

BÖLGESEL KALKINMA DERGİSİ

Bilgiden Tecrübeye, Tecrübeden Bilgiye



T.C. SANAYİ VE
TEKNOLOJİ BAKANLIĞI
KALKINMA AJANSLARI
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

AĞUSTOS 2024 | CİLT 2 | SAYI 2
ISSN: 2980-0544 | e-ISSN: 2980-0595

Sunuş

Automation Risk of Jobs for Nuts II and
Nuts III Regions in Türkiye

Bölgesel Kalkınma İçin Türkiye'de Bölgelerin
Özgünlüklerine Duyarlı Yeni Bir Yaklaşım

Kalkınma Ajansları Personelinin
İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Kültürel Mirasın Korunmasında Kalkınma Ajansları:
Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı Örneği

İklim Değişikliği ve Gıda Güvenesi

T.C. SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI
Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü'nün Yayınıdır

ISSN: 2980-0544 / e-ISSN: 2980-0595

Yıl: 2024 Sayı: 2

Yayın Türü

Yaygın Süreli / Türkçe-İngilizce

Sahibi

T.C. SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI
KALKINMA AJANSLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

adına

Genel Müdür

Ahmet ŞİMŞEK

Editör

Dr. Deniz AKKAHVE

Editör Yardımcıları

Merve ALTUNDERE

Hasan Teyfik ŞENLİ

Mervenur TÜRKEŞ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Zeyneb ERSAYIN

Yönetim Yeri

T.C. SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI
KALKINMA AJANSLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Adres: Mustafa Kemal Mahallesi Dumlupınar Bulvarı
(Eskişehir Yolu 7. Km) 2151. Cadde No: 154 Çankaya
06510 ANKARA

Tel: 0 312 201 66 53-54

bolgeselkalkinma@sanayi.gov.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/bolgeselkalkinmadergisi>

Tasarım/Baskı

Elma Teknik Basım Matbaacılık Ltd. Şti.

İvedik OSB Matbaacılar Sitesi 1516/1 Sk. No: 35

Yenimahalle 06378 ANKARA

Tel: 0.312. 229 92 65- Fax: 0.312. 231 67 06

elma@elmateknikbasim.com.tr

Kapak Tasarım

OZC Grup İnternet Teknolojileri Ltd. Şti.

Baskı Tarihi

18.10.2024

Dergi dört ayda bir olmak üzere yılda üç kez yayımlanır.

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Deniz AKKAHVE (Dr., Editör)

Zeyneb ERSAYIN (Yazı İşleri Müdürü/Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Abdulvahap YOĞUNLU (Dr., Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Funda KÜLERÜ (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Hasan MARAL (Dr., GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı)

İşıl AYTEK (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Leyla Bilen KAZANCIK (Dr., Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Mehmet YAVUZ (Dr., İzmir Kalkınma Ajansı)

Mustafa IŞIK (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Mustafa Caner MEYDAN (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Osman DEMİRDÖĞEN (Prof. Dr., DAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı)

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Sinan TÜRKİYILMAZ (Hacettepe Üniversitesi)

Prof. Dr. Burak BEYHAN (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Derya ALTUNBAŞ (İzmir Demokrasi Üniversitesi)

Prof. Dr. Elif NUROĞLU (Türk-Alman Üniversitesi)

Prof. Dr. Emine YETİŞKUL ŞENBİL (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Ferda HALICIOĞLU (University of Lincoln)

Prof. Dr. İ.Hakkı GENÇ (BAE American University of Sharjah)

Prof. Dr. Kemal Mert ÇUBUKÇU (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Metin ŞENBİL (Gazi Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat ÇEMREK (Necmettin Erbakan Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat ŞEKER (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Neşe KUMRAL (Ege Üniversitesi)

Prof. Dr. Nihan ÖZDEMİR SÖNMEZ (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Semra GÜNEY (Hacettepe Üniversitesi)

Prof. Dr. Şakir GÖRMÜŞ (Marmara Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

SUNUŞ / PREFACE

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

AUTOMATION RISK OF JOBS FOR NUTS II AND NUTS III REGIONS IN TÜRKİYE 93
TÜRKİYE'DE DÜZEY 2 VE DÜZEY 3 BÖLGELERİ İÇİN İŞLERİN OTOMASYON RİSKİ

Özlem BARAN KAYA

BÖLGESEL KALKINMA İÇİN TÜRKİYE'DE BÖLGELERİN 123
ÖZGÜNLÜKLERİNE DUYARLI YENİ BİR YAKLAŞIM

A NEW APPROACH SENSITIVE TO THE GENUINENESS OF REGIONS FOR REGIONAL DEVELOPMENT IN TÜRKİYE

Zühal ÇELEBİ DENİZ, Gülden ERKUT

KALKINMA AJANSLARI PERSONELİNİN 153
İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

FACTORS AFFECTING THE TURNOVER INTENTION OF DEVELOPMENT AGENCY PERSONNEL

Hasan Teyfik ŞENLİ

KÜLTÜREL MİRASIN KORUNMASINDA KALKINMA AJANSLARI: 177
ORTA KARADENİZ KALKINMA AJANSI ÖRNEĞİ

DEVELOPMENT AGENCIES IN CULTURAL HERITAGE PRESERVATION:

CASE OF MIDDLE BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY

Murat ŞİMŞEK

DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE GIDA GÜVENCESİ 205

CLIMATE CHANGE AND FOOD SECURITY

Hüsnü Şahan GÜRAN

SUNUŞ

Bölgesel Kalkınma Dergisi'nin yeni sayısı ile sizlerle buluşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Dünyada hızla gelişen dijital ve yeşil dönüşüm süreçlerinin, verimlilik artışı ile sürdürülebilirliği odak noktasına alarak kalkınma politikalarını önemli ölçüde etkilediği bu dönemde, bu iki sürecin uyum içinde ilerlemesinin sadece ekonomik büyümeyi desteklemekle kalmadığını; aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilir kalkınmanın da anahtarı olarak karşımıza çıktığını görüyoruz.

Dijital teknolojilerin hayatın her alanına hızla nüfuz ettiği ve iş dünyasını yeniden şekillendirdiği bir çağda yaşıyoruz. Bu teknolojiler, değişimlerin hızını ve etkisini artırarak toplumları, iş dünyasını ve bireyleri dönüştürüyor. İklim değişikliği ise doğal kaynaklar üzerinde baskı oluşturarak küresel düzeyde etkisini artırıyor; üretim süreçlerinden tüketim alışkanlıklarına kadar günlük hayatımızı etkileyen pek çok alanda dönüşüm ihtiyacı doğuruyor.

Toplumların, hızla değişen dünyaya adapte olabilme ve küresel ölçekteki krizlerle başa çıkabilme mücadelesinde, ikiz dönüşüm olarak adlandırılan yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin, sürdürülebilir bir gelecek inşa etmenin temel taşlarından biri olduğunu değerlendiriyoruz.

İkiz dönüşümün başarısı, muhakkak, bu sürece uyum sağlayabilecek bir iş gücü oluşturmayı ve bu sayede dijital ve yeşil becerilerin geliştirilmesiyle yeni iş fırsatları oluşturacak güçlü bir toparlanma sürecini de beraberinde getirecektir. Bu süreçte, sürdürülebilirliği hedefleyen ve dijital teknolojilerin getirdiği yeniliklerle desteklenen becerilerin yaygınlaşması, toplumları iklim değişikliğiyle daha etkin mücadele edebilir kılarken, aynı zamanda iş gücü piyasasında yeni olanaklar sunacak bir dinamizm meydana getirecektir.

İkiz dönüşüm ve yeni beceriler konularının başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için, bütüncül bir bakış açısının sergilenmesi gerektiğine inanıyoruz. Dolayısıyla, dijital ve yeşil dönüşüm politikalarının uyum içinde yürütülebilmesi amacına ulaşmanın ancak ulusal ve bölgesel kalkınma stratejileriyle desteklenerek gerçekleştirilebileceğini değerlendiriyoruz.

12. Kalkınma Planı'nın, dijital ve yeşil becerilere sahip bir iş gücü oluşturmayı; bu süreçleri destekleyen yenilikçi çalışmalara öncelik vermeyi; aynı zamanda bu becerilerin toplumun her kesimine yayılabilmesi için eğitim ile istihdam politikalarının dönüştürülmesi gerektiğini vurgulayan vizyonuna uygun olarak, dijital ve yeşil dönüşümün iş gücü piyasasına entegre edilmesi ve yeni nesil becerilerin yaygınlaştırılmasını bölgesel kalkınma stratejilerimizin ana unsuru olarak öne çıkarmaya gayret ediyoruz.

Bölgesel Kalkınma Dergisi'nin yeni sayılarında bu önemli konulara yönelik akademik çalışmaların paylaşılmasını, literatürü zenginleştirerek bu alandaki çalışmalara ışık tutmasını temenni ediyoruz.

Bu sayıda yer alan ilk araştırma, "Automation Risk of Jobs for NUTS II and NUTS III Regions in Türkiye" başlıklı çalışma olup Türkiye'de dijital teknolojilerin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini mekansal bakışla incelemektedir. Araştırmada, İBBS Düzey 2 ve Düzey 3 bölgeleri için otomasyon riskleri hesaplanmış ve dijital teknolojilerin bölgesel iş gücü piyasasına etkisi belirlenmiştir.

İkinci araştırma makalesi, “Bölgesel Kalkınma İçin Türkiye’de Bölgelerin Özgünlüklerine Duyarlı Yeni Bir Yaklaşım” başlıklı çalışmadır. Bu çalışmada, Türkiye’nin farklı gelişmişlik ve gelir düzeyine sahip bölgeleri için belirlenen 7 faktörle uyumlu 16 gösterge kullanılarak bölgesel özgünlükler endeksi oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular ışığında bölgelerin özelliklerine duyarlı yeni bir politika yaklaşımı önerilmektedir.

“Kalkınma Ajansları Personelinin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler” başlıklı üçüncü araştırma makalesinde, kalkınma ajansları personelinin işten ayrılma niyetine etki eden faktörler incelenmekte; iş tatmini, iş stresi ve örgütsel adalet gibi unsurların bu niyeti nasıl şekillendirdiği analiz edilmektedir.

Dördüncü makale, “Kültürel Mirasın Korunmasında Kalkınma Ajansları: Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı Örneği” başlıklı çalışmadır. Araştırmada, kültür mirasının korunması, geliştirilmesi ve sürdürülebilir kalkınmaya entegrasyonu kapsamında korumacılık felsefesi ve kuramları tartışılmaktadır. Kalkınma ajanslarının kültür varlıklarının korunmasına yönelik çalışmalarına örnek olarak Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının bu alandaki faaliyetleri değerlendirilmiştir.

Son olarak, “İklim Değişikliği ve Gıda Güvencesi” başlıklı derleme çalışma, iklim değişikliğinin gıda güvencesi üzerindeki etkilerini ele almakta ve bu iki küresel sorunun kesişimini incelemektedir. Çalışma, iklim değişikliğinin yeterli, sağlıklı, güvenilir ve besleyici gıda yönetimi ve erişimi üzerindeki olumsuz etkilerini güncel literatür ışığında değerlendirerek gelecekte karşılaşılabilecek sorunlara dikkat çekmektedir.

Keyifli okumalar dileriz.

Ahmet ŞİMŞEK

Kalkınma Ajansları Genel Müdürü

PREFACE

We present the latest issue of the Journal of Regional Development.

In a time when rapidly advancing digital and green transformation processes significantly shape development policies by focusing on enhancing productivity and sustainability, we observe that the harmonious progression of these two transformations not only supports economic growth but also emerges as the key to long-term sustainable development.

We live in an era where digital technologies are swiftly influencing all areas of life and reshaping the business world. These technologies accelerate and amplify changes, transforming societies, businesses, and individuals. At the same time, climate change intensifies its global impact by exerting pressure on natural resources, creating a need for transformation in various domains, from production processes and consumption habits.

We believe that in the struggle of societies to adapt to a rapidly changing world and cope with global-scale crises, the twin transition of green and digital processes serves as one of the cornerstones for building a sustainable future.

The success of the twin transition will undoubtedly involve the creation of a workforce that can adapt to these processes, which, in turn, will foster a robust recovery process by creating new job opportunities through the development of digital and green skills. In this process, the widespread adoption of skills aimed at sustainability, supported by the innovations brought by digital technologies, will not only enable societies to combat climate change more effectively but also bring about a dynamism that offers new opportunities in the labor market.

The successful implementation of the twin transition and the development of new skills require a holistic approach. Accordingly, we assess that the goal of harmoniously advancing digital and green transition policies can only be achieved when supported by national and regional development strategies.

In line with the vision of the 12th Development Plan, which emphasizes the need to build a workforce equipped with digital and green skills, to prioritize innovative efforts supporting these processes, and to transform education and employment policies to ensure that these skills are disseminated across the society, we place the integration of digital and green transition into the labor market and the widespread adoption of next-generation skills as a key element of our regional development strategies.

We hope that the academic studies shared in the forthcoming issues of the Journal of Regional Development will contribute to the literature and shed light on future work in this field by enriching the discourse on these topics.

The first research article in this issue, titled “Automation Risk of Jobs for NUTS II and NUTS III Regions in Türkiye,” examines the impact of digital technologies on the labor market in Türkiye from a spatial perspective. The study calculates the automation risks for NUTS II and NUTS III regions and determines the regional impact of digital technologies on the regional labor market.

The second research article is titled “A New Approach Sensitive to the Genuineness of Regions for Regional Development in Türkiye.” In this study, a regional genuineness index was developed using 16 indicators aligned with 7 factors identified for regions with varying levels of development and income in Turkey. Based on the findings, a new policy approach that is sensitive to the genuineness of these regions is proposed.

The third research article, “Factors Affecting the Turnover Intention of Development Agency Personnel,” explores the factors influencing the turnover intention of development agency staff, analysing how factors such as job satisfaction, job stress, and organizational justice shape these intentions.

The fourth research article, titled “Development Agencies in Cultural Heritage Preservation: Case of Middle Black Sea Development Agency,” discusses the philosophy and theories of conservation within the framework of protecting, enhancing, and integrating cultural heritage into sustainable development. The activities of the Middle Black Sea Development Agency in this field are evaluated as an example of development agencies’ efforts to protect cultural assets.

Lastly, a review titled “Climate Change and Food Security” addresses the impacts of climate change on food security and examines the intersection of these two global challenges. The study highlights the negative effects of climate change on the management and access to sufficient, healthy, safe, and nutritious food, based on the latest literature, drawing attention to potential future problems.

We hope you enjoy reading this issue.

Ahmet ŞİMŞEK

Director General
DG of Development Agencies

AUTOMATION RISK OF JOBS FOR NUTS II AND NUTS III REGIONS IN TÜRKİYE*

TÜRKİYE'DE DÜZEY 2 VE DÜZEY 3 BÖLGELERİ İÇİN İŞLERİN OTOMASYON RİSKİ

Özlem BARAN KAYA¹
ORCID: 0009-0003-4153-8704

Abstract

The impact of digitalization varies across countries, while subregions within countries are also affected by this process at different levels. Especially for countries aiming to reduce regional disparities, it's essential to assess the regional consequences of digitalization. Despite a growing body of literature on digitalization and its impact on the labour market, there is limited consideration of automation risk at the local level. This paper contributes to the field of regional studies by examining spatial variations in the effects of automation in Türkiye. It potentially offers insights for crafting localized interventions that can address the unique needs of different regions. By deploying the automation risk methodology developed by Frey and Osborne, automation risks are calculated for NUTS II and NUTS III regions and to determine the impact of digital technologies on the regional labour market. The primary finding reveals that 54 percent of employees in Türkiye are at high risk of job displacement due to digital transformation. Additionally, regions and cities with a strong focus on the manufacturing sector face above-average automation risks. This underscores the need for tailored, localized national policies instead of one-size-fits-all approach, emphasizing a bottom-up, place-based strategy.

Keywords: Automation of Jobs, Digitization, Automation Risk in Regions, Digital Transformation

Öz

Dijitalleşmenin etkisi ülkeler arasında farklılaşmakta, diğer yandan ülkelerin kendi sınırları dahilinde olan bölgeler de bu süreçten farklı düzeyde etkilenmektedir. Özellikle bölgesel eşitsizlikleri azaltmayı hedefleyen ülkeler için dijitalleşmenin bölgesel sonuçlarının değerlendirilmesi çok önemlidir. Dijitalleşme ve bunun iş gücü piyasası üzerindeki etkisi konusunda giderek gelişen bir literatür olmasına rağmen, yerel düzeyde otomasyon riskine ilişkin değerlendirmeler sınırlıdır. Bu makale, Türkiye'de otomasyon etkisinin mekansal farklılıklarını inceleyerek bölgesel çalışmalar alanına katkıda bulunmaktadır. Farklı bölgelerin kendine özgü ihtiyaçlarına cevap verebilecek mekana özgü müdahalelerin hazırlanmasına yönelik iç görüler sunmaktadır. Frey ve Osborne tarafından geliştirilen otomasyon riski metodolojisi kullanılarak, İBBS Düzey 2 ve Düzey 3 bölgeleri için otomasyon riskleri hesaplanmış ve dijital teknolojilerin bölgesel iş gücü piyasasına etkisi belirlenmiştir. Temel bulgu, Türkiye'deki çalışanların yüzde 54'ünün dijital dönüşüm nedeniyle işlerinden olma riskinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, imalat sektörünün baskın olduğu bölge ve şehirlerin otomasyon riskinin, Türkiye ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Bu durum, tüm bölgelere uyan tek bir yaklaşım yerine, aşağıdan yukarıya, mekan bazlı bir stratejiyi vurgulayan; özel, yerelleştirilmiş ulusal politikalara duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.

Anahtar kelimeler: İşlerin Otomasyonu, Dijitalleşme, Bölgesel Otomasyon Riski, Dijital Dönüşüm

* This article is based on the Expertise Thesis titled "Regional Analysis of the Impact of Digitalisation Processes on the Turkish Labour Market".

1 Industry and Technology Expert, Republic of Türkiye, Ministry of Industry and Technology, ozlem.barankaya@sanayi.gov.tr

Introduction

Since the Industrial Revolution, increases in productivity have been driven by scientific and technological developments. Widely well-known economics theorists such as Schumpeter (1942) and Romer (1990) have shown that technological improvements are almost the primary driver of economic growth. Therefore, there is a broad consideration that technological improvements are key to productivity growth which, in turn, increase incomes and well-being.

Actually, technology so far has been recognized as the primary source of economic wealth; however, it has also caused anxiety throughout history (Mokyr et al., 2015). The effect of technological change on the labour market, in particular, is a controversial issue. Concerns about the adverse impact of new technologies on jobs and labour market are not a recent phenomenon, dating back at least to the Luddites movement at the advent of the Industrial Revolution. Nevertheless, technological progress in the late 20th century and today differs significantly from those experienced in the 19th and early 20th centuries. In the 19th century, because the newly created tasks required no skill, emerging industrial production provided vast employment opportunities for large numbers of people. At the beginning of 20th century, often referred as Fordist era, adaptation of the assembly line allowed work to be divided into parts, each of which could be done by massive low-skilled workers in a few hours. Fordist era created rapid growth and vast employment opportunities, accompanied by increasing real wages in entirely new occupations and industries. In fact, technological developments had no effect on reducing the labour share in total valued-added in the 1970s; on the contrary, real wages increased faster than in the following decades. However, the reverse effect of technological development on the labour share increased in the 1980s and 1990s (Autor and Salomons, 2018). During the 1980s, technological advancements resulted in a reduction in the costs of physical capital goods, making it easier for firms to substitute labour with physical capital. This led to a decrease in the labour share of national income (Karabarounis and Neiman, 2014).

Literature in this area shows that, in the late 20th century, the reduction in the cost of physical capital and growing prevalence of technology-driven production processes have resulted in an increased demand for highly skilled labour. This phenomenon is often described as polarization, characterized by increased concentration of employment in high paying and high-skilled occupations and in lower paying low-skilled jobs (Acemoglu and Autor, 2010: 1071; Autor and Dorn, 2013; Goos et al., 2014; Michaelset al., 2014; Graetz and Michaels, 2018). This phenomenon, during the 2000s, has become even more visible in many countries. Over the past three decades, there has been a notable and pronounced decrease in labour shares, primarily attributed to technological advancements and global integration. This decline has been particularly sharp for middle-skilled labour which in turn, contributed to a polarization of jobs, with an increasing concentration in high-skilled and low-skilled occupations. (Dao et al., 2017: 36-38).

As Keynes noted very long ago, the increase of technical efficiency takes place faster than we can deal with the problem of labour absorption (Keynes, 1933). The skill requirements of jobs eliminated by digitalization do not perfectly align with the skill requirements of the newly created positions. Hence, automation has the potential to cause short-term rises in unemployment, with the possibility of these effects lasting for an extended period. According to a report by the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 14 percent of jobs are at high risk of automation due to the digital transformation (OECD, 2018a: 47). World Development Report indicates that around two-thirds of all jobs in the developing world are at risk of automation (WB, 2016: 126-129).

Technological progress also has a place-based dimension. It causes permanent gains or losses for some groups of workers and regional economies. Within the same country, disparities across local labour markets are increasing because of uneven impact of these trends on places. Certain regions can harness the benefits of new technologies and enhanced integration into global

markets, thereby these regions are attracting both firms and workers. However other regions may encounter difficulties in achieving growth in the digital age (OECD, 2018b: 26-29).

Due to the differentiation of the regions' economic and social structure, digital infrastructure, and human capital, space becomes an important factor of difference in impact of digitalization. While technological advances reveal economic and social opportunities, they may also cause a digital divide for some regions (OECD, 2018b: 40).

Therefore, it is crucial to measure the regional effect of the digitalization on the labour market for the countries struggling with regional disparities. Conceiving policies and practices to make regional and local economies resilient and prepared against the destructive effects of the digitalization process can enable regions to turn the tools offered by digitalization into regional development opportunities.

Having this approach, this paper aims to make contribution to the field of regional studies. The first section of this paper starts with a literature review on the possible effects of automation on labour and countries. The following section explains the methodology based on study of Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne (2013: 40), "*The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?*". Deploying their methodology, share of employees in high risk occupations are determined by national and regional level. Finally, conclusion section summarizes findings, and then, emphasizes the importance of policies making regions adapt to digital transformation inclusively and having the approach leaving no region behind.

1. Literature Review

Automation risk generally refers to the possibility that existing jobs can be performed by technologies when conditions are suitable. These conditions include the presence of necessary data for these technologies, affordability and accessibility of the technology, and a cultural and political climate that supports such changes. Automation risk is a term

applicable to both occupations and jobs. It refers to the likelihood of an occupation being performed by technology. The automation risk of occupations refers to how likely they are to be affected by technological advancements, while the automation risk for jobs indicates the proportion of workers employed in high-risk occupations compared to the total workforce.

There is a large body of literature on the impact of technological change on labour, such as employment, wages or productivity. However, this section presents literature on how technological change has an impact on tasks or occupations.

Indeed, the prevailing consensus in the existing literature was that technology primarily had a more substantial impact on manual labour tasks than the cognitive tasks. Because manual tasks are done by low-skilled labour and do not need high level of education. In contrast, cognitive tasks are more knowledge-intensive and require higher educational levels and sophisticated competencies.

However, technological transformation has impact on both high-skilled and low-skilled jobs. Technologies tend to play a complementary role in high-skilled jobs, whereas they have a substitution feature in low-skilled jobs. This phenomenon is called *Skill-Biased Technological Change* (SBTC). But later, in their work Autor, Levy, and Murnane (2003) suggested *Routine Biased Technological Change* (RBTC) which slightly differs than SBTC. The idea of RBTC is that technological developments replace labour performing routine, repetitive tasks.

The most commonly referenced initial source regarding the impact of technology on tasks is the work of Autor, Levy, and Murnane. They analysed how computerization changes job skill demands in their work which is later referred as ALM model (Autor et al., 2003). They argued that many manual human tasks can be expressed by computer codes or done by machines. However, they faced some problem with this approach. For example, picking an apple from a bowl of fruit or moving across an uneven surface is also manual tasks. But it is difficult to develop machines carrying out these tasks. To address this issue, they employed a two-by-

two matrix to categorize workplace tasks. One axis distinguished between routine and non-routine tasks, while the other axis distinguished between manual and cognitive tasks (see Figure 1). Routine tasks are those that follow explicit rules and can be executed by machines. Non-routine tasks, on the other hand, are not fully understood sufficiently to be programmed into computer code. Furthermore, each of these task categories can be either manual or cognitive in nature (Autor et al., 2003). Manual tasks involve physical labour while cognitive tasks involve knowledge-intensive work.

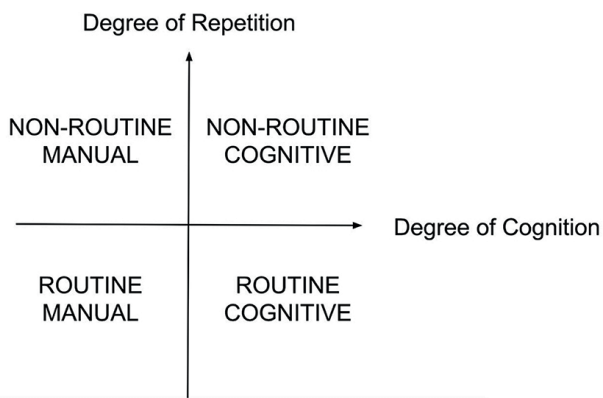


Figure 1: Categorization of Labour Based on Degree of Cognition and Repetition (Source: Autor et al., 2003)

Using data on task input for the years from 1960 to 1998, they concluded that computerization reduces labour input of routine manual and routine cognitive tasks and increases labour input of non-routine cognitive tasks (Autor et al., 2003). This finding indicates that non-routine tasks cannot be substituted by machines; rather, they can be complemented by machines or computers, regardless of whether they are manual or cognitive. According to their study, computers performs tasks that can be expressed rule-based logic: if-then-do statements. As a result, computers have substitutive features for workers in performing routine cognitive and routine manual tasks, but it is complementary for workers in performing non-routine problem solving, creative and complex communication tasks. Therefore, ALM introduced the *Routine Biased Technological Change* (RBTC) approach for the first time (Autor et al., 2003).

However, ALM's categorization of tasks is not completely valid in today new economic circumstances. Historically, computerization has primarily been limited to manual and cognitive routine tasks. However, as Brynjolfsson and McAfee (2011: 19-20) pointed out in their book that recent technological progress and accessibility of big data have enabled computers to execute tasks traditionally classified as non-routine (Brynjolfsson and McAfee, 2011: 19-20).

In a similar approach, Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne (2013: 22) explained in their widely cited study in this field, that computerization is no longer confined to routine manufacturing tasks (Frey and Osborne, 2013: 22). Because, recent progress in Machine Learning (ML) and Mobile Robotics (MR), driven by the availability of big data, has broadened the applicability of computerization to include a wide range of non-routine cognitive tasks. This expansion covers any non-routine task that is not constrained by engineering obstacles (Frey and Osborne, 2013: 18).

In order to assess the potential effects of future computerization on the United States (US) labour market, they employed a methodology that involved estimating the probability of computerization for 702 occupations using ML techniques. Their key assumption is that, due to current engineering bottlenecks, some occupations will not be easy to be computerized (Frey and Osborne, 2013: 26). Firstly, jobs that involve tasks related to perception and manipulation, especially when they require working in unstructured environments or confined spaces, are often considered less prone to automation. Secondly, occupations that require creativity, such as artistic activities or the generation of original ideas, are typically less susceptible to automation. Finally, tasks that depend on social intelligence, including roles that involve persuasion, negotiation, project management, or providing care for others, are generally less automatable (Frey and Osborne, 2013: 27-30). Then, they proceeded to assess the likelihood of jobs being susceptible to computerization by considering the task characteristics described above that are not prone to automation. Frey and Osborne identified that 47 percent of jobs in the US are susceptible to automation (Frey and Osborne, 2013: 41).

In 2016, Arntz, Zierahn, and Gregory (2016: 21-15) highlight that not entire jobs but certain tasks within jobs can be displaced by machines. According to the study, even if an occupation undergoes to automation, it still includes tasks that cannot be automated. According to the study, if there are many tasks in an occupation that can be automated, the likelihood of that occupation's automation is high; if there are few tasks that can be automated, the likelihood of automation is low. Arntz, Zierahn, and Gregory, using a task-based approach and building upon Frey and Osborne's method, re-evaluated the automation risk of occupations by considering the relationship between tasks and automation. In the prediction made by Arntz, Zierahn, and Gregory for 21 OECD member countries, the share of workers in occupations with a high probability of automation is calculated as 9 percent of the total workforce (Arntz et al., 2016: 8). Their research indicates that jobs requiring high education, collaboration with other workers, and spending time to influence others, or involving face-to-face interactions are less likely to be automated (Arntz et al., 2016: 19).

According to the study for European Union (EU) countries by Konstantinos Pouliakas (2018: 24), occupations with a low-skill level, such as machine operators, have a very high risk of automation, whereas professions in social and personal services, education, health services, and the cultural sector show a low risk of automation (Pouliakas, 2018: 24). Jobs with precarious conditions, temporary characteristics, and low wage levels are found to have a higher risk of automation. Study estimates that 14 percent of the total workforce in EU countries is employed in jobs with a high risk of automation. Additionally, 40 percent of jobs fall into the probability range of 50-70 percent for automation (Pouliakas, 2018: 18).

In 2018, another OECD study utilizing data for 32 countries, was conducted by Nedelkoska and Quintini (2018: 47-49). According to their predictions on the likelihood of jobs being automated by artificial intelligence and robots, the overall employment rate for occupations classified in the high-risk category was estimated to be 14 percent for the OECD average (Nedelkoska and Quintini, 2018: 47). According

to their prediction, occupations in the low-skill category with the highest risk of automation include food preparation assistants, assemblers, cleaners, and assistants. Another occupational group with a high risk of automation includes those who have received at least some education but are required to work with machines, especially in the manufacturing sector. This group encompasses occupations such as fixed plant and machine operators, drivers, and mobile machine operators (Nedelkoska and Quintini, 2018: 49).

Some studies argue that regardless of whether automation risk is task-based or job-based, there are regional differences in any case. The OECD study stands out as a significant example in this context. According to its findings, the influence of automation on employment will differ significantly across OECD regions and localities. The geographical dispersion of occupations facing high automation risk exhibits a nine-fold difference across regions in 21 OECD countries (OECD, 2018b: 26).

Another example of regional approach is adopted by Crowley and Doran from the Spatial and Regional Economics Research Centre, University College Cork. By deploying Frey and Osborne automation risks to towns of Ireland, Crowley and Doran analyse the percentage of jobs susceptible to automation across 200 towns in Ireland. They aimed to uncover regional disparities in the spatial distribution of job automation risk. Their findings indicate that variations in automation risk are primarily influenced by differences in population, education levels, age demographics, the proportion of creative occupations within each town, town size, and variations in industry types across towns (Crowley and Doran, 2019: 25).

2. Automation Risk of Jobs for NUTS II and

NUTS III Regions in Türkiye

In order to reveal the spatial variations in the effects of automation across regions, this study employs the automation risk methodology developed by Frey and Osborne. Automation risks are calculated for

Türkiye's NUTS II and NUTS III regions² to estimate the impact of digital technologies on the labour market.

First of all, the automation risk of jobs is determined at the national level. Then, the automation risk is determined in 26 NUTS II regions and 81 NUTS III regions (provinces). Next, the study evaluates what types of features are most associated with the job's automation to see if the regions have spatial characteristics.

2.1. Data and Methodology

The automation risk of occupations refers to their susceptibility to technological transformations, while the automation risk for jobs reveals the percentage of employees working in high-risk occupations relative to the overall employment. For example, if a job market employs 10 million people and 2 million of them are in occupations deemed highly susceptible

to automation, the automation risk for jobs in that market would be 20 percent.

Automation risks of occupations are calculated for NUTS II and NUTS III regions by deploying the automation risk methodology developed by Frey and Osborne from Oxford University. They estimated 702 occupations in Standard Occupational Classification (SOC) 2010. SOC 2010 is an occupational classification system in the USA. The automation risk of each of 702 occupations in the SOC 2010 occupational classification was calculated by using the Machine Learning by them (Frey and Osborne, 2013: 30-39). Then, the number of employees under these occupations are calculated. Figure 2 illustrates Frey and Osborne's model's estimates predicting the probability of automation for occupations, categorizing them into low, medium, and high-risk levels, and infers that around 47 percent of all jobs in the USA are potentially automatable over the years (Frey and Osborne, 2013: 41).

- 2 Türkiye is statistically divided into 12 NUTS I; 26 NUTS II and 81 NUTS III levels, NUTS is abbreviation of *Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques* in French. In this paper, regions and provinces correspond to NUTS II and NUTS III level, respectively. NUTS III Regions are 81 provinces of Türkiye.

NUTS II Regions are listed as follows:

- TR10 NUTS II Region (İstanbul)
- TR21 NUTS II Region (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)
- TR22 NUTS II Region (Balıkesir, Çanakkale)
- TR31 NUTS II Region (İzmir)
- TR32 NUTS II Region (Aydın, Denizli, Muğla)
- TR33 NUTS II Region (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak)
- TR41 NUTS II Region (Bursa, Eskişehir, Bilecik)
- TR42 NUTS II Region (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)
- TR51 NUTS II Region (Ankara)
- TR52 NUTS II Region (Konya, Karaman)
- TR61 NUTS II Region (Antalya, Isparta, Burdur)
- TR62 NUTS II Region (Adana, Mersin)
- TR63 NUTS II Region (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)
- TR71 NUTS II Region (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)
- TR72 NUTS II Region (Kayseri, Sivas, Yozgat)
- TR81 NUTS II Region (Zonguldak, Karabük, Bartın)
- TR82 NUTS II Region (Kastamonu, Çankırı, Sinop)
- TR83 NUTS II Region (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)
- TR90 NUTS II Region (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)
- TRA1 NUTS II Region (Erzurum, Erzincan, Bayburt)
- TRA2 NUTS II Region (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)
- TRB1 NUTS II Region (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)
- TRB2 NUTS II Region (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)
- TRC1 NUTS II Region (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)
- TRC2 NUTS II Region (Şanlıurfa, Diyarbakır)
- TRC3 NUTS II Region (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)

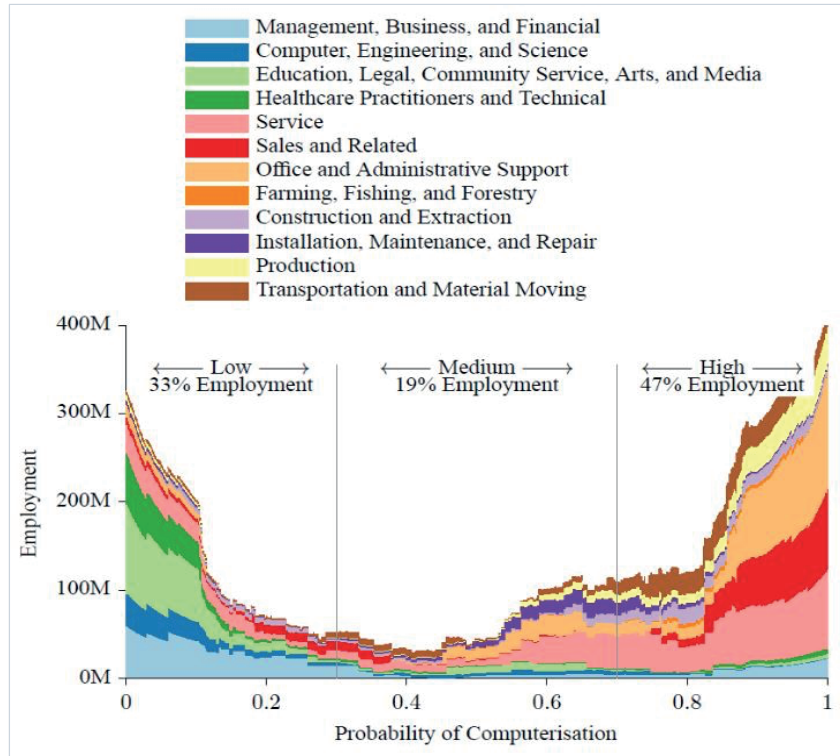


Figure 2: US Employment by Risk Category
(Source: Frey and Osborne, 2013: 40)

With a similar method, the automation risk of occupations and the employment share in these occupations are calculated for Türkiye. Additionally, these calculations are done for NUTS II and NUTS III levels. Spatial analysis of Türkiye's automation risk is carried out with the help of labour data received from the Entrepreneur Information System Database (EIS) at Republic of Türkiye, Ministry of Industry and Technology.

For this purpose, firstly, automation risk of occupations should be determined. After that, share of employee in these occupations can be calculated easily. Automation risk of occupations is determined by using the calculations made by Frey and Osborne in their essay. They determined the automation risk for occupations in SOC system. However, in Türkiye, the International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) system is officially adopted for defining, categorizing, and providing information on the structure of occupations. To determine the automation risks for 433 different occupations according to ISCO-08, the 6-digit SOC 2010 codes must be matched with the 4-digit occupation codes

in the ISCO-08 classification. This matching process is necessary because automation risk of occupations calculated by Frey Osborne are only available in SOC system. Therefore, correspondence tables published by the US Bureau of Labour Statistics are used for conversion (US Bureau of Labor Statistics, 2024).

However, in the conversion from SOC 2010 to ISCO-08, some occupations do not match exactly, or there may be more than one occupation code in the same group in the SOC 2010 for an occupation in ISCO-08. For example, 2120 Mathematicians, Actuaries and Statisticians coded in ISCO-08 match five different professions in the SOC 2010. Mathematicians, Actuaries and Statisticians occupations in ISCO-08 match with 19-3022 Survey Researchers, 15-2041 Statisticians, 15-2011 Actuaries, 15-2021 Mathematicians, 15-2031 Operations Research Analysts. Therefore, the automation risk for 2120 Mathematicians, Actuaries and Statisticians coded in ISCO-08 is determined as the average of the automation risks of these five SOC 2010 occupations. A sample calculation of this conversion is given in Table 1.

Table 1: Sample Calculation for ISCO-08 Occupations Conversion (Source: Compiled by the author using microdata obtained from the EIS.)

SOC 2010 Code	SOC 2010 Title	F&O Automation Risk	ISCO Code	ISCO-08 Title	Calculated Automation Risk
19-3022	Survey Researchers	0.23	2120	Mathematicians, actuaries and statisticians	0.15
15-2041	Statisticians	0.22	2120	Mathematicians, actuaries and statisticians	
15-2011	Actuaries	0.21	2120	Mathematicians, actuaries and statisticians	
15-2021	Mathematicians	0.047	2120	Mathematicians, actuaries and statisticians	
15-2031	Operations Research Analysts	0.035	2120	Mathematicians, actuaries and statisticians	

Another limitation of the study is the lack of automation risk for 15 occupations in SOC 2010. To overcome this limitation, the following approach has been taken: In occupational classifications, according to ISCO-08, occupations are classified based on the required skills, level of expertise, and tasks involved in performing a job. A group of jobs with largely similar duties and responsibilities form an occupational group. Accordingly, ISCO-08 consists of 10 occupational groups coded with numbers from 0 to 9. These 10 occupational groups are main categories and they are further divided into subgroups and 433 occupational units (ILO, 2012).

So, if the automation risk of occupation in the 4th digit is not available, the average automation risk value of the occupational group in the 3rd digit is taken. In

another saying, average value of the occupation risk in 3rd digit is assigned as the value. For instance, from the Frey and Osborne calculation, the automation risk for occupational codes 1112, 1113, and 1114 can be determined with the help of corresponding tables. But automation risk value is not available for code 1111 Legislators in their work. Since these four codes belong to the same occupational group, the automation risk for code 1111 was determined by averaging the risks of the other three codes. Another 15 occupations in ISCO-08 having same situation with 1111 Legislators have not automation risk value. Using this method, the automation risk for another 15 occupational codes³ is calculated. A sample calculation for those the automation risk value is not given is provided in Table 2.

3 Other professions for which automation risk value is not given and whose value is determined by average of same occupational groups are:

- 2222 Midwifery professionals
- 2513 Web and multimedia developers
- 2523 Computer network professionals
- 2659 Creative and performing artists not elsewhere classified
- 3253 Community health workers
- 3413 Religious associate professionals
- 4213 Pawnbrokers and money-lenders
- 5161 Astrologers, fortune-tellers and related workers
- 7133 Building structure cleaners
- 8155 Fur and leather preparing machine operators
- 8159 Textile, fur and leather products machine operators not elsewhere classified
- 9332 Drivers of animal-drawn vehicles and machinery
- 9510 Street and related service workers
- 9613 Sweepers and related labourers

Table 2: Assigning Automation Risk Values for Empty Fields (Source: Compiled by the author using microdata obtained from the EIS.)

111	Legislators and Senior Government Officials	Calculated Automation Risk
1111	Legislators*	0.07
1112	Senior government officials	0.06
1113	Traditional chiefs and heads of villages	0.02
1114	Senior officials of special-interest organizations	0.14

*The “Legislators” occupation (1111 in ISCO) is highlighted in red to indicate that its the calculation by the author, based on the other occupations’ risks.

Thus, the automation risk of 433 occupation in the ISCO-08 has been identified. Occupations that have 70 percent or higher probability of being done by machines are considered as high risk. This means that the jobs performing these occupations can be substituted by technologies. Occupations that have between 70 percent and 30 percent probability are considered medium, and occupations having 30 percent or lower probability are considered as low risk.

After finding the probability of automation in occupations, the next step is to determine the number of employees working in these occupations. Once the probability of automation in various occupations has been determined, the next step is to ascertain the number of employees within those occupations. And finally, the distribution of jobs at risk of automation across the 26 regions and 81 provinces are calculated. Microdata from the EIS database at Ministry of Industry and Technology is used to reveal the distribution of jobs impacted by automation. The Turkish labour force’s microdata ISCO-08 system for the year 2019 is obtained from the EIS database (Ministry of Industry and Technology, 2019). The data include only contract workers with a 4a status, excluding public officials or self-employees. These

data are sourced from administrative records provided by the Social Security Institution and the Turkish Revenue Administration. The reason selecting the year of 2019 is that exploring the distortions data in the periods after the COVID 19.

2.2. Results

It is found that 39.7 percent of the 433 occupations have an automation probability of 70 percent or higher. Another saying, 39.7 percent of the 433 occupations are easily substituted by technologies, while 33.7 percentage of occupations fall into the safe area. Left graph in the Figure 3 demonstrates the distribution of risk by occupations.

When analysing the employment numbers in these occupations, as depicted in the right graph of Figure 3, it is concluded that 54 percent of jobs in Türkiye are easily substitutable by technologies. In other words, 54 percent of total employment is in occupations with high automation risk. Jobs in the moderate risk category account for 30 percent, while those in the low-risk category make up 16 percent. Figure 3 illustrates the distribution of highly automatable occupations and their corresponding share of employment.

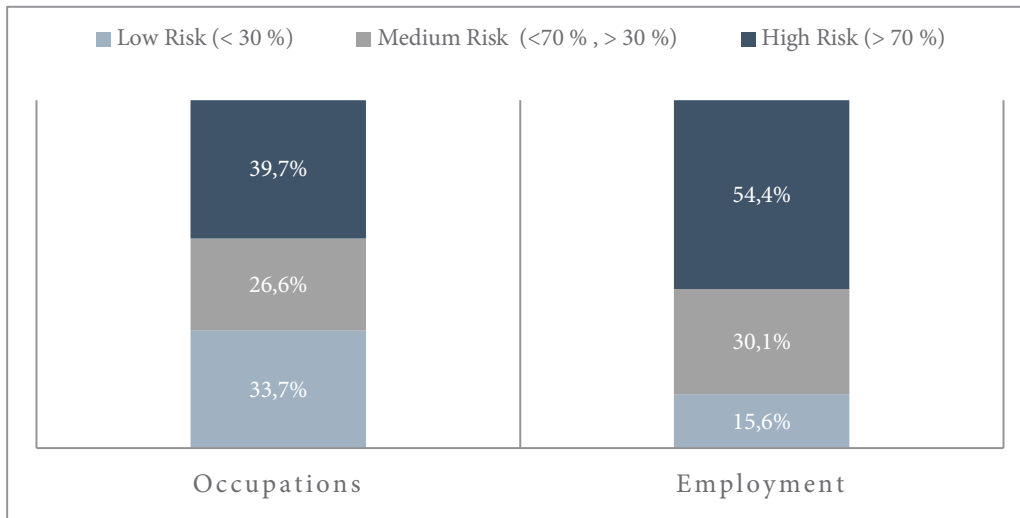


Figure 3: Distribution of Automation Risk by Occupation and Employment
 (Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

Data entry clerks, accountants, assemblers, machine operators, those working in agriculture, forestry, fishing and construction sectors, office clerks, receptionists, cashiers, and ticket agents have high automation risks. The automation risks of these occupations can be found in Annex 1.

The occupational groups coded 1, 2, and 3 are considered high-skill by the ILO; groups coded 4, 5, 6, 7, and 8 are considered middle-skill, while group 9 is considered

low-skill (ILO, 2012). When we examining automation risk based on skill levels, it is observed that occupations with high skill levels do not face high automation risk. On the other hand, the highest automation risk is observed in occupations with middle-skilled levels. Figure 4 is presenting automation risk according to skill level. It can be concluded from Figure 4 that middle-skilled jobs are more susceptible to automation.

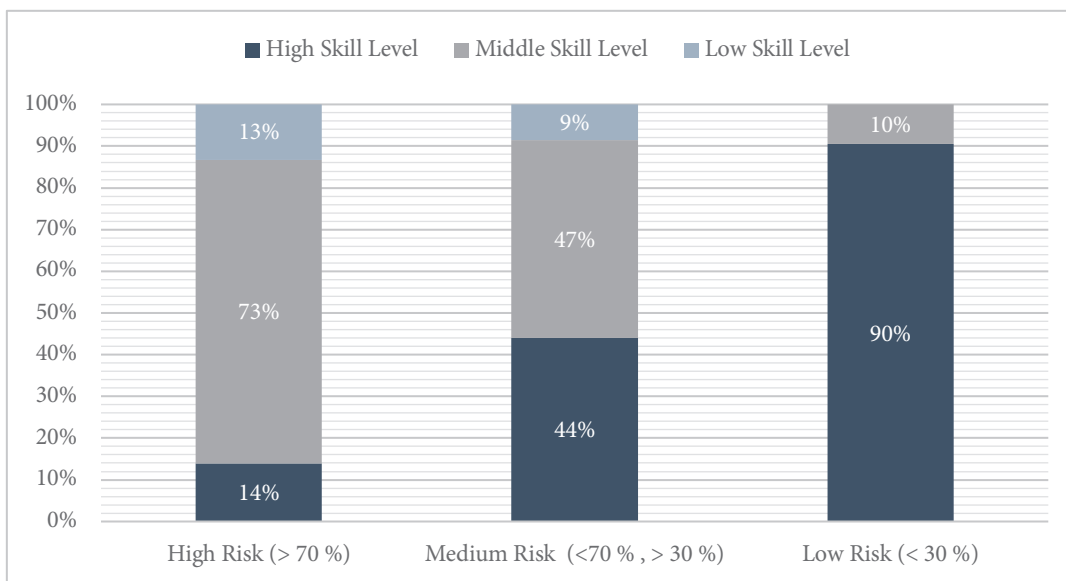


Figure 4: Automations Risk by Skill Level in Türkiye
 (Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

The high risk of automation in middle-skilled occupations can have serious consequences due to the majority of the workforce being employed in these occupations. According to Turkish Statistical Institute's labour force statistics, for the third quarter of 2023, the employment rate in middle-skilled occupations stands at 60 percent. This number corresponds 65 percent in 2014, indicating a declining trend in middle-skilled occupations between 2014-2023 (TURKSTAT, 2019). Therefore, the issue of polarization in the labour market may intensify in the near future due to ongoing technological advancements. Further studies are needed to clarify and understand the full impact of this trend.

However, it is important to note here that the most significant feature of digital transformation is not only its impact on low-skilled jobs. Figure 5 below

provides the share of employees in occupation by their risk in one digit. As can be seen from the Figure 5, except 1 coded and 9 coded occupations, all occupations have high, medium and low automation risk. According to the ILO, as classified before, 1, 2, 3 coded occupations are high skill level, 4, 5, 6, 7, and 8 coded occupations are middle-skill level, and 9 is lower skill. There are no high-risk jobs in 1-Managerial Occupations, and there are no low-risk occupations in 7-Craft and Related Trades Workers, 8-Plant and Machine Operators, and Assemblers, and 9-Elementary Occupations. Additionally, there are no medium risk occupations in 6-Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers. Figure 5 presents that almost 30 percent of employees working in 9-Elementary Occupations are in the high-risk group, 70 percent of employees are in medium risk.

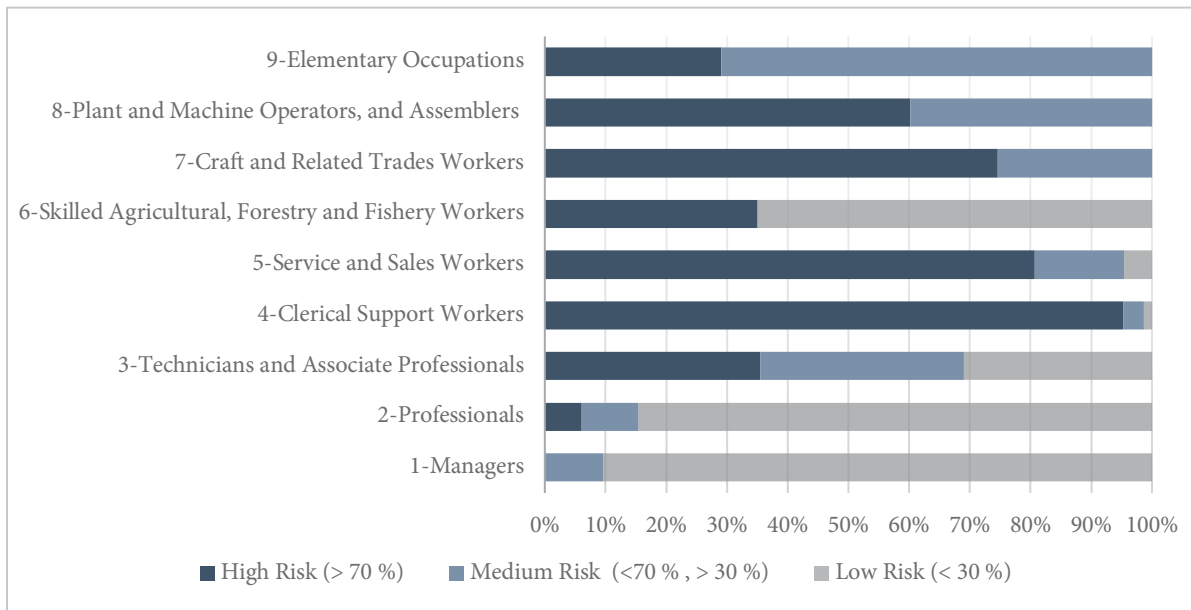


Figure 5: Share of Employees in Occupation by Automation Risk in Türkiye
(Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

According to the analysis based on the NUTS II region, the region with the highest proportion of employees doing jobs likely to be replaced by digital technologies is TR41 NUTS II Region (Bursa, Eskişehir, Bilecik) with 62 percent. The other five regions where automation risk is highest, respectively, are TRC1 NUTS II Region (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) with 58 percent, TR21 NUTS II

Region (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) with 58 percent, TR32 NUTS II Region (Aydın, Muğla, Denizli) with 58 percent, TR82 NUTS II Region (Kastamonu, Sinop, Çankırı) with 57 percent and TR52 NUTS II Region (Konya, Karaman) with 56 percent. Figure 6 provides the regional results of automation impact by NUTS II.

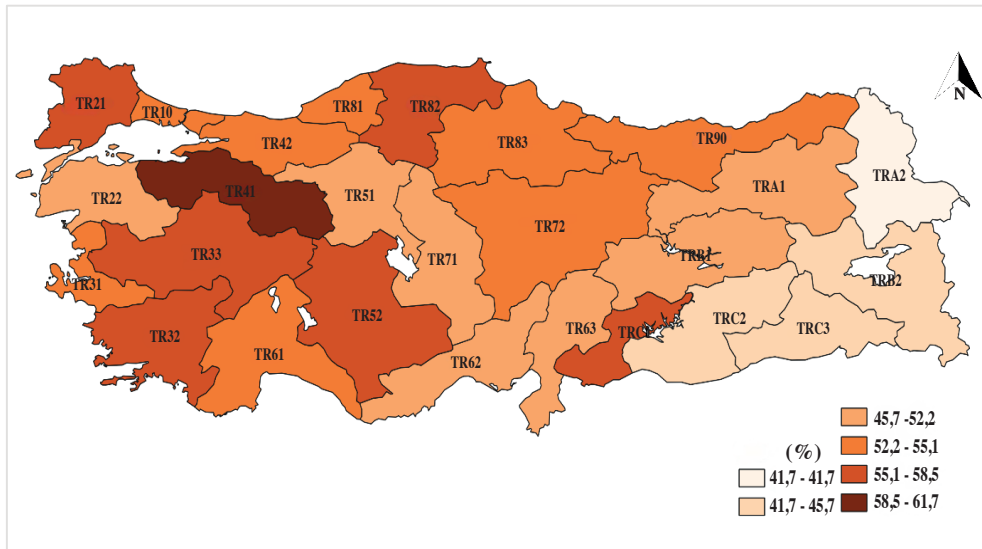


Figure 6: Distribution of High-Risk Jobs by NUTS II
 (Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

Furthermore, Figure 7 provides a detailed breakdown of the automation impact on labour by provinces. According to Figure 7, the top five provinces with high automation risk are Karaman with 65 percent, Bursa

with 63 percent, Uşak with 62 percent, Denizli with 62 percent, and Bolu with 61 percent. The automation risks of jobs by NUTS III and NUTS II regions can be found in Annex 2 and Annex 3, respectively.

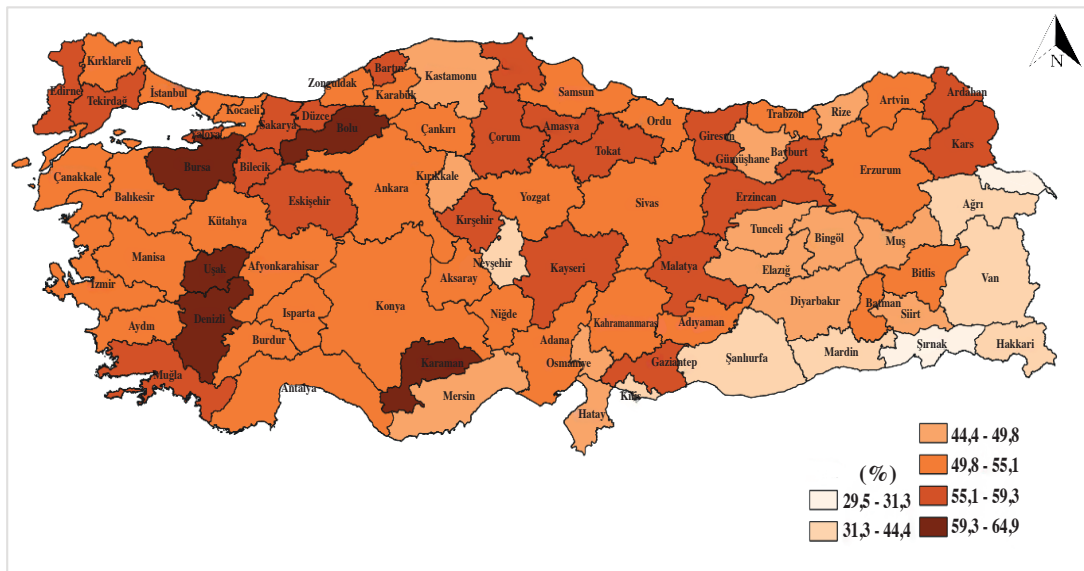


Figure 7: Distribution of High-Risk Jobs by NUTS III
 (Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

It is observed that the economic activities of regions characterized by a strong presence of manufacturing employment have a high proportion of employees who are likely to be replaced by technology. In Figure 8, correlation coefficient of 65 percent between the number of employees in the manufacturing sector

and automation risk at the provincial level indicates a moderate positive correlation. Similarly, a correlation coefficient of 69 percent at the regional level indicates a strong positive correlation. The blue dots on the graph represent NUTS II and NUTS III regions. This suggests that as the number of employees

in the manufacturing sector increases, there is a tendency for automation risk to increase as well. On the other hand, Table 3 presents data on regional

distribution of employees in high-risk occupations and the share of manufacturing employees in the top five and bottom five provinces and regions.

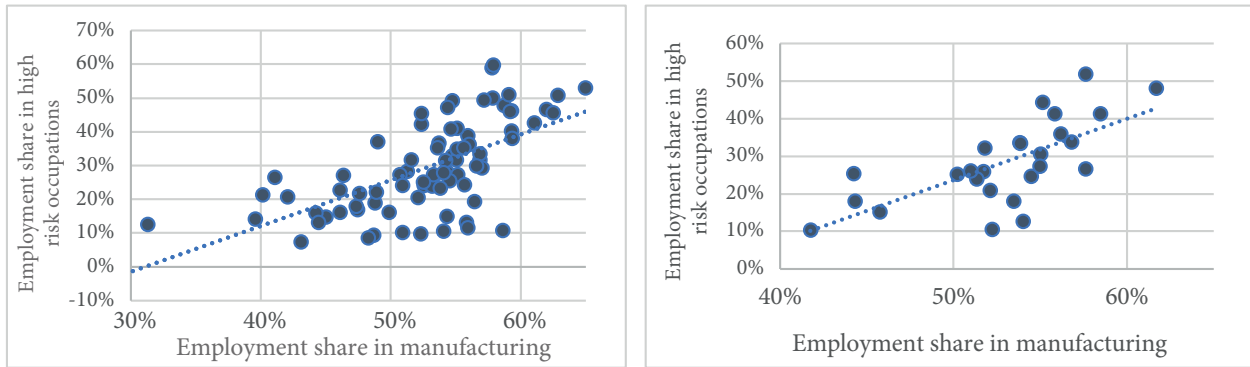


Figure 8: Correlation Between Automation Risk and Manufacturing Employment in NUTS III (left) and in NUTS II (right)
(Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

Table 3: Regional Distribution of Employees in High-Risk Occupations and the Share of Manufacturing Employees (in the top five and bottom five by automation risk) (Source: Compiled by the author using microdata obtained from the EIS.)

NUTS III Region	Employment in High Risk Occupations	Employment in Manufacture	NUTS II Regions	Employment in High Risk Occupations	Employment in Manufacture
Karaman	0.65	0.53	TR41 NUTS II (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	0.62	0.48
Bursa	0.63	0.51	TRC1 NUTS II (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	0.58	0.41
Uşak	0.62	0.46	TR21 NUTS II (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	0.58	0.52
Denizli	0.62	0.47	TR32 NUTS II (Aydın, Denizli, Muğla)	0.58	0.27
Bolu	0.61	0.43	TR82 NUTS II (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	0.57	0.34
...					
Mardin	0.41	0.27	TR71 NUTS II (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	0.50	0.25
Şanlıurfa	0.40	0.21	TRB2 NUTS II (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	0.46	0.15
Ağrı	0.40	0.14	TRC2 NUTS II (Şanlıurfa, Diyarbakır)	0.44	0.18
Iğdır	0.31	0.13	TRC3 NUTS II (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	0.44	0.25
Şırnak	0.30	0.07	TRA2 NUTS II (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	0.42	0.10

Additionally, the correlation coefficient between automation risk of occupations and employment in services sectors in NUTS III regions is negative with the coefficient 70 percent. Correlation coefficient is 72 percent for NUTS II regions. Similarly, there is a

negative relation between share of employment in high risk occupations and service employment in NUTS II regions. This could be attributed to the inherent characteristics of the service sector. Service sectors like healthcare, education, and justice, as

well as managerial services and artistic, scientific or intellectual activities involve creative and critical thinking, require human interaction, negotiation and problem-solving skills. Tasks in this area are generally non-repetitive and unpredictable, making them difficult to automate for machines. Therefore, these

sectors are more likely to experience engineering bottlenecks compared to manufacturing. Figure 9 demonstrates the correlation for NUTS II and NUTS III regions respectively, and blue dots represent regions and provinces.

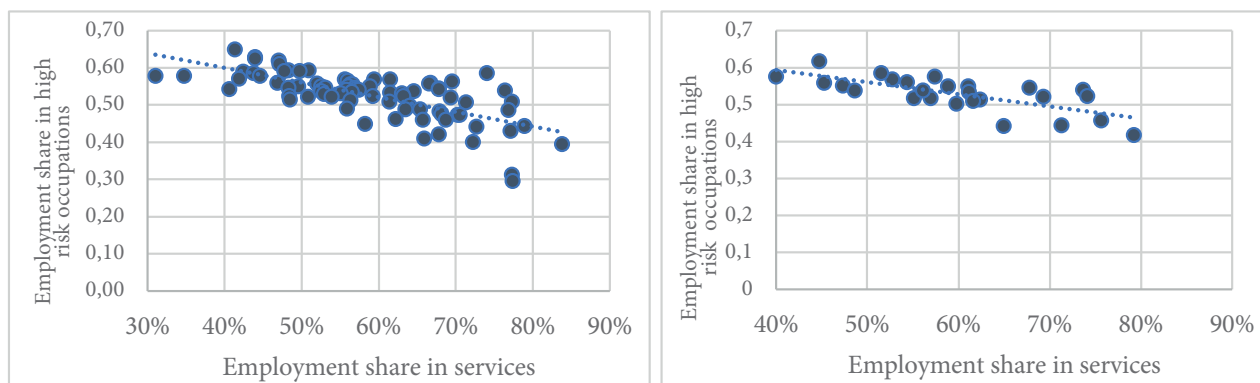


Figure 9: Correlation Between Automation Risk and Services Employment in NUTS III (left) and in NUTS II (right)
(Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

Lastly, the correlation between employees in the agriculture sector and a high automation risk of job has been observed to be weak (26 percent). This may stem from a lack of comprehensive data on registered workers within the agriculture sector.

Considering that new generation technologies like robots and artificial intelligence are highly capable of executing predictable and repeatable tasks, it is anticipated that provinces and regions with a robust manufacturing sector will likely experience significant impacts. However, it's important to note that correlation does not imply causation. One reason for the high proportion of jobs susceptible to automation is the presence of low technology level production in manufacturing. These high-risk regions stand out for their manufacturing sectors with low levels of technology, including food, textiles, clothing, leather, wood, and paper production. This phenomenon can be attributed to the predominance

of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the manufacturing sector in Türkiye, which typically operate with medium to low technology levels and do not require highly skilled labour contributing significantly to spatial differentiation. Furthermore, according to Turkish Statistical Institute's labour force statistics, as of 2023, still 43 percent of those currently employed have less than a high school education, 26 percent have a high school degree, and 30 percent have a bachelor's degree (TURKSTAT, 2023). These regions, categorized as relatively developed regions⁴, are distinguished by their significant contributions to the manufacturing industry. For instance, Bursa NUTS III Region is in the highest development category. NUTS III Regions such as Bilecik, Bolu, Uşak, and Denizli rank second in development, while Karaman NUTS III Region is in third place. These regions need to embrace digital transformations to enhance their added value in the manufacturing

4 According to the Socio-Economic Development Index (SEDI) 2017 result. The Socio-Economic Development Index Studies (SEGE) analytically and objectively measure and compare the socio-economic development of NUTS II regions, NUTS III regions (provinces), and districts in Türkiye. These studies are carried out periodically by the General Directorate of Development Agencies (STB, 2017).

sector and boost their competitiveness in social and economic development. However, the workforce could be negatively impacted by these transformations. Unless the workforce is adequately prepared for the digitalization, they may face redundancy due to the technological changes, which could lead to potential job losses, particularly in these specific areas.

3. Conclusion and Discussion

Digital technologies are changing jobs, work practices, and social life. Additionally, cutting-edge technologies are creating new occupations or making some jobs redundant. Regardless of whether new technologies are complementing the skills of workers or substituting for them, it is most certain that its effect in all part of social and work life. For every individual to continue doing their job and actively participate in social life, they need to have digital skills. Equipping individuals with the skills required by the new era is essential for integrating them into the workforce and daily life. Mitigating the disruptive effects of new technologies, and ensuring the workforce's employability is obligation to sustain social well-being.

This article identifies the proportion of workers at risk of being replaced by digital technologies in both national and regional breakdowns. It has been identified that the spatial impact of transformation may vary across Türkiye. Digital transformation is inevitable to sustain international competitiveness and promote productivity-driven production. However, it is found that workforce is susceptible to the disruptive effects of transformation. Within

this context, if the skills of the current workforce are not developed to align with the qualifications required by new technologies, 54 percent of jobs in Türkiye may face the possible displacement due to the technological transformation. Additionally, it is important to note that 30 percent of employees are employed in medium-risk occupations. This situation may increase polarization in the labour market in future. Because while some jobs may be completely displaced by technology, many others are transformed by it. Adapting the workforce to the skills needed for both transforming and emerging professions should be a key priority in public policy. Without this adaptation, there is a significant risk of facing the detrimental impacts of digital transformation on welfare. Considering all, policymakers are thus confronted with challenging dilemmas finding the balance between encouraging automation to boost productivity in regions and handling job losses resulting from it. Policies should consider both the skills of workers and the adaptation of businesses (particularly SMEs) for digital age.

The unequal effects of automation among different regions may exacerbate disparities in employment conditions. Deteriorating labour welfare may further increase this difference in Türkiye, which has already a high regional disparity. This persistent inequality among regions underscores the need for a spatially-focused approach in policy design and implementation. Hence, to ensure that digital transformation is inclusive for both individuals and regions, it is imperative to design regional digital transformation programmes that consider socio-economic disparities and factors such as infrastructure, businesses, and workforce.

Disclosure

Declaration of Conflict

No potential conflict of interest has been declared by the author.

Fund Support

No funding was received from any official, commercial, or non-profit organization for this Study.

Compliance with Ethical Standards

It has been declared by the author that the tools and methods used in the Study do not require Ethics Committee Permission.

Ethics Statement

It has been declared by the author that all the studies used are stated in the bibliography.

References

- Acemoglu, D., and Autor, D. (2010). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earning. In O. Ashenfelter and, D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics 2010*. Amsterdam: North Holland, 1043-1171.
- Arntz, M., Gregory, T., and Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Paris*: OECD Publishing, 19-25.
- Autor, D. H., and Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103 (5), 1553-1597.
- Autor, D. H., Levy, F., and Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279-1333.
- Autor, D., and Salomons, A. (2018) Is Automation Labor Share-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2018, 1-63.
- Brynjolfsson, E., and McAfee, A. (2011). *Race Against The Machine*. Lexington, Massachusetts: Digital Frontier Press.
- Crowley, F., and Doran, J. (2019). *Automation and Irish Towns: Who's Most at Risk?* Cork: Spatial and Regional Economics Research Centre, Department of Economics, University College Cork.
- Dao M. C., Das M., Koczan Z., and Lian W. (2017). Why Is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence. International Monetary Fund, Working Paper No: 2017/169, 36-38.
- Frey, C. B., and Osborne, M. A. (2013). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? *Oxford*, Oxford Martin Programme on Technology and Employment, 18-41.
- Goos, M., Manning, A., and Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104 (8), 2509-2526.
- Graetz, G., and Michaels, G. (2018). Robots at Work. *The Review of Economics and Statistics*, C (5), 753-768.
- ILO (International Labour Office). (2012). "International Standard Classification of Occupations Structure, Group Definitions and Correspondence Tables", <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms172572.pdf>, (Accessed: 13.02.2024).
- Karabarbounis, L., and Neiman, B. (2014). The Global Decline of the Labor Share. *The Quarterly Journal of Economics*, 129 (1), 61-103.
- Keynes, J. M. (1933). Economic Possibilities for Our Grandchildren (1930). In *Essays in Persuasion*. New York: W.W. Norton&Co., 358-373.
- Michaels, G., Natraj, A., and Van Reenen, J. (2014). Has ICT Polarized Skill Demand? Evidence from Eleven Countries over 25 Years. *Review of Economics and Statistics*, 96 (1), 60-77.
- Ministry of Industry and Technology. (2019). "Entrepreneur Information System Database (EIS)", "İşyeri Kayıt, Net Satışlar ve İstihdam", <https://eis.sanayi.gov.tr>, (Accessed: 25.02.2024).
- Mokyr, J., Vickers, C., and Ziebarth, L. N. (2015). The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is this Time Different? *Journal of Economic Perspectives*, 29, 31-50.
- Nedelkoska, L., and Quintini, G. (2018). Automation, Skills Use and Training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, *Paris*: OECD Publications, 47-49.
- OECD. (2018a). Automation, Skills Use and Training. *Paris*: OECD Publications, 47.
- OECD. (2018b). Job Creation and Local Economic Development. *Paris*, OECD Publications, 26-29, 40.
- Pouliakas, K. (2018). "Automation Risk in the EU Labour Market: A Skill-Needs Approach", https://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf, (Accessed: 05.04.2024).
- Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *The Journal of Political Economy*, 98, 71-102.
- STB (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı). (2017). "Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmaları (SEGE)", <https://www.sanayi.gov.tr/merkez-birimi/b94224510b7b/sege/il-sege-raporlari>, (Accessed: 02.05.2024).
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper and Brothers.
- TURKSTAT (Turkish Statistical Institution). (2019). "Labour Force Statistics", <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, (Accessed: 27.02.2024).
- TURKSTAT (Turkish Statistical Institution). (2023). "Labour Force Statistics", <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>, (Accessed: 25.02.2024).
- US Bureau of Labor Statistics. "Standard Occupational Classification", https://www.bls.gov/soc/ISCO_SOC_Crosswalk.xls, (Accessed: 25.01.2024).
- WB (World Bank). (2016). *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Washington DC: World Bank.

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Source: Calculated by the author.)

ISCO-08	Automation Risk
1111 Legislators	0.07
1112 Senior government officials	0.06
1113 Traditional chiefs and heads of villages	0.02
1114 Senior officials of special-interest organizations	0.14
1120 Managing directors and chief executives	0.09
1211 Finance managers	0.07
1212 Human resource managers	0.32
1213 Policy and planning managers	0.25
1219 Business services and administration managers not elsewhere classified	0.36
1221 Sales and marketing managers	0.01
1222 Advertising and public relations managers	0.03
1223 Research and development managers	0.02
1311 Agricultural and forestry production managers	0.05
1312 Aquaculture and fisheries production managers	0.05
1321 Manufacturing managers	0.03
1322 Mining managers	0.25
1323 Construction managers	0.07
1324 Supply, distribution and related managers	0.59
1330 Information and communications technology service managers	0.04
1341 Child care services managers	0.02
1342 Health services managers	0.01
1343 Aged care services managers	0.08
1344 Social welfare managers	0.01
1345 Education managers	0.01
1346 Financial and insurance services branch managers	0.11
1349 Professional services managers not elsewhere classified	0.25
1411 Hotel managers	0.00
1412 Restaurant managers	0.08
1420 Retail and wholesale trade managers	0.16
1431 Sports, recreation and cultural centre managers	0.17
1439 Services managers not elsewhere classified	0.25
2111 Physicists and astronomers	0.07
2112 Meteorologists	0.67
2113 Chemists	0.06
2114 Geologists and geophysicists	0.32
2120 Mathematicians, actuaries and statisticians	0.15
2131 Biologists, botanists, zoologists and related professionals	0.08
2132 Farming, forestry and fisheries advisers	0.01
2133 Environmental protection professionals	0.02
2141 Industrial and production engineers	0.03
2142 Civil engineers	0.02
2143 Environmental engineers	0.02
2144 Mechanical engineers	0.13

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
2145 Chemical engineers	0.02
2146 Mining engineers, metallurgists and related professionals	0.09
2149 Engineering professionals not elsewhere classified	0.03
2151 Electrical engineers	0.10
2152 Electronics engineers	0.12
2153 Telecommunications engineers	0.03
2161 Building architects	0.02
2162 Landscape architects	0.05
2163 Product and garment designers	0.03
2164 Town and traffic planners	0.13
2165 Cartographers and surveyors	0.63
2166 Graphic and multimedia designers	0.05
2211 Generalist medical practitioners	0.00
2212 Specialist medical practitioners	0.00
2221 Nursing professionals	0.01
2222 Midwifery professionals	0.01
2230 Traditional and complementary medicine professionals	0.02
2240 Paramedical practitioners	0.14
2250 Veterinarians	0.04
2261 Dentists	0.02
2262 Pharmacists	0.01
2263 Environmental and occupational health and hygiene professionals	0.11
2264 Physiotherapists	0.02
2265 Dieticians and nutritionists	0.00
2266 Audiologists and speech therapists	0.00
2267 Optometrists and ophthalmic opticians	0.14
2269 Health professionals not elsewhere classified	0.01
2310 University and higher education teachers	0.03
2320 Vocational education teachers	0.10
2330 Secondary education teachers	0.01
2341 Primary school teachers	0.09
2342 Early childhood educators	0.08
2351 Education methods specialists	0.00
2352 Special needs teachers	0.01
2353 Other language teachers	0.11
2354 Other music teachers	0.13
2355 Other arts teachers	0.07
2356 Information technology trainers	0.01
2359 Teaching professionals not elsewhere classified	0.01
2411 Accountants	0.96
2412 Financial and investment advisers	0.41
2413 Financial analysts	0.46
2421 Management and organization analysts	0.07
2422 Policy administration professionals	0.23

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
2423 Personnel and careers professionals	0.24
2424 Training and staff development professionals	0.01
2431 Advertising and marketing professionals	0.32
2432 Public relations professionals	0.18
2433 Technical and medical sales professionals (excluding ICT)	0.16
2434 Information and communications technology sales professionals	0.11
2511 Systems analysts	0.01
2512 Software developers	0.09
2513 Web and multimedia developers	0.20
2514 Applications programmers	0.48
2519 Software and applications developers and analysts not elsewhere classified	0.22
2521 Database designers and administrators	0.03
2522 Systems administrators	0.03
2523 Computer network professionals	0.09
2529 Database and network professionals not elsewhere classified	0.22
2611 Lawyers	0.04
2612 Judges	0.52
2619 Legal professionals not elsewhere classified	0.06
2621 Archivists and curators	0.38
2622 Librarians and related information professionals	0.52
2631 Economists	0.43
2632 Sociologists, anthropologists and related professionals	0.11
2633 Philosophers, historians and political scientists	0.17
2634 Psychologists	0.01
2635 Social work and counselling professionals	0.04
2636 Religious professionals	0.02
2641 Authors and related writers	0.33
2642 Journalists	0.08
2643 Translators, interpreters and other linguists	0.21
2651 Visual artists	0.04
2652 Musicians, singers and composers	0.04
2653 Dancers and choreographers	0.07
2654 Film, stage and related directors and producers	0.12
2655 Actors	0.37
2656 Announcers on radio, television and other media	0.30
2659 Creative and performing artists not elsewhere classified	0.15
3111 Chemical and physical science technicians	0.70
3112 Civil engineering technicians	0.56
3113 Electrical engineering technicians	0.83
3114 Electronics engineering technicians	0.84
3115 Mechanical engineering technicians	0.48
3116 Chemical engineering technicians	0.24
3117 Mining and metallurgical technicians	0.58
3118 Draughtspersons	0.51

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
3119 Physical and engineering science technicians not elsewhere classified	0.34
3121 Mining supervisors	0.17
3122 Manufacturing supervisors	0.02
3123 Construction supervisors	0.17
3131 Power production plant operators	0.61
3132 Incinerator and water treatment plant operators	0.60
3133 Chemical processing plant controllers	0.85
3134 Petroleum and natural gas refining plant operators	0.83
3135 Metal production process controllers	0.88
3139 Process control technicians not elsewhere classified	0.36
3141 Life science technicians (excluding medical)	0.54
3142 Agricultural technicians	0.97
3143 Forestry technicians	0.42
3151 Ships' engineers	0.04
3152 Ships' deck officers and pilots	0.15
3153 Aircraft pilots and related associate professionals	0.25
3154 Air traffic controllers	0.07
3155 Air traffic safety electronics technicians	0.84
3211 Medical imaging and therapeutic equipment technicians	0.26
3212 Medical and pathology laboratory technicians	0.69
3213 Pharmaceutical technicians and assistants	0.92
3214 Medical and dental prosthetic technicians	0.47
3221 Nursing associate professionals	0.06
3222 Midwifery associate professionals	0.06
3230 Traditional and complementary medicine associate professionals	0.06
3240 Veterinary technicians and assistants	0.44
3251 Dental assistants and therapists	0.60
3252 Medical records and health information technicians	0.91
3253 Community health workers*	0.44
3254 Dispensing opticians	0.71
3255 Physiotherapy technicians and assistants	0.19
3256 Medical assistants	0.30
3257 Environmental and occupational health inspectors and associates	0.53
3258 Ambulance workers	0.05
3259 Health associate professionals not elsewhere classified	0.20
3311 Securities and finance dealers and brokers	0.05
3312 Credit and loans officers	0.51
3313 Accounting associate professionals	0.98
3314 Statistical, mathematical and related associate professionals	0.77
3315 Valuers and loss assessors	0.95
3321 Insurance representatives	0.66
3322 Commercial sales representatives	0.85
3323 Buyers	0.64

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
3324 Trade brokers	0.36
3331 Clearing and forwarding agents	0.99
3332 Conference and event planners	0.04
3333 Employment agents and contractors	0.97
3334 Real estate agents and property managers	0.68
3339 Business services agents not elsewhere classified	0.30
3341 Office supervisors	0.01
3342 Legal secretaries	0.98
3343 Administrative and executive secretaries	0.68
3344 Medical secretaries	0.85
3351 Customs and border inspectors	0.06
3352 Government tax and excise officials	0.93
3353 Government social benefits officials	0.39
3354 Government licensing officials	0.27
3355 Police inspectors and detectives	0.17
3359 Regulatory government associate professionals not elsewhere classified	0.94
3411 Legal and related associate professionals	0.66
3412 Social work associate professionals	0.13
3413 Religious associate professionals	0.40
3421 Athletes and sports players	0.28
3422 Sports coaches, instructors and officials	0.37
3423 Fitness and recreation instructors and programme leaders	0.07
3431 Photographers	0.02
3432 Interior designers and decorators	0.17
3433 Gallery, museum and library technicians	0.54
3434 Chefs	0.37
3435 Other artistic and cultural associate professionals	0.61
3511 Information and communications technology operations technicians	0.78
3512 Information and communications technology user support technicians	0.65
3513 Computer network and systems technicians	0.65
3514 Web technicians	0.03
3521 Broadcasting and audio-visual technicians	0.60
3522 Telecommunications engineering technicians	0.84
4110 General office clerks	0.97
4120 Secretaries (general)	0.96
4131 Typists and word processing operators	0.81
4132 Data entry clerks	0.99
4211 Bank tellers and related clerks	0.97
4212 Bookmakers, croupiers and related gaming workers	0.62
4213 Pawnbrokers and money-lenders	0.84
4214 Debt-collectors and related workers	0.95
4221 Travel consultants and clerks	0.26
4222 Contact centre information clerks	0.76
4223 Telephone switchboard operators	0.97

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
4224 Hotel receptionists	0.58
4225 Enquiry clerks	0.91
4226 Receptionists (general)	0.96
4227 Survey and market research interviewers	0.94
4229 Client information workers not elsewhere classified	0.70
4311 Accounting and bookkeeping clerks	0.97
4312 Statistical, finance and insurance clerks	0.97
4313 Payroll clerks	0.97
4321 Stock clerks	0.86
4322 Production clerks	0.88
4323 Transport clerks	0.96
4411 Library clerks	0.97
4412 Mail carriers and sorting clerks	0.86
4413 Coding, proof-reading and related clerks	0.84
4414 Scribes and related workers	0.41
4415 Filing and copying clerks	0.95
4416 Personnel clerks	0.90
4419 Clerical support workers not elsewhere classified	0.92
5111 Travel attendants and travel stewards	0.38
5112 Transport conductors	0.39
5113 Travel guides	0.35
5120 Cooks	0.73
5131 Waiters	0.90
5132 Bartenders	0.77
5141 Hairdressers	0.33
5142 Beauticians and related workers	0.37
5151 Cleaning and housekeeping supervisors in offices, hotels and other establishments	0.94
5152 Domestic housekeepers	0.94
5153 Building caretakers	0.66
5161 Astrologers, fortune-tellers and related workers	0.40
5162 Companions and valets	0.41
5163 Undertakers and embalmers	0.37
5164 Pet groomers and animal care workers	0.46
5165 Driving instructors	0.13
5169 Personal services workers not elsewhere classified	0.97
5211 Stall and market salespersons	0.94
5212 Street food salespersons	0.90
5221 Shopkeepers	0.16
5222 Shop supervisors	0.28
5223 Shop sales assistants	0.95
5230 Cashiers and ticket clerks	0.90
5241 Fashion and other models	0.98
5242 Sales demonstrators	0.51
5243 Door to door salespersons	0.94

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
5244 Contact centre salespersons	0.99
5245 Service station attendants	0.43
5246 Food service counter attendants	0.93
5249 Sales workers not elsewhere classified	0.97
5311 Child care workers	0.08
5312 Teachers' aides	0.56
5321 Health care assistants	0.47
5322 Home-based personal care workers	0.40
5329 Personal care workers in health services not elsewhere classified	0.59
5411 Fire-fighters	0.09
5412 Police officers	0.22
5413 Prison guards	0.31
5414 Security guards	0.83
5419 Protective services workers not elsewhere classified	0.46
6111 Field crop and vegetable growers	0.72
6112 Tree and shrub crop growers	0.72
6113 Gardeners, horticultural and nursery growers	0.74
6114 Mixed crop growers	0.72
6121 Livestock and dairy producers	0.76
6122 Poultry producers	0.76
6123 Apiarists and sericulturists	0.76
6129 Animal producers not elsewhere classified	0.76
6130 Mixed crop and animal producers	0.80
6210 Forestry and related workers	0.79
6221 Aquaculture workers	0.76
6222 Inland and coastal waters fishery workers	0.70
6223 Deep-sea fishery workers	0.70
6224 Hunters and trappers	0.67
6310 Subsistence crop farmers	0.87
6320 Subsistence livestock farmers	0.87
6330 Subsistence mixed crop and livestock farmers	0.87
6340 Subsistence fishers, hunters, trappers and gatherers	0.80
7111 House builders	0.07
7112 Bricklayers and related workers	0.82
7113 Stonemasons, stone cutters, splitters and carvers	0.86
7114 Concrete placers, concrete finishers and related workers	0.88
7115 Carpenters and joiners	0.72
7119 Building frame and related trades workers not elsewhere classified	0.59
7121 Roofers	0.90
7122 Floor layers and tile setters	0.82
7123 Plasterers	0.75
7124 Insulation workers	0.74
7125 Glaziers	0.73
7126 Plumbers and pipe fitters	0.49

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
7127 Air conditioning and refrigeration mechanics	0.33
7131 Painters and related workers	0.81
7132 Spray painters and varnishers	0.80
7133 Building structure cleaners	0.81
7211 Metal moulders and coremakers	0.81
7212 Welders and flamecutters	0.78
7213 Sheet-metal workers	0.78
7214 Structural-metal preparers and erectors	0.71
7215 Riggers and cable splicers	0.89
7221 Blacksmiths, hammersmiths and forging press workers	0.93
7222 Toolmakers and related workers	0.77
7223 Metal working machine tool setters and operators	0.87
7224 Metal polishers, wheel grinders and tool sharpeners	0.93
7231 Motor vehicle mechanics and repairers	0.65
7232 Aircraft engine mechanics and repairers	0.36
7233 Agricultural and industrial machinery mechanics and repairers	0.62
7234 Bicycle and related repairers	0.47
7311 Precision-instrument makers and repairers	0.56
7312 Musical instrument makers and tuners	0.46
7313 Jewellery and precious-metal workers	0.95
7314 Potters and related workers	0.47
7315 Glass makers, cutters, grinders and finishers	0.84
7316 Sign writers, decorative painters, engravers and etchers	0.95
7317 Handicraft workers in wood, basketry and related materials	0.04
7318 Handicraft workers in textile, leather and related materials	0.52
7319 Handicraft workers not elsewhere classified	0.04
7321 Pre-press technicians	0.57
7322 Printers	0.83
7323 Print finishing and binding workers	0.95
7411 Building and related electricians	0.15
7412 Electrical mechanics and fitters	0.64
7413 Electrical line installers and repairers	0.05
7421 Electronics mechanics and servicers	0.54
7422 Information and communications technology installers and servicers	0.58
7511 Butchers, fishmongers and related food preparers	0.85
7512 Bakers, pastry-cooks and confectionery makers	0.89
7513 Dairy-products makers	0.79
7514 Fruit, vegetable and related preservers	0.61
7515 Food and beverage tasters and graders	0.68
7516 Tobacco preparers and tobacco products makers	0.75
7521 Wood treaters	0.66
7522 Cabinet-makers and related workers	0.92
7523 Woodworking-machine tool setters and operators	0.97
7531 Tailors, dressmakers, furriers and hatters	0.84

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
7532 Garment and related pattern-makers and cutters	0.53
7533 Sewing, embroidery and related workers	0.82
7534 Upholsterers and related workers	0.39
7535 Pelt dressers, tanners and fellmongers	0.41
7536 Shoemakers and related workers	0.52
7541 Underwater divers	0.18
7542 Shotfirers and blasters	0.48
7543 Product graders and testers (excluding foods and beverages)	0.98
7544 Fumigators and other pest and weed controllers	0.73
7549 Craft and related workers not elsewhere classified	0.51
8111 Miners and quarriers	0.70
8112 Mineral and stone processing plant operators	0.89
8113 Well drillers and borers and related workers	0.77
8114 Cement, stone and other mineral products machine operators	0.88
8121 Metal processing plant operators	0.88
8122 Metal finishing, plating and coating machine operators	0.88
8131 Chemical products plant and machine operators	0.85
8132 Photographic products machine operators	0.99
8141 Rubber products machine operators	0.82
8142 Plastic products machine operators	0.91
8143 Paper products machine operators	0.81
8151 Fibre preparing, spinning and winding machine operators	0.96
8152 Weaving and knitting machine operators	0.73
8153 Sewing machine operators	0.89
8154 Bleaching, dyeing and fabric cleaning machine operators	0.97
8155 Fur and leather preparing machine operators	0.87
8156 Shoemaking and related machine operators	0.97
8157 Laundry machine operators	0.71
8159 Textile, fur and leather products machine operators not elsewhere classified	0.87
8160 Food and related products machine operators	0.82
8171 Pulp and papermaking plant operators	0.74
8172 Wood processing plant operators	0.86
8181 Glass and ceramics plant operators	0.81
8182 Steam engine and boiler operators	0.89
8183 Packing, bottling and labelling machine operators	0.98
8189 Stationary plant and machine operators not elsewhere classified	0.92
8211 Mechanical machinery assemblers	0.81
8212 Electrical and electronic equipment assemblers	0.92
8219 Assemblers not elsewhere classified	0.97
8311 Locomotive engine drivers	0.68
8312 Railway brake, signal and switch operators	0.56
8321 Motorcycle drivers	0.48
8322 Car, taxi and van drivers	0.57
8331 Bus and tram drivers	0.61

Annex 1: Automation Risk of Occupation in ISCO-08 (Cont'd)

ISCO-08	Automation Risk
8332 Heavy truck and lorry drivers	0.41
8341 Mobile farm and forestry plant operators	0.83
8342 Earthmoving and related plant operators	0.89
8343 Crane, hoist and related plant operators	0.65
8344 Lifting truck operators	0.48
8350 Ships' deck crews and related workers	0.73
9111 Domestic cleaners and helpers	0.69
9112 Cleaners and helpers in offices, hotels and other establishments	0.57
9121 Hand launderers and pressers	0.81
9122 Vehicle cleaners	0.37
9123 Window cleaners	0.66
9129 Other cleaning workers	0.83
9211 Crop farm labourers	0.87
9212 Livestock farm labourers	0.87
9213 Mixed crop and livestock farm labourers	0.87
9214 Garden and horticultural labourers	0.91
9215 Forestry labourers	0.87
9216 Fishery and aquaculture labourers	0.85
9311 Mining and quarrying labourers	0.37
9312 Civil engineering labourers	0.88
9313 Building construction labourers	0.80
9321 Hand packers	0.38
9329 Manufacturing labourers not elsewhere classified	0.84
9331 Hand and pedal vehicle drivers	0.94
9332 Drivers of animal-drawn vehicles and machinery	0.70
9333 Freight handlers	0.51
9334 Shelf fillers	0.64
9411 Fast food preparers	0.88
9412 Kitchen helpers	0.85
9510 Street and related service workers	0.94
9520 Street vendors (excluding food)	0.94
9611 Garbage and recycling collectors	0.48
9612 Refuse sorters	0.93
9613 Sweepers and related labourers	0.70
9621 Messengers, package deliverers and luggage porters	0.89
9622 Odd job persons	0.64
9623 Meter readers and vending-machine collectors	0.90
9624 Water and firewood collectors	0.85
9629 Elementary workers not elsewhere classified	0.79

Annex 2: Employment Share in High-risk Occupation in NUTS III Regions (Source: Calculated by the author using microdata obtained from the EIS.)

Province Name	High Risk	Medium Risk	Low Risk
Karaman	0.649252311555877	0.258209352764354	0.0925383356797687
Bursa	0.628518229367113	0.232306682940597	0.139175087692291
Uşak	0.624793686816588	0.281823808541366	0.0933825046420466
Denizli	0.619385061235832	0.250626914653592	0.129988024110575
Bolu	0.609950052576236	0.296694269190326	0.0933556782334385
Sinop	0.593330622204148	0.323220821472143	0.0834485563237088
Bartın	0.592694122147138	0.301606528114242	0.10569934973862
Gaziantep	0.592411148724517	0.283305192590806	0.124283658684677
Sakarya	0.591593401075475	0.265591191695653	0.142815407228872
Yalova	0.590644153346954	0.28043504386492	0.128920802788126
Kahramanmaraş	0.586829723529183	0.300112765874713	0.113057510596104
Ardahan	0.586091328026812	0.312107247591119	0.10180142438207
Tekirdağ	0.578601324852519	0.289185314570082	0.132213360577398
Düzce	0.578183271177411	0.314970697922216	0.106846030900373
Bilecik	0.577743902439024	0.317868504772004	0.104387592788971
Kırklareli	0.571494042163153	0.310227619920562	0.118278337916285
Edirne	0.56980198019802	0.297220106626047	0.132977913175933
Çorum	0.568492162013915	0.304310170616935	0.12719766736915
Amasya	0.568281335522715	0.324712643678161	0.107006020799124
Kastamonu	0.565966536133856	0.33186187255251	0.102171591313635
Bayburt	0.56391997287216	0.326212275347575	0.109867751780264
Kütahya	0.559798050443677	0.324933339161603	0.11526861039472
Muğla	0.558917197452229	0.306533373534843	0.134549429012927
Eskişehir	0.55875323250529	0.297997805814591	0.143248961680119
Erzincan	0.557978108035953	0.311382041470143	0.130639850493904
Giresun	0.556197087158195	0.330013947906192	0.113788964935613
Tokat	0.556057955708109	0.334070431367372	0.109871612924519
Burdur	0.550969322539412	0.353376651043886	0.0956540264167022
Konya	0.550960334220077	0.317019992869484	0.132019672910439
Karabük	0.550620931628272	0.303817921610267	0.145561146761461
İzmir	0.550159170679944	0.302960691255524	0.146880138064531
Çankırı	0.547016426416359	0.334227287965136	0.118756285618505
Adıyaman	0.546844281743611	0.351603281133482	0.101552437122907
Kayseri	0.54605393369619	0.321882731321128	0.132063334982682
İstanbul	0.544777334964765	0.279503401895572	0.175719263139663
Manisa	0.543563306922086	0.323851720798286	0.132584972279629
Afyonkarahisar	0.543545791384408	0.347075115086642	0.109379093528949
Trabzon	0.543203786414239	0.335324311712553	0.121471901873208
Kırşehir	0.541820599970445	0.355992315649475	0.10218708438008
Ordu	0.540500437018517	0.32703213610586	0.132467426875622
Antalya	0.540119883642347	0.300420180413128	0.159459935944524

Annex 2: Employment Share in High-risk Occupation in NUTS III Regions (Cont'd)

Province Name	High Risk	Medium Risk	Low Risk
Samsun	0.537738867397691	0.323289025915477	0.138972106686833
Aksaray	0.536944294629787	0.339317358810386	0.123738346559827
Malatya	0.535881306508702	0.325160012470886	0.138958681020412
Adana	0.533320524378889	0.326091347551273	0.140588128069838
Niğde	0.532507089591429	0.358103140426426	0.109389769982145
Isparta	0.531583914274407	0.334287192913026	0.134128892812567
Çanakkale	0.529489135581628	0.350239385489556	0.120271478928816
Aydın	0.525191433292653	0.351999654394056	0.122808912313292
Yozgat	0.52502994011976	0.367065868263473	0.107904191616766
Kocaeli	0.523491712421344	0.328977746735735	0.147530540842921
Batman	0.523269758984874	0.344520097489265	0.132210143525862
Artvin	0.522901969042856	0.390228493208382	0.0868695377487628
Ankara	0.520832263720048	0.29444980043393	0.184717935846021
Zonguldak	0.515538014125467	0.348608226007478	0.135853759867054
Bahkesir	0.512434421203243	0.360671215409922	0.126894363386835
Erzurum	0.508982187011152	0.337387091890801	0.153630721098047
Sivas	0.508941196040922	0.355762566192575	0.135296237766503
Bitlis	0.506951259404645	0.368089630356559	0.124959110238796
Rize	0.498491162523351	0.382562149734157	0.118946687742492
Osmaniye	0.489860535243121	0.351488880512627	0.158650584244252
Mersin	0.488605592964463	0.381778533943591	0.129615873091946
Elazığ	0.487862753654811	0.385555313113681	0.126581933231508
Kars	0.486677407361507	0.39732308836287	0.115999504275623
Siirt	0.482306343743913	0.361794688656581	0.155898967599507
Muş	0.47561517278138	0.384827218619526	0.139557608599094
Bingöl	0.474051737819394	0.40850658625615	0.117441675924456
Diyarbakır	0.473337304338486	0.383911570272144	0.14275112538937
Kırkkale	0.463176064441887	0.387719875061647	0.149104060496466
Hatay	0.460899808266821	0.390110135105007	0.148990056628171
Tunceli	0.460600907029478	0.42687074829932	0.112528344671202
Gümüşhane	0.449699054170249	0.442992261392949	0.107308684436801
Van	0.443908059677772	0.42050579096887	0.135586149353358
Nevşehir	0.442003719200372	0.447078878041221	0.110917402758407
Hakkari	0.430501174628034	0.447729052466719	0.121769772905247
Kilis	0.420611646418098	0.47863426895685	0.100754084625052
Mardin	0.410315925209542	0.492806484295846	0.0968775904946118
Şanlıurfa	0.401269584008644	0.478768233387358	0.119962182603998
Ağrı	0.395365292764904	0.466566424907129	0.138068282327967
Iğdır	0.312545962641565	0.576996617149581	0.110457420208854
Şırnak	0.295399980793239	0.60650148852396	0.0980985306828003

Annex 3: Employment Share in High Risk Occupation in NUTS II Regions (Source: Calculated by the autor using microdata obtained from the EIS.)

Region Name	High Risk	Medium Risk	Low Risk
TR10 NUTS II Region (İstanbul)	0.544777334964765	0.279503401895572	0.175719263139663
TR21 NUTS II Region (Tekirdağ Edirne Kırklareli)	0.576201270308832	0.293569061536337	0.13022966815483
TR22 NUTS II Region (Balıkesir Çanakkale)	0.5170404893679	0.357853829048049	0.125105681584051
TR31 NUTS II Region (İzmir)	0.550159170679944	0.302960691255524	0.146880138064531
TR32 NUTS II Region (Aydın Denizli Muğla)	0.576113302463843	0.294414908820671	0.129471788715486
TR33 NUTS II Region (Manisa Afyonkarahisar Kütahya Uşak)	0.558025113434089	0.322591313977384	0.119383572588527
TR41 NUTS II Region (Bursa Eskişehir Bilecik)	0.616617433625915	0.244371894018714	0.139010672355371
TR42 NUTS II Region (Kocaeli Sakarya Düzce Bolu Yalova)	0.551140569986943	0.309620092030143	0.139239337982913
TR51 NUTS II Region (Ankara)	0.520832263720048	0.29444980043393	0.184717935846021
TR52 NUTS II Region (Konya Karaman)	0.561501515961462	0.310712930355547	0.127785553682991
TR61 NUTS II Region (Antalya Isparta Burdur)	0.539924225995331	0.305795308134862	0.154280465869806
TR62 NUTS II Region (Adana Mersin)	0.513142492572457	0.351220712233075	0.135636795194468
TR63 NUTS II Region (Hatay Kahramanmaraş Osmaniye)	0.517713935569881	0.347538431601479	0.13474763282864
TR71 NUTS II Region (Kırıkkale Aksaray Niğde Nevşehir Kırşehir)	0.502061919761273	0.380284316976127	0.117653763262599
TR72 NUTS II Region (Kayseri Sivas Yozgat)	0.538174577638506	0.331099702027055	0.130725720334438
TR81 NUTS II Region (Zonguldak Karabük Bartın)	0.538584814065296	0.328634763180367	0.132780422754337
TR82 NUTS II Region (Kastamonu Sinop Çankırı)	0.568075386585622	0.330370625226982	0.101553988187396
TR83 NUTS II Region (Samsun Tokat Çorum Amasya)	0.549790794979079	0.321712586510881	0.128496618510039
TR90 NUTS II Region (Trabzon Ordu Giresun Rize Atvin Gümüşhane)	0.534557142785058	0.344864995786637	0.120577861428305
TRA1 NUTS II Region (Erzurum Erzincan Bayburt)	0.522222222222222	0.331345224823486	0.146432552954292
TRA2 NUTS II Region (Ağrı Kars Iğdır Ardahan)	0.417387346381429	0.46038303980953	0.12222961380904
TRB1 NUTS II Region (Malatya Elazığ Bingöl Tunceli)	0.509741802629495	0.358923230309073	0.131334967061433
TRB2 NUTS II Region (Van Muş Bitlis Hakkari)	0.45732927910807	0.409058659571772	0.133612061320157
TRC1 NUTS II Region (Gaziantep Adıyaman Kilis)	0.584532675242234	0.294033501495992	0.121433823261773
TRC2 NUTS II Region (Şanlıurfa Diyarbakır)	0.44309687218403	0.423714501073965	0.133188626742005
TRC3 NUTS II Region (Mardin Batman Şırnak Siirt)	0.442345826594473	0.441361366992476	0.116292806413051

BÖLGESEL KALKINMA İÇİN TÜRKİYE'DE BÖLGELERİN ÖZGÜNLÜKLERİNE DUYARLI YENİ BİR YAKLAŞIM*

A NEW APPROACH SENSITIVE TO THE GENUINENESS OF REGIONS
FOR REGIONAL DEVELOPMENT IN TÜRKİYE

Zühal ÇELEBİ DENİZ¹
ORCID: 0000-0002-8614-9417

Güliden ERKUT²
ORCID: 0000-0001-5553-7751

Öz

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminde olan bölgesel gelişmişlik farkları ve buna bağlı olarak yaşanan çok boyutlu sorunlar, dünya genelinde artma eğilimi göstermektedir. 2000'lerin başında Avrupa Birliği'ne uyum süreciyle birlikte Türkiye'de bölgesel eşitsizlikler ve bölgesel gelişme politikaları ön plana çıkmış, bölgesel kalkınmayı hızlandırmak amacıyla kalkınma ajansları kurulmuştur. Bu araştırma ile Türkiye'nin; zengin kaynaklara ve üretim potansiyeline sahip olmakla birlikte birbirinden oldukça farklı gelişmişlik ve gelir düzeyindeki bölgelerinin geliştirilmesi için bölgelerin özgünlüklerine duyarlı yeni bir politika yaklaşımı önerisi yapılmaktadır. Araştırma kapsamında bölgelerin birbirinden farklı yapıları ve özgün nitelikleri; tarihsel ve kültürel birikimler ile yerleşim kademelenmesi, sosyoekonomik gelişmişlik ve rekabetçilik performansı, gelir düzeyi ve gelir dağılımı, ekonomik büyüme performansı, sektörel uzmanlaşma, üretimde teknoloji düzeyi ve çeşitlilik, nüfus ve beşeri sermaye, küresel ekonomiye entegrasyon olmak üzere 7 başlık altında incelenmiştir. Analizin ardından bu başlıkların her biri faktör olarak kabul edilerek 7 faktör ile uyumlu 16 göstergenin kullanılmasıyla bölgesel özgünlükler endeksi oluşturulmuştur. Elde edilen bulguların ışığında, her bir bölgenin tarihsel ve kültürel birikimleri, özgün nitelikleri ve farklı kapasiteleri göz önünde bulundurularak gelişmelerine yönelik ihtiyaçlarına göre yüksek gelirli bölgelerin ilerlemesine, orta gelirli bölgelerin gelişmesine ve düşük gelirli bölgelerin de çok yönlü gelişmesine ve kalkınmasına yönelik yaklaşımlar önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eşitsizlikler, Bölgesel Özgünlükler, Bölgesel Kalkınma.

Abstract

Regional disparities and related multidimensional problems, which are on the agenda of both developed and developing countries, tend to increase worldwide. With Türkiye's accession process to the European Union in the early 2000s, regional disparities and regional development policies came to the forefront, leading to the establishment of development agencies to accelerate regional development. This research proposes a new policy approach sensitive to the genuineness of regions for the development of Türkiye's regions which possess diverse levels of development and income despite having rich resources and production potential. The research analyzed the regions' diverse structures and genuine characteristics under seven headings: historical and cultural backgrounds and settlement hierarchy, socio-economic development and competitiveness, income levels and income distribution, economic growth performance, sectoral specialization, technology level and diversity in production, population and human capital, and integration level to the global economy. These headings were then treated as factors, and a regional genuineness index was created using 16 indicators aligned with the 7 factors. Based on the findings, tailored approaches were proposed to promote the advancement of high-income regions, the development of middle-income regions, and the versatile development of low-income regions, considering their distinct historical and cultural backgrounds, genuine capacities, and improvement needs.

Keywords: Inequalities, Regional Genuineness, Regional Development.

* Bu araştırma makalesi, Prof. Dr. Güliden Erkut danışmanlığında 13.04.2023 tarihinde tamamlanan "Türkiye'de Bölgesel Gelişme ve Kalkınma Ajansları: Bölgeler Arası Performans Değerlendirme Modeli" başlıklı Doktora Tezinden üretilmiştir (Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2023).

1 Dr., Uzman, Karacadağ Kalkınma Ajansı, zcelebi@karacadag.gov.tr

2 Prof. Dr. (Em.), İstanbul Teknik Üniversitesi, gerkut@itu.edu.tr

Giriş

Türkiye; Asya, Avrupa ve Afrika kıtalarının birbirine yaklaştığı bir konumda ve ana geçiş rotaları üstünde yer alan özel bir coğrafyaya sahiptir. Özel konumunun, doğal ve kültürel zenginliklerinin de etkisi ile Türkiye coğrafyası tarihteki birçok dönüşüm ve kırılma anlarına tanıklık etmiş ve bunlardan etkilenmiştir. Zaman içinde yaşanan değişimler ve tarihsel birikimin de bir sonucu olarak Türkiye’nin farklı bölgeleri arasında sosyokültürel gelişmişlik ve gelir düzeyi bakımından büyük farklar bulunmaktadır. İlgili yazında bölgesel eşitsizlikler olarak nitelenen bölgesel gelir farkları, üretime ve ekonomik faaliyetlere bağlı olarak yaratılan zenginliğin ülke coğrafyasında dengesiz dağılımı veya belli bölgelerde birikimiyle oluşmakta; zaman içinde nüfusun, altyapının, yatırımların, bilgi ve teknolojinin de belli merkezlerde yoğunlaşması ile daha da derinleşmekte ve çok boyutlu sorunlara yol açmaktadır (Farole, 2013: 15).

Bölgesel eşitsizlikler ve buna bağlı olarak yaşanan coğrafi hoşnutsuzluklar, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) başta olmak üzere hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde artmaktadır (McCann, 2020). 2000 sonrasında yapılan birçok araştırma, metropollerin ve merkezlerin giderek zenginleştiğini; orta ve küçük ölçekli şehirler ile kırsal alanlara karşı rekabet üstünlüğü edindiğini; sermayenin, nüfusun daha küçük bir bölümünde yoğunlaştığını göstermektedir (Iammarino vd., 2019; Pike vd., 2017: 133; McCann, 2020; Farole, 2013). Iammarino ve diğerleri (2019), 2000 sonrasında Avrupa Birliği (AB) coğrafyasında bölgesel gelişmişlik farklarının artmasının, Avrupa’nın ekonomik ilerleyişi ve sosyal uyumu için bir risk oluşturduğunu ve uygulanmakta olan yer temelli politikaları tamamlayıcı olarak yeni ve farklı “mekana duyarlı” (place-sensitive) bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.

Son 20 yılda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında kişi başına düşen gelirden bir miktar yakınsama gerçekleşmiş olmasına karşın, üye ülkelerin yarısından çoğunda özellikle yüksek gelirli ülkelerde ve hızlı büyüyen Doğu Avrupa ülkelerinde bölgesel eşitsizlikler artmış, diğer yandan Almanya,

Finlandiya, Norveç ve Yeni Zelanda gibi yüksek gelirli ülkeler ile düşük ekonomik büyüme görülen İspanya, Yunanistan ve Portekiz gibi ülkelerde bölgesel eşitsizlikler azalma eğilimi göstermiştir (OECD, 2023: 11). Bu eğilimler doğru politikalar ve yerinde müdahaleler ile bölgesel dengesizliklerin azaltılmasının mümkün olduğunu göstermektedir. Dijkstra ve diğerleri (2015), ekonomik krizlerin yerel ekonomiler üzerindeki etkilerine dair yaptıkları araştırma ile orta ölçekli şehirlerin ve kentsel alanlara uzak olmayan kırsal bölgelerin, metropollere ve büyük şehirlere kıyasla krizlere karşı daha dirençli olduğunu, dengeli büyüme stratejilerinin gerekliliğini göstermişlerdir.

OECD verilerine göre Türkiye, bölgesel eşitsizlikler bakımından OECD ülkeleri içinde ve AB ülkeleri arasında üst sıralarda yer almaktadır (OECD, 2023: 39). Türkiye’de bölgesel gelişme politikaları 1960’larda başlayan kalkınma politikaları içinde ele alınmaya başlanmış olsa da, 2000 sonrasında AB’ye uyum sürecinde ön plana çıkmıştır. Bölgesel kalkınmayı hızlandırmak suretiyle eşitsizliklerin azaltılması amacıyla; 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun (RG, 2006) kapsamında 2010 yılına kadar İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2 bölgelerinde 26 kalkınma ajansı faaliyete geçirilmiştir. 2004-2021 yılları arasında Türkiye’nin düşük gelirli bölgelerinin Türkiye ortalamasına yakınsama durumunun ölçüldüğü “Türkiye’de İllerin ve Bölgelerin Yakınsama Analizi” sonuçlarına göre, düşük gelirli bölgelerin gelişmiş bölgelere kıyasla daha hızlı bir büyüme trendi sergilediği ve bölgeler arasında yakınsamanın gerçekleştiği, ancak mevcudiyetini devam ettiren yüksek boyuttaki bölgesel eşitsizliklere karşı etkili stratejilere ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Karagöz, 2023).

Yücel (2024) “Türkiye’de Hangi İller Bölgesel Kalkınma Tuzağında?” isimli çalışmasında, farklı gelir düzeylerindeki bazı bölgelerin kalkınma tuzağına yakalanmış olduğunu; strateji seçimlerinin ve yerel ekonomiler için kalkınma ajansı uygulamalarının etkinliğinin kritik önem taşıdığını belirtmiştir. Son yıllarda öne çıkan bazı çalışmalarda, tarihsel dönemlerin ve süreçlerin belirleyici konumu

(Acemoğlu ve Robinson, 2013: 13-17) vurgulanmış; tarihsel birikimler ile ekonomik ve beşeri coğrafya nitelikleri doğrultusunda her bir bölgenin gelişme kuramının farklılaşacağı belirtilmiştir (Tekeli, 2009: 321; Tekeli, 2013).

Bu makalede, Türkiye'nin birbirinden oldukça farklı yapıda gelişmişlik ve gelir düzeyine sahip bölgelerinin kalkınması için bölgelerin dışsallıkları, gelişim ve değişim süreçleri, kapasiteleri, tarihsel ve kültürel birikimleri ile oluşan özgünlüklerine duyarlı yeni bir politika yaklaşımı önerisi yapılmaktadır. Makalenin birinci bölümünde ilgili yazın özetlenmekte, ikinci ve üçüncü bölümlerinde araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde bölgesel özgünlüklere dair araştırma ve analiz bulguları yer almakta, beşinci bölümde ise sonuç ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

1. Bölgesel Eşitsizliklerin Evrimi ve Eşitsizliklerle

Mücadele Yaklaşımları

Bölgesel eşitsizliklerin oluşumuna dair yazında başlangıç faktörleri ve tarihsel gelişim süreçleri öne çıkmaktadır. Cörvers ve Mayhew'e göre (2021), geri kalmış dezavantajlı bölgeler üç gruba ayrılır: İlki çok uzun vadede nispeten fakir kalmış bölgeler; ikincisi zaman içinde yapısal değişimlere ayak uyduramayan bölgeler; üçüncüsü ise ekonomik krizler veya büyük makroekonomik şoklar nedeniyle geriye düşen bölgelerdir. Dinler'e (2014: 191) göre Sanayi Devrimi, sanayileşen ülkelerin zenginliklerini çok hızlı bir şekilde katlayarak artırdığı, sanayileşmemiş devletlerin de bu yeni ekonomik sistem karşısında yoksullaştığı bir süreci inşa ederek gelişmiş ülkeler ve az gelişmiş ülkeler arasındaki farkın başlangıç noktasını oluşturmuştur. Dünyada eşitsizliklerin ele alınmaya başlaması; 1929 krizini takip eden dönemde, yığılma ekonomileri araştırmalarının yoğunlaştığı 1950'li yıllara denk düşmekte olup günümüze değin farklı dönemler içinde birçok yazar tarafından nedensel ve evrimsel araştırmalara konu edilmektedir. Krugman (1992), Martin ve Sunley (1998), Lucas (2000), Venables (2010: 212), Rodríguez-Pose (2013) gibi çok sayıda yazar yığılma ekonomileri, içsel büyüme kuramı ve yeni ekonomik

coğrafya perspektifi üzerine yaptıkları çalışmalarda; eşitsizliklerin, gelişmiş yerlerdeki pozitif dışsallıklar, siyasi güç faktörü, kurumsal derinlik, güçlü altyapı ve ekonomik entegrasyon ile sermaye ve iş gücünün hareketliliği gibi daha birçok faktörün etkisiyle artacağı yönünde değerlendirmeler yapmışlardır. Lucas (2000), öncü bölge olarak nitelenen zengin bölgenin başlangıçta hızlı büyümesinin eşitsizlikleri artıracığını, ardından ülkedeki diğer bölgelerin öncü bölgeye doğru gelişip gelişmeyeceğinin ülkenin ortalama gelir ve gelişmişlik seviyesi, bilgi ve teknoloji düzeyi ile doğru orantılı olacağını belirtmiştir.

2000 sonrasındaki yeni ekonomik coğrafya ve evrimsel ekonomik coğrafya yaklaşımlarında, tarihsel süreçlerin etkileri ve mevcut ekonomik potansiyelle şekillenen bölgesel gelişme performanslarının, geride kalan bölgeler özelinde doğru yaklaşım ve kolektif çabalarla yeni yolların oluşturulabileceğine veya yeni sıçramaların gerçekleşebileceğine dair tespitler de yer almıştır (Krugman, 2005: 35-47; Martin, 2010). Günümüzde, benzer coğrafyalarda benzer kaynak veya kültürel yapıya sahip ülkelerin, bölgelerin veya toplumların bazılarının zengin ve gelişmiş olması bazılarının da yoksul olup geride kalmasında; tarihsel süreçlerin, oluşmuş kurumsal kapasitenin ve büyük değişimlerin etkisi görülmektedir (Acemoğlu ve Robinson, 2013: 13-17). Son 30 yılda yerel ve bölgesel kalkınma, dünya genelinde giderek artan şekilde çok aktörlü ve birden çok coğrafi ölçeği ve ilişki ağları kapsayan yönetim sistemleri tarafından şekillendirilmektedir (Pike vd., 2017: 316). OECD, üye ülkelerin bazı bölgelerinin gelişmiş beşeri sermaye ve yenileşime dayalı sürekli büyüme eğiliminde olmasının örtülü nedeni olarak bölgelerin kurumsal kapasitesini göstermiştir (OECD, 2012: 25)

Eşitsizliklerle mücadele konusunda 20. yüzyılın ilk yarısında ABD'de başlayan ve özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra bazı Batı Avrupa ülkelerinde merkezi devletler eliyle geri kalmış belli başlı alanlarda gerçekleştirilen müdahaleler, bölgesel eşitsizliklere karşı uygulanan ilk politika, program ve uygulamaları oluşturmuştur (Hewings vd., 2009: 10-21; Erkut ve Sezgin, 2017: 18). Endüstrileşmiş ülkelerde çeşitli nedenlerle az gelişmişlik sorunu yaşayan bölgelerdeki benzeri uygulamalar artarak

1980’lere kadar devam etmiştir. Avrupa’da kalkınma ajansları, son 30 yılda küreselleşmenin etkileri; değişen ekonomik koşullar ve yerleşme süreçleri ile birlikte özellikle AB tarafından teşvik edilen aşağıdan yukarıya kalkınma yaklaşımları, yerel inisiyatifler ve iyi yönetim uygulamalarıyla bölgesel ve yerel kalkınma konularında önemli roller üstlenmişlerdir (Bellini vd., 2012: 307-309).

Tekeli (2009: 321), Türkiye’deki dirençli bölgesel eşitsizliklere karşı izlenecek bölgesel gelişme politikalarının her bir bölgenin gelişme kuramı olarak belirli dışsallıklara, tarihsel birikimlere, edinilmiş rekabetçi üstünlüklere, altyapının gelişmişliğine, insan sermayesinin ve toplumsal sermayenin gelişmişliğine ve kurumsal yapının derinliğine bağlı olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Iammarino ve diğerleri (2019), Avrupa coğrafyasında halen artmakta olan eşitsizliklerin azaltılabilmesi için hem en güçlü bölgeleri güçlendirecek, hem orta düzeyde gelişmiş bölgeleri destekleyecek hem de özellikle az gelişmiş bölgelerde büyüme ve kalkınma fırsatlarını teşvik edecek “mekana duyarlı” (place-sensitive) yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Çelebi Deniz ve Erkut (2022) Türkiye’deki kalkınma ajanslarının 2010-2017 yılları arasındaki performansını bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre karşılaştırmalı olarak incelediği araştırmalarında, ortalama performans değerinin üstündeki 13 kalkınma ajansından 6’sının düşük gelirli bölgelerde olduğunu ortaya koymuş; düşük gelirli bölgeler ile farklı ihtiyaçlara sahip diğer bölgelerde, özgün politika ve yaklaşımların izlenmesini önermişlerdir.

2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırma ile Türkiye’nin birbirinden farklı gelişmişlik düzeyine, yapılar ve özgün niteliklere sahip bölgelerinde kalkınmanın sağlanabilmesi için bölgelerin özgünlüklerine, tarihsel ve kültürel birikimlerine duyarlı yeni politika yaklaşımlarına katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında; bölgesel eşitsizliklerde mevcut eğilimler, eşitsizliklere karşı izlenen yaklaşımlar ve uygulanan politikalar incelenmiştir. Araştırma konusu olan bölgelerin birbirinden farklı yapıları ve

özgün nitelikleri; (I) tarihsel birikimler ve yerleşim kademelenmesi, (II) sosyoekonomik gelişmişlik ve rekabetçilik performansı, (III) gelir düzeyi ve gelir dağılımı, (IV) ekonomik büyüme performansı, (V) sektörel uzmanlaşma, üretimde teknoloji düzeyi ve çeşitlilik yapısı, (VI) nüfus ve beşeri sermaye yapısı, (VII) küresel ekonomiye entegrasyon ve dışa açıklık durumu olmak üzere 7 başlık altında incelenmiştir. Elde edilen bulgulara ve ulaşılan sonuçlara bağlı olarak öneriler sunulmuştur.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, ilgili yazın incelemelerinin ardından bölgelerin kalkınmaya ilişkin kısıtları, olanakları ve yarışma üstünlükleri ile kapasiteleri 7 başlık altında ele alınmış, daha sonra bu başlıklara uygun göstergeler kullanılarak bölgesel özgünlükler endeksi oluşturulmuştur. Bölgelerin üretim yapısı ile uzmanlaşma ve üretim teknolojileri düzeyi, yoğunlaşma katsayısı (Location Quotient/LQ) yöntemi ile belirlenmiştir. Bu amaçla, yoğunlaşma katsayısı göstergesinin yanı sıra ki-kare yöntemi de kullanılmakla birlikte pratik olması ve tutarlı sonuçlar vermesi nedeniyle çalışmada LQ katsayısı tercih edilmiştir. Her bir bölgenin ürün çeşitliliği ve beceri setleri, sektörel çeşitlilik analiziyle; yerel ekonomilerin küresel ekonomiye bağlantılılığı ise dışa açıklık analiziyle incelenmiştir. Avrupa Topluluğundaki Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflandırması NACE Rev. 2 koduna göre yayımlanan istihdam verileri (SGK, 2022) ile her bir bölge için LQ değişkeni elde edilerek bölgesel uzmanlaşma ve üretimdeki teknoloji düzeyleri, EUROSTAT sınıflaması kullanılarak belirlenmiştir. Aşağıdaki modelde (Eşitlik 1); ei , bölgenin i sektöründeki istihdamını; e , bölgenin toplam istihdamını; Ei , ülkedeki i sektörü istihdamını ve E , ülkenin toplam istihdamını göstermektedir (Klosterman, 1998: 180).

$$LQ = \frac{(ei/e)}{Ei/E} \quad (1)$$

LQ değişkeni $1,0$ ya da $LQ < 1,0$ ise i sektörü e bölgesi ekonomisi içinde temel olmayan bir sektör; $LQ > 1,0$ ise i sektörü e bölgesi ekonomisi için temel bir sektördür.

Ekonomi literatüründe bir sektörün rekabetçilik düzeyini veya tekel durumunu veya çeşitlilik düzeyini ölçmek için kullanılan bir yöntem olan Hirshman-Herfindahl Endeksi (HHI) sektörel çeşitlilik analizi modeli (Eşitlik 2) aşağıda görülmektedir.

$$HHI_i = \sum_k^n P^2 ik \quad (2)$$

HHI, i bölgesinin sektörel çeşitlilik endeks değeri olmak üzere p , k ülkesinin ilin ihracatından aldığı payların karesinin toplamıdır. Endeks 0 ile 1 arasında değerler almakta; 0'a yaklaştıkça çeşitlilik artmakta ve 1'e yaklaştıkça çeşitlilik azalmaktadır (EUROSTAT, 2023). Çeşitliliği ölçmek için Shannon endeksi de kullanılabilir. Çalışmada, HHI yöntemi tercih edilmiştir. Endeksin elde edilmesinde, NACE Rev. 3 ekonomik sınıflamasına göre 6 basamaklı ürün grupları olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2023 yılında yayımlanan ihracat verisi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan 7 başlık, 7 faktör olarak kabul edilmiş; incelenen bölgesel özgünlüklere uygun olarak belirlenen birbirinden farklı 16 gösterge kullanılarak aşağıda verilen istatistik model (Eşitlik 3) ile bölgesel özgünlükler endeksi elde edilmiştir (UNDP, 2022).

$$BEDr = \sum_j^n [(Xrj - \text{Min}(Xrj)) / (\text{Max}(Xrj) - \text{Min}(Xrj))] \quad (3)$$

Eşitlik 3'te $BEDr$, her bir bölgenin bölgesel özgünlük endeksi değerini; r bölgeyi, j ise göstergeleri belirtmektedir. Model ile r bölgesinin j göstergesindeki x verisi için en düşük ve en yüksek değerler elde edilerek her bir gözlemin bu aralıktaki konumu belirlenmiştir. Elde edilen endeks değerlerinin toplamı ile faktörler ve toplam puan bazında sınıflama yapılmıştır.

4. Bölgelerin Özgün Niteliklerine Duyarlı

Kalkınma Yaklaşımı Bağlamında Türkiye'de

Bölgesel Özgünlükler

Günümüzde ülkelerin ve toplumların ekonomik gelişmişliği veya geri kalmışlığını inceleyen çalışmalarda, tarihin ve bazı kritik dönemelerin

ekonomik ve sosyal yapıları nasıl şekillendirdiğini anlamının, toplumları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen daha yetkin kuramlara götürdüğü vurgulanmaktadır (Acemoğlu ve Robinson, 2013: 99). Bu bölümde Türkiye'de bölgesel kalkınma için önerilen yeni bir yaklaşım olarak bölgelerin özgünlüklerine duyarlı politikalar bağlamında; bölgelerin tarihsel gelişimi ve dönüşümü ile ekonomik ve beşeri coğrafya niteliklerine dair araştırma ve analizler yer almaktadır. Bu kapsamda Türkiye'deki Düzey 2 bölgelerinin birbirinden farklı yapıları ve özgünlükleri aşağıdaki başlıklar altında incelenmiş, ardından 7 faktöre uygun 16 farklı gösterge ile bölgesel özgünlükler endeksi oluşturulmuştur.

4.1. Tarihsel ve Kültürel Birikimler ile Yerleşim Kademelenmesi

İnsan topluluklarının Mezopotamya'da ve Anadolu'da medeniyeti adım adım inşa ettiği; tarımın, madenciliğin, tekstilin, şehirleşmenin ve diğer birçok ilkin yaşandığı Türkiye coğrafyası, zaman içinde ekonomik ve beşeri coğrafyanın gelişimi ve dönüşümü açısından oldukça önemli süreçlere tanıklık etmiş ve bunlardan etkilenmiştir. Türkiye'nin bölgesel gelişmişlik farklarının kökenleri tarihsel olarak Osmanlı Dönemi'nde özellikle 19. ve 20. yüzyılda yaşanan bazı kırılma noktaları ve süreçler ile ilişkilendirilmektedir. (İnalçık ve Quatert, 2004: 537-541; Tekeli, 2009: 41; Dinler, 2014: 191). Diğer yandan 16. ve 17. yüzyılda belirgin olan coğrafi üretim ihtisaslaşmalarına da önem atfedilmektedir. Bölgelerin ve yerleşmelerin gelişmişliğine ilişkin yazında, başlangıç faktörleri (doğal yapı) ve tarihsel gelişim süreçleri öne çıkmaktadır. Dinler (2014: 190), Türkiye coğrafyasında bölgesel eşitsizliklerin ortaya çıkış nedenlerini, coğrafi etmenler ve tarihsel nedenler olarak iki kısma ayırmaktadır. Söz konusu araştırmada, başlangıç faktörleri olarak coğrafi etmenler (iklim koşulları, karla kaplı gün sayılarının fazlalığı, dağlık coğrafya nedeniyle ulaşım ve ulaştırmanın zorluğu ve benzeri) nedeniyle Doğu Anadolu Bölgesi, en dezavantajlı bölge olarak belirlenmiştir (Dinler, 2014: 190).

16. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu coğrafyasında başarılı bir tarımsal üretim organizasyonunun

kurulduğu görülmektedir. Nüfusun ve ekonomik faaliyetlerin dağılımında; “başkent”in yanısıra ülke coğrafyasına dengeli dağılan, yerel kontrol ve organizasyon için çok önemli olan “bölge merkezleri”, “pazar kentleri” ve “köyler” olmak üzere dengeli bir yerleşme kademelenmesi oluşturulmuştur (Tekeli, 2009: 33). Bu dönemde Avrupa’nın en kalabalık başkenti İstanbul’un (400 bin kişi) dışında, Anadolu’da önemli ticaret merkezleri ve bölgesel merkezler de bulunmaktaydı. İzmir, Avrupa ile Asya arasındaki her türlü ticaretin en büyük antrepoşu olarak öne çıkarken İstanbul, Bursa-Bilecik bölgesinin ipeğini ve Ege Bölgesi’nin pamuklu dokuma ürünlerini Balkanlar ve Karadeniz’in kuzeyine; Ankara ve Kastamonu ipekli kumaşlarını Avrupa’ya ileten bir lojistik üs görevi görmekteydi (Tekeli, 2009: 34; İncalcık, 2017: 301). Bu bölgeye rakip olabilecek tek bölge olarak güneyde Bitlis-Diyarbakır-Mardin güzergahını kullanan Halep, ipekli dokumalarda; Trabzon-Musul-Bağdat ticaret yolu üstünde bulunan Diyarbakır, dokumacılıkta ve kırmızı maroken imalatında ihtisaslaşmıştı (Tekeli, 2009: 34; İncalcık, 2017: 272). Diğer yandan İpek Yolu üstündeki Ankara-Kastamonu yöresi, tiftik dokuma ve kervan avadanlığı alanında; Konya-Afyon yöresi, keçecilik; Uşak-Gördes yöresi, halıcılık; Mezopotamya yöresi, cami kandili ve cam işlerinde; Manisa-Akhisar-Alaşehir yöresi, dericilik; Maraş yöresi, demir üretimi; Gaziantep yöresi ise ayakkabı üretiminde ihtisaslaşmıştı (Tekeli, 2009: 34-35).

1838 İngiliz Ticaret Anlaşması ile başlayan ve 19. yüzyılda sanayileşen diğer Avrupa devletleri ile devam eden ticaret anlaşmaları sonucu özellikle Mersin, İzmir, Trabzon kentleri başta olmak üzere, liman kentleri dışa bağımlı bir ilişki içerisinde de olsa hızlı bir canlanma ve nüfus artışı yaşamışlardır (Dinler, 2014: 193). Böylece yabancı sermaye yatırımlarının yoğunlaştığı batıdaki liman kentleri dahil sanayinin Batı Anadolu’da birkaç merkezde toplanmasıyla, iç kesimler ile doğu bölgesi şehirlerinin önemlerinin azalmasıyla Türkiye’de bölgeler arası dengesizlikler oluşmuştur (Tekeli, 2009: 51). Bu dönemde pazar ekonomisi Rumeli, Marmara, Ege ve Çukurova bölgelerinde büyük değişimler yaratmış; feodal yapının çözülmesinde etkili olmuştur (Tekeli, 2009: 51).

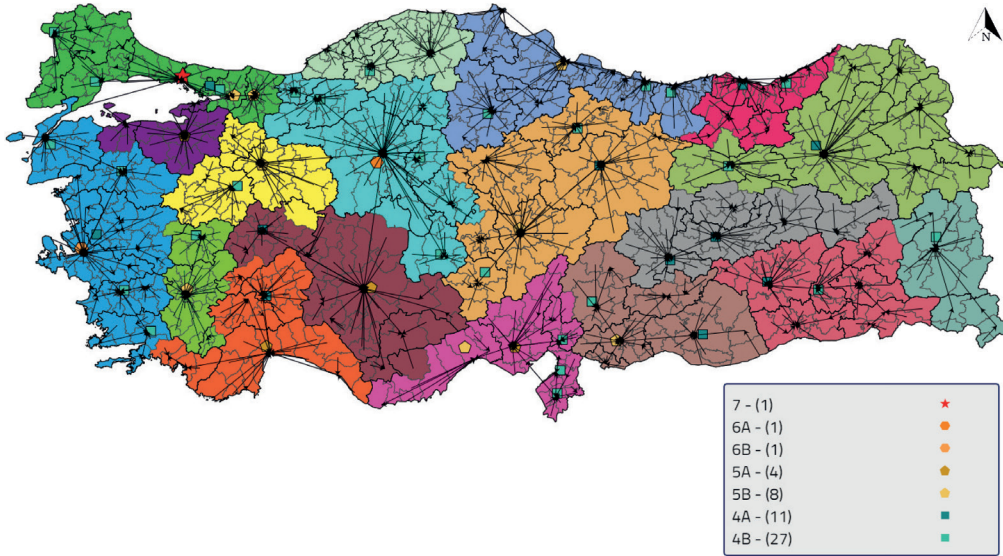
Osmanlı İmparatorluğu ekonomisinin Batı Avrupa’da başlayan Sanayi Devrimi sonrasında yeni dönemin koşullarıyla rekabet edememesi sonucu sınai üretiminin neredeyse tükenme noktasına gelmesi, yakın tarihteki önemli kırılma noktalarından birisi olarak görülmektedir. Diğer taraftan aynı dönemde, Osmanlı coğrafyasının bazı bölgelerinde sıra dışı gerileme, uyum gösterme, yeniden yapılanma, büyüme ve ekonomik direniş öyküleri yaşanmıştır. Birbirleriyle ilişkili olan dört bölgede (Selanik-Makedonya Bölgesi, Batı Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu-Kuzey Suriye Bölgesi ve Trabzon’dan Samsun’a kadar uzanan Karadeniz sahil bölgesi), loncalar dışında küçük imalathanelerde ve evlerde gerçekleştirilen tekstil imatları iç ve dış pazarlarda etkili olmuştur (Quataert, 2016: 201-208; Quataert, 2020: 14). Bu kapsamda hızla değişen piyasa koşullarına adapte olan ve tekstilde yeni ithal girdiler, yeni stiller, dantelcilik gibi yeni ürünler, yeni makineler kullanarak öne çıkan yerleşimler; Bursa, İstanbul, İzmir, Diyarbakır, Arapkir, Harput, Trabzon, Adana, Erzurum, Uşak, Gürün, Buldan, Rize, Antep, Maraş, Antakya ve Sivas yerleşimleridir (Quataert, 2004: 1011-1037). İlerleyen süreçlerde sınır değişimleri ile dış pazarların tamamen kaybedilmesi, savaş dönemleri ve demografide yaşanan büyük değişimler sebebiyle ekonomik kayıplar yaşanmıştır.

Bölgesel gelişmişlikte Anadolu’nun doğusu ve güneydoğusunun farklılaşmasının bir diğer nedeni de miri arazi rejiminin, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yer alan Cizre, Genç, Bitlis, Hakkari, Diyarbakır, Van ve Hakkari gibi bazı illerde uygulanmamış olması; fetih öncesinde toprak sahibi olan emir ve beylere ait toprakların yine bu beylerde kalması ve Cumhuriyet sonrasında bu ailelere tapu verilmesidir (Dinler, 2014: 195). Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinin geri kalma sorununun başlıca tarihsel nedenlerinden bir diğeri Cumhuriyet sonrası sınırların değişimi ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin Halep merkezli ekonomik sistemle, Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgelerinin de Kafkasya-Batum ekonomik sistemi ile ilişkilerinin kesilmesi, bu bölgelerin içe kapanması ve bu bölgelerde yaşanan büyük demografik değişimlerdir (Tekeli, 2009: 66).

1923-1950 yılları arasında sanayinin geliştirilmesi için Teşviki Sanayi Kanunu (1927) çıkarılmış, bu Kanun'dan yararlanan işletme sayılarının ülke toplamı içindeki oranları sırasıyla İstanbul'da yüzde 33,61; İzmir'de yüzde 12,4; Bursa'da yüzde 8,3; Balıkesir'de yüzde 6,51 ve Diyarbakır'da yüzde 3,16 olmuştur (Özer, 2012). İkinci Dünya Savaşı sonrasında özel sektör öncülüğünde kalkınmaya önem verilmesi, özel sektör yatırımlarının yığılma ekonomileri nedeniyle büyük şehirlerde toplanması, İstanbul ve İzmir gibi büyük sahil şehirlerinin önemini artırmış; 1960 öncesi dönemde tarımda makineleşme, kara ve demir yolu ulaşımının geliştirilmesi sağlanmış fakat buna karşın özel sektör yatırımları İstanbul ve Marmara Bölgesi'nde yoğunlaşmış; Türkiye'nin doğusu yatırımlardan yeterli pay alamamıştır (Özaslan, 2005: 565-592).

5449 sayılı Kanun'un genel gerekçe bölümünde, Türkiye'de 1960'larda uygulanmaya başlayan kalkınma politikalarına karşın, 2000'li yıllara

gelindiğinde Türkiye'nin gerek kendi bölgeleri arasında gerekse Türkiye ile AB ülkeleri arasında büyük gelişme farklılıklarının bulunduğu belirtilmiştir (BAKKA, 2024). 1982 yılında yayımlanan Türkiye'de Yerleşme Merkezlerinin Kademelenmesi Araştırması'nda belirlenen bölge merkezleri (DPT, 1982: 5) ile Osmanlı İmparatorluğu döneminin eyalet başkentleri büyük oranda örtüşmektedir. 2020 yılında yayımlanan Türkiye'de Kentsel ve Kırsal Yerleşim Sistemleri Araştırma Projesi (YER-SİS) sonuçlarına göre (STB, 2020: 105), 20. yüzyılın geleneksel bölge merkezleri olan ve bir diğer deyişle üretim, ticaret ve hizmet merkezleri olan Diyarbakır, Malatya, Erzurum, Sivas, Trabzon ve Elazığ kentlerinin bölge merkezliği fonksiyonlarının zayıfladığı; günümüz yerleşim sisteminde bölgesel merkezlerin, Türkiye'nin batısı ve ortasında bulunan sanayileşmiş kentler olarak değiştiği görülmektedir. Söz konusu araştırmanın sonuçları Şekil 1'de harita üzerinde izlenmektedir.



Şekil 1: YER-SİS Bölge Merkezleri ve Etki Alanları Haritası (Kaynak: STB, 2020: 164)

Şekil 1'deki haritada; etki alanlarına göre bölge merkezi niteliği taşıyan kentler, merkeziliğin etkisi derecelendirilmiş (A ve B) olarak 7'den 4'e kadar sıralı gösterilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre ülke genelinde İstanbul, Ankara, İzmir, Denizli, Bursa, Antalya, Adana, Gaziantep, Eskişehir, Konya, Kayseri, Karabük, Diyarbakır, Malatya, Samsun, Trabzon, Erzurum ve Van olmak üzere 18 merkezi

yer ve bu yerleşimlerin etki alanları tespit edilmiştir (STB, 2020: 105). Etki alanları derecesi en yüksek olanlar; İstanbul (7), Ankara (6A) ve İzmir (6B) merkez yerleşimleri olup, hizmet merkezi skoru yüksek olan Adana, Konya, Kayseri, Gaziantep, Diyarbakır ve Denizli'nin merkez yerleşimlerine başka illerin ilçelerinin de bağlandığı görülmektedir (STB, 2020: 100).

4.2. Gelişmişlik Düzeyi ve Rekabetçilik Performansı

İller bazında hazırlanan İnsani Gelişmişlik Endeksine (İGE) göre (Özpınar ve Koyuncu, 2016: 4); eğitim, sağlık, gelir ve İGE endekslerinde ilk 5 sıradaki

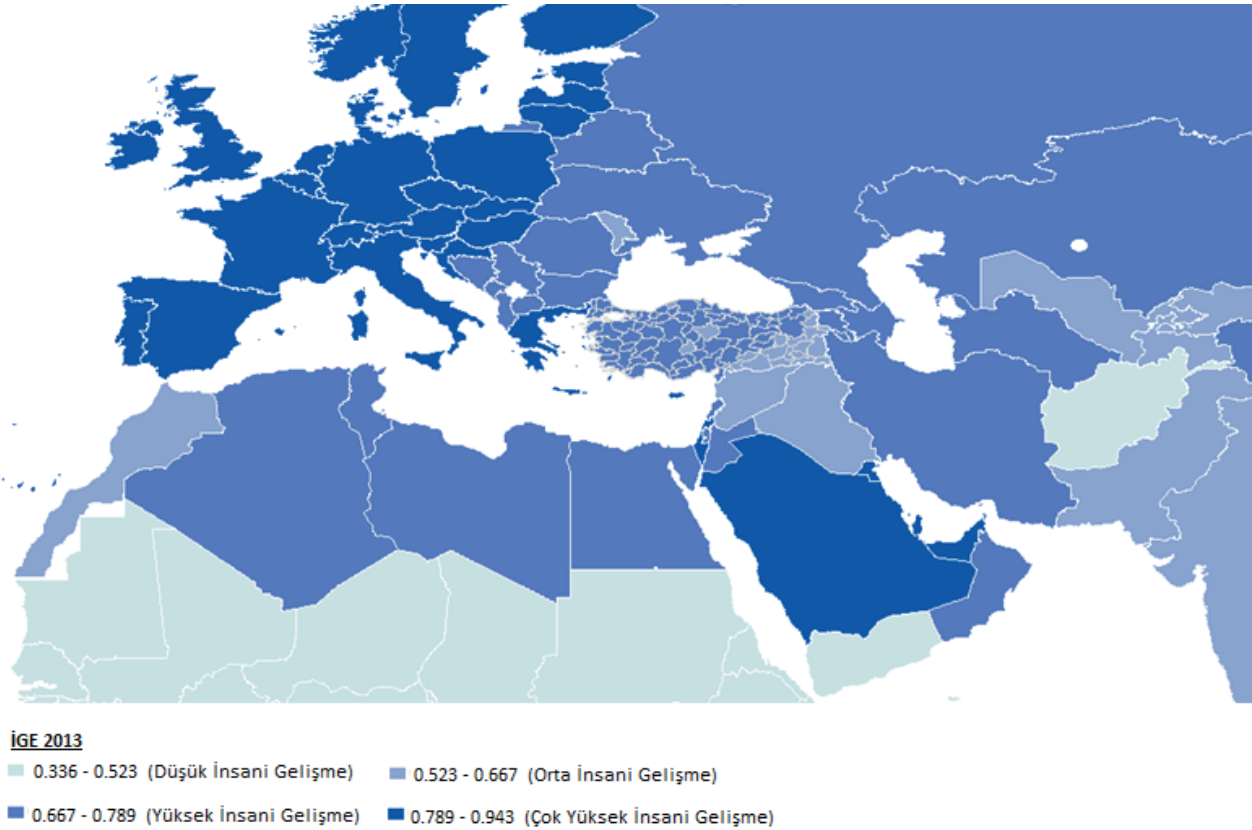
iller Tablo 1'de görülmektedir. Ayrıca Tablo 1'de eğitim, sağlık, gelir ve İGE sıralamalarındaki son 5 ilin de ülkenin doğusunda bulunan iller olduğu görülmektedir.

Tablo 1: İnsani Gelişmişlik Endeksinde İlk ve Son Sıradaki 5 İl (Kaynak: Özpınar ve Koyuncu, 2016: 4)

Sıra	Eğitim	Sağlık	Gelir	İGE	Sıra	Eğitim	Sağlık	Gelir	İGE
1	Eskişehir	Tunceli	Yalova	Eskişehir	77	Van	Gaziantep	Bingöl	Van
2	Isparta	Mardin	Kocaeli	Yalova	78	Muş	Ardahan	Muş	Muş
3	Ankara	Gümüşhane	Bilecik	Bolu	79	Şanlıurfa	Ağrı	Ağrı	Hakkari
4	Kırıkkale	Muğla	Bolu	Ankara	80	Şırnak	Van	Hakkari	Şırnak
5	Bolu	Trabzon	Manisa	Karabük	81	Ağrı	Kilis	Şırnak	Ağrı

Araştırmaya göre Türkiye'deki illerin dünya ülkeleri ile İGE karşılaştırması, Şekil 2'de verilmiştir. İllerin İGE değerleri doğrultusunda, genel olarak Türkiye'nin batı ve orta kesiminin Balkanlar, Kuzey

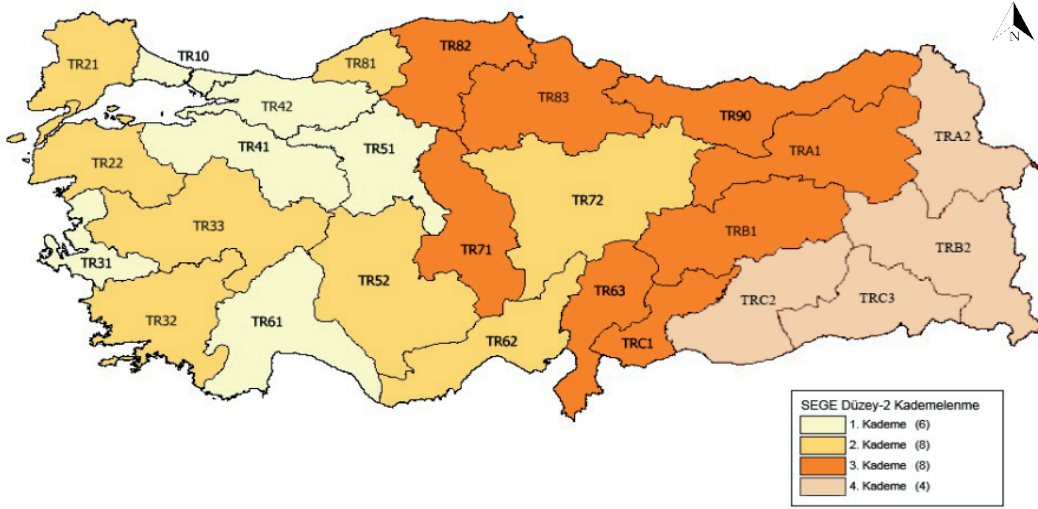
Karadeniz ve Kafkasya ile ülkenin doğusunun ise Irak, Suriye ve Orta Asya coğrafyası ile benzerlik gösterdiği belirtilmiştir (Özpınar ve Koyuncu, 2016: 4).



Şekil 2: İllerin İGE Düzeylerinin Karşılık Geldiği Ülkeler
(Kaynak: Özpınar ve Koyuncu, 2016: 5)

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan “İllerin ve Bölgelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE)” sonuçlarına göre 14 Düzey 2 bölgesi ülke ortalamasının üzerinde, 12 Düzey 2 bölgesi ise ülke ortalamasının altında endeks değerine sahiptir (STB, 2019: 68). Şekil 3’teki haritada; İstanbul, Ankara ve İzmir metropollerini ile TR42, TR41 ve TR61 Düzey 2 Bölgeleri birinci kademe;

ülkenin batısında ve orta kesimlerinde bulunan TR32, TR21, TR52, TR22, TR62, TR81, TR72 Düzey 2 Bölgeleri ikinci kademe; ülkenin çeşitli coğrafi bölgelerinden TR83, TRC1, TR90, TR71, TR63, TRB1, TR82 ve TRA1 Düzey 2 Bölgeleri üçüncü kademe; Anadolu’nun doğusu ve güneydoğusunda yer alan dört Düzey 2 bölgesi de dördüncü kademe gelişmişlik grubunda yer almıştır.



Şekil 3: SEGE 2017’ye Göre Bölgelerin Gelişmişlik Grupları (Kaynak: STB, 2019: 71)

4.3. Gelir Düzeyi ve Gelir Dağılımı

OECD’nin bölgesel verilerine göre en yüksek gelirli bölgenin en düşük gelirli bölge gelirine oranı bakımından ve Gini katsayısına göre Türkiye gelir dağılımı eşitsizliğinde ilk sıralarda yer almaktadır (OECD, 2023: 39). Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi’nde belirlenen gelir sınıflamasına göre Türkiye’de bölgeler; yüksek gelirli, orta-yüksek gelirli, orta-düşük gelirli ve düşük gelirli olarak dört gruba ayrılmıştır (KB, 2014: 96). Aşağıdaki tabloda (Tablo 2), Düzey 2 bölgelerinin 2019, 2020 ve 2021 yılları gelir ortalamasına göre sıralanışı görülmektedir. Bu dönemde Türkiye’de kişi başına

düşen ortalama gelir, 9.136 Amerikan dolarıdır. Buna göre 6 bölge, ülke ortalamasının üstünde; 5 bölge, ülke ortalamasının yüzde 75’inin üstünde; 11 bölge, ülke ortalamasının yüzde 50 ile yüzde 75’i arasında ve 4 bölge de ülke ortalamasının yüzde 50’sinin altında gelire sahiptir. Tablo 2’de bölgeler gelir düzeyi grupları doğrultusunda renklendirilmiş olup, mavi renk yüksek gelir düzeyini, yeşil renk orta-yüksek gelir düzeyini, sarı renk orta-düşük gelir düzeyini ve turuncu renk de düşük gelir düzeyini temsil etmektedir.

Tablo 2: Kişi Başına Gelir Düzeyine Göre Bölgeler (Kaynak: TÜİK, 2023a)

Kodu	Bölge Adı	2019 (\$)	2020 (\$)	2021 (\$)	3 Yıllık Ortalama Değeri (\$)
TR10	İstanbul	15.246	13.931	15.666	14.948
TR51	Ankara	12.510	12.041	13.020	12.524
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	11.503	11.047	13.148	11.899
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	10.916	10.465	12.434	11.272
TR31	İzmir	10.640	9.967	11.668	10.758
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	10.230	9.401	1.687	10.106
TR	Türkiye Ortalaması	9.208	8.600	9.601	9.136
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	9.915	7.178	8.571	8.555
TR22	Balıkesir, Çanakkale	8.283	8.167	8.635	8.362
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	8.170	7.271	8.093	7.845
TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	7.774	7.533	8.138	7.815
TR52	Konya, Karaman	7.296	7.114	7.392	7.268
TR62	Adana, Mersin	6.988	6.790	7.567	7.115
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	6.874	6.725	7.255	6.951
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	6.377	6.287	7.496	6.720
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	6.422	6.544	6.988	6.651
TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	6.427	6.167	6.592	6.395
TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	5.946	6.026	6.884	6.285
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	5.997	5.922	6.107	6.009
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	6.166	5.878	5.836	5.960
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	5.674	5.419	6.427	5.840
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	5.727	5.536	5.619	5.627
TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	5.517	5.499	5.699	5.572
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	4.715	4.518	4.864	4.699
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	4.055	4.116	4.083	4.084
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	3.789	3.655	3.607	3.684
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	3.580	3.327	3.414	3.440

Yüksek potansiyellerine rağmen kişi başına düşen ortalama gelir seviyesinin çok düşük olduğu TRC2, TRB2, TRA2 ve TRC3 Düzey 2 Bölgelerinde, gelir düzeyinin artırılması ve kalkınma için etkili ve özgün yaklaşımlara ihtiyaç bulunmaktadır. Tablo 3'te, Düzey 2 bölgelerinin bölge içi gelir dağılımı durumu

görülmektedir. Buna göre, bölge içi gelir eşitsizliğinin en yüksek olduğu bölge, TR10 Düzey 2 Bölgesi olup ardından TRA2 Düzey 2 Bölgesi gelmektedir. Her iki bölgede de bölge içi gelir eşitsizliği ülke ortalamasının üstündedir.

Tablo 3: Bölge İçi Gelir Dağılımı (Kaynak: TÜİK, 2023b)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	Gini Katsayısı
1	TR10	İstanbul	0,434
2	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0,401
3	TR62	Adana, Mersin	0,391
4	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	0,377
5	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0,377
6	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	0,375
7	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	0,374
8	TR31	İzmir	0,373
9	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	0,372
10	TR52	Konya, Karaman	0,370
11	TR22	Balıkesir, Çanakkale	0,367
12	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	0,361
13	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0,356
14	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	0,355
15	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	0,353
16	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	0,351
17	TR51	Ankara	0,35
18	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	0,35
19	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	0,346
20	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	0,339
21	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	0,335
22	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	0,329
23	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0,320
24	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	0,298
25	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	0,294
26	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	0,292

En düşük gelirli grup içinde yer alan TRA2 Düzey 2 Bölgesi ve TRC3 Düzey 2 Bölgesi'nin bölge içi eşitsizliklerde de önde olması ve TR10 Düzey 2 Bölgesi'nin aynı zamanda yoksul nüfusun en fazla bulunduğu bölge olması önemli bulgular olarak değerlendirilmektedir. Sanayileşmiş ve yüksek gelirli TR41 Düzey 2 Bölgesi ile TR42 Düzey 2 Bölgesi, orta-düşük gelirli TRB1 Düzey 2 Bölgesi ve TRA1 Düzey 2 Bölgesi de görece en düşük Gini katsayısına sahip bölgelerdir.

4.4. Ekonomik Büyüme Performansı

2000 sonrasında izlenen bölgesel politikaların bölgelerin ekonomik performansları ile ilişkisini anlamak, sonraki dönemlerdeki politikaların başarısı için önem arz etmektedir. Aşağıdaki tabloda (Tablo 4) bölgelerin 2010-2021 döneminde gayrisafi bölge hasılları, incelenen dönemin başında ve sonunda bölgelerin ülke toplam Gayrisafi Yurt İçi Hasılasından (GSYH) aldığı paylar ve büyüme

oranları görülmektedir. İncelenen dönemde İstanbul'un ve etki alanındaki sanayileşmiş bölgelerin ülke içindeki paylarını artırması dikkat çekmektedir.

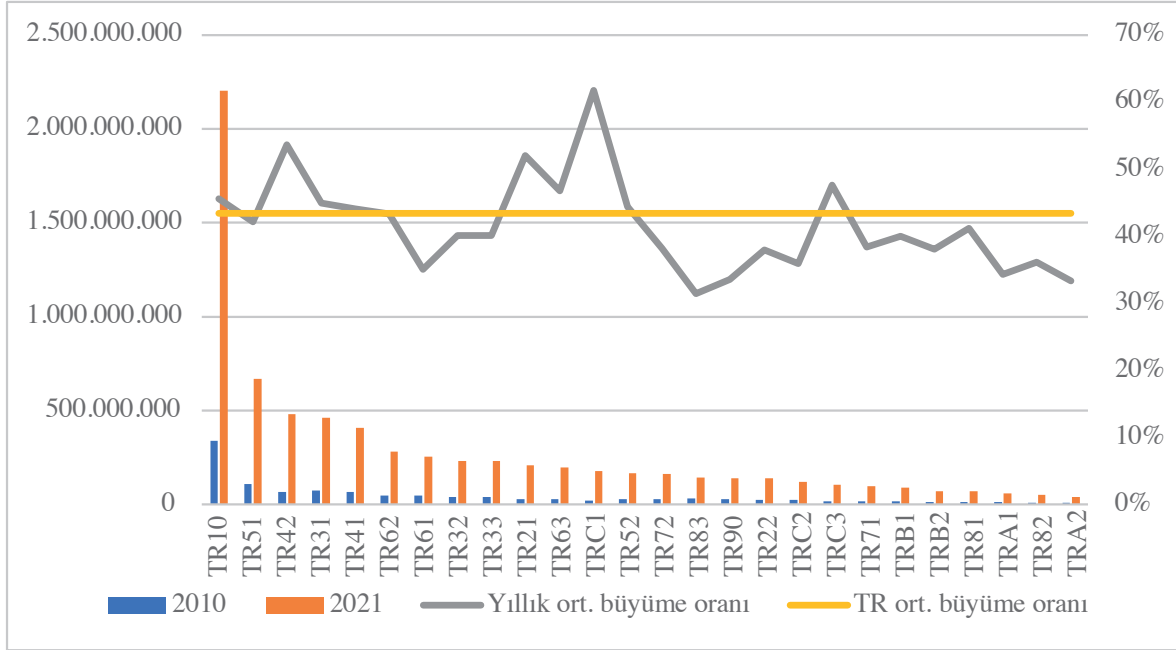
Görece az gelişmiş en düşük gelirli bölgelerden sadece TRC3 Düzey 2 Bölgesi ülke içindeki payını artırmıştır.

Tablo 4: 2010 Sonrası Ekonomik Büyüme Performansları (Kaynak: TÜİK, 2023a)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	2010	TR'deki Payı (%)	2021	TR'deki Payı (%)	Yıllık Büyüme Oranı (%)
1	TR10	İstanbul	340.511.117	29,2	2.202.155.938	30,4	46
2	TR51	Ankara	110.083.952	9,4	667.142.295	9,2	42
3	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	64.570.641	5,5	480.172.980	6,6	54
4	TR31	İzmir	72.308.664	6,2	462.151.823	6,4	45
5	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	64.679.756	5,5	407.162.573	5,6	44
6	TR62	Adana, Mersin	45.395.092	3,9	281.433.495	3,9	43
7	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	48.715.723	4,2	253.830.603	3,5	35
8	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	39.825.736	3,4	231.396.275	3,2	40
9	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	39.490.334	3,4	229.737.160	3,2	40
10	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	28.853.675	2,5	208.965.094	2,9	52
11	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	29.553.864	2,5	195.411.773	2,7	47
12	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	21.261.813	1,8	178.831.305	2,5	62
13	TR52	Konya, Karaman	26.417.799	2,3	167.337.181	2,3	44
14	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	29.000.076	2,5	161.770.811	2,2	38
15	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	29.898.270	2,6	142.681.666	2,0	31
16	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	28.034.398	2,4	140.756.434	1,9	34
17	TR22	Balıkesir, Çanakkale	25.069.707	2,1	139.196.353	1,9	38
18	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	22.602.242	1,9	120.083.426	1,7	36
19	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	15.332.499	1,3	102.918.504	1,4	48
20	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	17.073.848	1,5	95.654.111	1,3	38
21	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	15.559.755	1,3	90.157.417	1,2	40
22	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	12.719.505	1,1	70.766.572	1,0	38
23	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	11.742.494	1,0	69.833.809	1,0	41
24	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	11.552.488	1,0	59.065.299	0,8	34
25	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	9.266.673	0,8	49.446.189	0,7	36
26	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	8.144.357	0,7	40.729.898	0,6	33

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan TRC1 Düzey 2 Bölgesi, ülke içindeki GSYH payını en çok artıran bölge olmuştur. Orta ve düşük gelirli bölgelerin çoğunun ülke içindeki payı azalmıştır. TRC3 Düzey 2 Bölgesi'nin payını artırması da olumlu bir performans olarak görülmektedir. Şekil 4'te,

2010 yılı sonrasında TRC1, TR42, TR21 ve TRC3 Düzey 2 Bölgeleri ile TR10 Düzey 2 Bölgesi'nin Türkiye ortalamasının üstünde bir hızda büyüdüğü diğer bölgelerin ülke ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.



Şekil 4: Bölgelerin Ekonomik Büyüme (GSYH) Performansları (Kaynak: TÜİK, 2023a)

Bölgesel gelişme literatüründe ekonomik büyümenin bir diğer ölçütü de bölgesel istihdamdaki artıştır. Bu dönemde Türkiye'de istihdam artışı

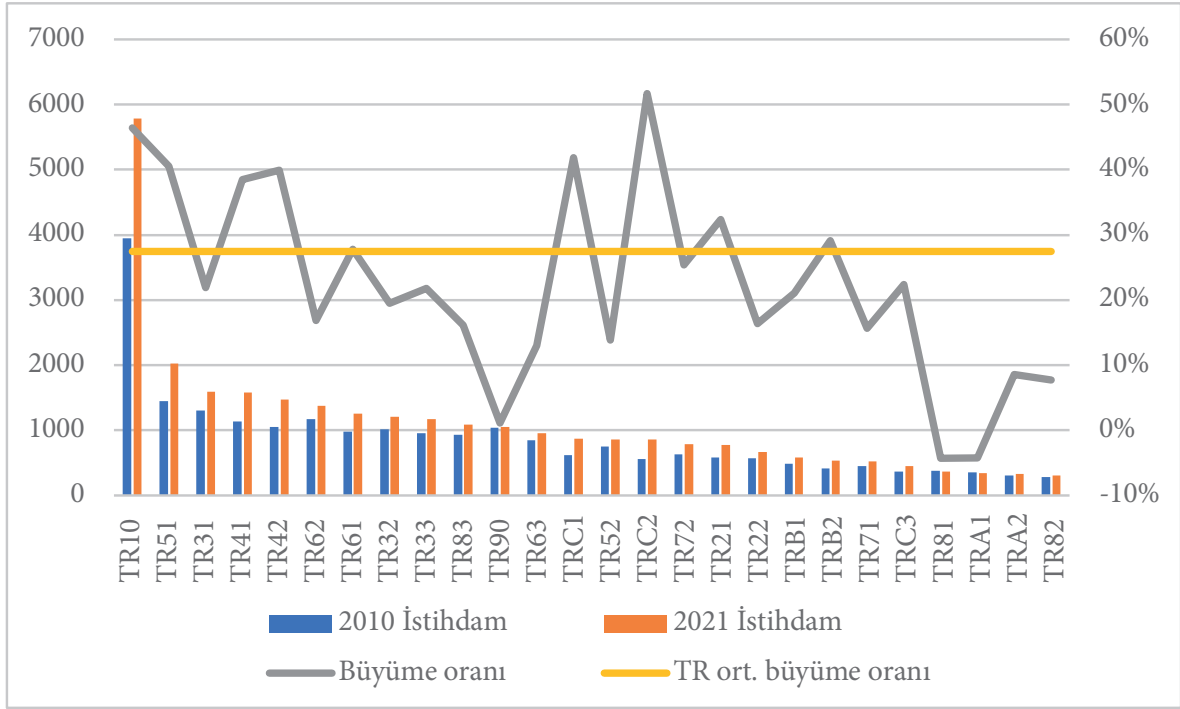
ortalama yüzde 27 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 5'te, Düzey 2 bölgelerinin istihdamdaki artış performansları görülmektedir.

Tablo 5: Bölgelerin İstihdam Artışı Performansları (Kaynak: TÜİK, 2023b)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	İstihdam 2010 (bin kişi)	Ülke İçindeki Payı (%)	İstihdam 2021 (bin kişi)	Ülke İçindeki Payı (%)	Büyüme Oranı (%)
1	TR10	İstanbul	3.947	17,5	5.781	20,1	46
2	TR51	Ankara	1.442	6,4	2.027	7,0	41
3	TR31	İzmir	1.303	5,8	1.588	5,5	22
4	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	1.140	5,0	1.579	5,5	39
5	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	1.053	4,7	1.474	5,1	40
6	TR62	Adana, Mersin	1.173	5,2	1.371	4,8	17
7	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	984	4,4	1.257	4,4	28
8	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	1.013	4,5	1.211	4,2	20
9	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	960	4,2	1.169	4,1	22
10	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	934	4,1	1.085	3,8	16
11	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	1.037	4,6	1.048	3,6	1
12	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	847	3,7	957	3,3	13
13	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	614	2,7	871	3,0	42
14	TR52	Konya, Karaman	751	3,3	855	3,0	14
15	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	563	2,5	854	3,0	52
16	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	631	2,8	791	2,7	25
17	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	588	2,6	778	2,7	32
18	TR22	Balıkesir, Çanakkale	568	2,5	661	2,3	16
19	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	485	2,1	587	2,0	21
20	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	415	1,8	536	1,9	29
21	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	455	2,0	526	1,8	16
22	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	370	1,6	453	1,6	22
23	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	378	1,7	362	1,3	-4
24	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	354	1,6	339	1,2	-4
25	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	304	1,3	330	1,1	9
26	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	287	1,3	309	1,1	8

Aşağıdaki grafikte (Şekil 5) bölgesel istihdam artışı performansları ülke ortalaması ile karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Ülkenin en düşük gelirli bölgelerinden birisi olan TRC2 Düzey 2 Bölgesi'nde en yüksek istihdam artışı, 2010-2021 döneminde gerçekleşmiştir. Bu dönemde, 9 bölgenin

istihdam artışı Türkiye ortalamasının üstünde gerçekleşmişken; 17 bölgenin istihdam artışı ülke ortalamasının altında kalmıştır. İstihdam artışı performansında TRC2 Düzey 2 Bölgesi'ni; TR10, TRC1, TR42 ve TR41 Düzey 2 Bölgeleri izlemiştir.



Şekil 5: Bölgelerin İstihdam Artışı Performansları (Kaynak: TÜİK, 2023b)

4.5. Sektörel Yoğunlaşma, Teknoloji Düzeyi ve Ürün Çeşitliliği

Araştırma kapsamında Düzey 2 bölge birimlerinin hangi alanlarda mukayeseli üstünlüklere sahip olduğu, ekonomik faaliyetlere göre imalat sanayi alt sektörleri bazında LQ analizi ile incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre (Ek-1), yüksek ve orta-yüksek teknoloji sektörlerinde en fazla mukayeseli üstünlüğü bulunan bölgeler; TR10, TR51 ve TR31 Düzey 2 Bölgelerinin yanı sıra TR21, TR42 ve TR41 Düzey 2 Bölgeleridir. Bu bölgeleri, orta-yüksek teknoloji düzeyinde 4 sektörde yoğunlaşma gösteren TR33 Düzey 2 Bölgesi takip etmekte ardından TR72 Düzey 2 Bölgesi gelmektedir. İmalat sanayi sektörlerinde en fazla yoğunlaşma görülen bölgeler sırasıyla TR21, TR41 ve TR42 Düzey 2 Bölgeleridir. Diğer yandan TR90, TRA1, TRA2, TRB1, TRB2, TRC1, TRC2 ve TRC3 Düzey 2 Bölgeleri, bölgesel düzeyde hiçbir orta-yüksek ve yüksek teknoloji

imalat sanayi sektöründe uzmanlaşmamıştır. Bu bölgelerde düşük ve orta teknoloji az sayıda sektörde yoğunlaşma görülmektedir. Bu bölgeler aynı zamanda imalat sanayi istihdamı payının bölgenin toplam istihdamına oranı bakımından Türkiye ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadırlar. Bu bölgelerde üretkenliğin ve katma değer artırılması için özgün politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bölgelerdeki ürün çeşitliliği de bölgelerin sürdürülebilir kalkınması ve rekabet gücü açısından oldukça önemlidir. Ürün çeşitliliği aynı zamanda bölgelerin beşeri sermayesinin beceri setleri yelpazesinin genişliğini göstermektedir. Bölgelerdeki ürün çeşitliliğinin ölçülmesi için kullanılan HHI değerinin 0'a yaklaşması yüksek çeşitliliği işaret ederken, 1'e yaklaşması çeşitliliğin düşük olduğunu göstermektedir (EUROSTAT, 2023). Tablo 6'da tüm bölgelerin ürün çeşitliliği analizi sonuçları görülmektedir.

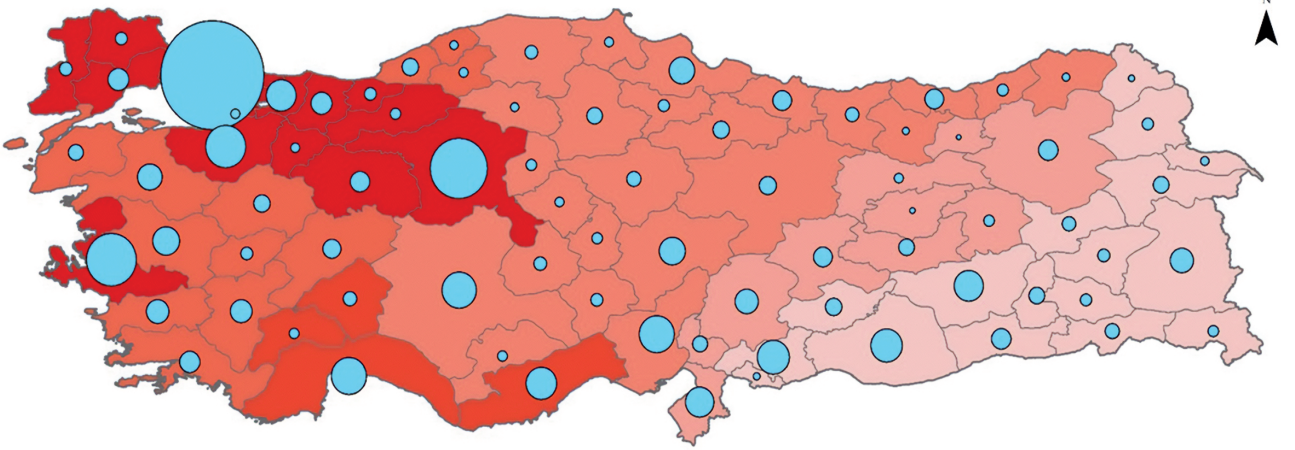
Tablo 6: Bölgelerin Ürün Çeşitlilik Endeksi (HHI) (Kaynak: TÜİK, 2023c)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	İhracat 2021 (\$)	HHI Endeksi Değerleri
1	TR10	İstanbul	104.837.635.916	0,04
2	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	12.458.246.771	0,06
3	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	18.639.269.850	0,09
4	TR31	İzmir	12.637.994.221	0,03
5	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	9.941.903.217	0,08
6	TR51	Ankara	9.217.303.569	0,02
7	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	6.124.750.408	0,06
8	TR62	Adana, Mersin	5.018.697.887	0,04
9	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	5.793.106.553	0,28
10	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	3.953.094.764	0,05
11	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	2.149.061.123	0,26
12	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	3.323.286.342	0,09
13	TR52	Konya, Karaman	3.283.045.362	0,04
14	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	1.860.832.222	0,08
15	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	2.565.805.837	0,07
16	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	2.166.908.458	0,03
17	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	4.086.406.065	0,20
18	TR22	Balıkesir, Çanakkale	940.291.667	0,06
19	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	712.961.772	0,17
20	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	1.604.739.154	0,67
21	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	651.821.801	0,11
22	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	600.694.728	0,65
23	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	125.555.296	0,03
24	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	687.997.873	0,15
25	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	162.678.133	0,17
26	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	51.189.464	0,16

Tablo 6'da ihracat düzeyine göre 6 milyar Amerikan doları ve 1 milyar Amerikan doları eşik değerler olarak alındığında bölgeler 3 gruba ayrılmaktadır. Yüksek ihracat grubunda yer alan bölgelerden TR51 Düzey 2 Bölgesi ve TR31 Düzey 2 Bölgesi en yüksek ürün çeşitliliğine sahip bölgelerdir. Bu gruptaki en düşük çeşitlilik, TR42 ve TRC1 Düzey 2 Bölgelerinde izlenmektedir. İkinci düzey ihracat grubunda yer alan bölgelerden en yüksek ürün çeşitliliği; TR21, TR62, TR52 ve TR33 Düzey 2 Bölgelerinde olup, en düşük çeşitlilik ise TR81, TR63 ve TR90 Düzey 2 Bölgelerinde görülmektedir. Düşük ihracat performansına sahip olan bölgelerden görece yüksek çeşitliliği olan bölgeler, TRA2 ve TR22 Düzey 2 Bölgeleri olup en düşük çeşitlilik, TRB2 ve TRC2 Düzey 2 Bölgelerinde görülmektedir.

4.6. Nüfus ve Beşeri Sermaye Yapısı

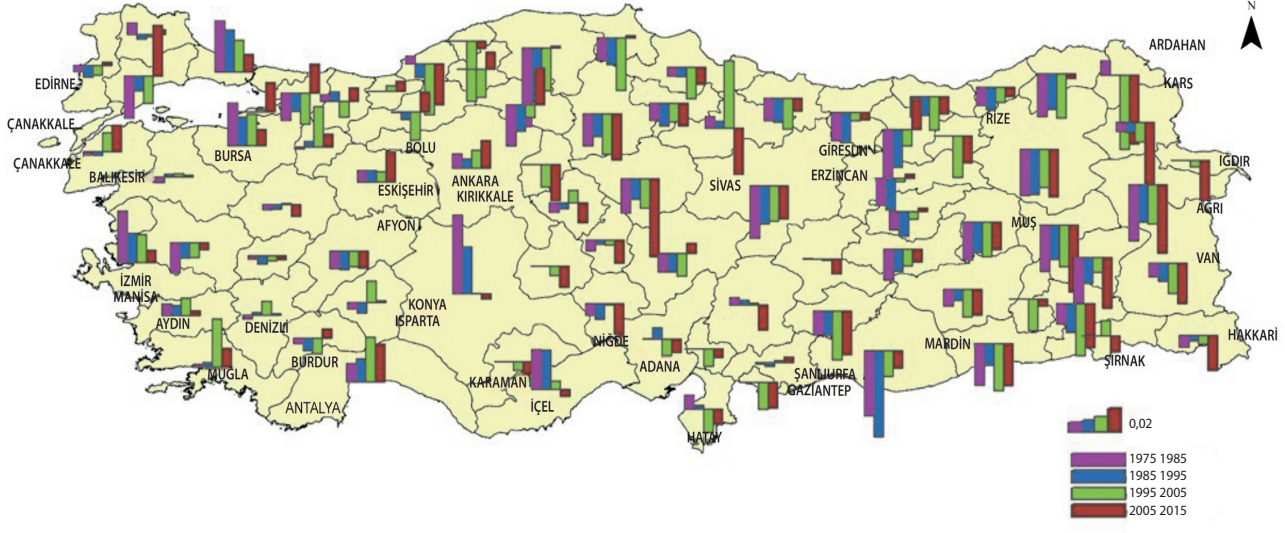
Ekonomide üretim faktörlerinden olan nüfus ve beşeri sermaye, bölgelerin gelişmişliği açısından kritik önem taşımaktadır. Türkiye'de Düzey 2 bölgeleri, beşeri ve sosyal yapı bakımından da oldukça farklı profillere sahiptir. TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre Türkiye'nin nüfusu 85.372.377 kişi olup, ülke nüfusunun bölgesel gelir düzeyi haritası üzerindeki dağılımı Şekil 6'daki gibidir. Bölgesel gelire ve gelişmişlik farklarına paralel olarak doğudan batıya göçler yaşanmaktadır. Şekil 6'da, gelir grubuna göre bölgeler koyu renkten açık renge doğru azalacak şekilde belirtilmiştir. 2021 yılı itibarıyla Türkiye ülke nüfusunun yüzde 18,4'ü İstanbul'da; yüzde 6,8'i Ankara'da ve yüzde 5,2'si de İzmir'de yaşamaktadır.



Şekil 6: Nüfusun Ülke Coğrafyasındaki Dağılımı ve Bölgesel Gelir Dağılımı İlişkisi
(Kaynak: Çelebi Deniz, 2023: 58)

Aşağıdaki şekilde (Şekil 7), Türkiye’nin 1975-2015 yılları arasında 10 yıllık dönemler itibarıyla il düzeyinde göç hareketleri görselleştirilmiştir. Şekil 7’de ülkenin doğu, kuzey ve iç bölgelerinin sürekli göç verdiği; batı ve kıyı bölgelerinin de göç

aldığı görülmektedir. Az gelişmiş veya düşük gelirli bölgelerin sürekli göç vermesi bölgenin gelişimini olumsuz etkilemekte olup sürekli göç alan kentler ve bölgeler için de negatif etkiler söz konusudur.



Şekil 7: Son 50 Yılda İller Düzeyinde Göç Hareketleri (Kaynak: Çelebi Deniz, 2023: 58)

Zeyneloğlu (2008: 197) araştırmasında; 1975-2000 döneminde, kent nüfusu ülke hızının iki katından daha yüksek hızla büyüyen iki grup yerleşme olduğunu belirtmiş; bunların ilkinin, kentlerin çekici güçlerinin etkisi ile sanayileşmiş batı kentlerinin yer aldığı grup olarak tanımlamış; ikincisinin ise Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde çevresel itici güçlerin etkisi ile yüksek göç alan Van, Diyarbakır,

Şanlıurfa, Batman ve Adıyaman’ın yer aldığı grup olduğunu belirlemiştir.

Türkiye’nin Düzey 2 bölgelerinin demografik nitelikleri de büyük farklılıklar göstermektedir. Bölge nüfusunun üretkenliğini de doğrudan etkileyen yaş bağımlılık oranları, Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’de, bölgelerin yaş bağımlılık oranı ile çocuk ve genç nüfus yoğunluğu görülmektedir.

Tablo 7: Demografik Yapı ve Genç Bağımlılık (Kaynak: TÜİK, 2023b)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	Genç Bağımlılık Oranı (0-14 Yaş)	0-14 Yaş Grubu Nüfus
1	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	59,92	1.407.644
2	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	54,18	791.497
3	TRB2	Van, Mus, Bitlis, Hakkari	50,37	694.308
4	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	48,44	888.494
5	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	46,97	327.002
6	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	41,12	905.755
7	TR62	Adana, Mersin	34,99	974.308
8	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	34,67	248.968
9	TR52	Konya, Karaman	34,49	584.336
10	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	33,13	392.472
11	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	32,56	542.348
12	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	31,74	345.579
13	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	31,18	881.628
14	TR10	İstanbul	29,24	3.316.446
15	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	29,19	864.639
16	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	28,9	671.195
17	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	28,73	615.917
18	TR51	Ankara	28,69	1.160.944
19	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	28,42	538.938
20	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	27,06	593.663
21	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	26,9	485.299
22	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	26,61	350.688
23	TR31	İzmir	26,05	803.529
24	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	25,07	128.485
25	TR22	Balıkesir, Çanakkale	23,73	291.242
26	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	23,68	170.639

15 yaş altı nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı (genç bağımlılık oranı) bakımından TRC2 Düzey 2 Bölgesi başta olmak üzere TRC3, TRB2 ve TRC1 Düzey 2 Bölgeleri ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bölgelerde nüfusun yarısından fazlasını 15 yaş altı çocuk nüfus oluşturmaktadır. Aynı zamanda ülkenin

en düşük gelirli bölgeleri olan bu bölgelerde eğitim kalitesinin iyileştirilmesi, kalkınmaya yönelik en öncelikli hedeflerden birisidir. Nüfusun eğitim durumuna ilişkin olarak, yüksekokul veya fakülte mezunu nüfusun toplam nüfus içindeki payı Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Düzey 2 Bölgelerinde Nüfusun Eğitim Durumu (Kaynak: TÜİK, 2023b)

Sıra	Kodu	Bölge Adı	Yüksekokul veya Fakülte Mezunu Oranı (%)
1	TR51	Ankara	25,62
2	TR10	İstanbul	22,08
3	TR31	İzmir	21,58
4	TR61	Antalya, Isparta, Burdur	19,94
5	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	19,19
6	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	18,64
7	TR22	Balıkesir, Çanakkale	18,56
8	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	18,33
	TR	Türkiye Ortalaması	18,32
9	TRB1	Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli	17,45
10	TR62	Adana, Mersin	17,37
11	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	16,95
12	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	16,65
13	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	16,61
14	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	16,33
15	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	16,10
16	TR52	Konya, Karaman	15,81
17	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	15,52
18	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	15,21
19	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	15,05
20	TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	14,72
21	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	14,17
22	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	14,06
23	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	13,07
24	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	12,04
25	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	12,04
26	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	11,97

Fakülte ve yüksekokul mezunu oranının en yüksek olduğu bölge Ankara'dır. Türkiye genelinde altı Düzey 2 bölgesi ülke ortalamasının üzerinde yer alırken, 18 Düzey 2 Bölgesi ortalamasının altında kalmaktadır. Bu bölgelerde kırdan kente göç oranı yüksektir. Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgelerindeki Düzey 2 bölgeleri nüfusun eğitim durumu açısından son sıralardadır. Düşük eğitim düzeyine sahip ikinci grup bölgeler; TR71, TR63, TR81, TR52 TR3 ve TRA1 Düzey 2 Bölgeleridir. TR42, TRB1, TR90, TR72 ve TR21 Düzey 2 Bölgeleri orta sınıfta yer almıştır.

4.7. Küresel Ekonomiye Entegrasyon Performansı

2000'li yıllarda ticaretin küreselleşmesi ve uluslararası ticaret ağlarına entegre olan yerel ekonomilerin hızlı büyüme imkanı bulması ile önem kazanan ticari dışa açıklık (openness), yerel ekonomilerin dış ticaret performansları ile doğru orantılıdır. Bu kapsamda, tüm bölgelerin dışa açıklık düzeyi, bölgelerin dış ticaret değerinin bölgelerin ürettiği toplam mal ve hizmet değerine oranı ile ölçülmüştür (TÜİK, 2023). Tablo 9'da görülen analiz sonuçlarına göre, 2010 yılında TRC1 Düzey 2 Bölgesi, Türkiye'nin en dışa açık dördüncü bölge ekonomisi iken, 2021 yılına

gelindiğinde TRC1 Düzey 2 Bölgesi, İstanbul'dan sonra Türkiye'nin en dışa açık ikinci bölge ekonomisi konumuna yükselmiştir.

Analiz sonuçlarına göre en dikkat çekici performansı sergileyen TRC1 Düzey 2 Bölgesi'nin başarısı,

ticaretteki gelişmişliğin toplumsal refaha ve insani gelişmeye yansımalarının yetersiz olması ile birlikte (Keyman vd., 2017: 121), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Düzey 2 bölgelerinin dışa açılma potansiyelinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Bölgesel Ekonomilerin Dışa Açıklık Durumu, 2010-2021 (Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.)

Sıra	Bölge Adı	2010 Katsayısı	Sıra	Bölge Adı	2021 Katsayısı
1	İstanbul	0,67	1	İstanbul	0,96
2	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0,54	2	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	0,86
3	Bursa, Eskişehir, Bilecik	0,51	3	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0,71
4	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	0,51	4	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	0,67
5	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	0,33	5	Zonguldak, Karabük, Bartın	0,61
6	İzmir	0,31	6	Bursa, Eskişehir, Bilecik	0,48
7	Zonguldak, Karabük, Bartın	0,30	7	İzmir	0,43
8	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	0,27	8	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	0,38
9	Ankara	0,20	9	Aydın, Denizli, Muğla	0,36
10	Adana, Mersin	0,19	10	Adana, Mersin	0,33
11	Aydın, Denizli, Muğla	0,19	11	Ankara	0,32
12	Kayseri, Sivas, Yozgat	0,14	12	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	0,30
13	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0,14	13	Kayseri, Sivas, Yozgat	0,29
14	Konya, Karaman	0,12	14	Konya, Karaman	0,25
15	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	0,12	15	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0,23
16	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0,08	16	Kastamonu, Çankırı, Sinop	0,19
17	Antalya, Isparta, Burdur	0,06	17	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0,18
18	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	0,06	18	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	0,16
19	Balıkesir, Çanakkale	0,06	19	Antalya, Isparta, Burdur	0,14
20	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	0,06	20	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	0,11
21	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	0,05	21	Balıkesir, Çanakkale	0,10
22	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0,05	22	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	0,09
23	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	0,05	23	Şanlıurfa, Diyarbakır	0,08
24	Şanlıurfa, Diyarbakır	0,04	24	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0,05
25	Kastamonu, Çankırı, Sinop	0,02	25	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	0,04
26	Erzurum, Erzincan, Bayburt	0,01	26	Erzurum, Erzincan, Bayburt	0,03
	Türkiye	0,39		Türkiye	0,59

Ancak TRA1, TRB2, TRA2, TRC2, TRB1, TR22 ve TR71 Düzey 2 Bölgeleri küresel ticaret ağlarına entegrasyonda en geride kalan bölgelerdir.

4.8. Bölgesel Özgünlükler Endeksi

Makale kapsamında 7 başlık altında incelenen bölgesel özgünlükler, bahsi geçen 7 faktöre uygun olarak

belirlenen 16 farklı gösterge kullanılarak oluşturulan endeks ile incelenmektedir (Ek-2). Endeks sonuçları, faktörler bazında bölgelerin aldığı endeks değerleri toplamları ile birlikte Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10: Faktörlere Göre Bölgesel Özgünlükler Endeksi Sonuçları (Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.)

Faktörler	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Toplam Puan	Grup
İBBS Düzey 2 Bölgeleri	Tarihsel ve Kültürel Birikimler ile Yerleşim Kademelenmesi	Gelişmişlik ve Rekabetçilik	Gelir Düzeyi	Ekonomik Büyüme Performansı	Sektörel Yoğunlaşma ve Teknoloji Düzeyi	Nüfus ve Beşeri Sermaye	Küresel Ekonomiye Entegrasyon		
TR10 İstanbul	1,54	2,00	1,38	1,46	1,33	0,74	2,00	10,45	1
TR51 Ankara	1,75	1,41	1,15	0,76	1,36	1,80	0,41	8,63	1
TR31 İzmir	1,87	0,80	1,31	0,80	1,75	1,52	0,57	8,61	1
TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik	2,37	0,66	0,84	0,55	1,69	1,37	0,60	8,07	1
TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0,95	0,73	1,24	0,82	1,83	1,47	0,90	7,93	1
TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	2,60	0,28	1,29	1,07	0,33	0,56	0,98	7,12	1
TR21 Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	1,02	0,47	1,38	0,85	2,00	1,21	0,19	7,11	1
TR32 Aydın, Denizli, Muğla	2,83	0,48	0,89	0,64	0,28	1,34	0,41	6,87	2
TR52 Konya, Karaman	2,68	0,44	0,84	0,59	1,07	0,82	0,27	6,71	2
TR62 Adana, Mersin	2,02	0,39	1,33	1,02	0,48	0,85	0,40	6,48	2
TR61 Antalya, Isparta, Burdur	2,50	0,59	0,84	0,63	0,11	1,41	0,14	6,23	2
TR33 Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	1,82	0,39	0,78	0,48	1,52	0,80	0,32	6,12	2
TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	2,43	0,36	0,71	0,45	0,71	0,83	0,31	5,80	2
TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	2,66	0,31	0,52	0,35	0,48	0,85	0,40	5,57	3
TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	1,80	0,26	0,81	0,67	0,31	0,63	0,73	5,21	3
TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	1,50	0,33	0,86	0,44	0,48	0,79	0,63	5,03	3
TR22 Balıkesir, Çanakkale	1,04	0,39	0,98	0,59	0,48	1,23	0,08	4,79	3
TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	1,10	0,28	0,98	0,67	0,48	0,76	0,09	4,35	3
TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır	2,57	0,07	0,53	0,64	0,11	0,16	0,06	4,14	3
TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	1,80	0,26	0,34	0,21	0,28	0,90	0,07	3,86	4
TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	0,78	0,22	0,86	0,48	0,48	0,79	0,18	3,77	4
TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	1,84	0,30	0,15	0,04	0,11	0,96	0,16	3,56	4
TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	1,84	0,22	0,33	0,11	0,06	0,75	0,00	3,31	4
TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0,96	0,01	0,71	0,68	0,11	0,47	0,23	3,17	4
TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkari	1,61	0,01	0,15	0,15	0,06	0,13	0,01	2,11	4
TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0,24	0,02	0,38	0,20	0,00	0,25	0,02	1,11	4

Tablo 10'da araştırma kapsamında ele alınan 7 faktör altındaki göstergelerin endeks değerleri toplamına göre sıralama yapılmış ve frekans analizi sonucunda bölgeler 4 gruba ayrılmıştır. Bölgesel özgünlükler endeksi ile elde edilen sıralama ve gruplar, genel olarak bölgesel gelir düzeyleri ile uyumlu bir görünüm sergilemektedir. Ancak orta-düşük gelirli TRC1 Düzey 2 Bölgesi'nin toplam endeks puanında birinci grupta; orta düşük gelirli TR62 Düzey 2 Bölgesi ile TR72 Düzey 2 Bölgesi'nin ikinci grupta; düşük gelirli TRC2 Düzey 2 Bölgesi'nin üçüncü grupta yer alması, bu bölgelerin gelir düzeylerinin bölgenin özgün potansiyelinin gerisinde kaldığına işaret etmektedir. Değerlendirmede öncelikli olarak ülke ortalamasını yakalaması hedeflenen düşük gelirli ve orta-düşük gelirli bölgelere dair bulgulara ağırlık verilmektedir.

“F1: Tarihsel ve Kültürel Birikimler ile Yerleşim Kademelenmesi” faktöründe birinci grupta yer alan bölgeler; TR32, TR52, TRC1, TRC2 ve TR61 Düzey 2 Bölgeleridir. Bunların içinde düşük gelirli TRC2 Düzey 2 Bölgesi ile orta-düşük gelirli TRC1, TR83 ve TR72 Düzey 2 Bölgeleri öncelikli olmak üzere bu bölgelerin; özgün değerlerinin, ürünlerinin, üretim tekniklerinin ve kültürel mirasının sürdürülmesi, geliştirilmesi, eğitim politikalarına entegre edilmesi ve bölgesel kalkınma araçlarının çeşitlendirilmesi kritik önem taşımaktadır. “F2: Gelişmişlik ve Rekabetçilik” faktöründe en düşük performansı; TR63, TR82, TRA1, TRC2, TRA2, TRB2 ve TRC3 Düzey 2 Bölgeleri göstermiştir. “F3: Gelir Düzeyi” ve “F4: Ekonomik Büyüme” faktörlerinin performansında orta-düşük gelirli TR62 ve TRC1 Düzey 2 Bölgeleri birinci grupta yer almıştır. Bu bölgelerde gelir artışının ve gelişmenin devamlılığını sağlayacak stratejiler izlenmelidir. “F5: Sektörel Uzmanlaşma ve Teknoloji Düzeyi” faktöründe son grupta; TRC3, TRC2, TR61, TR90, TRB2, TRA1 ve TRA2 Düzey 2 Bölgeleri yer almıştır. Bu 7 Düzey 2 bölgesinden 6'sı son yüzyılda sınır değişimleri sonrası içine kapanan ve büyük demografik değişimlerden olumsuz etkilenen bölgelerdir. Ayrıca bu bölgelerden 5'i de, arazi mülkiyeti farklılaşmasına sahip olan Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde yer almaktadır. “F6: Nüfus ve Beşeri Sermaye” faktörü, F2, F3, F4 ve F5 faktörleri ile yüksek bir uyum içinde olup kilit

öneme sahiptir. F6 faktörünün doğrusal uyum halinde olmadığı tek faktör, F1 olarak görülmektedir. Ancak F1 faktörünün kalkınmada itici güç olmasının ön koşullarından biri de nüfusun eğitim, bilgi ve bilinç düzeyidir. F6 faktörünün en düşük olduğu bölgeler; TR63, TRC1, TRC3, TRA2, TRC2 ve TRB2 Düzey 2 Bölgeleridir. F5, F6 ve F7 faktörlerinde son grupta yer alan bölgeler (Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde bulunan düzey 2 bölgeleri), büyük oranda örtüşmekte olup bu bölgelerde eğitim, mesleki eğitim ve girişimciliğin geliştirilmesi; yeni iş alanlarının açılması; erişilebilirlik altyapısının tamamlanması ihtiyaçları diğer tüm bölgelerden daha yüksektir. Bu bölgelerde ayrıca F1 faktörü endeks değeri yüksek olup bu iki faktörün izlenecek politikalarda birlikte ele alınmasının önemli fırsatlar yaratabileceği değerlendirilmektedir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

2000 sonrası dönem için yapılan birçok araştırma, bölgesel eşitsizliklerin artmakta olduğunu göstermektedir. Günümüzde küreselleşme etkileri ile artan eşitsizliklere bağlı olarak yaşanan çok boyutlu sorunların yarattığı riskler göz önünde bulundurularak bölgelerin ve yerel ekonomilerin çeşitli krizlere karşı güçlendirilmesi için etkin bölgesel ve yerel kalkınma yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bölgesel eşitsizliklerin yüksek olduğu Türkiye'de, 2000 sonrası AB'ye adaylık sürecinde bölgesel politikalar öne çıkmış, bölgesel kalkınmayı hızlandırmak ve eşitsizlikleri azaltmak amacıyla kalkınma ajansları kurulmuştur. Bu araştırma, Türkiye'nin birbirinden farklı tarihsel gelişim ve dönüşüm süreçleri ile farklı kapasite ve ihtiyaçlara sahip bölgelerinin kalkındırılması için özgün yaklaşımların kullanılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda her bir bölgenin gelişme kuramının bağlı olacağı bölgesel özgünlükler, 7 başlık altında incelenmiştir. Ardından “F1: Tarihsel ve Kültürel Birikimler ile Yerleşim Kademelenmesi”, “F2: Gelişmişlik ve Rekabetçilik”, “F3: Gelir Düzeyi”, “F4: Ekonomik Büyüme Performansı”, “F5: Sektörel Yoğunlaşma ve Teknoloji Düzeyi”, “F6: Nüfus ve Beşeri Sermaye” ile “F7: Küresel Ekonomiye Entegrasyon” olmak üzere 7 faktör bazında 16 gösterge

ile bölgesel özgünlükler endeksi oluşturulmuştur. Farklı gelir düzeyindeki bölgelerin belirlenen 7 faktör bazında elde edilen endeks sonuçlarına göre,

nispi olarak güçlü olduğu (birinci grupta yer aldığı) ve zayıf kaldığı (dördüncü grupta yer aldığı) alanlar, Tablo 11'de görülmektedir.

Tablo 11: Bölgesel Özgünlüklere Göre Bölgelerin Güçlü ve Zayıf Faktörleri (Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.)

Endeks Grubu	İBBS Düzey 2 Bölgeleri	Gelir Düzeyi	Güçlü Faktörler	Zayıf Faktörler
Birinci Grup	TR10 İstanbul	Yüksek	F2 F3 F4 F5 F7	
	TR51 Ankara	Yüksek	F2 F3 F4 F5 F6	
	TR31 İzmir	Yüksek	F2 F3 F4 F5 F6 F7	
	TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik	Yüksek	F2 F3 F4 F7	
	TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	Yüksek	F2 F3 F4 F5 F6 F7	F1
	TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	Orta-düşük	F1 F3 F4 F7	F6
	TR21 Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	Yüksek	F3 F4 F5	F1
İkinci Grup	TR32 Aydın, Denizli, Muğla	Orta-yüksek	F1 F6	
	TR52 Konya, Karaman	Orta-yüksek	F1	
	TR62 Adana, Mersin	Orta-düşük	F3 F4	
	TR61 Antalya, Isparta, Burdur	Orta-yüksek	F1 F2 F6	F5
	TR33 Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	Orta-yüksek	F5	
	TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	Orta-düşük	F1	
Üçüncü Grup	TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	Orta-düşük	F1	F3 F4
	TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	Orta-düşük	F7	F6
	TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	Orta-düşük	F7	F4
	TR22 Balıkesir, Çanakkale	Orta-düşük		F1 F7
	TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	Orta-düşük		F1 F7
	TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır	Düşük	F1	F2 F3 F5 F6 F7
Dördüncü Grup	TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	Orta-düşük		F3 F4 F7
	TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	Orta-düşük		F1 F2
	TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	Orta-düşük		F3 F4 F5
	TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	Orta-düşük		F2 F3 F4 F5 F7
	TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	Düşük		F1 F2 F3 F5 F6
	TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkari	Düşük		F2 F3 F4 F5 F6 F7
	TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	Düşük		F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7

Tablo 11’de farklı gelir gruplarındaki her bir bölge için görülen güçlü faktörler, bölgelerin tarihsel birikimlerle edindikleri rekabetçi üstünlüklerini ve olanaklarını gösterirken; zayıf faktörler, bölgelerin geliştirmesi gereken niteliklerine, kapasitelerine ve sorunlarına işaret etmektedir. Nüfus ve beşeri sermaye diğer faktörleri etkileyen kilit faktör durumundadır. F1 faktörü; bölgelerin tarihsel olarak edindikleri avantajları, pozitif dışsallıkları ve merkezi fonksiyonları ile bölge aktörleri tarafından bilinen ve geliştirilen kültürel birikimi kapsamakta olup stratejik öneme sahiptir. Makale kapsamında yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, her bir bölgenin kendi özgün nitelikleri ve farklı kapasiteleri doğrultusunda kalkınma ihtiyaçları da farklılaşmaktadır. Düşük gelirli olan ve tablonun alt sıralarında yer alan bölgeler, en fazla zayıf faktöre sahip olan, dolayısıyla kalkınma için özgün yaklaşımlar ve özel müdahaleler gerektiren grubu oluşturmaktadır. Bu grupta TRA2, TRB2, TRC2 ve TRC3 Düzey 2 Bölgeleri yer almaktadır. Bu bölgeler sanai üretimin yetersiz olduğu, sürekli göç veren, göçün olumsuz sonuçlarından etkilenen, üretkenlik ve eğitim göstergelerine göre düşük düzeylerde bulunan, küresel ekonomik bağlantıları zayıf olan bölgelerdir. Bu bölgelerde ve bazı orta-düşük gelirli Düzey 2 bölgelerinde uygulanacak kalkınma stratejileri her bir bölgenin kendi özgünlükleri doğrultusunda farklılaşacaktır. Genel çerçevede, söz konusu Düzey 2 bölgelerinde insan kaynaklarının üretkenliğinin artırılması için özel yaklaşımlar benimsenmelidir. Bu kapsamda ilk ve orta düzeydeki okullardan başlanarak nitelikli eğitimin sağlanmasına, mesleki ve teknik eğitim imkanlarının artırılmasına, bölgelerin üretime dönük altyapı ve bağlantılarının güçlendirilmesine, iş ve yatırım

ortamının iyileştirilmesine, kentsel ve kırsal yaşam kalitesinin yükseltilmesine, çok boyutlu gelişmelerin bütüncül ve etkileşimli olarak yürütüldüğü süreçler ile iyi yönetim ve kurumsal kapasitenin artırılmasına yönelik özgün yaklaşımlara ve müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır. Tarihsel süreç içinde ticari bağlantıların kopması ve bu bölgelerin içe kapanması nedeniyle küresel ticaret ağlarına entegrasyonun sağlanması stratejik bir önem taşımakta olup, söz konusu yerleşimlerin özgün değerleri, binlerce yıllık üretim kültürleri ve birikimleri de bu yerellikler lehine fırsatlar oluşturmaktadır.

Orta-yüksek gelirli ve yüksek gelirli bölgelerde de bölgelerin özgün kapasiteleri ve ihtiyaçları doğrultusunda farklılaşacak stratejilerin izlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Ancak, genel olarak üretimde teknoloji düzeylerinin artırılması, firmaların rekabetçilik düzeylerinin yükseltilmesi, verimlilik, Ar-Ge ve yenileşimin teşvik edilmesi, küresel ekonomiye entegrasyonun güçlendirilmesi gibi stratejilerin izlenmesinin; ayrıca, bölge içi gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik uygulamaların da sosyal ve ekonomik ilerleme açısından etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Tüm bölgelerde iyi yönetim süreçlerinin işletilmesi ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi de bölgesel kalkınma için önem taşımaktadır. Öte yandan farklı karakterdeki Düzey 2 bölgelerinde faaliyet gösteren kalkınma ajanslarının, bölgelerin özgünlükleri doğrultusunda stratejik alanlarda uzmanlaşma, kurumlar arası iş birliği, kurumsal kapasiteyi geliştirme gibi kritik rolleri üstlenebileceği; farklılaşmış araçlar ve faaliyetleriyle bölgesel kalkınmanın hızlandırılmasında öncü aktörler olabilecekleri değerlendirilmektedir.

Bilgilendirme

Yazar Katkıları

Yazar 1: Literatür taraması, makale fikrinin veya hipotezin oluşturulması, yöntemin planlanması, makalenin içeriğinin belirlenmesi ve organizasyonu, verilerin elde edilmesi ve işlenmesi/analizlerin yapılması, makale yazımı, inceleme

Yazar 2: Araştırma kapsamının ve hipotezin oluşturulması, araştırmada kavramsal çerçevenin geliştirilmesi, araştırma makalesinin operasyonelleştirilmesi ve incelenmesi.

Çatışma Beyanı

Yazarlar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Fon Desteği

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk

Yazarlar tarafından çalışmada kullanılan araç ve yöntemlerin Etik Kurul İzni gerektirmediği beyan edilmiştir.

Etik Beyanı

Yazarlar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu; yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

Kaynakça

- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. (2013). *Ulusların Düşüşü, Güç, Zenginlik ve Yoksulluğun Kökenleri*. (F. R. Velioğlu Çev.). İstanbul: Doğan Kitap.
- BAKKA (T.C. Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı). (2024). "5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'un Genel Gereğesi", <https://bakkakutuphane.org/dokumanflipbook/5449-sayili-kalkinma-ajanslarinin-kurulusu-koordinasyonu-ve-gorevleri-hakkinda-kanun-genel-geregesi-02-04-2015-10-58-35-pdf>, (Erişim tarihi: 10.04.2018).
- Bellini, N., Danson, M., Halkier, H. (2012). *Regional Development Agencies: The Next Generation? Networking, Knowledge and Regional Policies*. London and New York: Routledge Taylor&Francis Group.
- Cörvers, F., and Mayhew, K. (2021). Regional Inequalities: Causes and Cures. *Oxford Review of Economic Policy*, 37 (1), 1-16.
- Çelebi Deniz, Z., and Erkut, G. (2022). Development Agencies in Turkey: An Inter-Regional Performance Assessment. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1-29.
- Çelebi Deniz, Z. (2023). *Türkiye'de Bölgesel Gelişme ve Kalkınma Ajansları: Bölgeler Arası Performans Değerlendirme Modeli*, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dijkstra, L., Garcilazo, E., and McCann, P. (2015). The Effects of the Global Financial Crisis on European Regions and Cities. *Journal of Economic Geography*, 15 (5), 935-949.
- Dinler, Z. (2014). *Bölgesel İktisat Genel Olarak ve Türkiye'de Bölgeler Arası Gelişmişlik Farklarının Ortaya Çıkışı ve Azaltılmasına Yönelik Politikalar*. Bursa: Ekim Yayınları.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1982). *Türkiye'de Yerleşme Merkezlerinin Kademelenmesi Araştırması Cilt-II*. Ankara: T.C. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Erkut, G. ve Sezgin, E. (2017). *Bölgesel Politikalar İçin Etkin İş Birliği Projesi, Değerlendirme Raporu ve Politika Önerileri*. Diyarbakır: T.C. Karacadağ Kalkınma Ajansı Yayını.
- EUROSTAT. (2019). "High-tech Classification of Manufacturing Industries", Eurostat Statistics Explained, Glossary: High-tech classification of manufacturing industries - Statistics Explained (europa.eu), (Erişim tarihi: 10.09.2022).
- EUROSTAT. (2023). "Glossary: Herfindahl Hirschman Index (HHI)". [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Herfindahl_Hirschman_Index_\(HHI\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Herfindahl_Hirschman_Index_(HHI)), (Erişim tarihi: 10.05.2024).
- Farole, T. (2013). *The Internal Geography of Trade: Lagging Regions and Global Markets*. Washington, D.C. USA: World Bank Group, eBook ISBN: 978-0-8213-9895-1. (<http://documents.worldbank.org/curated/en/435791468147845613/The-internal-geography-of-trade-lagging-regions-and-global-markets>).
- Hewings, G. J. D., Feser, E., and Poole, K. (2009). "Spatial/Territorial Development Policies in the United States", World Development Report Background Papers, <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/f7e58ba8-bca9-5da7-8bb7-c589f01834a3>, (Erişim tarihi: 02.12.2022).
- Iammarino, S., Rodriguez-Pose, A., and Storper, M. (2019). Regional Inequality in Europe: Evidence, Theory and Policy Implications. *Journal of Economic Geography*, 19 (2), 273-298.
- İnalçık, H. (2017). *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi-1: 1300-1600*. İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- KB (T.C. Kalkınma Bakanlığı). (2014). *Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi 2014-2023*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı 1-155.
- Karagöz, T. (2023). Türkiye'de İllerin ve Bölgelerin Yakınsama Analizi. *Anahtar Dergisi*, 419, 32-33.
- Keyman, F. E., Keyder, Ç., Genç, F., Köse Badur, A. ve Yenigün Dilek, P. (2017). *Kent Bölge Yerel Kalkınmada Yeni Dinamikler: Kentlerin Türkiye'sinden Türkiye'nin Kentlerine*. İstanbul: Türkonfed Yayını.
- Krugman, P. (1992). What's New About the New Economic Geography? *Oxford Review of Economic Policy*, 14 (2), 7-17.
- Krugman, P. (2005) Second Winds for Industrial Regions? In D. Coyle, W. Alexander, B. Ashcroft (Eds.), *New Wealth for Old Nations: Scotland's Economic Prospects*. Princeton: Princeton University Press, 35-47.
- Lucas, R. E. (2000). Some Macroeconomics for the 21st Century. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (1), 159-168.
- Martin, R. (2010). Rethinking Regional Path Dependence: Beyond Lock-In to Evolution. *Economic Geography*, 86 (1), 1-27.
- Martin, R., and Sunley, P. (1998). Slow convergence? The New Endogenous Growth Theory and Regional Development. *Economic Geography*, 74 (3), 201-227.
- McCann, P. (2020). Perceptions of Regional Inequality and The Geography of Discontent: Insights from the UK. *Regional Studies*, 54 (2), 256-267.
- OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development). (2012). *Promoting Growth in All Regions*. Paris: OECD Publishing.

- OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development). (2023). *Regional Outlook 2023: The Longstanding Geography of Inequalities*. Paris: OECD Publishing.
- Özaslan, M. (2005). Küreselleşme Sürecinin Türkiye’deki Yerel Kurumsal Yapılara Yansımaları. İçinde, H. Özgür ve M. Kösecik (edlr.), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-I*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 565-593.
- Özer, M. H. (2012). Cumhuriyetin İlk Yıllarında İktisat Politikalarının Diyarbakır ve Çevresindeki İktisadi Yansımaları (1923- 1935). *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 142-161.
- Özpınar, E. ve Koyuncu, E. (2016). “Türkiye’de İnsani Gelişmişlik İller Arasında Nasıl Farklaşıyor? 81 İl İçin İnsani Gelişmişlik Endeksi Değerlendirme Notu”, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/4074>, (Erişim tarihi:15.10.2016).
- Pike A., Rodriguez-Pose A., and Tomaney, J. (2017). *Local and Regional Development*. New York: Routledge Publishing.
- Quataert, D. (2004). Sanayi. İçinde, H. İnalçık, D. Quataert (edlr.), *Osmanlı İmparatorluğu’nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi 1600-1914*. İstanbul: Eren Yayıncılık, 1001-1051.
- Quataert, D. (2016). *Osmanlı İmparatorluğu 1700-1922*. İletişim Yayınları: İstanbul.
- Quataert, D. (2020). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*. İletişim Yayınları: İstanbul.
- RG (Resmi Gazete). (2006). 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun. 8 Şubat 2006 tarih ve 26047 sayılı T.C. Resmi Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5449-20110213.pdf>, (Erişim tarihi: 07.04.2016).
- Rodriguez-Pose, A. (2013). Do Institutions Matter for Regional Development? *Regional Studies*, 47 (7), 1034-1047.
- STB (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı). (2019). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*. Ankara: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayın No: 3.
- STB (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı). (2020). *Türkiye’de Kentsel ve Kırsal Yerleşim Sistemleri Araştırması (YER-SİS), Türkiye’de Kentsel ve Kırsal Hizmet Merkezleri Raporu*. Ankara: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayın No: 4.
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2022). “SGK İstatistik Yıllıkları 2021 Yıllığı”, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>, (Erişim tarihi: 16.10.2023).
- Tekeli, İ. (2009). *Türkiye’de Bölgesel Eşitsizlik ve Bölge Planlama Yazıları*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tekeli, İ. (2013). Türkiye’de Bölge Planlamasının Öyküsü ve Beşeri Coğrafya ile İlişkisi Üzerine. *Beşeri Coğrafya Dergisi*, 1 (1), 39-50.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023a). “Bölgesel İstatistikler”, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>, (Erişim tarihi: 08.10.2023).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023b). “Dış Ticaret İstatistikleri”, <https://biruni.tuik.gov.tr/disticaretapp/menu.zul>, (Erişim tarihi: 08.10.2023).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023c). “Ulusal Hesaplar”, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>, (Erişim tarihi: 08.10.2023).
- Venables A. J. (2010). New Economic Geography. In S. N. Durlauf, L. E. Blume (Eds.), *Economic Growth*. London: Palgrave Macmillan, 207-214.
- Yücel, B. (2024). “Türkiye’de Hangi İller Bölgesel Kalkınma Tuzagında?”, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1714987038-8.Turkiyede_hangi_iller_bolgesel_kalkinma_tuzaginda.pdf, (Erişim tarihi: 20.05.2024).
- UNDP (United Nations Development Program). (2020). “Human Development Report 2020.”, <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2020>, (Erişim tarihi: 20.02.2022).
- Zeyneloğlu, S. (2008). *The Distribution of Settlement Units and Change in the Population Figures of Central Places in Turkey: Suggestions Towards a Balanced Settlement Structure*. Doctoral Thesis, İstanbul Technical University, Science Engineering and Technology Institute.

Ek-1: LQ Analizi Sonuçlarına Göre Bölgesel Uzmanlaşmalar ve Bölgesel Üretimde Teknoloji Düzeyleri³ (Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.)

Bölge Kodu	Faaliyetler	TR10	TR21	TR22	TR31	TR32	TR33	TR41	TR42	TR51	TR52	TR61	TR62	TR63	TR71	TR72	TR81	TR82	TR83	TR90	TRA1	TRA2	TRB1	TRB2	TRC1	TRC2	TRC3
		İstanbul	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	Balıkesir, Çanakkale	İzmir	Aydın, Denizli, Muğla	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	Bursa, Eskişehir, Bilecik	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	Ankara	Konya, Karaman	Antalya, Isparta, Burdur	Adana, Mersin	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	Kırkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	Kayseri, Sivas, Yozgat	Zonguldak, Karabük, Bartın	Kastamonu, Çankırı, Sinop	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	Erzurum, Erzincan, Bayburt	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	Diyarbakır, Şanlıurfa	Mardin
10	Gıda Ürünleri İmalatı	0,59	1,13	2,49	1,34	1,26	2,03	1,13	1,09	0,59	2,63	0,77	1,16	0,79	1,32	0,96	0,72	1,18	1,46	1,60	0,84	0,94	1,33	0,61	1,36	0,65	0,67
11	İçecek İmalatı	0,39	1,54	0,94	1,70	1,65	1,89	2,36	1,94	0,72	0,39	0,86	2,21	0,89	1,86	0,29	0,58	0,00	0,34	0,83	1,57	0,66	1,60	0,18	0,14	0,73	0,18
12	Tütün Ürünleri İmalatı	0,33	1,97	0,53	8,12	0,00	1,15	0,01	0,11	0,00	0,00	0,22	3,09	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	6,31	0,20	0,00	0,00	0,71	0,00	0,23	0,01	0,01
13	Tekstil Ürünleri İmalatı	0,61	4,05	0,34	0,26	2,36	1,39	2,72	0,46	0,09	0,19	0,19	0,82	3,68	0,39	0,87	0,29	0,18	0,16	0,07	0,02	0,03	1,14	0,18	5,76	0,51	0,26
14	Giyim Eşyaları İmalatı	1,79	1,78	0,16	0,96	0,50	0,44	0,65	0,58	0,13	0,21	0,09	0,82	0,29	0,66	0,35	1,39	2,21	1,64	0,98	0,40	0,73	1,97	1,65	0,81	1,30	3,85
15	Deri ve İlgili Ürünler İmalatı	2,15	1,06	0,41	1,30	0,17	0,93	0,36	0,68	0,28	1,21	0,12	0,31	0,37	0,42	0,13	1,75	0,61	0,73	0,40	0,32	0,05	0,43	0,09	2,32	1,86	0,31
16	Ağaç, Ağaç Ürünleri ve Mantar Ür.	0,42	1,29	1,95	0,84	1,33	1,49	1,20	2,55	0,43	0,86	1,54	1,34	0,75	0,55	0,97	1,89	7,65	2,29	1,96	0,50	0,26	0,44	0,21	0,68	0,31	0,20
17	Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	1,35	2,41	0,40	1,47	0,74	0,92	0,93	1,55	0,37	1,00	0,34	1,34	0,92	0,18	0,85	0,70	0,30	0,59	0,20	0,11	0,04	0,24	0,09	2,86	0,29	0,17
18	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğ.	2,06	0,74	0,26	1,55	0,39	0,82	0,72	0,70	1,45	1,21	0,49	0,43	0,23	0,18	0,35	0,22	0,18	0,33	0,42	0,16	0,23	0,36	0,20	0,50	0,20	0,10
19	Kok Kömürü ve Petrol Ür. İm.	0,24	0,36	0,47	5,23	0,33	0,71	0,14	4,81	0,11	0,14	0,10	0,51	0,63	7,70	0,13	0,20	0,43	0,32	0,19	0,08	0,00	0,15	0,09	0,12	0,17	3,43
20	Kimyasal Ürünleri İmalatı	0,97	2,20	1,48	1,72	0,50	0,66	1,15	2,64	0,45	0,75	0,65	2,28	0,71	0,62	0,29	0,05	0,50	0,22	0,07	0,15	0,13	0,18	0,10	1,99	0,39	0,15
21	Eczacılık ve Ecz. İlişkin Mal. İm.	1,71	7,48	0,21	0,70	0,07	0,33	0,08	2,35	0,91	1,05	0,15	0,26	0,03	0,00	0,03	0,00	0,23	0,42	0,16	0,07	0,00	0,02	0,02	0,24	0,63	0,50
22	Kauçuk ve Plastik Ürünler İm.	1,04	2,10	0,33	1,41	0,33	1,41	1,30	2,19	0,45	1,20	0,56	0,91	0,48	1,79	0,69	0,94	1,57	0,73	0,47	0,18	0,16	0,37	0,18	2,27	0,46	0,37
23	Metalik Olmayan Ürünler İm.	0,37	1,43	1,75	0,76	2,20	4,15	2,02	0,84	0,59	0,73	1,09	0,91	0,77	1,44	1,22	1,35	2,17	1,45	0,99	0,88	0,74	1,14	0,78	0,53	0,96	0,94
24	Ana Metal Sanayi	0,45	1,97	1,26	1,15	0,40	0,47	1,49	2,66	0,71	2,17	0,15	0,70	4,46	0,80	0,97	9,53	0,44	0,88	0,18	0,14	0,07	0,67	0,08	0,27	0,33	0,09
25	Fabrik. Metal Ür. (Mak. Tec. Har)	1,02	1,26	0,82	1,16	0,51	1,29	1,87	2,00	1,26	1,80	0,31	0,81	1,07	0,92	1,48	0,85	0,69	0,54	0,35	0,21	0,07	0,32	0,08	0,37	0,28	0,09
26	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür.	1,36	1,33	0,12	1,08	0,15	4,41	0,39	0,85	3,30	0,29	0,24	0,18	0,03	0,10	0,80	0,11	0,44	0,30	0,07	0,04	0,01	0,08	0,16	0,19	0,40	0,06
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	1,10	3,56	0,73	0,59	0,50	3,42	1,46	1,95	1,31	0,47	0,18	0,28	0,10	0,22	1,53	0,50	2,04	0,67	0,11	0,11	0,05	0,26	0,11	0,17	0,40	0,10
28	Makine ve Ekipman İmalatı	0,88	1,14	0,74	1,65	0,83	1,23	1,73	1,74	1,55	3,78	0,44	0,69	0,59	0,46	0,75	0,30	0,26	0,73	0,23	0,05	0,08	0,25	0,07	0,45	0,19	0,04
29	Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İm.	0,38	0,51	0,66	1,19	0,23	1,11	5,19	4,23	0,51	2,44	0,14	0,42	0,34	1,08	0,19	0,12	0,03	0,59	0,06	0,02	0,01	0,03	0,01	0,09	0,07	0,02
30	Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	0,78	0,04	0,69	0,56	0,28	0,43	1,63	5,52	2,43	0,08	0,80	0,13	0,01	0,20	1,09	1,10	0,31	0,12	0,36	0,06	0,00	0,01	0,02	0,19	0,01	0,00
31	Mobilya İmalatı	0,74	0,28	1,01	1,17	0,43	0,45	2,89	0,78	1,11	0,72	0,84	0,65	0,70	0,91	6,37	0,89	0,59	0,94	0,87	0,26	0,22	0,60	0,30	0,63	0,57	0,43
32	Diğer İmalatlar	2,05	1,44	0,29	1,36	0,36	0,42	0,39	0,46	1,14	0,52	0,90	0,59	0,74	0,26	0,67	0,38	0,71	1,12	0,42	0,45	0,45	0,16	0,20	0,80	0,42	0,24
33	Makine ve Ekipman. Kurl. ve On.	1,64	0,73	0,54	0,87	0,97	0,73	1,01	1,52	1,20	0,68	0,70	0,77	0,55	0,85	0,87	0,82	0,29	0,68	0,40	0,95	0,16	0,39	0,30	0,37	0,57	0,36

3 Analiz sonuçlarına göre bölgelerin uzmanlaştığı sektörler, LQ katsayısı 1'in üstünde olan ve kırmızı renk ile gösterilmiş sektörlerdir. Öte yandan kalın yazı stili ile gösterilmiş olan ekonomik faaliyetler ve katsayılar orta-yüksek ile yüksek teknolojlili sanayi sektörlerini belirtmektedir. Kırmızı arka plan ve kalın yazı stili ile gösterilen LQ katsayısı 1'in üstünde olan sektörler, bölgesinde yoğunlaşma görülen orta-yüksek ve yüksek teknolojlili imalat sanayi sektörleridir.

Ek-2: Bölgesel Özgünlükler Endeksi⁴ (Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.)

	Tarihsel ve Kültürel Birikimler ile Yerleşim Kademelenmesi				Gelişmişlik ve Rekabetçilik		Gelir Düzeyi		Ekonomik Büyüme Performansı		Sektörel Yoğunlaşma ve Teknoloji Düzeyi		Nüfus ve Beşeri Sermaye		Küresel Ekonomiye Entegrasyon		Toplam Puan
	Bölge Merkezi	Kültür Mirası - Yaratıcı Kentler	Coğrafi İşaretli Ürün Sayısı	İmalat/ Toplam İstihdam	SEGE Endeks Değeri	Ar-Ge İnsan Gücü	Kişi Başına Gelir	Son 5 Yılda Büyüme Perf.	GSBH Perf.	Son 5 Yılda Büyüme Perf.	Yoğunlaşan Sektör Sayısı	Yüksek Teknolojili Sektör Sayısı	Yüksekökol Fakülte Mezunu Oranı	Son 5 Yıl Net Göç	İhracat Perf.	Dışa Açıklık Katsayısı	
TR10 İstanbul	1	0,30	0	0,24	1	1,00	1	0,38	1,00	0,46	0,61	0,71	0,74	0,00	1,00	1	10,45
TR51 Ankara	1	0,30	0,25	0,20	0,76	0,65	0,75	0,41	0,28	0,48	0,50	0,86	1,00	0,80	0,10	0,31	8,63
TR31 İzmir	1	0,30	0,28	0,29	0,62	0,18	0,69	0,62	0,20	0,60	0,89	0,86	0,70	0,82	0,14	0,43	8,61
TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik	1	0,50	0,41	0,46	0,50	0,16	0,57	0,27	0,17	0,38	0,83	0,86	0,53	0,84	0,11	0,48	8,07
TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0	0,10	0,43	0,42	0,49	0,24	0,76	0,48	0,20	0,62	0,83	1,00	0,47	1,00	0,17	0,73	7,93
TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	1	0,40	0,82	0,38	0,26	0,02	0,29	1,00	0,07	1,00	0,33	0,00	0,15	0,41	0,09	0,89	7,12
TR21 Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0	0,30	0,23	0,49	0,42	0,05	0,70	0,68	0,08	0,77	1,00	1,00	0,34	0,87	0,03	0,16	7,11
TR32 Aydın, Denizli, Muğla	1	0,90	0,68	0,24	0,43	0,05	0,41	0,48	0,09	0,55	0,28	0,00	0,49	0,85	0,05	0,35	6,87
TR52 Konya, Karaman	1	0,50	0,84	0,34	0,38	0,06	0,35	0,49	0,06	0,52	0,50	0,57	0,28	0,54	0,03	0,24	6,71
TR62 Adana, Mersin	1	0,50	0,29	0,23	0,34	0,05	0,38	0,95	0,12	0,90	0,33	0,14	0,40	0,46	0,07	0,32	6,48
TR61 Antalya, Isparta, Burdur	1	1,00	0,38	0,12	0,52	0,07	0,51	0,34	0,12	0,52	0,11	0,00	0,58	0,83	0,03	0,12	6,23
TR33 Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	0	0,60	0,84	0,38	0,32	0,07	0,38	0,40	0,09	0,39	0,67	0,86	0,20	0,60	0,03	0,29	6,12
TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	1	0,70	0,45	0,29	0,30	0,06	0,30	0,42	0,05	0,40	0,28	0,43	0,34	0,48	0,03	0,28	5,80
TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	1	0,50	0,91	0,25	0,27	0,04	0,18	0,34	0,05	0,30	0,33	0,14	0,30	0,55	0,03	0,38	5,57
TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	0	0,50	1,00	0,30	0,24	0,02	0,24	0,57	0,07	0,60	0,17	0,14	0,24	0,40	0,05	0,69	5,21
TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	1	0,00	0,18	0,32	0,32	0,01	0,33	0,52	0,01	0,43	0,33	0,14	0,26	0,53	0,01	0,62	5,03
TR22 Balıkesir, Çanakkale	0	0,40	0,40	0,24	0,36	0,02	0,43	0,54	0,05	0,55	0,33	0,14	0,48	0,75	0,01	0,08	4,79
TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	0	0,60	0,27	0,23	0,25	0,03	0,30	0,68	0,03	0,64	0,33	0,14	0,23	0,53	0,01	0,09	4,35
TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır	1	0,60	0,80	0,16	0,05	0,01	0,02	0,51	0,04	0,60	0,11	0,00	0,01	0,16	0,01	0,05	4,14
TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	1	0,10	0,47	0,23	0,22	0,04	0,14	0,20	0,02	0,19	0,28	0,00	0,40	0,50	0,01	0,06	3,86
TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	0	0,00	0,47	0,30	0,22	0,00	0,27	0,59	0,00	0,47	0,33	0,14	0,16	0,63	0,00	0,17	3,77
TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	1	0,00	0,68	0,17	0,25	0,05	0,15	0,00	0,04	0,00	0,11	0,00	0,36	0,59	0,02	0,14	3,56
TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	1	0,10	0,65	0,09	0,19	0,03	0,18	0,15	0,01	0,11	0,06	0,00	0,32	0,43	0,00	0,00	3,31
TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0	0,30	0,43	0,23	0,01	0,00	0,12	0,59	0,03	0,65	0,11	0,00	0,08	0,39	0,02	0,22	3,17
TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkari	1	0,20	0,29	0,13	0,00	0,01	0,00	0,15	0,01	0,13	0,06	0,00	0,01	0,12	0,00	0,01	2,11
TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0	0,00	0,15	0,09	0,01	0,00	0,04	0,34	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,02	1,11

4 “Kültür Mirası - Yaratıcı Kentler” göstergesinde İBBS Düzey 2 Bölgeleri bazında UNESCO Kültür Mirası asıl listesi ve geçici miras listesindeki varlık sayısı ile UNESCO Yaratıcı Kentler Ağı ile ulusal listede yer alan şehir sayısı kullanılmıştır. Coğrafi işaretli ürün sayısı göstergesinde bölgeler bazında tescil ve başvuru durumundaki unsur adedi kullanılmıştır.

KALKINMA AJANSLARI PERSONELİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER*

FACTORS AFFECTING THE TURNOVER INTENTION OF
DEVELOPMENT AGENCY PERSONNEL

Hasan Teyfik ŞENLİ¹
ORCID: 0000-0001-6583-6691

Öz

Bir kurumun etkin biçimde işleyebilmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için o kurumda çalışan personelin devamlılığı büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma, kalkınma ajansları personelinin işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere odaklanarak mevcut literatüre katkıda bulunmayı ve kalkınma ajansları personel yönetim sistemini iyileştirmek üzere politika önerilerinde bulunmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, kalkınma ajanslarında çalışan personele çevrim içi anket uygulanmış ve 812 personelden elde edilen sonuçlar, SmartPLS 4 uygulamasında kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda iş alternatifleri algısı ve iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde; iş tatmini ve örgütsel adaletin ise işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Öte yandan, yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu kapsamda personelin iş tatmini düzeyinin yüksek tutulması, personelde stres oluşturacak faktörlerin azaltılarak iş stresi seviyesinin düşürülmesi, ajans içerisinde örgütsel adaletin sağlanması ve bunun personele hissettirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kalkınma Ajansları, Personel, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract

In order for an institution to function effectively and continue its activities, the continuity of the personnel working in that institution is of great importance. This study aims to contribute to the existing literature by focusing on the factors affecting the turnover intention of development agency personnel and to make policy recommendations to improve the personnel management system of development agencies. In this context, an online survey was applied to personnel working in development agencies and the results obtained from 812 personnel were analyzed using partial least squares structural equation modeling in the SmartPLS 4 application. The results showed that perceived job alternatives and job stress positively affected turnover intention, while job satisfaction and organizational justice had a negative effect. On the other hand, no effect of innovative work behaviour on turnover intention was found. In this context, it is recommended to keep the level of job satisfaction of the personnel high, to reduce the level of job stress by reducing the factors that cause stress to the personnel, to ensure organizational justice within the agency and to make it perceptible to the personnel.

Keywords: Development Agencies, Personnel, Turnover Intention

* "Kalkınma Ajanslarında Personel Devir Hızını Etkileyen Faktörler" isimli Uzmanlık Tezinden türetilmiştir.

1 Sanayi ve Teknoloji Uzmanı, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, htsenli@gmail.com

Giriş

Kurumlar, verimliliklerini ve faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini korumak için personelin devamlılığını istemektedir. Özellikle yetişmiş ve tecrübeli olan personelin belirli bir süre sonra uyum sorunu yaşamaması, işten ayrılması veya işten ayrılma niyetine sahip olması; kurumun verimliliğini negatif yönde etkilemekte ve performansının da düşük seviyelerde kalmasına sebep olmaktadır. Bu doğrultuda işten ayrılma niyetinin en önemli sonucu personelin işten ayrılma eylemini gerçekleştirmesidir.

Kurumlar açısından işten ayrılmaların artmasının birçok negatif sonucu bulunmaktadır. İşten ayrılmalar arttıkça kurum için imaj sorunu yaratarak tercih edilmeme riski oluşmaktadır. Personelin kuruma karşı olan güveni azalmaktadır. Yetişmiş ve nitelikli personelin kurum dışına çıkması geçmiş emek ve zamanın kaybı olarak nitelendirilmektedir. İşten ayrılan kalifiye personelin verimliliğine erişene kadar yeni personele yönelik başta ekonomik olmak üzere çeşitli maliyetler oluşması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Diğer taraftan yeni başlayan personelin çalışma arkadaşları ve yöneticilerle uyum içinde çalışması ve işi sahiplenmesi zaman almaktadır. Bu süreçte, kurumda çalışmayı sürdüren personele ek görev ve sorumluluklar verilerek iş yükünün artırılması, personelin moral seviyesinin düşmesine neden olurken iş akışlarını da yavaşlatacaktır (Yılmaz ve Halıcı, 2010; Tozlu, 2022: 136-140).

Kamu kurumları açısından işten ayrılmanın olumsuz sonuçları daha kritiktir. Bunun temel sebebi kamu görevlisi alımlarının süre ve mevzuat açısından belirli sınırlar çerçevesinde çizilmesidir. Dolayısıyla belirli kurallar çerçevesinde istihdam edilen ve kalifiye olan bir personelin kurumundan ayrılması önemli bir kayıp olarak görülmektedir. İşten ayrılan personelin yerine yeni personel seçiminin, kamu sektöründe özel sektöre göre daha zor olduğu bilinmektedir (Tozlu, 2022: 114-127).

İşten ayrılmanın yukarıda sayılan olumsuz etkilerini önlemek için, işten ayrılma niyetinin nedenlerini ve etkileyicilerini tespit etmek gerekmektedir. Türkiye’de 2006 yılından itibaren bölgesel kalkınma konusunda faaliyetlerini sürdürmekte olan kalkınma ajanslarında

ise personel istihdamı, kamu görevlisi alımlarına oldukça benzemekte olup işten ayrılma konusu ajanslar için de oldukça büyük öneme sahiptir. Dolayısıyla bu çalışmada, bölgesel kalkınmanın yerel ayağında önemli rol üstlenen; uzman, destek personeli ve sürekli işçi kadrolarında çalışan 1247 personeli ile 26 kalkınma ajansına (STB, 2023:11) odaklanılmaktadır. Çalışmanın temel amacı, Türkiye’de kalkınma ajanslarında çalışan personelin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Bu doğrultuda çalışmanın ilk bölümünde, işten ayrılma niyeti kavramına ve araştırma hipotezlerinin temelini oluşturan kavramlara yer verilmektedir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi ve analiz süreçleri aktarılmakta, üçüncü bölümde araştırma bulguları açıklanmaktadır. Sonuç ve Öneriler bölümünde araştırma sonuçları değerlendirilerek önerilere yer verilmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

1.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, “personelin mevcut işini bırakma ve mevcut işinden ayrılmaya yol açma olasılığı” olarak tanımlanabilir (Siddiqi, 2013). Literatürde işten ayrılma niyeti; çalışanların kurumdaki ayrılma istekleri ve eğilimleri, alternatif iş arama ve diğer beklentileri değerlendirmeden önceki son hareketleri ve personelin mevcut işinden fiilen ayrılmadan önce kendisini ayrılma durumuna hazırlama süreci şeklinde açıklanmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Wang vd., 2012; Siddiqi, 2013).

İşten ayrılma niyetinin kavramsallaştırılması üzerine çeşitli modeller bulunmaktadır. March ve Simon’ın (1958: 119) işten ayrılma niyeti modeli, işin algılanan çekiciliği ve algılanan hareket kolaylığı üzerinden açıklama yapmaktadır. Price (1977: 84), işten ayrılma niyeti modelini iş tatmini ve alt faktörleri ile iş fırsatları denklemi üzerine kurmuştur. Mobley (1977) ise personelin bireysel tutumları üzerinden açıklama yapmakta olup dışsal faktörleri devre dışı bırakmaktadır. Ayrıca modelin temel özelliği; işten ayrılma sürecini, personelin mevcut işinin değerlendirilmesinden başlayan ve işten ayrılma/ işte kalma kararı ile sonlanan çeşitli aşamalara ayırmasıdır.

İşten ayrılmanın hem personel hem de kurum için çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Mobley'e (1982) göre işten ayrılmanın personel için olası olumsuz sonuçları; kıdem kaybı, kariyer planlamasının tekrarı, ödemeler dengesinin bozulması, geçiş stresi yaşanması ve kariyerinin kesintiye uğraması olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kurumda çalışmaya devam eden personel açısından iş arkadaşı kaybı sebebiyle iletişim yapısının bozulması, işe azalan uyum, işe azalan bağlılık ve artan iş yükü gibi sonuçları bulunmaktadır. Kurum açısından olası sonuçlar ise; işe alma, eğitim ve iş süreçlerinin aksaması gibi maliyetlerin doğması, kurumdaki iletişimsel ve sosyal yapının zarar görmesi, üretim kaybı, yüksek performanslı personel kaybı, kalan personelde azalan tatmin ve ayrılan personelin söylemleridir.

Öte yandan işten ayrılmanın olumsuz sonuçları kamu yönetimi açısından oldukça önemlidir. Bunun temel sebebi kamu görevlisi alımlarının süre ve mevzuat açısından belirli sınırlar çerçevesinde yürütülme zorunluluğudur. Dolayısıyla belirli kurallar çerçevesinde istihdam edilen ve kalifiye olan bir personelin kurumundan ayrılması önemli bir kayıptır. Diğer taraftan işten ayrılan personelin yerine yeni personel seçiminin, kamu sektöründe özel sektöre göre daha zor olduğu değerlendirilmektedir (Tozlu, 2022: 114-127). Kalkınma ajansları personel seçimi kamu sektöründeki süreçlere benzer şekilde yürütüldüğünden, işten ayrılma konusu ajanslar için de büyük önem arz etmektedir.

Daha önceki çalışmalarda, işten ayrılma niyetinin gerçek işten ayrılma davranışının kuvvetli nedeni olduğu açıklanmıştır (McBey ve Karakowsky, 2001; Loi vd., 2006). Bu nedenle yapılan çalışmaların işten ayrılma yerine işten ayrılma niyetini temel aldığı tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti konusunu ele alan çalışmaların dayandığı kuramlar incelendiğinde çoğunlukla beklenti kuramı, eşitlik kuramı, beşeri sermaye kuramı, sosyal mübadele kuramı, kaynak temelli yaklaşım ve örgütsel denge kuramına referansta bulunulduğu görülmektedir (Ngo-Henha, 2017). Belirtilen kuramlar, işten ayrılma niyetinin nasıl oluştuğunu ve hangi değişkenlerin etkisinin olduğunu keşfetmeye çalışmaktadır.

March ve Simon (1958: 84-90) tarafından geliştirilen örgütsel denge kuramı, personel ve kurumun karşılıklı beklentileri arasında oluşan dengenin işten ayrılma niyetinin temel belirleyicisi olduğunu açıklamaktadır. Dengenin oluşmasında; iş tatmini, kurumun büyüklüğü, alternatif işlerin varlığı ve başka işe geçmenin arzulanma düzeyi arasında etkileşimsel ilişki olduğu görülmektedir. Homans'ın (1958) sosyal mübadele kuramı ise; personel ve kurum arasındaki ilişkiyi güven, sadakat, bağlılık gibi kavramlarla açıklamaktadır.

Kuramsal modellere benzer şekilde Halawi (2014), işten ayrılma niyetinin çoğunlukla iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri aracılığıyla açıklandığını belirtmektedir. Dirik'in (2019) meta analiz çalışması sonucunda, çoğunlukla işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilen 15 değişken belirlenmiştir. Bu değişkenler arasında; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, iş stresi, tükenmişlik ve iş performansı gibi değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler dışında örgütsel adalet (Özer ve Günlük, 2010), yenilikçi iş davranışı (Eroğlu vd., 2018), çatışma (Güzel ve Ayazlar, 2014), iş güvencesizliği (Bıyıklı ve Özkara, 2023), iş yeri kıskançlığı (Yanık, 2023), toksik liderlik (Tenderis ve Uzunçarşılı, 2023) gibi çeşitli değişkenler de işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir.

Görüldüğü üzere, daha önce yapılmış çalışmalarda birçok farklı değişken kullanılmıştır. Bu çalışmaların bazı ortak sonuçları da bulunmaktadır. Personelin örgütsel bağlılığı, sağlanan eğitimler, algılanan destek, algılanan yönetici desteği, iş tatmini, örgütsel iklim, personele sağlanan faydalar ve fırsatlar ile örgütsel adaletin varlığı, personelin işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Alkahtani, 2015). Bu durumun aksine algılanan iş alternatifi ve iş stresi gibi çeşitli faktörler de personelin işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017; Ahn ve Chaoyu 2019).

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı; kişinin mevcut durumunu iyileştirme ve geliştirmesini hedefleyen, kişinin kendisi tarafından başlatılan, gelecek yönelimi olan davranışlarını ifade etmektedir (Parker vd., 2006). Bu açıdan yenilikçi iş davranışı, çalışanın kuruma fayda

sağlayacak fikirleri keşfetmesiyle başlayan; yenilikçi iş davranışının ortaya çıkarılmasıyla devam eden ve yenilikçi iş davranışının kuruma uygulanmasını kapsayan karmaşık bir süreç olarak ifade edilmektedir (Janssen, 2000). Literatürdeki tanımların ortak noktası ise yenilikçi iş davranışının örgütün yararına yürütülen bir süreci ifade etmesi ve personelin bu sürecin merkezinde bulunmasıdır.

Personelin yenilikçi iş davranışı dışsal faktörlerden etkilenen veya etkileyen olabilmektedir. Literatürde yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma (Shih ve Susanto, 2011; Eroğlu vd., 2018; Kaymakçı vd., 2022) bulunduğu gözlemlenmektedir.

Shih ve Susanto (2011) yaptıkları çalışmada, yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yenilikçi iş davranışı gösteren personelin diğer personelle çatışma seviyesi artmakta ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışına sahip personelin yeni iş arayışının başladığı açıklanmaktadır. Öte yandan Eroğlu ve diğerleri (2018), yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedir.

Yaman (2021: 124) Türkiye’de sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yenilikçi iş davranışlarını negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada, personelin işten ayrılma niyeti oluşmaya başladığında mevcut işlerine odaklanamamaları sebebiyle iş performanslarının ve yenilikçi iş davranışlarının negatif yönde etkilendiği belirtilmektedir. Benzer şekilde Çalışkan ve Urtekin’in (2019) muhasebecilere yönelik yaptığı araştırma, yenilikçi iş davranışlarının bireylerin işten ayrılma niyetine doğrudan negatif etkisi bulunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Pakistan’da telekomünikasyon sektörü, Ürdündeki konaklama sektörü ve özel kuruluşlar dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde yapılan uluslararası araştırmaların tamamı yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Agarwal vd., 2012; Arifin vd., 2022).

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti

arasında negatif yönlü bir ilişkisi öngörülmektedir. Özellikle yenilikçi iş davranışı arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın ilk hipotezi:

H1: “Kalkınma ajansı personelinin yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

1.3. İş Tatmini

Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesinden sonra başta işçiler olmak üzere çalışan grupların bireysel olarak değer kazanmasıyla beraber iş tatmini kavramı farkındalığı oluşmuş ve birçok araştırmacı bu kavram üzerine çalışma yapmaya başlamıştır. Bu bağlamda, iş tatmini kavramı ilk olarak Hoppock (1935: 47) tarafından “çalışana tatmin hissi veren psikolojik ve çevresel şartların birleşimi” şeklinde tanımlanmıştır. İş tatmini, personelin mevcut işine karşı olumlu ve/veya olumsuz hissettiği duyguların bütünüdür ifade etmektedir. Personelin, yaptığı işi ve ilişkili gördüğü iş çevresini değerlendirmesinin ardından ortaya çıkan duygular olumluysa tatmin olma durumundan; olumsuz ise tatminsizlikten söz edilebilmektedir (Keser, 2006: 89-102).

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılmış önceki çalışmalarda, yoğunlukla kullanılan değişkenlerden birinin de iş tatmini olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların ortak noktası bu ilişkinin yönünün negatif olduğudur (Dirik, 2019).

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki farklı alanlarda çalışılmıştır. Çekmecelioğlu’nun (2006) kimya sektöründe çalışan beyaz yakalılara; Davis’in (2006) kamu sektöründe çalışan personele; Tozlu’nun (2022) Türk kamu teşkilatı kapsamında yer alan kariyer uzmanı ve uzman yardımcısı pozisyonlarında çalışan personele yönelik çalışmaları bulunmaktadır. Özer ve Günlük (2010) muhasebeciler; Irkılata ve Irk (2023) motorlu kuryeler; Yaman ve diğerleri (2023) pandemi sürecinde uzaktan çalışan personel üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmaların ortak sonucu, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını; iş tatmini azaldıkça işten ayrılma

niyetinin arttığını göstermektedir. Benzer şekilde Şimşek ve diğerleri (2016) Türkiye’de kalkınma ajanslarından ayrılan 368 personele uyguladıkları anket çalışmasında, işten ayrılmanın en büyük sebeplerinden birinin ajanstan memnuniyetsizlik olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak iş tatmininin yüksek olmadığı bir kurumda işten ayrılma niyetinin arttığı çıkarımı yapılabilmektedir.

Görüldüğü üzere iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki daha önceki araştırmalarda çalışılmıştır. Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ikinci hipotezi:

H2: “Kalkınma ajansı personelinin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

1.4. Algılanan İş Alternatifleri

Algılanan iş alternatifi kavramı, iş gücü piyasa koşullarının bir fonksiyonu olarak personelin çalıştığı kurum dışında erişebileceği ya da başvurabileceği alternatif işlere yönelik fikrini belirtmesi ile ilgilidir. Personelin mevcut işini değiştirebileceğini ve yeni bir iş seçebileceğini açıklamaktadır. Ekonominin ve iş gücü piyasasının iyi olduğu dönemlerde istihdam olanakları artacağından, kurumdaki personel de iş alternatiflerini daha geniş algılamaktadır. Aksi durumda istihdam olanakları azaldıkça iş alternatiflerine karşı algı da azalmaktadır. Mevcut işinde ve pozisyonunda yaşadığı zorluklar ile birlikte alternatif iş imkanlarının fazla olması çalışanı, mevcut işlerini sorgulamaya itmektedir. Ayrıca, bu alternatif iş fırsatlarının yeterli olması veya erişilebilirliği, personelin iş alternatiflerinin algısını da artırmaktadır (Hwang ve Kuo, 2006).

Daha önce yapılan araştırmalar (Lambert vd., 2001; Gardner vd., 2015), algılanan iş alternatiflerinin işte kalma ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle algılanan iş alternatifi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir

ilişki vardır. Dolayısıyla kurumda çalışan personelin algıladığı iş alternatifleri arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Thatcher vd., 2002; Hwang ve Kuo 2006; Rainayee, 2013).

Şimşek ve diğerleri (2016), kalkınma ajanslarından ayrılan personelin ajanstan ayrılma sebepleri arasında kadrolu bir işe geçme, daha yüksek maaşlı bir iş bulma ve kariyer hedeflerinin ajansın hedefleriyle uyuşmamasının bulunduğunu açıklamaktadır. Dolayısıyla kalkınma ajansları personelinde iş alternatifleri algısının yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu durum personelin işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlarla paralellik göstermektedir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş alternatifleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle algılanan iş alternatifleri arttıkça işten ayrılma niyetinin artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü hipotezi:

H3: “Kalkınma ajansı personelinin iş alternatifleri algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

1.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, Adams (1963) tarafından sunulan eşitlik kuramına dayanmaktadır. Buna göre bir kurumda personel, kendi yaşantısını referans değer kabul edip çevresindeki farklı kurum personeli ile karşılaştırarak kurumdaki adalete yönelik bir düşünce oluşturmaktadır. Değerlendirmeye esas girdiler; yaş, eğitim, kıdem ve benzeri faktörleri içermekte olup çıktılar ise; girdi karşılığı elde edilen ücret, statü, yetki ve ödül gibi kazanımlardan oluşmaktadır. Çalışanlar, kendilerinin girdi ve çıktılarını diğer çalışanların girdi ve çıktılarıyla kıyaslayıp bir dengesizlik fark ederlerse kendilerine yönelik bir adaletsizlik olduğunu algılamaktadırlar. Çalışan, buradan yola çıkarak kurum içerisinde kendisine adil olunup olunmadığına yönelik öznel algısına dayalı yargıya erişmektedir (Adams, 1963). Genel bir anlatımla örgütsel adalet, “bir

organizasyonda çalışanlar tarafından adaletin nasıl algılandığı ve çalışanların buna karşı verdikleri tepkiler” şeklinde tanımlanan bir kavramdır (Greenberg, 1990).

Personelin görevinden memnun; işe bağlı ve sadık olmasını sağlamak için, kurumun örgütsel süreçlerinde adil olması gerekmektedir. Aksi takdirde işten ayrılmalar artacaktır (Alkahtani, 2015). Örgütsel adalet algısının artması işten ayrılma niyetini azalmaktadır. Tam tersi durumda örgütsel adalet algısı azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Farklı alanlarda farklı çalışma gruplarına yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar bu durumu teyit etmektedir. Özer ve Günlük'ün (2010) muhasebeciler (mesleki stajyer, serbest muhasebeci ve mali müşavirler); Güzel ve Ayazlar'ın (2014) otel çalışanları; Köse ve Aydoğan'ın (2021) savunma sanayii sektörü çalışanları; Yılmaz'ın (2019) elektrik sektörü çalışanları; Doğrar ve diğerlerinin (2020) telekomünikasyon sektörü çalışanları üzerine; Kılıç ve Aydın'ın (2024) ise kamuda çalışan öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmalarda, örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Şimşek ve diğerlerinin (2016) kalkınma ajansı personeline yönelik çalışmasında, personelin işten ayrılma sebepleri arasında genel sekreter ve yönetim kuruluna dair şikayetlerin yer aldığı belirlenmiştir. Yönetime dair memnuniyetsizlik ve şikayetlerin varlığı, örgütsel adalet sorunlarının bulunduğu düşünülmektedir.

Benzer şekilde uluslararası alanda Güney Kore'de, Kim ve diğerlerinin (2012) sosyal hizmet çalışanları; Etiyopya'da, Mengstie'nin (2020) sağlık çalışanları; İsrail'de, Meisler'in (2012) finans çalışanları ve ABD'de, George ve Wallio'nun (2017) kamu muhasebecileri üzerine yaptıkları çalışmalarda, farklı meslek gruplarının örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu çalışmalarda, örgütsel adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle örgütsel adalet

algısı azaldıkça işten ayrılma niyetinin artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın dördüncü hipotezi:

H4: “Kalkınma ajansı personelinin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

1.6. İş Stresi

Stres kavramı psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimi gibi çeşitli bilim dalları tarafından uzun yıllardır incelenen önemli bir konu olarak görülmektedir. Lazarus (1966: 209) stresi, birey ve çevre arasında gerçekleşen zorlu ve başa çıkma yeteneğinin ötesinde olan ilişki olarak tanımlamıştır. İş stresi ise çalışanın ve iş çevresinin arasındaki uygun olmayan ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Beehr ve Newman, 1978). Bir diğer tanıma göre iş stresi, “işten kaynaklanan taleplerin personelin yeteneği, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyum sağlamaması halinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal reaksiyonlar” olarak açıklanmaktadır (Yenihan vd., 2014).

İş stresinin bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireysel sonuçlar; personelin fiziksel, davranışsal ve psikolojik açıdan olumsuz etkiler yaşaması olarak sıralanabilir. Örgütsel sonuçlar arasında; işe yabancılaşma, tükenmişlik hissi, performansta gözle görülür düşüş yaşanması, personelin işini aksatması veya işe gelmemesi ile personelin mevcut işini bırakmaya veya değiştirmeye yönelik niyet oluşturması yer almaktadır (Tezcan, 2022: 51-57).

Daha önceki çalışmalara göre iş stresi işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla personelin iş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmakta; iş stresi azaldıkça işten ayrılma niyeti de azalmaktadır (Beehr ve Newman, 1978; Firth vd., 2004; Avey vd., 2009; Adiguna ve Suwandana, 2023).

İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi sektörel olarak değişiklik göstermemektedir. Türker (2013: 319) bankacılık; Yenihan ve diğerleri (2014) otomotiv; Aydın ve diğerleri (2021) sağlık; Turunç ve Ulusoy (2023) sivil havacılık; Ahn ve Chaoyu (2019) ise

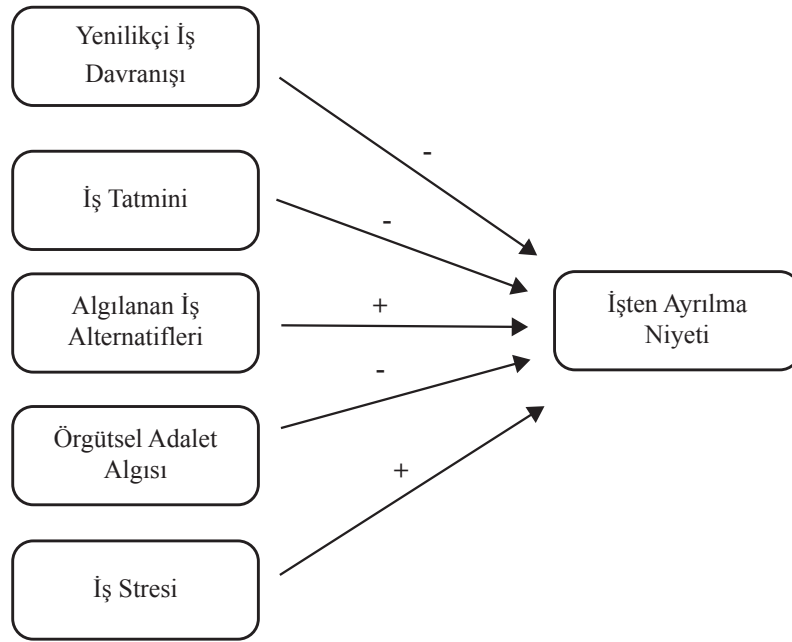
kamu sektöründe yaptıkları araştırmalarda, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermişlerdir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de

artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın beşinci ve son hipotezi:

H5: “Kalkınma ajansı personelinin iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Yukarıda sayılan hipotezler ışığında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

2. Yöntem ve Analiz

Çalışmanın amacına uygun şekilde nicel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Hazırlanan anket iki aşamadan oluşmaktadır: İlk bölümde araştırmanın değişkenlerine ilişkin 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan 54 ifade yer almakta ardından demografik sorular sıralanmaktadır. Anket uygulanmasının öncesinde ankete katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve istenilen zamanda katılımcıların anketi bırakabilecekleri belirtilmiştir. Çalışmada uygulanan anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

Yenilikçi iş davranışının ölçümüne ilişkin ifadeler, Işık ve Aydın’ın (2016) çalışmasından; iş tatmini ve iş stresinin ölçümüne ilişkin ifadeler, Firth ve diğerlerinin (2004) çalışmasından; algılanan

iş alternatifleri ölçümüne ilişkin ifadeler, Weng ve diğerlerinin (2010) çalışmasından; örgütsel adalet algısının ölçümüne ilişkin ifadeler, Deniz’in (2022: 95) çalışmasından ve işten ayrılma niyeti ölçümüne ilişkin ifadeler ise Seyrek ve İnal’ın (2017) çalışmasından alınmıştır.

Çalışmanın ana evrenini 26 kalkınma ajansının personeli oluşturmaktadır. T. C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü’nün yayımlanmış olduğu “2022 Yılı Kalkınma Ajansları Genel Faaliyet Raporuna” (STB, 2023) göre uzman, destek personeli ve sürekli işçilerden oluşan ajans personelinin toplam sayısı 1247’dir. Çalışmanın örnekleme için Krejcie ve Morgan (1970) formülü kullanılmıştır (Eşitlik 1).

$$n = (x^2 * N * P * (1 - P)) / (d^2 * (N - 1) + x^2 * P * (1 - P)) \quad (1)$$

Bu eşitlikte;

x^2 : İstenen güven düzeyinde 1 serbestlik derecesi için ki-karenin tablo değerini,

n : güven düzeyi için yeterli örneklem sayısını,

N : Evreni,

P : Popülasyon oranını (maksimum örneklem büyüklüğünü sağlayacağı için 0,5 olduğu varsayılmıştır),

d : 0,05 oranı olarak ifade edilen doğruluk derecesini ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında, evren büyüklüğünü de içeren Eşitlik 2; işlem gerçekleştirildikten sonra hesaplama sonucu Eşitlik 3 elde edilmiştir.

$$n = (3,841 * 1247 * 0,5 * (1-0,5)) / ((0,05)^2 * (1247-1) + 3,841 * 0,5 * (1-0,5)) \quad (2)$$

$$n = 293,83 \text{ olarak hesaplanmıştır.} \quad (3)$$

Araştırma sonuçları yüzde 95 güven düzeyinde ve α değeri= yüzde 5 ve Z tablo değeri=1,96 olarak alınmıştır. Bu bağlamda asgari gereken örneklem hacminin 294 olduğu bulunmuştur. Araştırma

kapsamında toplam 812 personelden veri elde edilmiştir. Dolayısıyla örneklem hacminin yeterli olduğu öngörülmüştür. Tablo 1'de katılımcıların demografik dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Özellikler	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	551	67,9
Kadın	261	32,1
Yaş		
18-24	1	0,1
25-34	147	18,1
35-44	531	65,4
45-54	128	15,8
55+	5	0,6
Eğitim Durumu		
Lise ve altı	104	12,8
Yüksekokul	41	5,0
Lisans	358	44,1
Yüksek Lisans	270	33,3
Doktora	39	4,8

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları (Devamı)

Gelir (TL)		
0-9999	40	4,9
10.000-19.999	262	32,3
20.000-29.999	228	28,1
30.000+	282	34,7
Pozisyon		
Birim Başkanı-Hukuk Müşaviri	140	17,2
Uzman	339	41,7
Destek Personeli	133	16,4
Sürekli İşçi	200	24,6
Çalışma Süresi		
0-3 Yıl	66	8,1
4-6 Yıl	90	11,1
7-10 Yıl	226	27,8
10+ Yıl	430	53,0

Çalışmada ilk olarak elde edilen veri, IBM SPSS 22 aracılığıyla kodlanmış olup yüzde ve frekans analizleri bu program aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen literatür araştırması sonucunda ortaya çıkarılan araştırma modeline yönelik elde edilen veri, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile analiz edilmiştir. Veri analizi SmartPLS 4 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi olarak da bilinen PLS-SEM modellemesi için verinin normal dağılımının bulunması gerekmemektedir. PLS-SEM, kompleks ilişkileri aynı zamanda tahmin eden ve varsayımları araştıran bir model olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2019). Çalışma için çok değişkenli araştırma modeli oluşturulması sebebiyle bu yöntem seçilmiştir. Bunun yanı sıra Hair ve diğerleri (2017: 110) literatürde önceden belirli bir konuya dair uygulanmamış veya az uygulanmış değişkenlere yönelik PLS-SEM'in tahmin gücünün yüksek ve hata oranının düşük olacağını açıklamaktadır.

Çalışma çerçevesinde, güvenilirlik analizleri öncesinde modelde yer alan ölçeklerin her bir faktörü için faktör yükleri incelemesi gerçekleştirilmiştir. Ardından modele dahil edilen değişkenler üzerinde güvenilirlik analizleri yapılmış ve sırasıyla uyum geçerliliği ile ayırma geçerliliği ölçümleri gerçekleştirilmiştir.

Güvenilirlik açısından sırasıyla Cronbach Alpha, Rho_C ve Rho_A değerleri incelenmiştir. Modele dahil edilen değişkenlerin geçerlilik analizlerinde, uyum geçerliliği için modelde yer alan bağımsız değişkenlerin açıklanan ortalama varyans (Average Variance Extracted/AVE) değerleri belirlenmiştir. Geçerlilik analizinin son kısmında ise ayırma geçerliliğinin durumunu tespit etmek için Fornell-Larcker kriterine ve Heterotrait-monotrait korelasyon oranı (Heterotrait-monotrait Ratio of Correlations / HTMT) yöntemine göre değerlendirmeler yapılmıştır (Henseler vd., 2015). Tablo 2'de değişkenlere ilişkin faktör yükleri; Tablo 3'te ise güvenilirlik sonuçları yer almaktadır.

Ölçeklerde yer alan ifadelerle ilişkin faktör yüklerinin 0,70'ten daha yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2017: 129). Bu doğrultuda, Ek-1'de yer alan ankette sıralanmakla birlikte faktör yüklerinin 0,70'ten düşük olduğu görülen; yenilikçi iş davranışı ölçeğinden birinci ve dokuzuncu soru (YID1 ve YID9 ifadeleri); iş tatmini ölçeğinden dördüncü ve yedinci soru (IT4 ve IT7 ifadeleri) ve örgütsel adalet ölçeğinden ilk beş soru (OA1, OA2, OA3, OA4 ve OA5 ifadeleri) silinmiştir. Tablo 2'de diğer ifadelerle ilişkin faktör yüklerinin 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenlerin Faktör Yükleri (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Ölçekler	İfadeler*	Faktör Yükleri	Ölçekler	İfadeler*	Faktör Yükleri	
Yenilikçi İş Davranışı	YID2	0,748	Örgütsel Adalet	OA6	0,868	
	YID3	0,711		OA7	0,876	
	YID4	0,745		OA8	0,881	
	YID5	0,783		OA9	0,860	
	YID6	0,727		OA10	0,815	
	YID7	0,713		OA11	0,791	
	YID8	0,712		OA12	0,876	
	YID10	0,746		OA13	0,901	
İş Tatmini	IT1	0,721		OA14	0,868	
	IT2	0,717		OA15	0,915	
	IT3	0,704		OA16	0,900	
	IT5	0,766		OA17	0,868	
	IT6	0,811		OA18	0,910	
	IT8	0,750		OA19	0,918	
	Algılanan İş Alternatifi	AIA1		0,710	OA20	0,902
		AIA2		0,850	IAN1	0,891
AIA3		0,879		IAN2	0,936	
AIA4		0,904		IAN3	0,937	
İş Stresi	IS1	0,798		IAN4	0,895	
	IS2	0,732				
	IS3	0,833				
	IS4	0,813				
	IS5	0,867				
	IS6	0,848				
	IS7	0,810				
	IS8	0,866				

* YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Hair ve diğerleri (2012) tarafından Chronbach Alpha değerinin 0,70'ten daha yüksek değerde olması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca PLS-SEM üzerinde modelin içsel tutarlılığı değerlendirilirken Rho_C katsayısı değerinin 0,70'ten yüksek olması gerektiği vurgulanmıştır. Verinin tutarlı olup olmadığını ve değişkenlerde yer alan faktör ifadelerinin güvenilir olduğunu doğrulamak için Rho_A katsayısına bakılmakta olup 0,70'in üzerinde yer alan değerler

kabul edilmektedir (Dijkstra ve Henseler, 2015). Ayrıca uyum geçerliliğinin sağlanması için her bir değişkene ait olan AVE değerinin 0,50'den daha yüksek olma koşulu bulunmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Dolayısıyla araştırmada, uyum geçerliliğinin sağlandığı ve bu kabuller çerçevesinde araştırmanın güvenilirlik sağladığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Araştırmanın Güvenirlilik Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değeri	Rho_A Değeri	Rho_C Değeri	AVE Değeri
Yenilikçi İş Davranışı	0,886	0,913	0,904	0,542
İş Tatmini	0,840	0,843	0,882	0,556
Algılanan İş Alternatifi	0,868	0,917	0,904	0,704
İş Stresi	0,932	0,936	0,944	0,680
Örgütsel Adalet	0,978	0,979	0,980	0,770
İşten Ayrılma Niyeti	0,935	0,936	0,953	0,837

Geçerlilik analizinin tamamlanması için ayrışma geçerliliğine bakılması gerekmektedir. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre ayrışma geçerliliğinin sağlanması için modelde yer alan tüm değişkenlerin AVE değerlerinin karekökünde yer alan değerlerin yine bu değişkenler arasında oluşan korelasyonlardan daha yüksek olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra ayrışma geçerliliğini kanıtlamaya yönelik Henseler ve

diğerleri (2015) tarafından yapısal eşitlik modellemesi kullanıldığı durumlarda, HTMT yönteminin Fornell-Larcker kriterinden daha yüksek derecede özgünlük ve duyarlılık oranları sağladığı vurgulanmaktadır. HTMT yöntemi sonuçlarının 0,90'dan düşük olması gerekmektedir. Tablo 4 ve Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmada her iki yönetime göre de ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

Tablo 4: Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	AIA	IAN	IS	IT	OA	YID
AIA	0,839					
IAN	0,194	0,915				
IS	0,122	0,518	0,825			
IT	-0,011	-0,570	-0,476	0,746		
OA	-0,021	-0,496	-0,440	0,711	0,877	
YID	0,174	-0,147	-0,151	0,274	0,220	0,736

YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 5: HTMT Yöntemine Göre Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	AIA	IAN	IS	IT	OA	YID
AIA						
IAN	0,197					
IS	0,123	0,551				
IT	0,062	0,638	0,531			
OA	0,037	0,518	0,459	0,783		
YID	0,217	0,136	0,148	0,289	0,210	

YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Analiz aşaması öncesinde, çoklu bağlantı sorunu; ortak yöntem yanlılığı ve uyum iyiliği değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Değişkenler arası güçlü ilişki bulunması sonucu ortaya çıkan çoklu bağlantı sorunu oluşmaması için varyans artış faktörü (Variance Inflation Factor/VIF) değerinin 3'ten küçük olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2019). Diğer taraftan kuramsal olarak VIF için minimum değer, 1 (bir) olarak kabul edilmekte ve 1'e yaklaştıkça bağımsız değişkenler arası ilişkinin azaldığı açıklanmaktadır (Hair vd., 2006). Bunun yanı sıra ortak yöntem yanlılığı, Kock (2015)

tarafından “modeldeki nedenler ve etkilerden değil, tercih edilen ölçüm yönteminden kaynaklanan bir olgu” olarak açıklanmakta olup ortak yöntem yanlılığının oluşmaması için her bir örtük değişken için hesaplanan VIF değerlerinin 3,3'ten küçük olması gerektiği belirtilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin VIF değerlerinin, Tablo 6'da görüldüğü üzere 1,056 - 2,225 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla modelde çoklu bağlantı sorunu ve ortak yöntem yanlılığı bulunmamaktadır.

Tablo 6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin VIF Değerleri (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	İşten Ayrılma Niyeti
Yenilikçi İş Davranışı	1,056
İş Tatmini	1,355
Algılanan İş Alternatifi	2,225
İş Stresi	2,081
Örgütsel Adalet	1,123

Çalışmada yer alan hipotezler test edilmeden önce son aşamada, yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağlaması gerekmektedir. Modelin uyum kriterlerini karşılamak için d_{ULS} ve d_G değerleri incelenmektedir. Kazmî'ye (2020) göre belirtilen bu değerlerin anlamlı olmaması beklenmektedir ($d_{ULS} > 0,05$ ve $d_G > 0,05$). Normleştirilmiş uyum indeksi (Normed Fit Index/NFI) değeri 0 ile 1 arasında değer almakta olup NFI değerinin 1'e yakın olması durumunda modelin iyi uyuma sahip olduğu kabul edilmektedir

(Yılmaz ve Kınaş, 2020). Son olarak, Henseler ve diğerleri (2016) yapısal modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesine yönelik olarak “gözlemlenen korelasyon ile beklenen korelasyon matrisi arasındaki farkı” açıklayan standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü (Standardized-Root Mean Square Residual/SRMR) değerinin de incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. SRMR değerinin uyum iyiliğini sağlaması için 0,08'den küçük olması gerekmektedir. Tablo 7'de görüldüğü üzere araştırma modeli uyum iyiliği kriterlerinin tümünü sağlamaktadır.

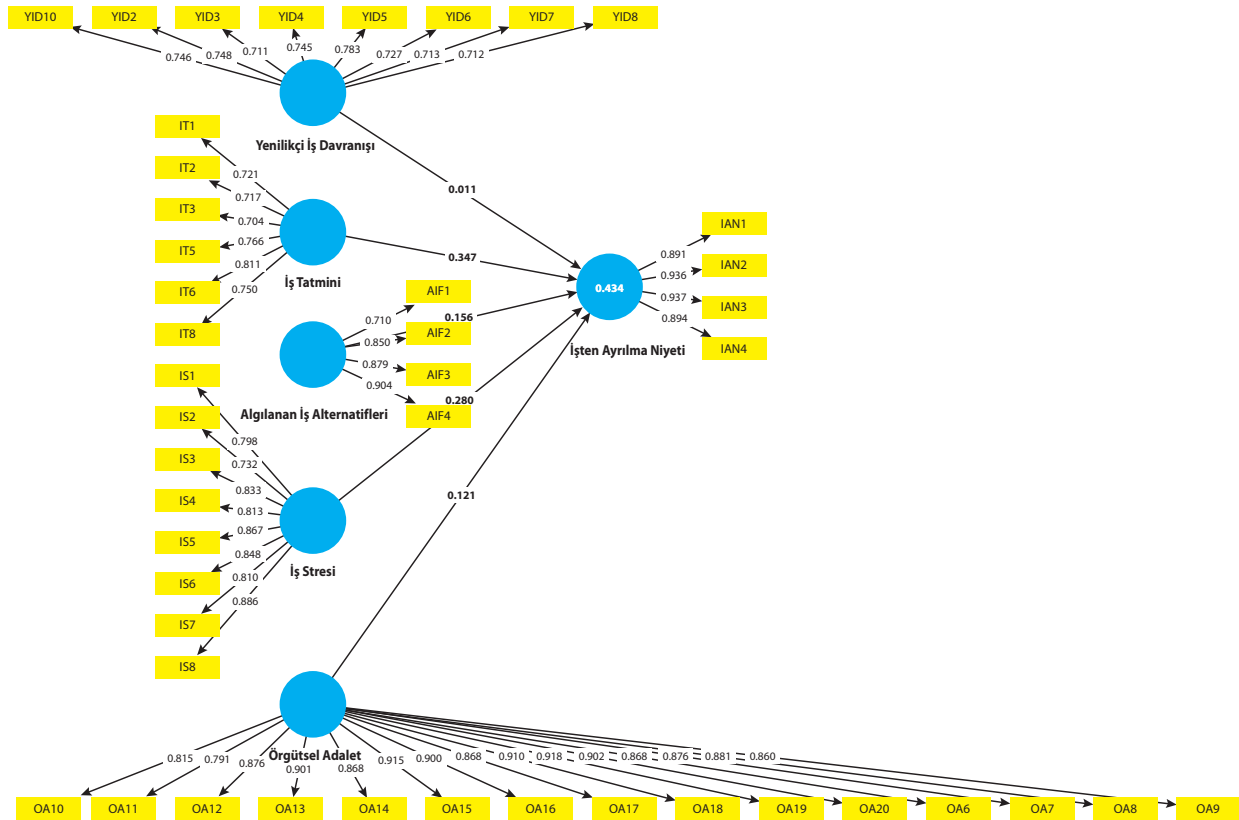
Tablo 7: Modelin Uyum İyiliği Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Uygunluk Göstergeleri	Doymuş Model	Tahmini Model
SRMR	0,052	0,052
d_{ULS}	2,838	2,838
d_G	0,890	0,890
Chi-square	4189,369	4189,369
NFI	0,872	0,872

3. Bulgular

Değişkenlerin ön analizlerinin tamamlanmasından sonra çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi kullanılmıştır. Analizde “kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS SEM)” kullanılmıştır. Modeldeki ilişkilerin anlamlılığı, “bootstrapping yöntemi” kullanılarak test edilmiştir (Hair vd., 2017: 114). Hair ve diğerleri (2012),

bootstrapping yöntemi için 5000 ön yükleme uygulanmasını önermektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde sonuçları anlamlandırmak için t istatistiklerine yüzde 95 anlamlılık düzeyinde bakılmıştır (Sarstedt vd., 2011). Yapısal eşitlik modeli sonuçları, Şekil 2’de; analizin yol katsayıları sonuçları ise Tablo 8’de yer almaktadır.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Tablo 8: Araştırma Modeli Yol Katsayıları Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	Standardize Beta Katsayısı	Örnek Ortalaması	Standart Hata	T İstatistiği	p Değerleri
(H1) Yenilikçi İş Davranışı → İşten Ayrılma Niyeti	-0,011	-0,018	0,029	0,366	0,715
(H2) İş Tatmini → İşten Ayrılma Niyeti	-0,347	-0,346	0,041	8,429	0,000
(H3) Algılanan İş Alternatifi → İşten Ayrılma Niyeti	0,156	0,159	0,027	5,674	0,000
(H4) Örgütsel Adalet → İşten Ayrılma Niyeti	-0,121	-0,120	0,046	2,624	0,009
(H5) İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	0,280	0,281	0,036	7,787	0,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere çalışmanın ilk hipotezi olan H1: Yenilikçi İş Davranışı → İşten Ayrılma Niyeti, $p = 0,715$ ($p < 0,05$) denklik değerini sağlayamadığı için desteklenmemektedir. İş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisine ait olan anlamlılık değeri $p = 0,009$ ($p < 0,01$) sağlaması nedeniyle H2 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir. Ek olarak etki oranını açıklayan “standardize Beta katsayısı” incelendiğinde, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine $\beta = - 0,347$ ’lik ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine $\beta = - 0,121$ ’lik etkiye sahip olduğu görülmektedir. Standardize Beta katsayılarının da negatif olması sebebiyle H2 ve H4 hipotezlerinin etki yönlerinin olumsuz olduğu görülmektedir. Bu durum hipotezlerin ters yönlü ilişkisini doğrulamaktadır.

Algılanan iş alternatifinin işten ayrılma niyetine etkisi, $p = 0,000$ ($p < 0,01$) ve iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) eşitliklerini sağlamasından dolayı H3 ve H5 hipotezleri desteklenmiştir. Algılanan iş alternatifinin işten ayrılma niyetine $\beta = 0,156$ ’lik ve iş stresinin işten ayrılma niyetine $\beta = 0,280$ ’lik etkisi olduğu görülmektedir. H3 ve H5 hipotezleri pozitif yönlü ilişki ile kurulmuş olup standardize Beta katsayıları bu ilişkiyi doğrulamaktadır.

Hair ve diğerleri (2017: 209), yapısal eşitlik modellemesinde bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenler tarafından oluşan varyansın ne düzeyde açıklandığını belirten R^2 değerine bakmanın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, R^2 değeriyle birlikte yapısal modelin tahmin geçerliliğini ifade eden Q^2 değerinin de gösterilmesi gerekmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda, R^2 ’nin 0,02’ye eşit olması durumunda modelin açıklanma düzeyi düşük; R^2 ’nin 0,13’e eşit olması durumunda modelin açıklanma düzeyi orta ve R^2 ’nin 0,26 ve üzeri olduğu durumlarda ise modelin açıklanma düzeyi yüksek kabul edilmektedir (Cohen, 1988: 413-414). Hair ve diğerleri (2014), yapısal modelin tahmin geçerliliğini sağlamak için Q^2 değerinin 0’dan büyük olması gerektiğini açıklamaktadır.

Bu çerçevede araştırmada kullanılan modelin açıklayıcılığını ifade eden R^2 değeri, $R^2 = 0,434$ olarak hesaplanmış olup modelin açıklanma düzeyinin

yüksek olduğu tespit edilmiştir. Modelin işten ayrılma niyetine ilişkin Q^2 değeri 0,423 olarak elde edilmiştir. Bu durumda modelin tahmin geçerliliğinin olduğu görülmektedir.

Daha önce yapılmış çalışmalarda yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetine etkisine yönelik farklı sonuçlar elde edildiği H1 hipotezinde belirtilmiştir. Bu çalışmada yer alan yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini açıklayan H1 hipotezi desteklenmemiştir. Fakat daha önceki çalışmalarla kıyaslandığında hipotezdeki ilişkinin desteklenmemesi, Eroğlu ve diğerlerinin (2018) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Öte yandan çalışmanın ikinci hipotezi (H2) olarak iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı ve negatif yönlü etkisi desteklenmiştir. İş tatmininin işten ayrılma niyetinin ana ön göstergesi olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır (Larrabee vd., 2003). Benzer şekilde kalkınma ajanslarından ayrılan personel üzerine çalışma yapmış olan Şimşek ve diğerleri (2016) işten ayrılmanın en güçlü sebeplerinden birinin ajanstan memnuniyetsizlik olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bu hipotezin kabul edilmesiyle beraber kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı, iş tatmininin azalması durumunda işten ayrılma niyetinin artacağı düşünülmektedir.

Araştırmada algılanan iş alternatiflerinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği (H3) sonucuna ulaşılmıştır. Daha önceki çalışmalarda personelin sahip olduğu iş alternatifi algısının işten ayrılmayı etkilediği bilinmektedir (Lambert, 2001; Gardner vd., 2015). Şimşek ve diğerlerinin (2016) çalışmasında kalkınma ajansı personelinin işten ayrılma nedenleri arasında kadrolu bir iş alternatifine geçilmesi ve daha yüksek gelirli bir iş alternatifine yönelmesi sayılmaktadır. Bu araştırmada benzer olarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin algıladıkları iş alternatiflerinin artmasının işten ayrılma niyetini artıracak sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan personelin alternatif iş bulma ihtimalini düşük gördüğü zamanlar veya sektörler için işten ayrılma niyetinin azalacağı öngörülmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisinin (H4) negatif yönlü olduğu görülmüştür. Farklı ülkelerde çeşitli sektörler için yapılmış çalışmalarda benzer olarak örgütsel adaletin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği açıklanmaktadır (Özer ve Günlük, 2010; Kim vd., 2012; Mengstie, 2020; Köse ve Aydoğan, 2021). Buradan yola çıkarak kalkınma ajansları personelinin örgütsel adalet algısı arttıkça kurumundan ayrılma niyetinin azaldığı; işe ilişkin işlem ve süreçlerin adaletli olmadığı durumlarda, örgütsel adalet algısının zarar gördüğü ve işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

Çalışmanın son hipotezi (H5) ise iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine kurulmuştur. Yapılan araştırma sonucunda kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Personelin iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Personelin kurumunda yaşadığı stresten kurtulmak için işten ayrılma niyeti oluşturabileceği açıklanmakta olup çeşitli çalışmalarda (Beehr ve Newman, 1978; Avey vd., 2009; Ahn ve Chaoyu, 2019; Aydın vd., 2021) benzer şekilde iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye'de faaliyet göstermekte olan 26 kalkınma ajansının personeline uygulanan çevrimiçi anket yoluyla cevap alınan 812 kişi için işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Bu kapsamda kalkınma ajansları personelinin işten ayrılma niyetini etkilediği düşünülen yenilikçi iş davranışı, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresi değişkenlerinin etkileri irdelenmiştir.

Sonuçlara göre, yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetine olan etkisi çalışma tarafından desteklenmemektedir. Bununla birlikte, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi desteklenmektedir. Kalkınma ajansları personelinin iş tatmini ve örgütsel adalet seviyeleri arttıkça işten

ayrılma niyetleri azalmaktadır. Öte yandan, algılanan iş alternatifleri ve iş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

Araştırma sonuçları literatürle paralellik göstermektedir. Çalışma sonucunda iş tatmininde meydana gelen azalmanın işten ayrılma niyetini artırdığı gözlemlenmiş olup daha önceki çalışmaların (Larrabee vd., 2003; Irkılata ve Irk, 2023; Yaman vd., 2023) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Çalışmada algılanan iş alternatiflerinin artmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiş olup bu sonuç; Lambert (2001), Rainayee (2013) ile Gardner ve diğerlerinin (2015) bulgularını teyit etmektedir. İş alternatiflerinin artmasına karşıt olarak görülebilecek olan iş güvencesizliğinin artmasının da işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bilinmektedir (Bıyıklı ve Özkara, 2023). Dolayısıyla iş alternatifleri yerine iş güvencesizliğinin de kullanılabilmesi değerlendirilmektedir. Çalışma sonuçları, örgütsel adaletin artmasının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini gösteren önceki çalışmaların (Güzel ve Ayazlar, 2014; George ve Wallio, 2017; Kılıç ve Aydın, 2024) bulgularını doğrulamaktadır. Son olarak çalışmanın ortaya koyduğu iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığı şeklindeki bulgu, çeşitli çalışmaların (Firth vd., 2004; Yenihan vd., 2014 Turunç ve Ulusoy, 2023) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar birçok farklı yönden literatüre katkı sağlamaktadır. Çalışma, kalkınma ajanslarından ayrılan personelin ayrılma sebeplerini ortaya koyan Şimşek ve diğerlerinin (2016) araştırmasını tamamlar niteliktedir. Ulaşılabilen kaynaklar çerçevesinde bu çalışmada, kalkınma ajanslarında çalışmakta olan personelin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ele alınmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yenilikçi iş davranışı, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresinin kalkınma ajansı personeline yönelik bir çalışmada kullanılması yönüyle çalışma literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırmada, yenilikçi iş davranışı dışında yer alan bütün bağımsız değişkenlerin kalkınma ajansı personelinin işten ayrılma niyetine etkisi tespit edilmiştir.

Öte yandan kalkınma ajansları; mevzuatı, yönetim yapısı, örgütlenme biçimi, personeli ve iş tanımlarıyla farklı bir örgütsel yapı oluşturmuştur. Kalkınma ajansları, çalışan personelinin nitelikleri ve görev tanımlarıyla Türkiye’de kamu yönetimi anlayışına yenilikçi bir yaklaşım getirmektedir. Bu yeniliklerden birisi de kalkınma ajanslarında çalışacak personel için işe alım süreçlerinde bulunan çeşitli prosedürlerdir (Şimşek vd., 2016). Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçlarının politika uygulamaya yönelik önerileri de bulunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik kalkınma ajanslarında yeni çalışmapozisyonlarının oluşturulması önerilmektedir. Bu doğrultuda kalkınma ajanslarında, kamu teşkilatlanmasında yer alan kariyer uzmanlığına benzer şekilde uzman yardımcılığı kadrosu ve uzmanlıkta belirli bir zaman dilimi geçiren uzmanlar için özlük hakları genişletilmiş kıdemli uzman pozisyonu oluşturulabilir.

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri kurumun çalışma biçimi olarak açıklanmaktadır. Kalkınma ajanslarında bölgenin ihtiyaçlarına yönelik olarak belirlenmiş konulara göre seçilen uzman personel, teknik bilgi ve mesleki tecrübe gerektiren işleri yapmaktadır. Dolayısıyla her bölge özelinde farklı görev tanımları ve işe özgü nitelikler belirlenebilmektedir. Kalifiye olan personelin iş tatminini artırmaya yönelik olarak esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma seçenekleri uygulaması ile personel için iş-yaşam dengesinde iyileştirme sağlanabilir. Bunun yanı sıra kalkınma ajansları personel mevzuatına, uzman personel için “belirli süreli istihdam” veya “kısmi süreli istihdam” yöntemlerinin eklenmesi önerilmektedir. Bu sayede potansiyel işten ayrılmanın maliyetlerinden kaçınılması öngörülmektedir.

İş tatminini etkileyen ve kişiye göre değişiklik gösterebilen bireysel faktörler yerine örgütsel faktörlerin ajansa olan etkisi dikkate alınmalıdır. Personelin iş tatmininin artması, işe ve ajansa olan bağlılığını arttırıp işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca personelin memnuniyetinin artması; personelin özgüven kazanmasına ve kişisel yeteneklerini daha iyi ortaya koymasına, iş

verimliliğinin ve dolayısıyla kurumsal verimliliğin artmasına yol açacaktır.

Kurumda kendisine adil davranıldığını algılayan çalışanın iş performansı artmakta, işten ayrılma niyeti ve işe karşı devamsızlığı azalmakta, iletişim seviyesi olumlu yönde gelişmekte ve kuruma olan bağlılığı artmaktadır (Greenberg, 2009). Dolayısıyla yöneticilerin, kurumda eş düzeyler arasında ve ast-üst ilişkilerinde adil davranıldığını; kurumsal yapının ve organizasyonun hakkaniyetli bir süreç ile yönetildiğini ve kariyer basamaklarının buna göre şekillendiğini personele doğru şekilde aktarması gerekmektedir.

İş stresi sonucunda etkilenme durumuna bağlı olarak personelin iş performansında düşüşlerin gerçekleşmesi, işe devamsızlıkların başlaması ve işten ayrılmaların yaşanması gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir (Baker, 1985). Bu yüzden yöneticilerin, personele iş stresi yaratan kaynakları azaltması ve mümkünse ortadan kaldırması gerekmektedir. Benzer şekilde personelin iş stresinin azaltılması, iş tatmininin ve örgütsel adalet hissini artırılması için çalıştığı pozisyona yönelik iş tanımlarının ve personel rollerinin netleştirilmesi gerekmektedir. Personelde işten ayrılma niyetinin oluşmaması için ajansın insan kaynakları politikasının ilkelerine uygun şekilde personelin mesleki bilgi, beceri ve deneyimleri dikkate alınarak görev tanımları oluşturulmalı ve görevlendirilecekleri birimler buna göre belirlenmelidir. Kalkınma ajanslarında, istihdam edilme sürecinin tamamlanmasının ardından personel, ajansın sorumlu olduğu bölge illerinde ihtiyaca göre görevlendirilebilmektedir. Personelin özel hayatını oldukça fazla etkileyen bu tip görevlendirmeler tehdit unsuru olabileceği gibi personelin iş stresi ve tatminini etkilemektedir. Çözüm olarak personelin iş sözleşmesinde, istihdam edileceği pozisyonun ve ilin açık bir şekilde belirtilmesi önerilmektedir. Personel yönetmeliğinde de pozisyonlara ve personelin görevlendirildiği ilin değiştirilme şartlarına yönelik düzenlemelerin yapılabileceği öngörülmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda kalkınma ajansları “koordinatör, katalizör yapılar” olarak açıklanmaktadır (DPT, 2008: 18). Kalkınma ajanslarına atfedilen bu rol gereği ajans personeli, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla etkileşim içerisinde. Ayrıca oldukça geniş iletişim ağı bulunmaktadır. Dolayısıyla ajans personelinin iş alternatiflerine erişmesi hem bilgi açısından hem de insan ilişkileri açısından kolay görünmektedir. Bu kapsamda kalkınma ajanslarındaki çalışma pozisyonlarının pozitif yönleri ile gelecek çalışma hayatına olan olumlu katkılarının ve sunduğu fırsatların, personele doğru bir şekilde aktarılması önemli görülmektedir.

Buradan yola çıkarak yöneticilerin dikkat etmesi gereken durumlardan biri de sektörde yer alan diğer iş pozisyonlarıdır. Personelin alternatif işlerle mevcut işini kıyaslaması kaçınılmazdır. Özellikle personelin mevcut işinde tatmin olmaması ve/veya kariyer fırsatlarının yetersiz olması gibi durumlar işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Dolayısıyla personelin sahip olduğu mevcut pozisyonunun diğer iş pozisyonlarına kıyasla olan avantajları, yöneticiler tarafından vurgulanmalıdır.

Çalışma kapsamında geliştirilen son öneri ise kalkınma ajanslarına yönelik algı yönetiminin iyileştirilmesi gerektiğidir. Kalkınma ajansları on beş yıldan fazla süredir varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle kurumsallaşma süreçlerini tamamladıkları öngörülebilmektedir. Yerelde ihtiyaç duyulan nitelikli personeli karşıladığı ve bölgelerdeki kurumsal kapasiteyi artırdığı bilinmektedir. Personel açısından ise ajansların çok sektörlü yapısı, nitelikli işlerin varlığı ve personel seçim kriterlerinin yüksek olması iş algısı açısından oldukça önemlidir. Bu açıdan ajans personelinin bağlı bulunduğu iş hukuku kapsamında sahip olduğu hakların ve yerelde yaptığı işlerin ajansların paydaşlarına ve ajanslara başvurmayı

düşünen personel adaylarına daha iyi açıklanması gerekmektedir.

Diğer taraftan çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. 26 kalkınma ajansında çalışan personelin işten ayrılma sebepleri çok farklı olabileceği için çalışmada yalnızca örgütsel faktörler (iş stresi, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ile yenilikçi iş davranışı) dikkate alınmıştır. Demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, memleket, aile durumu vb.) bağlı işten ayrılmalar kişisel tercihlere girmesi sebebiyle analize dahil edilmemiştir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışının temel öncülü olması sebebiyle ajanslardan ayrılan personel yerine mevcut ajans personeline anket çalışması uygulanmıştır.

Gelecek çalışmalarda kalkınma ajansı personelinin hangi bireysel ve demografik faktörler sebebiyle işten ayrılma niyeti oluşturduğu ve hangi değişkenlerden etkilendiği incelenebilir. Bu çerçevede, çalışma kapsamında kullanılan örgütsel faktörler dışında Bıyıklı ve Özkara (2023) tarafından kullanılmış “iş güvencesizliği” veya Tenderis ve Uzunçarşılı (2023) tarafından kullanılmış “toksik liderlik” gibi çeşitli örgütsel faktörler kullanılabilir. Diğer taraftan bu çalışma kapsamında kuşakların kalkınma ajanslarında işten ayrılma niyetine ve personel devir hızına etkisi incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda kalkınma ajanslarında çalışan başta X ve Y kuşakları olmak üzere iş hayatına girmeye başlayan ve ilerleyen yıllarda personelin çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağının da işten ayrılma niyeti ve personel devir hızına etkileri araştırılabilir.

Son olarak bu çalışma kapsamında kalkınma ajansı personeli üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bölgesel kalkınma alanında önemli aktörlerden biri olan bölge kalkınma idaresi başkanlıklarının personelinin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler de araştırılabilir.

Bilgilendirme

Çatışma Beyanı

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Fon Desteği

Bu Çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk

Bu Çalışma için Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23.01.2023 tarihli ve 2023/8 numaralı Kararı ile onay alınmıştır.

Etik Beyanı

Yazar tarafından bu Çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu; yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

Teşekkür

Çalışmaya desteklerinden dolayı T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yönetim Hizmetleri Daire Başkanı Deniz ŞAHİN CİNOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adiguna, A. A., and Suwandana, I. G. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-permanent (contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8 (3), 104-107.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., and Bhargava, S. (2012). Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions. *Career Development International*, 17 (3), 208-230.
- Ahn, J. Y., and Chaoyu, W. (2019). Job Stress and Turnover Intention. *Problems and Perspectives in Management*, 17 (4), 52-61.
- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10 (12), 152-166.
- Arifin, N., Fu'ad, E. N., and Muhson, A. A. (2022). Innovative Behaviour in Religious-based Theory of Planned Behaviour Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, (20), 1-11.
- Avey, J. B., Luthans, F., and Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, (80), 1-35.
- Baker, D. B. (1985). The Study of Stress at Work. *Annual Review of Public Health*, 6 (1), 367-381.
- Beehr, T. A., and Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31 (4), 664-699.
- Bıyıklı, F. ve Özkara, B. (2023). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin İlimlaştırmacı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (ÖS), 285-299.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences* (2nd edition). New York: Psychology Press.
- Çakır, F. S. (2019). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) ve Bir Uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5 (9), 111-128.
- Çalışkan, A. ve Urtekin, S. (2019). Yenilikçi Davranışların Bireylerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Çalışma Arkadaşları ile Çatışmanın Aracılık Rolü Üzerine Mersin İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerine ve Muhasebe Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 19-34.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8 (2), 153-168.
- Davis, P. J. (2006). In Search of the Common Wealth: A Service-profit Chain for the Public Sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55 (2), 163-172.
- Deniz, G. E. (2022). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik Davranışlarına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dijkstra, T. K., and Henseler, J. (2015). Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations. *Computational Statistics & Data Analysis*, 81, 10-23.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26 (1), 131-155.
- Doğrar, C. C., Bostancı, B. ve Akyol, E. M. (2020). Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duyarsızlaşmanın Aracılık Rolü: Bir Telekomünikasyon Firmasında Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3633-3655.
- Eroğlu, A., Topçu, M. K. ve Basım, N. (2018). Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 9 (1), 123-136.
- Firth, L., Mellor, D., Moore, K. A., and Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18 (3), 382-388.

- Gardner, D. G., Huang, G. H., Niu, X., Pierce, J. L., and Lee, C. (2015). Organization-Based Self Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory. *Human Resource Management*, 54 (6), 933-953.
- George, J., and Wallio, S. (2017). Organizational Justice and Millennial Turnover in Public Accounting. *Employee Relations*, 39 (1), 112-126.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. (2009). Everybody Talks About Organizational Justice, but Nobody does Anything About It. *Industrial and Organizational Psychology*, 2 (2), 181-195.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizim ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 133-142.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., and Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., and Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26 (2), 106-121.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., and Mena, J. A. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and Effect of Intention to Leave the Organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-197.
- Henseler, J., Hubona, G., and Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116 (1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135.
- Homans, G. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63 (6), 597-606.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Publishing.
- Hwang, I. S., and Kuo, J. H. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention - An Examination of Public Sector Organization. *The Journal of American Academy of Business*, 8 (2), 254-259.
- İrkılata, E. ve İrk, E. (2023). Motorlu Kuryelerin Çalışma Koşullarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 11 (2), 133-145.
- İşık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Ayder Yaylası Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5 (2), 75-103.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
- Kaymakçı, R., Görener, A., and Toker, K. (2022). The Perceived Overqualification's Effect on Innovative Work Behaviour: Do Transformational Leadership and Turnover Intention Matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, (3), 100068.
- Kazmi, S. (2020). Impact of Destination Service Quality on Revisit Intention in Tourism. *Journal of Organisational Studies ve Innovation*, 7 (3), 26-46.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıç, A. ve Aydın, B. (2024). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti Algısı ve Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22 (1), 384-411.
- Kim, T. K., Solomon, P., and Jang, C. (2012). Organizational Justice and Social Workers' Intentions to Leave Agency Positions. *Social Work Research*, 36 (1), 31-39.
- Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11 (4), 1-10.
- Köse, N. ve Aydoğan, E. (2021). Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Savunma Sanayii Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 233-250.

- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Lambert, E. (2001). To Stay or Quit: A Review of the Literature on Correctional Staff Turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26, 61-76.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., and Burant, C. (2003). Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Nursing Administration*, 33 (5), 271-283.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Loi, R., Hang-Yue, N., and Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intentions to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (1), 101-120.
- March, J., and Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley Press.
- McBey, K., and Karakowsky, L. (2001). Examining Sources of Influence on Employee Turnover in the Part-time Work Context. *Career Development International*, 6 (1), 39-49.
- Meisler, G. (2012). Empirical Exploration of the Relationship Between Emotional Intelligence, Perceived Organizational Justice and Turnover Intentions. *Employee Relations*, 35 (4), 441-455.
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived Organizational Justice and Turnover Intention Among Hospital Healthcare Workers. *BMC Psychology*, 8 (19), 1-11.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11 (11), 2760-2767.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- Parker, S. K., Williams, H. M., and Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 636-652.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. Ames: Iowa State University Press.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intentions: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal of Information, Business and Management*, 5 (1), 48-59.
- Sarstedt, M., Henseler, J., and Ringle, C. M. (2011). Multi-Group Analysis in Partial Least Squares (PLS) Path Modeling: Alternative Methods and Empirical Results. *Advances in International Marketing*, 22 (2011), 195-218.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1), 63-74.
- Shih, H., and Susanto, E. (2011). Is Innovative Behavior Really Good for the Firm?: Innovative Work Behavior, Conflict with Coworkers and Turnover Intention: Moderating Roles of Perceived Distributive Fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22 (2), 111-130.
- Siddiqi, M. A. (2013). Examining Work Engagement as a Precursor to Turnover Intentions of Service Employees. *International Journal of Information, Business ve Management*, 5 (4), 118-132.
- STB (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı). (2023). Kalkınma Ajansları 2022 Yılı Genel Faaliyet Raporu. *Ankara*, 1-235.
- Şimşek, A., Cinoğlu, D. Ş. ve Deniz, T. (2016). Kalkınma Ajanslarından Ayrılan Personelin Hareketliliği Hakkında Bir İnceleme. *Sayıştay Dergisi*, (102), 1-25.
- Tenderis, A. ve Uzunçarşılı, Ü. (2023). Toksik Liderliğin Örgütsel İtaat Aracılığıyla Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (44), 25-53.
- Tezcan, L. (2022). *Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının, İş Stresinin Ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Sigortacılık Sektörü Bağlamında Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.
- Thatcher, J. B., Stepnia, L. P., and Boyle, R. J. (2002). Turnover of Information Technology Workers: Examining Empirically the Influence of Attitudes, Job Characteristics and External Markets. *Journal of Management Information Systems*, 19 (3), 231-261.

- Tozlu, A. (2022). *Kamu Yönetiminde Kariyer Uzmanı Personelin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö. ve Ulusoy, B. (2023). Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1997-2010.
- Türker, N. E. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Stres Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Wang, G. L., Lee, Y. J., and Ho, C. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational Operating Performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management*, 1 (2), 41-53.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., and Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 19 (2), 391-400.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı İle İlişkisinde, İş Yükü ve Özdeşleşmenin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y. ve Keser, A. (2023). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 163-184.
- Yanık, G. (2023). İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 10 (1), 1-14.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Yılmaz, B. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 181-202.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Yılmaz, V. ve Kınaş, Y. (2020). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Bir Elektrik Dağıtım Şirketinin Hizmet Kalitesinin Araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 437-456.

Ek-1: Anket Formu

Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyup, katılma derecenize göre ifadelerin karşısındaki rakamlardan size en uygun olanını seçiniz.	Anket Kodları	Kesinlikle		Ne Katılıyorum		Kesinlikle		
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	
Yenilikçi İş Davranışı Soruları (1-10)								
1. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum.	YID1	1	2	3	4	5		
2. Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım.	YID2	1	2	3	4	5		
3. Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim.	YID3	1	2	3	4	5		
4. İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım.	YID4	1	2	3	4	5		
5. İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim.	YID5	1	2	3	4	5		
6. Sorunlara farklı çözümler geliştiririm.	YID6	1	2	3	4	5		
7. Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm.	YID7	1	2	3	4	5		
8. İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim.	YID8	1	2	3	4	5		
9. Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim.	YID9	1	2	3	4	5		
10. İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım.	YID10	1	2	3	4	5		
İş Tatmini Soruları (11-18)								
11. İşim, iş güvencesi açısından tatmin edicidir.	IT1	1	2	3	4	5		
12. İşim, fiziksel çalışma koşulları açısından tatmin edicidir.	IT2	1	2	3	4	5		
13. İşim, yan haklar açısından tatmin edicidir.	IT3	1	2	3	4	5		
14. Yaptığım iş karşılığında aldığım maaş tatmin edicidir.	IT4	1	2	3	4	5		
15. İyi bir iş çıkardığımda aldığım takdir, tatmin edicidir.	IT5	1	2	3	4	5		
16. İşimde en iyisini yapabilmem için bana verilen özgürlük, tatmin edicidir.	IT6	1	2	3	4	5		
17. Kariyerimde daha iyi pozisyonlara geçme imkânlarımın olması tatmin edicidir.	IT7	1	2	3	4	5		
18. Yaptığım işin kendisi tatmin edicidir.	IT8	1	2	3	4	5		
Algılanan İş Alternatifleri Soruları (19-22)								
19. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam, yeni bir iş bulmam zor olmaz.	AIA1	1	2	3	4	5		
20. Çalıştığım kurumun dışında kariyer gelişimim için birçok fırsat olduğunu düşünüyorum.	AIA2	1	2	3	4	5		
21. Yetenek ve yetkinliklerimle şartları daha iyi olan başka bir iş bulmam çok kolay.	AIA3	1	2	3	4	5		
22. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam, seçebileceğim birçok yeni iş var.	AIA4	1	2	3	4	5		
İş Stresi Soruları (23-30)								
23. İşim yüzünden sık sık psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum.	IS1	1	2	3	4	5		
24. İşimi yaparken sık sık kendimi engellenmiş hissediyorum.	IS2	1	2	3	4	5		
25. İşimi yaparken sık sık kendimi gergin hissediyorum.	IS3	1	2	3	4	5		
26. İşimle ilgili problemler, sık sık iştah kaybı yaşamama sebep oluyor.	IS4	1	2	3	4	5		
27. İşimle ilgili problemler, sık sık uyku problemi yaşamama sebep oluyor.	IS5	1	2	3	4	5		
28. İşimle ilgili problemler, sık sık sindirim problemleri yaşamama sebep oluyor.	IS6	1	2	3	4	5		
29. İşimle ilgili problemler, sık sık kalp çarpıntısına sebep oluyor.	IS7	1	2	3	4	5		
30. İşim yüzünden sık sık duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.	IS8	1	2	3	4	5		

Ek-1: Anket Formu (Devamı)**Örgütsel Adalet Soruları (31-50)**

31. Çalışma programım adildir.	OA1	1	2	3	4	5
32. Ücretimin adil olduğuna düşünüyorum.	OA2	1	2	3	4	5
33. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	OA3	1	2	3	4	5
34. İşyerimden aldığım ödüller adildir.	OA4	1	2	3	4	5
35. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	OA5	1	2	3	4	5
36. İşe ilişkin kararlar yöneticim tarafından tarafsız bir biçimde alınır.	OA6	1	2	3	4	5
37. İşle ilgili kararları vermeden önce yöneticim, tüm çalışanların endişelerinin dikkate alınmasını sağlar.	OA7	1	2	3	4	5
38. İşle ilgili kararları verirken yöneticim doğru ve eksiksiz bilgi toplar.	OA8	1	2	3	4	5
39. Yöneticim, alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar istendiğinde ek bilgiler verir.	OA9	1	2	3	4	5
40. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	OA10	1	2	3	4	5
41. Çalışanların, yönetici tarafından alınan işle ilgili kararlara itiraz etmelerine/karşı çıkmalarına izin verilir.	OA11	1	2	3	4	5
42. İşimle ilgili karar alınırken yöneticim bana nezaketli ve anlayışlı davranır.	OA12	1	2	3	4	5
43. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana saygılı davranır ve görüşlerime önem verir.	OA13	1	2	3	4	5
44. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	OA14	1	2	3	4	5
45. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana karşı dürüst davranır.	OA15	1	2	3	4	5
46. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bir çalışan olarak haklarımı gözetir.	OA16	1	2	3	4	5
47. Yöneticim işim hakkında alınan kararlarla ilgili olarak, bu kararların sonuçlarını benimle tartışır.	OA17	1	2	3	4	5
48. Yöneticim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçeler gösterir.	OA18	1	2	3	4	5
49. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana mantıklı açıklamalar yapar.	OA19	1	2	3	4	5
50. Yöneticim, işimle ilgili alınan bütün kararları bana çok net bir şekilde açıklar.	OA20	1	2	3	4	5

İşten Ayrılma Niyeti Soruları (51-54)

51. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	IAN1	1	2	3	4	5
52. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	IAN2	1	2	3	4	5
53. Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	IAN3	1	2	3	4	5
54. Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.	IAN4	1	2	3	4	5

55. **Cinsiyetiniz** : Erkek () Kadın ()

56. **Yaşınız** : 18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55+ ()

57. **Öğrenim Durumunuz** : Lise () Yüksekokul () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

58. **Aylık Toplam Geliriniz** : 0-9999 () 9999-19999 () 19999-29999 () 30000+ ()

59. **Ajanstaki pozisyonuz** : Sürekli İşçi () Destek Personeli () Uzman () Birim Başkanı / Hukuk Müşaviri ()

60. **Ajansta Çalışma Süreniz** : 0-3 Yıl () 4-6 Yıl () 7-10 Yıl () 10+ Yıl ()

61. **Mensubu Olduğunuz Kalkınma Ajansı:**

KÜLTÜREL MİRASIN KORUNMASINDA KALKINMA AJANSLARI: ORTA KARADENİZ KALKINMA AJANSI ÖRNEĞİ

DEVELOPMENT AGENCIES IN CULTURAL HERITAGE PRESERVATION:
CASE OF MIDDLE BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY

Murat ŞİMŞEK¹
ORCID: 0009-0005-2952-6908

Öz

Kültür mirası; insanın ve toplumdaki alt kültür ve grupların özellikleri; kimliklerinin bir parçası; geçmişin somut belgeleri, tanık ve kanıtlardır. Geçmişin geleceği şekillendirmesini sağlarken, modern ile geleneği bütünleştirmekte; yüzyılların deneyim ve düşüncelerini, yenilikçilikle harmanlayarak sürdürülebilir kalkınmada kritik rol üstlenmekte; toplumların sosyokültürel altyapısının oluşturulması ve geliştirilmesinde önemli bir bileşen ve girdi olarak stratejik önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı; kalkınma ajanslarının kültür varlıklarının korunmasına yönelik çalışmaları kapsamında, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının (OKA) bu alandaki politika, uygulama ve faaliyetlerinin değerlendirilmesidir. Çalışmada, kültür mirasının korunması, geliştirilmesi ve gelecek kuşaklara hak ettiği kalitede aktarılması çizgisinde korumacılık felsefesi ve kuramları tartışılmış; zengin doğal ve kültürel mirasa sahip TR83 Düzey 2 Bölgesi'nde faaliyet gösteren OKA'nın korumacılık alanındaki faaliyetleri, analitik ölçüm ve değerlendirme teknikleri kullanılarak incelenmiş ve uygulanan projeler farklı yönleriyle ele alınarak değerlendirilmiştir. Turizm sektörüne yönelik mali destek programları kapsamında gelecekte teklif çağrısı mekanizmasıyla gerçekleştirilecek korumacılık uygulamalarının başarısını artırmaya yönelik çıkarımlar yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Mali Destek, TR83 Düzey 2 Bölgesi, Kültür Varlığı, OKA

Abstract

Cultural heritage is a part of the characteristics of individuals, subcultures and groups in society; it is part of their identity and serves as tangible documents, witnesses, and evidence of the past. It shapes the future while integrating modernity and tradition, playing a critical role in sustainable development by blending centuries of experiences and ideas with innovation. As an important component and input, cultural heritage holds strategic significance in the formation and development of the sociocultural infrastructure of societies. This study aims to evaluate the policies, practices, and activities of the Middle Black Sea Development Agency (OKA) regarding the development agencies' efforts to preserve cultural assets. The study discusses the philosophy and theories of conservation in the context of preserving, developing, and adequately passing on cultural heritage to future generations. The conservation efforts of OKA, which operates in the TR83 NUTS II Region with its rich natural and cultural heritage, have been examined using analytical measurement and evaluation techniques, and the projects implemented have been evaluated from various perspectives. Based on financial support programs aimed at the tourism sector, insights and recommendations have been made to enhance the success of conservation practices through future financial support programs to be realized via calls for proposals.

Keywords: Sustainability, Financial Support, TR83 NUTS II Region, Cultural Asset, OKA

1 Uzman, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, simsekmurat05@gmail.com

Giriş

Kültürel mirasın sosyoekonomik yaşamdaki konumu ve önemi son yıllarda daha fazla vurgulanmakta; kalkınmanın bu mirasın sürdürülebilirliğini tehdit ettiğini kabul eden anlayış, yerini gelişmenin lokomotif olarak gören paradigmalara bırakmaktadır (Şimşek, G., 2019). Paris Bildirgesi'nde kültür mirasının kalkınma sürecinin bir parçası olduğuna işaret edilmiş; sosyal uyum, toplumsal gönenç, yaratıcılık ve ekonomik cazibenin temelini oluşturduğu belirtilmiştir (Uluslararası Anıtlar ve Sitler Konseyi [International Council on Monuments and Sites/ICOMOS], 2011). Yine aynı bildirmede, itici güç niteliğiyle kültürel mirasın kalkınma alanıyla dengeli kentsel gelişim, yerel ekonomiler ve şehirlerin canlandırılması, mekanın korunması ve sürdürülebilirlik boyutları üzerinden ilişkilendirildiği görülmekte; turizm ve girişimciliğin teşvik edilmesine, kullanım yoluyla değer yaratılmasına, insan kaynakları ve beşeri sermayenin geliştirilmesine katkı sağladığı dile getirilmektedir (ICOMOS, 2011; Şimşek, G., 2019). Günümüzde toplumsal kimlik ve ortak belleğin sürdürülebilirliği üzerindeki olumlu etkileri ile öne çıkan kültür mirasına yönelik düzenleme ve politikalar dikkat çekmekte; Avrupa Birliği'nin (AB) Avrupa kimliğinin geliştirilmesine yönelik programları, bu alandaki en önemli çalışmalar arasında gösterilmektedir (Şimşek, G., 2019).

Bireylerin kültürel gereksinimlerine uygun olarak seyahat etmeleri kültür turizmini oluştururken, miras alanlarının bu hareket içinde değerlendirilmesi de deneyimlerini zenginleştirmektedir. Sektörün ödemeler dengesi ve istihdam üzerindeki etkisi, kaynakların etkin kullanımı ile yerel ve bölgesel kalkınmadaki önemini artırmakta; sanayi ve tarım sektöründe yeterince gelişme olanağı bulunmayan bölgelerin dengeli büyüme sürecine katkı sağlamaktadır (Eşitti, 2017). Kültürel mirasın korunması, geliştirilmesi ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlaması için yerel halkın tüm süreçlere etkin katılımı gerek koşul iken, sürdürülebilir turizm hareketi için de bu katılımın yüksek seviyede gerçekleşmesi gerekmektedir (Eşitti, 2017; Şimşek, G., 2019).

Gelecek kuşakların gereksinimlerini karşılayabilme yeteneğini gözetken; üretken; ekolojik değer ve sosyokültürel öğeleri kapsayan bir büyüme kurgusu, tüketilen kaynakların kendilerini yenileyebilmelerine olanak tanıyan; yenileyemeyenlerin ise kullanımlarını kısıtlayan bir stratejik tasarım ya da planlama anlayışını gerektirmektedir. Bu gereklilik, kültür mirası ve doğal varlıkları sürdürülebilirlik tartışmalarının merkezine yerleştirmekte, kritik önemdeki bir bileşene dönüştürmektedir.

Türkiye'nin, evrensel düzeyde çeşitlilik gösteren zengin bir doğa ve kültür mirası bulunmaktadır. Bu zengin miras, ülkeye büyük sorumluluklar yüklemekte; ulusal mevzuatın yanı sıra, uluslararası çerçeve ve değişimlere de duyarlı olunmasına ve bir iletişim platformunda uzlaşılmasına yol açmaktadır. Kültür mirasının korunmasına yönelik genel kurallar, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu ile ortaya konulmuştur (RG, 2004; RG, 1983a). Türkiye, Avrupa Konseyi ile Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization/UNESCO) gibi otoritelerin kararlarının birçoğunu onaylamış; Venedik Tüzüğü, UNESCO Dünya Kültürel ve Doğal Mirasın Korunması, Avrupa Mimari Mirasının Korunması ile Avrupa Arkeoloji Mirasının Korunması Sözleşmelerini kanunlaştırarak birer iç hukuk belgesi haline getirmiştir (ICOMOS, 2013).

Doğa ve kültür mirasının çeşitliliği ile ülke genelinde sergilediği zenginlik, bu mirasın korumanın ve koruma gerekçelerini oluşturan zeminin açıklanmasını, bir "mirasyedi" gibi katkı verilmeksizin kullanılması ile yok edilmesinin önüne geçilmesini gerektirmektedir. Antika eşya sahibi olmanın önemli bir ayrıcalık sayıldığı günümüzde, eski kavramı ile kültür varlığı arasındaki ayırım net çizgilerle belirlenmeli, belgelenmeli ve tüm çalışmalar modern teknolojilerin eşliğinde uluslararası standartlara, bildirme ve sözleşmelere uygun şekilde kesintisiz, sistematik bir yaklaşımla yaşama geçirilmelidir (Asatekin, 2004: 49).

Çalışmanın temel amacı; sürdürülebilir kalkınma ile kentsel gelişimde stratejik öneme sahip kültür mirasının korunması, geliştirilmesi ve

sürdürülebilirliği çerçevesinde faaliyet gösteren kalkınma ajanslarından Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının (OKA) bu alandaki uygulama ve politikalarını değerlendirmektir. Kalkınma ajanslarının gelecekteki çalışmalarında kültürel miras konusuna öncelik verilmesi gerektiği düşünülmekte; uygulamaların etkili ve etkin bir şekilde yaşama geçirilmesi için proje teklif çağrılarının daha yüksek düzeyde başarıyı yakalayacak şekilde tasarlanmasına, doğrudan doğa ve kültür varlıklarının korunması içerikli destek mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın ilk iki bölümünde çağdaş ve modern korumacılık felsefesi ve yaklaşımları, ilgili kuram ve evrensel ilkeler eşliğinde anlatılmış; insanoğlunun tarihsel serüvenine eşlik eden son derece geniş bir yazına, farklı disiplin, bileşen ve boyuta sahip bu konunun ayrıntı düzeyi, izleyen bölümlerdeki görüş ve çıkarımlara ışık tutacak şekilde belirlenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi, kabul ve sınırları özetlenmiş; dördüncü bölümde, OKA örneği üzerinden değerlendirme yapılırken, beşinci ve son bölümde politika önerileri ile koruma ve korumacılığa yönelik stratejilere yer verilmiştir.

1. Tarihsel Gelişim

“Dünya mirası” kavramının kökeni sayılabilecek ilk izlerle M.Ö. 5’inci yüzyılda kaleme alınan Herodot’un Tarih’inde karşılaşılmaktadır. Aynı dönemde Yunan yazarların, ünü ülke sınırlarını aşan anıtsal yapıtlardan bahsettikleri; İskenderiye Kütüphanesi yöneticisi Cyreneli Callimachus’un, Dünya Harikaları Koleksiyonu adlı kitabında Yedi Harika’yı saydığı ve bilgi verdiği bilinmektedir. Kütüphanenin yakılması ile birlikte yok olan kitabın ardından Orta Çağ’da liste yeniden derlenmiş ve bu listeye “Antikçağın Etkileyici Yedi Anıtı” adı verilmiştir (Ege, 2007: 8).

İçeriği ve kapsamı farklı yorumlara açık “koruma” teriminin günümüzde daha çok doğal çevre ve yapılar için kullanılmakta olduğu, kavramı ortaya çıkaran kaygıların da tarih boyunca insanlığın gündeminde bulunduğu görülmektedir (Şahin 2004: 10). Toplumların, hemen her dönemde özellikle savaş ve yağmalarda kutsal sayılan ya da değer

atfedilen varlıkların zarar görmelerini önlemek üzere çaba gösterdikleri; anlaşma ve iş birliği yaptıkları, bir yaklaşım olarak “korumacılığın” köklerinin ise Hıristiyanlığın ilk günlerine kadar uzandığı kabul edilmektedir (Armağan, 2022: 7). Zamanının sosyoekonomik koşulları ile siyasal üstyapısının şekillendirdiği koruma kararlarında, dinsel ve etnik aidiyet duygularının yanı sıra, dönemsel değişkenlik gösteren estetik algısı ile sanatsal anlayışların da etkileri izlenebilmektedir (Dedehayır 2010: 9). Orta Çağ’da politik gerekçeler; Rönesans’ta ise papaların Roma Dönemi yapılarının ayağa kaldırılmasına yönelik kararları ile gelişme kaydeden korumacılık felsefesi, 17’nci yüzyılda İsveç ve Danimarka’daki eski taşınır yapıtlar için çıkarılan kral buyrukları ile yaygınlaşmış; ideolojik temelli bu seçmeci kararlar, teorinin pratikle buluştuğu ilk onarım ve müdahalelerin yolunu açmıştır (Ege, 2007: 8).

Fransız Devrimi’nin çalkantılı günlerinde, soyluların mülkiyetinde bulunan ya da kraliyetin simgesi durumundaki özgün yapıtların önemli bir bölümü yıkılmış, devrimden beslenen ulusçuluk ve ulus devlet algısına koşut olarak “kültürel koruma” sistematığı de bu yıkımlara duyulan tepkiden doğmuştur (Ege, 2007: 8). 18’nci yüzyılın son günlerinde, içerik, kapsam ve yöntemler de çeşitlilik kazanmış, korumacılık felsefesi ve yaklaşımları tüm Avrupa’ya yayılmıştır.

İlk yasal düzenlemelerin göze çarptığı, onarımların bilimsel yöntem ve esaslara dayandırıldığı bu dönemde, Fransız mimar ve kuramcı Viollet-le Duc’un “Üslup Birliği” ilkesi doğrultusunda gerçekleştirdiği restorasyonlar, “evrensel mimari korumacılık” anlayışının da ilk örnekleridir (Şahin, 2004: 10). Sınır ve kısıtları yeterince belirlenmemiş Üslup Birliği uygulamalarının sonucunda ortaya çıkan gelişigüzel onarımlar ya da yapının ömrü boyunca hiç olmadığı düzeyde bir bütünlükte sunulması, büyük tartışmaları beraberinde getirmiş; restorasyon projelerini tümünden reddeden tepkilerin yükseldiği günleri, Sanayi Devrimi çevresel felaketlerinin yol açtığı ve doğa ile tarihi kentlere yönelik ilginin arttığı, yeni bir dönem izlemiştir (Şahin, 2004: 10-12).

20’nci yüzyılda kültürel mirasın korunmasına yönelik ilk çabalar, 1899, 1907 ve 1954 yıllarında imzalanan

Lahey Sözleşmeleri ile 1931 Atina ve 1949'daki Cenevre kararları zeminine inşa edilmiş; Lahey Sözleşmeleri ile de normatif bir içerik kazanmıştır (Başlar, 2011). 1899 yılında imzalanan Lahey Sözleşmesi, savaş ve çatışmalarda kültür varlıklarının korunmasını hükme bağlayan, yağmaya ve patlayıcı madde kullanımına yasak getiren ilk uluslararası belgedir (Armağan, 2022: 17). Savaş, kuşatma ve bombardımanlarda korunması gereken kültür mirasının kapsamı, 1907 tarihli sözleşme ile genişletilmiş; 1954'te imzalanan Silahlı Bir Çatışma Halinde Kültür Varlıklarının Korunmasına Dair Sözleşme ile içerik geliştirilirken, kaçakçılığın önlenmesine de gayret gösterilmiştir (Armağan, 2022: 18). Mimari mirasın korunması alanındaki hükümleri ile bilinen Atina Tüzüğü'nde, dönemin gereksinim ve öncelikleri doğrultusunda kararlar alınmış; "restorasyonlarda yapının kendi elemanlarının kullanılarak niteliği, tarihi ve estetik değerlerine" zarar verilmemesi gerektiği vurgulanmıştır (Şahin, 2004: 11; Toköz ve İpekoğlu, 2020). Cenevre Sözleşmesi'nde ise günümüzde de geçerliliğini koruyan çatışma ve savaş hukuku gündeme gelmiş; yerleşimler ile tarihi ve her türden korunmasız sivil yapıya yönelik saldırı insanlık suçu sayılmıştır. Cenevre'de kültür varlıklarının korunması için özel bir oturum açılmadığı, sivillerin korunması başlığı altında yapılan genel değerlendirmeye yetinilirken, 1899 ve 1907 hükümlerinin yinlendiği görülmektedir (Armağan, 2022: 20). Yüzyılın ilk yarısında, plansız kentleşme olgusu ve benzersiz yıkımlarıyla dünya savaşlarının, insanoğlunun tarihsel serüveninde gelecek kuşaklara aktarılması gereken değerlere olan farkındalığı derinleştirdiği, koruma çalışmalarını uluslararası sözleşme ve platformlara taşıyarak yeni bir boyut eklediği söylenebilmektedir. Bununla birlikte, Lahey Sözleşmesi ile Atina Tüzüğü'nde, korunmasına odaklanılan kültürel mirasın kapsamının anıtsal tek yapı ya da sanatsal, tarihi öneme sahip taşınabilir objelerle sınırlandırıldığı da dikkat çekmektedir (Zor, 2019: 14).

Bu dönemin; içerisine iki dünya savaşı sığdıran 20'nci yüzyılın ilk yarısının, önemli gelişmelerinden birisi de UNESCO'nun kurulmasıdır. Kültür mirasının korunmasında bir mihenk taşı adeta bir dönüm

noktası olan UNESCO'nun kuruluş sözleşmesi 1945'te imzalanmış ve ertesi yıl faaliyetlerine başlamıştır. Uluslararası anlaşmaları kurgulayan, iş birliklerinin tasarımı görev alan, organizasyonlara ev sahipliği yapan ve kampanyalar düzenleyen UNESCO, anahtar rol üstlenen bir aktör kimliğiyle günümüzde de alandaki çalışmaların yükünü omuzlamaya devam etmektedir.

Kültürel mirasın korunması tartışmalarının, 1960'lardaki bir dizi gelişme ile birlikte stratejik önem kazandığı ve barış günleri gündeminin ilk sıralarına yerleştiği görülmektedir. Bu gelişmelerden ilki 1960 yılında inşaatına başlanan Asvan Barajı'dır. Projenin Abu Simbel Tapınağı'nı sular altında bırakması olasılığı ile 1966 Venedik ve Floransa taşkınları, evrensel değer taşıyan varlıkların korunmasında uluslararası iş birliğini içeren çözümlere duyulan gereksinimi gözler önüne sermiştir (Başlar, 2011; Avrami ve Mason, 2019). 1964'te, Venedik Tüzüğü ile taçlandırılan çalışmaların yanı sıra doğal ve kültürel mirasın bir araya getirilmesi düşüncesi ilk kez 1965'te Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) düzenlenen bir etkinlikte dile getirilmiş; "dünyanın seçkin değerlerinin günümüz ve geleceğin sakinleri" için korunmasına yönelik ortaklık kültürünün geliştirilmesi önerilmiştir (Avrami ve Mason, 2019). Venedik Tüzüğü, tekil yapılardan yerleşim düzeyine genişlettiği korumacılık ölçeği ve bütüncül yaklaşımının yanı sıra çağdaş restorasyon ilkeleri ve tekniklerinin temellerini atan kavramsal çerçevesi ile günümüzde de mimari mirasın korunmasında anayasa olarak kabul görmektedir (Armağan, 2022: 18). Tüm bu gelişmeler üzerine 1972 yılında düzenlenen Stockholm Konferansı'nın Eylem Çerçevesi belgesinde kültür mirasının korunmasına da yer verilmiş, böylece konunun, insan çevresi ve doğasının ayrılmaz bir parçası olduğu bir kez daha kayıtlara geçmiştir (Aşan, 2022).

Yoğun diplomasi ile tarafların görüş birliğinin yarattığı sinerji kısa sürede sonuç vermiş, "Uluslararası Doğayı ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği (International Union for Conservation of Nature/IUCN)" ile UNESCO'nun, birbirlerinden bağımsız olarak hazırladıkları taslaklar bir araya getirilmiş ve 1971 yılında UNESCO Genel Konferansı'nın

17'nci oturumunda imzaya açılmıştır (RG, 1983b). 17 Aralık 1975 tarihinde yürürlüğe giren UNESCO Dünya Kültürel ve Doğal Mirasın Korunması Sözleşmesi'ne, 2023 yılı itibarıyla, 195 ülkenin onay verdiği görülmekte, sözleşmenin en fazla devletin taraf olduğu uluslararası belgelerden birisi olduğu anlaşılmaktadır (UNESCO, 2023).

Dünya Kültürel ve Doğal Mirasın Korunması Sözleşmesi, UNESCO'nun kültürel mirasın korunmasına yönelik hazırladığı altı sözleşme içerisinde en çok bilineni ve geniş katımlı olanıdır (UNESCO, 2023). Sözleşmenin UNESCO çatısı altında hazırlanmasının ilk nedeni, kurucu belgenin birinci maddesindeki "tarihi değerlerin korunmasında devletlere, uluslararası antlaşma yapma" yetkisinin tanınmış olmasıdır (Başlar, 2011). Bu yetkiye istinaden, Silahlı Bir Çatışma Halinde Kültür Varlıklarının Korunmasına Dair Sözleşme ile 1970 tarihli Kültürel Mirasın Yasadışı Ticaretinin Engellenmesi Sözleşmeleri hazırlanmış, her iki çalışma, Dünya Mirası Sözleşmesi'nin de UNESCO tarafından kurgulanmasının önünü açmıştır (Avrami ve Mason 2019). 1960 yılında UNESCO'nun, Asvan Baraj Gölü'nden Abu Simbel Tapınağı'nı taşımak üzere başlattığı Nubian Kampanyası'nın yakaladığı ve o güne kadar bir örneği bulunmayan sıra dışı başarının da diğer önemli neden olarak gösterilebileceği değerlendirilmektedir (Başlar, 2011). Mısır ve Sudan hükümetlerinin çağrısıyla, aralarında II. Ramses Heykeli'nin de bulunduğu üç bin yıllık yapıtlar için başlatılan kampanya ile 22 anıt, parçalar halinde sökülerek şimdiki yerlerine taşınmış; 50 ülke 80 milyon Amerikan doları yardım sağlarken, beş kıtadan oluşturulan bilirkişi heyeti de süreç boyunca görev yapmıştır (Stone-Ideas, 2018). Yirmi yılda tamamlanan kampanyanın gelişimi ve yankıları, Dünya Mirası Sözleşmesi'nin tasarımı ile sonrasındaki kurtarma ve restorasyon kampanyaları² için de ilham kaynağı olmuş, Abu Simbel anıtları da

Nubian Kampanyası'nın tamamlanmasından hemen önce 1979 yılında, UNESCO Dünya Kültür Mirası Listesi'ne alınmıştır (UNESCO, 2023).

II. Dünya Savaşı'ndan 1970'lere kadar kültürel miras kavramı ve korunması alanındaki uluslararası iş birliği ve anlaşmaların öne çıktığı, bu çalışmaların ise toplumsal ilişkiler, yaşam koşulları ve gereksinimler doğrultusunda şekillendiği görülmektedir. Dünya Mirası Sözleşmesi ise yüzyılları aşan deneyimlere dayalı kavramsal çerçevesi, terimlerinin içeriği ve kapsamının yanı sıra, uluslararası ilişkiler ve hukuksal boyutlarıyla da paradigmaları değiştirmiş; deyim yerindeyse, tam bir devrim yaratmıştır. Sözleşme ile yerel kültürleri, yöresel zenginlikleri, bölgesel ve ulusal kimlikleri dünyayla buluşturan bütüncül bir bakış açısı getirilmiş; aidiyet, toplumsal imge ve değerler ile doğal ve tarihi çevreye farkındalığı yüksek, dengeli ve sürdürülebilir kullanımı, ortak mirastan duyduğu mutluluğu önceleyen bireylerin oluşturacağı evrensel yurttaşlığın önü açılmıştır. Günümüzde de yaşam koşulları, gereksinimler ve uluslararası ilişkiler doğrultusunda değişim ve yeniliklere gereksinim duyulmakta; sözleşmenin temelini oluşturan yaklaşım ile bütüncül perspektifin ise korunduğu, zaman içerisinde eklenen sürdürülebilirlik kavramı ve sosyokültürel boyutla birlikte korumacılık felsefesi ve uygulamalarının derinleştiği anlaşılmaktadır (Zor, 2019: 14).

21'nci yüzyılda da doğa ve kültür mirasının korunması, ulusal ve uluslararası gündemin ilk sıralarında bulunmakta; toplumsal yaşamın en çok ilgi çeken konuları arasında yer almaktadır. Dünya Mirası Sözleşmesi'nin aydınlattığı yolda korumacılık alanındaki evrensel düzenlemeler sürerken, çalışmalar daha çok üçüncü kuşak olarak anılan çevre, barış, sosyoekonomik ve kültürel haklar üzerinde yoğunlaşmaktadır (Osmanoğlu, 2019; UNESCO, 2023).

2 Bunlar arasında Venedik Lagünü (İtalya), Moenjodaro Arkeolojik Alanı (Pakistan), Borobodur Tapınağı Kompleksi (Endonezya) kampanyaları sayılabilir (Başlar, 2011).

2. Temel Kavram, Kuram ve Yaklaşımlar

Dünya Mirası Sözleşmesi'nin içerik, kapsam ve hedeflerinin iyi kavranabilmesi; kültürel "miras", "seçkin değer", "mal" ve "varlık" gibi terimler, bu terimlere içeriklerini kazandıran tarihsel süreç ile arka planında yatan gelişmelerin doğru analizine bağlıdır. Sözleşme, doğal ve kültürel değerler üzerindeki "daimi egemenlik ilkesi" ile "iç işlerine karışmama yasağı" gibi geleneksel hukukun temel kavramlarının sorgulanmaya başlandığı ve yerine evrensel bakış açısının inşa edildiği bir dönemde hazırlanmış; bu kaynak ve varlıkların korunmasında taraf devletleri, uluslararası toplum karşısında yükümlülük altına almıştır (Başlar, 2011).

1967 yılında Maltalı diplomat Pardo'nun açık deniz diplerindeki doğal kaynaklara dikkat çekmek üzere ortaya attığı "insanlığın ortak mirası" tanımı kısa sürede benimsenerek normatif bir içerik kazanmış; gök cisimleri, Antarktika ile diğer küresel müşterekler için de kullanılmaya başlanmıştır (Başlar, 2011). Etimolojisiyle bir iyelik ilişkisine işaret eden ve üzerinde sahibine her türlü kullanım yetkisi veren, 1950'lerde yalnızca savaş sırasında korunacak anıt, bina ve yapılar için kullanılan "mal" tanımı; tarihi kentler, manzaralar, somut olmayan değerlere de uzanacak şekilde yerini, gelecek kuşaklara karşı sorumluluğu vurgulayan "miras" terimine bırakmış, böylece iki kavram arasındaki karmaşa Dünya Mirası Sözleşmesi ile birlikte tamamen ortadan kalkmıştır. Yine, Venedik Tüzüğü'ndeki bütüncül yaklaşım ve ölçek anlayışının yanı sıra değişen paradigmaya uygun olarak arkeolojik kalıntılar, büyük ölçekli cami, han, hamam gibi yapılar için kullanılan "anıt" teriminin kapsadığı görece dar çerçeve, daha mütevazı yapı gruplarını da içerecek geniş bir yelpazeye oturtulmuş, bu anlayış "miras" teriminde karşılığını bulmuştur. Benzer bakış açısı 1975'deki Amsterdam Bildirgesi'nde de kendisini göstermekte; mimari mirasın yalnızca anıtsal yapıları değil, tarihi ve kültürel nitelik taşıyan kentsel ve kırsal alanlardaki yapı gruplarını da içerdiği dile getirilmektedir (Asatekin, 2004: 23).

Böylece, devletlerin mutlak egemenlik alanı içerisinde bir sorun olarak görülen kültürel malların korunması anlayışı, 1970'lerle birlikte tamamen terk

edilmiş ve insan yapısı değerler ile doğal oluşumların korunmasını "ortak ilgi alanı" kabul eden çağdaş yaklaşım benimsenmiştir. Bu tarihten itibaren doğal kaynaklar için kullanılan "ortak miras" sözcüklerinin kültür varlıklarını da kapsayarak uluslararası yazına işlendiği ve hızla benimsendiği görülmektedir (Başlar, 2011; Avrami ve Mason, 2019).

Çağdaş yaklaşımın en önemli sonuçlarından birisi "kuşaklararası adalet" ilkesidir. Bu ilkeye göre insanlık, koruma alanında şimdiki ve gelecek kuşaklara karşı yaşamsal bir sorumluluk taşımaktadır (Başlar, 2011). Dünya Mirası Sözleşmesi'ne göre taraf devletler; (seçkin) mirasın korunmasını öncelikle kabul etmekte, böylece gelecek kuşaklara iletilmek üzere ortak değerlerin korunması sorumluluğu, hukuki bir boyut kazanmaktadır (RG, 1983b). Bu sorumluluk; kültür mirasına zarar veren devletlere karşı diğer ülkelerin yargı seçeneğini kullanması, önlemler alması ya da diplomatik yollara başvurulabilmesi gibi hak ve seçenekleri de beraberinde getirmektedir.

Zamanla "miras" sözcüğünü, mirasyedi kavramı ile ilişkilendiren eleştiriler, yeni tanımların geliştirilmesine zemin hazırlamış; 1980'lerden itibaren "kültürel ve doğal değer" kavramları, daha sonra ise "kültür ve doğa varlığı" terimleri daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır. Yeni yüzyılda bilinirliği artan Dünya Mirası Listesi ile "miras" terimi yeniden gündeme gelse de "varlık" sözcüğünün kültürel zenginliği de kapsadığına olan inancın, bu terimin daha yaygın kullanılmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır (Asatekin, 2004: 22).

2.1. Kültür Mirasının Önemi, Sürdürülebilirliği ve Korumacılık Kuramlarının Genel İlkeleri

Kültür varlığı, "yeryüzünün herhangi bir yerinde bulunan, belge niteliği taşıyan ve geçmiş kültürlere ilişkin bilgi veren, her türlü taşınır ya da taşınmaz" olarak tanımlanmaktadır (Asatekin, 2004: 22). ICOMOS Türkiye Mimari Mirası Koruma Bildirgesi'nde ise kültür mirası; "iyelik bağına bakılmaksızın günümüze kadar ulaşan inanç sistemleri, bilgi, gelenek ve görenekler ile değişim geçiren tüm değerleri yansıtan soyut ya da somut

varlıklardır” (ICOMOS, 2013). Yine bildirgeye göre kültürel miras, zaman içerisinde yaşanan değişimler, etkileşimler ve çevrenin tüm özelliklerini kapsamakta, insanoğlu ile mekanın ilişkisine ışık tutmaktadır.

Kültür mirası; insan ve toplumun sürekliliği, kimliklerinin en önemli bileşeni ve geçmişin somut belgeleridir. Kültürel miras alanları ise -özellikle tarihi yerleşimlerde- birbirlerini etkileyen ve dönüştüren farklılıklardan oluşan karmaşık sentezler ve çok katmanlı bileşenlerdir (Deniz, 2022). Bu çok katmanlı yapılar, sakinlerinin deneyimleri ile özgünleşmekte; geçmişle bağlar güçlenirken, aidiyet duyguları da pekişmektedir.

Kültürel miras; geçmişin geleceği şekillendirmesini sağlarken modern ile geleneği bütünleştirmekte, yüzyılların deneyimleri ve düşüncelerini yenilikçilikle harmanlayarak sürdürülebilir kalkınmada kritik rol üstlenmektedir. Yaratıcı kullanımıyla sosyoekonomik faydalar üretmekte, turizm ve girişimciliği geliştirmekte, kamu ve özel sektör yatırımlarını teşvik etmektedir. Vergi indirimleri gibi kazanımlar sağlamakta, istihdamı artırmakta, gelirleri çeşitlendirirken yükseltmektedir (Dzialek ve Murzyn-Kupisz, 2013; Şahin, 2004: 42-44; Deniz, 2022). Çevre, doğa ve kültür varlıklarına duyarlı yüksek ziyaretçi profiliyle bu ekonomik kaynağın, yeşil ekonomiler ve iklim değişikliğine yönelik politikaların yürürlüğe girmesini hızlandırdığı; yerel topluluklar, alt grup ve kültürlerin uyumu, sosyal içerme, yönetim ve süreçlerine katılımı, kuşaklararası adalet ve eşitlik, kültürel çeşitliliğin korunması ve canlandırılması, halkların bir arada barış içerisinde yaşaması, insan hakları ve demokrasi ile toplumsal gönencin yükselmesi üzerinde de olumlu etkilerinin bulunduğu dile getirilmektedir (Dzialek ve Murzyn-Kupisz, 2013). Doğa ve kültür varlıkları; yerleşim ve tarihi kentlere zengin görsellik, saygınlık ve bilinirlik, özgün bir form ve mimari çeşitlilik kazandırmakta; yenilenme süreçlerini hızlandırmakta; saygınlık ve markalaşmanın yanı sıra bilgi ekonomileri ve planlama yaklaşımlarının insan yaşamına katılımını sağlamaktadır (Dzialek ve Murzyn-Kupisz, 2013).

İster taşınır, soyut isterse de somut ya da taşınmaz niteliğe sahip olsun bir kültürel miras yapıtı; sosyal,

tarihsel, ekonomik, sanatsal, estetik, etnik, dini, manevi, simgesel, politik değer ya da değerleri içermektedir (Asatekin, 2004: 21-25; Avrami ve Mason 2019). Varlık ve yapıtları ortaya çıkaran, kullanan ve zaman içinde değişen toplumların sosyoekonomik ve kültürel niteliklerinin yanı sıra, kullandıkları teknoloji, moda, estetik algı ve beğenileri, yaşam biçimleri ile normlarının kavranabilmesini sağlayacak, kimlik ve belleklerini koruyacak bu eşsiz kaynağın gelecek kuşaklara iletilmesi ise insanlığın en önemli sorumlulukları arasında gösterilmektedir (Asatekin, 2004: 21-25).

Kültür mirasının yaşatılması, geleceğe yönelik mesaj ya da bilgi ile birlikte aktarılması, “koruma” olarak bilinmektedir. Taşınır kültür varlıklarının fiziksel ya da kimyasal sorunlarına müdahale ederek onların ömrünü uzatmaya yönelik uygulamalara “konservasyon” adı verilmekte; yapıtın mevcut durumunun korunarak, bozulmanın kontrol edilmesi ve daha fazla bozulmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır (Deniz, 2022; Ersen, 2009). Müzeciliğin ilgi alanına giren konservasyonda; tekstil, seramik, ahşap, cam ve taş gibi farklı alanlarda uzmanlaşma söz konusu iken, laboratuvar koşulları ile teknolojilerine göre müdahale kararları oluşturulmaktadır. Mimari ölçekte bir kültür varlığına ise önem ve değeri, sorunları ile teknolojik olanaklara göre müdahale edilmektedir. Mimari korumada temel amaç özgün olanın yaşatılması iken yapıtın, bakan kişi tarafından kavranabilmesi; gördüklerini yorumlayabilirken dönemin tarihsel, sosyoekonomik ve sanatsal niteliklerinden çıkarımlar yapabilmesi istenmekte; yapıyı anlayabilmesi ve estetik bütünlüğünü algılayabilmesi beklenmektedir (Ersen, 2009). Bu da yapıtın tarihi özellikleriyle birlikte estetik bütünlüğünün de korunmasını diğer bir deyişle yaşı ve yaşlanmışlığı ile yüzey patinaları, mimari form ve şeması, taşıyıcı sistemi ve bunlar arasında bir denge kurulmasını gerektirmektedir.

Görece uzun bir süreçte bilimsel verilerin irdelenmesiyle ulaşılan koruma kuramları, ulusal kısıtlar ile uluslararası sözleşmelerde sınırları çizilen evrensel ilkelere uygun çözümlerin oluşturulmasına ve bu çözümlerin fiziksel ortama yansıtıldığı karar ve müdahaleler dizgesine “restorasyon” adı

verilmektedir. Mimari mirasa yönelik müdahaleler bakım, basit ve esaslı onarım (restorasyon) ile yeniden yapma (rekonstrüksiyon) başlıkları altında üç farklı grupta toplanmaktadır (KTB, 2024a).

2.1.1. Sürdürülebilir Kalkınma, Kentsel Gelişim ve Kültür Mirası

İnsanoğlunun gelecek yolculuğunda temel dayanağı, yaşam ve tüm parçalarında “sürdürülebilirlik” olgusunu gerçekleştirebilmesi, buna yönelik politika, tasarım ve önlemlerin tüm dünyada anlaşılabilirliği ile kesintisiz gündemde tutulmasıdır. İlk kez Stockholm Konferansı’nda tartışılan sürdürülebilirlik teriminin; Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunun (World Commission on Environment and Development/WCED) “Ortak Geleceğimiz (1987)” adlı çalışmasında içeriği belirlenmiş, bu tarihten itibaren de yaygınlık kazandığı görülmüştür (Deniz, 2022; Türkoğlu, 2020). Terime duyulan gereksinim ve içeriğin geliştirilmesinde “kalkınma” kavramı ve çerçevesi etkili olmuş, zaman içerisinde “sürdürülebilir kalkınma” tamlaması daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Raporda sürdürülebilir kalkınma, “bugün ve geleceğin gereksinimlerini karşılayan kalkınma” olarak ifade edilmekte; üzerinde görüş birliği bulunan başka bir tanıma göre “çevre ile toplum arasındaki bağlantının yaşatılması” şeklinde özetlenmektedir (WCED, 1987).

Kentsel gelişim, en basit haliyle yeni varlıkların yaratılması, mekanların eklenmesi anlamını taşımaktadır. Metropoller ve yoğunluğu yüksek yerleşimlerde nüfus artışı, yapılaşma ve büyümenin, alışlagelen tüketim kalıplarının sınır tanımaksızın sürdürülmesi, kaynakların ölçüsüzce tüketilmesi, küreselleşmeye biran önce eklenme kaygıları, sosyoekonomik yapı ve kimlikleri hızla dönüştüren rakip, yarışçı kent algısı doğa ve kültür mirası üzerindeki baskıyı da artırmakta; koruma uygulamalarının yetersiz kalmasına, yaşam kalitesinin bozulmasına yol açmaktadır (Osmanoğlu, 2019; Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021). Yakın gelecekte bu değişimin daha hızlı ve yoğun yaşanacağı öngörülmekte; kentleri sosyokültürel kayıplar, çevresel yıkım, kutuplaşma ve ayrışma süreçlerinin tetikleyeceği büyük dönüşümlerin beklediği tahmin

edilmektedir (Osmanoğlu, 2019). 21’nci yüzyılın ikinci yarısında dünya nüfusunun yaklaşık üçte ikisinin kentlerde yaşayacağı gerçeği sorunu daha da büyütme ve etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Osmanoğlu, 2019).

Günümüzde terazinin ekonomi kefesinin ağır bastığı, dengeli büyüme yaklaşımının tamamen yadsındığı, rant, kâr ya da maksimum kazanç yönelik projeler geliştirilirken, doğa ve kültür varlıklarının “nitelikli ürünlere dönüştürülmesi gereken birer meta” olarak algılandığı ve korunmalarının da bu anlayış doğrultusunda dikkate alındığı uygulamalarla sıkça karşılaşılmaktadır. Bu yaklaşım doğal ve kültürel mirası olumsuz etkilemekte; insanoğlu ve dünyanın geçmişine ait ortak belleğinin, teknolojik, bilimsel ve sosyokültürel birikim ile bu birikimin devamı için kritik ve vazgeçilemez önemde oldukları gerçeğini de unutturabilmektedir (Lautso, vd., 2002). Son yıllarda dünya genelinde bu yaklaşımdan olumsuz etkilenen çok sayıda varlığın bulunduğu gözlenmektedir. Türkiye’de ise Maden Kanunu ile (RG, 1985) ormanlar, yeşil alanlar, mera ve tarım arazileri, hatta milli parkların ruhsat için tahsis edilebildiği benzer şekilde Turizmi Teşvik Kanunu (RG, 1982) ve Orman Kanunu (RG, 1956) ile ilgili mevzuat doğrultusunda da yapılaşma baskısının arttığı; doğal ve kültürel değerlerin yok olma tehdidiyle yüzleşmek zorunda kaldığı görülmektedir (Osmanoğlu, 2019).

Küreselleşme olgusu, alt kültürler ve yaşam biçimlerini de etkilemekte; kültürel çeşitlilik ve kimliklerin korunması, tüm dünyayı ilgilendiren bir sorun olarak kendisini hissettirmektedir. Kuşaktan kuşağa aktarılan değer ve kimliklerin bir parçası olması niteliğiyle kültür mirası, bu çeşitliliğin korunmasında ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında dolayısıyla toplumun geleceğinin şekillendirilmesinde kritik rol üstlenmektedir (Lautso, vd., 2002). Avrupa Çevre Ajansının daha yaşanabilir kentler için belirlediği hedefler içerisinde de kültürel çeşitliliği yaşatmak ilk sıralarda yer almakta; sürdürülebilir kalkınma ve gelişme için kent merkezi ve yerel çevrenin rolü vurgulanırken, kültür varlıkları ve mimari mirasın korunması, en önemli göstergeler arasında sayılmaktadır (Lautso, vd., 2002).

2.1.2. Kültür Turizmi ve Kültür Mirası

Kültür ve turizm sözcükleri her geçen gün daha çok birlikte anılmakta, birbirini tamamladığı ve karşılıklı yarar sağladığı düşünülen bu iki alandan turizm sektörünün, miras ve tarihi dokuyu kentsel ölçekte sürdürülebilir kılmak için katalizör işlevi üstlenebileceği ifade edilmekte; kültür turizmindeki gelişmenin istihdam artışına, gelirlerin yükselmesine, farklı kültürlerle olan ilgi ile birlikte kent, bölge, ulus imgesi ile saygınlığına da katkı sağlayacağı dile getirilmektedir (Zoğal ve Emekli, 2017; Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021). Her yıl düzenli büyüyen ekonomisi, gelir ve istihdamı ile birlikte kentli ve yöneticilerin, kültür turizmi ve mirasına olan ilgisi artmış, korumacılık yaklaşımlarında da bu turizm hareketinin sürdürülebilirliğe katkı sağlayacağı görüşü ağır basmaya başlamıştır (Orbaşlı, 2006: 162-167; Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021).

Diğer taraftan, çok boyutlu, disiplinli ve aşamalı bir dizi faaliyeti içeren kültürel mirasın korunmasında, sektörün olumlu yönleri kadar olumsuz etkilerinin bulunduğu da bilinmektedir (Türkoğlu, 2020; Deniz, 2022). Geleneksel dokuyla iç içe yaşamlarını sürdüren sakinlerin, yerel topluluk ve grupların bütünlüğünün bozulması göze çarpan ilk önemli risk iken; kültürel çatışmalar, yapıtların zarar görmesi, hatalı yönetim uygulamaları, hızlı nüfus ve dengesiz ziyaretçi artışı ile çevreyle uyum sağlayamayan turist davranışları, kültür mirasına zarar veren diğer etkenler arasında sayılmaktadır (Lautso, vd., 2002; Osmanoglu, 2019; Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021; Deniz, 2022).

Kültür varlıklarının pazarlanması gereken bir meta olarak değerlendirilmesi, evrensel korumacılık paradigmaları ile çelişmekte; ortak miras kadar kültür turizmine uzun vadede zarar verebileceği hususu bazı araştırmalarda dile getirilmektedir (Osmanoglu, 2019). Bu çalışmalarda; tarihi doku, yerel kimliği oluşturan değerler, gelenek ve görenekler ile ortak mirasın, küreselleşme ve sermayeden üzerine düşen payı almak üzere ulusal ve uluslararası pazarlara sunulması maksimum kâr ve kazancın öne çıkarıldığına; koruma ve geliştirme stratejilerinin ise ikinci plana itildiği bir değişim sürecinin yaşandığına dikkat çekilmektedir (Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021). Kültür mirası ile sektör arasında doğru ve

yerinde bir ilişki kurulmasını engelleyen bu bakış açısı, öngörülenin çok üzerinde kullanım kararlarının alınmasına neden olmakta, uluslararası yazında bu ilişkinin “karşıtlam, çatışma, gerilim, karmaşa, çatışma ve iş birliği” ikilemi gibi kavramlarla anılmasına yol açmaktadır (Orbaşlı, 2006: 168-171; Osmanoglu, 2019; Türkoğlu, 2020).

Turizm sektörünü, kültür mirasının sürdürülebilirliğine zarar veren ve birçok sorunu beraberinde getiren faaliyet ve uygulamalardan kurtarmak, koruma ve geliştirme stratejileri geliştirmek, değişim süreci ve güncel eğilimleri doğru analiz ederek bu mirasın korunmasına öncelik vermek kritik önemdedir. Üst ölçekli planlar başta olmak üzere strateji belgeleri ile sektörün beklentileri, yönetim ve organizasyonu arasındaki kopukluğu ortadan kaldırmak, uluslararası ölçekte tanıtıma katkı sağlamak, bir anlamda mekanın ruhunu yaşatırken ziyaretçiye duyumsatmak gerekmektedir. Bu süreçte kültür turizminin, ortak mirasın korunması ve geliştirilmesi için kaynak yaratabileceği, erişilebilirliği artırırken, yerel sakinlerin yaşam kalitesini yükseltebilecek potansiyele sahip olduğu unutulmamalıdır.

3. Araştırma Yöntemi, Tanım ve Kabuller

Kültür mirasının korunması, geliştirilmesi ile bu mirasın sürdürülebilir kalkınma üzerindeki etkileri dikkate alındığında araştırma, OKA'yı vaka olarak kullanarak ajanların bu alandaki faaliyetlerini irdeleme ve anlamaya gayret gösteren, tek vaka tasarımı nitel araştırma sınıfında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, güvenilir rapor ve bilgi kaynaklarına dayandığından kayıt tutma yönteminin de izleri görülebilmektedir. Çalışmada, vaka analizinin doğasına uygun olarak açıklayıcılık ve araştırma öncelikleri esas alınmış, genelden özele ilkesi doğrultusunda teknik ve mali destekler değerlendirilmiş, geçmişteki faaliyetlerden elde edilen birincil ve ikincil veriler derlenmiş, sayısal çözümlenmeler elde edilmiştir.

Çalışmanın sınırlarını belirleyen etkenlerden birisi üst ölçekli plan ve strateji belgeleridir. Turizm özel ihtisas komisyonu raporu, ulusal kalkınma planları,

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 ile bölgenin yol haritası durumundaki Yeşilirmak Havzası Gelişim Projesi Bölgesel Gelişme Ana Planı (YHGP) olmak üzere üst ölçekli plan hükümlerinin konuya bakışı ile bölgeye yönelik kararları birlikte değerlendirilmiştir. Metin analizi yöntemi kullanılarak, kalkınma ajanslarının ilk bölge planları ile YHGP taranmış; bulgular tartışılırken öneriler getirilmiştir. OKA'nın veri setlerinden ürettiği yeni bilgi ve sonuçlarla temel araştırma özelliklerini taşıyan çalışma, bulguların tartışılması ve değerlendirilmesinde betimsel ve ilişkisel araştırma yöntemlerini kullanmayı yeğlemiştir. Betimsel analiz yöntemine uygun olarak elde edilen bulgular düzenlenerek yorumlanmış, görel ve zamana bağlı değişimler ile ilişkiler, nicel veri ve göstergelerle ifade edilmiştir.

Türkiye'de kalkınma ajanslarının sağladığı destekler, mali ve teknik olmak üzere iki grupta toplanmakta, mali destekler ise doğrudan finansman, finansman ve faizsiz kredi alt türlerini kapsamaktadır (RG, 2020). Ajansların çalışmalarına farkındalığı ve bu kurumların görece kısa bir zaman diliminde bilinirliğini artıran ise mali destek programlarıdır. Mali destek programları, doğrudan finansman desteği grubunda yer almakta ve "proje teklif çağrısı" yöntemiyle gerçekleştirilmektedir. Proje teklif çağrısı, mevzuatla belirlenmiş esas ve usullere göre, sınır ve öncelikleri başvuru rehberlerinde net olarak belirlenmiş tema, konu ya da alanlarda düzenlenmekte; bu rehberlerde ajansa sunulacak proje tekliflerinde uyulması gereken kurallar ve program hedefleri verilirken, başarılı projeler de hedeflere uygun tasarım ve kurguya sahip teklifler arasından seçilmektedir (RG, 2020).

5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'a istinaden 22 Kasım 2008 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile kurulan OKA, 2009 yılının Ekim ayında çalışmalarına başlamış, o tarihten itibaren TR83 Düzey 2 Bölgesi'ndeki³ faaliyetlerini kesintisiz sürdürmüştür. 2009 yılı Aralık ayında ilk teklif çağrısını kamuoyuna duyuran Ajans, desteklenmeye hak kazanan projelerle sözleşmeleri 2010'da

imzalamış ve uygulamayı da aynı yıl başlatmıştır. 2010 yılında ilk turizm mali destek programını yaşama geçiren OKA'nın bugüne kadar düzenlediği diğer 4 turizm programının başlangıç yılları sırasıyla 2016, 2018 ve 2019 olarak belirlenmiştir. 2018 yılında 2 farklı program kamuoyuna duyurulurken, fiziki ve mali gerçekleştirmelerin de ilk adımı niteliğindeki sözleşmeler, yine aynı yıl imzalanmıştır. Ajansın tüm turizm programlarında tür ve faaliyetlerin çeşitlendirilmesi öncelik olarak belirlenmiş; doğa ve kültür mirası ise altyapının iyileştirilmesi ile yeni mekanların üretilmesi amacı doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Bu bağlamda, 2024 yılına kadar doğa ve kültür mirasının korunmasında doğrudan bir faaliyet ya da projesi bulunmayan OKA'nın korumacılık alanındaki çalışmalarının; turizm mali destek programları ve projelerinin gerçekleştirmeleri, bütçe ve parasal tutarları ile performans göstergeleri kullanılarak tartışılması gerektiği kabul edilmiştir. Araştırmada bulgular bu kabul doğrultusunda ortaya konulurken öneriler de bu çerçevede şekillendirilmiştir. Türkiye'de kalkınma ajanslarının benzer öncelik alanlarındaki uygulamalarında turizm mali destek programları önemli yer tutmaktadır. Bu yönüyle de OKA turizm mali destek programlarına ilişkin analiz ve değerlendirmelerin, ülke geneli için çıkarımlar yapılabilmesine ve bu alandaki diğer çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

OKA, sözleşmelerin imzalanması ile birlikte bütçeleri kesinleştirdiğinden hesap ve analizlere esas değerlendirmelerde sözleşme tarihleri olan 2010, 2016, 2018 ve 2019 yılları kullanılmış; bu yıl değerleri 2024 fiyatlarına⁴ dönüştürülerek, karşılaştırılabilirliği kolaylaştırılmıştır. Yine değerlendirme ve analizlerde, boyutsuz büyüklükleri içeren endekslerin yanı sıra ziyaretçi ve geceleme sayıları gibi ilgili aktör ve tüm paydaşlar tarafından kabul gören ve periyodik olarak güncellenen veri setlerinin kullanılmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada, Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği'nin 5 ve 41'inci maddeleri uyarınca ajans

3 Metinde akışı kolaylaştırmak üzere İBBS TR83 Düzey 2 Bölgesi yerine "TR83 Düzey 2 Bölgesi" ya da "Orta Karadeniz Bölgesi" ifadelerinin kullanılmasını yeğlenmiştir.

4 T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı tarafından ilan edilen kamu sabit sermaye yatırım deflatörleri kullanılmıştır.

tarafından yararlanıcılarla birebir görüşme ve çalışma ziyaretlerindeki bulgulara dayanılarak hazırlanan denetim raporları ile bu raporlardaki performans göstergeleri ve İzleme ve Değerlendirme Birimi veri tabanı esas alınmıştır (RG, 2020).

4. Bulgular ve Tartışma

İlkle dolu geçmişi, özgün kaynakları, mimari varlıkları, mutfak kültürü ve taşınabilir değerlerinin yanında biyolojik açıdan bir kıtada görülebilecek kadar büyük çeşitliliğiyle Türkiye, zengin bir doğal ve kültürel mirasa sahiptir (KB, 2018: 45-46). Kalkınma Bakanlığı On Birinci Kalkınma Planı Turizm Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda; "iklimi, doğal kaynakları ve zengin kültür mirasının yanı sıra konumunun sağladığı avantajlar, rakiplerine göre daha nitelikli ve yeni tesislere sahip olması nedeniyle turizm potansiyeli yüksek ülkeler" arasında gösterilen Türkiye'nin "doğal, kültürel ve ekonomik değerlerini verimli, akılcı ve planlı bir şekilde kullanabilmesi durumunda dünya turizminden alacağı payın da yükseleceği" vurgulanmış; bu değerlerin nitelikli ürünlere dönüştürülerek sektörün hizmetine sunulması gerektiğine dikkat çekilmiştir (KB, 2018: 45-46).

Türkiye'nin kültür mirası, doğal varlıklar ve kaynaklar ile turizm çeşitliliği bakımından önemli potansiyele sahip merkezlerinden birisi de Orta Karadeniz

Bölgesi'dir. Bölge, Yeşilirmak ve kolları ile Kızılırmak tarafından sulanan ovalarıyla tarihi boyunca önemli bir tarımsal üretim merkezi olmuş; Anadolu'yu kıyı Karadeniz'e bağlayan konumu ve İpek Yolu gibi ticaret yollarının üzerinde yer alan yerleşimleriyle Asur Ticaret Kolonilerinden günümüze, zengin bir kültür mirasını ulaştırmayı başarmıştır (Özdemir, 2010: 13-16). Bölgenin kültür ve doğa turizminde taşıdığı potansiyel, Türkiye Turizm Stratejisi 2023'te de vurgulanmış; "bu turizm türlerinin kıyı ve sağlık turizmi başta olmak üzere diğer türlerle bütünleştirilmesi bölgesel, ulusal ve küresel ölçekte öne çıkarılması, turizm ve faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi için planlama çalışmalarının yapılması gerektiği" belirtilmiştir (KTB, 2007: 52-53).

Taşınmaz doğa ve kültür varlıklarından 2863 sayılı Kanun'a göre T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından korunmak üzere kayıt altına alınanlar, "tescilli yapıt" olarak adlandırılmaktadır (RG, 1983a). Kültür mirasının en önemli parçası durumundaki bu değerlere her gün yenileri eklenmekte; çalışmalar ülke genelinde kesintisiz sürerken, koruma altındaki yapıt sayısının da arttığı görülmektedir. TR83 Düzey 2 Bölgesi ve ülke genelindeki tescilli yapıt sayısı Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'e göre, bölgedeki tescilli yapıtların ülke genelinin yüzde 2,44'ünü; Tokat ile Samsun'da yoğunlaşan değerlerin de Orta Karadeniz Bölgesi envanterinin yüzde 68'ini oluşturduğu anlaşılmaktadır (TÜİK, 2023).

Tablo 1: Türkiye ve TR83 Düzey 2 Bölgesi'ndeki Tescilli Yapıtlar (Kaynak: TÜİK, 2023)

Tescilli Kültür Varlığı	Türkiye	TR83 Düzey 2 Bölgesi	Oran (%)
Korunmaya Alınan Sokaklar	77	5	6,49
Anıt ve Abideler	423	3	0,71
İdari Yapılar	3.360	108	3,21
Kültürel Yapılar	14.797	486	3,28
Şehitlikler	334	5	1,50
Askeri Yapılar	1.608	18	1,12
Endüstriyel ve Ticari Yapılar	4.947	85	1,72
Dinsel Yapılar	11.168	495	4,43
Mezarlıklar	6.348	205	3,23
Sivil Mimarlık Örneği	75.663	1.494	1,97
Kalıntılar	3.399	90	2,65
TOPLAM	122.124	2.973	2,44

4.1. Bölge Planları ve Yeşilirmak Havza Gelişim Projesi Bölgesel Gelişme Ana Planı'nda Kültürel Miras

Günümüzde artık korumacılık felsefesi, mekanın onu oluşturan öğeleriyle birlikte korunmasının yanı sıra soyut niteliklerinin toplumsal, ekolojik ve kültürel tüm boyutlarıyla değerlendirildiği bütünlük bir çerçeveye dönüşmüştür. Son gelişmeler, yeni yüzyılda kültürel mirasın korunmasında ve bu alandaki çalışmalarda konuyu çok boyutlu ve disiplinli irdeleyebilme ve daha geniş bir perspektif sunabilme yetkinliğine sahip stratejik planlama yaklaşımını öne çıkarmış; mirasın sürdürülebilirliğinde de “üst ölçekli stratejik plan kararlarına” gerek koşul niteliği kazandırmıştır (Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021; Taylor, 2016).

Üst ölçekli plan ve strateji belgeleri; kültürel mirasın etkileşim alanları ile birlikte korunmasına, gelişme akslarının belirlenmesine, arazi kullanım kararları ile manipülatif fiyat hareketlerinin önlenmesine, belirlenen hedef ve beklentiler doğrultusunda kentin yönetilmesine katkı sağlamakta; kültür turizmi öncülüğünde sektöre yönelik stratejik müdahaleleri ortak bir paydada buluşturmaktadır (Çatalbaş ve Ecemiş Kılıç, 2021). Bu belgelerin planlama süreçlerinde etkin bir şekilde kullanılabilmesi, alt ölçekli plan kararları ve eylem planları ile yaşama geçirilmesi, diğer bir deyişle operasyonel düzeye indirgenmesi ile yukarıdan aşağıya bütüncül bir bakış açısı geliştirilebilmektedir. Böylece, demokratik bir zeminde stratejik müdahaleleri içeren bir çerçeve inşa edilebilmekte; imar uygulamaları başta olmak üzere kent planlama süreçleri daha sağlıklı yürütülebilmekte ve sürdürülebilirliğe daha fazla katkı sağlanabilmektedir.

Stratejik öneme sahip üst ölçekli planlar ve bölge planları, düzey 2 bölgelerinin yol haritalarıdır. Kalkınma ajansları tarafından düzey 2 bölgeleri için 2010-2013 dönemine yönelik hazırlanan ilk planlarda, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmak üzere odaklanılan alanlar arasında kültürel miras; kapsamında ise daha çok envanterlerin çıkarılması, restorasyon ve kültür varlıklarının turistik kullanımının iyileştirilmesi konuları yer almaktadır. İçeriğine göre bölge planları;

“belirli kültür varlıklarının adlarına yer verilen ve sayısal veri sunmayan planlar”, “isimlerin yanı sıra bazı nicel verileri içeren planlar” ve “her ikisi ile birlikte mekansal dağılım bilgileri bulunan planlar” olmak üzere 3 grupta sınıflandırılabilir (Şimşek, G., 2019). 26 bölge planından 19’unda yalnızca isimler bulunurken; 4 planda sayısal verilere, 3 planda da sayısal veriler ile birlikte mekansal dağılıma ilişkin bilgilere yer verilmiştir (Şimşek, G., 2019).

Stratejik amaç ya da gelişme eksenleri, bir planın vizyonuna ulaşılmasını sağlayan, sosyoekonomik ve mekansal gelişmenin ana bileşenleridir. Bölge planları arasında kültürel miras bir gelişme eksenini belirleyen tek plan, TR71 Düzey 2 Bölgesi (Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir, Niğde) Bölge Planı’dır. Plan, tarihi ve kültürel mirası korumayı, turistik potansiyele sahip unsurları belirlemeyi ve envanterlerini hazırlamayı amaçlamaktadır (Şimşek, G., 2019). Öncelikler ise, plan hedefleri ve vizyon bildirgesine ulaşılmasına, sosyoekonomik ve mekansal gelişmeye katkı sağlayacak hedef ya da alt amaçlardır. Gelişme eksenlerinin altında yer alan bu hedefler; proje, tedbir ve öneri setlerinden oluşmaktadır. Kültürel miras gelişme eksenini de bulanan TR71 Düzey 2 Bölgesi Bölge Planı, birden fazla önceliğe sahip tek bölge planıdır. On planda ise tek öncelik göze çarpmaktadır. Bu planlarda, kültür mirası; “koruma”, “koruma ve geliştirme”, “geliştirme ve erişimin çeşitlendirilmesi” ile “turizm altyapısının iyileştirilmesi” bağlamında ele alınmıştır (Şimşek, G., 2019).

Bölge planlarının yaklaşık yarısında kültür mirasının korunması ve kullanımı tedbiri yer almakta; TRC3 Düzey 2 Bölgesi’ne (Batman, Mardin, Siirt, Şırnak) ait planda “dengeli kullanım” gözetilirken, TR81 Düzey 2 Bölgesi (Bartın, Karabük, Zonguldak) Bölge Planı’nda ise bu dengenin yerel paydaşların katılımı ile sağlanabileceği vurgulanmaktadır. Planların yarısından fazlası kültürel mirasın turizm sektöründe değerlendirilmesi ve turistik altyapının düzenlenmesine yönelik tedbir ve proje önerilerini içermektedir. Bu mirasın sürdürülebilir kullanımını vurgulayan plan ise TR83 Düzey 2 Bölgesi (Amasya, Çorum, Samsun, Tokat) için hazırlanmış

olan YHGP'dir. Kültür mirasının planlanmasına yönelik tedbirleri içeren TR10 (İstanbul) ve TR83 Düzey 2 Bölgelerine ait bölge planlarında bu tedbirler; "ortak hafızayı oluşturan değerlerin belirlenmesi ve yaşatılması, koruma planlarının hazırlanması, yerel paydaşların koruma planlarına ve uygulamalarına katılımının sağlanması ve koruma planlarının diğer planların uygulama süreçleri ile bütünleştirilmesi" olarak sıralanmaktadır (Şimşek, G., 2019).

Türkiye'nin İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre düzey 2 bölgesi tanımına uyan ilk bölge planı olan YHGP'nin⁵ beş stratejik amacından birisi "Ekolojik Dengelerin, Çevrenin Korunması ve Durumunun İyileştirilmesidir." Bu amaca yönelik iki önceliğe, öncelikler altında da tedbir ve projelere yer verilmiştir (DPT, 2007: Ek-75). Bu amaç dışında, "İşletmelerin Rekabet Gücünün Artırılması ve Dışa Açılma" gelişme ekseninde yer alan dördüncü öncelik, "Bölge Turizminin Çeşitlendirilerek Geliştirilmesi ve Tanıtımı"; "Bölgenin Doğa ve Kültür Mirasının Sürdürülebilirlik İlkesi İçerisinde Turizme Kazandırılması" ise bu önceliğin tek tedbidir. Plana göre bu tedbir, "bölge potansiyelinin toplam gelirleri yükseltecek kullanımı ile doğa ve kültür mirasını gelecek kuşaklara aktaracak korumaya yönelik bir yapının kurgulanması gerektiği" öngörüsünden hareket etmektedir (DPT, 2007: Ek-75).

YHGP'de, ortak mirasın turizm gelirlerini yükseltmek hedefiyle sürdürülebilir kullanımına öncelik verilmiş; korumaya yönelik ise yalnızca Boğazköy-Alacahöyük Milli Parkı ile Ortaköy Şapınuva Ören Yeri'nin yönetim planlarının hazırlanması önerilmiştir. Plana göre bu iki arkeolojik sit alanının yönetim planları hazırlanarak gereksinim ve sürdürülebilirlik koşulları ortaya çıkarılmalı, plan kararları doğrultusunda da öncelikli yatırımlar belirlenerek yaşama geçirilmelidir. Bölge il ve

ilçelerinin turizm potansiyellerini bütünleştirecek turizm master planının hazırlanarak, bu planı oluşturacak rota ve tur güzergâhlarının geliştirilmesi ve desteklenmesi ise YHGP'nin en çarpıcı önerisidir (DPT, 2007: Ek-75). Ne var ki, 2007-2023 yıllarını kapsayan dönemde, YHGP'de yer alan bu önerinin uygulamaya geçirilemediği, bütünleşik bir Orta Karadeniz destinasyonu vizyonunun altlığını oluşturacak koridor, rota ve spot noktalarının da belirlenmediği görülmektedir. 2007-2023 döneminde, illerin 2018-2023 dönemini kapsayacak şekilde, farklı bakış açılarıyla ve birbirlerinden kopuk olarak hazırlattıkları sektörel eylem planlarından birisi de "kültür ve turizm" ilişkindir. Kalkınma Ajansı tarafından desteklenen bu planların da kullanılmadığı ve uygulamaya geçirilmediği bilinmektedir (OKA, 2024).

Destinasyon yönetimi, "yatırım planlamasından tanıtıma, teşvik ve destek uygulamalarından ilgili diğer her türden kararın merkez ile yerel aktörler arasındaki sinerji ile alınması, özel sektör finansmanının ortak bir havuzda buluşturulması ve turizme ilişkin faaliyetlerin etkin yönetilmesi" olarak tanımlanmaktadır (KB, 2018: 68-73). Ulusal kalkınma planları ve Türkiye Turizm Stratejisi 2023'te vurgulanan destinasyon yönetimi örgütlenmesini gerçekleştirmek, korumacılık ile turizmi ortak paydada buluşturmak ve sürdürülebilir yönetim yapısıyla yaşama geçirebilmenin yine ancak üst ölçekli plan ve strateji belgeleri ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. Plan hiyerarşisi ve kademeli uyumu ilkesi doğrultusunda alt ölçekli planların kontrol ve uygulamalarını kolaylaştıracak, içerdiği stratejik kararlar, müdahaleler, ayrıntılı, kapsayıcı analiz ve tespitler ile yönlendirici olması beklenen bu çalışmaların; katılımcı ve demokratik çizgisiyle yerelden merkeze, aşağıdan yukarıya daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir sistem inşa edeceği düşünülmektedir.

5 520 sayfadaki oluşan YHGP'de "kültür mirası" terimi bir kez, "doğal miras" terimi ise 2 kez geçmektedir. Turizm sözcüğünün 207; kültür turizminin 2 kez yer aldığı oldukça kapsamlı bu belgede, terim içeriğine uygun olarak miras sözcüğünün 30 kez yinlendiği ve 29'unun tarihi (tarihi/kültür) ya da mimari miras şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Hemen tüm kullanımlarda turizm sektörü vurgulanırken, koruma ve sürdürülebilirlik olgularına da dikkat çekilmiştir.

4.2. Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı Turizm Mali Destek Programları

TR83 Düzey 2 Bölgesi'ni de içeren ve Avrupa Birliği fonları ile 2006-2009 döneminde gerçekleştirilen TR82, TR83 ve TRA1 Bölgeleri Kalkınma Programı (SKE) ile YHGP'nin uygulama deneyiminden elde ettiği kazanımlarla OKA'nın ilk mali desteği, 2009 yılında kamuoyuna duyurulmuştur. Bu kapsamdaki projelere 2024 yılı Nisan ayına kadar yaklaşık 300 milyon Türk lirası tutarında kaynak sağlanmıştır

(Tablo 2). Kullanılan desteğin 2024 yılı fiyatları ile karşılığı 3,2 milyar Türk lirasıdır. İzleme ve değerlendirme veri tabanına göre, bölge genelinde yaşama geçirilen tüm proje ve faaliyetler için ortalama destek oranının yüzde 46 olduğu anlaşılmakta; eş finansman⁶ tutarının ise 3,9 milyar Türk lirası ile yüzde 54 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Kalkınma Ajansının 2009-2024 mali desteklerini gösteren özet veri Tablo 2'de sunulmaktadır (OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023; SBB, 2024).

Tablo 2: OKA Mali Destekleri (2009-2024) (Kaynak: OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023 ve SBB, 2024'ten üretilmiştir.)

Sıra No	Program	Proje Sayısı	Program Yılı Fiyatlarıyla (Bin TL)				2024 Yılı Fiyatlarıyla (Bin TL)			
			Toplam Bütçe (A)	Program Ödeneği (B)	Ödenen Destek (C)	Destek Oranı (%)	Yatırım Tutarı (Ç)	Program Ödeneği	Ödenen Destek (D)	
1	2010 TMDP (2010-2013)	36	36.768	18.000	16.200	49	932.764	410.804	369.725	
2	2016 TMDP (2016-2019)	27	37.839	18.000	15.991	48	552.940	247.979	220.295	
3	2018 TMDP (2018-2022)	32	39.513	20.140	13.461	51	311.737	188.498	125.993	
4	2018 YEŞİL YOL (2018-2022)	2	1.154	863	677	75	8.468	8.073	6.317	
5	2019 TMDP (2019-2023)	27	51.419	22.270	18.835	43	443.321	178.760	151.191	
6	TMDP (E)	124	166.693	79.272	65.164	48	2.249.230	1.034	873.521	
7	Ajans MDP (2009-2024)	507	359.674	184.686	152.352	51	5.045.428	2.536.699	2.144.083	
8	Ajans Destekleri (2009-2024) (F)	1.190	753.418	386.789	299.886	51	7.018.862	3.871.540	3.238.004	
9	Ajans MDP/Ajans Destekleri (2009-2024) (%)	43	48	48	51	100	72	66	66	
10	Toplam TMDP /Ajans MDP (2009-2024) (%)	24	46	43	43	93	45	41	41	
11	(E) / (F) (2009-2024) (%)	10	22	20	22	93	32	27	27	

TMDP: Turizm Mali Destek Programı, MDP: Mali Destek Programı

Toplam Bütçe (A)= B+ Öngörülen Eş Finansman

Yatırım Tutarı (Ç)= D+ Gerçekleşen Eş Finansman

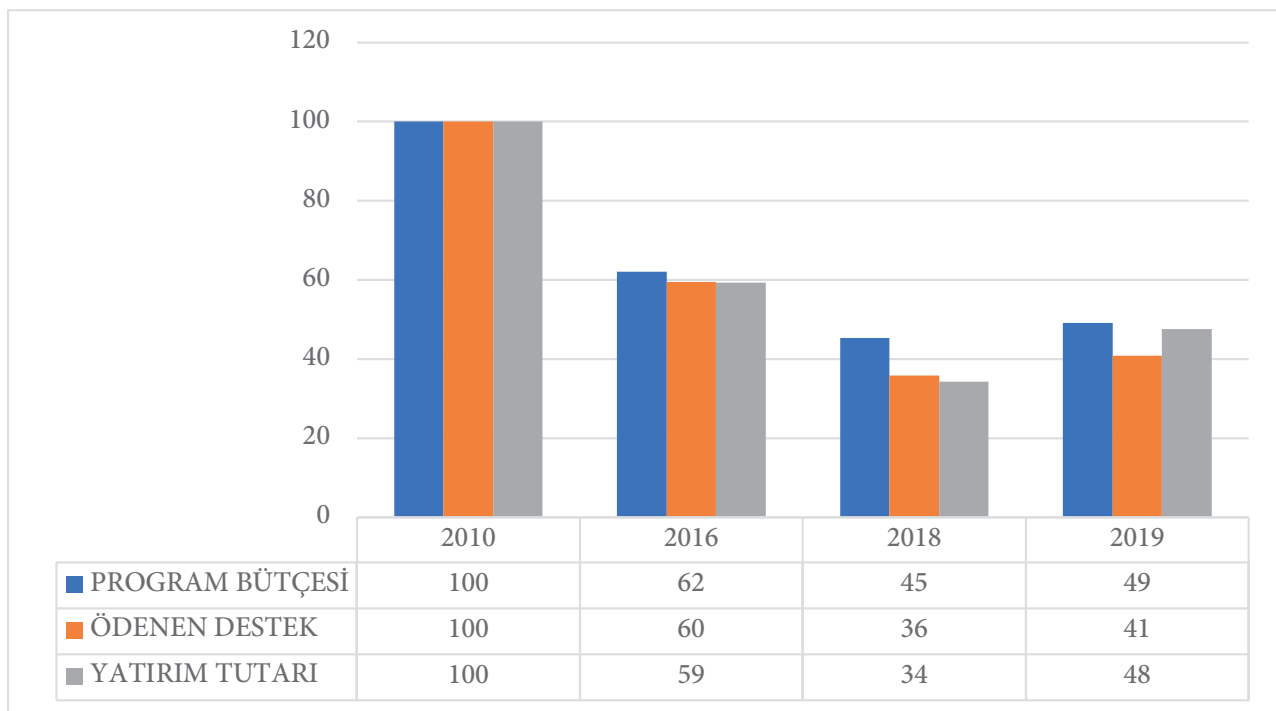
Tablo 2'de özetlenen verilere göre kuruluşundan itibaren geçen 15 yılda; güdümlü proje, teklif çağrısı yöntemiyle gerçekleştirilen mali destek programları, yıllık fizibilite, teknik destek ve günümüzde uygulanmayan doğrudan faaliyet desteği gibi 64 farklı programdaki 1.190 projeye mali destek sağlanmış; bu projelerle düzey 2 bölgesine 7 milyar Türk lirası tutarında yatırım yapılmıştır. 64 farklı kalemin 16'sı, proje teklif çağrısı yöntemiyle

gerçekleştirilen mali destek programları, bunlardan 3'ü de özel sektör işletmelerinden KOBİ'lerin farklı temalarda başvurabileceği çağrılardır. Geriye kalan 13 programdan 2'si ise "dezavantajlı gruplara", 2'si "sanayi altyapısı ve organize sanayi bölgeleri", 1'er adedi "insan kaynaklarını geliştirme", "kırsal kalkınma", "yenilenebilir enerji" ve "mesleki teknik eğitim", 5'i de kültür mirası projelerini içeren "turizm altyapısına" yönelik küçük ölçekli altyapı mali destek

6 Yararlanıcı tarafından proje kapsamında harcanan parasal tutar. Proje toplam bütçesi ya da projede kullanılan toplam mali kaynaktan ajans desteği çıkarılarak elde edilmektedir.

programlarıdır (OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023). 2,1 milyar Türk lirası tutarındaki toplam kaynağın tüm kalkınma ajansı destekleri içerisindeki payı yüzde 66'ya ulaşmış, turizm programlarının oranı ise yüzde 41 düzeyini yakalamıştır (Tablo 2). Diğer bir deyişle, kalkınma ajansı mali destek programlarında harcanan paranın yarısına yakını, kamu kurumlarının yararlandığı küçük ölçekli turizm altyapısı projelerinde kullanılmış, bu projelerin toplam destekler içerisindeki ağırlığı da yüzde 27 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2'de Yeşil Yol Programı'nın değerleri, 2018 teklif çağrısı parasal tutarlarına eklenirse 2010, 2016, 2018 ve 2019 yılları turizm programlarının sayısal sonuçları elde edilecektir. Farklı yılların çalışma programlarında yer alan turizm programlarının karşılaştırılabilmesini kolaylaştırmak üzere 2010=100 kabul edilerek, baz yılı değerlerine göre değişimleri hesaplanmıştır. Endeks hesabına göre elde edilen sonuçlar 2024 yılı fiyatlarıyla Şekil 1'de özetlenmiştir.



Şekil 1: OKA Turizm Küçük Ölçekli Altyapı Mali Destek Programları Endeksi (2010-2019; 2010=100)
(Kaynak: OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023 ve SBB, 2024'ten üretilmiştir.)

Şekil 1'e göre, 2010-2019 arasındaki on yıllık kapsayan dönemde; program ödenekleri, ödenen destekler ve gerçekleştirilen toplam yatırım tutarı endeks değerleri zamanla azalmış, hatta 2018 ve 2019'da 50'nin de gerisine düşmüş, diğer bir deyişle, bu yıllardaki bütçe ve parasal gerçekleştirmeler, 2010 yılı reel büyüklüklerinin yarısının altında kalmıştır. Yine aynı veri tabanına göre bütçe ve ödeneğin görece yüksek olduğu 2010 ve 2016 programlarında sözleşme imzalanan 63 projeden 5'i feshedilirken, 2018 ve 2019 yıllarında aynı değerler sırasıyla 61

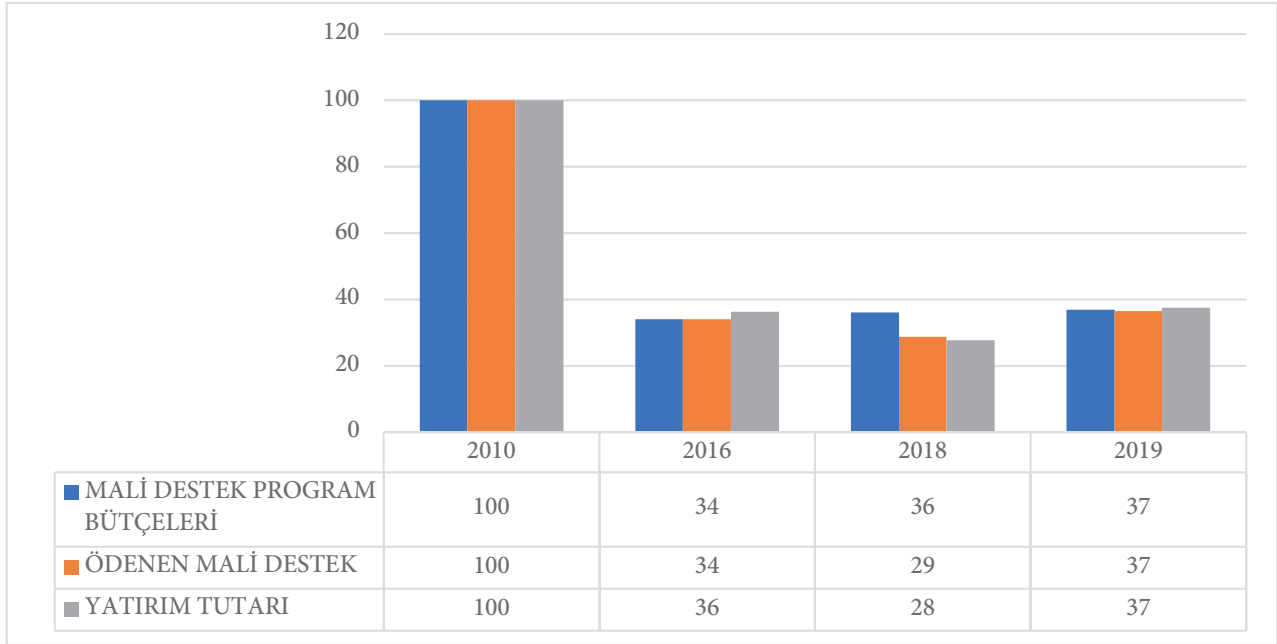
ve 13 olarak gerçekleşmiş; tamamlanamayan proje sayısında yüzde 160'lık bir artış gözlenmiştir. Reel tutarlar yarı yarıya azalırken, desteklenen proje sayısının yaklaşık aynı değerde tutunması, Kalkınma Ajansı organlarının daha fazla projeyi desteklemek kaygısıyla yararlanıcının sunduğu proje teklifindeki miktarlar ile toplam bütçe büyüklüklerini azaltacak işlemlerin varlığından kaynaklanmaktadır. Bu işlemlerin sonucunda eş finansman oranı yükseldiğinden feshedilen ya da tamamlanamayan proje sayısı da artmakta reel miktarlardaki keskin

gerileme eğilimi, programların uygulama süreçleri üzerinde yarattığı olumsuz etkilerle kendisini göstermektedir.

Reel tutarlardaki azalma eğilimi ile birlikte bütçe revizyonu öne çıkmakta, bu çalışmanın yerel ve genel piyasa rayıçları ile mühendislik ve teknik zorunluluklar doğrultusunda tamamlanması büyük önem taşımaktadır. Projenin başarısı, uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği üzerinde zamanla en önemli etkenlerden birisine dönüşen bu çalışmanın inşaat, mühendislik ya da restorasyon gibi alanında uzman kişiler tarafından gerçekleştirilmesi; doğru, yerinde ve akılcı yaşama geçirilebilmesi için ise uygulama projeleri, imalat kalem ve pozları, mahal

listeleri, metraj, keşif ve yaklaşık maliyet tablolarının başvuru sürecinde tam ve eksiksiz teslim alınması gerekmektedir.

Kalkınma ajanslarının yıllık çalışma programları ve bütçeleriyle aynı anda birden fazla teklif çağrısı gerçekleştirilmekte; farklı alanlarda farklı yararlanıcı kitlelerine sahip programlar desteklenmektedir. Araştırmada, OKA'nın 2010, 2016, 2018 ve 2019 yıllarında proje teklif çağrısı yöntemiyle uygulamaya koyduğu diğer mali destek programlarının toplam bütçe değerleri hesaplanmıştır⁷; bu değerler üzerinden geliştirilen endeks hesabı ile elde edilen sonuçlar Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: OKA Küçük Ölçekli Altyapı Mali Destek Programları Bütçe Endeksi (2010, 2016, 2018, 2019; 2010=100)
(Kaynak: OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023 ve SBB, 2024'ten üretilmiştir.)

Program bütçesi, destek ve yatırımların parasal tutarlarının zamanla ters orantılı değişim eğilimi Şekil 2'de de gözlenmekte; Kalkınma Ajansının proje teklif çağrısı yöntemiyle desteklediği programların, toplam bütçesinin, reel olarak on yılda yarısının altına düştüğü söylenebilmektedir. Bütçe olanaklarında

yaşanan bu gerilemenin; programın etkinliği, yürütülmesi, ulaşılması arzulanan hedefler, her bir projenin uygulanabilirliği, beklenen çıktı ve sonuçları kadar kalkınma ajanslarının faaliyetleri, saygınlığı ve sürdürülebilirliği üzerinde de etkilerinin bulunduğu değerlendirilmektedir.

7 2010 programının idari süreçleri ve sözleşmeleri 2011 yılı Şubat ayına sarktığından bu iki yıl birlikte değerlendirilmiştir.

Diğer taraftan, mali destek programlarının ajansların enerji ve kaynaklarının büyük bölümünü kontrolü altına alan ve farklı konulardaki faaliyetlerini gölgeleyen bir etkinliğe dönüştüğü, kalkınma gibi çok bileşenli ve boyutlu bir alanda uzmanlaşması ve görev yapması gereken bir kuruluşun derinlik kazanmasının yanı sıra, öteki görev ve yükümlülüklerinin de önüne geçtiği düşünülmektedir. Reel değerlerin gerilemesi olgusu ve bu durumun yarattığı tekillik, yakın gelecekte bu etkili aracın Pirus Zaferi'ne dönüşme riskini artırmaktadır. Ancak, bu durum aynı zamanda, aracı yerinde, gerektiğinde ve yeterli büyüklükte kullanarak, kuruluş kanununda öngörülen hedeflere en yüksek katkıyı sağlayacak şekilde harekete geçirmek için bir fırsat penceresi sunmaktadır. Bu bağlamda, ajansın bölgenin kalkınma yolculuğunda üretebileceği bilgi, tasarım ve politikalarla, karar alıcılar, aktörler ve paydaşların yolunu daha fazla aydınlatabileceği öngörülmektedir.

OKA turizm mali destek programlarında, turizm türleri ve faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi ile kültür ve sanat etkinliklerinin gerçekleştirileceği tesislerin inşa edilmesinin ortak öncelik olarak belirlendiği görülmekte, doğa ve kültür varlıklarının ise turizm altyapısının geliştirilmesi, konaklama tesisi gibi yeni işlevlerle değerlendirilerek mevcut yapı stokunun geliştirilmesi ile yeni mekanların üretilmesi bağlamında dikkate alındığı anlaşılmaktadır (OKA,

2016; OKA, 2022; OKA, 2023). Restorasyon terimine yalnızca 2018 yılı programında yer verilmekte, kültür mirasının erişilebilirliği ve bilinirliğinin artırılmasına yönelik faaliyetleri içerecek proje teklifleri önceliklendirilmektedir. Bölge genelinde turizm sektörü ve türlerinin geliştirilmesi ile sağlayacağı ekonomik kazanımlar öne çıkarılırken, korumacılık ve sürdürülebilirlik yaklaşımlarının, bu hedefe katkı sağlaması gereken bir araç niteliğiyle değerlendirildikleri görülmektedir. Üçüncü kuşak haklar, kültürel çeşitlilik ya da somut olmayan mirasa yönelik herhangi bir hedefin yer almadığı önceliklerde, mimari miras ve tarihsel kent peyzajı bileşenlerine odaklanılmış; her ne kadar kültür mirasının korunması geliştirilmesi, bütüncül bir çerçeveden yönetilmesi ve planlanmasına yönelik özel bir hüküm getirilmese de Avrupa Çevre Ajansı ile Avrupa Kentsel Şartı'nın tarihi yapılara yönelik hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlayacak projeler yaşama geçirilmiştir.

4.3. Desteklenen Projeler, Çıktıları ve Etkileri

Değerlendirme raporlarından elde edilen bilgiler ışığında, turizme yönelik küçük ölçekli altyapı programlarında gerçekleştirilen projelerin faaliyet ve konuları belirlenmiş ve Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: OKA Turizm Mali Destek Programları Projelerinin Dağılımı (2009-2024) (Kaynak: OKA, 2016; OKA, 2022 ve OKA, 2023'ten üretilmiştir.)

TMDP	Proje Konusu								
	Restorasyon	Sit Alanı	Sanat Evi, Müze, Tanıtım	Erişilebilirlik ve Altyapı	Eko Turizm	Turizm Türleri	Diğer	Çevre	Toplam
2010	9	4	4	5	6	1	3	3	35
2016	12	1	4		5	1			23
2018	5	5	3	1	8	1			23
2018 Yeşil Yol					2				2
2019	4	7	2	1	7	1	1		23
TOPLAM	30	17	13	7	28	5	4	3	106

TMDP: Turizm Mali Destek Programı

Turizm mali destek programlarında toplam 124 projeye sözleşme imzalanmış; bu projelerden 2024 yılı itibarıyla 106'sı tamamlanmıştır. Tablo 3'e göre, tamamlanan 106 projeden yüzde 28'i (30 proje) restorasyon ve yüzde 26'sı (28 proje) eko turizmin geliştirilmesi odaklıdır. Programlar çerçevesinde, arkeolojik sit alanlarındaki peyzaj düzenlemesi, yürüyüş yolu gibi imalatları içeren 17 proje; sanat evi, tematik müze, sergi salonu, tanıtım ve dijital altyapı çalışmalarına yönelik 13 proje; doğa ve kültür mirasının erişilebilirliğini yükseltmek üzere ulaşım bağlantıları, istinat duvarı inşaatı gibi altyapı faaliyetlerinden oluşan 7 proje; termal, kış ve kongre gibi turizm türlerinin geliştirilmesi için 5 proje ile

sosyal tesis ve yeni mekan yapımını içeren 4 proje gerçekleştirilmiştir.

Uygulanan projeler ile iyileştirilen, çeşitli düzeylerde restore edilen ya da düzenleme getirilen tescilli kültür varlıklarının dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'e göre, içerisinde anıtsal olanların da yer aldığı bölgedeki tescilli yapıların yüzde 6'sının restorasyonuna mali destek sağlanmış, kültür varlıklarının erişilebilirliğine yönelik 58.913 metrekare sokak sağlıklaştırma ve 16.830 metre uzunluğundaki yolun düzenlemesi gerçekleştirilmiştir. Restore edilen tescilli yapılardaki peyzaj çalışmaları 10 bin metrekareyi aşmakta, 2 kültür mirasının da çağdaş teknolojiler kullanılarak aydınlatıldığı anlaşılmaktadır (OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023).

Tablo 4: Tescilli Kültür Varlıklarına Yönelik Gerçekleştirilen Projeler (2009-2024) (Kaynak: TÜİK, 2023; OKA, 2016; OKA, 2022 ve OKA, 2023'den üretilmiştir.)

Tescilli Kültür Varlığı	TR83 Düzey 2 Bölgesi (Adet)	TMDP (Adet)	Oran (%)
Tescilli Yapı	1.686	100	5,93
Cephe Giydirme	1.686	162	9,61
Sokak Sağlıklaştırma, Düzenleme	5	3	60,00

TMDP:Turizm Mali Destek Programı

Feshedilen projeler son iki programda yoğunlaşmış, iki teklifte de beklenen hedefler yakalanamamıştır (OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023). Bütçe revizyonu çalışmaları başta olmak üzere tüm idari ve uygulama süreçlerinde restorasyon ve korumacılık alanında deneyimli bir uzman temin edilmesinin, program süresi boyunca mimari uygulama sorumlularının işbaşında bulundurulması ya da koruma bölge kurulu gibi kurumlardan destek alınmasının kritik önemi bir kez daha ortaya çıkmakta, böylece yarıda kalan uygulamaların baştan önüne geçilebileceği anlaşılmaktadır. Kültür mirasının yenilenemez nitelikteki bir kaynak olduğu ve işin doğası gereği geri dönülemez hatalı uygulamalar ve hasarlarla her an karşılaşılabilme riskinin yüksek olduğu anımsandığında, bu uygulamanın stratejik önemi daha iyi anlaşılabilir. Bu önerinin yaşama geçirilmesi ile birlikte, restorasyonların tamamlanmasının ardından ek imalat ya da değişiklik

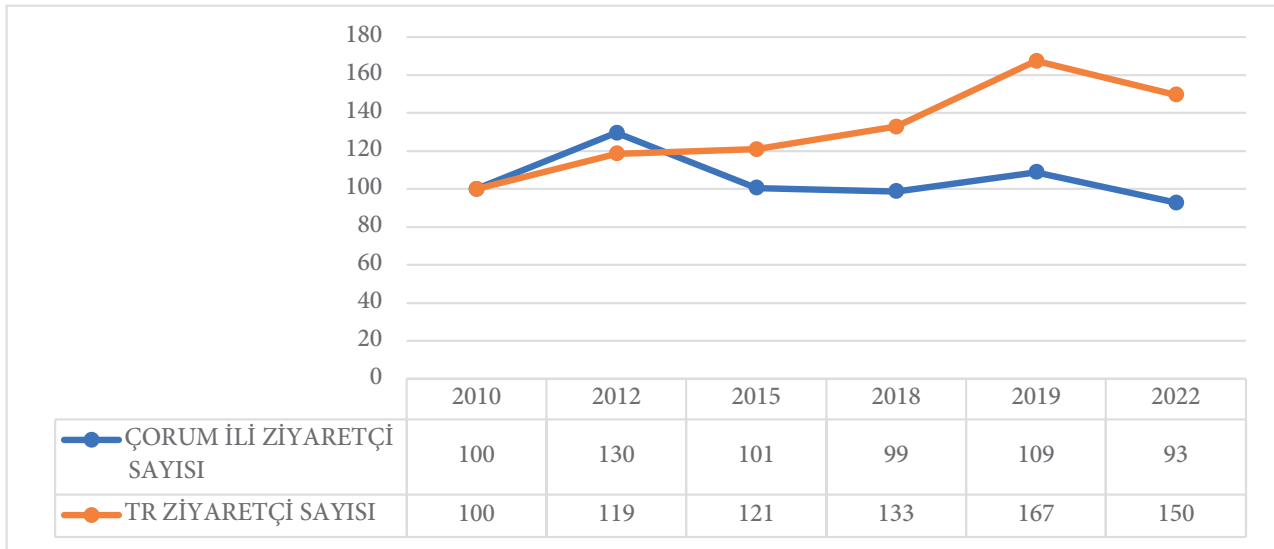
yapılan paftaların koruma bölge kurulu onaylarının da alınması mümkün olabilecek, tasarımdan program tamamlanana kadar tüm süreçler uluslararası sözleşme ve ulusal mevzuata uygun olarak gerçekleştirilebilecek, korumacılık alanındaki örnek uygulama ve deneyimler ile paydaşlar ve ilgili tüm aktörlere öncülük edilebilecek, gerek kalkınma ajansları arası ağ ve gerekse de deneyimlerin ulusal-uluslararası platformlara taşınabilme yeteneği ile örnek uygulamaların yaygınlaşmasına katkı sağlanabilecektir.

4.3.1. Kültürel Mirasa Yönelik Projelerden Örnekler

TR83 Düzey 2 Bölgesi'ndeki UNESCO Dünya Mirası Listesi'nde bulunan tek yer, Hitit Başkenti Hattuşa(ş)'tır. 1986 yılında listeye giren Hattuşa'nın Boğazköy Alacahöyük Milli Parkı içerisinde yer

alması, turizm sektörüne sağladığı göreceli rekabet avantajının yanı sıra gerek bölgenin kültür turizmde varış noktası olması odaklı büyüme stratejileri, gerekse de Türkiye'nin 9 turizm gelişim bölgesi arasında bulunması nedeniyle büyük önem taşımaktadır (KTB, 2007: 48). Bölgenin tek, Türkiye'deki 48 milli parktan birisi olan Boğazköy Alacahöyük Milli Parkı ve Hattuşa Ören Yeri, 4 programdaki 4 farklı proje teklifi ile desteklenmeye

hak kazanmış, bu projelerden 3'ü başarıyla uygulanarak tamamlanmıştır. Türkiye ve Çorum ili geneli müze ve ören yerleri ziyaretçi sayısı değerlerinden geliştirilen endeks hesabının sonuçları, Şekil 3'te verilmiştir. 2010-2022 yılları arasındaki dönemde, Çorum ilinin toplam müze ve ören yerleri ziyaretçi sayısının, 2010 seviyelerinde seyrettiği; buna karşılık ülke genelinde yaklaşık yüzde 50'lik bir artış yaşandığı anlaşılmaktadır.



Şekil 3: Çorum İli ve Türkiye Müze ve Ören Yerleri Ziyaretçi Sayıları Endeksi (2010-2022; 2010=100)

(Kaynak: KTB, 2022 ve Habercim19, 2019 verilerinden üretilmiştir.)

Ulusal ve uluslararası ilişkiler, eğilimler, konjonktürel değişim ve dönüşümlerin tetiklediği birçok etken ziyaretçi sayısı üzerinde belirleyici olsa da uygulanan proje ve yatırımlardan beklenen sonuçların alınmadığı görülmektedir. Bu sonucun elde edilmesinde önemli paya sahip olan etkenlerden biri de ören yeri ve kazı bölgesini kapsayan arkeolojik sit alanının yönetim planının, diğer bir deyişle, koruma ve geliştirmeye yönelik yol haritasının bulunmamasıdır. Doğru ve akılcı yatırım ve projelerin, ilgili tüm paydaşların katılım ve sinerjisiyle hazırlanacak alan yönetim planının ardından belirlenebileceği; kültür mirasının korunması ve geliştirilmesini hedefleyen bütüncül bir yaklaşımla geliştirilecek plan uygulamaları ve müdahaleleri ile geleceğe yönelik dengeli büyüme kararlarının alınabileceği; Boğazkale ve Çorum ili kentsel gelişimlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

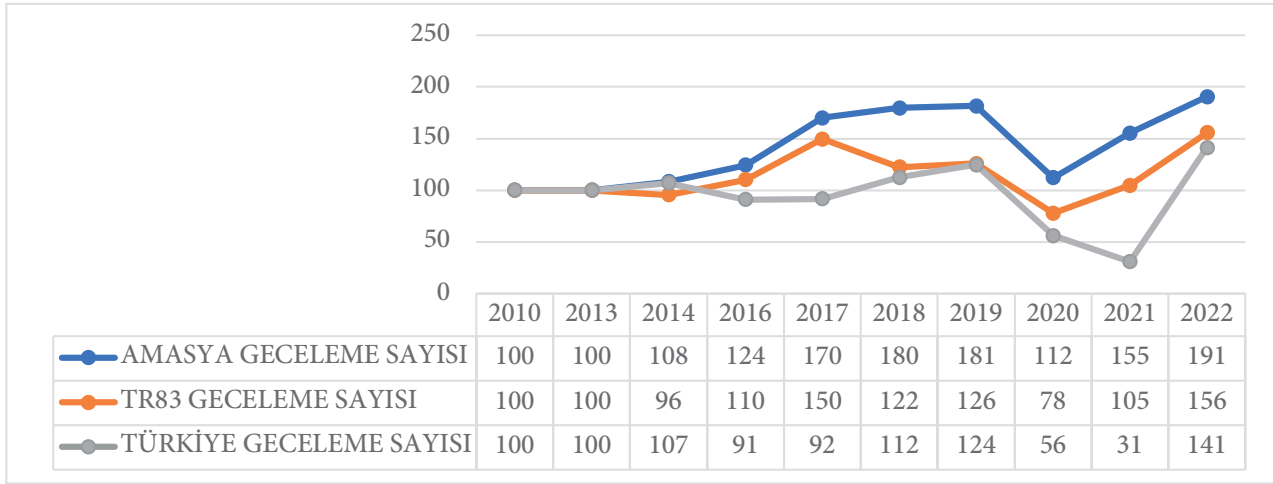
Bölgenin bir diğer önemli doğa ve kültür mirası da Harşena Dağı ve Amasya Kalesi'dir. Bu doğa ve kültür varlığının UNESCO Dünya Mirası Geçici Listesi başvurusunun hazırlanmasında da OKA'nın proaktif bir yaklaşım sergilediği yaklaşık 1 kilometre uzunluğundaki surların restore edilmesi, geçici liste başvurusunun ardından alan yönetim planı ve adaylık dosyasının hazırlanması çalışmalarının da yine OKA'nın içerisinde yer aldığı bir platform tarafından tamamlandığı görülmektedir (KTB, 2024b).

Sit alanındaki düzenlemeler içerisinde yer alan yatırımların başında Harşena Dağı ve Amasya Kalesi'nin Aydınlatılması projesi gelmektedir. 2010 yılı programında bulunan proje kapsamında LED teknolojisi kullanılarak ışıklandırılan kültür mirasının, il ve bölge sakinleri ile ziyaretçilerin beğenisini kazandığı, döneminin en büyük

aydınlatma projeleri arasına girdiği, verimli tüketim değerleri ile örnek ve yenilikçi uygulamalar arasında gösterildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, projenin bölgenin doğal varlığı ve Karma Dünya Mirası adayı olan Harşena Dağı ve Kaya Mezarları mikritik kireçtaşları üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkilerine yönelik herhangi bir rapor ya da belgeye rastlanmamış, araştırma da bulunamamıştır. Oysa kireçtaşı boşlukları ve mağaralarda ışığın etkisiyle çeşitli oluşumlar gözlenebilirken doğal varlık olumsuz etkilenebilmekte, UNESCO tarafından

Dünya Mirası alanlarında, bu türden yatırımların ya da büyük ölçekli projelerin uygulamaları öncesinde etki değerlendirme raporlarının talep edildiği bilinmektedir.

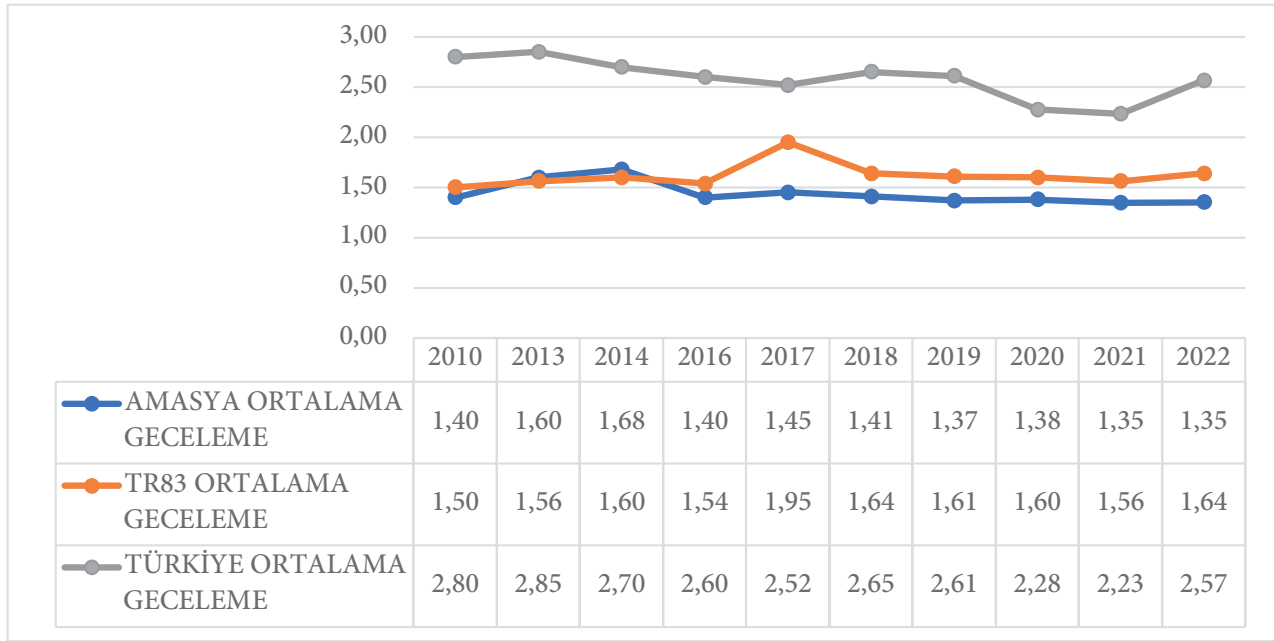
Projenin genel hedefi, “ildeki geceleme ve ortalama geceleme değerlerinin yükseltilmesine katkı sağlamak” şeklinde özetlenmiştir. İl, bölge ve Türkiye’deki geceleme sayıları ile 2010 baz yılı değerlerine göre değişimlerini gösteren endeks hesabının sonuçları Şekil 4’te verilmiştir.



Şekil 4: Amasya İli, TR83 Düzey 2 Bölgesi ve Türkiye Geceleme Değerleri Endeksi (2010-2022; 2010=100)
(Kaynak: KTB, 2022’den üretilmiştir.)

2010-2022 döneminde Amasya geceleme sayılarındaki artış oranının projenin tamamlandığı 2013 yılından itibaren bölge ve ülke ortalamalarının üzerinde gerçekleştiği; uygulanan turizm altyapısı projeleri ve tanıtım kampanyaları kadar, il değerlerinin görece düşük mutlak büyüklüklerinin

de bu sonucun elde edilmesinde etkili olduğu görülmektedir (Şekil 4). Bununla birlikte, geceleme sayılarındaki yükseliş eğiliminin ortalama geceleme değerlerine yansımadağı, faaliyet çeşitliliği yaratacak proje ve yatırımların yaşama geçirilmesine gereksinim duyulduğu anlaşılmaktadır (Şekil 5).

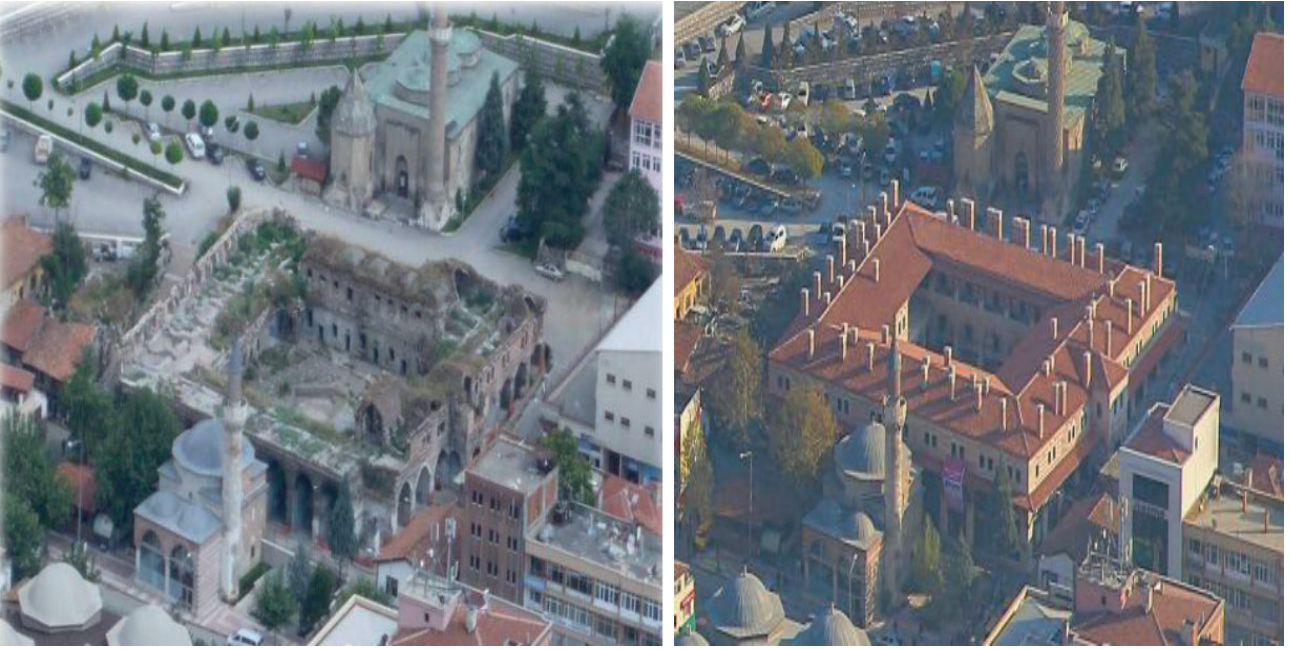


Şekil 5: Amasya İli, TR83 Düzey 2 Bölgesi ve Türkiye Ortalama Geceleme Değerleri (2010-2022)
(Kaynak: KTB, 2022'den üretilmiştir.)

Restorasyon başlığı altında yer alan ve hem sosyokültürel ve ekonomik yaşam üzerindeki etkileri hem de ortak mirasın korunmasına yaptıkları katkı göz önüne alındığında oldukça başarılı sayılabilecek örneklerle karşılaşılmaktadır. Amasya Taşhan, Samsun Çakallı Han ve Mecitözü Eski Askerlik Şubesi yapıtlarının restorasyonu, bu çıkarıma en uygun ve ilk sırada yer alan projelerdir.

Amasya Taşhan, iki katlı, klasik Osmanlı hanlarının genel özelliklerini taşıyan ticari bir yapıdır. Anıtsal yapının, can ve mal güvenliği açısından tehlikeli düzeyde yıkılmış olduğu 2006 yılında kayıt altına alınmış, aynı yıl yapılan bir araştırmada yapının mevcut durumu, kentin en büyük sorunu olarak gösterilmiştir (Şimşek, M., 2014: 70). Taşhan'ın

restorasyonu (Şekil 6) 2010 yılı programında desteklenmiş, içerdiği çözümlerin çeşitliliği ve boyutlarının mühendislik hizmetleri yönünden seyrek karşılaşılabilecek bir örnek olduğu kabul edilirken, onarım ve güçlendirme yazınına katkı sağlayabilecek değerli uygulamalar arasında yer verilmiştir (Şimşek M., 2014: 4). Benzer şekilde, turizm programları ile restore edilen 5 tescilli kültür yapıtını yeni ve çağdaş işlevlerle donatarak tematik müzelere dönüştüren ve adeta bir müzeler sokağı haline getiren Tokat Sulu Sokak'ta gerçekleştirilen yatırımların, OKA'nın kültürel mirasın korunması alanındaki başarılı çalışmaları arasında yer aldığı düşünülmektedir.



Şekil 6: Restorasyon Öncesi ve Sonrasında Amasya Taşhan (Kaynak: Şimşek, M., 2014)

Mimarlık tarihi boyunca özgün olanın kesinlikle korunması gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmış, yaşanan tartışmalar, bütünlemenin boyutları düzeyinde kalırken, asıl yerine replikalar inşa etmenin korumacılıkla bağdaşmadığı kabul edilmiştir (Ersen, 2009: 9). Yine, doğal bozulma koşullarındaki yaşlanmayla ortaya çıkan ve deyim yerindeyse “yaşanmışlık”, “zamana ve mekana tanıklık etmişlik” dokusunu kazandıran, aurasıyla birlikte yapının tarihi mesajını günümüze ulaştıran yüzey patinasının da kesin olarak korunması, herhangi bir yöntemle silinmemesi ya da temizlenmemesi gerekmektedir (Ersen, 2009: 10). Çünkü özgün değerlerin elden gelen tüm olanaklar kullanılarak korunması, yapıların, beden duvarları ve formlarının arkasına gizlenmiş tanıklığı ve yüzyılları aşarak günümüze ulaştırdıkları mesajların orijinal haliyle gelecek kuşaklara aktarılması, çağdaş korumacılık kuramlarının da temelini oluşturmaktadır. Son yıllarda özellikle surlar, köprüler ve anıtsal yapılardaki beden duvarlarında korunabileceği halde yenilenmiş, patinası ve gelecek kuşaklara ulaştırılması gereken mesajlarını yitirmiş uygulamalarla karşılaşmakta, bu türden uygulamalar yoğun eleştirilere maruz kalmaktadır (Ersen, 2009; CNNTürk, 2015).

Kalkınma Ajansının teklif çağrılarındaki gibi kültür mirasını turizmin büyümesi ve gelirlerin artırılmasında bir araç; pazarlanması gereken bir meta olarak gören uygulamaların, yeni işlev ve hizmet yapılarının sektörün hizmetine kazandırılması kaygısıyla baştan tamamlanma kararı verilmiş, gereğinden fazla bütünlenmiş, estetiği ve otantikliğini yitiren örnekler yaratmış olabileceği değerlendirilmektedir. Oysa yüzyılları aşan tarihsel serüvenin gösterdiği, evrensel birikimin de öğrettiği gibi, bu yapıtlar insanlığın ortak malı iken, yenilenemez kaynak olmaları nedeniyle, koruma, geliştirme ve sürdürülebilirliklerini birlikte kurgulayan bir planlama modeli ile ele alınmaları gerekmektedir. Mali destek programları boyunca görev yapacak alanında uzman personelin dengeli müdahale kararları ile geri dönülemez olası hata ve aksaklıkların da önüne geçilebileceği düşünülmekte, bütünlemenin sınırları ve ölçeğinin belirlenmesinde ise bölge koruma kurulları ve üniversitelerden yardım alınabileceği, bu anlayışın da ulusal bir eğitim seferberliğiyle -temel düzeyde korumacılık ilke ve kuramları ile birlikte- yurt sathına yayılması gerektiği değerlendirilmektedir.

4.4. Kültürel Miras Alanındaki Diğer Faaliyetler

OKA, mali destekler ve diğer faaliyetlerini belirleyen sonuç odaklı programlarından (SOP) ilkini “doğa ve kültür turizminin geliştirilmesi” olarak belirlemiştir. Bu SOP doğrultusunda teknik ve fizibilite desteği programları gerçekleştirilmekte, doğa ve kültür mirasının korunmasına yönelik proje ve faaliyetlerin bir bölümü de bu programlardan yararlanabilmektedir. Özellikle fizibilite programları kapsamında korumacılık alanına hizmet edecek birçok kültür mirasının restorasyon projelerinin hazırlatıldığı, bu kaynağı kullanan projelerin de turizm mali destek programlarında desteklediği görülmektedir (OKA, 2016; OKA, 2022; OKA, 2023). Yine, bölge genelinde coğrafi işaret potansiyeli bulunan değerler belirlenerek, başvuru dosyaları hazırlanmakta, tanıtımları yapılmakta, somut olmayan kültür mirasının korunmasına yönelik bu çalışmalarla, bölge illerinin kısa zamanda ülke genelinde ön sıralara yükseldiği anlaşılmaktadır⁸.

Kültürel çeşitlilik, alt grupların geliştirilmesi ve desteklenmesi temalarında ise yeterince faaliyet gösterilemediği, bu olguda Yönetmeliğin çalışılacak platform ve alanlar üzerindeki kısıtlayıcı etkisinin rol oynadığı düşünülmektedir (RG, 2020). Kültür mirasının korunması ve geliştirilmesi, tarihi yapılar ve mimari miras kadar modern sanat ve yaşayan etkinlikleri içeren faaliyetler ile sürdürülebilirliğe yönelik çalışmaları da gerektirmektedir. Ajansın mali destek ve yıllık çalışma programlarında bu kapsamdaki faaliyetler yetersiz kalmakta, kültürel çeşitliliğin desteklenmesi ile modern sanat ve kültür faaliyetlerini içeren projelerin yaygınlaşmasına katkı sağlayacak eğitim, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve küçük ölçekli altyapının iyileştirilmesine yönelik teklif çağrılarının kurgulanması gerekmektedir. Bölgede yaşam kalitesinin yükseltilmesine de katkı sağlayacak bu çalışmaların, göçten, sürdürülebilir ekonomik yapının inşa edilmesine, ziyaretçi sayısından eğitime birçok alanda olumlu etkilerinin bulunduğu ve kalkınmada kritik önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

“Danışmend Hanedanı’nın Başkenti Niksar”, “Balıca Mağarası Doğa Parkı” ve “Kızılırmak Deltası”nın UNESCO Dünya Mirası geçici listesi için, Tokat’ın da UNESCO Yaratıcı Şehirler Ağı Gastronomi Temasına başvuru dosyalarının hazırlanması, duyurulması ve tanıtılmasında Kalkınma Ajansının anahtar rol üstlendiği bilinmekte, bu faaliyetlerin gerek bölge genelinde koruma ve sürdürülebilirlik gerekse de kültür ve alternatif turizm türlerinin geliştirilmesinde kritik önem taşıyan başarı öyküleri arasında bulunduğu söylenebilmektedir. Özellikle Yaratıcı Şehirler Ağı’na yapılan başvuru, kültürlerin sürekliliğine yapılan katkı ile öne çıkmakta, özel bir anlam taşımaktadır.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Kültür mirası; insanın, toplumun, toplumu yaratan alt kültür ve grupların özellikleri, süreklilik ve kimliklerinin bir parçası, geçmişin somut kanıtları ve tanıklarındır. Sağlıklı bir geleceğin anahtarı geçmişin ve yaşanan tarihsel serüvenin ellerindedir (Harman, 2021: 7). Bu tarihsel serüvenin en önemli tanıkları ve kanıtları ise kültür varlıkları ya da mirasıdır. Ancak geçmişe aidiyet üzerinden kurulacak bir gelecek tasarımı ile süreklilik sağlanabilecek, yüzyılları aşan bu tanıklığı doğru yorumlamak, tanık ve kanıtları da gerektiği gibi koruyup geliştirebilmekle toplumsal bellek diri tutulabilecektir. Geçmişin bilgi birikimi ve deneyimiyle geleceği şekillendiren, klasik ile modern buluşturan kültür mirasının; önemli bir bileşen ve girdi olarak, toplumların sosyokültürel altyapısı, yaşam kalitesi ve sürdürülebilir kentsel gelişmede stratejik rol üstlendiği kabul edilmektedir.

TR83 Düzey 2 Bölgesi’nin doğa ve kültür mirası; öykü, öykülerle bütünleşen kimlik ve nitelikleri ile önem taşımakta, sahip olunan bu mirasın geleceğe hak ettiği kalite ve asli özellikleriyle iletilmesi de bölge ve ülkenin markalaşma yolculuğunda bir kilometre taşı olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’nin imza koyduğu evrensel anlaşma ve sözleşmeler ile tüm

8 Bölge genelinde coğrafi işareti bulunan ürün sayısı 82’dir. Bu ürünlerden 48’inin tescili son 5 yılda gerçekleştirilmiştir (Türk Patent, 2024).

insanlığın ortak malı haline gelen dünya mirasına yapılacak katkı göz önüne alındığında ise bu miras, ulus ve bölge sakinleri adına gurur duyulması gereken bir ödev sorumluluğu kazandırmaktadır.

Çalışmada, evrensel yurttaşlık bilincinin gerek koşulları arasında yer alan ve bu sorumluluğun olmazsa olmazı niteliğindeki ortak ilke ve kuramlar, tarihsel süreçleriyle birlikte ele alınmış, bilinirliğinin artmasına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Yaşadığı dünya, çevresi ve ortak mirasa duyarlı, değerlerinden haz duyan, dengeli kullanım ve koruma kararlılığını bir yurttaşlık görevi olarak yaşamının her alanına uygulayan bireylerin yetiştirilmesi, kuşkusuz, kültür mirası alanındaki çalışmaların da ilk ve en önemli adımıdır. Bu bağlamda, doğa ve kültür mirasının korunması, sürdürülebilirliği, korumacılık yaklaşımlarının genel ilkeleri gibi başlıklarda kalkınma ajansları personeli başta olmak üzere tüm paydaş, aktör ve tarafların temel eğitimden geçirilmesi, projelerde görev alacak uzmanların restorasyon teknikleri, süreçleri, bütünleme uygulamaları gibi alanlarda bilgilendirilmesi, konunun bir yurttaşlık görevi, ilkyardım kadar bilinmesinin bir zorunluluk olduğu bilincinin yerleştirilmesi çalışmalarının bir plan dahilinde, aşamalı ve periyodik olarak yaşama geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansının kültür mirasının korunması alanındaki uygulamaları irdelenmiş, Türkiye'de benzer öncelik ile kurguya; ajans mali desteklerinde de önemli bir ağırlığa sahip turizm programları ve bu programlarda uygulanan projeler masaya yatırılmış, olası müdahale başlıkları belirlenmiştir. Teklif çağrısı ile gerçekleştirilen mali destek programlarının yürütülmesi, beklenen sonuçlar, hedefler ile projelerin uygulanabilirliği kadar kalkınma ajanslarının faaliyetleri, saygınlığı ve sürdürülebilirliği üzerinde de derin etkilere sahip bütçe olanakları ve ödeneklerin yeniden belirlenmesi, etkin ve etkili bir programın gerektirdiği düzeylere yükseltilmesi, bu bağlamdaki ilk öneridir. Yine, uygulamaların başarısını artırmak üzere; kalkınma ajanslarında, mühendis, şehir plancısı ve mimar unvanına sahip daha fazla uzman personel istihdam edilmesi ya da başvuru rehberlerinin tasarımından, bütçe revizyonuna, uygulama süreçlerinden gerçekleştirilen projelerin kurul onaylarının

izlenmesine kadar hemen tüm aşamalarda koruma bölge kurulu, mimarlık fakülteleri gibi kurumlardan uzman desteğinin alınmasının bir gereklilik olduğu gözler önüne serilmiştir. Diğer taraftan, mali destek programlarının ajansların kullandığı araçlardan yalnızca birisi olduğu ve kalkınma gündeminin çok boyutlu ve disiplinli yapısıyla birçok alanda derinlik ve özverili çalışmayı zorunlu kıldığı, teklif çağrılarının bu çalışmaları gölgelememesi gerektiği gerçeği bir kez daha anımsatılmıştır.

Yine, kalkınma ajanslarının mali destek programlarından beklediği sonuçlara çarpan etkisi yaratacak şekilde alandaki faaliyetlerini çeşitlendirmesi; UNESCO Dünya Mirası Listesi, Ramsar Alanları, UNESCO Yaratıcı Şehirler Ağı gibi tanıtım ve korumaya ilişkin başvuru ve platformlarda daha fazla görev alması; arkeopark niteliğindeki alanların belirlenerek, koruma kullanma dengesi içerisinde ziyaretçilere açılması; arkeolojik kazıların, kültürel çeşitlilik ve sanatsal etkinliklerin desteklenmesi; geleneksel zanaat, yöresel el sanatları, somut olmayan kültürel miras envanteri ile coğrafi işaret çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir.

Ulusal kalkınma planları, YHGP gibi üst ölçekli plan ve strateji belgelerinde de altı çizilen destinasyon yönetimi örgütlenmesini gerçekleştirmek; korumacılık ile turizmi ortak paydada buluşturmak; söz konusu bu belge ve planların hazırlanmasına altlık oluşturmak üzere, dünya mirası ve adayları ile özgün kültürel ve doğal miras değerlerinin alan yönetim planlarının hazırlanması; bölgesel düzeyde rota ve spot noktaları belirlenerek ulusal düzeydeki alan ve koridorlarla bütünleştirilmesi; uluslararası tematik rotalara bölgedeki değerlerin katılımına yönelik çalışmaların başlatılması ya da tamamlanması gerektiği düşünülmektedir. Tüm bu çalışmalar yürütülürken, genellikle ikinci plana itilen ya da görmezden gelinen turizm ve özellikle tescilli kültür varlıklarını içeren miras alanlarında taşıma kapasitelerinin belirlenmesi; yapı ve yapıtların sürdürülebilirliklerine yönelik diğer önlemlerin alınması; etki ve değerlendirme raporlarının, gerektiğinde yeni ve çağdaş işlevleri ile hizmet verebilmeleri için ziyaretçi yönetim planlarının hazırlanması ve uygulamaya konulması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bilgilendirme

Çatışma Beyanı

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Fon Desteği

Bu Çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk

Yazar tarafından Çalışmada kullanılan araç ve yöntemlerin Etik Kurul İzni gerektirmediği beyan edilmiştir.

Etik Beyanı

Yazar tarafından bu Çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulmuş; yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

Teşekkür

Yazar; düzeltme ve yazımda destek sağlayan DOKAP BKİ Uzmanı Sayın Serap İLGEN ile verilerin temin edilmesinde katkı sağlayarak çalışmayı destekleyen Orta Karadeniz Kalkınma Ajansına teşekkürlerini sunmaktadır.

Kaynakça

- Armağan, D. (2022). *Kültürel Mirasın Korunması Bağlamında Türkiye ve İtalyadaki Kolluk Kuvvetlerinin Görev ve Yetkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Arkeoloji Ana Bilim Dalı, Edirne.
- Asatekin, N. G. (2004). *Kültür ve Doğa Varlıklarımız Neyi, Niçin, Nasıl Korumalıyız?* Ankara: Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Aşan, D. (2022). 1972 Stockholm İnsan ve Çevre Konferansı. *Su ve Çevre Teknolojileri Dergisi*, Ağustos 2022 (169), 38-39.
- Avrami, E., and Mason, R. (2019). Mapping the Issue of Values. In E. Avrami, S. Macdonald, R. Mason, D. Myers (Eds.), *Values in Heritage Management: Emerging Approaches and Research Directions*, Los Angeles: Getty Publications, 9-33.
- Başlar, K. (2011). Kırkıncı Yılında Dünya Mirası Sözleşmesi (1972-2012). *Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi*, 7 (27), 25-52.
- CNN Türk (2015). “Restorasyonu Yapan Uzmanın Eleştirilere Yanıt”, <https://www.cnntrk.com/turkiye/restorasyonu-yapan-uzmandan-elistirilere-yanit>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Çatalbaş, F. ve Ecemiş Kılıç, S. (2021). Farklı Kentsel Paydaşların Kültürel Mirasın Korunması Kültür Turizmine İlişkin Görüşlerinin Üst Ölçekli Planlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi: İzmir Örneği. *Ege Coğrafya Dergisi*, 30(1), 167-186.
- Dedeşayır, H. (2010). *Tarihi ve Kültürel Mirasın Koruma Proje ve Uygulamalarını Özendirme Yarışması 2009*. İstanbul: ÇEKÜL Vakfı-Tarihi Kentler Birliği.
- Dzialek, J. and Murzyn-Kupisz, M. (2013). Cultural Heritage in Building and Enhancing Social Capital. *Journal of Cultural Heritage Management and Sustainable Development*, 3 (1), 35-54.
- Deniz, B. G. (2022). Kültürel Mirasın Korunması İçin Sürdürülebilir Miras Yönetimi: Türkiye Örneği. *Kent Akademisi*, 15 (3), 1204-1222.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2007). “Yeşilirmak Havzası Gelişim Projesi, Bölgesel Gelişme Ana Planı”, http://www.yesilirmak.org.tr/documents/yesilirmakhavzasigelisimprojesi/YHGP_BOLGESEL_GELISME_ANA_PLANI.pdf, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Ege, A. (2007). *Dünya ve Ülkemizden Örnekler ile UNESCO Dünya Mirası. UNESCO Özel Basımı*.
- Ersen, A. (2009). Mimari Korumada Otantiklik ve Bütünleme Sorunu. *Restorasyon ve Konservasyon Çalışmaları Dergisi*, 1, 8-15.
- Eşitti, B. (2017). Ani Harabelerinin Bölgesel Kalkınma Üzerindeki Etkileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 18 (40), 129-147.
- Habercim19 (2019). “En Çok Hattuşayı Tercih Ettiler”, <https://www.habercim19.com/kultur/en-cok-hattusaya-tercih-ettiler-h55424.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Harman, C. (2021). *Halkların Dünya Tarihi*. İstanbul: Yordam Kitap.
- ICOMOS (International Council on Monuments and Sites). (2011). “The Paris Declaration on Heritage as a Driver of Development”, <https://www.icomos.org.tr/?Sayfa=Icomostuzukleri&dil=tr> (Erişim tarihi: 03.09.2024).
- ICOMOS (International Council on Monuments and Sites). (2013). “Türkiye Mimari Mirası Koruma Bildirgesi”, http://www.icomos.org.tr/Dosyalar/ICOMOSTR_tr0784192001542192602.pdf, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- KB (T.C. Kalkınma Bakanlığı). (2018). *On Birinci Kalkınma Planı Turizm Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- KTB (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı). (2007). *Türkiye Turizm Stratejisi (2023)*. Ankara: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı.
- KTB (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı). (2022). “Konaklama İstatistikleri”, <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201120/konaklama-istatistikleri.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- KTB (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı). (2024a). “660 No’lu İlke Kararı”, <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263743/660-nolu-ilke-karari-tasinmaz-kultur-varliklerinin-gruplandirilmasi-bakim-ve-onarimlari.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- KTB (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı). (2024b). “Ulusal Yönetim Planları”, <https://kvmmg.ktb.gov.tr/TR-204384/ulusal-yonetim-planlari.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Lautso, K., Spiekermann, K., and Wegener, M. (2002). Modelling Policies for Urban Sustainability. *42nd Congress of the European Regional Science Association: From Industry to Advanced Services - Perspectives of European Metropolitan Regions*, August 27th - 31st, Dortmund: Econstor, 1-18.
- OKA (T.C. Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı). (2016). “Program Sonrası Denetim ve Değerlendirme Raporu-2010”, <https://www.oka.gov.tr/assets/upload/2010-altyapi-program-sonrasi-degerlendirme-raporu.pdf>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).

- OKA (T.C. Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı). (2022). "Program Sonrası Değerlendirme Raporu-2016", <https://www.oka.gov.tr/dokumanflipbook/2016-turizm-koa-program-sonrasi-degerlendirme-raporu/1364>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- OKA (T.C. Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı). (2023). "Program Sonrası Değerlendirme Raporu-2018", https://www.oka.gov.tr/assets/upload/dosyalar/2018-turizm-koa-program-sonrasi-degerlendirme-raporu_oka.pdf, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Orbaşlı, A. (2006). Tourism and the 'Islamic' Town: Social Change, Conservation And Tourism In Traditional Neighbourhoods. In R. Daher (Ed.), *Tourism In the Middle East: Continuity, Change and Transformation*. Channel View Publications, 161-187.
- Osmanoğlu, İ. (2019). Sürdürülebilir Planlama ve Kültürel Miras İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme Çerçevesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (97), 364-380.
- Özdemir, C. (2010). *Amasya Dariüşşifası ve Cerrah Sabuncuoğlu Şerefeddin*. Amasya: T.C. Amasya Valiliği Yayınları.
- RG (Resmi Gazete). (1956). 6831 Sayılı Orman Kanunu. 08.09.1956 tarih ve 9402 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6831&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (1982). 2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu. 16.03.1982 tarih ve 17635 sayılı T. C. Resmî Gazete, <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263595/2634-sayili-turizmi-tesvik-kanunu.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (1983a). 2863 Sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu. 23.07.1983 tarih ve 18113 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2863&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (1983b). Dünya Kültürel ve Doğal Mirasın Korunması Sözleşmesi. 14.02.1983 tarih ve 17959 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263665/dunya-kulturel-ve-dogal-mirasin-korunmasi-sozlesmesi.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (1985). 3213 Sayılı Maden Kanunu. 15.06.1985 tarih ve 18785 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3213&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (2004). 5226 Sayılı 5226 Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu ile Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. 27.07.2004 tarih ve 25535 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040727.htm> (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- RG (Resmi Gazete). (2020). Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. 14 Mart 2020 tarih ve 31068 sayılı T.C. Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200314-3.html>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- SBB (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı). (2024). "2024-2026 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi", <https://www.sbb.gov.tr/2024-2026-donemi-yatirim-genelgesi-ve-eki-yatirim-programi-hazirlama-rehberi>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Stone-Ideas (2018). "50 Years Ago: Dismantling And Relocating The Stone Temples of Abu Simbel", <https://www.stone-ideas.com/64942/stone-temples-of-abu-simbel>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Şahin, İ. (2004). *Türkiye'de Kentsel Koruma Politikalarının Gelişimine Yardımcı Bir Yöntem Denemesi, Örneklemeye: İstanbul Tarihi Yarımada*, Doktora Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, G. (2019). Cultural Heritage in Regional Plans: Regional Development Agencies 2014-2023 Plan Reports. *Social Sciences Studies Journal*, 5 (35), 2618-2636.
- Şimşek, M. (2014). *Ribatlardan Taşhanâ... Bir Yolculuk ve Restorasyon Öyküsü*. Amasya: T.C. Amasya Valiliği.
- Taylor, K. (2016). The Historic Urban Landscape Paradigm and Cities as Cultural Landscapes. Challenging Orthodoxy In Urban Conservation. *Landscape Research*, 41 (4), 471-480.
- Toköz Ö. D., and İpekoğlu, B. (2020). Anastelosis of Greco-Roman Temple Remains in Western Anatolia: Principles, Implementations and Assessment. *Conservation and Management of Archaeological Sites*, 22 (1-2), 1-37.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023). "Kültürel Miras İstatistikleri", <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kulturel-Miras-Istatistikleri-2022-49749>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).
- Türkoğlu, İ. (2020). Sürdürülebilir Kalkınmada Kültür Mirasının Yeri ve Önemi. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 10 (20), 117-143.

Türk Patent (Türk Patent ve Marka Kurumu). (2024). “İl Bazında Coğrafi İşaret Arayabilirsiniz”, <https://ci.turkpatent.gov.tr/cografi-isaretler/liste?il=05&tur=&urunGrubu=&adi=>, (Erişim tarihi:27.09.2024).

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). (2023). “States Parties”, <https://whc.unesco.org/en/statesparties/>, (Erişim tarihi: 25.04.2024).

WCED (World Commission on Environment and Development). (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.

Zoğal, V. ve Emekli, G. (2017). Yaratıcı Turizme Kavramsal ve Coğrafi Bir Yaklaşım. *Ege Coğrafya Dergisi*, 26 (1), 21-34.

Zor, Ö. A. (2019). *Kültürel Mirasın Turizm Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE GIDA GÜVENCESİ

CLIMATE CHANGE AND FOOD SECURITY

Hüsnü Şahan GÜRAN¹
ORCID: 0000-0002-6674-5510

Öz

Milyonlarca insanın açlık çektiği veya açlık riskiyle karşı karşıya olduğu günümüz dünyasında, iklim değişikliği küresel tarımı ve gıda üretimini etkileyen önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Gıda erişiminin giderek zorlaşması, gıda güvencesizliği, iklim değişikliği gibi etkenler gelecekte küresel insani krizlerin ortaya çıkması olasılığını artırmaktadır. Bu çalışmada, güncel literatür ışığında iklim değişikliğinin gıda güvencesi üzerindeki etkileri ve sonuçları ile ilgili genel bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İklim Değişikliği, Gıda Güvencesi, Tarım

Abstract

In today's world, where millions of people are suffering from hunger or are at risk of starvation, climate change is recognized as a major problem affecting global agriculture and food production. The increasing difficulty of accessing food, food insecurity and climate change are factors that heighten the likelihood of global humanitarian crises in the future. This study aims to provide a general assesment of the impacts and consequences of climate change on food security in the light of current literature.

Keywords: Climate Change, Food Security, Agriculture

1 Prof. Dr., Dicle Üniversitesi Veteriner Fakültesi Besin/Gıda Hijyeni ve Teknolojisi Bölümü, sahanguran@yahoo.com

Giriş

Orta-varyans projeksiyonlarına göre dünya nüfusunun 2050 yılına kadar 9,7 milyara ulaşacağı ve nüfus artışının yarısından fazlasının Sahraaltı Afrika ülkelerinde gerçekleşeceği öngörülmektedir (UN, 2019: 1-5). Özellikle, 2050 yılına kadar dünyadaki toplam nüfus artışının yarısından fazlasının Hindistan, Nijerya, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Pakistan, Etiyopya, Tanzanya, Amerika Birleşik Devletleri, Mısır ve Endonezya olmak üzere toplam 9 ülkede yoğunlaşması beklenmektedir (UN, 2019: 1-35). Birleşmiş Milletler'in 2022 yılı verilerine göre, 690 ila 738 milyon insanın açlık çektiği bir dünyada sürekli artan nüfusla birlikte ihtiyaç duyulan hayvansal ve bitkisel gıda maddelerinin temininde önümüzdeki yıllarda ciddi sorunlar yaşanacağı öngörülmektedir (FAO, 2023a: 1-195). Dünya nüfusunun yaklaşık dörtte birinden fazlasının (2,4 milyarın üzerinde insan) güvenilir, yeterli ve besleyici gıdaya erişiminin olmadığı tahmin edilmektedir (FAO, 2023b). Bu kapsamda bu çalışmada, bölgesel politikalar açısından kritik bir rol oynayan iklim değişikliğinin gıda güvenesi üzerine etkileri hakkında genel bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

1. Gıda Güvenesi

Günümüzde gıdaya erişememe ve gıda güvenesizliği, ülkelere göre farklılık göstermekte ve dünya genelinde önemli sorunlar arasında yer almaktadır. 2014-2016 yılları arasında yaklaşık 150 ülkeden toplanan veriler, dünyada her on kişiden birinin (yüzde 9,3) şiddetli gıda güvenesizliği ile ilişkili durumlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır (FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO, 2017: 1-27). Gıda güvenesizliği (food insecurity); aktif ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek ve normal bir gelişim gösterebilmek için gerekli olan, yeterli miktarda güvenli ve besleyici gıdaya sürekli erişimden yoksun kalma durumunu ifade eder (FAO, 2023b). İtalya'nın Roma şehrinde 1996 yılında düzenlenen Dünya Gıda Zirvesi'nde gıda güvenesi (food security); "bütün insanların her zaman aktif ve sağlıklı bir yaşam için gerekli olan besin ihtiyaçlarını ve gıda önceliklerini karşılayabilmek amacıyla yeterli, sağlıklı, güvenilir ve

besleyici gıdaya fiziksel ve ekonomik bakımdan sürekli erişebilmesi" olarak tanımlanmıştır (FAO, 1996). Gıda güvenesi (food security) ve gıda güvenliği (food safety) birbirleriyle ilişkili ancak farklı kavramlar olup sıklıkla karıştırılmaktadır. Gıda güvenliği (food safety) kısaca gıdalarda oluşabilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik ve her türlü zararın yok edilmesi veya kontrol altına alınması için alınan önlemler olarak tanımlanır.

Gıda güvenesi, gıda güvenliğini de içine alan bir kavram olup dört temel unsurdan oluşur (FAO, 2008: 1-3):

- Gıdanın var olması (availability): Tüm insanlara her zaman yetecek düzeyde gıdanın varlığı,
- Gıdanın erişilebilir olması (accessibility): Ulusal veya uluslararası düzeyde yeterli miktarda gıda tedarik edilmesi, herkesin her zaman mevcut gıdaya fiziksel ve ekonomik olarak ulaşabilmesi,
- Gıdaya erişimin istikrarlı olması (stability): Sürdürülebilir gıda yönetimi ve üretimi,
- Gıdadan faydalanılması (utilization): Bireylerin yeterli enerji ve besin alması, vücudun çeşitli besin maddelerinden en iyi şekilde yararlanması, herkese yetmesi.

2. İklim Değişikliği

İklim, "yeryüzünün herhangi bir yerinde uzun yıllar boyunca yaşanan ya da gözlenen tüm hava koşullarının ortalama durumu" olarak tanımlanır. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'ne göre iklim değişikliği, "karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan değişiklikleri"; küresel iklim değişikliği ise "fosil yakıtların kullanımı, arazi kullanımı değişiklikleri, ormansızlaştırma ve sanayi süreçleri gibi insan etkinlikleriyle atmosfere salınan sera gazları birikimindeki hızlı artışın doğal sera etkisini kuvvetlendirmesi sonucunda yerkürenin

ortalama yüzey sıcaklıklarındaki artışı ve iklimde oluşan değişiklikleri” ifade eder (İKDB, 2024).

İklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik artan taahhütlere ve hedeflere rağmen yüzyılın sonunda 2,7°C'lik bir sıcaklık artışı beklenmektedir (UNEP, 2021: 1-112). Yirminci yüzyılda ortalama sıcaklıkların yaklaşık 0,6°C artmasıyla son bin yılın en güçlü ısınma eğilimi yaşanmış olup gelecekteki sıcaklık artışlarının, on yılda 0,1°C ile 2°C arasında değişeceği ve bu eğilimi açacağı öngörülmektedir (Dawson vd., 2016).

3. İklim Değişikliğinin Gıda Güvencesine Etkileri

İklim değişikliği; kasırgalar, kar fırtınaları, sıcak hava dalgaları, kuraklık gibi aşırı ve şiddetli hava olayları yoluyla gıda üretimini ve tedarikini etkileyerek gıda güvencesizliğine (food insecurity) neden olmaktadır (Agbogidi vd., 2011). İklim değişikliğine bağlı olarak ortalama sıcaklık ve yağış miktarındaki değişiklikler, tarım arazilerinin ekime ve meralara uygunluğunu ve deniz kaynaklarının verimliliğini etkileyebilmekte; zararlıların ve hastalıkların görülme sıklığını artırabilmekte; biyolojik çeşitliliğin azalması, yeraltı sularının tükenmesi ve deniz seviyesinin yükselmesi gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Schmidhuber ve Tubiello, 2007; Taylor vd., 2013). Örneğin, 1996-2003 yılları arasında Doğu Afrika'nın bazı bölgelerinde El Nino'nun neden olduğu yoğun yağışlar ve seller, ürün miktarında ve tarımsal verimde azalmaya yol açmıştır (Muluneh, 2021). Bu durum, iklim değişikliklerinin gıda üretimi ve arzı üzerinde doğrudan önemli düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İklim değişikliğinin küresel düzeyde, 2060 yılına kadar tahıl üretiminde yüzde 1 ila yüzde 7 oranında azalmaya ve 2050 yılına kadar ise başlıca ürünlerin ekili olduğu alanların yüzde 22'sinin olumsuz etkilenmesine neden olacağı öngörülmektedir (Campbell vd., 2011: 1-98). Projeksiyonlar, 2050 yılına kadar bazı ülkelerde ürün verimliliğinin yüzde 15 ila yüzde 30 arasında düşeceğini tahmin etmektedir (PMSEIC, 2010: 1-80). İklim değişikliğine bağlı etkiler nedeniyle gıda güvencesinin

sağlanamaması durumunda, 2080 yılına kadar 5 ila 170 milyon insanın daha açlık riskiyle karşı karşıya kalacağı beklenmektedir (Schmidhuber ve Tubiello, 2016). Cline (2007: 1-165) iklim değişikliğinin tarım üzerindeki etkilerini incelediği kapsamlı çalışmasında, 2080 yılına kadar potansiyel küresel tarımsal üretim çıktısının, karbon gübrelemesi yapıldığında yüzde 3,2; karbon gübrelemesi yapılmadığında ise yüzde 15,9 oranında azalacağını tahmin etmiştir. İklim değişikliğinin ve değişkenliğinin etkilerinin az gelişmiş ülkelerde ve özellikle bazı Afrika ülkelerinde ciddi sonuçlar doğuracağı; bu ülkelerde tarımsal üretimin 2030 yılına kadar yüzde 50'ye varan oranlarda azalacağı; ürün gelirlerinde ise 2100 yılına kadar yüzde 90 oranında düşüslere neden olacağı öngörülmektedir (Boko vd., 2007: 433-467). Özellikle, nüfusunun büyük bir kısmının geçimini yağmurla beslenen tarımdan sağlayan (Adhikari vd., 2015; Muchuru ve Nhamo, 2019) Sahraaltı Afrika ülkelerinde tarımsal üretimin, 2080 yılına kadar yüzde 8; Asya'da ise yüzde 4 oranında azalması beklenmektedir (Pickson ve Boateng, 2022).

Gıda üretim maliyetlerini artırarak yüksek tüketici fiyatlarına neden olan (Barrera ve Hertel, 2021; Dadzie vd., 2021) bu durum, çoğu az gelişmiş ülke ekonomilerinin gıda ithalatını finanse edemediği dikkate alındığında, gıdaya erişimin ciddi bir şekilde olumsuz etkileneceğini göstermektedir (Nathaniel vd., 2021). Üstelik, iklim değişikliğinin aşırı hava olaylarının sıklığını ve şiddetini artırarak (örneğin sel ve fırtına gibi) gıda maddelerinin tedarikinde (taşınması ve dağıtımı gibi) riskleri artıracığı ve bunun gıdaya erişimi daha da zorlaştıracığı öngörülmektedir (Firdaus vd., 2019).

İklim değişikliğine bağlı sıcaklık değişimleri, gıda üretimini ve tarımsal ekosistemleri bölgesel olarak farklı şekillerde etkilemektedir (Malhi vd., 2021). Örneğin, ılıman bölgelerde ılımlı ısınmanın ürün verimliliğine fayda sağlaması beklenirken, tropikal ve mevsimsel olarak kurak bölgelerde tahıl ürünleri üzerinde olumsuz etkileri beklenmektedir (Jägermeyr vd., 2021). Aynı zamanda sıcaklık artışları, ürünlerin gelişme ve olgunlaşma sürecini hızlandırarak verim ve randıman kayıplarına neden

olabilmektedir (Malhi vd., 2021). Avrupa'da 2003 yılında meydana gelen sıcak hava dalgasında, ürün verimliğinde ciddi düşüşler yaşanmış ve bu kaybın maliyetinin 13 milyar Avronun üzerinde olduğu bildirilmiştir (De Bono vd., 2004). Diğer taraftan ısı stresi ve sel olaylarının sıklığının artması, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki altyapıyı tahrip ederek insanların gıda ürünlerini satmak veya satın almak için pazarlara erişimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Her yıl, gıda ürünlerinin yüzde 40'ı bitki zararlıları ve hastalıklar nedeniyle kaybedilmekte olup bu durum hem verim hem de gelir kaybına neden olarak geçimlerini tarıma dayalı sağlayan yoksul bölgelerde ciddi sonuçlar doğurmaktadır (FAO, 2021: 32). İklim değişikliği bitki zararlıları ve patojenlerindeki yayılmayı artırarak, bu zararlılar için uygun koşullar yaratmakta; yeni alanlarda belirli bitki hastalıklarının devam etmesine ve ciddi ürün kayıplarının meydana gelmesine neden olmaktadır (Gullino vd., 2022). Örneğin, kırmızı palmye kurdu, güz kurdu, meyve sineği, çöl çekirgesi ve zümrüt dişbudak kurdu gibi zararlıların konakçı aralığının veya dağılım alanlarının genişlemesinde iklim değişikliğinin önemli bir role sahip olduğu bildirilmektedir (Gullinovd.,2022).Ayrıca,iklimdeğişikliğinin tarımsal ve doğal ekosistemlerde patojen mikroorganizmaların gelişimini etkileyerek yeni zararlılara ve patojenlere maruz kalma riskini artırması, bunun ise gelecekte ürün verimliliği ve randımanı üzerinde önemli sonuçlar doğurarak gıda güvencesizliğine neden olması beklenmektedir (Chakraborty ve Newton, 2011; Parikka vd., 2012; Delgado-Baquerizo vd., 2020; Fisher vd., 2020; Ristaino vd., 2021; Gullino vd., 2022). Küresel ısınmanın toprak kaynaklı birçok bitki patojeninin sayısını artıracığı ve bunun özellikle ürün verimini etkileyeceği tahmin edilmektedir (Delgado-Baquerizo vd., 2020; Raza ve Beber, 2022). Yüksek sıcaklıkların, yüksek adaptasyon ve öldürücülüğe sahip yeni patojen türlerinin gelişmesine neden olabileceği bildirilmektedir (Velásquez vd., 2018; Fisher vd., 2020). Örneğin, küresel ısınma, serin ve nemli koşulları tercih eden ve buğdayda hafif şiddette hastalıklara neden olan *Fusarium culmorum* prevalansında azalmalara

neden olurken sıcak koşulları tercih eden ve daha agresif özellik gösteren *Fusarium graminearum* prevalansında artışlara neden olmakta; benzer şekilde, *Puccinia striiformis*'in daha agresif ve sıcaklığa toleranslı yeni türlerinin Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Avrupada daha fazla buğday pas hastalığı salgınlarına yol açacağı tahmin edilmektedir (Parikka vd., 2012; Walter vd., 2016; Vidal vd., 2022).

Diğer taraftan yabani yenilebilir gıdalar (wild foods) besinsel ve fonksiyonel özelliklerinden dolayı tercih edilmekte olup özellikle kırsal alanda önemli bir gelir kaynağıdır (Borelli vd., 2020). Ancak, iklim değişikliği yabani gıdaların coğrafi dağılımını değiştirerek bulunabilirliklerini olumsuz etkilemekte ve bu gıdaların elde edilmesinde önemli düşüşlere yol açmaktadır (Powell vd., 2023). İklim değişikliği nedeniyle Sahraaltı Afrika'da incelenen 5.000 bitki türünün yüzde 81 ila yüzde 97'sinin habitatlarının azalacağı veya değişeceği düşünülmektedir (McClean vd., 2005; Muluneh, 2021). 2085 yılında ise habitatların yüzde 25 ila yüzde 42'sinin tamamen kaybolması beklenmektedir (McClean vd., 2005). Gelecek 40 yıl içinde birçok bitki türünün yabani akrabaları tehdit altındaki türler kategorisine girecektir. Yabani bitki türlerinin hayatta kalma kabiliyetinin etkilenmesi, bu bitkilerin gıda ve ilaç olarak kullanımının da olumsuz yönde etkileneceğini göstermektedir. Yirminci yüzyılın başından bu yana, tarımsal ürünlerin genetik çeşitliliğinin yaklaşık yüzde 75'inin kaybolduğu bildirilmektedir (Khoury vd., 2022).

4. Türkiye'de İklim Değişikliği ve Gıda Güvenesi

Türkiye'nin de içinde bulunduğu Akdeniz Havzası'nda sıcaklık artışlarına bağlı olarak yağışların azalması, bu bölgedeki ülkeleri iklim değişikliğine karşı daha duyarlı hale getirmektedir (IPCC, 2007). Türkiye'de 2019 yılında ortalama sıcaklık değeri 14,7°C, 2020 yılında ise 14,9°C olarak ölçülmüş; bu değerlerin, 1981-2010 dönemi ortalaması olan 13,5°C'nin sırasıyla 1,2°C ve 1,4°C üzerinde olduğu rapor edilmiştir (MGM, 2020; MGM, 2021). Ülkede yağış rejiminin değişmesi, kar yağışı ve yağmurun daha seyrek ve daha şiddetli görülmesi, su kaynaklarının

bilinçsiz ve aşırı kullanımı nedeniyle yeraltı sularının azalması gibi etmenler, Türkiye'yi iklim değişikliğinin etkilerine karşı daha kırılgan hale getiren başlıca durumlar arasında yer almaktadır (Şen, 2022). İklim değişikliğinin etkisiyle meydana gelen meteorolojik afetler, ülkede tarımsal üretimi ve ürünleri doğrudan etkilemektedir. Son yıllarda fırtına, sel ve dolu gibi meteorolojik olaylar tarımsal üretime etki eden önemli afetler arasında gösterilmektedir (Karaca vd., 2024).

Türkiye'nin coğrafi konumu; tüketim miktarı ve alışkanlıkları ile iklim değişikliği gibi faktörlerin, mevcut su kaynaklarının önemli ölçüde etkilenmesine yol açacağı değerlendirilmekte ve gelecekte yaşanabilecek ciddi su sıkıntısının, tarımsal üretimin olumsuz etkilenmesine neden olacağına dikkat çekilmektedir (Kapluhan, 2013). Tüm bunlar, ülkedeki gıda çeşitliliği, gıda maliyetleri, güvenli gıda ve gıdaya erişim gibi konuları olumsuz etkileyerek gelecekte önemli gıda güvenesi sorunlarına yol açabileceğini göstermektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

İklim değişikliğinin olumsuz etkilerine genel olarak bakıldığında, gıda güvenesine hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu görülmektedir. Ancak, iklim değişikliğinin etkilerinin tam olarak neler olabileceğinin tahmin edilmesi ve ortaya koyulması mümkün olmamakla beraber iklim değişikliğinin gelecekte yol açacağı sonuçların da neler olacağı kesin olarak bilinmemektedir. İklim değişikliğine bağlı küresel ısınmanın öngörüldüğü gibi devam etmekte olduğu gerçeği, küresel ısınmanın önüne

geçmek için uygulanması gereken ulusal, bölgesel ve küresel önlem ve politikaların bir an önce hayata geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle, küresel ısınmanın azaltılmasına yönelik önlemler, biyoçeşitliliği koruma stratejileri ve yabani bitki kaynaklarının araştırılması gibi konular, iklim değişikliğinin olası olumsuz etkilerinin azaltılmasında ve/veya kontrol altına alınmasında ciddi katkılar sağlayacaktır.

Küresel düzeyde iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik uygulanan uluslararası projelerin yanı sıra, Türkiye'de de özellikle kuraklıkla mücadele ile ilgili bazı çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmaların öncelikli amacı, tarım sektörünün adaptasyon kabiliyetini artırarak gıda üretimini ve sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Türkiye'de tarımsal faaliyetlerin önemi düşünüldüğünde üretim, tüketim ve ticaret bakımından ciddi olumsuzlukların oluşmaması için gerekli önlemlerin öncelikli olarak ele alınması gerektiği görülmektedir.

Mevcut politika ve planların, üreticileri sahada destekleyecek ve motive edecek şekilde uygulanması ve bu politikaların ülke genelinde iklim değişikliğine uyum sağlama hedefleri doğrultusunda bütüncül bir yaklaşımla yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, bu alanda yapılacak çalışmaların teşvik edilmesi ve gerekli finansman olanaklarının sunulması yoluyla desteklenmesinin, gelecekte ülkede etkisini daha da fazla hissettirecek iklim değişikliği ile ilişkili kuraklık ve kuraklık sonucu oluşacak gıda güvenesi sorunlarının ortaya çıkışının geciktirilmesine ve etkilerinin azaltılmasına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bilgilendirme

Çatışma Beyanı

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Fon Desteği

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk

Yazar tarafından çalışmada kullanılan araç ve yöntemlerin Etik Kurul İzni gerektirmediği beyan edilmiştir.

Etik Beyanı

Yazar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu; yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

Kaynakça

- Adhikari, U., Nejadhashemi, A. P., and Woznicki, S. A. (2015). Climate Change and Eastern Africa: A Review of the Impact on Major Crops. *Food and Energy Security*, 4 (2), 110-132.
- Agbogidi, O. M. (2011). Global Climate Change: A Threat to Food Security and Environmental Conservation. *British Journal of Environment and Climate Change*, 1, 74-89.
- Barrera, E. L., and Hertel, T. (2021). Global Food Waste Across the Income Spectrum: Implications for Food Prices, Production and Resource Use. *Food Policy*, 98, 101874.
- Boko, M., Niang, I., Nyong, A., Vogel, C., Githeko, A., Medany, M., Osman-Elasha, B., Tabo, R., and Yanda, P. (2007). In M. L. Parry, O. F. Canziani, J. P. Palutikof, P. J. Van Der Linden, C. E. Hanson (Eds.), *Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Borelli, T., Hunter, D., Powell, B., Ulian, T., Mattana, E., Termote, C., Pawera, L., Beltrame, D., Penafiel D., Tan, A., Taylor, M., and Engels, J. (2020). Born to Eat Wild: An Integrated Conservation Approach to Secure Wild Food Plants for Food Security and Nutrition. *Plants*, 9 (10), 1299.
- Campbell, B., Mann, W., and Meléndez-Ortiz, R. (2011). "Agriculture and Climate Change: A Scoping Report", <https://climatefocus.com/wp-content/uploads/2022/06/Agriculture-and-Climate-Change-Scoping-Report.pdf>, (Erişim tarihi: 10.06.2024).
- Chakraborty, S., and Newton, A. C. (2011). Climate Change, Plant Diseases and Food Security: An Overview. *Plant Pathology*, 60 (1), 2-14.
- Cline, W. R. (2007). *Global Warming and Agriculture: Impact Estimates by Country*. Washington DC, USA: Peterson Institute for International Economics.
- Dadzie, S. K. N., Inkoom, E. W., Akaba, S., Annor-Frempong, F., and Afful, J. (2021). Sustainability Responses to Climate-smart Adaptation in Africa: Implication for Food Security Among Farm Households in the Central Region of Ghana. *African Journal of Economic and Management Studies*, 12 (2), 208-227.
- Dawson, T. P., Perryman, A. H., and Osborne, T. M. (2016). Modelling Impacts of Climate Change on Global Food Security. *Climate Change*, 134, 429-440.
- De Bono, A., Peduzzi, P., Kluser, S., and Giuliani, G. (2004). "Impacts of Summer 2003 Heat Wave in Europe, Environment Alert Bulletin", <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:32255>, (Erişim tarihi: 10.06.2024).
- Delgado-Baquerizo, M., Guerra, C. A., Cano-Díaz, C., Egidi, E., Wang, J. T., Eisenhauer, N., Singh, B. K., and Maestre, F. T. (2020). The Proportion of Soil-Borne Pathogens Increases with Warming at the Global Scale. *Nature Climate Change*, 10 (6), 550-554.
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (1996). "Report of the World Food Summit", <https://www.fao.org/4/w3548e/w3548e00.htm>, (Erişim tarihi: 20.06.2024).
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2008). "An Introduction to the Basic Concepts of Food Security", <https://www.fao.org/3/al936e/al936e.pdf>, (Erişim tarihi: 19.06.2024).
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2021). "Scientific Review of the Impact of Climate Change on Plant Pests", <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/bbcd04b0-89dd-45a8-9d7f-37818570a275/content>, (Erişim tarihi: 21.06.2024).
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2023a). "The State of Food Security and Nutrition in the World 2023", <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/8b27c570-2f8b-4350-8d5a-8e82432e6db7/content>, (Erişim tarihi: 13.06.2024).
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2023b). "Hunger and Food Security", <https://www.fao.org/hunger/en/>, (Erişim tarihi:19.06.2024).
- FAO, IFAD, UNICEF, WFP, and WHO. (2017). "The State of Food Security and Nutrition in the World 2017". Building Resilience for Peace and Food Security. Rome, FAO, https://allcatsrgrey.org.uk/wp/download/public_health/WFP-0000022419.pdf, (Erişim tarihi: 20.06.2024).
- Firdaus, R. R., Senevi Gunaratne, M., Rahmat, S. R., and Kamsi, N. S. (2019). Does Climate Change only Affect Food Availability? What Else Matters?. *Cogent Food and Agriculture*, 5 (1), 1707607.
- Fisher, M. C., Gurr, S. J., Cuomo, C. A., Blehert, D. S., Jin, H., Stukenbrock, E. H., and Cowen, L. E. (2020). Threats Posed by the Fungal Kingdom to Humans, Wildlife, and Agriculture. *MBio*, 11 (3), 1-17.
- Gullino, M. L., Albajes, R., Al-Jboory, I., Angelotti, F., Chakraborty, S., Garrett, K. A., Hurley, B.P., Juroszek, P., Lopian, R., Makkouk, K., Pan, X., Pugliese, M., and Stephenson, T. (2022). Climate Change and Pathways Used by Pests as Challenges to Plant Health in Agriculture and Forestry. *Sustainability*, 14 (19), 12421.

- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). (2007). "Climate Change 2007: Impacts, Adaptation and Vulnerability". Contribution of Working Group II to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/ar4_wg2_full_report.pdf, (Erişim tarihi: 25.08.2024).
- İKDB (İklim Değişikliği Başkanlığı). (2024). "Temel Kavramlar", <https://iklim.gov.tr/sss/temel-kavramlar>, (Erişim tarihi: 18.06.2024).
- Jägermeyr, J., Müller, C., Ruane, A. C., Elliott, J., Balkovic, J., Castillo, O., Faye, B., Foster, I., Folberth, C., Franke, J.A., Fuchs, K., Guarin, J. S., Heinke, J., Hoogenboom, G., Iizumi, T., Jain, A. K., Kelly, D., Khabarov, N., Lange, S., Lin, T. Z., Liu W., Mialyk, O., Minoli, S., Moyer, E. J., Okada, M., Phillips, M., Porter, C., Rabin, S. S., Scheer, C., Schneider, J. M., Schyns, J. F., Skalsky, R., Smerald, A., Stella, T., Stephens, H., Webber, H., Zabel, F., and Rosenzweig, C. (2021). Climate Impacts on Global Agriculture Emerge Earlier in New Generation of Climate and Crop Models. *Nature Food*, 2 (11), 873-885.
- Kapluhan, E. (2013). Türkiye'de Kuraklık ve Kuraklığın Tarıma Etkisi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 27, 487-510.
- Karaca, S., Koday, Z. ve Koday, S. (2024). Küresel Sıcaklık Artışının Doğal Afetler Üzerine Etkileri ve Ağrı. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (1), 95-131.
- Khoury, C. K., Brush, S., Costich, D. E., Curry, H. A., De Haan, S., Engels, J. M., Guarino, L., Hoban, S., Mercer, K. L., Miller, A. J., Nabhan, G. P., Perales, H. R., Richard, V., Riggins, C., and Thormann, I. (2022). Crop Genetic Erosion: Understanding and Responding to Loss of Crop Diversity. *New Phytologist*, 233 (1), 84-118.
- Malhi, G. S., Kaur, M., and Kaushik, P. (2021). Impact of Climate Change on Agriculture and Its Mitigation Strategies: A Review. *Sustainability*, 13 (3), 1318.
- McClean, C. J., Lovett, J. C., Küper, W., Hannah, L., Sommer, J. H., Barthlott, W., Termansen, M., Smith, G.F., Tokumine, S., and Taplin, J. R. (2005). African Plant Diversity and Climate Change. *Annals of the Missouri Botanical Garden*, 92 (2), 139-152.
- MGM (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Meteoroloji Genel Müdürlüğü). (2020). "2019 Yılı İklim Değerlendirmesi", <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2019-iklim-raporu.pdf>, (Erişim tarihi: 24.08.2024).
- MGM (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Meteoroloji Genel Müdürlüğü). (2021). "2020 Yılı İklim Değerlendirmesi", <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2020-iklim-raporu.pdf>, (Erişim tarihi: 26.08.2024).
- Muchuru, S., and Nhamo, G. (2019). A Review of Climate Change Adaptation Measures in the African Crop Sector. *Climate and Development*, 11 (10), 873-885.
- Muluneh, M. G. (2021). Impact of Climate Change on Biodiversity and Food Security: A Global Perspective-A Review Article. *Agriculture and Food Security*, 10 (1), 1-25.
- Nathaniel, S., Barua, S., Hussain, H., and Adeleye, N. (2021). The Determinants and Interrelationship of Carbon Emissions and Economic Growth in African Economies: Fresh Insights from Static and Dynamic Models. *Journal of Public Affairs*, 21 (1), 1-15.
- Parikka, P., Hakala, K., and Tiilikkala, K. (2012). Expected Shifts in Fusarium Species' Composition on Cereal Grain in Northern Europe due to Climatic Change. *Food Additives & Contaminants: Part A*, 29 (10), 1543-1555.
- Pickson, R. B., and Boateng, E. (2022). Climate Change: A Friend or Foe to Food Security in Africa? *Environment, Development and Sustainability*, 24 (3), 4387-4412.
- PMSEIC (Prime Minister's Science, Engineering and Innovation Council, Australia). (2010). "Australia and Food Security in a Changing World", https://www.chiefscientist.gov.au/sites/default/files/FoodSecurity_web.pdf, (Erişim tarihi: 17.06.2024).
- Powell, B., Bhatt, I. D., Mucioki, M., Rana, S., Rawat, S., and Kerr, R. B. (2023). The Need to Include Wild Foods in Climate Change Adaptation Strategies. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 63, 101302.
- Raza, M. M., and Bebbler, D. P. (2022). Climate Change and Plant Pathogens. *Current Opinion in Microbiology*, 70, 102233.
- Ristaino, J. B., Anderson, P. K., Bebbler, D. P., Brauman, K. A., Cunniffe, N. J., Fedoroff, N. V., Finegold, C., Garrett, K. A., Gilligan, C. A., Jones, C. M., and Martin, M. D. (2021). The Persistent Threat of Emerging Plant Disease Pandemics to Global Food Security. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118 (23), 1-9.
- Schmidhuber J., and Tubiello F. N. (2016). Food Security under Climate Change. *Nature Climate Change*, 6, 10-13.
- Schmidhuber, J., and Tubiello, F. N. (2007). Global Food Security under Climate Change. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104 (50), 19703-19708.
- Şen, Z. (2022). İklim değişikliği ve Türkiye. *Çevre Şehir ve İklim Dergisi*, 1 (1), 1-19.
- Taylor, R. G., Scanlon, B., Döll, P., Rodell, M., Van Beek, R., Wada, Y., Longuevergne, L., Leblanc, M., Famiglietti, J. S., Edmunds, M., and Konikow, L. (2013). Ground Water and Climate Change. *Nature Climate Change*, 3 (4), 322-329.

- UN (United Nations). (2019). "World Population Prospects 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/423)", Department of Economic and Social Affairs, Population Division, https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf, (Erişim tarihi: 22.06.2024).
- UNEP (United Nations Environment Program). (2021). "Emissions Gap Report 2021", <https://www.unep.org/resources/emissions-gap-report-2021>, (Erişim tarihi: 26.08.2024).
- Velásquez, A. C., Castroverde, C. D. M., and He, S. Y. (2018). Plant-pathogen Warfare Under Changing Climate Conditions. *Current Biology*, 28 (10), R619-R634.
- Vidal, T., Boixel, A.L., Maghrebi, E., Perronne, R., du Cheyron, P., Enjalbert, J., Leconte, M., and de Vallavieille-Pope, C. (2022). Success and Failure of Invasive Races of Plant Pathogens: The Case of *Puccinia Striiformis* f. sp. *tritici* in France. *Plant Pathology*, 71 (7), 1525-1536.
- Walter, S., Ali, S., Kemen, E., Nazari, K., Bahri, B.A., Enjalbert, J., Hansen, J.G., Brown, J.K., Sicheritz-Pontén, T., Jones, J., and de Vallavieille-Pope, C. (2016). Molecular Markers for Tracking the Origin and Worldwide Distribution of Invasive Strains of *Puccinia Striiformis*. *Ecology and Evolution*, 6 (9), 2790-2804.