu, bin kişi başı otomobil sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ancak iç hat yolcu sayısı ve özellikle hemen hemen tüm yıllarda en kötü puan olan 1 puanı alarak sonuncu olduğu ve cezaevine giren hükümlü sayısında da oldukça kötü bir sıralamaya sahiptir. Bu da bu ili aşağılara çekmektedir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından Denizli ili, 2,57 puan ile alt sıralarda kendine yer bulmuştur. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,90 puana sahiptir. Şehirlerin rekabetinde önemli bir ayak olan bu alan, bu il için umut vericidir. İSO 500 şirket sayısı, kişi başı mevduat oranı bakımından iyi bir sıralamaya sahiptir. Ancak diğer veriler de ya orta ya da alt-orta düzeyde yer almaktadır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 3,64 puana sahiptir ve bu alanda sonuncu sırada yer almaktadır. PM10 hava kirliliğinde ve intihar hızında tüm yıllarda sonuncu sırada yer alması, kaza sayısı, boşanma sayısı ve müze sayısında oldukça kötü puanlara sahip olması bu ili son sıraya taşımıştır. Ancak yine de STK sayısı, bin kişi başı kütüphaneden yararlanma oranı ve kişi başı mesken elektrik kullanımında bir nebze olsun iyi puanlar almıştır.

#### 11- Sakarya

Marmara bölgesinden başka bir il olan Sakarya, 4,72 puan ile kendisine ancak on birinci sırada yer bulabilmiştir. Sakarya ili, İstanbul, Kocaeli ve Bursa illerinin coğrafi çekim alanlarının içinde kalmış bir ildir. Bunun dezavantajını havaalanına sahip olamamak gibi konularda yaşamaktadır. Demografik ana değişkeni bakımından göç veren değil alan bir konumdadır. Özellikle son yıllarda aldığı göç oranında bir artış vardır. Bu alandaki puanı 5,94'tür. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 6,53 puan ile kendine alt-orta sıralarda yer bulmuştur. Üniversite mezunu sayısı, genel lise ve meslek lisesi bakımından oldukça kötü puanlara sahiptir. Ayrıca genel endeks sıralamasında üst sıralarda yer alan iller

arasında en kötü okur-yazar nüfus oranına sahiptir. Bu durum bu alanda aşağılarda yer almasını açıklamaktadır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 5,98 puana sahiptir ve Eskişehir ve İzmir gibi kendinden daha üst sıralarda yer almış olan illerden daha iyi bir puana sahiptir. Yabancılar verilen çalışma izni sayısı, işgücüne katılım oranı ve istihdam alt değişkenleri bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu durum üst sıralarda yer almasına olmuştur. Ancak aktif sigortalı çalışan bakımından genel endekste üst sıralarda yer alan illere göre oldukça kötü durumdadır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından Sakarya ili, 4,38 puana sahiptir ve bu puanla kendisine alt-orta sıralarda yer bulmuştur. Bebek ölüm hızında, demiryolu ana hat uzunluğunda oldukça iyi puanlara sahiptir. Ancak doktor sayısında, hastane yatak sayısında, iç hat yolcu sayısında ve bin kişi başı düşen otomobil sayısında ise ya düşük puana ya da orta düzey bir puana sahiptir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,67 puanla orta sıralarda yer almaktadır. OSB sayısı, havaalanı eksikliği, kamu yatırımları oranı, şirket sayıları, fuar sayısı, 100 milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı ve kişi başı mevduat oranı bakımından oldukça kötü puanlara sahiptir. Ancak konut satışı, kişi başı sanayi elektrik tüketimi bakımından ise iyi bir puana sahip olduğu söylenebilir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,89 puana sahiptir ve orta-üst sıralarda kendine yer bulmuştur. Buradaki yabancı kökenli şirketlerin varlığı bu alanda bu ili ön plana çıkartmaktadır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,78 puan ile üst sıralara yakın bir sıralama elde etmiştir. Özellikle PM10 hava kirliliği, STK sayısı, kaba boşanma hızı, özellikle 10 tam puan aldığı alt değişken olan kaba intihar hızı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu durum yukarılara taşınmasına neden olmuştur.

#### 12- Samsun

Orta Karadeniz de gelişmiş bir il olan Samsun, 4,52 puanla kendisine ancak 12. sırada yer bulmuştur. Samsun ili, geçiş güzergâhında yer alması, tarım alanlarında ön plana çıkması gibi özelliklere sahiptir. Demografik ana değişkeni bakımından bu il, 3,60 puana sahiptir alt sıralarda yer almaktadır. Bu il, 2016 yılı hariç her yıl göç veren bir il konumundadır. Özellikle 2011 ve 2012 yıllarında büyük oranlarda göç vermiştir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, orta-üst sıralarda yer almaktadır ve puanı 7,78'tir. Okur-yazar nüfus, özellikle ilkökul ve mesleki teknik lisede öğretmen başına düşen öğrenci sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu durum bu ili yukarılara taşımıştır. Genel lise bakımından ve üniversite mezunu sayısı bakımından ise orta puanlara sahiptir. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 5,68 puan ile alt-orta sıralarda yer almaktadır. İş gücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir. Ancak aktif sigortalı çalışan kişi sayısı ve yabancılar verilen çalışma izni sayısı bakımından iyi bir yere sahip değildir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından Samsun ili, 4,75 puana sahiptir ve orta sıralarda yer almaktadır. Demiryolu ana hat uzunluğu, cezaevine giren hükümlü sayısı, doktor sayısı, özellikle hastane yatak sayısı, iç hat yolcu sayısı ve il devlet yolu uzunluğu bakımından iyi puanlara sahiptir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,57 puana sahiptir ve alt sıralarda yer almaktadır. Sadece kamu yatırımları, konut satışı, OSB sayılarında iyi puanları bulunmaktadır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 1,93

puana sahiptir ve oldukça gerilerde yer almaktadır. Özellikle sanayisi gelişmiş olmadığından bununla ilgili ar-ge çalışmaları az yapılmaktadır ve yatırım teşvik belgesi sayısı da oldukça azdır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 5,23 gibi oldukça iyi bir puana sahiptir. Genel endekse göre altıncı sırada yer almaktadır. Bu da iyi bir sıralamadır. Tıpkı Trabzon gibi Samsun şehrinin de sosyal sermayesi oldukça iyi bir konumdadır. PM10 hava kirliliği, STK sayısı, kütüphaneden yararlanma sayısı ve kaba boşanma hızında oldukça iyi puanlar elde etmiştir. Diğer alt değişkenler de ortalama puanlar elde etmiştir.

### 13- Konya

İç Anadolu'da gelişmişlik bakımından Ankara ilinden sonra Konya ili, sürpriz bir şekilde kendisine ancak on üçüncü sırada yer bulmuştur. Konya ili, özellikle tarım ve sanayi alanında potansiyeli olan bir ildir. Hızlı trene sahip olması, hem İç Anadolu'ya hem de Akdeniz tarafına yakın olması burayı bir lojistik merkezi yapabilir. Rekabet açısından bunun değerlendirilmesi gerekir. Demografik ana değişken bakımından bu il, 4,26 puan ile alt sıralarda yer almaktadır. Bu il, son yıllar hariç sürekli göç veren bir il konumunda olmuştur. Özellikle 2008 ekonomik krizden sonra göç verme hızı artmıştır. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 7,15 ile orta sıralarda yer almıştır. Özellikle rekabet açısından kendisiyle karşılaştırılan Samsun, Denizli, Antalya gibi illerden daha geride kalmıştır. Belirleyici bir alt değişken öne çıkmamıştır. İstihdam ana değişkeni bakımından Konya ili, 5,39 puan ile alt sıralarda kendine yer bulmuştur. İşsizlik oranı ve istihdam oranı bakımından elde ettiği puanlar tatmin edici düzeydedir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 4,09 puan ile genel endekste üst sıralarda yer alan iller içinde en kötü illerden biridir. İlk on beş il arasından on dördüncü sırayı ancak alabilmiştir. Özellikle bebek ölüm hızının yüksekliği, mobil telefon aboneliği ve demiryolu ana hat uzunluğu bakımından oldukça kötü puanlara sahiptir ve bu durum bu ili aşağıya çekmiştir. Ancak cezaevine giren hükümlü sayısı, hastane yatak sayısı ve iç hat yolcu sayısı bakımından ise tam tersi iyi puanlara sahiptir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,80 puana sahiptir ve orta sıralarda kendine yer bulmuştur. Konya ilinin özellikle Denizli, Sakarya, Samsun gibi illeri sıralama olarak geçtiği görülmektedir. Açılan şirket sayısı, kapanan şirket sayısı, yabancı sermayeli şirket sayısı, fuar sayısı, kamu yatırımları, kişi başına sanayi elektrik tüketimi, özellikle OSB sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu alt değişkenler üst sıralara taşımıştır. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,81 puan ile orta-üst sıralarda kendine yer bulmuştur. İhracat yapan şirket sayısı az olmasına rağmen teknokent sayısı, TÜBİTAK akademik destek sayısı, yatırım teşvik belgesi sayısı ve patent başvuru sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir ve bu durum bu ili yukarılara taşımıştır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından Konya ili, 4,71 puan ile orta-üst sıralarda kendine yer bulmuştur. Çorum ilinden sonra en iyi bin kişi başına kütüphaneden yararlanma sayısı oranına sahip olan bu il ayrıca kaba intihar hızı, müze sayısı ve turizm işletmelerinde konaklanan gece sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir. Ancak STK sayısı, PM10 hava kirliliği, kişi başı mesken elektrik tüketimi, sinema sayısı ve tiyatro sayısı bakımından ise oldukça kötü puanlara sahiptir.

### 14- Kayseri

İç Anadolu'nun doğuya açılan kapısı olan Kayseri, özellikle mobilya sektöründe ön plana çıkan bir il olmuştur. Demografik ana değişken bakımından bu il, 5,36 puana sahiptir ve son iki yıl hariç oldukça yüksek oranlarda göç almıştır. Özellikle 2010 ve 2011 yıllarında aldığı göç artmıştır. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 7,01 puana sahiptir ve orta sıralarda kendine yer bulmuştur. Okur-yazar nüfus sayısı, üniversite mezunu sayısı ve genel olarak düşük öğretmen başına öğrenci sayısı bakımından ortalama değerlere sahiptir. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 4,74 puana sahiptir ve kendine alt sıralarda yer bulmuştur. Düşük aktif sigortalı çalışan sayısı, iş gücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı bakımından orta-alt puanlara sahip bir ildir. Bu da kayıt dışı istihdamın bu ilde fazla olduğunu göstermektedir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 4,55 puan ile orta-yüksek sırada yer almaktadır. Özellikle bebek ölüm hızının düşüklüğü, hastane sayısı ve hasta yatak sayısı, iç hat yolcu sayısı ve bin kişi başı düşen otomobil sayısı bakımından oldukça iyi puanlar elde etmiştir ve bu durum bu ili yukarılara taşımıştır. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,81 puana sahiptir ve orta sıralarda yer almaktadır. 100 milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı, fuar sayısı, İSO 500'de yer alan şirket sayısı, kişi başı mevduat oranı, on bin kişi başı konut satışı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,60 puan ile orta sıralarda kendine yer bulmuştur. Marka ve patent başvuru sayısı ve kişi başı dış ticaret hacmi bakımından düşük puanlarda kalmıştır. Ancak TÜBİTAK akademik destek sayısı ve teknokent sayısı bakımından ise oldukça iyi puanlara sahiptir. Bu ilin rekabet etmesi için bu alanda biraz daha fazla çalışması gerekmektedir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 3,76 puan ile sondan ikinci sırada yer almıştır. Oldukça düşük bir puana sahiptir. PM10 hava kirliliği, STK sayısı, kaba boşanma hızı, kaba intihar hızı, tiyatro, sinema ve müze sayısı ve kişi başı mesken elektrik tüketimi bakımından ya çok düşük ya da ortaya yakın puanlar elde etmiştir.

### 15- Çorum

Karadeniz ve İç Anadolu arasında kalmış bir il olan Çorum 3,93 puan ile on beşinci sırada kendine yer bulmuştur. Kayseri ilinden sonra Çorum ili dâhil ve sonrası için bir kırılma daha söz konusu olmuştur. Çorum ili ve sonrasındaki beş il, alt kategoriye oluşturmaktadır. Demografik ana değişken bakımından bu il, 1,11 puana sahiptir ve en kötü performans gösteren illerin başında gelmektedir. Bu demek oluyor ki bu il çok yüksek oranlarda göç vermektedir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 7,66 puan olarak üst sıralardaki Konya, Kayseri, Sakarya ve Bursa gibi illerden daha iyi sonuç elde etmiştir. Özellikle genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısında elde ettiği puanın yüksekliği bu ili yukarılara taşımıştır. Ancak okur-yazar nüfusun ve üniversite mezun sayısının düşük olması endekste aşağılara düşmesine neden olmuştur. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 5,70 puana sahiptir ve kendisine alt-orta sıralarda yer bulmuştur. İş gücüne katılma oranı, özellikle 10 tam puan aldığı en düşük işsizlik oranı ve iyi bir istihdam oranı açısından oldukça yüksek puanlar almıştır. Diğer alt değişkenlerde çok kötü puanlara sahiptir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 4,47 puana sahiptir ve kendine orta sıralarda yer bulmuştur. Bebek ölüm

hızında, özellikle birinci geldiği hastane sayısı ve hastane yatak sayısı bakımından oldukça iyi puanlara sahiptir. Ancak demiryolu ana hat uzunluğu, yukarıdaki hastane sayısının aksine doktor sayısı ve havaalanı eksikliği bakımından ise oldukça düşük puanlara sahiptir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,38 puana sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 1,36 puana sahiptir ve sondan bir önce sırada gelmektedir. Bu il, bu alanda oldukça kötü bir yere sahiptir. Bu alanda genel olarak kötü puanlar almıştır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,50 puan alarak ortalama bir sıralama elde etmiştir. Bu oldukça iyi bir sıralama yeridir. Özellikle bin kişi başına kütüphaneden yararlanma sayısı bakımından birinci çıkması, kaba boşanma ve intihar oranlarında iyi bir performans göstermesi bu alanda ileri çıkmasına neden olmuştur.

#### **16- Adana**

Akdeniz bölgesinden seçilen Adana ili, 3,74 puana sahiptir ve kendine on altıncı sırada yer bulmuştur. Demografik ana değişken bakımından bu il, 3,42 puana sahiptir ve genel olarak her yıl göç vermiştir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından 6,06 puan ile son sıraların en iyi puanını elde etmiştir. Bu il, bu alanda ortalama puanlar elde etmiştir. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 4,11 puan almıştır ve genel olarak ortalama puanlar elde etmiştir. Ancak işsizlik oranında en kötü il olmuştur. Yabancılar çalışma izni bakımından ise bir derece iyi bir puan elde etmiştir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 3,80 puan ile alt sıralarda yer almıştır. Mobil abone sayısında, demiryolu ana hat uzunluğunda, doktor sayısında ve hastane yatak sayısında ortalama puanlar elde etmiştir. Diğer alt değişkenlerde kötü sonuçlar elde etmiştir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,32 puan almıştır. Fuar sayısında, dış hat yolcu sayısında, kişi başı sanayi elektrik tüketimi ve uçakla taşınan yük sayısında ortalama puanlar elde etmiştir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 2,32 puan almıştır. İhracat yapan şirket sayısı, teknokent sayısında, TÜBİTAK akademik destek sayısı ve yatırım teşvik belgesi bakımından orta puanlar elde etmiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,07 puana sahiptir.

#### **17- Gaziantep**

Güneydoğu Anadolu bölgesinden bir il olan Gaziantep son yıllarda yaptığı hamlelerle sanayi ve ticaret alanında ön plana çıkmıştır. Demografik ana değişken bakımından bu il, 4,86 puana sahiptir ve son yıllarda göç vermeye başlamıştır. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 3,55 puana sahiptir ve oldukça kötü bir sıralama elde etmiştir. Özellikle öğretmen başına düşen öğrenci sayısı oldukça fazladır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 3,80 puana sahiptir ve iş imkânları oluşturma konusunda yetersiz kalmaktadır diyebiliriz. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 3,42 puana sahiptir. İç yolcu bakımından ortalama bir puan elde etmiştir ve toplam demiryolu ana hat uzunluğu oldukça iyidir. Ancak bebek ölüm hızında en kötü il bu ildir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,47 puana sahiptir ve bu alanda genel olarak alt ya da ortalamaya yakın puanlar elde etmiştir. Ancak 100 milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı, fuar sayısı, İSO 500 şirket sayısı, kişi başına elektrik tüketimi ve OSB sayısında ortalama değerler elde etmiştir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 3,23 puan alarak

oldukça iyi bir sıralama elde etmiştir. Bu alanda bu il başarılıdır diyebiliriz. Özellikle yatırım teşvik belgesi sayısı ve kişi başı dış ticaret hacmi ile marka ve patent başvuru sayıları bakımından ortalama veya ortalama üstü puanlar elde etmiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,22 puan ile alt sıralarda kendine yer bulmuştur. Özellikle kaba boşanma ve intihar hızı ve müze sayısı bakımından ortalamaya yakın puanlar elde etmiştir.

#### **18- Kahramanmaraş**

Akdeniz bölgesinden bir başka il olan Kahramanmaraş, 3,45 puanla on sekizinci sırayı almıştır. Demografik ana değişken bakımından bu il, 3,17 puana sahiptir ve göç veren bir il konumundadır. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 5,39 puana sahiptir ve genel olarak alt ya da orta düzey puanlar almıştır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 4,15 puana sahiptir ve ortalamaya yakın puanlar elde etmiştir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 3,30 puana sahiptir. Özellikle cezaevine giren hükümlü sayısı bakımından oldukça iyi bir sıralamaya sahip olmuştur. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,56 puana sahiptir. Özellikle 100 milyon dolar üzeri ihracat yapan şirket sayısı, İSO 500 şirket sayısı, kamu yatırımları ve kişi başı sanayi elektrik tüketimi bakımından ortalamaya yakın ya da ortalama puanlar elde etmiştir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 1,81 puan ile oldukça kötü bir sıralama elde etmiştir. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 3,73 puan alarak bu alanda oldukça kötü puanlar aldığı göstermiştir. Ancak kaba boşanma ve intihar hızında iyi puanlar elde etmiştir.

#### **19- Diyarbakır**

Güneydoğu Anadolu bölgesinden seçilen Diyarbakır ili, genel endeks sıralamasında hemen üstünde yer alan Kahramanmaraş ilinden oldukça fazla oranda uzaklaşmıştır ve 2,54 puanı elde etmiştir. Demografik ana değişken bakımından bu il, 2,29 puan ile Çorum ilinden sonra en kötü ikinci ildir. Yani genel olarak göç veren bir ildir. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 3,08'dir ve genel olarak kötü puanlar elde etmiştir. Özellikle genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısında çok gerilerde kalmıştır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, yirmi il arasından en kötü puan olan 1,72 puanı elde etmiştir. Özellikle işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı bakımından en kötü il puanına sahiptir. Bu il, iş gücüne gerekli iş imkânlarını oluşturamamaktadır. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, 3,03 puana sahip olup sondan bir önce gelmektedir. Özellikle cezaevine giren hükümlü sayısı, demiryolu ana hat uzunluğu ve hastane yatak sayısı bakımından ortaya yakın puanlar elde etmiştir. Üretim ve ticaret ana değişkeni bakımından bu il, 2,23 puana sahiptir ve genel olarak kötü puanlara sahiptir. Ancak kamu yatırımları bakımından orta-üst sıralarda yer almaktadır. Diğer alt değişkenlerde oldukça kötü bir puana sahiptir. Rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkeni bakımından bu il, 1,36 gibi neredeyse hiç varlık göstermediği bir puana sahiptir. Bu alanda genel olarak kötü puanlar almıştır. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,03 puana sahip olarak üst sıralardaki bazı illeri geride bırakmıştır. Özellikle kaba boşanma ve intihar hızının düşüklüğü, bin kişi başına kütüphaneden yararlanma sayısı ve düşük kaza yapma sayısı burada pozitif etkili olan alt değişkenlerdir.

## 20- Şanlıurfa

Güneydoğu Anadolu bölgesinden seçilen diğer bir il olan Şanlıurfa ilinin genel endeksi incelendiğinde 2,35 puanla son sırada olduğu görülmektedir. Demografik ana değişken bakımından bu il, oldukça fazla oranda göç veren bir ildir ve puanı 3,06'dır. Ancak yine de Diyarbakır ve Çorum illerinin üstünde bir puana sahip olmuştur. Beşeri sermaye ana değişkeni bakımından bu il, çok kötü bir puan olan 1,45 puana sahiptir. Bu duruma bu ilde çocuk yaş grubundaki kişi sayısının fazlalığı dolayısıyla genel olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısının oldukça yüksek oranlar olması neden olmaktadır. İstihdam ana değişkeni bakımından bu il, 2,04 puandır ve sondan bir önce gelmektedir. Bu alanda oldukça kötü puanlar elde etmiştir. Yaşanabilirlik ve erişilebilirlik ana değişkeni bakımından bu il, tüm iller içinde en kötü puana sahip ildir ve 2,45 puana sahiptir. Özellikle bebek ölüm oranı, hastane ve doktor sayısı ve mobil telefon abone sayısı bakımından çok kötü puanlar elde etmiştir ve sonuncu sıradaki yerini almıştır. Ancak cezaevine giren hükümlü

sayısı bakımından tüm illeri geride bırakarak 10 tam puan alan bu il, bu alanda oldukça başarılı olmuştur diyebiliriz. Çünkü bu ilde suç işleme oranı oldukça düşüktür. Sosyal sermaye ana değişkeni bakımından bu il, 4,05 puan alarak Denizli, Kayseri, Kahramanmaraş gibi illeri geride bırakmıştır. Bunda en çok etkili olan faktör tıpkı Diyarbakır ili gibi kaba boşanma ve intihar oranları ve düşük kaza yapma sayısında oldukça yüksek puanlar elde etmesidir.

### bb. Sosyal Sermaye Endeksi

Şehir rekabeti endeksi oluştururken sosyal sermayenin önemine değinmek için 54 alt değişken; 27'si rekabet, diğer 27'si ise sosyal sermaye olarak gruplandırılmıştır. Rekabet grubunun ana değişkenleri "Demografik endeksi", "İstihdam Endeksi", "Üretim ve Ticaret Endeksi ve "Rekabetçi ve Yenilikçi Kapasite Endeksi"dir. Sosyal sermaye grubunun ana değişkenleri ise "Beşeri Sermaye Endeksi", "Yaşanabilirlik ve Erişilebilirlik Endeksi", "Sosyal Sermaye Endeksi"dir. Makalenin amacı doğrultusunda aşağıda sadece sosyal sermaye endeksi yer almıştır.

**Tablo 3.** Sosyal Sermaye Endeksi

No	İller/ Ana Değişkenler	Beşeri Sermaye	Yaşanabilirlik ve Erişilebilirlik	Sosyal Sermaye	Endeks Puanı
1	Ankara	9,06	6,34	5,78	7,06
2	Trabzon	8,41	6,21	6,19	6,94
3	Eskişehir	8,94	5,30	5,63	6,63
4	İzmir	8,45	5,11	5,35	6,30
5	İstanbul	5,38	6,66	6,42	6,15
6	Samsun	7,78	4,75	5,23	5,92
7	Antalya	7,34	4,56	5,05	5,65
8	Çorum	7,66	4,47	4,50	5,54
9	Kocaeli	6,44	5,18	4,99	5,54
10	Denizli	8,33	4,24	3,64	5,40
11	Konya	7,15	4,09	4,71	5,32
12	Bursa	6,91	4,00	4,79	5,23
13	Sakarya	6,53	4,38	4,78	5,23
14	Kayseri	7,01	4,55	3,76	5,11
15	Tekirdağ	6,25	4,39	4,10	4,91
16	Adana	6,06	3,80	4,07	4,64
17	Kahramanmaraş	5,39	3,30	3,73	4,14
18	Gaziantep	3,55	3,42	4,22	3,73
19	Diyarbakır	3,08	3,03	4,03	3,38
20	Şanlıurfa	1,45	2,45	4,05	2,65

Yukarıdaki tabloya bakarak sosyal sermaye endeksi hakkında birkaç yorum yapmak mümkündür. İllerin rekabet süreçlerinde maddi etkenler kadar maddi olmayan etkenler de devreye girebilmektedir. Çünkü sadece ilin ihracat oranına bakmamız anlamlı bir çıktı sağlamaz ya da ilde yapılan patent başvuru sayısının çok olması o ilde yenilik süreçlerinin çok etkili ve verimli olduğunu göstermez. Bu yüzden burada sosyal sermaye bileşenleri devreye girmektedir. Aynı şekilde tablo 3. sadece sosyal sermaye ana değişkenlerinden şehir rekabeti endeksi yapılsaydı nasıl bir sıralama olacağını göstermektedir. Sadece sosyal sermaye endeksine bakacak olursak Ankara ili birinci sıraya yükselecektir. Bu ili Trabzon, Eskişehir ve İzmir takip edecektir. Burada Ankara'nın sosyal sermayesinin yüksekliği oldukça önemlidir. Tablo 3. tek başına bir anlam ifade edemeyebilir. Bu yüzden daha net bir yorum yapabilmek için endeksin çeşitli şekillerle hesaplanan yoğunlaşma durumlarına bakmak gerekmektedir.

Çalışmada kullanılan Herfindahl-Hirschman Endeksi (HHI), literatürde piyasa yoğunlaşmasının ölçümünde en geniş kabul görmüş olmakla beraber diğer yoğunlaşma

endekslerinin değerlendirilmesinde de kriter rolü üstlenmiştir (Bikker ve Haaf, 2002:7). Endeks, şirket sayısı ya da piyasa payları bağlamında yoğunlaşma oranının ölçülmesini sağlamaktadır. Herfindahl-Hirschman endeksi bir şehrin rekabetçiliğinde sosyal sermayenin mutlak yoğunluğunu vermektedir. Aşağıdaki formül endeksin nasıl hesaplanacağıyla ilgilidir:

$$HH_{ij} = \sum_{j=1}^n (S_{ij}^2)^2$$

Formül;  $S_{ij}^2$ , "i" ilinin "j" yılındaki rekabet endeks puanının (ya da sosyal sermaye endeks puanı), aynı yılda "i" iline ait genel endeks puanına bölünüp karesinin alınmasını temsil etmektedir. Bu formül sonucunda çıkan yüksek değerler yoğunlaşmanın fazla olduğunu göstermektedir.

### 4. Sonuç ve Değerlendirme

Şehir rekabetinde sosyal sermayenin rolü üzerine bir araştırma ve devamında yapılan endeks ve yoğunlaşma çalışmaları, yapılan akademik arama ve incelemeler

sonucunda bu bağlamda benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Sadece URAK, EDAM, Kalkınma Bakanlığı gibi kurum/kuruluşların ve bazı akademisyenlerin yaptığı “şehir rekabeti endeksi” çalışmaları vardır. Bu çalışmalar, şehirlerin rekabet etmesinde sosyal sermayenin rolü üzerine değildir. Daha çok şehir rekabeti endeksi biçimindedir.

Bu çalışmaya bazı yönden benzeyen çalışmalar vardır. Yukarıda bunlara değinilmiştir. Bu çalışmanın farkı, şehir rekabetinde sosyal sermayenin önemi ya da etkisine değinen bir çalışma yoktur. Ayrıca yoğunlaşma tablosu hiçbir çalışmada yer almamaktadır ve on yılı kapsayan bir şehir rekabeti çalışmasına da daha önce rastlanılmamıştır. Genelde yıl bazında yapılan çalışmalar mevcuttur. Özellikle şehir rekabet endeksinde değişkenler ve alt değişkenler konusunda bahsedilen çalışmalardan yararlanılmıştır. Endeks değeri hesaplanırken “normalizasyon yöntemi” kullanılmıştır. Bu da endeks çalışmalarında çok kullanılan bir yöntemdir.

Bu çalışmada şehir rekabeti sürecinde sosyal sermayenin durumuna bakılmıştır. Genel endeks hesaplanırken hem rekabet ana değişkeninden hem de sosyal sermaye ana değişkeninden yararlanılmıştır. Ayrıca ilerde şehir ve rekabet bağlamında sosyal sermayenin önemine ilişkin ampirik ya da anket çalışması yapacak çalışmacılara, akademisyenlere yol gösterebilir. Özellikle hazırlanan endeks tabloları ve

yoğunlaşma haritası, yol gösterici bir özelliğe sahiptir. Bu endeks çalışması daha da genişletilip daha kapsamlı bir çalışma sunulabilir. Seçilen 20 il arasında genel endeks bakımından kimi il iyi bir performans sergilerken kimi il ise kötü bir performans sergilemiştir. Genel olarak illerin rekabet düzeyinin artması isteniyorsa özellikle rekabetçi ve yenilikçi kapasite ana değişkenine ayrı bir önem verilmesi gerekmektedir. Çünkü illerin asıl rekabet edeceği nokta burasıdır. Yeni buluşlar, markalar, patentler, faydalı modeller bu alanda yer almaktadır. İllerin hem yerel hem de küresel düzeydeki rekabeti için bu alana yatırım yapmaları, bunun yanında da önemli bir nokta olan sosyal sermayeyi kullanarak ağları ve bağlantıları sağlamaları, kümeler oluşturarak buralarda güven düzeyini arttırıp şirketler arası iş birliğini ve ağları işler hale getirmeleri sağlanmalıdır. Böylece önce yerel sonra da küresel düzeyde ün yapmış illerimiz ortaya çıkabilecektir. Acaba illerin rekabet etme sürecinde rekabet endeksinin altındaki dört ana değişken mi (Demografik, İstihdam, Üretim ve Ticaret ve Rekabetçi ve Yenilikçi Kapasite endeksleri) daha çok öne çıkmaktadır; yoksa sosyal sermaye endeksi altındaki üç ana değişken mi (Beşeri Sermaye, Yaşanabilirlik ve Erişilebilirlik ve Sosyal Sermaye endeksleri) daha çok öne çıkmaktadır? Bu sorunun cevabı aşağıdaki Herfindahl-Hirschman yoğunlaşma tablosunda bulunmaya çalışılacaktır.

**Tablo 4.** Herfindahl-Hirschman Yoğunlaşma Tablosu

No	Rekabet Yoğunlaşma Tablosu		No	Sosyal Sermaye Yoğunlaşma Tablosu	
1	İstanbul	11,16	1	Çorum	20,35
2	Tekirdağ	10,91	2	Trabzon	19,20
3	Kocaeli	9,97	3	Diyarbakır	18,04
4	Bursa	9,29	4	Samsun	17,39
5	Gaziantep	9,18	5	Adana	15,63
6	Antalya	9,05	6	Eskişehir	14,74
7	Sakarya	8,04	7	Kahramanmaraş	14,43
8	Ankara	7,99	8	Konya	14,32
9	Şanlıurfa	7,84	9	Kayseri	13,58
10	Denizli	7,78	10	İzmir	13,41
11	İzmir	7,38	11	Şanlıurfa	13,27
12	Kayseri	7,32	12	Denizli	12,75
13	Konya	6,96	13	Ankara	12,37
14	Kahramanmaraş	6,89	14	Sakarya	12,31
15	Eskişehir	6,69	15	Antalya	10,81
16	Adana	6,28	16	Gaziantep	10,67
17	Samsun	5,53	17	Bursa	10,39
18	Diyarbakır	5,29	18	Kocaeli	9,46
19	Trabzon	4,92	19	Tekirdağ	8,33
20	Çorum	4,45	20	İstanbul	7,99

Tablo 4.’e göre 20 ilin Herfindahl-Hirschman yoğunlaşma endeksi verilmiştir. Rekabet endeksi yoğunlaşmasında özellikle sanayi alanında önde olan şehirlerden İstanbul, Tekirdağ, Kocaeli, Bursa ve Gaziantep ilk beş sırada yer almaktadır. Bu illerin hemen arkasında turizm ve hizmet (otelcilik) alanında özellikle yabancı yatırımcıları kendine çeken Antalya ili yer almaktadır. Hemen ardından 7.sırada ise özellikle Uzak doğudan gelen otomotiv devi Toyota’ya ev sahipliği yapan Sakarya ili gelmektedir. Sosyal sermaye yoğunlaşma tablosuna göre ise Çorum ili ilk sırayı almıştır. İkinci sırada Trabzon ili, üçüncü sırada sürpriz bir şekilde Diyarbakır ili yer almaktadır. Dördüncü ve beşinci sıraları Samsun ve Adana illeri almıştır.

Her iki yoğunlaşma endeksi kapsamında değerlendirildiği zaman, makale için seçilen Türkiye’deki 20 il bazında ve 2012-2016 yıllarını kapsayan uluslararası sermayeli şirketlerin yatırım projelerinin il bazlı dağılımı (adet); İstanbul-142, Kocaeli-130, İzmir-85, Bursa-83, Ankara-56, Tekirdağ-56, Gaziantep-42, Adana-34, Antalya-33, Sakarya-25, Eskişehir- 21, Konya-19, Şanlıurfa-15 şeklinde olmuştur. Kamu Yatırımları bakımından; tarım, madencilik, imalat, enerji, ulaştırma-haberleşme, turizm, konut, eğitim, sağlık ve diğer kamu hizmetleri alanlarında seçilen 20 ile yapılan yatırımlar yıl bazlı aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5.** 2016-2018 Yıllarını Kapsayan İl Bazında Kamu Yatırımları

No	(Bin TL)	2016	2017	2018	Toplam
1	İstanbul	8.220.294	12.022.983	10.258.357	30.501.634
2	Ankara	4.534.169	5.840.055	5.111.814	15.486.038
3	İzmir	1.762.975	2.751.278	2.083.263	6.597.516
4	Diyarbakır	1.369.143	1.556.929	1.042.845	3.968.917
5	Konya	1.225.040	1.462.063	953.381	3.640.484
6	Antalya	923.840	1.049.602	1.013.510	2.986.952
7	Bursa	768.695	1.132.286	646.038	2.547.019
8	Adana	642.957	1.011.186	341.337	1.995.480
9	Kocaeli	589.576	725.481	451.617	1.766.674
10	Gaziantep	517.949	795.618	451.540	1.765.107
11	Kahramanmaraş	448.470	608.397	423.926	1.480.793
12	Şanlıurfa	655.129	611.736	184.326	1.451.191
13	Eskişehir	468.626	563.869	310.858	1.343.353
14	Tekirdağ	501.320	595.744	158.349	1.255.413
15	Kayseri	486.796	481.886	214.854	1.183.536
16	Samsun	408.019	511.698	223.000	1.142.717
17	Sakarya	305.892	504.523	327.935	1.138.350
18	Denizli	467.467	388.971	268.474	1.124.912
19	Trabzon	306.217	372.553	169.120	847.890
20	Çorum	261.853	307.278	75.850	644.981

Tablo 5.'e göre yatırım yapma sürecinde rekabete mi bakılır yoksa sosyal sermayeye mi bakılır? Tablo 4.'egöre sosyal sermayenin belirleyici olduğu kabul edilecek olunursa tablo 5.'de Çorum, Trabzon, Diyarbakır ve Samsun gibi illere yapılan yatırımların yoğunlaşması gerekmektedir. Eğer rekabete göre bakılacak olunursa İstanbul, Tekirdağ, Kocaeli ve Bursa gibi illere yapılan yatırımların yoğunlaşması gerekmektedir. Yukarıda son birkaç yılın Doğrudan Yabancı Yatırım ve Kamu Yatırım verileri incelendiğinde yatırımların sosyal sermayeye göre değil, rekabete göre gruplandırılmış olan faktörlere bağlı olarak yapıldığı yani endeks puanında rekabet ana değişkenleri baskın olan illere yatırımların yapıldığı görülmektedir. Ancak bu sonuç sadece 20 ili ve belli başlı veri setini kapsayan bir çalışmanın sonucudur. Eğer daha fazla il ve veri seti seçilirse ya da yerel değil de küresel bir şehir endeksi çalışması yapılırsa yatırım süreçlerinde karar vericilerin şehirlerin sahip olduğu sosyal sermaye stokuna baktıkları ve buna göre yatırımlarını

yönlendirdiklerine dair bir sonuç ortaya çıkabilir. Ayrıca Tablo 4'de sosyal sermaye yoğunlaşmasına bakıldığında ilk yedi ilin (Konya'ya kadar) ileri düzey bir gelişmişliğinden (özellikle sanayi-ticaret vs. açısından) söz etmek mümkün değildir. Konya ve Kayseri illerinden sonra bir gelişmişlik düzeyinden bahsetmek pek mümkün gözükmemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki iller, rekabet açısından değerlendirildiğinde etkin olan unsurun **“rekabet ana değişkenleri”** olduğu, henüz **“sosyal sermaye ana değişkenlerinin”** bir baskın unsur olmadığı, yani şehir rekabetinde sosyal sermaye unsurunun çok etkin bir rolünün olmadığı söylenebilir. Buradan yola çıkarak;

**H1:** Şehir rekabetinde sosyal sermayenin etkisi vardır hipotezi **reddedilmiştir**,

**H2:** Şehir rekabetinde sosyal sermayenin etkisi yoktur hipotezi **kabul edilmiştir**.

## Kaynaklar

- Amin, A. ve Thrift, N. (2002). Cities: Reimagining the Urban. Polity Press, Blackwell Publishers, Cambridge.
- Bikker, A. ve Haaf, K., (2000). “Measures of Competition and Concentration in The Banking Industry: a Review of The Literature, Economic and Financial Modelling”, De Nederlandsche Bank Research Series Supervision, No: 27.
- Bjornskov, C. (2006). “The Multiple Facets of Social Capital”, European Journal of Economy, 22, 22-40.
- Collier, P. (1998). “Social Capital and Poverty”, Social Capital Initiative Working Paper No.4, Washington (<http://www.worldbank.org/socialdevelopment> Erişim tarihi: 18.03.2018).
- Çalışkan, D. (2010). “Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü ve Burdur İli Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Eraydın, A. (2002). “Yeni Sanayi Odakları: Yerel Kalkınmanın Yeniden Kavramlaştırılması”, ODTÜ Mimarlık Fakültesi Basım İşbirliği, Ankara.
- Field, J. (2008). Sosyal Sermaye, (Çev: Bahar Bilgen- Bayram Şen), 2.Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fine, B. (2010). Theories of Social Capital Researchers Behaving Badly, New York, Pluto Press.
- Florida, R. (2011). Yararlı Sınıf Adres Değiştiriyor: Yetenek İçin Küresel Rekabet, (Çev: Zeynep Kökkaya Chalar), İstanbul: MediaCat.
- Fukuyama, F. (2001). “Social Capital, Civil Society and Development”, Third World Quarterly, 22(1), s.7-20.
- Gömlüksiz, M. (2012). “Bölgesel İnovasyon Sistemleri ve Türkiye: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 2 Bölgeleri İnovasyon İndeksi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Hansen-Nord, N. S., Skar, M., Finn, Kjaerulf, J. A., Bähr, S., Sosa, Ö., Castro, J., Andersen, A. M. N. A., Modvig, J. (2014). “Social

- Capital and Violence In Poor Urban Areas of Honduras”, *Aggression and Violent Behavior*, 19, 643-648.
- Harris, J ve de Renzio P. (2010), “Sosyal Sermaye Kavramı: 'Kayıp Halka' mı? Yoksa Analitik Olarak mı Kayıp?”, *Sosyal Sermaye-Kuram, Uygulama, Eleştiri-*, (Derleyenler: M.Murat ŞAHİN ve A.Zeki ÜNAL), Değişim Yayınları, İstanbul.
- Insead: The Business School for The World (2010). *Global Innovation Index 2009-10*. Erişim Tarihi: 15.04.2018.
- Iyer, S., Kitson, M.,Toh, B. (2005). “Social Capital, Economic Growth and Regional Development”, *Regional Studies*, 39(8), 1015-1040.
- Kara, M. (2008). “Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Politikalarına Yansımaları”, *Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Koo, B. H. ve Perkins, D.H. (1995). *Social Capability and Long-Term Economic Growth*, 1. Edition, London: Macmillan Press Ltd.
- Marshall, B. D., Astone, N., Blum, R. W.,Jejeebhoy,S.,Delany-Moretlwe,S., Brahmhatt,H.,Olumide,A., Wang, Z. (2014). “Social Capital and Vulnerable Urban Youth in Five Global Cities”, *Journal of Adolescent Health*, 55, 21-30.
- Pezzini, M. (t.y.). “Main Trends and Policy Challenges In OECD Regions: Metropolitan Regions In AGlobal Context”, OECD,(<http://www.oecd.org/cfe/regional-policy/6098449.pdf>).Erişim tarihi: 09.02.2019.
- Pirenne, H. (2016). *Ortaçağ Kentleri (Çev:Şadan Karadeniz)*, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Seki, İ. ve Karataş, İ. (2016). *Kalkınma Zincirinin Kayıp Halkası: Sosyal Sermaye*, 1.Baskı, Bursa: Dora Yayınları.
- Torsvik, G. (2000). “Social Capital and Economic Development: A Plea For The Mechanizms”, *Rationality and Society*, 12 (4), 451-476.
- Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu (URAK) (2016). “İller Arası Rekabetçilik Endeksi 2013-2014”, İstanbul, [www.urak.org](http://www.urak.org).
- Woolcock, M. (1998). “Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework”, *Theory and Society*, 27(2), 151-208.
- Woodhouse, A. (2006). “Social Capital and Economic Development in Regional Australia:A Case Study”, *Journal of Rural Studies*, 22(1),83-94.



## Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği

Hasan Gül<sup>1</sup>, Azamat Maksüdünov<sup>2</sup>, Adilya Yamaltdinova<sup>3</sup>, Muratali Abdildaev<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [hasan.gul@omu.edu.tr](mailto:hasan.gul@omu.edu.tr)

<sup>2</sup>Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [azamat.maksudunov@manas.edu.kg](mailto:azamat.maksudunov@manas.edu.kg)

<sup>3</sup>Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [adilya.yamaltdinova@manas.edu.kg](mailto:adilya.yamaltdinova@manas.edu.kg)

<sup>4</sup>Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [murat11a2001@yahoo.com](mailto:murat11a2001@yahoo.com)

### Öz

Bu çalışmanın amacı ön lisans düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılarını ortaya koymak ve demografik özellikleriyle olan ilişkilerini incelemektir. Bu amaçla Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te yer alan teknik ve mesleki okullarda eğitim gören 585 öğrenci üzerinde Zorver (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği Ölçeği'nden yararlanılarak oluşturulan ve 30 ifadeden oluşan bir anket uygulanmıştır. İleri sürülen hipotezlerin test edilmesinde t testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, harcama düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu gibi demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın öğrencilerin milliyeti ve eğitim gördükleri program türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:**Kariyer Uyumluluğu, İyimserlik, Demografik Özellikler, Kırgızistan

## The Relationship of Students' Demographic Characteristics with Career Adaptability and Optimism: A Case of Kyrgyzstan

### Abstract

The purpose of this study is to examine associate degree students' perceptions toward career adaptability and optimism, and to investigate relations with their demographic characteristics. For this purpose, a questionnaire, consisting of 30 items, was prepared by using the Career Adaptability and Optimism Scale developed by Zorver (2011) and conduct on 585 students who are studying in technical and vocational schools in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan. In order to test hypothesis, independent sample T-test and ANOVA techniques are used. Empirical results showed that students have a high level of career adaptability and optimism. In addition, it was concluded that there is not significant difference on students' career adaptability and optimism according to demographic characteristics such as age, gender, spending level, education level of parents. It was found that there were significant differences on students' career adaptability and optimism according to program types and nationality.

**Keywords:** Career Adaptability, Optimism, Demographic Characteristics, Kyrgyzstan.

### 1. Giriş

Günümüz iş piyasası ve yeni ekonomi düzeni çalışma hayatını ve çalışanların yetkinliklerini temelden etkilemektedir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda hem ekonomik faaliyetler çeşitlenmekte hem de işgücünün değişen ve çeşitlenen yeni durumlara uyum sağlayabilme kapasitelerine olan ihtiyaç artmaktadır. Değişimin baş döndürücü hız ve boyutta ortaya çıktığı bir dönemde çalışanlar, kariyer hayatlarında farklı mesleki rollere uyum sağlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İstihdam ve çalışma biçimlerinin daha esnek, kariyer geçişlerinin daha sık ve kariyer yollarının 20 yıl öncesinden daha az öngörülebilir olduğu (Ginevra ve Nota, 2017: 1) bu dönemde çalışanlar sürekli olarak bilgi, beceri ve yeteneklerini güncellemek ve farklı iş ve meslekler arasında hızlı geçişler yapabilme kapasitelerini artırmak zorundadırlar. Farklı mesleki roller ve görevler arasındaki hızlı ve beklenmedik geçişler genellikle çalışanları zorlamakta, çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizliği artırmakta ve organizasyona yönelik güvensizlik yaratmaktadır. Bu

bağlamda çalışanlar kariyer amaçlarını, tutumlarını, değerlerini, davranışlarını ve yeteneklerini yeniden yapılandırmak zorunda kalmaktadırlar (Kaya, Sarıçam ve Uğur, 2014: 76-77). Kariyer uyumluluğu çalışma hayatında giderek artan sık iş değiştirme, işten ayrılma ve kariyer geliştirme konularında çalışanların karşılaştıkları sorunlara bir çözüm olabilmektedir (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 107).

Kişilerin yaşamlarında vermiş oldukları en önemli kararlardan biri kariyer seçimi ile ilgilidir. İş ve yaşam tatminini doğrudan etkileyen kariyer seçimi, bireyin bir ömür boyu mutlu veya mutsuz olmasında temel etkenlerden birisidir. Bu nedenle bireylerin kendilerini çok iyi tanımaları, sektör ve meslekleri iyi araştırmaları ve kendi kişilikleri ile uyumlu meslekleri tercih etmeleri gerekmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23).

İnsanlar yetenekleriyle örtüşen bir mesleği seçerek, uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca kariyer planı yaparak daha fazla sorumluluk almak, daha iyi ekonomik koşullara sahip olmak ve terfi etmek istemektedirler (Bingöl,



2014: 328). Kariyer kararı ve seçimi çalışanları olduğu kadar toplum ve ülkeyi de ilgilendirmektedir. Yanlış yapılan bir kariyer planlaması ve kariyer seçimi işe ve mesleğe karşı isteksizlik, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık gibi olumsuzluklara yol açarak mutsuz ve verimsiz çalışanlardan kurulu bir işgücü kitlesine ve topluma yol açmaktadır.

16-24 yaş grubu olarak tanımlanan gençler yaklaşık olarak 1,2 milyar insanı ve dünya nüfusunun %16'sını temsil eden önemli bir kitledir. İnsanlık tarihinin en büyük kitlesini oluşturan gençler benzeri görülmemiş teknolojik, ekonomik ve sosyal değişikliklerle karşı karşıyadırlar (Global YouthSurvey, 2017). Dünyanın dört bir yanındaki gençler genellikle geleceklerinden endişe duymaktadırlar ve bu kişisel refah, akademik başarı, sosyal yaşam, aile geçmişi, kariyer seçimi ve istihdam gibi çeşitli nedenlerle ve değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Ebenehi, Rashid ve Bakar, 2016: 215). Önümüzdeki 50 yılı şekillendirme fırsatına sahip olan gençlerin engelleri aşmak ve potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmek için yardıma ve desteğe ihtiyaçları bulunmaktadır (Global YouthSurvey, 2017).

Teknik Okullar ve Meslek Yüksekokulları çeşitli sektörlere ara elemanı yetiştirme görevini üstlenmiş eğitim kurumlarıdır. Piyasada ihtiyaç duyulan işgücü ile Teknik Okullar, Meslek Yüksekokulları ve yükseköğretim programlarının tür ve kapasiteleri arasındaki dengesizlik, gençlerin meslek seçimlerini ve kariyer gelişimlerini zorlaştırabilmektedir (Yazıcı, 2009: 34). Ergenlik ile yetişkinlik dönemleri arasındaki evreyi kapsayan yükseköğrenimden istihdama geçiş kritik bir eşiği temsil etmesi açısından özel bir dikkat gerektirmektedir (Hurst ve Good, 2009: 572). Öğrenciler tüm kariyerlerini etkileyecek eğitim programlarını seçerken farklı dürtüler ve beklentilerle hareket etmektedirler. Bazıları sadece iş bulma olanakları veya alabilecekleri ücretlerle ilgilenirken, bazıları da hayalleri, sevdikleri ve ilgi duydukları meslekleri edinme ile ilgili tercihlerde bulunmaktadır. Üniversitede kariyerle ilişkili iş tecrübesi, mevcut ve potansiyel mezunların beklentilerini yapılandırma önemli bir rol oynayabilmektedir (Scholarrios, Lockyer ve Johnson, 2003: 183). Bu nedenle öğrencilerin kariyer konusuna bakış açıları, kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Zira kariyer uyumu modern dünyadaki bireylerin ve gençlerin geleceği için çok önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Ginevra ve Nota, 2017: 1).

## 2. Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği

Uyum, bir bireyin içinde bulunduğu, görev yaptığı organizasyon ve çevresi ile özdeşleşmesini veya bu çevredeki konforunu belirtmektedir. Şayet bireyin kişisel amaç ve hedefleri, değerleri, beklentileri, kariyer hedefleri ve planları organizasyonu ile paralellik gösteriyorsa uyumdan bahsetmek mümkündür. Çok boyutlu bir kavram olan uyum aynı zamanda bireyin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerinin işin ve organizasyonun gerektirdikleri ile örtüşmesini ve kültürel uyumluluğunu da içermektedir. Dolayısıyla uyum sadece organizasyon içini kapsayan bir tutum ve davranış değildir, aynı zamanda içinde bulunduğu, parçası olduğu çevre ve toplumla da uyumlu olmayı gerektirmektedir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016: 137). Post-endüstriyel bir toplumda kişi ile çevre arasındaki etkileşime odaklanan uyumluluk, kariyer planlamanın dinamik doğası ile başa

çıkma kritik bir beceri olarak görülmektedir (Rottinghaus, 2004: 18).

Literatürde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramları çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Super ve Knasel (1981) kariyer uyumluluğunu değişen meslekler ve çalışma şartları ile başedebilme becerisi olarak ifade etmektedirler (akt., Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016: 2067). Savickas Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda kariyer uyumu kavramını geniş bir şekilde ele almıştır. Savickas'a (1997: 254) göre kariyer uyumu bireylerin yeni şartlara veya değişimlere kolayca uyum sağlayabilme çabalarını, gelecekteki kariyerleri ile ilgili tahminlerde bulunabilmelerini ve ortaya çıkabilecek olumsuz durum ve engellerle başa çıkabilme yeteneklerini geliştirmelerini ifade etmektedir. Bireyler potansiyel engelleri proaktif bir şekilde önceden doğru olarak öngörebilir ve doğru çözümler üretebilirlerse kariyerleri ve çalışma hayatlarındaki değişimlere daha kolay uyum sağlayabileceklerdir (Erdoğan Zorver ve Korkut Owen, 2014: 316).

Kariyer uyumu, kişinin gelişimsel mesleki görevlerinde, mesleki geçişlerinde ve çalışma hayatında yaşadığı travma durumlarında kendi kendini düzenleme gücüne ve yaşadığı karmaşık sorunlarını başarılı bir şekilde çözüme kavuşturmasına yardımcı olmaktadır (Klehe, Zikic, Van Vianen ve De Pater, 2011: 218; Bimrose ve Hearne, 2012: 339; Barto, Lambert ve Brott, 2015: 55). Diğer bir ifadeyle kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte ortaya çıkabilecek değişimlerle mücadele etme, üstesinden gelme ve bu değişimleri fırsata çevirme konusunda sahip olduğu kapasitesi, yeni iş statü ve sorumluluklarına hazır oluş derecesi ve kariyer planlarında değişiklik yapmayı gerektiren öngörülemeyen olaylara karşı iyileştirmeler yapma yeteneğidir (Sökmen ve Aydın, 2016: 254; Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 233; Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 720; Ebenehi vd., 2016: 214). Bu bağlamda kariyer uyumluluğu çalışma hayatının ve kariyerin herhangi bir evresinde ortaya çıkan zorluklarla mücadele etmede düzenleyici bir rol oynamaktadır (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 108).

Birey kimliği ile mesleki çevre arasında sinerji yaratmak için hem bireyin hem de çevrenin bilinçli ve sürekli olarak araştırılması (Bimrose, Brown, Barnes ve Hughes, 2011: 11) anlamına gelen kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer değişikliklerini ve zorluklarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olan ve böylece bireylerin çalışma ortamlarıyla uyumunu kolaylaştıran bir psikososyal kaynaktır (Zacher, Ambiel ve Noronha, 2015: 164). Kariyer uyumluluğu eğitim ve tecrübe yoluyla kazanılmış birikmiş yetkinlikler ve bilgi olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Savickas 1997 yılında yapmış olduğu çalışmasında kariyer uyumluluğunun planlı tutumlar, benlik ve çevre araştırması ve bilinçli karar verme olmak üzere üç temel bileşeni kapsadığını ileri sürmektedir (Savickas, 1997: 254). İlerleyen yıllarda Savickas ve Porfeli (2012: 662-663) çok boyutlu ve hiyerarşik olan kariyer uyum becerisinin dört bileşeninin olduğunu belirtmektedirler. Bunlar 4C (Omar ve Noordin, 2013: 12; Ebenehi vd., 2016: 214; Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Rossi, 2016: 103; Presbitero ve Quita, 2016: 7; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017: 58) ile ifade edilmektedirler;

(i) **“Concern” (endişe-ilgi):** İleriye bakmak ve geleceğe dikkat etmek ve hazırlanmak (Karacan Özdemir, 2016: 32; Ginevra vd., 2016: 103) anlamına gelen endişe-ilgi boyutu geleceğe ilişkin olumlu yönelime ve endişeye sahip olmayı içermektedir (Omar ve Noordin, 2013: 12). Söz konusu boyut, “Geleceğim var mı?” sorusuna cevaben birinin geleceğine ilişkin endişelerini gösterme, farkında olma ve hazırlık yoluyla planlamaya katılmadır (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721). Dolayısıyla endişe; iyimser olmayı, bireyin yeni mesleki rol ve görevler ile geçişlerle karşılaşacağı farkında olmasını ve geleceği ile ilgili seçim ve planlar yapmasını kapsamaktadır (Erus ve Zeren, 2017: 658). Geleceği ile ilgili herhangi bir endişesi bulunmayan bireyin kayıtsızlık gibi bir kariyer problemi yaşaması muhtemeldir (Karacan-Özdemir, 2016: 32). Bu nedenle endişe alt boyutu geleceği planlamak için geçmiş, şimdiki zaman ve geleceği dikkate alarak motive olmayı gerektirmektedir (Kaya vd., 2014: 77). Özetle kariyer ilgisi bireyin geleceği hakkında proaktif davranarak düşünmesi ve planlar yapmasıdır.

(ii) **“Control” (kontrol):** Karar verme becerisine sahip olmak anlamına gelmektedir. Kariyer kontrolü, geleceğe dair kısmi kontrol hissi ve sebat, azim ve kararlılık özelliklerine sahip olmayı kapsamaktadır (Omar ve Noordin, 2013: 12; Kaya vd., 2014: 77). Kontrol öncelikle geleceğe duyarlı olmayı gerektirmektedir. Bireyin geleceği ve kariyeriyle ilgili karar verme ve kararlılık gösterme sorumluluğunun gücünü göstermektedir. Kontrol anlamında kariyer uyumu yetersizliği kariyer yollarında belirsizliğe yol açarak bireyin kariyer gelişiminde problemler yaşamasına neden olabilmektedir (Karacan-Özdemir, 2016: 32).

(iii) **“Curiosity” (merak):** Kişinin kendisi ve mesleki seçeneklerle ilgili merak duygusu taşımasıdır. Kariyer merakı, kişinin kendisi ve çevresi hakkında bilgi edinebilmesi için çevreyi keşfetme yatkınlığına sahip olmasını gerektirmektedir (Kaya vd., 2014: 77; Ginevra vd., 2016: 103; Karacan-Özdemir, 2016: 32). Bireyin kariyeri ile ilgili içsel ve dışsal çevre unsurlarını incelemesini, kendisi, sektörler, çevresi ve iş dünyası hakkında bilgi edinmesini içermektedir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721; Erus ve Zeren, 2017: 658). Özellikle ergenlerin merak uyumluluğunu artırmak için bilgi arama yeteneklerinin geliştirilmesi, kariyer fırsatları, iş olanakları, çalışma koşulları, gereklilikler ve mesleki özellikler ile ilgili çevresel tarama özelliklerinin iyileştirilmesi gerekmektedir (Karacan-Özdemir, 2016: 32).

(iv) **“Confidence” (güven):** Kariyer uyumluluğunun bir diğer alt boyutu güvenidir. Kişinin engellerin üstesinden gelebilme kabiliyetlerine inanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, zorluklarla başa çıkma ve amaçlarına ulaşma yolunda bireyin önüne çıkan engelleri aşma becerilerine duyduğu güveni yansıtmaktadır (Omar ve Noordin, 2013: 12; Kaya vd., 2014: 77). “Yapabilir miyim?” sorusunun cevabı olan kariyer güveni bireyin geleceğinin kendi seçimlerinin bir sonucu olduğunun farkında olması, kendini yetiştirme, benlik saygısı, yeterlilik ve inanç ile ilgilidir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721; Karacan-Özdemir, 2016: 33). Bireylerin karşılaşabilecekleri sorunları çözebilmede yeteneklerine güven duymalarını ve başarılı olacaklarına yönelik inançlarını ifade etmektedir.

İlgi bireyin plan yapmasını, kontrol karar vermesini, merak keşfetmesini ve güven ise problem çözmesini geliştirerek, bireyin farklı görev ve çalışma ortamlarına uyum sağlamasını kolaylaştıran psikolojik kaynak ve yetenekler olarak hizmet etmektedirler. Nota vd. (2012) Savickas’ın dört boyutuna “işbirliği” başlıklı bir diğer boyutu daha eklemiştir. Buna göre değişen çevredeki diğerleriyle işbirliği yapmaya, kendi durumunu geliştirme olanaklarını artırmaya yönelik olarak kendisinin ve başkalarının iyiliği için hareket etme becerisine “işbirliği” adı verilmektedir (akt., Kaya vd., 2014: 77).

Pozitif psikolojinin önemli boyutlarından birisi olan iyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olma ve çalışma yaşamındaki olumlu eğilimleri göstermektedir (Ginevra ve Nota, 2017: 2). Bu bağlamda iyimserlik, yüksek performans gösterme, amaçlara ulaşma, mental ve fiziksel sağlığa sahip olma gibi olumlu çıktılarla ilişkilidir. İyimserlik kişinin gelecekte iyi şeylerin ortaya çıkacağına dair beklenti düzeyinin yüksek olmasıdır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005: 5; Eryılmaz, 2013: 9; Dedeoğlu vd., 2016: 139). Pozitif psikoloji açısından bakıldığında bireylerin iyimser olmaları durumunda fiziksel ve zihinsel sağlıkları daha olumlu olmaktadır. İyimserlik bireyleri mutlu ederek hem daha üretken hem de daha sağlıklı kılabilir (Eryılmaz, 2013: 7).

İyimserlik, bireye geleceğe uyum sağlamak için güç veren, yaşadığı anı ve geleceği anlamlı kılan, pozitif bakış açısını ve iyi oluşu destekleyen ve başkalarıyla iyi ilişkilerini sürdürmesini sağlayan dinamik bir süreçtir. Kariyer iyimserliği, olaylara, hayata ve kariyere pozitif bakış açısını yansıtan, bireylerin gelecekte ortaya çıkması muhtemel olan olaylar arasından en iyi sonucu beklemesine, kendi kariyer geleceğinde ve gelişiminde en olumlu yönleri vurgulamasına ve kariyer planlama aktivitelerini yerine getirirken kendini rahat hissetmesine yönelik eğilimleridir (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia ve Roxas, 2015: 10; Sökmen ve Aydınant, 2016: 254; Karadaş, Duran ve Kaynak, 2017). Dolayısıyla kariyer iyimserliği, bireylerin motivasyonunu artıran ve başa çıkma davranışlarını olumlu yönde etkileyen, bu suretle iyilik halinin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlayan bir özelliktir.

İyimserliğin bireylerin fiziksel ve mental sağlıkları üzerinde olumlu etkiler meydana getirdiği ve sorunlara daha kalıcı çözümler üretmelerini sağladığı bilinmektedir. İyimserlik öğretilebilir bir süreçtir ve bu sürecin bireyler eğitilmesi sıkıntı ve sorunlarla mücadele etmede önemli beceriler kazandıracaktır (Eryılmaz, 2013: 8). Kariyer iyimserliği; kariyer seçimi, iş tatmini, akademik tatmin, örgütsel bağlılık ve performans gibi birçok önemli iş çıktısı ile pozitif olarak ilişkilidir (Garcia vd., 2015: 10-11).

Bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin belirlenmesinde iyimserlik özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir (Rottinghaus vd., 2005; Siyez ve Belkis, 2016: 280). İyimser kişiliğe sahip bireylerin kötümser olanlara göre kariyer engellerini aşmada daha başarılı olacakları yönünde genel bir eğilim bulunmaktadır. İyimserler karşılaştıkları sorunlara önce sorun odaklı yaklaşmakta, bu durum mümkün olmadığında ve beklenen çözümü sağlamadığında duygu odaklı çözümler üretmektedirler (Dedeoğlu vd., 2016: 139). Ergenlerin iyimserlik özelliğine sahip olmaları onların kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bireylerin

yaşam tatmin ve iyimserlik düzeyleri yükseldikçe kariyer uyumluluk düzeyleri de yükselmektedir. Zira olaylara pozitif yaklaşan ve gelecekle ilgili iyimser eğilime sahip olanlar kariyer yolculuklarında ve kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmede daha başarılı olabilmektedirler (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 236).

Literatürde kariyer uyumu ile kariyer gelişimi, kariyer hazırlığı ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkilere yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Kültürler arası ampirik çalışmalar yüksek kariyer tatmininin daha az iş stresi, daha yüksek kişi-çevre uyumu algısı gibi birçok olumlu çıktıya yol açtığını göstermektedir (Hirschi ve Valero, 2015: 221-222).

Kariyer uyumu birçok değişkenle ilişkilidir. Kariyer uyumu yaşam tatminiyle (Soresi vd., 2012; Santilli, Mercionetti, Rochat, Rossier ve Nota, 2017), öz yeterlilikle (McLennan vd., 2017), iyi oluş ve iş stresiyle (Johnston vd., 2013), kişilik özellikleriyle (Eryılmaz ve Kara, 2017), kariyer başarısı, iş performansı değerlendirmeleri ve refah seviyesiyle (Zacher vd., 2015) ve geleceği yönlendirmeyle (Santilli vd., 2017; McLennan vd., 2017) ilişkili bulunmuştur.

Kariyer uyumu, çalışma ortamında motivasyonu artıran bir faktördür. Bireylerin başarılı bir iş hayatı geçirebilmeleri ve iyi bir kariyer yapabilmeleri için yeni ve farklı seçenekler yaratma ve potansiyel iş fırsatlarından yararlanma becerileri kazanmalarına yol açmaktadır (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 108). Yüksek kariyer uyumluluğu, çalışanları mevcut kariyerlerinde zamanla biriken yatırımlarından ve statü kazanımlarından feragat etmeyi gerektiren daha riskli kararları vermeye teşvik ve motive etmelidir. Araştırmalar bu durumu destekler nitelikte olup kariyer uyumunun yeni deneyimlere açık olma ve proaktiflikle pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Zacher vd., 2015: 165-166). Aynı zamanda araştırmalar tutarlı bir şekilde kariyer uyumluluğunun iş arama öz yeterliği ve kariyer iyimserliği ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer uyum yetenekleri ile kişisel değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Yuen ve Yau (2015: 147-153) tarafından Hong Kong'daki Çin'li 9. sınıf öğrencileri arasında yapılan çalışmada kariyer uyum yeteneği, bağlılık hissi ve yaşamın anlamı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Gökdeniz ve Merdan (2011) tarafından Kırıkkale'de 285 özel sektör çalışanı üzerinde yapılan çalışmada kişilik ile kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Kırgızistan'da kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Halis (2013) tarafından üniversite sınavına başvuran 2.507 aday öğrenci üzerinde yapılan çalışmada meslek seçiminde bireyleri yönlendiren kariyer güdülleri (meslek tercih nedenleri) ile motivasyonel değerler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu çalışmada motivasyonel değerler ile ilgili 5 faktör, kariyer güdülleri ile ilgili de 3 faktör ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu faktörlerin korelasyon analizi sonucunda motivasyonel değerler ile kariyer güdülleri arasında bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, değerlerin bireylerin kariyerlerine yön veren birer sosyal belirleyici oldukları ortaya konulmuştur. Aşağıda araştırmacılar tarafından yapılan bazı çalışmalara yer verilmektedir.

Başol, Bilge ve Kuzgun (2012) tarafından Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulunda eğitim gören 356 öğrenci ile yapılan çalışmada öğrencilerin kariyer

değerlerini etkileyen bireysel değerler, organizasyonun fiziki durumu ve yaşam tatminleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada "özel yaşam" ve "güvenlik-istikrar" kariyer değerlerinin öğrencilerde daha çok ön plana çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca en kuvvetli bireysel değerlerin "evrensellik" olduğu, öğrencilerin yaşları arttıkça başarıya verdikleri değerlerin de arttığı, sükunet, bireysellik ve özellikle başarıma değerlerinin girişimciliği pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch ve Rossier (2013) İsviçre'de Almanca konuşan 26-56 yaşları arasındaki çalışanlardan 1.204 katılımcı ile yaptıkları çalışmada kariyer uyum yeteneklerinin iş stresi ile negatif, mutluluk ile pozitif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Kaya vd. (2014) tarafından İstanbul ve Sakarya'da görev yapan 332 öğretmen ile yapılan çalışmada Nota, Ginevra ve Soresi (2012) tarafından geliştirilen "İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği'nin" (CareerandWorkAdaptabilityQuestionnaire-CWAQ) Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Coetzee ve Harry (2015: 81-87) tarafından Amerika'da çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu çalışmada kadınların kariyer uyum yeteneği düzeylerinin erkek çalışanlarından yüksek olduğu gerek erkek gerek kadın çalışanlar açısından kariyer ilgi boyutunun en yüksek, kariyer güven boyutunun ise en düşük ortalama değere sahip olduğu belirlenmiştir. Hirschi ve Valero (2015) tarafından 350 Alman üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada farklı profillere sahip olan öğrencilerin uyum düzeylerinde önemli farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir. Yazarlar tarafından 1226 öğrenci üzerinde yapılan ikinci çalışmada daha yüksek adaptasyon profiline sahip öğrencilerin daha yüksek uyumluluk gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Zacher, Ambiel ve Noronha (2015) tarafından üretim ve ticaret sektörlerinde çalışan yaşları 18-65 arasında değişen Brezilyalı 404 çalışan üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile kariyer sadakati arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma, kariyer uyumluluğunun çalışanların alternatif kariyer seçeneklerini algılama ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Söz konusu çalışma ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının kariyer uyumluluğunu pozitif yönde etkilediğini, kariyer uyumluluğu ile kariyer sadakati arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Duffy vd. (2015) tarafından 412 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğunun dört alt boyutu olan ilgi, merak, kontrol ve güven ile akademik başarı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve dört boyutun da akademik başarı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Sökmen ve Aydıntan (2016) tarafından bir kamu işletmesinde toplam 196 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Aynı çalışmada kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ebenehi vd. (2016) tarafından Nijerya'da yükseköğrenim gören 603 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyum becerileri ele alınmıştır. Yapılan çalışmada mesleki kimlik, kariyer geleceği endişesi, kişisel hedef yönlendirmesi, algılanan sosyal destek ve kariyer öz

yeterlilik kaynakları ile kariyer uyum yeteneği arasında açık bir ilişki bulunmuştur.

Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016) Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesinde 247 öğrenci ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu algılarının, kariyer iyimserliği algısından ve iş piyasası bilgisinden daha yüksek olduğu ve söz konusu üç değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirlemiştir. Dursun ve Tokay Arğan (2016) tarafından Anadolu, Dokuz Eylül ve Şeyh Edebali Üniversitelerinin değişik Fakülte ve Meslek Yüksek Okullarından 245 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada kariyer uyumluluğunun öğrencilerin kişilik özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Siyez ve Belkis (2016) Dokuz Eylül Üniversitesinde eğitim gören 2.255 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dedeoğlu vd. (2016) tarafından Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde çalışan 292 işçi, yönetici, sağlık personeli ve akademisyen üzerinde yapılan çalışmada iyimserliğin iş yaşamı kalitesi, yaşam kalitesi ve işe gömülmürlük ile pozitif yönlü ilişkili olduğu belirlenmiştir. Neureiter ve Traut-Mattausch (2016) tarafından 238 profesyonel çalışan üzerinde yapılan çalışmada impostor sendromu ile kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu ve iş piyasası bilgisi arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Araştırmada impostor sendromu ile söz konusu değişkenler arasında negatif ilişkiler bulunmuştur.

Genç, Yavuz ve Aydemir (2017) tarafından Bartın Üniversitesi Meslek Yüksekokulu ve Bülent Ecevit Üniversitesi Zonguldak Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 806 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada bireysel yenilikçilik düzeyi ile kariyer uyumluluğu algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yenilikçi ve öncü grubunda bulunan öğrencilerin kariyer uyumluluğu diğer öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Karadaş, Duran ve Kaynak (2017) tarafından Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda hemşirelik öğrencisi olan 345 kişi üzerinde yapılan çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin yüksek, iş piyasasına yönelik algılanan bilgi düzeyinin ise orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Javadin, Yasori, Gholipour, Karimi ve Jafari (2017: 305-308) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumluluğunun boyutları olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler, kariyerle ilişkili faktörler ve çevresel faktörler ele alınmıştır. Kişisel boyutun bileşenleri olarak kariyer öz verimliliği, kişilik, proaktif kişilik, duygusal zekâ, mesleki dayanışma, öz saygı, dindarlık, yaşamın anlamı, amaç odaklılık ve öz düzenleme sayılmıştır. Örgütsel faktör boyutunun bileşenleri kontrol odağı, yönetici desteği, karar verme süreçlerine katılım ve örgütsel destekten oluşmaktadır. Kariyerle ilişkili faktörlerin bileşenleri ise kariyer çeşitliliği, iş değerleri ve profesyonel kimlikten oluşmaktadır. Son olarak çalışmada çevresel faktörlerin sosyal destek ve aile desteğinden oluştuğu belirlenmiştir.

Kaya (2017) tarafından bir kamu üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme Bölümünde öğrenim

gören 380 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada risk alma davranışlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda kariyer uyum yetenekleri ile risk alma faktörlerinin cinsiyet ve genel not ortalamasına göre en yüksek, öğretim şekline göre orta düzeyde farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Santilli, Mercionetti, Rochat, Rossier ve Nota (2017) tarafından 12-16 yaşları arasındaki 726'sı İtalyan ve 533'ü İsveçli toplam 1259 genç üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile umut, iyimserlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada İtalyan ve İsveçli gençler arasında farklılıklar olduğu ve kariyer uyumluluğunun genel yaşam tatmini üzerinde etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Karacan-Özdemir ve Yerin-Güneri (2017) tarafından Ankara'da 1.610 devlet ve özel lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada genel öz yeterlikle kariyer uyumluluğunu öngörmeye algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin etkili olduğu belirlenmiştir. Erus ve Zeren (2017) tarafından bir devlet üniversitesinde Pedagojik Formasyon Eğitimine kayıtlı 260 öğretmen adayı ile yapılan çalışmada kariyer uyumunun öğrencilerin cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumlarında cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

### 3. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı ön lisans düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılarını ortaya koymak ve demografik özellikleri ile olan ilişkilerini incelemektir.

Araştırma amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir:

*H1: Öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeyleri yüksektir*

*H2: Kariyer uyum ve iyimserliği cinsiyete göre farklılık gösterir*

*H3: Kariyer uyum ve iyimserliği milliyete göre farklılık gösterir*

*H4: Kariyer uyum ve iyimserliği yaşa göre farklılık gösterir*

*H5: Kariyer uyum ve iyimserliği harcama düzeyine göre farklılık gösterir*

*H6: Kariyer uyum ve iyimserliği annenin eğitim durumuna göre farklılık gösterir*

*H7: Kariyer uyum ve iyimserliği babanın eğitim durumuna göre farklılık gösterir*

*H8: Kariyer uyum ve iyimserliği program türüne göre farklılık gösterir*

Bu çalışma Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde faaliyet gösteren teknik ve mesleki okullarda eğitim görmekte olan önlisans öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliğini konu almaktadır.

### 4. Materyal ve Yöntem

#### 4.1. Veri Toplama Aracı ve Örneklem

*Veri toplama aracı:* Literatür taraması sonucunda kariyer uyumu ve iyimserliği konusunda temel dört boyutun öne

çıktığı görülmektedir. Bunlar; *endişe/ilgi, kontrol, merak ve güvendir*. Veri toplama aracı sözkonusu boyutlara ilişkin 30 ifadeyi içermektedir. İfadeler Erdoğan Zorver (2011) tarafından “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi” başlıklı yüksek lisans tezinde geliştirilen ölçekten söz konusu boyutlara uygun olanları seçilmiş ve 5’li Likert ölçeğine (1 – hiç katılmıyorum ve 5 – tamamen katılıyorum) göre hazırlanmıştır. Ayrıca, veri toplama aracı öğrencilerin demografik özelliklerine (*cinsiyet, yaş, doğum yeri vb.*) ilişkin soruları içermektedir. Veri toplama aracının güvenilirliği Cronbach Alpha yöntemi ile 30 ifade üzerinde sınanmış ve Alpha değeri 0,893 olarak hesaplanmıştır.

*Evren ve örneklem:* Birinci el veriler yüz yüze anket yöntemiyle 600 katılımcı üzerinden toplanmıştır. Kırgız Cumhuriyeti Eğitim ve Bilim Bakanlığı’nın 2014/2015 eğitim-öğretim yılı verilerine göre, Bişkek şehrinde mesleki eğitim okullarında kayıtlı olan toplam 30.229 öğrenci bulunmaktadır. Örneklem seçiminde öğrencilerin toplam sayıları esas alınarak bir örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. 0,05 hata payına göre, anakütleyi temsil edecek örneklem sayısı toplam 379 öğrenciyi oluşturmaktadır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, 24.01.2018). Ancak, temsil gücünün yüksek olması amacıyla, örneklem büyüklüğü toplam 600 öğrenci olarak planlanmıştır. Evreni daha iyi temsil edebilmesi için öğrencilerin program türü ve cinsiyete göre dağılımları dikkate alınmıştır. Bu çerçevede araştırma sırasında bu kotaları doldurana kadar kolayda örnekleme yöntemiyle devam edilmiştir.

*Verilerin analizi:* Veri girişi sırasında eksik görülen 15 anket çıkartılmış ve analizler 585 *denek* üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların tüm sorulara tarafsız olarak, soruları anlayarak cevap verdikleri varsayılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde t testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır.

## 5. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablodaki bilgilere göre, katılımcıların %56’sı erkek, geriye kalan %44’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Öğrencilerin milliyete göre dağılımlarına bakıldığında, %90 civarında Kırgız ve %10 civarında diğer milliyetlerden olduğu görülmektedir. Kırgızistan nüfusu içerisinde Kırgızların oranının %70’in üzerinde olduğu dikkate alınırsa, örneklemin milliyete göre dağılım açısından evreni yansıttığını ileri sürmek mümkündür. Diğer grup içerisinde ağırlıklı olarak, Rus, Kazak, Özbek ve diğer milliyetlerden öğrenciler yer almaktadır. Yaş dağılımlarına göre, öğrencilerin %40’ının 15-17 yaş arasında, geriye kalan %60’ının ise 18 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Sözkonusu öğrencilerin %50’si aylık ortalama 3.000 Som’dan az, %35’i 3.001-6.000 Som arasında ve yaklaşık %14’ü de 6.001 Som’un üzerinde kişisel harcama miktarı olduğunu belirtmişlerdir. Kırgızistan yedi bölgeye ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin doğum yerlerine göre dağılımlarına bakıldığında, %34 oranında ağırlıklı olarak Bişkek doğumlu olduğu görülmektedir. Ardından sırasıyla, Issık-Göl (%14), Çüy (%12), Narın (%11), Calalabad (%9), Talas (%8) ve Batken (%5) bölgeleri takip etmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumlarına bakıldığında ise, öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumları paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, her iki grupta da üniversite mezunları (anneler için %41 ve babalar için %38) ilk sırada, ardından yüksekokul mezunları (anneler için %30 ve babalar için %31) gelmekte ve en son sırada lise mezunları (anneler için %27 ve babalar için %23) gelmektedir. Cevapsız bırakılan denekler, anne ve babası olmayan veya ikisinden birisi olmayan öğrencileri kapsamaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Bilgileri

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	325	55,6	<b>Milliyeti</b>	Kırgız	526	89,9
	Kadın	260	44,4		Diğer	59	10,1
	<i>Toplam</i>	585	100,0		<i>Toplam</i>	585	100,0
<b>Yaş</b>	15-17 yaş	235	40,2	<b>Doğum Yeri</b>	Batken bölgesi	30	5,1
	18 ve yaş ve üzeri	350	59,8		Oş şehri	38	6,5
	<i>Toplam</i>	585	100,0		Calalabad bölgesi	52	8,9
<b>Aylık Harcama Miktarı</b>	3000 Som’a kadar	295	50,4	Talas bölgesi	47	8,0	
	3001-6000 Som	202	34,5	Narın bölgesi	66	11,3	
	6001 Som ve üstü	81	13,8	Issık-Göl bölgesi	82	14,0	
	<i>Ara Toplam</i>	578	98,8	Çüy bölgesi	70	12,0	
	Cevapsız	7	1,2	Bişkek şehri	200	34,2	
<i>Toplam</i>	585	100,0	<i>Toplam</i>	585	100,0		
<b>Annesinin Eğitim Durumu</b>	Lise	159	27,2	<b>Kayıtlı Olduğu Program</b>	İktisat ve Muhasebe	52	8,9
	Yüksekokul	173	29,6		Finans ve Bankacılık	45	7,7
	Üniversite	239	40,9		İşletme ve Pazarlama	23	3,9
	<i>Ara Toplam</i>	571	97,6		Hukuk	107	18,3
	Cevapsız	14	2,4		Enformatik	43	7,4
<i>Toplam</i>	585	100,0	Enerji, İnşaat ve Ulaşım		166	28,4	
<b>Babasının Eğitim Durumu</b>	Lise	136	23,2		Tasarım ve Giyim	41	7,0
	Yüksekokul	182	31,1		Diğer	55	9,4
	Üniversite	223	38,1		<i>Toplam</i>	585	100,0
	<i>Ara Toplam</i>	541	92,5				
	Cevapsız	44	7,5				
<i>Toplam</i>	585	100,0					

Öğrencilerin kayıtlı oldukları programlara göre dağılımlarına bakıldığında sosyal bilimler alanında Hukuk (% 18), teknik bilimler alanında ise Enerji, İnşaat ve Ulaşım (% 28,4) ile ilgili programlarda yoğunluğun olduğu görülmektedir. Diğer grup ise ağırlıklı olarak, bu tabloda yer

almayan, eğitim, tıp, bilgisayar gibi programları kapsamaktadır. Tablo 2’de araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların ortalama ve standartsapma değerleri ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

**Tablo 2:** Kariyer Uyum ve İyimserliğine İlişkin Ortalamalar

Boyutlar/İfadeler	N	$\bar{X}$	SS	p
<b>Endişe/İlgi</b>	<b>583</b>	<b>3,99</b>	<b>,636</b>	
Kariyer gelişimime ilişkin bir planım var	578	4,05	1,013	,000
Kariyerimi planlamak için yeterince zaman ayırıyorum	577	3,65	1,041	,000
Gelecekteki kariyerim için yeterli hazırlığı şimdiden yapıyorum	581	3,97	1,018	,000
Kariyer hedeflerim içerisinde yurt dışına çıkmak bulunuyor	577	4,07	1,131	,000
Kariyerimle ilgili eğitim gereksinimlerimi dikkate alıyorum	581	3,96	,909	,000
Gelecekte tatmin edici bir kariyere ulaşacağım	565	4,37	,857	,000
Kariyer geleceğim umut verici görünüyor	582	3,95	1,006	,000
<b>Kontrol</b>	<b>583</b>	<b>3,74</b>	<b>,543</b>	
Kariyerimin kontrolü bendedir	579	4,35	,887	,000
Gelecekteki kariyer yönüm konusunda kararlıyım	579	3,98	1,002	,000
Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya istekliyim	581	4,56	,809	,000
İş bulabilmem, başkalarının yardım etmesine bağlıdır	576	3,07	1,239	,158
Kariyer gelişimim konusunda bana yardımcı olacak kişileri belirleyebilirim	577	3,23	1,185	,000
Başkalarına karşı olan sorumluluklarım kariyer seçeneklerimi sınırlar	572	3,00	1,175	,972
Yaşamımdaki önceliklerin farkındayım	568	3,97	,951	,000
<b>Merak</b>	<b>584</b>	<b>3,88</b>	<b>,602</b>	
Güçlü yönlerimin (yeteneklerimin) farkındayım	580	4,10	,866	,000
Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğimi biliyorum	582	4,20	,926	,000
İşe yönelik ilgilerimin neler olduğunun farkındayım	579	4,16	,938	,000
Becerilerimin farklı iş alanları ile ilişkisini bilirim	582	4,05	,947	,000
İş dünyasındaki eğilimleri anlarım	579	3,47	,993	,000
İlgi duyduğum en az bir iş ya da meslek ile ilgili eğilimleri takip ederim	569	3,70	1,033	,000
Bir işe yerleşmek için girebileceğim sınavlar hakkında yeterince bilgim var	574	3,62	1,068	,000
Ülkemizin iş olanakları hakkında yeteri kadar bilgim var	578	3,75	1,045	,000
<b>Güven</b>	<b>583</b>	<b>3,96</b>	<b>,579</b>	
Kariyer seçimimde kendime güveniyorum	577	4,23	,923	,000
İş bulacağıma dair inancım var	580	4,17	,907	,000
Kariyerimde karşıma çıkabilecek olası engellerin üstesinden gelebilirim	576	4,20	,869	,000
İş ve aile sorumlulukları ile başa çıkabilirim	582	4,28	,828	,000
Bir işe yerleşmek için gerekli görevleri yerine getirebilirim	577	3,97	1,086	,000
İş sahibi olabilmem için aldığım eğitim tek başıma yeterlidir	573	3,51	1,080	,000
Eğitimi aldığım meslek ile ilgili kolayca iş bulabilirim	575	3,67	1,044	,000
Eğitimi aldığım meslekten farklı işlere de başvurabilirim	574	3,68	1,023	,000

Tablo incelendiğinde, boyutlara ilişkin ortalamaların genellikle yüksek olduğu (endişe/ilgi = 3,99; kontrol = 3,74; merak = 3,88 ve güven = 3,96), diğer bir ifadeyle öğrencilerin bu konuda oldukça pozitif düşüncede oldukları görülmektedir. Bu bağlamda “**H1: Öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeyleri yüksektir**” şeklindeki hipotezin desteklendiğini ileri sürmek mümkündür.

Geleceğe hazır olmak ve geleceği planlamak anlamına gelen endişe/ilgi boyutunun ortalaması ( $\bar{x} = 3,99$  ve  $SS = ,636$ ) en yüksek olup, bu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,37) “Gelecekte tatmin edici bir kariyere ulaşacağım” ifadesine, en düşük ortalama ise (3,65) “Kariyerimi planlamak için yeterince zaman ayırıyorum” ifadesine aittir. Zorluklarla baş edebilmede kabiliyetlerine inanması anlamına

gelen güven boyutu ( $\bar{x} = 3,96$  ve  $SS = ,579$ ) ikinci sırada gelmektedir. Bu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,28) “İş ve aile sorumlulukları ile başa çıkabilirim” ifadesine, en düşük ortalama ise (3,51) “İş sahibi olabilmem için aldığım eğitim tek başıma yeterlidir” ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Kendisi ve çevresi hakkında bilgi edinme anlamına gelen merak boyutu ortalama değer açısından ( $\bar{x} = 3,88$  ve  $SS = ,602$ ) üçüncü sırada gelmektedir. Sözkonusu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,20) “Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğimi biliyorum” ifadesine, en düşük ortalama (3,47) ise “İş dünyasındaki eğilimleri anlarım” ifadesine ilişkindir.

Azım, sebat, kararlılık ve karar verme anlamına gelen kontrol boyutu ise ( $\bar{x} = 3,74$  ve  $SS = ,543$ ) son sırada

gelmektedir. Bu boyutta, en yüksek ortalama (4,56) “Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya istekliyim” ifadesine, en düşük ortalamanın (3,00) ise “Başkalarına karşı olan sorumluluklarım kariyer seçeneklerimi sınırlar” ifadesine ilişkin olduğu görülmektedir.

Çalışmada ayrıca kariyer uyum ve iyimserliği alt boyutlarının öğrencilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablo 3’de görüldüğü gibi, kariyer uyumu ve iyimserliği boyutlarında ( $p \leq 0,05$  düzeyinde) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla “**H<sub>2</sub>: Kariyer uyum ve iyimserliği cinsiyete göre farklılık gösterir**” hipotezinin desteklenmediği anlaşılmaktadır. Tüm boyutlarda erkek ve kız öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği oldukça yüksektir. Ortalama değerleri 3,7 ile 4,0 arasında değişmektedir.

**Tablo 3:** Boyutlar Bazında Cinsiyete Göre Farklılıkların Testi

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	St. Sap.	p
Endişe/İlgi	Erkek	324	4,0376	,61934	,105
	Kadın	259	3,9518	,65325	
Kontrol	Erkek	324	3,7665	,52609	,162
	Kadın	259	3,7031	,56299	
Merak	Erkek	324	3,9212	,59446	,066
	Kadın	260	3,8290	,60883	
Güven	Erkek	324	3,9942	,54702	,151
	Kadın	259	3,9239	,61601	

Kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin bazı boyutlar öğrencilerin milliyetine göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle “**H<sub>3</sub>: Kariyer uyum ve iyimserliği milliyete göre farklılık gösterir**” hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir. Tablo 4’te görüldüğü gibi, Endişe/İlgi boyutunda Kırgız öğrencilerin ortalaması (4,02) diğer grup ortalamasından (3,74) farklıdır ve istatistiksel olarak ( $p \leq 0,05$ ) anlamlıdır. Diğer bir ifadeyle, geleceğe hazır olmak, planlamak anlamına gelen bu boyutta her iki grup öğrencilerinin algıları oldukça yüksek olmakla birlikte, Kırgız öğrencilerin bu konuda daha pozitif oldukları söylenebilir. Aynı şekilde, azim, kararlılık anlamına gelen Kontrol boyutunda da Kırgız öğrencilerin ortalaması (3,75) diğer grup ortalamasından (3,59) farklıdır ve istatistiksel olarak ( $p \leq 0,05$ ) anlamlıdır. Bu boyut için de Kırgız öğrenciler daha pozitif düşünce belirtmişlerdir. Ancak, merak ve güven boyutlarında karşılaştırılmakta olan gruplar arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır. Her iki grup öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği oldukça yüksektir.

**Tablo 4:** Boyutlar Bazında Milliyete Göre Farklılıkların Testi

	Milliyet	N	$\bar{X}$	SS	p
Endişe/İlgi	Kırgız	524	4,0282	,62351	,001
	Diğer	59	3,7450	,68831	
Kontrol	Kırgız	524	3,7545	,53072	,032
	Diğer	59	3,5948	,63089	
Merak	Kırgız	525	3,8887	,60164	,307
	Diğer	59	3,8042	,60635	
Güven	Kırgız	524	3,9654	,57674	,765
	Diğer	59	3,9416	,60564	

Kariyer uyumu ve iyimserliği boyutları bazında yaş gruplarına göre de bir karşılaştırma yapılmıştır. Tablo 5’te sunulan bilgilere göre, öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği yaşa göre farklılık göstermemekte ve her iki yaş grubunun ortalamaları oldukça yüksektir. Bu bağlamda “**H<sub>4</sub>: Kariyer uyum ve iyimserliği yaşa göre farklılık gösterir**” şeklinde ileri sürülen hipotezin desteklenmediği görülmektedir.

**Tablo 5:** Boyutlar Bazında Yaş Gruplarına Göre Farklılıkların Testi

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	p
Endişe/İlgi	15-17 yaş	233	4,0125	,60261	,687
	18 ve üzeri	350	3,9908	,65720	
Kontrol	15-17 yaş	233	3,7356	,52445	,921
	18 ve üzeri	350	3,7401	,55612	
Merak	15-17 yaş	234	3,8641	,61098	,599
	18 ve üzeri	350	3,8909	,59678	
Güven	15-17 yaş	233	4,0113	,55487	,096
	18 ve üzeri	350	3,9308	,59350	

Araştırma çerçevesinde kariyer uyumu ve iyimserliğinin öğrencilerin aylık harcamalarına göre farklılık gösterip göstermediği de test edilmiştir. Tablo 6’da görüldüğü gibi, harcama grubu yükseldikçe ortalamalar da artmaktadır, ancak aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p \geq 0,05$ ). Öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği, onların harcama miktarlarına göre değişmemekte, tüm gruplarda oldukça pozitif bir algı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla “**H<sub>5</sub>: Kariyer uyum ve iyimserliği harcama düzeyine göre farklılık gösterir**” şeklinde ileri sürülen hipotezin desteklenmediği sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 6:** Boyutlar Bazında Harcama Gruplarına Göre Farklılıkların Testi

	Aylık Harcama	N	$\bar{X}$	SS	p
Endişe/İlgi	3000 Som’a kadar	293	3,9643	,63083	,301
	3001-6000 Som	202	3,9961	,58950	
	6001 Som ve üstü	81	4,0877	,75004	
Kontrol	3000 Som’a kadar	293	3,7262	,52984	,635
	3001-6000 Som	202	3,7252	,51355	
	6001 Som ve üstü	81	3,7881	,66297	
Merak	3000 Som’a kadar	294	3,8459	,60567	,378
	3001-6000 Som	202	3,8981	,54650	
	6001 Som ve üstü	81	3,9414	,71868	
Güven	3000 Som’a kadar	293	3,9564	,57633	,932
	3001-6000 Som	202	3,9660	,53260	
	6001 Som ve üstü	81	3,9374	,69905	

Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliğinin anne ve babanın eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, sonuçlar sırasıyla Tablo 7 ve Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 7:** Boyutlar Bazında Anne Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkların Testi

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	p
<b>Endişe/İlgi</b>	Lise	158	3,9875	,62921	,878
	Yüksekokul	173	4,0172	,63734	
	Üniversite	238	4,0173	,60717	
<b>Kontrol</b>	Lise	158	3,7748	,57135	,434
	Yüksekokul	173	3,7615	,50968	
	Üniversite	238	3,7097	,53232	
<b>Merak</b>	Lise	158	3,8681	,60203	,581
	Yüksekokul	173	3,8599	,61241	
	Üniversite	239	3,9163	,58306	
<b>Güven</b>	Lise	158	4,0413	,60877	,136
	Yüksekokul	173	3,9215	,55209	
	Üniversite	238	3,9489	,56108	

Tablo 7’de görüldüğü gibi, kariyer uyumu ve iyimserliği boyutlarına ilişkin algılanan ortalamalar öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarına göre farklılık ( $p \geq 0,05$ ) göstermemektedir. Aynı şekilde, öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılamaları babaların eğitim durumlarına göre de farklılık ( $p \geq 0,05$ ) göstermemektedir. Bu nedenle “H6: Kariyer uyum ve iyimserliği annenin eğitim durumuna göre farklılık gösterir” ve “H7: Kariyer uyum ve iyimserliği babanın eğitim durumuna göre farklılık gösterir” hipotezlerinin red edildiğini ileri sürmek mümkündür. Ayrıntılı bilgiler Tablo 8’de sunulmuştur. Tüm boyutlarda anne ve babaların eğitim durumlarına bağlı olmaksızın öğrencilerin algılamaları oldukça yüksek çıkmıştır.

**Tablo 8:** Boyutlar Bazında Baba Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkların Testi

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	p
<b>Endişe/İlgi</b>	Lise	135	4,0213	,65443	,920
	Yüksekokul	182	4,0076	,56501	
	Üniversite	222	4,0333	,66521	
<b>Kontrol</b>	Lise	135	3,7544	,53173	,925
	Yüksekokul	182	3,7535	,49044	
	Üniversite	222	3,7351	,58529	
<b>Merak</b>	Lise	135	3,9114	,58489	,685

	Yüksekokul	182	3,8661	,58221	
	Üniversite	223	3,9145	,61552	
	Lise	135	4,0257	,53604	
<b>Güven</b>	Yüksekokul	182	3,9419	,54345	,440
	Üniversite	222	3,9689	,63372	

Analizler sonucunda öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliğinin kayıt oldukları program türlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tüm boyutlarda  $p \leq 0,05$  olduğu Tablo 10’da görülmektedir. Genel olarak tüm programların öğrencilerinin ortalamaları yüksek olmakla birlikte, teknik programlardaki öğrencilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Tukey testinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da ayrıntılı olarak sunulmuştur

Tukey testinin sonuçlarına göre, Endişe/İlgi boyutunda; İktisat ve Muhasebe programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında, ayrıca İşletme ve Pazarlama programı ile yine Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında anlamlı ( $p \leq 0,05$ ) bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu boyut bazında diğer programlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kontrol boyutunda ise anlamlı farklılığın İşletme ve pazarlama programı ile yine Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında olduğu dikkat çekmektedir. Merak boyutuna gelince, İktisat ve Muhasebe programı ile Tasarım ve Giyim programı; İşletme ve Pazarlama programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım; İşletme ve Pazarlama programı ile Tasarım ve Giyim programları arasında ( $p \leq 0,05$ ) anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Güven boyutunda ise Hukuk programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım programı arasındaki fark istatistiksel olarak ( $p \leq 0,05$ ) anlamlıdır. Bu bağlamda ileri sürülen “H8: Kariyer uyum ve iyimserliği program türüne göre farklılık gösterir” kabul edildiği anlaşılmaktadır. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, tüm boyutlarda sosyal programlar ile teknik programlar arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, teknik programlara kayıtlı öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliğinin sosyal programlardaki öğrencilere göre daha pozitif olduğu tespit edilmiştir. Teknik alanda mezun olanların daha kolay iş bulma imkânının olması böyle bir sonucun nedeni olabilir.

**Tablo 9:** Programlara Göre Farklılıklar: Tukey Testi

	(I) Program	(J) Program	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
<b>Endişe/İlgi</b>	İktisat ve Muhasebe	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,28727*	,07758	,007
	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,33608*	,10604	,042
<b>Kontrol</b>	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,29863*	,09147	,032
	İktisat ve Muhasebe	Tasarım ve Giyim	-,37698*	,10877	,016
<b>Merak</b>	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,31353*	,09959	,045
	İşletme ve Pazarlama	Tasarım ve Giyim	-,48917*	,12786	,005
<b>Güven</b>	Hukuk	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,26453	,09084	,048

\* Ortalamalar arasındaki fark  $p \leq 0,05$  düzeyinde anlamlıdır.



**Tablo 10:** Boyutlar Bazında Program Türüne Göre Farklılıkların Testi

	<b>Programlar</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>SS</b>	<b>p</b>
<b>Endişe/İlgi</b>	İktisat ve Muhasebe	107	3,8627	,70972	,001
	Finans ve Bankacılık	52	3,8606	,59948	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,8139	,56211	
	Turizm ve Servis	23	4,1615	,64797	
	Hukuk	53	3,9313	,61445	
	Enformatik	43	3,8904	,78360	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	4,1499	,56426	
	Tasarım ve Giyim	41	4,1568	,53146	
	Diğer	55	4,0603	,61966	
<b>Kontrol</b>	İktisat ve Muhasebe	107	3,7061	,59830	,033
	Finans ve Bankacılık	52	3,6834	,54160	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,5444	,53000	
	Turizm ve Servis	23	3,7671	,47347	
	Hukuk	53	3,6244	,50345	
	Enformatik	43	3,6872	,52516	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	3,8430	,54085	
	Tasarım ve Giyim	41	3,8258	,47650	
	Diğer	55	3,7668	,52891	
<b>Merak</b>	İktisat ve Muhasebe	107	3,7467	,64709	,001
	Finans ve Bankacılık	52	3,9477	,56147	
	İşletme ve Pazarlama	45	3,6345	,59763	
	Turizm ve Servis	23	3,9076	,57925	
	Hukuk	53	3,7518	,66054	
	Enformatik	43	3,8866	,62664	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	3,9481	,58255	
	Tasarım ve Giyim	41	4,1237	,52987	
	Diğer	55	3,9989	,47196	
<b>Güven</b>	İktisat ve Muhasebe	107	3,9170	,62127	,046
	Finans ve Bankacılık	52	3,8905	,66143	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,8239	,52569	
	Turizm ve Servis	23	3,9674	,45261	
	Hukuk	53	3,8135	,66005	
	Enformatik	43	3,9581	,64172	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	4,0780	,51527	
	Tasarım ve Giyim	41	4,0775	,53399	
	Diğer	55	3,9477	,53548	

## 6. Tartışma ve Sonuç

İlgi duyulan alanda eğitim görme, eğitim görülen alanda istihdam edilme ve çalışma hayatı boyunca kariyer basamaklarında ilerleme her bireyin temel amaçları arasında yer almaktadır. Örgütler de stratejik amaçlarını gerçekleştirme, rekabet üstünlüğü elde etme ve uzun ömürlü olmayı arzu etmektedirler. Bireyler ve örgütlerin artan, çeşitlenen ve değişen amaçları kariyer konusunun daha fazla önem kazanmasına yol açmaktadır. Değişimin başat bir rol oynadığı günümüzde çalışanlar farklı mesleki rollere ve hızlı kariyer geçişlerine uyum sağlamak durumunda kalmaktadırlar. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği beklenmedik kariyer geçişlerinde ortaya çıkan sorunlara, çalışanların ilgi, kontrol, merak ve özgüven yeteneklerinin gelişimini sağlayarak kalıcı çözümler üretebilmektedir.

Önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği ile algı düzeylerini belirlemek ve demografik özelliklerine göre kariyer uyumu ve iyimserliği düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacı güden bu çalışma Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde yer alan teknik ve mesleki okullarda eğitim gören 585 öğrenci üzerinde yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğine ilişkin 30 ifadeye verdikleri cevaplar analiz edildiğinde endişe-ilgi boyutunun 3,99; kontrol boyutunun 3,74; merak boyutunun 3,88 ve güven boyutunun 3,96 ortalamaya sahip olduğu ve genel ortalamamın ise 3,89 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu konuda pozitif bir algıya sahip olduklarını ileri sürmek mümkündür.

Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin alt boyutları tek tek ele alındığında ileriye bakmak, geleceğe dikkat etmek ve hazırlanmak ve olumlu gelecek yönelimine sahip olmak anlamına gelen *endişe-ilgi boyutunun* en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Kırgız toplumunun genelinde var olan iyimserliğin ve hayata pozitif bakma perspektifinin öğrencilerde de güçlü bir karakteristik özellik olmasından kaynaklanan bu değer öğrencilerin değişimin farkında olduklarını ve gelecekleriyle ilgili seçim ve planlar yaptıklarını gösteriyor olabilir.

Karar verme becerisine sahip olma, azim, sebat ve kararlılık gösterebilme gücü olarak özetlenebilecek olan *kontrol boyutu* geleceğe duyarlı olmayı gerektirmektedir. 1991 yılında bağımsızlığına kavuşan ve gelişim serüveninin başında bulunan Kırgız Cumhuriyeti henüz ekonomik, siyasi ve toplumsal istikrara tam anlamıyla kavuşabilmiş değildir. Belirsizlik ve istikrarsızlığın hüküm sürdüğü bir sosyo-ekonomik atmosferde gençlerin geleceğe ve değişime duyarlı olmaları ülkenin geleceği açısından ümit vermektedir.

*Merak boyutu* kişinin kendisi ve mesleki seçeneklerle ilgili araştırma yapma kapasitesini ve bilgisini içermektedir. Bilginin en önemli kaynak ve güç haline geldiği bilgi çağı ve toplumunda Kırgız öğrencilerin kendilerini ve çevrelerini keşfetme yetkinliklerine sahip oldukları bulgusu araştırmanın bir diğer önemli sonucunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya katılan ve girişimcilik özellikleri üst düzeyde olan öğrencilerin çevresel fırsatları yakından takip ettiklerini ve eksik buldukları yönlerini geliştirmeye odaklandıklarını ileri sürmek mümkündür. Kariyer uyumluluğunun son boyutu

olan *güven*, kişinin mevcut ve potansiyel engel ve zorlukların üstesinden gelebilme kabiliyetlerine duyduğu inançtır.

Yapılan çalışmada katılımcı öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim görülen program, milliyet gibi çeşitli demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Bu bağlamda kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin alt boyutlar açısından cinsiyete göre farklılıkları incelendiğinde, dört boyutta da istatistiksel olarak bir anlam ifade edecek düzeyde olmasa bile erkeklerde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda örneğin Coetsee ve Harry'nin 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada kadınların kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulgusunun yanı sıra Erus ve Eren'in 2017 yılında yaptıkları çalışmada olduğu gibi kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğine yönelik bulgular da yer almaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuç Erus ve Eren'in bulgularıyla örtüşmektedir. Bu çalışmada ayrıca kariyer uyumu ve iyimserliğinin yaşa, harcama düzeyine, anne ve babanın eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Çalışmanın en önemli sonuçlarından birisi ön lisans öğrencilerinin milliyetleri ve eğitim gördükleri program türüne göre kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği'dir. Milliyet değişkeni açısından bakıldığında Kırgız öğrencilerin endişe ve kontrol boyutlarında diğer öğrenci gruplarına göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin ise tüm boyutlarının öğrencinin eğitim gördüğü programa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir. Genel anlamda değerlendirildiğinde Enerji, İnşaat, Ulaşım, Tasarım ve Giyim gibi teknik programlarda okuyan öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere Kırgız Cumhuriyeti'nin henüz yeni gelişen bir ülke olması sebebiyle teknik ara elemanlarına duyduğu ihtiyaç bu programlardan mezun olanların daha kolay iş bulabilmelerine ve doğal olarak daha pozitif kariyer beklentilerine sahip olmalarına yol açmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminin seçilmiş olması elde edilen sonuçların anakitlenin tamamına genellendirilmesine engel olmaktadır. Ayrıca çalışmanın sadece Bişkek şehrinde yapılmış olması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda söz konusu kısıtların dikkate alınarak örneklemin ülke geneline genişletilmesi ve tesadüfi örnekleme yöntemlerinin kullanılması önerilebilir. Ayrıca farklı eğitim düzeyindeki öğrenci grupları üzerinde de yapılabilir.

## Kaynaklar

- Ağcakaya, S., & Öğreççi, S. (2016). "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14), 25-42.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). "Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Yönetim İçin Etkin Denetimin Gerekliliği". Türk İdare Dergisi, (466), 9-24.

- Barto, H., Lambert, S. ve Brott, P. (2015) "Career Adaptability, Resiliency and Perceived Obstacles to Career Development of Adolescent Mothers", *The Professional Counselor*, 5(1), 53-66.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012) "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler", *December/Aralık 2012, Electronic Journal of Vocational Colleges*, 57-68.
- Bimrose, J. ve Hearne, L. (2012) "Resilience and Career Adaptability: Qualitative Studies of Adult Career Counseling", *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S. A. ve Hughes, D. (2011), *The Role of Career Adaptability in Skills Supply, Evidence Report, August 2011, UK Commission for Employment and Skills*, 98 p.
- Bingöl, D. (2014) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 9. Baskı, Beta Basım AŞ., İstanbul.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016) "Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Citi Foundation, *Pathways to Progress, Global Youth Survey 2017, Economic Prospects & Expectations*, Ipsos 2017, 20 p.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2015) "Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: An Exploratory Study among Black Call Centre Agents", *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016) "Örgütlerde İşe Gömülmüştüğün (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran 2016, 47, 135-146.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. ve Autin, K. L. (2015) "Career Adaptability and Academic Satisfaction: Examining Work Volition and Self Efficacy as Mediators", *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dursun, M. T. ve Tokay Argon, M. (2017) "Does Personality Affect Career Adaptability?", *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M. ve Bakar, A. R. (2016) "Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria", *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, December 2016, 3(3), 212-229.
- Erdoğmuş Zorver, C. (2011) *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Erdoğmuş Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2014) "Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- Erus, S. M. ve Zeren, Ş. G. (2017) "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Aralık 2017, 7(3), 657-668.
- Eryılmaz, A. (2013) "Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017) "Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers with Respect to Personality Traits and Career Adaptability", *International Journal of Instruction*, January 2017, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017) "Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. ve Roxas, R. E. O. (2015) "Career Optimism: The Roles of Contextual Support and Career Decision-making Self-efficacy", *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Genç, E., Yavuz, K. ve Aydemir, S. (2017) "Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Algısına Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Aralık 2017, 5(60), 240-252.
- Ginevra, M. C. ve Nota, L. (2017) "Journey in the World Professions and Work: A Career Intervention for Children", *The Journal of Positive Psychology*, 1-11.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. ve Rossi, S. (2016) "Future Orientation and Attitudes Mediate Career Adaptability and Decidedness", *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102-110.
- Global Youth Survey 2017, *Pathways to Progress, Economic Prospects & Expectations*, Citi Foundation, © Ipsos 2017.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011) "Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz 2011, 3(2), 23-36.
- Halis, M. (2013) "Kırgızistanda Üniversite Adaylarının Kariyer Güdülleri Motivasyon Ve Değerleri İlişkisi: Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Nisan 2013, 36, 203-217.
- Hirschi, A. ve Valero, D. (2015) "Career Adaptability Profiles and Their Relationship to Adaptivity and Adapting", *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Hurst, J. L. ve Good, L. K. (2009) "Generation Y and Career Choice the Impact of Retail Career Perceptions, Expectations and Entitlement Perceptions", *Career Development International*, 14(6), 570-593.
- Javadin, S. R. S., Yasori, T. H. P., Gholipour, A., Karimi, A. H. ve Jafari, F. K. (2017) "Designing a model of Influencing Factors on Career Adaptability in Shazand Petrochemical Company", *International Journal of Scientific Research and Management Studies (IJSRMS)*, 3(9), 302-315.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. ve Rossier, J. (2013) "Validation of the German Version of the Career Adapt-Abilities Scale and its Relation to Happiness and Work Stress", *Journal of Vocational Behavior*, 83, 395-304.
- Karacan-Özdemir, N. (2016) "The Factors Contribute to Career Adaptability of High School Students", *Orta Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Doktora Tezi, Şubat 2016*, 197 p.
- Karacan-Özdemir, N. ve Yerin Güneri, O. (2017) "The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students", *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017) "Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi", *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Online First 1/2017.
- Kaya, Ç., Akın, A., Sarıçam, H. ve Uğur, E. (2014) "Turkish Version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study", *e-International Journal of Educational Research*, Winter 2014, 5(1), 76-87.
- Kaya, E. Ü. (2017) "Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Spring II 2017, 55, 289-312.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M. ve De Pater, I. E. (2011) "Career Adaptability, Turnover and Loyalty during Organizational Downsizing", *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- McLennan, B., Mcilveen, P. ve Perera, H. N. (2017) "Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career

- adaptability and career optimism”, *Teaching and Teacher Education*, April 2017, 63, 176-185.
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2016) “Inspecting the Dangers of Feeling Like a Fake: An Empirical Investigation of the Impostor Phenomenon in the World of Work”, *Frontiers in Psychology*, 7(1445), 1-12.
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2017) “Two Sides of the Career Resources Coin: Career Adaptability Resources and the Impostor Phenomenon”, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35, 1557–1569.
- Omar, S. ve Noordin, F. (2013) “Career Adaptability and Intention to Leave among ICT Professionals: An Exploratory Study”, *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), 11-18.
- Presbitero, A. ve Quita, C. (2016) “Expatriate Career Intentions: Links to Career Adaptability and Cultural Intelligence”, *Journal of Vocational Behavior*, Accepted Manuscript, 1-32.
- Rottinghaus, P. J. (2004) “Assessing Career Optimism and Adaptability: Toward the Construct of the Career Futures Inventory”, Graduate College, Iowa State University, Doctora Thesis, UMI, Retrospective Theses and Dissertations, 1120, 112 p.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005) “The Career Futures Inventory: A Measure of Career Related Adaptability and Optimism”, *Journal of Career Assessment*, February 2005, 13(1): 3-24.
- Santilli, S., Mercionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2017) “Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life satisfaction in Italian and Swiss Adolescents”, *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L. (1997) “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory”, *The Career Development Quarterly*, March 1997, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012) “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Scholarios, D., Lockyer, C. ve Johnson, H. (2003) “Anticipatory Socialisation: The Effect of Recruitment and Selection Experiences on Career Expectations”, *Career Development International*, 8(4), 182-197.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016) “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Kasım 2016, 5(4), 279-285.
- Soresi, S., Nota, L. ve Ferrari, L. (2012) “Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationship to Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Sökmen, A. ve Aydın, B. (2016) “Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research Turk)*, 8(3), 251-263.
- Tladinyane, R. ve Van der Merwe, M. (2015) “Age and Race Differences on Career Adaptability and Employee Engagement amongst Employees in an Insurance Company”, *Journal of Governance and Regulation*, 4(4), 720-726.
- Yazıcı, H. (2009) “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları Ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ocak 2009, 17(1), 33-46.
- Yuen, M. ve Yau, J. (2015) “Relation of Career Adaptability to Meaning in Life and Connectedness among Adolescents in Hong Kong”, *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M. ve Noronha, A. P. P. (2015) “Career Adaptability and Career Entrenchment”, *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173.



## A Research on the Effectiveness of Activity Audit and Accounting Audit in Gaziantep Companies

**Murat KARAHAN**

University of Gaziantep, Assistant Professor, Department of Business Administration, Gaziantep, Turkey,  
[karahan@gantep.edu.tr](mailto:karahan@gantep.edu.tr), [05425677262](https://orcid.org/0000-0002-5066-4257), ORCID: 0000 0002 5066 4257

### Abstract

The effectiveness of the audit activities may vary from country to country and may vary in different cultural regions within a country in terms of effective applicability. The purpose of this study was to determine whether the operational audit of the regional enterprises operating in Gaziantep was used effectively or not and to determine their opinions on the effective use of the operational audit of their employees. In this context, a questionnaire which includes questions on activity audit and financial audit was applied to the employees of the enterprises that are willing to participate in the research in Gaziantep Organized Industrial Zones. The findings obtained from the surveys were analyzed with SPSS v 24.0 package program. As a result of the study, it has been observed that the majority of the enterprises participating in the survey have never been subject to any activity control and that no effective performance evaluation was made in these institutions and establishments. When compared with the previous survey, the rate of application of the accounting audit was found to be higher than the rate of implementation of the activity audit. sociological and cultural analysis of the causes of Gaziantep, Turkey as effective as showing industrialization in a city with above average performance audit activities used to be caught in this very high performance are made. In addition, gender and age statistics of the employees were collected and analyzed according to gender and age changes.

**Key Words:** Audit, Activity Audit, Accounting, Gaziantep

## Gaziantep'teki İşletmelerde Faaliyet Denetimi ve Muhasebe Denetiminin Etkinliği Üzerine Bir Araştırma

### ÖZ

Denetim faaliyetlerinin etkinliği ülkeden ülkeye farklılık gösterebileceği gibi bir ülke içindeki farklı kültürel bölgelerde de etkin uygulanabilirlik açısından farklılıklar gösterebilmektedir. Özellikle Türkiye Muhasebe Standartları çerçevesinde bağımsız denetimin öneminin arttığı günümüzde firmaların faaliyet ve muhasebe denetimine bakış açıları irdelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma Gaziantep'te faaliyet gösteren bölgesel işletmelerde faaliyet denetiminin etkin olarak kullanılıp kullanılmadığını belirlemek, bu işletmelerin çalışanlarının faaliyet denetiminin etkin kullanılıp kullanılmayacağı üzerine görüşlerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda Gaziantep Organize Sanayi Bölgelerinde araştırmaya katılmaya istekli olan işletmelerin çalışanlarına faaliyet denetimi ve finansal denetim üzerine sorular içeren anket formu uygulanmıştır. Yapılan anketlerden elde edilen bulgular SPSS v 24.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda ankete katılan işletmelerin büyük çoğunluğunun daha önce hiç faaliyet denetimine tabi tutulmadığı, bu kurum ve kuruluşlarda etkili bir performans değerlendirmesinin yapılmadığı görülmüştür. Daha önce muhasebe denetimi ile ilgili yapılan anketle karşılaştırma yapıldığında ise muhasebe denetiminin uygulanma oranının faaliyet denetimi uygulanma oranından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep gibi Türkiye ortalamasının üzerinde sanayileşme performansı gösteren bir şehirde etkin olarak kullanılmayan denetim faaliyetleri ile bu derece yüksek bir performans yakalanmış olması ilginç bir sonuç olarak karşımıza çıkmıştır. Ayrıca ankete katılan çalışanların cinsiyet ve yaş istatistikleri toplanarak bu çalışanların faaliyet denetimi ve muhasebe denetimine bakış açıları cinsiyet ve yaş değişimine göre analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, Faaliyet Denetimi, Muhasebe, Gaziantep

### 1. Introduction

With recent scandals in the area of accounting, investors have become concerned with earnings management and started to demand the quality of earnings to improve the quality of the financial statements (Bedard and Johnstone, 2004: 227). The purpose of the audit is the verification of financial statements (Ojo, 2006: 5). The audit is important in terms of comparability of financial statements of companies especially in the globalized world. The audit is a defense mechanism, and is based on the existence of a risk that causes the need for auditing, that is the possibility of violating a number of pre-defined norms. The financial audit is a castramatic process that collects and evaluates impartially, so as to investigate the degree of compliance with the

predetermined criteria and to inform the interested parties of the claims related to economic activities and events (Caldag, 2007: 37).

The legal equivalent of the audit is the examination of the working status of both the state departments and organizations and of the companies established on the basis of the provisions of private law in accordance with the provisions of the laws, regulations and statutes (Ramamoorti, 2003: 28).

It is possible to diversify definitions of the audit concept. For example, the definition of American Accounting Association - Committee on Basic Auditing Concepts is as follows: (Huner, 2014: 3) "The audit is a systematic process to ensure that the evidence on declarations of economic activities and events is provided impartially and evaluated within the

framework of specified criteria and the results are communicated to the relevant persons.” The important points in this definition are:

Supervision is a systematic process. This process is purposeful, logical, and discipline based on decision-making. There is no randomness, unplanned and purposelessness.

This process involves the provision and evaluation of evidence. The evidence includes all the implications of the final stage of the audit staff in relation to declarations of economic activities and events.

The financial statements presented to the public administration at the beginning of the audit are the first evidence of economic activities and events. The purpose of providing and evaluating the evidence is to determine compliance with the defined criteria and to communicate the results to the related parties (Akbulut, 2013: 383). It is divided into groups such as compliance audit, activity audit, internal audit, external audit and independent audit according to the subject matter of audit, its scope and manner of auditor (Toroslu, 2016: 41). Traditionally, the audit is performed as an audit of the financial statements in order to reach an opinion (Gucenme, 2004: 29). For independent auditors, government officials and supervisors, these criteria are generally composed of ant accepted accounting principles and the relevant country's legislation (Robertson and Louwers, 1999: 4-5).

## 2. Activity Audit

An activity audit is a type of audit that evaluates and measures the operational results and implementation results of the policies in order to determine whether the entity has achieved its predetermined objectives and at the same time the company is working efficiently. Activity audit is a comprehensive review activity to determine the organizational structure, workflows and management performance of the enterprise (Kavut et al. 2009: 40). In other respects, the activity control is to use the resources in the most effective way in order for the enterprise to reach its goals and to guarantee the operation of this process (Can and Uyar, 2010: 12). An examination of the extent to which the business segments of finance, marketing, procurement, research and development and human resources act in accordance with business policies is the subject of the activity audit. The activity audit is an important process especially in evaluating the efficiency and performance of the enterprise management. The objectives of the activity audit are as follows (archive.ismmmo.org.tr):

To examine the performance of the enterprise.

To determine the extent to which the targets are realized.

To examine whether it is working efficiently.

The activity audit will have a positive impact on performance as it will provide fast, more comprehensive and more reliable information flow from the production and marketing departments to the accounting department.

## 3. Internal Audit

In more recent years, there has been heightened interest in issues associated with the effectiveness of internal audit (Drogalas, 2012: 147). Under globalization, many risks have emerged and businesses have had to minimize these risks. This situation necessitated an audit approach in order to prevent or

reduce the risks that may occur as well as external audit which includes audits in the financial statements. Unlike organizational activities, external audit, which focuses on financial statements, is not expected to protect the enterprise from the risks that may arise. For this reason, it has become obligatory to establish a systematic internal audit unit or units within the scope of standards (Aslan, 2010: 65). Internal audit is effective when it reaches the expected results (Mihret and Yismaw, 2007: 471). Internal audit helps the organization to fulfill its strategic, operational, financial and regulatory objectives, and provides assurance about the organization's strategic procedures, risk management and control (Salehi, 2016: 224).

Internal audit according to the definition made by the Internal Audit Institute of Turkey; “It is an independent and impartial assurance and consulting practice in order to improve the activities of an institution and to increase their values. The purpose of the internal audit is to help the company achieve its objectives by bringing a systematic and disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance phases of the company” (Internal Audit Institute of Turkey, 2008: 7).

The definition suggests that internal audit function has continued to move away a paradigm shift from highlight on accountability over the past to improving future results to help auditors operate more effectively and efficiently (Mihret and Yismaw, 2007: 471; Nagy and Cenker, 2002: 130). Since, the definition is designed as a substantial element of organizations in both the private and the public sectors (Goodwin, 2004: 642), it is used in this study as a basis to analyse private sector internal audit effectiveness.

Another definition of internal audit is an independent evaluation process that is formed within the firm to evaluate the practices of the organization in order to provide service to the company (Ozeren, 2000: 1). In internal audit, an audit plan is similar to the external audit (Ulutas, 2007: 30). The scope of internal audit includes a very wide evaluation network in terms of the firm's accounting, law and performance in terms of previously determined criteria (Onder, 2008: 18).

Internal audit is an independent assessment within the organization and helps management to measure the effectiveness of the internal control system. While providing this service, internal audit should carry out the following practices (Yoruker, 2004: 9):

Creates an inspection program by analyzing the internal control system.

Determines the controls by determining the controls to reach the targets with the lowest and the most efficient.

Report the results obtained and the results obtained as a result of make recommendations.

Express opinions about the reliability of the controls in systems containing the investigation.

Gives an assurance by evaluating the entire internal control system within the organization.

In particular, the internal audit process, which is carried out by experts or individuals in the field, reviews the activities of the company and checks the documents. This process will reduce the likelihood of business error and cheating.

#### 4. Independent External Audit

The external audit means the independent and systematically examination of whether the results of its operation and the changes of its financial condition in accordance with certain accounting standards or regulations (Nasta and Ladar, 2015: 3). In this context, the correctness of the value movements to be entered in the company or the company as a result of the financial and commercial activities and the correctness of the transfer of these data to the records kept by the accounting, the status of whether the profit or loss is accounted correctly or not, the financial statements are and it is called independent external audit to ensure the control of the not-to-reflect structure of the forward-looking structure (Demirkan, 1998: 12).

Another definition is a systematic process that collects data and evaluates these data in an unbiased manner to investigate the compliance with the pre-determined criteria and to report the results to the related persons (Unal, 2007: 2). According to this definition, the following issues arise regarding the audit:

- Independent external audit activity is a systematic process.
- Process includes data acquisition and valuation,
- The results obtained by the conclusion of the independent external audit activity.

#### 5. The Importance of Research

This research aimed to determine the activity audits of the active organizations in Gaziantep and their viewpoints on accounting audit.

Internal audit and external audit practices, reduction of gimmicks or errors, protection of corporate or company assets, determination of how firm practices of firm applications are applied by firm personnel, determination of existing and future targets, control of deficiencies is a fact that is considered to be a great help to the management of the company.

In this context, determining the attitudes of the personnel working in the accounting and finance units, in which the audit activities are actively realized, is very important for the efficient implementation of the audit practices. Detecting negative thoughts will be important in eliminating these negative thoughts in the future.

#### 6. Research Method and Formation of Questionnaire

A survey was conducted in order to determine the attitudes of the employees working in the enterprises in Gaziantep to the activity and accounting audit activities. Before the conduction of the survey, employees were informed about the activity audit. Then, the following questions were asked in order to determine the attitudes of the employees of the enterprises to the activity audit.

- ✓ Your gender?
- ✓ Your age?
- ✓ Your education?
- ✓ How many years have you been working for this company?
- ✓ Have you been subjected to an activity audit before?
- ✓ Is there a regular unit in your company that controls the performance of employees?

- ✓ Would you like to have a unit that controls the performance of company employees?
- ✓ Do you think routine activity checks should be done?
- ✓ Do you think that the activity audit will give effective results?
- ✓ How will the activity audit have an impact on you?
- ✓ Do you think that the activity audit may give erroneous results?

The main reasons for choosing these questions are as follows;

- ✓ What the business personnel understand the concept of operating control,
- ✓ Considerations on the necessity of activity auditing,
- ✓ Attitudes towards the situations that may arise as a result of the activity audit,
- ✓ Opinions about the effectiveness of the activity audit.

Prior to the survey study on the activity audit, a survey was conducted in order to determine the attitudes of the personnel working in the accounting and finance units against the audit activities in the enterprises in the same region. Before the survey, employees were informed about internal audit and independent external audit. In this context, questions were asked to the personnel working in the accounting and finance departments of companies and firms. The questions that are comparable to the activity audit questionnaire are as follows:

- ✓ Your gender?
- ✓ Your age?
- ✓ Your education?
- ✓ How many years have you been working in your company?
- ✓ Have you been under any control before? If yes, how often is the audit performed?
- ✓ Do you have an internal audit unit in your company?
- ✓ If we assume that a firm does not have an internal audit unit, would you like to have this unit?
- ✓ Do you think a company should routinely undergo an independent external audit?
- ✓ Do you think internal audit will yield effective results?
- ✓ How does internal audit have an impact on you?
- ✓ How does the independent external audit have an impact on you?
- ✓ Do you think that the internal audit unit will misuse your company in time and prepare a biased report?
- ✓ Do you think that the independent external audit will mislead and prepare biased reports?

#### 7. Survey Results

A total of 129 people participated in the survey, 128 participants completed the survey. 1 participant completed the questionnaire incorrectly. 59.37% of the participants were female and 40.62% were male. 25.78% were in the 18-25 age range, 19.53% in the 26-33 age range, 21.87% in the 34-41 age group, 21.87% in the 42-49 age group, 10.15% in the 50 or above age group. For the educational level, 48.43% of the participants held associate's degree, 25.78% were high school level, 19.53% were undergraduate, 4.68% were graduate and 1.56% were primary school graduates. For the working experience, 27.34% of the participants had 7-9 years experience, 25.78% of the participants had 1-3 years experience, 20.31% of the participants had 4-6 years experience, 14.84% of the participants had 10-12 years experience, 5.46%

of the participants had 13-15 years experience and 6.25% of the participants had for 15 years or over.

The question of "Have you been subjected to activity audit before?" indicated that 96.09% of participants had a positive answer whereas 3.9% of the participants had a negative response. The question of "Is there a regular unit that controls the performance of the employees of the company?" 70.31% of the participants answered that there is no unit, and 29.68 % them answered that Yes.

The question of "Would you like to have a unit that controls the performance of the company employees?" 68.75% of the participants answered as "Yes, I would like to have such a unit would be useful", 17.18% of them said "I want to partially disagree, continuous performance control may be disturbing", 8.59% of them said "no, I think the existence of such a unit unnecessary", 5.46% of them marked as None.

The question of "Do you think that the activity audit should be done routinely?" 71.87% of participants answered as "Yes, I find it helpful to conduct such an audit routinely", 16.4% of them answered as "These auditing activities should be done in case the manager's performance is not sufficient", 6.25% of them answered as None, 5.46% of them answered as "No, I have checked this option as unnecessary".

The question of "Do you think that the activity audit will give effective results?" 37.5 of the participants answered as "I think it will be useful because it creates an audit perception even if the activity audit is not made effectively", 35.15% of them answered as "I think that the activity audit will not yield effective results after a certain period of time as it is seen as routine paperwork", 21.87% of them answered as "I think that the activity audit can be performed effectively and the audit perception on the employees will have positive results", 5.46% of them answered as None.

The question of "What is the impact of the activity audit on you?" 50.78% of the participants answered as "Knowing that I will be subject to regular activity audits will contribute to my performance.", 28.9% of the participants answered as "Having that a negative impact on my performance", 8.59% of participants answered as "Regular activity audits makes my work more comfortable and helps me control my performance and perform better.", 7.03% of them answered as None, 2.34% of them answered as "Even if the Activity Control does not affect my performance but it increases my pressure and stress", 2.34% of them answered as "Activity auditing has no effect on my performance"

The question of "Do you think the activity control might have incorrect results?" 75.78% of the participants answered as "Yes, it worries me" and 24.22% of answered as "No, it doesn't worries me."

T-test and Anova tests were applied to the demographic findings and the relationships between the other questions were determined. According to the results of the test, there was no significant relationship between the questions directed to the participants and their working experiences and ages. However, there was a significant difference between gender and educational status and questions.

When comparing by gender; The question of "Do you wish to have a unit controlling the performance of the company employees?" while 78.63% of the women

participants answered as "Yes, I wish, and the existence of such a unit would be useful", the ratio of men participants is 61.54%, while 13.16% of women participants answered as 'I wish partially.' continuous performance control can be disturbing option, the ratio of men participants is 23.08%, while 7.89% of the women participants answered as "No, I find the presence of this unit unnecessary", the ratio of men participants is 9.62%", the ratio of women participants is 5.26% and the ratio of men participants is 5.77% who answered as None. When we look at the proportional analysis, it is observed that women look at the presence of a unit related to activity control more positively than men.

The question of "Do you think that activity control should be done routinely?" is answered as "this audit should be made when the performance of the managers is not satisfactory." by the percentage of women participants is 11.84 %, while the ratio of men participants is 23.08 %, is answered as "Yes, I think its useful have this audit done regularly" by the percentage of women participants is 76.32%, while the ratio of men participants is 65.38 %, is answered as "No, I think this audit is unnecessary" by the percentage of women participants is 5.26%, while the ratio of men participants is 5.77 %, is answered as "None". by the percentage of women participants is 6.58 %, while the ratio of men participants is 5.77 %. In the proportional analysis, it is observed that women are more positive to have a routine activity control.

The question of "Do you think the activity audit will have effective results?" and "how does Activity Audit has an impact on you?" "the answers to questions are not evaluated because there is no meaningful difference between men and women.

When compared with the educational level, it is not considered that the participation at the primary and graduate level is low and it is considered not to give accurate results in terms of proportional analysis. In the answers to the question, "Would you like to have a unit that controls the performance of the company's employees?" are like; "Yes, I would like to, and the presence of this unit would be useful" is 36.36% at high school level, 88.71% at associate level, 56% at undergraduate level; "Continuous performance control may be disturbing" is 39.39% at the high school level, 6.45% at the associate degree, 16% at the undergraduate level; "No, the rate of those who find the existence of such a unit unnecessary" is 12.12% at the high school level, 3.23% at the associate level, 20% at undergraduate level; "None" is 12.12% at high school level, 1.61% at associate degree level and 8% at undergraduate level. According to the education level, the existence of a unit that controls the performances of employees is positively received at the level of associate degree.

The question of "Do you think that activity control should be done routinely?" "the ratio of those who mark the option "Activities should be performed when the performance of the managers is not satisfactory" is 24.24% at high school level, 11.29% at associate degree level and 16% at undergraduate level; "Yes, I think its useful to perform this audit on a regular basis" option is 51.52% at high school level, 85.48% at Associate level, 64% at undergraduate level; "No, I think this audit unnecessary" option is 18.18% at high school level, 1.61% at Associate Degree Level, 0% at undergraduate level;



The 'None' option was found to be 6.06% at high school level, 1.61% at Associate level, 20% at undergraduate level.

The question of "Do you think that activity control should be done routinely?" the ratio of those who mark "The audit activities should be performed when the performance of the managers is not satisfactory" option is 24.24% at high school level and 11.29% at associate degree level and 16% at undergraduate level; "I think it would be beneficial to have a perception of control over the activity even if the audit is not performed effectively" option is 30.30% at high school level, 30.65% at associate degree level, 64% at undergraduate level; "I think that the audit of the activity can be done effectively and that the perception of auditing on employees will have positive results" option is 30.30% at high school level, 22.58% at associate degree level, 16% at undergraduate level. 'None' option is 9.09% at high school level, 3.23% at associate degree level, 8% at undergraduate level.

The questions of "What effect would the activity audit have on you?" and "Do you think the audit of the activity can give incorrect results?" when the answers to the questions were examined, there was no significant difference in educational status.

A total of 228 people participated in the survey on accounting auditing. It was determined that 61.84% of the participants were male and 38.15% were female. The age of the participants when looking at the information %25,87% and 18-25 age range, 25% in the age range of 34-41 % 21.05% the age range of 42-49 % 17.98% age range steps 26 through 33% 8.77% and 1.31 in the age range 50-57% and it was determined that he was aged 58 years and over. When the educational status of the participants was examined, it was found that 53.94% were Associate, 22.8% were high school, 20.17% were undergraduate, 2.63% were graduate and 0.43% were primary school graduates. In the question of how many years they worked at the workplace, it was determined that 29.82% of the participants worked for 1-3 years, 22.36% for 7-9 years, 20.61% for 4-6 years, 12.71% for 10-12 years, 9.21% for 15 years and 5.25% for 13-15 years.

The question of "Have you been subjected to any inspection before? If yes, how often have you been checked?" 76.31% of the participants answered as no inspections were performed, 13.15% of the participants answered as it is done regularly every year, 5.26% of the participants answered as it is done every 2 years, 3.07% of the participants answered as it is done every 5-10 years, and 2.19% of the participants answered as it is done every 3-4 years.

The question of "Is there any internal audit unit in the company you are working with?" 61.4% of participants answered as No, while 38.59% answered as Yes. In addition, The question of 'if we assume that there is no internal audit unit in a company, do you wish to have this unit?' 73.24% of participants answered as "Yes, I would like, and this unit exists errors and minimize the cheats, 14.03% of participants answered as "I wish partly and I think that only important operations should be audited", 8.77% of participants answered as "No, I think this unit unnecessary and 3.94% of participants answered as None.

The question of "Do you think the internal audit will have effective results?" 39,91% of participants answered as "Internal audit will reduce errors and cheats as it will create a sense of control over employees even if it is not effective in detecting errors and cheats", % 28,07 of participants answered as "I think that the internal audit mechanism will be effective in identifying both errors and frauds, and will be positive from the perception of control over employees", % 27,19 of participants answered as "I think that internal audit will not yield effective results since it is seen as a routine paperwork after a certain period of time", % 4,82 of participants answered as None.

The question of "What effect does internal control have on you?" 52.63% of the participants answered as "knowing that I would be subject to continuous internal audit to which I follow the wrong process may cause the work I did to make it more rigorous", % 23.68 of the participants answered as "to know that I would be subject to a continuous internal audit of defeats in the workplace a sense of belonging, and negative effects on my work performance, % 8.33 of the participants answered as "is subject to continuous internal audit will be corrected because I know that my transaction incorrect I would be more comfortable knowing that my work may cause you to make passes and control", % 6.57 of the participants answered as none, % 3.50 of the participants answered as "The internal audit function of the internal audit department has no effect on the performance of the internal audit department."

The question of "Do you think that the Internal Audit Department will misuse its duties and prepare bilateral reports in time?" 76.36% of the participants answered as Yes, and 23.63% of the participants answered as No.

The question of "Do you think that a company should routinely undergo independent external audit?" 78.07% of the participants answered as "Yes, I think it useful to have this audit done annually", 13.59% of the participants answered as "These auditing activities should be done in cases where the managers suspect the accuracy of the accounts", 5.26% of the participants answered as None, and 3.07% of the participants answered as No.

The question of "How does independent external audit have an impact on you?" 41.22% of the participants answered as "I will pay more attention to not making mistakes because it will be passed through a more serious examination than internal control", 23.68% of the participants answered as "The fact that the company conducting this audit is from the outside increases the pressure on me more than the internal audit and negatively affects my working performance", 11.40% of the participants answered as "I think that there will be positive results from my point of view as it will be distinguished from the personnel who do their job without error and the personnel who do it wrong", 9.64 % of the participants answered as None, 7.89 % of the participants answered as "I think that the report to be submitted will not fully reflect the fact because the company that performs an external audit will not be able to comprehend the company's team members in a short time" and 6.14% of the participants answered as "Independent external audit does not affect my work performance and my careful handling."

The question of “Do you think that the independent external audit will misuse its mission and prepare biased reports?” 57.01% of the participants answered as “Yes, this is not possible to fully assess the status of employees”, and 42.98% of the participants answered as “No, because it is an external control, this is not possible”

T test and Anova tests were applied to the demographic findings and the relationships between the other questions were determined. According to the results of the test, there was no significant relationship between the questions directed to the participants and their working times and ages. However, there is a significant difference between the gender and educational situations and the questions and is shown in Table 1 and Table 2.

**Table 1:** Results of Gender-Effect on Some Questions for Research

Questions	Levene Test		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	T	Sig (2-tailed)	Mean Difference
If we assume that a firm does not have an internal audit unit, would you like to have this unit?	1.916	0.168	0.800	0.424	0.111
Do you think internal audit will yield effective results?	0.979	0.323	-3.383	<b>0.001</b>	-0.387
Do you think that the independent external audit will mislead and prepare biased reports?	5.604	0.019	-2.964	<b>0.003</b>	-0.197

As shown in Table 1, two of the eight questions addressed to the participants according to T test results were changed depending on the gender. ‘Do you think the internal audit will yield effective results? the significance level of the question (sig (2-tailed)) was 0.001;  $p \leq 0.05$ . In this study, it was found that women were more likely to have a positive impact on their sexual performance than men ( $m=2.34$ ;  $m=1.96$ ). In addition, ‘do you think that the independent external audit will abuse its duty and prepare biased reports? the significance level of the question (sig (2-tailed)) was 0.003;  $p \leq 0.05$ . In this study, it was observed that women ( $m=1.55$ ) had a more positive contribution to men ( $m=1.35$ ).

According to other questions, as a result of the T-test analysis, with gender, “If we assume that there is no internal audit unit in a company, do you wish to have this unit?” (Sig (2-tailed) 0.424;  $p \geq 0.05$ ), “do you think that the internal audit department will abuse its duty in companies over time and prepare bilateral reports?” (Sig (2-tailed) 0.070;  $p \geq 0.05$ ). It was concluded that there was no meaningful relationship between the questions.

**Table 2:** Results on the Effect of Educational Status on Some Questions to the Participants (One-Way Analysis of Variance -ANOVA)

	Group	Education	N	Mean	F	Sig.	Difference
If we assume that a firm does not have an internal audit unit, would you like to have this unit?	1	Primary	1	1.00	16.539	<b>0.000</b>	<b>G2-G3*,G2-G5* G3-G4*</b>
	2	Educ.	52	1.94			
	3	High school	123	1.11			
	4	Associate License	46	1.80			
	5	Graduate Total	6	1.00			
Do you think a company should routinely undergo an independent external audit?	1	Primary	1	1.00	2.847	<b>0.014</b>	<b>G2-G5* G3-G4*</b>
	2	Educ.	52	1.58			
	3	High school	123	1.21			
	4	Associate License	46	1.52			
	5	Graduate Total	6	1.17			
Do you think internal audit will yield effective results?	1	Primary	1	1.00	3.684	<b>0.008</b>	<b>G2-G5* G4-G5*</b>
	2	Educ.	52	2.33			
	3	High school	123	1.99			
	4	Associate License	46	2.28			
	5	Graduate Total	6	1.33			
Do you think that the internal audit unit will misuse your company and prepare biased reports over time?	1	Primary	1	1.00	1.535	.193	-
	2	Educ.	52	1.23			
	3	High school	123	1.24			
	4	Associate License	46	1.39			
	5	Graduate Total	6	1.50			
Do you think that the independent external audit will mislead and prepare biased reports?	1	Primary	1	1.00	.730	.572	-
	2	Educ.	52	1.44			
	3	High school	123	1.42			
	4	Associate License	46	1.48			
	5	Graduate Total	6	1.17			

As shown in Table 2, there was a significant difference between the education status and the four questions that were asked to the participants. In addition, ‘primary school’ group was excluded from the test because the number of individuals was very low while the ANOVA test was performed. The Tukey test was performed to determine which educational situations were different.

At the questions, “If we assume that there is no internal audit unit in a company, do you wish to have this unit?” ( $F=16.539$ ;  $p < 0.05$ ) were determined that there is a significant difference according to educational status of the participants. According to Tukey test results, there was a significant difference between the groups G2 (High School,

m=1.94)-G3 (associate, m=1.11), G2 (High School, m=1.94)-G5 (graduate, m=1.00) and Associate, m=1.11)-G4 (undergraduate, m=1.80). In other words, high school graduates are more likely to have an internal audit unit in a firm compared to associate and graduate graduates. In addition, graduates of the undergraduate degree according to associate degree graduates in a firm in the name of the Internal Audit Unit thinks more positively.

At the questions, "Do you think a firm should routinely undergo independent external audit?" ( $F=0.014$ ;  $p<0.05$ ) were determined that there is a significant difference according to educational status of the participants. According to Tukey test results, there was a significant difference between G2 (High School, m=1.58)-G5 (graduate, m=1.17) and G3 (associate, m=1.21)-G4 (undergraduate, m=1.52) groups. In other words, it has been observed that high school graduates think positively that a company should routinely undergo independent external audit, according to graduate graduates and undergraduate graduates.

At the questions, "Do you think the internal audit will have effective results?" ( $F=0.008$ ;  $p<0.05$ ) were determined that there is a significant difference according to educational status of the participants. According to Tukey test results, there was a significant difference between G2 (High School, m=2.33)-G5 (graduate, m=1.33) and G4 (undergraduate, M=2.28)-G5 (graduate, m=1.33) groups. In other words, it has been determined that both high school and undergraduate graduates think more positively about the idea that internal audit will give effective results than graduate graduates.

In addition, at the questions, "Do you think that the Internal Audit Unit will abuse its duty in companies over time and prepare bilateral reports?" ( $F=1.535$ ;  $p>0.05$ ), "do you think that the independent external audit will abuse the duty and prepare bilateral reports?" ( $F=0.730$ ;  $p>0.05$ ) there was no significant difference between the educational status of the participants.

## 8. Conclusion

In this study, the perspectives of the firms' activities in Gaziantep were determined. While the questionnaire form is applied to the accounting and finance department under the scope of internal audit and independent external audit, it is applied in the scope of activity control in other units.

In this study, the effects of internal audit and external audit activities on the personnel working in the field of accounting and finance and the effects of the activity control on the personnel in other units were revealed. In addition, the rate of implementation of audit activities in accounting and finance units as well as the rate of implementation of the activity audit in other units was determined in terms of firms in Gaziantep, and this study was considered to be the source of the studies to be conducted more specifically.

As a result, in terms of both accounting audit and operational auditing, it is observed that there is no 76.1% control in Gaziantep and 61.4% is not an audit unit. It was observed that the firms in Gaziantep did not give the necessary importance to the audit issue, this process was left to the autocontrol of the employees more and the trust relationship

between the employee and the employer played a major role in the workflows. In this context, it will be possible to provide a more practical level of auditing activities. In addition, negative thoughts about training programs and audit activities can be eliminated. It can be ensured that audit activities are perceived as a supportive and highly important activity in achieving the objectives of the firms and that staff can understand the importance of audit activities. The importance of supervision is increasing with the increasing importance which has become a necessity in terms of enterprises reaching some sizes within the scope of New Turkish Commercial Code No. 6102. In this process, many enterprises should be ready for activity and accounting audit.

## 9. References

- Akbulut, A. (2013) Preparation of Financial Statements for Independent Auditing, Public Accountants' Association Publications. Istanbul.
- ASLAN, B. (2010). Internal Audit as a Management Function. *Journal of the Court of Accounts*, No: 77, 63-86.
- Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2004). Earnings manipulation risk, corporate governance risk, and auditors' planning and pricing decisions. *The Accounting Review*, 79(2), 277-304.
- Caldag, Y. (2007). *Audit and Reporting*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Can, A.V. and Uyar, S. (2010). *Activity Audit*, Nobel Publishing, Ankara.
- Drogalas, G., Pantelidis, P., Zlatinski, P. and Paschaloudis, D. (2012). The Role of Internal Audit in Bank's M&AS, *Global Review of Business and Economic Research*, 8(1). 147-155.
- Demirkan, S. Turkey (1998). Increasing the Efficiency of the Independent External Auditing of Income Tax. PhD. Thesis, Dokuz Eylul University Institute of Social Sciences, Izmir.
- Gucenme, U. *Accounting Audit*, Aktuel Yayınları, İstanbul, 2004.
- Huner, D. B. (2014). Role Of Internal Audit And Internal Independent Audit. Master Thesis, Okan University, Institute of Social Sciences, Istanbul.
- Mihret, G. D., and Yismaw, A.W. (2007). Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470-484
- Nagy, A.L. and Cenker, W.J. (2002), "An assessment of the newly defined internal audit function", *Managerial Auditing Journal*, 17(3), 130-7.
- Nasta, L. N. and Ladar, C. T. (2015). Convergences and Divergences Between Internal and External Audit on International Context. *AGORA International Journal of Administration Sciences*, (1), 46-55.
- Ojo, M. (2006). Audit Independence: Its Importance to the External Auditor's Role in Banking Regulation and Supervision. Munich Personal RePEc Archive (MPRA) Paper No. 231.
- Ozeren, B. (2000). *Internal Auditing Standards and New Expansion of Profession*, Ankara: Directorate of Public Affairs, Research / Review / Translation Series: 8, 1st Edition.
- Onder, F. (2008): *Internal Auditing in Turkish Law and Compliance with International Standards*. Asil Publication Distribution Ltd. Şti., Ankara.
- Ramamootri S. (2003). *Internal Auditing: History, Evolution, and Prospects*, In Bailey, *Research Opportunities in Internal Auditing*. Altamonte Springs Florida: IIA.

- Robertson, C.; Louwers, J. T. (1999). Auditing, 9th Edition, Irwin/Mc Graw-Hill, USA.
- Salehi, T. (2016). Investigation Factors Affecting the Effectiveness of Internal Auditors in the Company: Case Study Iran. *Review of European Studies*; 8(2), 224-235.
- Toroslu, M. V. (2016). *Financial Statements Audit*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2nd Edition.
- Turkey Institute of Internal Auditors. (2008). *International Internal Audit Standards*. Istanbul Print Center.
- Ulutas, V. (2007). *Internal Control System in Accounting Audit and Importance of Internal Audit*. Master Thesis, Kocaeli University Social Sciences Institute, Kocaeli.
- Unal, C. (2007). *Audit of Tax Impact on Independent Auditing Firm in Turkey*. Master Thesis, Dokuz Eylul University, Institute of Social Sciences, Izmir.
- Yorukler, S. (2004). *Control, Inspection, Inspection and Investigation: Conceptual Framework*, Second Meeting of Audit Workshop, Hilton Hotel Ankara, 12 May.
- <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/130/2%20denetim%20turleri.pdf> (Son Erişim Tarihi: 20.04.2019)



KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi  
ISSN: 2147 - 7833, www.kmu.edu.tr

## KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ YAYIN VE YAZIM KURALLARI

### A. YAYIN KURALLARI

1. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi ulusal hakemli dergi olup Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayınlanmaktadır.
2. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'ne gönderilen yazılar daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere sunulmamış olmalıdır.
3. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'nde, siyaset ve sosyal bilimler ile ekonomi alanında öncelikle orijinal araştırmalar ile özgün derlemeler, kısa bildiri, çeviri ve editöre mektup türünde Türkçe ve İngilizce yazılar yayınlanır.
4. Yapılan çalışma bir kurum/kuruluş tarafından desteklenmiş ya da doktora/yüksek lisans tezinden hazırlanmış ise, bu durum ilk sayfanın altında dipnot olarak verilmelidir.
5. İlk başvuruda eser, bir dilekçe ekinde, biri orijinal ve üçü yazar isimsiz olmak üzere toplam dört çıktı ve bir CD ile birlikte KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığı'na elden ya da posta/kargo ile ulaştırılmalıdır. Makaleler ayrıca elektronik ortamda [kmusekad@kmu.edu.tr](mailto:kmusekad@kmu.edu.tr) adresine gönderilmelidir.
6. Basımına karar verilen ve düzeltme için yazarına gönderilen eserde, ekleme veya çıkartma yapılamaz.
7. Yayına kabul edilen makalelerin son şekli, elektronik ortamda [kmusekad@kmu.edu.tr](mailto:kmusekad@kmu.edu.tr) elektronik posta adresine ve bir nüsha çıktı halinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığına iletilir. Hakem süreci tamamlanan eserler geliş tarihi esas alınarak yayınlanır. Yayınlanmayan yazılar iade edilmez.
8. Bir yazarın derginin aynı sayısında ilk isim olarak bir, ikinci ve diğer isim sırasında bir olmak üzere en fazla iki eseri basılabilir.
9. Yayınlanan makalelerdeki her türlü sorumluluk (bilimsel etik kuralları, intihal vb.) yazar(lar)ına aittir.
10. Hakemlere gönderilme aşamasından sonra iki defa makalesini geri çeken araştırmacıların makaleleri bir daha dergide yayınlanmaz.

11. Yukarıda belirtilen kurallara uymayan eserler değerlendirmeye alınmaz.

12. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların tüm yayın hakları KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'ne aittir.

13. Hazırlanan makaleler, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Ofisi, 70100 KARAMAN** adresine gönderilmelidir.

### B. YAZIM KURALLARI

1. Dergiye gönderilecek eser, A4 (210x297 mm) boyutundaki birinci hamur kağıda üstten 2 cm. ve alttan 1.5 cm., soldan ve sağdan 1.5 cm. ve cilt payı 0 cm olacak şekilde, makale başlığı, yazar ad-soyad ve adresleri, özet, abstract, anahtar kelimeler, keywords bölümleri tek sütun halinde, metin ve kaynaklar bölümleri çift sütun halinde hazırlanmalıdır (Şekil ve çizelgeler çift sütun formatında bozuluyor ise tek sütun formatında verilebilir). Sütun araları 0.5 cm. olmalıdır. Makaleler, dizgi düzeltme ve baskı işlemlerinin hızlandırılması açısından Word 7 kelime işlemcide, Times New Roman yazı tipinde ve tek satır aralığı ile yazılmalı ve makale(referanslar ve kaynakça dahil), toplam 15 sayfayı geçmemelidir. Sayfa numaraları sağ üst köşeye eklenmelidir.

2. Makale başlığı (Türkçe ve İngilizce) kısa ve konuyu kapsayacak şekilde olmalı, kelimelerin baş harfi büyük olmak üzere küçük harflerle, 12 punto ve bold olarak yazılmalıdır. Yazar adları makale başlığından sonra bir satır boş bırakılarak 9 punto ve bold olarak kelimelerin baş harfi büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Yazar adları sola dayalı yerleştirilmeli ve ünvan kullanılmamalıdır. Adresler kelimelerin ilk harfi büyük olacak şekilde adların hemen altında sola dayalı olarak 9 punto olarak yazılmalıdır. Makalelerin metin bölümlerindeki ana başlıklar ile alt başlıklar numaralandırılmalıdır (1. Giriş, 2. Materyal ve Yöntem, 3. Bulgular ve Tartışma vb.). Başlıklar paragraf başından başlamalı, kelimelerin ilk harfi büyük olmak üzere küçük harfle yazılmalıdır. Tüm başlıklar bold olmalıdır. Başlıklarda üstten bir satır boş bırakılmalıdır. Paragraf girintisi 0.5 cm olmalıdır.

3. Dergiye gönderilecek eser özet, abstract, giriş, materyal ve metot, bulgular ve tartışma, sonuç, teşekkür (gerekirse) ve kaynaklar bölümlerinden oluşmalıdır. Makalelerin metin bölümleri tek satır aralığında ve 10 punto olarak yazılmalıdır.

4. Çizelge halinde olmayan tüm görüntüler (fotoğraf, çizim, diyagram, grafik, harita vb.) şekil olarak adlandırılmalı ve ardışık biçimde numaralandırılmalıdır. Her bir çizelge ve şekil metin içinde uygun yerlere yerleştirilmeli, açıklama yazılarıyla bir bütün sayılıp üst ve altlarında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Şekil ve çizelgeler iki veya tek sütun halinde verilebilir. Ancak genişlikleri, tek sütun kullanılması halinde 15 cm'den, iki sütun olması durumunda ise 7.5 cm'den fazla olmamalıdır. Şekil ve çizelge adları şekillerin altına, çizelgelerin ise üstüne, ilk kelimelerin baş harfi büyük olacak şekilde küçük harf ve 9 punto ile yazılmalıdır. Çizelge ve şekil içerikleri ve varsa altlarındaki açıklamalar en fazla 8 punto olmalıdır.

5. Özet ve abstract 250 kelimeyi geçmeyecek şekilde 8 punto ve bir aralık ile yazılmalıdır. "Özet" ve "Abstract" başlıkları 9 punto ile yazılmalıdır. Türkçe yazılan makalelerde İngilizce, İngilizce yazılan makalelerde de Türkçe özetin başına eserin başlığı aynı dilden yazılmalıdır. 6 kelimeyi geçmeyecek şekilde Türkçe özetin altına **anahtar kelimeler**, İngilizce özetin altına da **keywords** yazılmalıdır.

6. Dergimizde APA atfı sistemi kullanılmaktadır. Kaynakça yazının sonunda yer almalı, referans formatına uygun olarak hazırlanmalıdır.

7. Eserde yararlanılan kaynaklar metin içinde yazar, yıl ve sayfa numarası esasına göre (örnek: Engle, 1987: 438) verilmelidir. Üç veya daha fazla yazarlı kaynaklara yapılacak atıflarda makale Türkçe ise **'ark.'**, İngilizce ise **'et al.'** kısaltması kullanılmalıdır. Aynı yerde birden fazla kaynağa atıf yapılacaksa, kaynaklar tarih sırasına göre verilmelidir. Aynı yazarın aynı tarihli birden fazla eserine atıfta bulunulacaksa, yıla bitişik biçimde **'a, b'** şeklinde harflendirme yapılmalıdır (örnek: Çevik, 2011a: 52). Yararlanılan eserlerin tümü 'Kaynaklar' başlığı altında alfabetik sıraya göre numarasız ve 9 punto olarak verilmelidir.

*Yararlanılan kaynak makale ise;*

Bahmani Oskooee, M. ve Malixi, M. (1987), "Effects of Exchange Rate Flexibility on the Demand for International Reserves," *Economics Letters*, 23(2), 89-93.

*Yararlanılan kaynak kitap ise;*

Düzgüneş, O., Kesici, T., Kavuncu, O., ve Gürbüz, F., (1987), *Araştırma ve Deneme Metotları (İstatistik Metotları II)*. Ankara Üniv. Zir. Fak. Yay. No. 1021, 381 s., Ankara.

*Yararlanılan kaynak kitaptan bir bölüm ise;*

Ziegler, K.E. and Ashman, B., (1994), Popcorn. in: *Specialty Corns*. Edited Arnel R. Hallauer. Publ. By the CRS Press, 189-223.

*Yararlanılan kaynak bildiri ise;*

Erol, H., (2007). "Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik Sistemlerinde ve Sağlık Politikalarında Dönüşüm", IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, 19-21 Ekim 2007, Çanakkale, 815-830.

*Anonim ise;*

Anonim, 1993. Tarım istatistikleri Özeti. T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Yayın No:1579, Ankara.

*İnternet ortamından alınmışsa;*

<http://www.newscientist.com/ns/980228/features.html> (Son Erişim Tarihi: 01.01.2015) olarak verilmelidir.