

Sosyal Bilimler Akademi Dergisi

The Journal of
Social Sciences
Academy



SOSYAL BİLİMLER
— AKADEMİ DERGİSİ —



Yıl / Year : 2024 Kasım / November Cilt / Volume: 7 Sayı / Issue :2

E-ISSN: 2636-7599

sosyalbilimlerakademidergisi@gmail.com

21. YÜZYILDA DEVAM EDEN SOYKIRIM...

Değerli okurlar,

Gazze’de devam eden zulüm 1 yılı geçti.

Maalesef sayı olarak belirtiliyor artık kaybedilen canlar...

Maalesef sayı olarak belirtiyoruz zulmün devam ettiği zamanı... (Bitmeyen Zamanı)...

Ve maalesef,

Her ne kadar motivasyon denen bir kavramı unutmuş olsak da.....

Biz insanlık dünyası, biz akademi camiası bu ahval altında çalışmalarımızı devam ettiriyoruz...

Bu duygu ve düşüncelerle öz yurtlarında şehit olan kardeşlerimizi rahmet, minnet ve bin türlü mahcubiyetle anıyoruz.. Dileriz elinden dua ve boykottan başka bir şey gelmeyen biz Müslümanları affederler. Aynı şekilde dileriz elinde bu zulme dur deme fırsatı ve gücü olanlardan da hesabını sonuna kadar sorarlar...

Kalbimiz ve kendi çapımızdaki direnişimizle sizinleyiz Gazze, Refah ve Filistin....

Sevgili okurlarımız,

Sosyal Bilimler Akademi Dergisinin 2024 Kasım sayısı için dergimize gönderilen çalışmalardan yalnızca 3 adedini gerekli editör ve hakem süreçlerinden olumlu geçmesi sebebiyle yayımlanmış bulunuyoruz.

Bu vesile ile çalışmalarını sayımızda yer alan kıymetli yazarlarımızı tebrik ederiz. Çalışmaları değerlendiren editör kurulu ve hakem heyetimize de çok teşekkür ederiz.

2025 sayılarında görüşmek üzere diyoruz...

Editörler

İbrahim ÇEMBERLİTAŞ - Ali Ülvi ÖZBEY

EDİTÖR

Doç. Dr. Ali Ülvi ÖZBEY (Bitlis Eren Üniversitesi)

Doç. Dr. İbrahim ÇEMBERLİTAŞ (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

SEKRETERYA

Öğr. Gör. İskender HAKAN (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

ALAN EDİTÖRLERİ

Edebiyat

Doç. Dr. Abdulhakim TUĞLUK - Iğdır Üniversitesi

Sosyoloji

Prof. Dr. Adem PALABIYIK – Bitlis Eren Üniversitesi

Psikoloji

Dr. Mevlüt MARUFOĞLU - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Felsefe

Doç. Dr. Abdulrezak GÜLTEKİN - Bingöl Üniversitesi

Tarih

Dr. Öğr. Üyesi Davut ADLIĞ - Dicle Üniversitesi

Hukuk

Dr. Güven YARIMBATMAN – Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

İlahiyat

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZKAN – Dicle Üniversitesi

İşletme

Dr. Yahya MENDİ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

İktisat

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SİNAY - Iğdır Üniversitesi

Ekonometri

Dr. Çetin GÖRÜR - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Kamu Yönetimi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer TAYLAN – Dicle Üniversitesi

Turizm

Dr. Emre KARADUMAN – Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ali COŞKUN (Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Khaliq AHMAD (International Islamic University of Malaysia)

Prof. Dr. Ahmet TANYILDIZ (Dicle Üniversitesi)

Prof. Dr. Ömer KARA (Atatürk Üniversitesi)

Prof. Dr. Tologon Omoshev (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)

Prof. Dr. Olga Nosova (University of Kharkov Institute Banking Affairs) (Ukraine)

Prof. Dr. Tofiq Abdülhasanli (Azerbaijan State University of Economics)

Prof. Dr. Velieva Naila Tofik (Azerbaijan State University of Economics)

Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN (Mardin Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Gökhan DALYAN (Adıyaman Üniversitesi)

Prof. Dr. Ainur Nogayeva (Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi)

Prof. Dr. Rovshan Aliyev (Bakü State University)

Doç. Dr. Aliye Fatma MATARACI (International University of Sarajevo)

Doç. Dr. Selvira Draganović (International University of Sarajevo)

Doç. Dr. Mariya Kochkorbaeva (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)

Doç. Dr. Asiman Guliyev (Azerbaijan State University of Economics)

Doç. Dr. Samir HAMİDOV (Azerbaycan Devlet Diller Üniversitesi)

Doç. Dr. Tarana Khalilova (Azerbaijan State University of Economics)

Doç. Dr. Qurbanov Nüsrət (Azerbaijan State University of Economics)

Doç. Dr. Valida Mehdiyeva (Azerbaijan State University of Economics)

Doç. Dr. Yunus Emre AVCI (Siirt Üniversitesi)

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN (Siirt Üniversitesi)

Doç. Dr. Abdulhakim TUĞLUK (Iğdır Üniversitesi)

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ (Bartın Üniversitesi)

Doç. Dr. İbrahim ŞENGÜN (Dicle Üniversitesi)

Doç. Dr. Zakir ELÇİÇEK Dicle (Üniversitesi)

Doç. Dr. M.Ali TÜRKMENOĞLU (Muş Alparslan Üniversitesi)

Doç. Dr. Hakan HEMŞİNLİ (Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Hacı Yusuf GÜNGÖR (Iğdır Üniversitesi)

Dr Öğr. Üyesi Mehmet Emin KURT (Dicle Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TURGUT (Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Emir Feridun ÇALIŞKAN (Muş Alparslan Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Sadık ÇOBAN (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

Dr. Şahin Akberov (Azerbaijan State University of Economics)

Dr. Ogtay Guliyev (Azerbaijan State University of Economics)

Dr. Agil Mammadov(Azerbaijan State University of Economics)

Dr. Elşen Mammadov(Azerbaijan State University of Economics)

Dr. Matanat Amrahova(Azerbaijan State University of Economics)

BU SAYININ HAKEMLERİ

Dr. Süleyman Azad TUNÇER – Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Âdem ÖZDEMİR – Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hülya KESKİN – Mardin Artuklu Üniversitesi

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ – Bartın Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut GÜLER – Trakya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Miray ÖZDEN – Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

Prof. Dr. Gülderen ÇAVUŞ – Pamukkale Üniversitesi

Dr. Yahya MENDİ – Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

INDEX BİLGİSİ

ASOS
indeks



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Fikret BAYAT

Araştırma Makalesi / Research Article

**NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGISINA ETKİSİ:
MARDİN PROF. DR. AZİZ SANCAR HAVALİMANI ÖRNEĞİ**

THE IMPACT OF NEPOTISM ON PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF MARDİN PROF. DR. AZİZ
SANCAR AIRPORT

72-91

Mehmet CAN, Mehmet Emin KURT

Araştırma Makalesi / Research Article

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ COVID-19 SÜRECİNDEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: SİSTEMATİK BİR DERLEME (2020-2023)**

EXAMINING THE BURNOUT LEVELS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE
COVID-19 PROCESS: A SYSTEMATIC REVIEW (2020-2023)

92-103

Tayfun VARNALI

Araştırma Makalesi / Research Article

**KÜRESEL ŞEHİR PERFORMANSLARININ KARŞILAŞTIRMALI VE KAPSAMLI
İNCELENMESİ**

COMPARATIVE AND COMPREHENSIVE ANALYSIS OF GLOBAL CITY
PERFORMANCES

104-133

**NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGISINA ETKİSİ:
MARDİN PROF. DR. AZİZ SANCAR HAVALİMANI ÖRNEĞİ**

**THE IMPACT OF NEPOTISM ON PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF MARDIN PROF. DR. AZİZ
SANCAR AIRPORT**

Fikret BAYAT¹

Öz

Bu araştırma, kamu kurumlarında karşılaşılan nepotizm uygulamalarının, özellikle akrabalık ilişkilerinin, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan 220 katılımcının yanıtlarını içeren anket verileri kullanılmıştır. Elde edilen temel bulgular, örgüt içindeki akrabalık ilişkilerinin, nepotizmin, çalışanların örgütsel güven algısını ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini açıkça göstermektedir. Gerçekleştirilen demografik analizler, faktör analizleri ve regresyon analizleri, bu etkileşimlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar, örgüt içindeki nepotizmin, çalışanların güven duygusunu sarsarak örgütsel bağlılığı azalttığını belirtmektedir. Bu noktada, adil ve şeffaf bir çalışma ortamının önemine vurgu yaparak, kuruluşların bu tür uygulamalardan kaçınarak çalışanlar arasındaki güveni artırabileceğini ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven

Jel Kodları: M00, M10, M19

Abstract

This study aims to comprehensively examine the impact of nepotism practices, particularly kinship relations, on employees' levels of organizational trust and organizational commitment within public institutions. Survey data containing responses from 220 participants working in a public institution in the transportation sector were utilized for this research. The key findings indicate that kinship relations within the organization negatively affect employees' perception of organizational trust and organizational commitment by fostering nepotism. Demographic analyses, factor analyses, and regression analyses demonstrate that these interactions are statistically significant. The results suggest that nepotism within the organization undermines employees' sense of trust, consequently reducing organizational commitment. Emphasizing the importance of a fair and transparent work environment, the

¹ Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, E-posta: fikretbayat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1315-0118

Gönderim Tarihi: 02.07.2024

Yayına Kabul Tarihi: 29.09.2024

Yayın Tarihi: 26.11.2024

Atf: Bayat, F., (2024). Nepotizmin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık algısına etkisi: Mardin Prof. Dr. Aziz Sancar havalimanı örneği, *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 7 (2). 72-91

study highlights that organizations can enhance trust among employees and consequently strengthen organizational commitment by avoiding such practices.

Key Words: Nepotism, Organizational Commitment, Organizational Trust.

Jel Codes: M00, M10, M19

GİRİŞ

Nepotizm, bir organizasyon içindeki aile bağlantılarına dayalı olarak öncelik tanıma veya kayırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu olgu, iş dünyasında sıklıkla karşılaşılan ancak genellikle örgütsel bağlılık ve örgütsel güven gibi kilit faktörler üzerinde derinlemesine bir etkisi olduğu düşünülen kompleks bir konudur. Bu bağlamda, nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak, çalışanların iş yerine duydukları bağlılığı ve güveni değerlendirmek açısından büyük öneme sahiptir.

Öncelikle, nepotizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini değerlendirmek önemlidir. Literatürdeki birçok araştırma, nepotizmin çalışanların bağlılık düzeyini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sarıboğa, 2020). Aile dışındaki çalışanların kariyer gelişimine dair algıladıkları engeller, örgüt içinde yükselme olasılıkları konusunda belirsizlik ve adaletsizlik hissi, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olabilir. Ayrıca, Karacaoğlu'nun (2012) çalışması, nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucunu desteklemekte, bu durumun örgütsel bağlılığa olumsuz bir etki yapabileceğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, nepotizmin örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak da önemlidir. Örgütsel güven, bir çalışanın örgütüne duyduğu güvenin bir yansıması olarak değerlendirilir. Nepotizm, aile dışındaki çalışanların örgüt içindeki adil davranış ve fırsatlara olan güvenlerini sarsabilir. Bu durum, örgütsel güvenin zayıflamasına ve çalışanların liderlik ve yönetim tarafından adil bir şekilde muamele göreceğine dair şüphelerin artmasına neden olabilir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini daha yakından incelemektir. Literatürdeki var olan boşlukları doldurarak, çalışanların bu olgulara nasıl tepki verdiklerini ve bu durumların örgüt içindeki dinamikleri nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir katkı sunmayı hedeflemekteyiz. Bu araştırma, iş dünyasında liderlik ve yönetim pratiğine yönelik daha iyi bir anlayış sağlamak ve organizasyonların sürdürülebilir başarı için etkili stratejiler geliştirmelerine katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

1.1. Nepotizm

Nepotizm terimi, kelime anlamı olarak "akraba ve yakın arkadaşları kayırma" şeklinde ifade edilmekte olup, İngilizce'de "nephew (yeğen)" kelimesinden türetilmiştir (Kiechel, 1984, s. 143). Nepotizm, bireylerin aile fertlerine, akraba ve arkadaşlarına istihdam olanağı yaratmak için sahip oldukları mevki, otorite ve güçleri kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985, s.

57). Ayrıca, Padget ve Morris (2005, s. 34) nepotizmi, işe uygun personel seçiminde eş veya akrabalara öncelik vererek kayırmacılık olarak tanımlamışlardır. Nepotizm, özellikle aile bağı kuvvetli olan toplumlarda, önemli mevkilere gereken bilgi ve donanımına sahip kişilerin yerine, yakın akrabalara öncelik verme eğilimindedir (Bertrand ve Scholar, 2006, s. 78). Gelişmiş ülkelerde, büyük aile şirketlerinde de gözlemlenen bu eğilim, şirketlerin aile fertlerinin güdümünde olduğu yapıları ortaya çıkarmaktadır (Özler, vd., 2007, s. 438). Nepotizmin tarihçesi tarım ve hayvancılıkla başlamış olup, toplumların güvenliğini aile bağları sayesinde sağladığı dönemlere dayanmaktadır (Sirmen, 2006, s. 28). Örneğin, Osmanlı İmparatorluğu'nda, ilk dönemlerde liyakate önem verilirken sonraki dönemlerde yeteneksiz veliahtların tahta geçmesiyle nepotizmin etkisi artmıştır (Özler, vd., 2007, s. 438). Benzer şekilde, Orta Çağ Avrupa'sında Katolik Kilisesi'nde papaların akrabalarını kardinallik rütbesine ataması, nepotizmin tarih boyunca varlığını sürdürdüğüne işaret etmektedir (Allesina, 2011, s. 5638). Nepotizm, kayırmacılık (favoritizm), patronaj, kronizm ve klientalizm gibi kavramlarla bağlantılıdır. Kayırmacılık, patronaj ve klientalizm gibi kavramlar, nepotizmle benzer şekillerde bireyleri ya da grupları kayırmayı içermektedir (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 185). Kayırmacılık, herhangi birine hak gözetmeksizin kolaylık sağlama halini ifade eder. İşte bu noktada, nepotizm ile kayırmacılık kavramları içsel bir bağlam içerir, çünkü her ikisi de birey ya da grup lehine adaletsiz uygulamaları içermektedir (Erdem, 2010, s. 1).

Kronizm, uzun vadeli arkadaşlık anlamına gelir ve nepotizme benzer şekilde liyakate bakmaksızın yakın ilişkiler üzerine dayanır. İki kavram arasındaki temel fark, kronizmin genellikle arkadaşlık temellere dayanmasıdır (Khatri vd., 2006, s. 67). Patronaj, güç sahibi kişilerin, kendilerine yakın olanları önemli pozisyonlara atama eğilimini ifade eder. Nepotizmle benzerlik gösteren bu kavram, liyakati değil kişisel ilişkileri öne çıkarmaktadır (Feeney ve Kingsley, 2008, s. 165). Klientalizm, siyasi sistemlerdeki ilişkilere vurgu yapar ve genellikle kamu kaynaklarının belirli bir grup ya da bireyler arasında dağıtılmasını içerir. Nepotizm ve klientalizm arasındaki benzerlik, kayırmanın ve ayrıcalıklı durumların belirli bir grup insan arasında gerçekleşmesidir (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2003, s. 685).

Nepotizm üzerine yapılan çalışmalar, genellikle iş yerlerindeki etkilerini ve örgütsel dinamikleri incelemektedir. Ağaoğlu'nun (2021) çalışmasında, aile işletmelerinin profesyonel çalışanları istihdam etme zorunluluğu vurgulanmıştır. Altıntaş'ın (2021) araştırmasında, nepotizmin örgütsel sessizlik üzerinde olumsuz etkileri belirlenmiştir. Karaca'nın (2021) çalışması, nepotizm, kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerindeki etkilerini araştırarak, bu faktörlerin örgüt içi dinamikleri nasıl etkilediğini göstermiştir. Kocaman'ın (2021) çalışması, vakıf üniversitelerindeki nepotizmin işten ayrılma niyetini artırabileceğini öne sürmüştür. Yavuz'un (2021) araştırması ise iş görenlerin nepotizm algısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu faktörlerin üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, nepotizmin iş ortamlarındaki olumsuz etkilerine ve örgüt içi ilişkilere nasıl

müdahale edilebileceğine dair önemli bilgiler sağlamaktadır. Bu doğrultuda, nepotizmin anlaşılması ve yönetilmesi, örgütlerin daha adil, etkili ve sürdürülebilir olmalarına katkı sağlayabilir.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüte karşı duydukları bağlılık, örgüt içindeki kişisel tutumlarını yansıtan önemli bir özelliktir. Bu bağlılık, çalışanların örgüte yönelik davranışlarına doğrudan etki eder ve örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik sözleşmenin gücünü belirler (Önal, 2021, s. 37). Örgütsel bağlılık, bireyin kuruma karşı sorumluluk hissetmesi, örgüt ile bütünleşmesi ve amaçları benimsemesi ile yakından ilişkilidir (Usta ve Küçükaltan, 2012, s. 91). Bağlılık kavramı, toplum içinde duygusal bir ifade şekli olarak ortaya çıkar. Örneğin, memurun görevine, kölenin sahibine veya askerinin vatanını koruma amacına duyduğu sadakat, bağlılık durumunu yansıtabilir (Balay, 2000, s. 14). Örgütsel bağlılık ise çalışanın örgüte duyduğu aidiyet duygusunu ifade eder. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık genellikle örgütün amaçlarını içselleştirme, örgütün menfaatleri için ek gayret gösterme ve örgüt içindeki aidiyeti sürdürme isteği olarak tanımlanabilir (Boylu, vd., 2007, s. 58) (Fındık ve Eryeşil, 2012, s. 1251).

Örgütsel bağlılık, literatürde farklı boyutlarda incelenmiştir. Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2015, s. 255). Duygusal bağlılık, bireyin örgütüne tamamen duygusal bir bağlılık hissetmesini ifade eder. Çalışanlar, öz benlikleri doğrultusunda örgütlerine adanır ve güçlü bir örgüt kültürü, duygusal bağlılığı artırabilir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124). Duygusal bağlılık, örgüt ve çalışan arasındaki duygusal bağı ifade eder ve çalışanın örgütüne aidiyet hissetmesiyle güçlenir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütte devam etme isteğine odaklanır. Bu bağlılık, çalışanın örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetin etkisiyle şekillenir. Özellikle iş görenin sahip olduğu olanakları kaybetme korkusu ve örgüt içindeki statüsünü koruma arzusu devam bağlılığını etkileyebilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 11). Normatif bağlılık ise örgütte bulunmanın bir zorunluluk olarak algılanmasını içerir. Çalışanlar, örgütte sahip oldukları kazanımlar ve yatırımlar nedeniyle örgüte karşı içten gelen bir zorunluluk hissedebilirler (İmamoğlu, 2011, s. 20). Bu bağlılık türü, örgütün çalışanlar üzerinde oluşturduğu ahlaki sorumluluk hissine dayanır.

Örgütsel bağlılık, içsel ve dışsal ödüllerle de ilişkilidir. Dışsal ödüller, maaş gibi somut kazanımları içerirken, içsel ödüller örgütün değerlerini benimseme ve özümseme sürecini ifade eder (Balay, 2000, s. 23). Bu nedenle, çalışanların örgüte duyduğu bağlılık, örgüt tarafından sağlanan ödüllerin niteliğiyle de şekillenir. Çeşitli akademik araştırmaların sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın çalışanların iş performansı üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Efe, 2021). Yapılan bu çalışmalar, örgütsel bağlılığın çalışanların iş tatmini, güven ve duygusal liderlik gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öne çıkan akademik çalışma, çeşitli sektörlerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik sözleşme ihlali algısı ve iş performansı üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Temizkan ve Yılmaz'ın (2021) demir çelik sektöründeki çalışanlara odaklandığı çalışma,

demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri vurgulayarak, personellerin örgüte bağlılığının genel olarak, çalıştıkları ünitelere olan bağlılıklarından daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Güney ve Turan'ın (2021) çalışması, psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ele almış ve örgütsel güvenin bu etkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, çalışanların algıladığı sözleşme ihlali ile bağlılık ve güven arasındaki karmaşık ilişkiyi vurgulamaktadır. Boz vd.'nin (2021) Adana'daki 112 Acil Servis personellerini incelediği çalışma, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişkiler bulmuş, ancak regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin karmaşıklığını göstermektedir. Efe'nin (2021) konaklama işletmesi çalışanları üzerindeki araştırma, dönüştürücü liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu vurgular. Bu bulgular, liderlik yaklaşımlarının çalışanların duygusal bağlılığı ve tatmini üzerindeki kilit rolünü vurgulamaktadır. Çekmecelioğlu vd. (2021) çalışması, örgütsel bağlılık, yönetim desteği ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişkileri inceleyerek, yönetim desteğinin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisinin önemini vurgular. Bu sonuçlar, yönetim desteğinin çalışanların duygusal emek davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde kritik bir etkisi olduğunu göstermektedir.

1.3. Örgütsel Güven

Güven, bireyler arasındaki olumlu beklentilere dayalı bir psikolojik hassasiyeti ifade eder. Wech'e (2002) göre, bu, bir bireyin diğerine karşı olumlu bir beklenti içinde olması ve bu beklentiye duyarlılık göstermesi anlamına gelir. Güven, içinde samimi bir ilgiyi barındırarak duygusal bağlılığı temsil eder. Bireyler arasındaki ilişkilerin dinamiklerine bağlı olarak, güven doğal bir süreç içinde ortaya çıkabilir. Bu süreç, açık iletişim, algı, verimli ve üretken bir çalışma ortamına katkıda bulunarak güven iklimini oluşturur. Güven, etkili insan ilişkilerinde kritik bir unsur olarak değerlendirilir; ancak, düşük güven, bireyler arasındaki bilgi manipülasyonuna ve ilgili duyguların engellenmesine yol açabilir (Mishra ve Morrissey, 1990). Örgütsel güven, bir organizasyon içindeki çalışanların birbirlerine, yöneticilere ve örgüte duydukları güveni ifade eden önemli bir dinamiktir. Bu güven, çalışanların örgüt içindeki rollerine, görevlerine, deneyimlerine ve ilişkilerine dayanarak, diğer çalışanlarla ilgili olumlu beklentiler oluşturur (Huff ve Kelley, 2003). Örgütsel güven, özellikle amaç oluşturma, iş birliği geliştirme, takım ruhu oluşturma, liderlik ve performans değerlendirme gibi örgütsel süreçlerde kritik bir rol oynar (Shockley-Zalabak vd., 2000).

Örgütsel güven, çalışanların organizasyonlarına duydukları güveni ifade eden önemli bir kavramdır. Bu güven, çalışanlar arasında örgütlerinin taahhütlerine ve davranışlarına inanç duymalarını sağlamalarının yanı sıra, belirsiz veya riskli durumlarla karşılaştıklarında, örgütlerinin tutarlı

davranacaklarına olan inançlarını da sağlamaktadır. Örgütsel güven, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Örgütsel güven konusundaki açıklayıcı ve kabul görmüş modellerden biri Mayer ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre, örgütsel güven unsurları; yetenek, dürüstlük ve iyi niyet olarak üçe ayrılmıştır. Yapılan araştırmalara göre, örgütsel güvenin eksik olduğu durumlarda örgüte güvensizlik duyulmaktadır. Güvenin, ilişkilerin temelini oluşturarak iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir. Organizasyona duyulan güvenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, etkin kural ve düzenlemeler, iletişim sistemi, yetki devri, kararlara katılma konusunda etkin sistem oluşturma, eğitim sistemi ve etik değerlere önem verme gibi faktörlerin örgütlerde güven ortamının oluşmasına katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Asunakutlu, 2002).

Mishra ve Morrissey (1990), örgütsel güveni, çalışanın örgütün sağladığı destek algısı ve örgüt yöneticisinin doğruluğuna duyulan inanç olarak tanımlar. Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000) ise örgütsel güvenin tek boyutlu olmadığını vurgular, bu nedenle birçok uzmanın örgütsel güveni farklı boyutlarda ele aldığını belirtir. Bu çalışmada örgütsel güvenin üç ana boyutu incelenmektedir: örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışanlar arası güven. Çalışanların örgütü bir bütün olarak nasıl algıladığı, örgüte güven ile doğrudan ilintilidir. Bu güven düzeyi, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler ve yöneticileriyle olan etkileşimlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Omarov, 2009). Bu nedenle, çalışanların hem birbirlerine hem de yöneticilere güven duyması, örgüt içindeki tüm çalışanlar için kritiktir.

Örgütsel güvenin varlığı, verilen sözlerin tutulmasını sağlar ve şüphe ile belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır. Belirsizlikleri minimize etme, etkili iletişimi teşvik etme ve iş birliğini güçlendirme gibi işlemlere sahiptir. Yüksek örgütsel güven, çalışanları bireysel hedeflerden ziyade örgütsel hedeflere yönlendirme eğilimindedir ancak örgütsel güven hemen oluşturulamayan bir olgudur ve zaman içinde inşa edilmesi gereklidir. Yöneticilerin örgütsel güveni korumak için söylem ve eylemleri arasında tutarlılık sağlamaları önemlidir.

Örgütsel güven kişilerarası güven ve kişisel olmayan güven olmak üzere iki temel boyutta ele alınır. Çalışanlar, üst düzey rol modellerini izleyerek kişisel olmayan güven hakkında çıkarımlarda bulunurlar. Whitener ve diğerleri, yöneticilere duyulan güvenin artırılması için yöneticilerin sergileyebileceği davranışları analiz ederek bir model geliştirmiştir (Whitener vd., 1998). Bu davranışlar, "yönetimsel güvenilir davranışlar" olarak adlandırılır. Bu davranışlar arasında davranışlarda tutarlılık, dürüstlük, ilgilenme, etkili iletişim kurma, yetki devri ve bilgi paylaşımı gibi unsurları içermektedir. Bu davranışlar, çalışanların hem yöneticilere hem de örgüte güven duymalarını artırabilir ve böylece örgütsel performans, verimlilik ve iş tatmini gibi faktörlere olumlu katkıda bulunabilir. Örgütsel güvenin boyutları arasında çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere güven ve örgüte güven gibi kavramlar yer almaktadır. Çalışma arkadaşlarına güven, kişilerarası etkileşimlere dayalı güveni temsil ederken, yöneticilere güven ve örgüte güven, kişisel olmayan güveni temsil etmektedir. Bu

nedenle, örgütsel güvenin güçlendirilmesi, çalışma ortamında olumlu ilişkilerin ve etkileşimlerin teşvik edilmesiyle mümkündür.

1.4. Hipotez Geliştirme

Nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılan araştırmalar, genellikle negatif yönlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Nepotizm, bir organizasyon içinde aile üyelerine kayırma veya ayrıcalıklı davranma eğilimini ifade eder. Bu durum, diğer çalışanlar arasında adil olmayan bir işyeri ortamı yaratabilir ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Nepotizmin yaygın olduğu durumlarda, aile dışındaki çalışanların örgüt içinde kariyer basamaklarını yükseltme şanslarının düşük veya hiç olmadığı algısı, çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalmasına ve alternatif kariyer fırsatlarını değerlendirme eğilimlerinin artmasına neden olabilir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sariboğa, 2020). Karacaoğlu'nun (2012) aile işletmelerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucuna varılmıştır. Erdem ve diğerleri (2013) tarafından yapılan başka bir aile işletmeleri üzerine araştırmada da nepotizmin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi örgütsel bağlılık boyutlarıyla negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.

Nepotizmin örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkileri, bir çalışanın örgütüne olan güvenin temelini oluşturan kritik bir konudur. Örgütsel güven, çalışanların liderlik, yönetim ve genel olarak örgüt içindeki adalet ve şeffaflık konularındaki algılarını içerir. Nepotizmin bu güven dinamiklerine olası etkileri, özellikle aile dışındaki çalışanların adil davranışlar ve fırsatlar konusundaki güvenlerini sarsarak ortaya çıkabilir. Nepotizm, aile bağlantılarına dayalı olarak öncelik tanındığı bir ortamda, diğer çalışanların kariyer gelişiminde adil bir rekabet ortamı bulmalarını zorlaştırabilir. Bu durum, örgütsel güveni olumsuz etkileyebilir, çünkü çalışanlar liderlik ve yönetim tarafından adil bir muamele göreceğine dair güvenlerini sorgulamaya başlayabilirler. Ayrıca, iş yerindeki eşitsizlik hissi, örgütsel güvenin zayıflamasına ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını azaltmasına neden olabilir. Bu durum, özellikle açık iletişim, şeffaflık ve adil uygulamaların önemli olduğu iş ortamlarında, örgütsel güvenin kırılabilir bir yapısını ortaya çıkarabilir. Nepotizmin bu unsurları nasıl etkilediğini anlamak, liderlik stratejilerini geliştirmek ve örgüt içinde güveni artırmak için önemli bir adım olabilir. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında en önemli unsur, çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Özellikle örgütsel teori ve araştırmalarda önemli bir rol oynayan güven hem çalışanlar hem de örgütler için kritik bir öneme sahiptir. Güven, çalışanların yöneticilere, iş arkadaşlarına ve örgüt politikalarına olan inançlarını yansıtarak, iş ortamında pozitif bir atmosferin oluşturulmasına katkı sağlar (Taşkın ve Dilek, 2010). Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven, işletmelerde çalışanların davranışları üzerinde önemli

etkilere sahip olan iki önemli kavramdır. Bu iki faktör arasındaki ilişki, işletmelerin başarıları ve çalışanların memnuniyeti üzerinde önemli bir rol oynar. Türköz ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre, örgüt içinde örgütsel güven algısının yüksek olması, bireylerin bağlılık algılamaları üzerinde olumlu bir etkide bulunduğu görülmektedir. Bu durum, ortaya çıkan düşük örgütsel sinizm algısının, çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık davranışları sergilemelerine katkı sağladığını göstermektedir. Yani, çalışanların örgütlerine duydukları güvenin artması, bağlılık algılamalarını güçlendirmekte ve buna bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyini azaltarak daha olumlu bir iş davranışı ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın odak noktası, örgüt içindeki çalışanların algıladığı nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini anlamaktır. Çalışmanın temel amacı, örgüt içindeki çalışanların nepotizme yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini açıklığa kavuşturmadır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma, havalimanı çalışanlarının nepotizmi nasıl algıladıklarını anlamaya odaklanacaktır. Ardından, bu algılamaların örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenecektir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık düzeyini ifade eder ve bu bağlılık, çalışanların örgütlerine sadakat, işlerine duydukları tutku ve örgüt hedeflerine katılım şeklinde kendini gösterebilir. Nepotizmin bu bağlamda nasıl bir rol oynadığını anlamak, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yardımcı olacaktır. Ayrıca, çalışma örgütsel güven üzerindeki etkileri de inceleyecektir. Örgütsel güven, çalışanların örgütlerine ve yöneticilere duydukları güven düzeyini ifade eder. Nepotizmin örgütsel güveni nasıl etkilediğini anlamak, çalışanların örgütlerine ve yöneticilere olan güvenlerini şekillendirme mekanizmalarını ortaya koymada önemli bir rol oynayacaktır. Sonuç olarak, bu araştırma, örgüt içindeki nepotizmin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenine olan potansiyel etkilerini sistemli bir şekilde analiz ederek, örgütlerin daha etkili ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmalarına katkı sağlayacaktır.

2.2. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmanın uygulama alanı, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan personelleri kapsamaktadır. Veri toplama yöntemi olarak, katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilen anket uygulaması tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan bu kurumda, toplamda 235 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Hatalı anketler çalışmadan çıkartıldıktan sonra; toplamda 220 anket, çalışanların görüş ve düşüncelerini yansıtan değerli verilerle doldurulmuştur. Anketin içeriği, çalışanların anlayabileceği şekilde net bir dil kullanılarak oluşturulmuş ve bu soruların

iş görenler tarafından anketi doldururken samimiyetle cevaplandığı, düşünceleri ve tutumları yansıttığı düşünülmüştür. Bu sayede, elde edilen verilerin güvenilir ve anlamlı olması hedeflenmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği kamu kurumundaki çalışanların katılımıyla elde edilen sonuçlar, sektöre özgü bilgiler ve bakış açıları sunarak ilgili alandaki literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket, üç temel bölümden meydana gelmektedir. İlk bölüm, katılımcılara yöneltilen demografik sorular içermektedir, bu sorular aracılığıyla medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet, iş yerindeki çalışma süresi, yaş, çalışılan sektör, bölüm ve pozisyon gibi demografik özellikler belirlenmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların nepotizm algılarını değerlendirmek amacıyla Ford ve McLaughlin'in (1985) ölçeği temel alınarak oluşturulmuş 14 sorudan oluşan bir anket bulunmaktadır. Bu bölüm, terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma sürecinde nepotizm boyutlarını ölçmeyi hedeflemektedir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla Meyer vd. (1991) tarafından oluşturulan ve Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 18 sorudan oluşan bir örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Dördüncü bölümde Örgütsel Güven Ölçeği: Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilen ve İşcan ve Sayın (2010) tarafından kullanılan örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. 2 boyut ve 12 ifadeden oluşan sorular bulunmaktadır. Soruların cevaplanmasında 5'li Likert Tipi ölçek kullanılmıştır. "1- Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır.

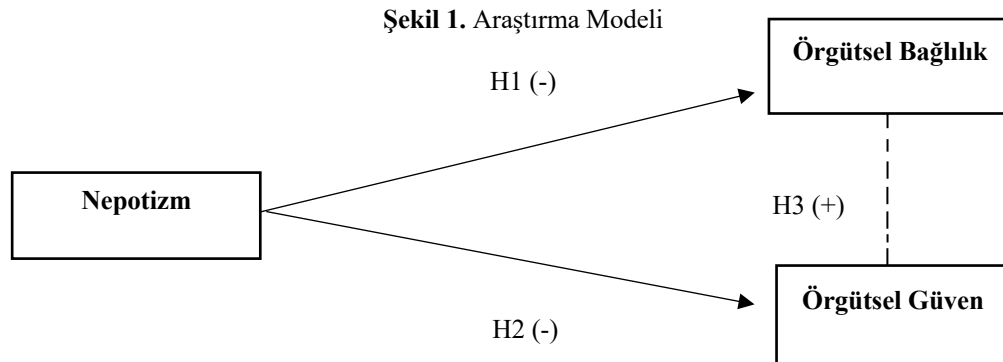
2.4. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerine olan olası etkisini incelemek amacıyla nepotizmin rolü ele alınmıştır. Çalışmanın temel hipotezleri şu şekildedir: Nepotizm algısı arttıkça, çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı, aynı zamanda örgütsel güven düzeylerinin de olumsuz etkilendiği öne sürülmektedir. Hipotezler:

H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.

H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler.

H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır



3. BULGULAR

Bu araştırma, ilk aşamada katılımcıların demografik özelliklerini değerlendirmek amacıyla çeşitli testler içermiştir. Bu testler, katılımcı grubunun homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu belirlemeyi hedeflemiştir. Daha sonra, kullanılan ölçeklerin analizi için çeşitli istatistiksel tekniklere başvurulmuştur. Ölçeklerin faktör analizi, ölçeklerin temel faktörlerini anlamak ve belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, ölçeklerin yapısal bütünlüğünü değerlendirme ve ölçülen kavramların anlamlı alt boyutlarını ortaya koyma noktasında önemli bilgiler sunmuştur. Ardından, ölçeklerin güvenilirliği iç tutarlık ölçütleri kullanılarak değerlendirilmiş ve ölçeklerin güvenilirliği belirlenmiştir. Korelasyon analizleri, araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkileri anlamak adına kullanılmış ve bu ilişkilerin gücü incelenmiştir. Son olarak, regresyon analizleri, nepotizm, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamak ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, araştırmanın temel hipotezlerini test etmek ve değişkenler arasındaki etkileşimleri belirlemek için kullanılmıştır. Araştırma hem teorik hem de pratik anlamda önemli sonuçlar elde etmeyi hedeflemiştir, bu sayede literatüre katkıda bulunarak daha geniş bir perspektife ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Sosyolojik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	165	75,0
	Kadın	55	25,0
Medeni Durumu	Evli	121	55,0
	Bekâr	99	45,0
Öğrenim Durumu	Lise	17	7,7
	Ön lisans	104	47,3
	Lisans	87	39,5
	Lisansüstü	12	5,5
Yaş	20-30	76	34,1
	31-40	99	44,4
	41+	45	20,2
Görev Yılı	0-10	79	35,4
	11-20	80	35,9
	21+	61	27,4

Tablo 1'de sunulan sosyolojik ve demografik özellikler, araştırmaya katılan bireylerin çeşitli karakteristiklerini detaylı bir şekilde yansıtmaktadır. Cinsiyet dağılımı açısından, katılımcıların %75 i erkek, %25 i ise kadındır; bu da araştırmaya cinsiyet açısından erkek yoğun bir çalışma ortamını temsil ettiğini göstermektedir. Medeni duruma odaklandığımızda, katılımcıların %55 inin evli olduğunu, %45 inin ise bekâr olduğunu görmekteyiz. Öğrenim düzeyine bakıldığında, çoğunluğun ön lisans düzeyinde eğitim aldığı (%47,3) ve bu eğitim profiline önemli bir çeşitlilik bulunduğu görülmektedir. Yaş

gruplarına göre incelendiğinde, katılımcıların %44,4'ü 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır. Görev yılına göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların %35,4'ü 0-10 yıl, %35,9'u 11-20 yıl ve %27,4'ü ise 21 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Bu durum, araştırmaya katılanların çalışma deneyimleri açısından geniş bir yelpazeye sahip olduğunu göstererek, elde edilen verilerin genel geçerliliğini ve uygulanabilirliğini artırmaktadır. Tablo 1, araştırmanın katılımcı grubunun heterojen bir yapıya sahip olduğunu vurgulayarak, elde edilen sonuçların daha geniş bir kontekste anlaşılabilir ve genelleştirilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliği (Cronbach Alpha) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değerleri

	Cronbach Alpha	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
Nepotizm	,707	,746
Örgütsel Bağlılık	,737	,778
Örgütsel Güven	,893	,901

Tablo 2 Cronbach Alpha ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testlerinin sonuçlarını sunmaktadır. Cronbach Alpha değerleri, iç tutarlılığı ölçerken, KMO testi verilerin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirir. Nepotizm ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.707, bu da iç tutarlılığın yeterli olduğunu gösterir. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin 0.737 değeri, iyi bir iç tutarlılığı işaret ederken, Örgütsel Güven ölçeğinin 0.893 değeri oldukça yüksek bir iç tutarlılığı ve güvenilirliği belirtir. KMO testinde ise Nepotizm için 0.746, Örgütsel Bağlılık için 0.778 ve Örgütsel Güven için 0.901 değerleri elde edilmiştir. Bu KMO değerleri, tüm ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğunu ve özellikle Örgütsel Güven ölçeğinin mükemmel bir uyum sağladığını gösterir.

Tablo 3. Değişkenlerin Normal Dağılım Değerleri

Değişkenler	Min	Max.	Average	Skewness	Kurtosis
Nepotizm	1,00	5,00	-1,438	-,157	-1,330
Örgütsel Bağlılık	1,00	5,00	4,105	,648	-1,284
Örgütsel Güven	1,00	5,00	4,495	,776	-1,366

Tablo 3'teki sonuçlara göre, Nepotizm değişkeninin çarpıklık (-0,157) ve basıklık (-1,330) değerleri, dağılımın normal dağılıma yakın olduğunu ve verilerin homojen şekilde dağıldığını gösterir. Örgütsel Bağlılık değişkeninin çarpıklık (0,648) değeri, dağılımın sağa çarpık olduğunu ve yüksek değerlerin yoğunlaştığını belirtir; basıklık (-1,284) değeri ise dağılımın düz olduğunu ifade eder. Örgütsel Güven değişkeni de benzer şekilde sağa çarpıklık (0,776) ve düz basıklık (-1,366) değerleriyle, dağılımın yüksek değerlere eğilim gösterdiğini ve uç noktaların az belirgin olduğunu gösterir. Genel olarak, tüm değişkenler normal dağılıma yakın olup, veri analizi için uygundur.

Tablo 4. Nepotizm Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Nepotizm	Nepotizm	14	0,176-0,785	56,676	0,707
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,758				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=929,645; df=91; p=,000				

Tablo 4, ölçeklerin faktör analizi sonuçlarını içermektedir ve bu analiz, ölçeklerin altında yatan temel faktörleri anlamak ve belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlgili ölçeğin adı "Nepotizm" olarak belirtilmiş ve toplamda 14 madde içermektedir. Faktör yükleri, her bir maddenin ölçülen faktöre ne kadar katkıda bulunduğunu ifade eder. Faktör yükleri, 0,176 ile 0,785 arasında değişmektedir, bu da maddelerin faktöre olan katkılarının farklılık gösterdiğini göstermektedir. Açıklanan varyans (%), faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir. Bu durumda, "Nepotizm" ölçeği için açıklanan varyans oranı %56,676'dır. Bu, faktör analizinin ölçek altındaki maddelerin genel varyansının büyük bir kısmını kapsadığını gösterir. Cronbach Alpha değeri, ölçeğin iç tutarlık ya da güvenilirliğini ölçen bir istatistik değeridir. "Nepotizm" ölçeği için Cronbach Alpha değeri 0,707 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin iç tutarlık açısından kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu gösterir. Genellikle, Cronbach Alpha değerleri 0,70'in üzerinde olduğunda ölçeğin güvenilirliği yeterli kabul edilir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri ise faktör analizi için kullanılan veri setinin uygunluğunu değerlendiren bir ölçüdür. Bu örnekte, KMO değeri 0,758 olarak belirlenmiştir. Genellikle, 0,60'ın üzerindeki bir KMO değeri, faktör analizinin geçerliliğini destekler. Ayrıca, Barlett küresellik testi de veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Bu testin p değeri (p=0,000) 0,05'ten küçük olduğu için faktör analizi yapmanın uygun olduğu sonucuna varılır.

Tablo 5. Örgütsel Güven Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Örgütsel Güven	Örgütsel Güven	12	0,143-0,590	75,949	0,893
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,811				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=1458,803; df=66; p=,000				

Tablo 5'teki "Örgütsel Güven" ölçeği için yapılan faktör analizi, ölçeğin 12 farklı faktör altında nasıl düzenlendiğini göstermektedir. Her bir faktör, örgütsel güven kavramını çeşitli perspektiflerden ele alarak detaylı bir inceleme sunmaktadır. Bu faktörlerin altında bulunan maddeler veya sorular, örgütsel güvenin farklı yönlerini ölçmeye yöneliktir. Faktör yükleri, her bir faktörün ölçülen maddeler üzerindeki etkisini ifade eder. Tablodaki faktör yükleri, 0,143 ile 0,590 arasında değişmektedir. Yüksek faktör yükleri, ilgili faktörlerin ölçülen maddeleri etkili bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir. Toplam

varyansın %75,949'unun açıklanması, ölçüm aracının faktörleri başarılı bir şekilde yansıttığını ve geniş bir kapsam sunabildiğini gösterir. Cronbach Alpha değerinin yüksekliği (0,893), ölçüm aracının iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlam olduğunu gösterir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri (0,811), veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, Barlett küresellik testinin sonuçları (ki-kare=1458,803; df=66; p=0,000) bu analizin geçerliliğini desteklemektedir. Bu kapsamlı analiz, "Örgütsel Güven" ölçeğinin güvenilir, geçerli ve çok yönlü bir araç olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	18	0,135-0,650	79,394	0,737
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,795				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=1458,803; df=60; p=,000				

Tablo 6'da ele alınan "Örgütsel Bağlılık" ölçeği, detaylı bir faktör analizi ile incelenmiştir, bu da örgütsel bağlılık kavramını çok yönlü bir şekilde anlamamıza olanak tanır. Toplamda 18 farklı faktör, örgütsel bağlılığın çeşitli boyutlarını temsil eder ve bu faktörlerin altında yer alan 18 madde veya soru, örgütsel bağlılığın farklı yönlerini ölçmeyi amaçlar. Faktör yükleri, her bir faktörün ölçülen maddeler üzerindeki etkisini gösteren değerlerdir. Tabloda belirtilen faktör yükleri 0,135 ile 0,650 arasında değişmektedir. Yüksek faktör yükleri, ilgili faktörlerin ölçülen maddeleri etkili bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir. Ölçüm aracının toplam varyansın %79,394'ünü açıklaması, faktörlerin ölçümleri başarılı bir şekilde yansıttığını ve geniş bir perspektif sunduğunu ortaya koyar. Bu durum, örgütsel bağlılık kavramının detaylı ve kapsamlı bir şekilde ölçüldüğünü gösterir. Cronbach Alpha değeri olan 0,737, ölçüm aracının iç tutarlılık güvenilirliğini değerlendirir. Bu değer, ölçüm aracının içsel tutarlılığının kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu gösterir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri 0,795 olarak belirlenmiştir, bu da kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Bu değer, faktör analizi için veri setinin uygunluğunu değerlendirmede önemli bir ölçüttür. Barlett küresellik testi sonuçları ki-kare=1458,803; df=60; p=0,000 olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlar, kullanılan modelin veri setine iyi uyduğunu ve faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Tablo 7. Nepotizm, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler	Nepotizm	Örgütsel Güven	Örgütsel Bağlılık
Nepotizm	1		
Örgütsel Güven	-,274 ,000	1	
Örgütsel Bağlılık	-,321 ,000	,427** ,000	1

Tablo 7 korelasyon analizi, örgüt içindeki temel değişkenler arasındaki ilişkileri anlamamıza önemli bir ışık tutuyor. Elde edilen sonuçlara göre, nepotizm ile örgütsel güven ve bağlılık arasında

belirgin ilişkiler gözlemlenmiştir. Nepotizm ile örgütsel güven arasındaki -0,274 korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında düşük bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Bu durum, örgüt içindeki ayrıcalıklı uygulamaların artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel güven düzeyinin azalabileceğine işaret ediyor. Ayrıca, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki -0,321 korelasyon katsayısı, çok zayıf bir negatif ilişkiyi ortaya koyuyor. Yani, nepotizmin artması, örgütsel bağlılığın zayıflama eğiliminde olduğuna işaret ediyor. Bu durum, çalışanların örgütlerine olan bağlılığının, örgüt içindeki adil davranışlarla doğrudan ilişkili olabileceğini gösterir. Öte yandan, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki 0,427 korelasyon katsayısı, orta düzeyde pozitif bir ilişkiyi gösterir. Yani, örgütsel güvenin artmasıyla birlikte çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artma eğiliminde olduğu söylenebilir. Ayrıca, p değerinin 0,001 olarak belirlenmesi, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bu sonuçlar, özellikle örgüt yöneticileri için, ayrıcalıklı uygulamaların azaltılması ve örgütsel güvenin güçlendirilmesinin, çalışan bağlılığı ve örgüt içindeki genel atmosfer üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini vurgulamaktadır.

Tablo 8. Nepotizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,852	-0,274	0,150	0,303	-0,554	0,140	0,000

Tablo 8 analizlerin başında belirtilen sabit değer olan 4,852, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi olmadığında örgütsel güvenin beklenen değerini temsil eder. Bu durumda, diğer faktörler göz önüne alınmadığında örgütsel güven düzeyinin 4,852 olduğunu söyleyebiliriz. Nepotizmin regresyon katsayısı -0,274 olarak belirlenmiştir. Bu değer, nepotizmin artışıyla örgütsel güvenin ortalama olarak 0,274 birim azalma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, nepotizmin artması, örgütsel güven düzeyinde azalmaya yol açabilir. Belirleme katsayısı (R²) sadece %15 olduğundan, kullanılan bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğinin sadece küçük bir kısmını açıkladığını söyleyebiliriz. Bu durum, modelin örgütsel güveni açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R² ise 0,303'tür, yani bağımsız değişkenlerin modeldeki toplam değişkenliğinin %30,3'ünü açıkladığını gösterir. Bu oran, modelin genelde açıklama gücünü artırmak adına düzeltilmiş bir değeri temsil eder. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı (β) -0,554'tür. Bu, nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Burada, nepotizmin artmasıyla örgütsel güvenin negatif bir şekilde etkilendiğini gösteren güçlü bir negatif ilişki olduğunu belirtir. Standart hata (0,140), regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Bu düşük değer, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, nepotizmin örgütsel güveni açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, nepotizmin örgütsel güven üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda “H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Nepotizm Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,716	-,321	0,103	0,173	-0,421	0,040	0,000

Tablo 9 bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık için beklenen değer 4,716'dır. Yani, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi göz önüne alındığında, örgütsel bağlılığın beklenen değeri bu seviyededir. Nepotizmin regresyon katsayısı-0,321 olarak belirlenmiştir. Bu değer, nepotizmin artışıyla örgütsel bağlılığın ortalama olarak 0,321 birim azalma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, nepotizmin artması, örgütsel bağlılık düzeyinde azalmaya yol açabilir. Analizin toplam değişkenliği ifade eden R² değeri 0,103'tür. Bu, kullanılan bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılığı açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R², her bir bağımsız değişkenin katkısını düzeltir ve 0,173 olarak belirlenmiştir. Bu değer, bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğinin %17,3'ünü açıkladığını gösterir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı -0,421'dir. Bu, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Nepotizmin artmasıyla örgütsel bağlılığın negatif bir şekilde etkilendiğini belirten güçlü bir negatif ilişki vurgulanır. Standart hata 0,040'tır, bu da regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Düşük bir standart hata, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, nepotizmin örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda "H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Güven Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,716	,427**	0,182	0,173	0,421	0,040	0,000

Tablo 10 da "Örgütsel Bağlılık" bağımlı değişkeni ile "Örgütsel Güven" bağımsız değişkeni arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Analizin sonuçlarına dayanarak yapılan yorum şu şekildedir: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık için belirlenen beklenen değer 4,716'dır. Bu değer, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın beklenen değerini temsil eder. "Örgütsel Güven" değişkeninin regresyon katsayısı 0,427** olarak belirlenmiştir. Bu değer, örgütsel güvenin artışıyla örgütsel bağlılığın ortalama olarak 0,427 birim artma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, örgütsel güvenin artması, örgütsel bağlılık düzeyinde artışa yol açabilir. Analizin toplam değişkenliği ifade eden R² değeri 0,182'dir. Bu değer, kullanılan bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılığı açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R², her bir bağımsız değişkenin katkısını düzeltir ve 0,173 olarak belirlenmiştir. Bu değer, bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğinin

%17,3'ünü açıkladığını gösterir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı (β) 0,421'dir. Bu değer, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Bu durumda, örgütsel güvenin artmasıyla örgütsel bağlılığın pozitif bir şekilde etkilendiğini belirten güçlü bir pozitif ilişki vurgulanır. Standart hata 0,040'tır, bu da regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Düşük bir standart hata, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda “H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ampirik analizler sonucunda elde edilen bulgular, sosyolojik ve demografik özellikler ile örgütsel dinamikler arasındaki karmaşık ilişkileri derinlemesine anlamamıza katkı sağlamaktadır. Bu analizler, özellikle cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş grupları ve görev yılı gibi faktörlerin örgütsel güven, bağlılık ve nepotizm algısı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Öncelikle, cinsiyet dağılımının araştırmaya dengeli bir temsil sağladığı gözlemlenmiştir. Bu, cinsiyet faktörünün analiz sonuçlarına eşit bir şekilde katkıda bulunduğunu ve genel sonuçların cinsiyete bağlı olarak çeşitlilik göstermediğini göstermektedir. Medeni durum analizi, evli ve bekar katılımcıların örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki farklı etkilerini ortaya koymaktadır. Bu durum, özellikle örgüt içindeki ilişkilerin ve aidiyetin, çalışanların medeni durumlarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Öğrenim düzeyine odaklanıldığında, lisans düzeyinde eğitim alan çoğunluğun olduğu ancak önemli bir çeşitlilik bulunduğu belirlenmiştir. Bu durum, örgüt içindeki farklı beceri setlerine ve deneyimlere sahip bireylerin örgütsel güven ve bağlılık üzerinde nasıl etkiler yaratabileceğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Yaş gruplarına göre yapılan analizler, özellikle 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel güven ve bağlılık düzeyindeki belirgin etkilerini ortaya koymaktadır. Bu yaş grubundaki bireylerin, örgüt içindeki süreçlere ve dinamiklere karşı nasıl bir duyarlılık gösterdiklerini anlamak, yönetim stratejileri açısından önemli bir bilgi sunmaktadır. Görev yılına göre yapılan analizler, çalışanların deneyim düzeylerinin örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki etkilerini göstermektedir. Özellikle 0-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süredir görev yapmış olan katılımcılar arasındaki farklılıkların incelenmesi, örgüt içindeki tecrübenin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyine nasıl yansıtıldığını açıklamamıza yardımcı olmaktadır.

Nepotizm, örgütsel güven ve bağlılık arasındaki kompleks ilişkilere odaklanan analizlerde önemli bir rol oynamaktadır. Elde edilen sonuçlar, nepotizmin artışıyla birlikte örgütsel güvenin ve bağlılığın azalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu durum, özellikle ayrıcalıklı uygulamaların çalışanların güvenini sarsabileceğini ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebileceğini vurgulamaktadır.

Örgütsel güven ve bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi inceleyen analizler, örgütsel güvenin artmasıyla birlikte çalışanların bağlılıklarının da artma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu durum, özellikle yönetim stratejilerinde örgütsel güvenin güçlendirilmesinin, çalışan bağlılığı ve genel örgüt atmosferi üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, yapılan analizler, örgütlerin iç dinamiklerini anlama ve yönetme süreçlerine yönelik önemli bir perspektif sunmaktadır. Çalışanların demografik özellikleri, örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki etkilerini değerlendirmek, örgütlerin daha etkili stratejiler geliştirmelerine ve çalışan memnuniyetini artırmalarına yardımcı olabilir. Nepotizm algısının ise örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, özellikle yöneticilerin adil uygulamalara odaklanması ve şeffaf bir liderlik anlayışı benimsemeleri gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, A. (2021). *Kobilerde Yönetim Sorunları ve Nepotizm*. Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Nonnative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allesina, S. (2011). "Measuring Nepotism Through Shared Last Names: the Case of Italian Academia". *PLoS one*, 6(8), 5638-5642.
- Altıntaş, T. (2021). *Algılanan Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bertrand, M., ve Scholar, A. (2006). "The Role of Family in Family Firms". *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 73-96.
- Brinkerhoff, D. W., ve Goldsmith, A. A. (2003). "How Citizens Participate in Macroeconomic Policy: International Experience and Implications for Poverty Reduction". *World Development*, 31(4), 685-701.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Çekmecelioglu, H. G., Altaş, S. S., ve Balkaş, J. (2021). "Yönetim Desteğinin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2885-2901.
- Efe, M. N. (2021). "Konaklama İşletmelerinde Dönüştürücü Liderliğin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 2092-2108.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). "Aile işletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Uludağ Journal of Economy & Society*, 32(2).
- Erdem, R. (2010). *Kayırmacılık/Ayrımcılık*. Erdem, R. (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. İstanbul: Beta Basım.
- Feeney, M. K., ve Kingsley, G. (2008). "The Rebirth of Patronage: Have We Come Full Circle?". *Public Integrity*, 10(2), 165-176.
- Ford, R., ve McLaughlin, F. (1985). "Nepotism"[Nepotizm]. *Personnel Journal*, 64(9), 57-61.
- Fındık, M., ve Eryeşil, K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *International Iron & Steel Symposium*. Karabük: International Iron & Steel Symposium.
- Güney, M., ve Turan, M. (2021). "Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 356-374.
- Huff, L. ve Kelley L. (2003). "Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study". *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İmamoğlu, G. (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki". *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Karaca, N. (2021). *Algılanan Nepotizm Kronizm ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K. (2012). "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Khatrı, N., Tsang, E. ve Begley, T. M. (2006). "Cronyism: A Cross-Cultural Analysis". *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75.
- Kiechel, W. (1984). "How to Relate to Nepotism". *Fortune*, 143-144.

- Kocaman, P. (2021). *Nepotizmin Örgütsel Çatışma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). "Trust in Employee/employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers". *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: Özel bir sektörde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önal, S. (2021). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bilgi Teknolojileri Bölümünde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2014). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 179-206.
- Özler, H., Özler, D. E., ve Gümüştekin, G. E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Padgett, M. Y., ve Morris, K. A. (2005). "Keeping It "All In the Family" Does Nepotism In the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary?". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 34-45.
- Saracel, N., ve Sarıboğa, M. (2020). "Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 1-27.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). "Organizational Trust: What it Means, Why it Matters". *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sirmen, N. (2006). "Önsöz: Namusun Arka Planı İçinde Harem ve Kuzenler" (Çev. Ş. Tekeli ve N. Sirmen). İstanbul: Metis Yayınları.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Temizkan, V., ve Yılmaz, K. (2021). "Demir-Çelik Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Kardemir Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1538-1552.
- Türköz, T., Mustafa P., ve Coşar, S. "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü." *Yönetim ve ekonomi Dergisi* 20.2 (2013): 285-302.

- Tunçbilek, M. M. ve Akkuş, A. (2017). Nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.
- Usta, I., ve Küçükaltan, D. (2012). "Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi:İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., ve Werner, J. M. (1998).” Managers as Initiators of Trust: an Exchange Relationship Framework for Understanding Trustworthy Behavior.” *Academy of Management Review*, 23, 513-530.
- Wech, B. A. (2002). “Trust Context, Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-member Exchange”. *Business & Society*, 41(3), 353-360.
- Yavuz, H. (2021). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi: Ankara’da Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Üniversitesi.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. (2015). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ COVID-19 SÜRECİNDEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SİSTEMATİK BİR DERLEME (2020-2023)

EXAMINING THE BURNOUT LEVELS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING
THE COVID-19 PROCESS: A SYSTEMATIC REVIEW (2020-2023)

Mehmet CAN¹

Mehmet Emin KURT²

Öz

Sağlık hizmetleri çalışanlarında görevleri gereği hizmet sunulurken meydana gelen birtakım duyarsızlaşmaları, duygusal açıdan kendini tükenmiş hissetmeleri ve bunun yanında çalışmada kişisel başarı ve yeterlilik duygularındaki azalmalar tükenmişlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma ile Covid-19 pandemi süreci ile sağlık çalışanlarında görülen tükenmişlik düzeylerini araştırmaya yönelik yapılan bilimsel çalışmaların sistematik olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada 2020-2023 yılları arasında yayımlanmış olan makaleler Google Scholar veri tabanından faydalanarak taratılmıştır. Tarama sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecindeki tükenmişlik düzeyleri kapsamında olan çalışmaların (sağlık çalışanları, Covid-19, Tükenmişlik düzeyi) anahtar kelimeleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmaya dahil etme kriterlerinde; çalışmanın araştırma makalesi olması, Türkçe olması, Türkiye örnekleme olması ve sağlık çalışanı perspektifinde olması kriterleri göz önünde tutulmuştur. Konu ile ilgili yapılan araştırma neticesinde; çalışma koşulları, sosyal destek, yaş ve deneyim ve pandemi döneminde çalışılan meslek grubu gibi faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin belirgin olduğu anlaşılmaktadır. Bu dönemde sağlık çalışanlarının tükenmişlik seviyeleri yükselmiş olup duyarsızlaşma ve duygusal tükenme gibi psikolojik etkiler belirginleşmiştir. Çalışmaların bulgularından elde edilen sonuçlar sağlıkçıların sosyal destek bağlamında idarecileri tarafından desteklenmesi gerektiğini belirlemekte olup medeni durumun da özellikle evli ve çocuk sahibi olmanın pandemi döneminde tükenmişlik düzeyini azaltıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmada doktor, hemşire ve ebelerin diğer sağlık çalışanlarına kıyasla süreçten daha fazla etkilendiği işaret edilmektedir. Sürecin yarattığı karmaşık ortamların, çalışma saatlerinin, sağlık çalışanlarının çevreleri tarafından desteklenmesi tükenmişliğe etki eden ortak faktörlerdir.

¹ Yük. Lisans Öğr., Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, eren-can211@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-2324-0027

² Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, memin.kurt@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7181-8681

Gönderim Tarihi: 12.07.2024

Yayına Kabul Tarihi: 11.11.2024

Yayın Tarihi: 26.11.2024

Atf: Can, M. ve Kurt, M. E (2024). Sağlık çalışanlarının covid-19 sürecindeki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: sistematik bir derleme (2020-2023). *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 7(2). 92-103

Pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının yaşadığı zorlukların anlaşılması ve destekleyici stratejilerin geliştirilmesi, bu alandaki stres ve tükenmişlik sorunlarını azaltma açısından kritik öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanı, Covid-19, Tükenmişlik düzeyi

Jel Kodları: I00, I12, J28

Abstract

Some depersonalization, emotional exhaustion, and a decrease in the employee's sense of personal success and competence that occur while providing services in line with their duties are seen as burnout in health care workers. This study aimed to systematically examine the scientific studies conducted to investigate the burnout levels seen in healthcare workers during the Covid-19 pandemic process. In the study, articles published between 2020 and 2023 were scanned using the Google Scholar database. The screening was conducted using the keywords of studies within the scope of burnout levels of healthcare professionals during the Covid-19 process (healthcare workers, Covid-19, Burnout level). In the research inclusion criteria; The criteria of the study being a research article, being in Turkish, having a Turkish sample and being from the perspective of a healthcare professional were taken into consideration. As a result of the research on the subject; It is understood that the effects of factors such as working conditions, social support, age and experience on burnout are significant. During this period, the burnout levels of healthcare professionals increased and psychological effects such as depersonalization and emotional exhaustion became evident. The results obtained from the findings of the studies indicate that healthcare professionals should be supported by their managers in the context of social support, and show that marital status, especially being married and having children, has a reducing effect on the level of burnout during the pandemic period. The research indicates that doctors, nurses and midwives are more affected by the process than other healthcare professionals. In the study, the complex environments created by the process, working hours, and the support of healthcare professionals from their environment are common factors that affect burnout. Understanding the difficulties experienced by healthcare professionals during the pandemic and developing supportive strategies is critical to reducing stress and burnout problems in this field.

Keywords: Healthcare worker, Covid-19, Burnout level

Jel Codes: I00, I12, J28

1.GİRİŞ

Dünyayı küresel ölçekte etkisi altına alan Covid-19 salgını bireyleri fiziksel açıdan etkilemekle beraber sosyal iletişim, psikolojik ve ekonomik bileşenleri de etkisi altına alan bulaşıcı bir hastalık olarak tanımlanmıştır (Baltacı & Coşar, 2020, s. 5). Toplumlara farklı derecede etkileyen pandemilerin çok güçlü negatif etkileri bulunuyor ancak güçlenme ya da travma sonrası büyüme ile değişim kavramı olarak da tanımlanabilen pozitif durumlar, toplumda yaşayan bireyler için fırsat oluşturabilmektedir (Karataş, 2020, s. 3). Pandemi sebebiyle binlerce insanın hayatını kaybettiği ya da hastanelerde zorlu bir tedavi süreci yaşadığı belirtilmektedir (Gürer & Gemlik, 2020, s. 2). Salgınlarla mücadele dönemlerinde hastalığa yakalanma olasılığını diğer bireylere oranla daha fazla yaşayan sağlık çalışanlarının, yoğun çalışma temposu ile güvensiz bir ortamda yetersiz imkanlarla çalışmaları, sağlık çalışanlarını ruhsal yönden ciddi olarak yıpratmaktadır (Kaya, 2020, s. 2).

Sağlık çalışanları, salgın hastalıklar ve olağanüstü durumlarda insanlığa hizmet ederek manevi hazza ulaşırken, hastalarının hastalıklarını gözlemleyip ilerlemesine tanık olduklarında ruh sağlıkları tehlikeye girmektedir. Salgınların kontrolünde hayati önem taşıyan sağlık çalışanlarının bu zorlu süreçleri yaşarken ruh sağlıklarının korunması sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşımaktadır (Özçelik & Avcı, 2022, s. 10).

Pandeminin meydan getirdiği sorunlar bütün topluma yansımıştır ancak stres faktörüne daha fazla maruz kalan sağlıkçıların, Covid pozitif hastalarla temas halinde olmak, hastalığı kendilerine veya yakın çevrelerine bulaştırma riski, ebeveyn olmak, damgalanma korkusu (Hendy vd., 2020, s. 4), karantinede kalma, izolasyon endişesi, tedavi süreçlerindeki birincil rolleri (Maunder vd., 2008, s. 2), enfekte kişi sayısının yükselmesi, salgınla ilgili haberler, öngörülemezlik ve rehberlerdeki bilgi değişiklikleri (Bell & Wade, 2021, s. 1), sektörde hizmet veren sağlık çalışanlarının salgın zamanlarında yaşadıkları zorluklar olarak ifade edilmektedir (Karagöz, 2022, s. 1). Covid-19 gibi global ölçekte olan bir krizle mücadele kapsamında, katlanarak artan sayıda vakanın teşhis ve tedavi süreçlerinde psikolojik ve fiziksel baskı altında hayati kararlar alınmasında en önemli görevleri üstlenen sağlık çalışanlarının, salgınla mücadelede birçok ülkede can kaybının en fazla yaşandığı meslek grubu olduğu ifade edilmektedir (Nesanır vd., 2022, s. 8).

Araştırmalar neticesinde, her 6 çalışandan birinde pandemi süreci ve sonrasında şiddetli stres semptomları gözlemlendiği ve karantina süresinin 10 günü aşması durumunda bir risk olarak travma sonrası stres bozukluğu olasılığının arttığı vurgulanmaktadır. Sağlık çalışanlarında görülen tutum ve duygu değişikliği ile tükenmişlik düzeyine olumsuz etki yaratan diğer bir faktör ise salgın döneminde bireylerin sergiledikleri sorumsuz davranışlar olarak belirtilmektedir (Yüncü & Yılan, 2020, s. 5-6). Salgın döneminin sağlık çalışanlarının üzerinde oluşturacağı etkilerden birisi de tükenmişliktir. Duygusal tükenme duygularındaki artış Maslach'a (1981) göre tükenmişliğin önemli bir yönüdür.

Türk sağlık sistemi, sağlık çalışanlarının büyük bir titizlikle çalıştığını ve salgın sürecinde çalışma sistemlerinin değiştiğini göstermektedir. Sağlık çalışanları bu süreçte alternatif sistemler ve yenilikçi yöntemler kullanmak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde uygulanmak zorunda kalınan yeni sistemler sağlık çalışanlarının olağan çalışma sistemi olmayıp; bu sürecin etkilerinin çalışanların hem mesleki hayat hem de kişisel yaşam boyutlarında hissedildiği ifade edilmiştir (Çetin vd., 2021, s. 3).

Türk Tabipleri Birliği'nin Altıncı Ay Değerlendirme Raporu'nda 273.000 Covid-19 tanısı konmuş hastanın 29.865'nin (%11.5) sağlık çalışanı olduğu belirtilmiştir. Aynı raporda 72 sağlık çalışanının hayatını kaybettiği ifade edilmiştir. Uluslararası Af Örgütü'nün Eylül 2020 tarihinde yayınladığı raporda pandemiden bu yana en az 7000 sağlık çalışanının hayatını kaybettiği ayrıca raporda Meksika'da 1320, ABD'de 1077, İngiltere'de 634, Hindistan'da 573 sağlık çalışanının pandemi nedeniyle yaşamını yitirdiği vurgulanmıştır. Raporda ölümlerin az bildirilmesi nedeniyle gerçek sayının ilgili makamlarca açıklanandan çok daha fazla olabileceği belirtilmiştir. Aynı raporda ülkemizde, Sağlık

Bakanlığı'nın 29 Nisan 2020 tarihinde açıkladığı verilerine göre salgına yakalanan sağlık çalışanı sayısı 7.428 kişi olduğu bildirilmiş olup; 1 milyon 100 bin sağlık çalışanı içerisinde hastalığa tutulma oranı %6.5 olarak belirtilmiştir (Yumru, 2020, s. 1).

Söz konusu veriler dikkate alındığında salgının, sağlık çalışanlarında toplam nüfusa oranla daha fazla tükenmişlik, hastalanma ve ölüme sebebiyet verdiği sonucuna ulaşılabilir.

2.GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmada pandeminin başlamış olduğu Nisan 2020 ile Aralık 2023 yılları içerisinde tükenmişlik ana başlığı ile konuya dair yayımlanmış olan makaleler Google Scholar akademik veri tabanından faydalanarak taratılmıştır. Çalışmada sadece Google Scholar akademik veri tabanının kullanılma sebebi, dahil etme kriterlerinde de belirtildiği üzere çalışmaların sadece Türkçe çalışmalar olması ile çalışmaların sadece Türkiye örneklemine sahip olmasıdır. Tarama sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecindeki tükenmişlik düzeyleri kapsamında olan çalışmalarına atfen (sağlık çalışanları, Covid-19, Tükenmişlik düzeyi) anahtar kelimeleri kullanılarak yapılmıştır. Tarama ile elde edilen tüm çalışmalar araştırmacı tarafından bağımsız bir şekilde gözden geçirilmiştir.

Tablo 1' de dahil etme kriterlerinde; çalışmanın araştırma makalesi özelliği taşıması, Türkçe olması, Türkiye örnekleme odağında ve sağlık çalışanı perspektifini içermesi kriterleri göz önünde tutulmuş olup araştırmaya yayın dili İngilizce ve diğer dilleri içeren çalışmalar ile yinelenen çalışmalar, tez, bildiri ya da poster olan çalışmalar dahil edilmemiştir.

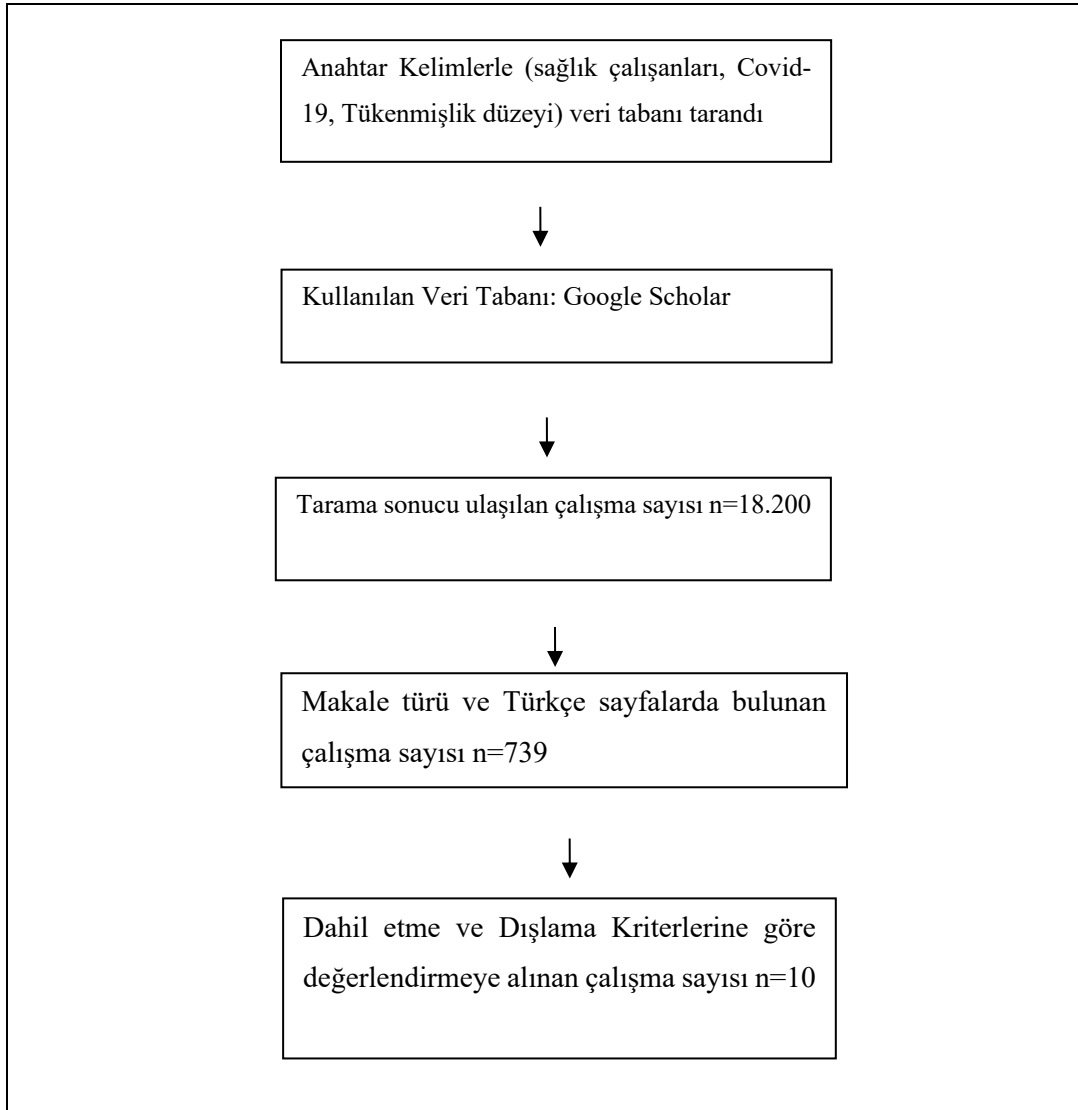
Tablo 1. Dahil Etme ve Dışlama Kriterleri

Dahil etme Kriterleri	Dışlama Kriterleri
Araştırma makalesi olması	Yayın dili İngilizce ve diğer diller olan çalışmalar
Yayınların Türkçe olması	Yinelenen çalışmalar
Çalışmaların Türkiye örnekleme olması	Tam metin olmayan çalışmalar
Sağlık çalışanı perspektifinde olması	Tez, bildiri ya da poster olan çalışmalar

Araştırma konusu kapsamında tüm türler içerisinde 18.200 çalışmaya ulaşıldı. Elde edilen bu çalışmalardan ise ancak konuyla ilgili olan araştırma makalesi türü ve Türkçe sayfalar olmak üzere 739 çalışmaya ulaşıldı ve son olarak bulunan 739 çalışma içerisinde ise “dahil edilme ve dışlama kriterlerine” göre araştırma kapsamında sadece 10 yayın incelemeye alınmıştır. Kriterleri karşılayan; 1 anket çalışması, 1 online anket çalışması, 2 tanımlayıcı ve kesitsel araştırma, 2 betimleyici araştırma, 1 nicel araştırma, 1 tanımlayıcı istatistik, 1 kolayda örneklem, 1 olasılıksız örneklem seçim yöntemi olmak üzere 10 çalışma dahil edilmiştir.

Çalışma Türkiye Örnekleme kapsamında olduğundan araştırma konusuyla ilgili farklı uluslarda yapılmış olan ve Türkçe olmayan çalışmalar literatür taramasına dahil edilmemiştir. Bulgulardan elde edilecek sonuçların tekrarlanmaması, çalışmanın kapsamlı ve konuya ilişkin bilgi çeşitliliğin daha derin olması göz önünde bulundurulduğundan yinelenen çalışmalar dikkate alınmamıştır. Çalışmada bilgi eksikliği, geçerlilik ve güvenilirlik gibi sorunlar meydana gelmemesi açısından tam metin olmayan, bildiri ya da poster olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir

Şekil 1.Sistemik Derleme Çalışma Süreci İşlem Basamakları



3.BULGULAR

Yapılan literatür taraması sonucunda, akademik veri tabanından yapılan araştırmaya göre dahil olma kriterlerine uyan 10 ulusal çalışma elde edilmiş olup çalışmaların özellikleri ve ayrıntılı bilgileri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Covid-19 Sürecindeki Tükenmişlik Düzeylerine Dair Ulusal Literatür

Yazar/lar	Yıl	Yöntem	Bulgu
Atalay,M., Çakırel, Y.	2022	Tanımlayıcı istatistik	Yapılan araştırmaya göre Covid-19 ile ilgili birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarının duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya daha yatkın olduğu, işsel tatmin ve iş tatmini düzeylerinin düştüğü sonucuna varılmıştır.
Özkahraman, E., Özay, M.E., Yağımlı, M.	2022	Kolayda Örnekleme	Araştırma neticesinde nöbet usulü çalışanlarda tükenmişliğin normal çalışanlara oranla yüksek olduğu ayrıca haftalık çalışma süresinin artışına paralel olarak tükenmişlik seviyesinin yükseldiği, hastalığa maruz kalan çalışanlarda tükenmişliğin daha fazla olduğu saptanmıştır.
Eryılmaz, İ., Uzunbacak, H., Akçakanat, H.	2022	Betimleyici araştırma	Araştırma sorusu çerçevesinde istatistiksel sonuçlara bakıldığı zaman, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin pandemi öncesi dönemle karşılaştırıldığında benzer olduğunun gözlemlendiği ve elde edilen sonuç ile salgın sürecinde sağlık çalışanlarının daha fazla tükenmiş olduğu iddiasını destekleyen ifadelerin aslında bir efsane olduğu düşüncesi vurgulanmıştır.
Türkili, S., Aslan, E., Acar, Ş.T.	2022	Online Anket Çalışması	Anketi Türkiye genelinde 618 sağlık çalışanı tamamlamıştır. Depresyon, anksiyete ve tükenmişlik seviyelerindeki artışa neden olan faktörlerin hastalığa maruz kalma, hastanede yatış, kişisel koruyucu ekipmanlara ulaşım sorunu, komplo teorileri, idarecilerce algılanan destek noksanlığı, sosyal destek eksikliği, sosyal damgalanma ile sosyal medya kullanımındaki artış olduğu vurgulanmıştır.
Edis, E.K., Keten, M.	2022	Tanımlayıcı ve Kesitsel Araştırma	Duygusal tükenmenin Covid-19 geçirenler ile Hemşire ve Ebelerde daha yüksek iken kişisel başarının aynı meslek grubunda anlamlı ölçüde azaldığı sonucuna varılmıştır.

Sağlık Çalışanlarının COVID-19 Sürecindeki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Sistematik Bir Derleme (2020-2023)

			Duyarsızlaşmanın nöbet usulü görev yapıp; çalışma süresi 0-4 yıl olanlar ile 20-29 yaş grubunda olanlarda anlamlı düzeyde yüksek olduğu ayrıca evli olmayanlar ile sadece gündüz mesai yapanlarda iş tatmini puanının manidar düzeyde yüksek olduğu tespitine ulaşılmıştır.
Acavut, G., Korkmaz, S.	2022	Tanımlayıcı ve Kesitsel Araştırma	Araştırma neticesinde, doktor, hemşire ve ebelerin Covid-19 ile ilişkili tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiş olup; pandemi birimlerindeki çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı ifade edilmiştir.
Arslan, Ü., Çağatay, A., Savaş Y.A.	2023	Betimleyici Araştırma	Yapılan araştırmada Sağlık çalışanları içerisinde pandemi polikliniğinde görev yapanlarda genel tükenmişliğin ılımlı düzeyde olup; ancak duygusal tükenmenin yüksek olduğu saptanmıştır. Evli olmayan ve çocuğu olmayan personeller ile göreve yeni başlayanların yardıma daha fazla ihtiyacı olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma ortamının yarıdan fazlası için tatmin edici düzeyde olmadığı tespitine ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma ile sağlık çalışanları içerisinde tükenmişlik ile Covid-19 endişesi arasında kayda değer bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Türk, A. R.	2022	Anket çalışması	3500 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, Covid-19 tespit edilmiş yakınları olan kişilerde hastalıkla bağlantılı tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiş olup, Covid-19 pozitif hastalarla doğrudan teması bulunanlarda algılanan iş stresi düzeyinin daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Yapılan çalışmayla sigara kullanımının yaşam tatmini düzeyi üzerinde önemli etkilerinin olduğu saptanmıştır. Koronavirüs bağlantılı stres ve tükenmişlik düzeyleri anlamlı olarak daha düşük olup; yaşam doyumları daha yüksek olan çalışanların algılanan iş stresi düzeyinin 7 ve daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır

Tarsuslu, S.	2023	Olasılıksız örneklem seçim yöntemi	Yapılan araştırmada, VUCA (Değişken (volatile), belirsiz (uncertain), karmaşık (complex) ve muğlak (ambiguous)) olarak tanımlanan ortamın özellikle Covid-19 pandemi döneminde etkisini daha fazla gösteren ve sağlık sektörü çalışanlarını yoğunlukla etkileyen çalışan stresi ve tükenmişlik üzerine etkileri tespit edilmiştir. Bu etkilerin üstesinden gelebilmek ve sağlık çalışanlarının VUCA olarak tanımlanan ortamda karşılaşacakları problemlerin stres ve tükenmişlikleri üzerine etkilerini asgari düzeye çekebilmek adına birtakım öneriler geliştirildiği belirtilmiştir.
Alakaş, E. Ö., Kağıtçı, S., Yılık, P.	2022	Nicel Araştırma Yöntemi	Yapılan çalışma kapsamında 172 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Bu çalışma ile görevi gereği çalışılan ortamdan kaynaklı sosyal destek faktörlerinin etkilerini açığa çıkarmak ve alana katkı sağlanması hedeflenmiştir. Pandemi sürecinde psikolojik açıdan en çok etkilenen meslek grubunun sağlık çalışanları olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonucu, Covid-19 pandemi sürecinde duygusal tükenme düzeyine olumlu etkisi olan faktörlerin, sağlık çalışanlarının sosyal destek bağlamında algılamış oldukları idareci desteği ile mesai arkadaşlarının desteği olduğu düşüncesini vurgulamaktadır.

3.1.Çalışmaların Genel Özellikleri

Değerlendirmeye alınan bütün çalışmalarda, Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerine etki eden faktörlerin saptanması amaçlanmıştır. İncelenen çalışmalarda, sağlık çalışanlarının iş-yaşam düzeylerinin belirgin şekilde negatif yönlü değiştiğinin salgın döneminde hastalığa yakalanma ihtimali en yüksek olan meslek grubu olduklarından sosyal yaşam, aile hayatı ve mental sağlık durumu bakımından tükenmişlik düzeyinin en yüksek olduğu meslek grubu içerisinde oldukları tespitine varılmıştır. İncelemeye alınan çalışmalar genel olarak sağlık çalışanlarının süreçteki tükenmişlik düzeylerini dört ana faktör altında incelemiştir. Bu faktörler:

- Sağlık tesisinde çalışılan birim ve görev yapılan meslek dalı
- Demografik farklılıklar (yaş, cinsiyet, medeni durum)
- Pandemi sürecinde oluşan karmaşık ortamlar
- Sosyal destek ve psikolojik etkenlerdir.

Bu dönemde özellikle salgınla mücadele kapsamında cephede bulunan sağlık çalışanlarının iş tatmini ve içsel tatmin düzeylerinin pandemiyle alakalı olmayan birimlerde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların yöntemleri incelendiğinde ağırlıklı olarak kesitsel, tanımlayıcı araştırma ve anket çalışmalarının kullanıldığı görülmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın bulguları, Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanlarının yaşadığı tükenmişlik ve duygusal tükenme konularında önemli bilgiler sunmaktadır. Bulgular, pandemi döneminin sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini çeşitli açılardan ele alarak hem ortak noktaları hem de çelişkili durumları ortaya koymaktadır.

Araştırma, Covid-19 ile ilgili birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarının duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya daha yatkın olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, pandemi sürecinin sağlık çalışanları üzerindeki psikolojik yükü artırdığını ve bu grubun içsel tatmin ve iş tatmini düzeylerinin düştüğünü ortaya koymaktadır. Tükenmişlik düzeyinin, nöbet usulü çalışma ve haftalık çalışma süresinin artışı ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu, uzun çalışma saatlerinin ve düzensiz çalışma düzenlerinin tükenmişliği artıran önemli faktörler olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, tükenmişliğin iş yükü ve çalışma koşullarıyla doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedir.

Konu ile ilgili yapılan bir çalışmada, pandemi dönemindeki tükenmişlik düzeyinin, pandemi öncesi dönemle benzer olduğu belirtilmektedir. Bu, pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının daha fazla tükenmiş olduğunu belirten çalışmaların tam olarak gerçeği yansıtmayabileceği düşüncesini vurgulamaktadır. Ancak, çalışmadan elde edilen diğer bulguları incelediğimizde, hastalığa maruz kalan veya Covid-19 tespit edilmiş yakınları olan sağlık çalışanlarının tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmalar arasındaki bu zıtlık, tükenmişlik düzeylerinin pandemi sürecindeki stres faktörlerinden etkilendiğini fakat bu etkinin pandemi öncesi döneme kıyasla farklı bir şekilde oluşabileceğini belirtmektedir.

Çalışmaların bulgularından ulaşılabilecek diğer bir sonuç ise, tükenmişliği azaltıcı bir etken olarak sosyal desteğin öne çıkmasıdır. Tükenmişlik ve düşük iş tatmininin, sosyal destek eksikliğinden kaynaklı bir durum olduğunu söyleyebiliriz. Çalışmalarda özellikle, meslek hayatına yeni başlayanlar ile bekar olanların ayrıca çocuk sahibi olmayan sağlık çalışanlarının yüksek tükenmişlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, meslek hayatındaki çalışma süresinin, sosyal desteğin ve ailevi faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır.

Bir diğer bulguda ise nöbet usulü çalışma ve uzun çalışma saatleri, iş stresini ve tükenmişliği artıran faktörler olarak tanımlanmıştır. Çalışma sistemlerinin; normal mesai ya da vardiyalı çalışma sisteminin ve çalışma saatlerinin pandemi döneminde iş kaynaklı stres ve tükenmişlik seviyesini yükselten faktörler olduğunu göstermektedir.

Diğer bir çalışmada pandemi sürecinde oluşan karmaşık ortamın, stres ve tükenmişlik düzeylerini artıran etkenler olduğu belirtilmiştir. Bu ortam, sağlık çalışanlarının karşılaştıkları zorlukları ve belirsizlikleri daha da artırmış ve bu da tükenmişlik riskini yükseltmiştir. Küresel çapta meydana gelen hastalık süreçlerinde oluşan belirsiz ve karmaşık ortamlara uygun stratejiler geliştirilmesi, bu sorunların azaltılmasına katkıda bulunabilir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19 salgınının toplumun her kesimini etkileyen ve dünyada yüzbinlerce insanın ölümüne yol açan bir pandemi olduğu bilinmekte beraber; pandemi sürecinden en çok etkilenen meslek grubunun sağlık çalışanları olduğunu ifade edebiliriz. Sistemik derleme ile yaptığımız çalışma sonucunda 3 yıllık yapılmış akademik çalışmalardan çıkan sonuca göre; pandemi döneminde tükenmişlik düzeyinin en fazla olduğu kesimin sağlık çalışanları olduğu ve iş kaynaklı stresin yol açtığı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara da en fazla yakalanan grubun sağlıkçılar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma verilerinden anlaşılacağı üzere mesleğe yeni başlayanlar, bekar ve çocuğu olmayan çalışanlar ile doktor, hemşire ve ebelerin pandemi sürecinde duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer sağlık çalışanlarına oranla daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Pandemi döneminde çalışma sisteminin değişmesi ve daha zorlu şartlarda uzun vardiya saatleri geçiren sağlıkçıların içsel tatmin düzeylerinin düşük olduğu kanaatine ulaşılabilmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde süreçte aktif rol alan sağlık çalışanlarının sosyal destek bağlamında yönetici ve sosyal çevre desteğine ihtiyaç duydukları ve bu ihtiyaçlarına yönelik bir takım eğitsel ve iletişimsel çalışmaların yürütülmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Temel amacı toplum sağlığının korunması olan sağlık çalışanlarının pandemiler gibi kriz dönemlerinde beden ve ruh sağlığını öncelikli hale getirerek daha güvenilir bir iş ortamında çalışmalarını bütün sağlık camiası için vazgeçilmez bir hak olup, bu hakkın yerine getirilebilmesi için sağlık sistemlerinin çalışanların menfaatleri doğrultusunda gözden geçirilmesi ve revize edilmesi gerektiği önerilmektedir.

Çıkar ilişkisi: Yazarlar çıkar ilişkilerinin olmadığını beyan etmiştir.

KAYNAKÇA

- Acavut, G., & Korkmaz, S. (2022). Covid-19 Pandemisinin Doktor, Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumlarına Etkisinin Belirlenmesi. *Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care*, 16(1), 121-130.
- Alakaş, E. Ö., Kağıtçı, S., & Yılık, P. (2022). Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Algıladıkları Sosyal Desteğin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi. *Cumhuriyet Universitesi Journal Of Economics & Administrative Sciences (Jeas)*, 23(4).

- Arslan, Ü., Çağatay, A., & Savaş, A. Y. (2023). Covid-19 Pandemisinde Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 226-246.
- Atalay, M., & Çakırel, Y. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Journal Of Management And Economics Research*, 20(1), 431-463.
- Baltacı, N.N., Coşar, B. (2020). Covid-19 Pandemisi ve Ruh İlişkisi. *Psikiyatri ve Covid-19*. 1. Baskı. Ankara: *Türkiye Klinikleri*
- Bell, V., & Wade, D. (2021). Mental health of clinical staff working in high-risk epidemic and pandemic health emergencies a rapid review of the evidence and living meta-analysis. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 56, 1-11.
- Çetin, B., Deniz, D., Gemlik, N., Yazar, O. (2021). Koronavirüs (Covid-19)'ün Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi: Nitel Bir Araştırma. *Journal Of Academic Perspective On Social Studies*(1), 45-58. <https://doi.org/10.35344/Japss.902999>
- Edis, E. K., & Keten, M. (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 24(2), 331-342.
- Eryılmaz, İ., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2022). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik: Covid-19 Öncesinde ve Sırasında Kıyaslamalı Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4), 641-656.
- Gürer, A. & Gemlik, H. N. (2020). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sahada Olan Sağlık Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 4(2), 45-52.
- Hendy, A., Abozeid, A., Sallam, G., Abboud Abdel Fattah, H., & Ahmed Abdelkader Reshia, F. (2021). Predictive factors affecting stress among nurses providing care at COVID-19 isolation hospitals at Egypt. *Nursing open*, 8(1), 498-505.
- Karagöz, S. (2022). Kovid-19 Küresel Salgını Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Anlamlandırma ve Başa Çıkma Deneyimlerinde Dinin Rolü. *Bilimname* (47), 575-622. <https://doi.org/10.28949/Bilimname.1066428>
- Karataş, Z. (2020). Covid-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 3-15.
- Kaya, B. (2020). Pandeminin Ruh Sağlığına Etkileri, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23: 123-4. [Doi:10.5505/Kpd.2020.64325](https://doi.org/10.5505/Kpd.2020.64325).
- Maunder, R. G., Leszcz, M., Savage, D., Adam, M. A., Peladeau, N., Romano, D., ... & Schulman, R. B. (2008). Applying the lessons of SARS to pandemic influenza: an evidence-based approach to

mitigating the stress experienced by healthcare workers. *Canadian Journal of Public Health*, 99, 486-488.

Nesanır, N., Bahadır, A., Karcıoğlu, Ö., Fincancı, K. Ş. (2022). Pandemi Sürecinde Türkiye’de Sağlık Çalışanları Ölümünün Anlattığı, *Türk Tabipler Birliği Yayınları*.

Özçelik, R., & Avcı, K. (2022). COVID-19 Salgınının Sağlık Çalışanlarının Mental Sağlık Durumuna Etkisi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 50-61. <https://doi.org/10.51536/tusbada.1079245>

Özkahraman, E., Ensari, M., & Yağımlı, M. (2022). Covid-19 Pandemisi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 12(3), 590-599.

Tarsuslu, S. (2023). Sağlık Çalışanlarının Covid-19 Sürecinde Karşılaştıkları Vuca Ortamının İş Stresi ve Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 399-419.

Türk, A. R. (2022). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sağlık Personelinin Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Yaşam Doyumlarının Değerlendirilmesi.

Türkili, S., Aslan, E., & Şenel, T. O. T. (2022). Türkiye’de Sağlık Çalışanları Arasında Koronavirüs Salgını Nedeniyle Yaşanılan Zorluklar, Kaygı, Depresyon ve Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(1), 74-87.

Yumru, M. (2020). COVID-19 ve sağlık çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 23(1), 5-6.

Yüncü, V., & Yılan, Y. (2020). Covid-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarına Etkilerinin İncelenmesi: Bir Durum Analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Ek Sayı (2020))*, 373-402.

**KÜRESEL ŞEHİR PERFORMANSLARININ KARŞILAŞTIRMALI VE KAPSAMLI
İNCELENMESİ***

COMPARATIVE AND COMPREHENSIVE ANALYSIS OF GLOBAL CITY
PERFORMANCES

Tayfun VARNALI¹

Öz

Küresel şehirler, ekonomik büyüme, çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal refah hedeflerine ulaşmak için stratejik hedefler ve yönetim stratejileri geliştirmektedir. Bu makalenin amacı, küresel şehirlerin performansını sürdürülebilirlik, altyapı kalitesi, güvenlik ve yaşam kalitesi gibi kriterlere göre karşılaştırmak ve analiz etmektir. Çalışma, mevcut literatürü derleyerek uluslararası performans endeksleri ve raporlarından elde edilen verileri kullanmaktadır. Şehirlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yönelik yapılan bu analizler, stratejik planlama süreçlerinde kullanılmakta ve yöntemlerin genel çerçevesinin belirlenmesine katkı sağlamaktadır.. Tokyo, Londra, New York, Paris ve Singapur gibi şehirler, yüksek yaşam kalitesi ve çevresel sürdürülebilirlik ile öne çıkarken; Viyana, Kopenhag, Zürih, Melbourne ve Sydney sağlık ve eğitim olanakları ile dikkat çekmektedir. Ayrıca, İstanbul, Londra ve Paris gibi şehirler turizm açısından önemli rol oynarken, güvenlik performansları bakımından Abu Dabi ve Doha yüksek güvenlik standartları sunmaktadır. Bu bulgular, şehirlerin küresel rekabet avantajlarını artırmak, vatandaşlara yüksek yaşam kalitesi sunmak ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için gerekli stratejilere yönelik politika önerileri geliştirilmesini sağlamaktadır.

Anahtar Kelime: Küresel Şehirler, Sürdürülebilirlik, Yaşam Kalitesi

Jel Kodları: M14, M16, M19

Abstract

Global cities are developing strategic goals and management strategies to achieve economic growth, environmental sustainability and social welfare. The aim of this paper is to compare and analyse the performance of global cities according to criteria such as sustainability, infrastructure quality, safety and quality of life. The study compiles existing literature and uses data from international performance indices and reports. These analyses, which are made to determine the strengths and weaknesses of the cities, are used in strategic planning processes and contribute to the determination of the general framework of the methods. Cities such as Tokyo,

¹ Yüksek Lisans, Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, E-posta: tayfun_kkk@hotmail.com, [ORCID: 0000-0003-3895-8620](https://orcid.org/0000-0003-3895-8620)

Gönderim Tarihi: 12.07.2024

Yayına Kabul Tarihi: 11.11.2024

Yayın Tarihi: 26.11.2024

London, New York, Paris and Singapore stand out with their high quality of life and environmental sustainability, while Vienna, Copenhagen, Zurich, Melbourne and Sydney stand out with their health and education facilities. Moreover, cities such as Istanbul, London and Paris play an important role in terms of tourism, while Abu Dhabi and Doha offer high security standards in terms of security performance. These findings provide policy recommendations for strategies to increase the global competitive advantages of cities, provide citizens with a high quality of life and achieve sustainable development goals.

.Key Words: Global Cities, Sustainability, Quality Of Life

Jel Codes: M14, M16, M19

GİRİŞ

Günümüzün büyük şehirleri, modern dünyanın dinamik koşullarına uyum sağlamak amacıyla, ekonomik kalkınma, çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal refahı destekleyen yenilikçi stratejiler ve yönetim yaklaşımları geliştirmektedir. Şehirlerin performansının değerlendirilmesi, bu hedeflere ulaşmada ne derece başarılı olduklarını ve hangi alanlarda iyileştirme gerektiğini belirlemek açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu değerlendirmeler, şehirlerin küresel rekabetçiliklerini artırmak, vatandaşlarına yüksek yaşam kalitesi sunmak ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için stratejik yönelimler geliştirmelerine olanak tanır.

Bu makale, dünya genelindeki şehirlerin performansını kapsamlı bir perspektifle ele alarak sürdürülebilirlik, altyapı kalitesi, güvenlik ve yaşam kalitesi gibi kritik ölçütler üzerinden bir karşılaştırma yapmayı amaçlamaktadır. Şehirlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yönelik bu analiz, kentlerin hangi alanlarda gelişim potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymakta; aynı zamanda stratejik planlama süreçlerinde karar alıcılara rehberlik edebilecek önemli içgörüler sunmaktadır. Bu çerçevede, şehirlerin küresel düzeyde rekabet edebilirliğini artırmaya yönelik stratejik yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırma yöntemi, mevcut literatürün kapsamlı bir derlemesini içermektedir. Bu derleme, çeşitli uluslararası performans endeksleri ve raporları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Sürdürülebilirlik endeksleri, şehirlerin çevresel etkilerini ve kaynak kullanımını değerlendirirken; altyapı kalitesi göstergeleri, şehirlerin ekonomik faaliyetlerini ve yaşam standartlarını destekleyen fiziksel yapıları analiz etmektedir. Güvenlik performansı, suç oranları ve acil durum müdahale kapasiteleri üzerinden şehirlerin güvenlik düzeylerini ölçerken; yaşam kalitesi endeksleri, sağlık, eğitim ve genel yaşam standartlarını kapsamaktadır.

Bu derleme, uluslararası şehir performans raporlarından, yaşanabilirlik endekslerinden, güvenlik değerlendirmelerinden ve çevresel sürdürülebilirlik kriterlerinden elde edilen verileri kullanarak yapılacaktır. Analizler, şehirlerin performansını detaylı bir şekilde ortaya koyarak, mevcut stratejilerin etkinliğini değerlendirecek ve potansiyel gelişim alanlarını belirleyecektir. Ayrıca, bu bulgular doğrultusunda şehir yönetimlerine yönelik uygulanabilir politika önerileri sunulacak, bu sayede

şehirlerin stratejik planlamalarına ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunulacaktır.

1. ŞEHİRLERDE YAŞAM KALİTESİ VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Performans göstergeleri, bir şehrin belirlenmiş hedeflere ne ölçüde ulaştığını değerlendirmek amacıyla kullanılan ölçüm araçlarıdır (Kaşıkırık, 2023:125-128). Bu göstergeler, genellikle belirli bir dönem içinde gerçekleştirilen şehir yönetimi faaliyetlerinin sonuçlarını nicel verilerle ifade etmekte ve şehirlerin başarılarını sistematik bir biçimde analiz etme işlevini görmektedir. Performans göstergeleri, şehirlerin etkinlik, verimlilik ve kalite seviyelerini takip etmelerine olanak sağlamakta ve bu nedenle hem özel sektörde hem de kamu sektöründe merkezi bir rol oynamaktadır (Kaplan & Norton, 1992:71-79; Demirel, 2020:60-69).

Kaplan ve Norton'un (1992) Balanced Scorecard (Dengeli Skor Kartı) metodolojisi, performans göstergelerinin yalnızca finansal sonuçları değil, aynı zamanda şehirlerin hemşehri memnuniyeti, iç süreçler ve öğrenme ve gelişim gibi diğer kritik alanları da kapsadığını öne sürmektedir. Bu çok yönlü yaklaşım, performans göstergelerinin sadece finansal verilerle sınırlı kalmayıp, şehirlerin uzun vadeli başarılarını destekleyen çeşitli faktörleri dikkate almasını sağlar. Bu çerçevede, performans göstergeleri, şehirlerin stratejik hedeflere ulaşma derecelerini objektif ve kapsamlı bir biçimde değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır (Kaplan & Norton, 1992:71-79; Poyraz, 2024:366-395).

Kamu sektöründe, performans göstergeleri, şehir hizmet kalitesini ve etkinliğini ölçmek için kritik öneme sahip bir araç olarak değerlendirilir (Başpınar, 2021:389-400). Bu göstergeler, şehir hizmetlerinin şeffaf, hesap verebilir ve etkili bir şekilde sunulmasını sağlayarak kamu kaynaklarının etkin kullanımını teşvik etmektedir (Bouckaert & Halligan, 2008). Şehir hizmetlerinde performans göstergelerinin uygulanması, vatandaşların gereksinimlerinin daha iyi karşılanmasını ve hizmetlerin kalitesinin artırılmasını sağlar (Eroğlu, 2019:546-556). Ayrıca, bu göstergeler, şehir yönetimlerinin hesap verebilirliğini artırarak, hizmetlerin etkinliğini ölçme ve iyileştirme süreçlerine katkıda bulunur (Bouckaert & Halligan, 2008). Ek olarak performans göstergeleri, şehirlerin belirlenmiş hedeflere ulaşma derecelerini sistematik bir şekilde değerlendiren önemli araçlardır. Bu göstergeler, stratejik planlama ve yönetim süreçlerinin etkinliğini artırarak, şehirlerin performanslarını sürekli olarak iyileştirmelerine olanak tanımaktadır (Kaplan & Norton, 1992:71-79; Bouckaert & Halligan, 2008).

Temel performans göstergeleri bir şehrin performansını değerlendirmede kullanılan belirli ve ölçülebilir kriterlerdir. Bu göstergeler, finansal göstergeler, vatandaş memnuniyeti göstergeleri (Dilfiruz, 2022: 65-83), iç süreç göstergeleri ve öğrenme ve gelişim göstergeleri olmak üzere dört ana kategoriye ayrılmaktadır (Parmenter, 2015:75). Finansal göstergeler, gelir, karlılık ve maliyet kontrolü gibi mali performans ölçen kriterlerdir. Vatandaş memnuniyeti göstergeleri, vatandaş memnuniyeti, vatandaş sadakati ve şikayetler gibi vatandaş ile ilgili performans kriterlerini içermektedir (Demir & Kartal, 2021:55-56). İç süreç göstergeleri, belediye iş süreçlerinin etkinliği ve verimliliğini ölçen

göstergelerdir. Örneğin, belediyelerde hizmet sunum süresi, hata oranı gibi iç süreç performansını değerlendiren kriterler bu kategoriye girmektedir. Öğrenme ve gelişim göstergeleri ise, çalışan memnuniyeti, eğitim programlarının etkinliği gibi belediyelerin öğrenme ve gelişim kapasitesini ölçen göstergelerdir (Neely, Adams ve Kennerley, 2002). Bu göstergelerin ölçümünde genellikle nicel veriler kullanılır ve çeşitli analiz teknikleri ile değerlendirilmeleri sağlanır.

Şehirlerin yaşam kalitesi, sakinlerinin genel iyilik halleri ve tatmin seviyelerini kapsamlı bir şekilde yansıtan bir kavramdır ve bu kavramın değerlendirilmesinde çeşitli kriterler kullanılır (Akyurt, 2015:146-154). Şehirlerde yaşam kalitesini etkileyen faktörler, sosyal, ekonomik, sağlık, çevresel ve kültürel unsurlar olarak sınıflandırılmaktadır. Sağlık faktörleri kapsamında sağlık durumu, yaşam süresi, hastalık oranları ve sağlık hizmetlerine erişim gibi ölçütler, bireylerin fiziksel refahını doğrudan etkilemekte ve sağlık sistemlerinin etkinliğini değerlendirmektedir (Şimşek & Mete, 2023:133-154). Ekonomik faktörler arasında gelir düzeyi, işsizlik oranı ve ekonomik güvence gibi unsurlar yer almakta olup, bu unsurlar bireylerin ekonomik güvenliğini ve sosyal refahını belirleyerek yaşam kalitesinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (İğdeli & Ay, 2021:1-22). Eğitim düzeyi, okur-yazarlık oranı ve eğitim kurumlarına erişim gibi göstergeler ise bireylerin bilgi ve beceri düzeyini artırarak sosyal ve ekonomik fırsatlarını genişletmekte ve yaşam kalitesini iyileştirmektedir (Öksüz, 2023:459-481). Çevresel faktörler kapsamında hava ve su kalitesi, yeşil alanların varlığı ve gürültü düzeyi gibi unsurlar yer almakta olup, bu unsurlar bireylerin yaşadığı çevrenin kalitesini değerlendirmekte ve çevrenin yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır. Sosyal ve kültürel faktörler ise toplumsal güvenlik, kültürel etkinliklere erişim, sosyal destek ağları ve toplumsal katılım gibi unsurları içermekte ve bireylerin sosyal yaşam zenginliğini ve toplumsal katılım düzeyini ortaya koymaktadır (Veenhoven, 2000:1-39). Bu faktörlerin tümü bir arada değerlendirildiğinde, şehirlerin yaşam kalitesinin kapsamlı bir analizine olanak sağlanmakta ve şehir sakinlerinin genel refahını artırmayı amaçlayan etkili politikaların geliştirilmesi için bilgi sağlamaktadır (Diener & Suh, 1997:189-216; Schalock, 2004:203-216; Cummins, 2000:55-72).

Şehirlerde performans göstergeleri, yaşam kalitesini doğrudan etkileyen önemli araçlardır. Örneğin, bir belediyenin sağlık hizmetleri performansını değerlendiren göstergeler, sağlık hizmetlerine erişim ve sağlık durumlarını iyileştirme potansiyeline sahiptir. Bu tür göstergeler, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artırarak, şehir sakinlerinin genel sağlık durumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Noll, 2004). Eğitim performans göstergeleri ise eğitim kalitesini ölçerek, bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirebilir. Bu, eğitim sisteminin etkinliğini artırarak bireylerin sosyal ve ekonomik fırsatlarını genişletir (Akay, 2024:1-19). Ekonomik performans göstergeleri, şehirdeki ekonomik istikrarı ve bireylerin ekonomik güvenliğini sağlamada kritik rol oynar; gelir düzeyi, işsizlik oranları ve ekonomik güvence gibi göstergeler, bölgesel ekonomik sağlığı yansıtır ve şehir sakinlerinin ekonomik refahını güçlendirir (Noll, 2004).

Ayrıca, çevresel performans göstergeleri hava ve su kalitesi, atık yönetimi ve yeşil alanların korunması gibi çevresel unsurları iyileştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu göstergeler, çevresel sürdürülebilirliği artırarak yaşam alanlarının kalitesini ve ekosistem sağlığını destekler. Sosyal ve kültürel performans göstergeleri, toplumsal güvenliği, kültürel etkinliklere erişimi ve sosyal bağların güçlendirilmesini teşvik eder; bu unsurlar, sosyal uyumu ve toplumsal katılımı artırarak şehir sakinlerinin genel refahını iyileştirir (Mitchell & Carson, 1989; Süklüm, 2022:60-74). Performans göstergeleri ve yaşam kalitesi arasındaki bu doğrudan ilişki, şehir sakinlerinin genel refahını artırmak ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için kritik bir araç olarak işlev görür.

Yaşam kalitesi, şehirlerde performans göstergeleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olabilir. Yüksek yaşam kalitesine sahip bir şehir, genellikle daha sağlıklı ve eğitilmiş bireyler yetiştirir; bu durum, şehir yönetimlerinin performansını dolaylı yoldan iyileştirebilir. Sosyal ve kültürel açıdan zengin bir çevre, şehirdeki çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırarak, şehirlerin genel performansını olumlu yönde etkileyebilir. Ekonomik olarak güçlü bir şehir, finansal performans göstergelerini iyileştirebilir ve bu da ekonomik başarıyı destekler (Costanza et al., 2007:267-276). Örneğin, yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, inovasyon ve verimlilik açısından daha yüksek performans sergileyebilir; sağlıklı bir toplum ise iş gücü verimliliğini artırarak ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir. Ayrıca, çevresel kalitenin yüksek olduğu şehirlerde, bireylerin yaşam memnuniyeti artar, bu da toplumsal huzur ve güvenliği destekler (Sirgy, 2001). Yaşam kalitesi ile performans göstergeleri arasındaki bu karşılıklı etkileşim, sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, şehir yönetimleri, performans göstergelerini ve yaşam kalitesini entegre bir şekilde değerlendirerek uzun vadeli stratejiler geliştirmelidir (Eid & Diener, 2004).

2. ŞEHİRLERİN GELECEKTEKİ ROLÜ: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK, ALTYAPI VE GÜVENLİK PERSPEKTİFLERİ

2.1. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Ölçüm Yöntemleri

Sürdürülebilirlik, şehirlerin çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarının bütüncül bir şekilde ele alınmasını gerektiren bir yaklaşımdır. Bu kavram, hem mevcut nesillerin ihtiyaçlarını karşılamayı hem de gelecek nesillerin ihtiyaçlarını gözetmeyi amaçlamaktadır (Brundtland, 1987:291-294). Şehirler, bu üç boyutu bir arada yönetme yükümlülüğüne sahiptirler ve bu yönüyle sürdürülebilir kalkınmanın temel oyuncularını olarak öne çıkmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik, şehirlerin karbon ayak izini, su tüketimini, enerji kullanımını, geri dönüşüm oranlarını ve biyolojik çeşitliliği yönetme biçimlerini belirleyen göstergelerle ölçülmektedir (Karabetça, 2021:334-346). Şehirler, bu göstergeleri izleyerek doğal kaynakların korunmasını sağlamalı, çevresel etkilerini azaltmalı ve yeşil alanları korumalıdır (WCED, 1987; Kaya & Taylan, 2020:909-915). Örneğin, yeşil binalar, enerji verimli ulaşım sistemleri ve atık yönetim programları, şehirlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilir.

Ekonomik sürdürülebilirlik, şehirlerin büyüme oranları, işsizlik oranı ve gelir dağılımı gibi ekonomik göstergelerle değerlendirilir. Bu göstergeler aracılığıyla şehirler, ekonomik istikrarı sağlamaya, iş fırsatlarını artırmaya ve ekonomik eşitsizlikleri azaltmaya çalışmaktadır (Dyllick & Hockerts, 2002:130-141; Cinel, 2021: 210-215). Yatırım çekme, girişimciliği teşvik etme ve ekonomik çeşitliliği destekleme gibi stratejiler, şehirlerin ekonomik sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunur (Güler, 2023:155-161).

Sosyal sürdürülebilirlik ise şehirlerde eğitim seviyesi, sağlık durumu ve sosyal eşitlik gibi göstergelerle ölçülür. Bu göstergeler, toplumsal refahı artırmayı, sosyal hizmetlere erişimi geliştirmeyi ve toplumsal uyumu teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Şehirler, eğitim kurumlarını güçlendirme, sağlık hizmetlerini erişilebilir kılma ve sosyal entegrasyonu teşvik etme gibi politikalarla sosyal sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilirler(Elkington, 1998; Bebbington, 2001:128-157; Şener, 2022:47-55).

Çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik boyutlarının entegrasyonu, sürdürülebilir kalkınmanın başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu bütünsel yaklaşım, şehirlerin sürdürülebilir kalkınma stratejilerini etkili bir şekilde uygulamalarını ve toplumsal refahı artırmalarını sağlar (Elkington, 1998; Dyllick & Hockerts, 2002:130-141; WCED, 1987).

2.2. Alt Altyapının Tanımı ve Önemi

Altyapı, bir toplumun ekonomik faaliyetlerini ve yaşam kalitesini destekleyen temel fiziksel ve organizasyonel yapıların bütünüdür. Bu yapılar arasında yollar, köprüler, su ve kanalizasyon sistemleri, enerji şebekeleri, iletişim ağları ve kamu binaları yer almaktadır. Altyapı, ekonomik kalkınmanın temel taşlarından biridir ve toplumların sürdürülebilir bir şekilde büyümesi ve gelişmesi için kritik bir rol oynamaktadır (Grigg, 1988; Çakıcı & Kızılboğa, 2021:209-233).

İyi bir altyapı, ekonomik verimliliği artırarak ticaret ve yatırım için uygun bir ortam sağlar, sosyal refahı artırır ve çevresel sürdürülebilirliği destekler (Aschauer, 1989:177-200; Eberts, 1990:15-26). Altyapının önemi, sadece fiziksel yapılarla sınırlı değildir; bu yapıların toplumların ekonomik ve sosyal dinamikleri üzerindeki etkileri de büyüktür. Örneğin, iyi tasarlanmış ve bakım yapılan yollar ve köprüler, mal ve hizmetlerin daha hızlı ve güvenli bir şekilde taşınmasını sağlar, bu da ekonomik etkinliği artırır. Su ve kanalizasyon sistemleri, hem sağlık hem de çevresel sürdürülebilirlik açısından kritik rol oynar; temiz suya erişim ve etkili atık yönetimi, halk sağlığını korurken ekosistemleri de korumaktadır (Koç, 2022:282-290). Enerji şebekeleri ve iletişim ağları, modern yaşamın temel taşlarıdır; enerji verimliliği ve hızlı iletişim, ekonomik büyümeyi destekler ve sosyal hizmetlerin erişilebilirliğini artırır.

Altyapı yatırımları ve iyileştirmeleri, sadece mevcut ekonomik ve sosyal refahı artırmakla kalmaz, aynı zamanda şehirlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini de sağlamada kritik bir rol oynamaktadır. Yatırımcılar ve politika yapıcılar, altyapı projelerini planlarken, bu projelerin ekonomik

getirileri, sosyal etkileri ve çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki potansiyel katkılarını dikkate almalıdırlar (Özaslan, 2023:98-113). Bu şekilde, altyapı yatırımları şehirlerin hem mevcut ihtiyaçlarını karşılamak hem de gelecekteki sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için etkili bir araç olabilir.

2.3. Altyapı Performansını Ölçen Göstergeler

Şehirlerin altyapı performansını değerlendirmek için çeşitli göstergeler kullanılır. Bu göstergeler, şehirlerin ekonomik faaliyetlerini ve yaşam kalitesini destekleyen altyapının etkinliğini ölçmede kritik rol oynamaktadır (Grigg, 1988). Altyapı unsurları arasında yollar, köprüler, su ve kanalizasyon sistemleri, enerji şebekeleri, iletişim ağları ve kamu binaları bulunur.

Şehirlerdeki altyapı unsurlarının kalitesi, ekonomik verimliliği artırarak ticaret ve yatırım için uygun bir ortam sağlamaktadır. Ulaşım ve iletişim altyapısının kalitesi, mal ve hizmet akışını hızlandırarak ekonomik etkinliği yükseltir (Aschauer, 1989:177-200). Ayrıca, iyi tasarlanmış su ve kanalizasyon sistemleri, sağlık koşullarını iyileştirir ve çevresel sorunları azaltır. Enerji şebekeleri ise şehirlerin enerji ihtiyacını karşılar ve sürdürülebilir enerji çözümleri sunar (Eberts, 1990:15-26).

Şehirlerin altyapı projeleri çevresel sürdürülebilirlik açısından da büyük öneme sahiptir. Altyapının çevre üzerindeki etkilerini minimize etmek için enerji verimliliği ve geri dönüşüm sistemlerinin entegrasyonu kritik bir rol oynamaktadır. Örneğin, yeşil binalar ve sürdürülebilir atık yönetim sistemleri, şehirlerin çevresel etkilerini azaltarak ekosistemlerin korunmasına katkıda bulunur (Grigg, 1988).

2.4. Şehir Güvenliği ve Risk Yönetimi

Şehir güvenliği, şehirlerde yaşayan bireylerin can ve mal güvenliğini temin etmeye yönelik alınan önlemleri ve yürütülen çalışmaları kapsamlı bir şekilde ifade eder. Şehir güvenliği değerlendirilirken suç oranları, acil durum müdahale kapasitesi, doğal afetlere karşı dirençlilik ve genel kamu güvenliği gibi önemli faktörler analiz edilir (Cozens, Saville & Hillier, 2005:328-356; Felson & Clarke, 1998). Suç oranları, suçların türü ve sıklığı hakkında bilgi sunarken, acil durum müdahale kapasitesi, acil hizmetlerin etkinliği ve hızını değerlendirir. Doğal afetlere karşı dirençlilik, şehirlerin bu tür olaylara karşı hazırlığını ve dayanıklılığını belirlerken, kamu güvenliği ise genel güvenlik ortamının değerlendirilmesini içermektedir.

Risk yönetimi, potansiyel risklerin sistematik bir şekilde tanımlanması, değerlendirilmesi ve bu risklerin minimize edilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını içeren bir süreçtir (Aven & Renn, 2010; Kaplan & Garrick, 1981:1-27). Şehir güvenliğini sağlamak adına etkin bir risk yönetimi stratejisi, potansiyel tehditlerin önceden belirlenmesini ve bu tehditlere karşı uygun önlemlerin alınmasını gerektirir. Bu stratejiler, şehirlerin çeşitli risklere karşı hazırlıklı olmalarını sağlar ve bu risklerin etkilerini azaltarak genel güvenlik düzeyini artırmaktadır.

Örneğin, suç oranlarını düşürmek için uygulanacak güvenlik tedbirleri, acil durumlar için planlanan müdahale stratejileri ve doğal afetlere karşı geliştirilmiş hazırlık planları, şehirlerin güvenlik

seviyelerini yükseltir (Cozens et al., 2005:328-356). Ayrıca, bu stratejiler, toplumsal güvenliği ve bireylerin güvenlik hissini artırarak şehirlerin genel yaşam kalitesini iyileştirir.

3. KÜRESEL ŞEHİR PERFORMANSININ KAPSAMLI DEĞERLENDİRMESİ

Günümüzde şehirlerin performanslarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmek, küresel rekabet gücü, sürdürülebilirlik ve yaşam kalitesi gibi önemli kriterleri içeren çok boyutlu bir analiz gerektirmektedir. Küresel şehirler, sadece ekonomik büyüklükleriyle değil, aynı zamanda sundukları yaşam kalitesi, altyapı kalitesi, güvenlik, çevresel sürdürülebilirlik ve yenilikçilik gibi unsurlarla da öne çıkmaktadır. Bu bölümde, küresel şehirlerin performans göstergeleri detaylı bir şekilde ele alınarak ve bu göstergeler üzerinden yaşam kalitesi değerlendirilmiştir. Küresel şehir performansının değerlendirilmesi, yalnızca mevcut durumun tespiti değil, aynı zamanda gelecekteki gelişim potansiyelinin belirlenmesi açısından da kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, şehirlerin çeşitli performans göstergeleri ile nasıl bir karşılaştırma yapıldığı, yerel yönetimlerin politika geliştirme süreçlerine nasıl etki ettiği ve bu bilgilerin şehirlerin uluslararası alandaki rekabetçiliklerini nasıl şekillendirdiği incelenmiştir.

3.1. Küresel Şehirlerin Performans Göstergeleri ve Yaşam Kalitesi Değerlendirmesi

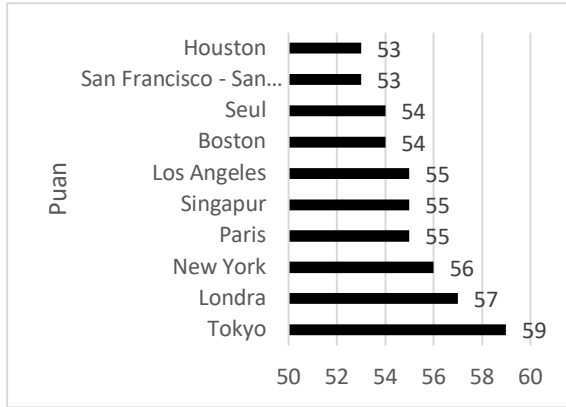
Günümüz şehirleri, küresel ölçekte rekabet avantajı elde etmek ve vatandaşlarına yüksek yaşam kalitesi sunmak için sürekli olarak performans göstergelerini iyileştirmeye çalışmaktadır. Şehirlerin yaşam kalitesini ve sürdürülebilirliğini değerlendirmek için kullanılan çeşitli endeksler, şehirlerin ne kadar başarılı olduklarını ölçmede önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda, 2022-2023 yıllarına ait küresel şehir endeksleri, şehirlerin altyapı, yaşanabilirlik ve inovasyon gibi temel alanlarda ne denli başarılı olduklarını gözler önüne sermektedir.

Innovation-Cities tarafından gerçekleştirilen her yıl gerçekleştirilen yenilikçi şehirler endeksi, 2THINKNOW'un 16 yıllık sıralama sürecine dayanarak dünya genelinde en yenilikçi şehirleri belirlemektedir. Sıralama, şehir başına 162 gösterge ve 1000'den fazla veri noktasına dayanan bir puanlama sistemi kullanmaktadır; bu sistem, ekonomik gelişim, teknoloji, eğitim, sağlık, sürdürülebilirlik ve sosyal etkileşim gibi alanlardaki performansı değerlendirmektedir. Araştırmaya göre, küresel şehir endekslerinde ilk beş sırayı alan şehirler, yaşanabilirlik, sürdürülebilirlik ve altyapı açısından öne çıkmaktadır. Tokyo 59 puanla listenin zirvesindedir ve gelişmiş altyapısı ile yüksek yaşam kalitesi ile dikkat çekmektedir; Londra 57 puanla ikinci, New York 56 puanla üçüncü sıradadır. Paris ve Singapur ise 55 puanla dördüncü ve beşinci sırada yer almakta olup, her iki şehir de tarihi ve kültürel zenginlikleri ile çevre dostu uygulamalarıyla yüksek sürdürülebilirlik standartlarına sahiptir (Innovation-Cities, 2023) (Grafik 1).

IESE Cities in Motion Endeksi, IESE Business School tarafından gerçekleştirilen bir araştırma olup, şehirlerin ekonomik gelişim, sosyal katılım, çevresel sürdürülebilirlik, ulaşım ve yaşam kalitesi gibi çeşitli alanlardaki performanslarını değerlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Her şehir, bu kriterlere göre 100 puan üzerinden değerlendirilmektedir. IESE Cities in Motion'un 2022-2023 yılı

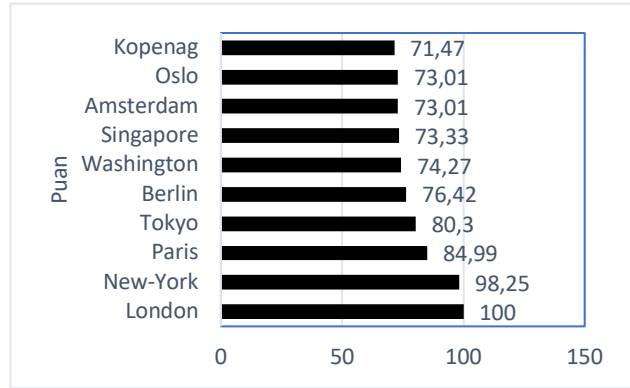
endeksinde, ilk beş şehir, kent yönetimi ve inovasyon konularındaki üstün başarıları ile öne çıkmaktadır. 100 puanla ilk sırada yer alan Londra, gelişmiş ulaşım altyapısı, finansal hizmetler ve kültürel etkinlikler alanlarında en yüksek performansı sergilemektedir. New York, 98,25 puan ile ikinci sırada yer alırken, ekonomik dinamizmi ve uluslararası iş merkezi olarak rolü ile öne çıkmaktadır. Paris, 84,99 puan ile üçüncü sıradadır ve sürdürülebilirlik, kültürel miras ve yüksek yaşam standartları ile tanınmaktadır. Tokyo, 80,3 puan ile dördüncü sıradadır; teknolojik yenilik ve gelişmiş altyapısıyla dikkat çekmektedir. Son olarak, Berlin 76,42 puan ile beşinci sırada yer almakta olup, yüksek yaşam kalitesi, kültürel çeşitlilik ve sürdürülebilirlik yaklaşımları ile öne çıkmaktadır. Bu şehirler, etkin şehircilik stratejilerinin uygulanması ve yaşam kalitesinin artırılması konusundaki başarılı uygulamalarıyla dikkati çekmektedir (Iese, 2022)(Grafik 2).

Grafik 1. 2022-2023 Yıllarında Küresel 500 Şehir Arasında Zirveye Yerleşen İlk 10 Şehir (60 Puan Üzerinden)



(Kaynak: Innovation-Cities, 2023).

Grafik 2. 2022-2023 IESE Cities in Motion Endeksinde İlk 10 Şehir (100 puan üzerinden)



(Kaynak: Iese 2022)

EIU (The Economist Intelligence Unit) tarafından hazırlanan endeks, dünya genelindeki 173 şehirde bireylerin yaşam tarzlarına sunduğu zorlukları değerlendirmektedir. 2024 yılı ortalama puanı, jeopolitik çatışmalar ve konut krizlerine rağmen hafif bir artış göstermiştir. Endeks, şehirleri istikrar, sağlık, kültür ve çevre, eğitim ve altyapı kategorileri altında 30'dan fazla göstereye göre sıralamaktadır. Her gösterge, 1 ile 100 arasında bir puan sağlamak üzere ağırlıklandırılmakta ve bu sayede şehirlerin yaşam kalitesine dair kapsamlı bir değerlendirme yapmaktadır.

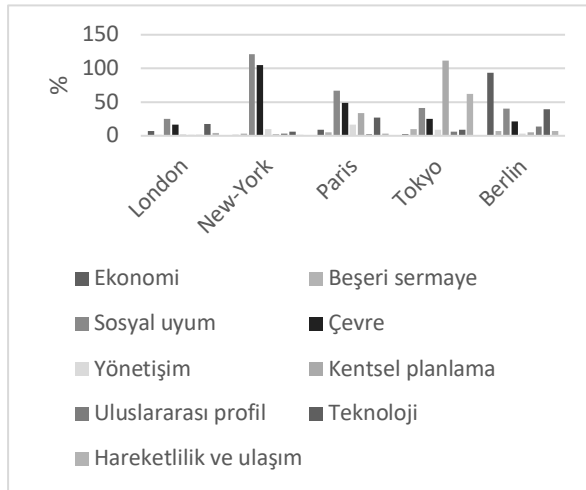
EIU'nun 2023 yılı hareket halindeki şehirler endeksinde, Londra, genel sıralamada öne çıkarak ekonomi, kentsel planlama ve yönetim alanlarında en yüksek performansı sergilemektedir. New York ise ekonomi ve hareketlilikte güçlü bir konumda iken, sosyal uyumda da etkili bir performans göstermektedir. Paris, sosyal uyum ve çevre alanlarında yüksek endeks oranları ile sürdürülebilirlik odaklı stratejiler geliştirmiştir. Bu şehirler, EIU endeksinin belirlediği yaşam kalitesi kriterlerine bağlı olarak, çeşitli zorlukları başarılı bir şekilde yönetme yeteneklerini sergilemektedir.

Tokyo, teknoloji ve hareketlilikte yüksek endeks oranları almasına karşın, sosyal uyumda düşük puanlar göstermektedir; bu durum, şehrin sosyal alanlarda iyileştirme gereksinimlerini ortaya koymaktadır. Berlin de ekonomi ve çevre alanlarında belirgin bir performans sergilerken, sosyal uyum ve kentsel planlama konularında daha düşük oranlar elde etmiştir. Bu durum, Berlin'in şehircilik stratejilerinin gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir (Livewirecalgary, 2024) (Grafik 3).

EIU'nun 2024 Küresel Yaşanabilirlik Endeksi'nde ilk on şehir, yaşanabilirlik açısından yüksek performans sergilemektedir. Viyana, 98,4 endeks oranı ile birinci sıradadır; istikrar, sağlık hizmetleri, eğitim ve altyapı alanlarında tam puan alarak en yüksek yaşanabilirlik seviyesini göstermektedir. Kopenhag, 98 endeks oranı ile ikinci sıradadır ve sağlık hizmetleri, kültür, çevre ve eğitimde yüksek oranlar elde etmiştir. Zürih, 97,1 ile üçüncü sırada, sağlık ve eğitim alanlarında mükemmel performans göstermektedir.

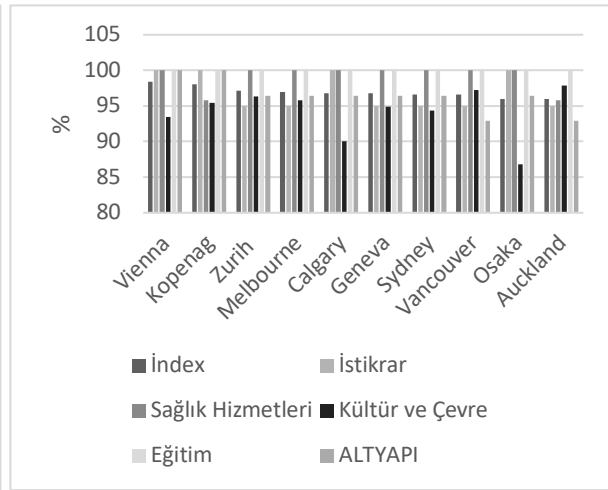
Melbourne, 97 endeks oranı ile dördüncü sıradadır; sağlık hizmetleri, eğitim ve altyapı alanlarında yüksek sonuçlar elde etmiştir. Calgary ve Cenevre, 96,8 endeks oranı ile beşinci sıradadır; her iki şehir de sağlık, eğitim ve istikrar konularında güçlü performans sergilemektedir. Sydney ve Vancouver, 96,6 endeks oranı ile yedinci sıradadır; Sydney sağlık ve eğitimde, Vancouver ise kültür ve çevrede yüksek oranlar almıştır. Osaka ve Auckland, sırasıyla 96 ve 96 endeks oranları ile dokuzuncu ve onuncu sıradadır; her iki şehir de sağlık, eğitim ve altyapı alanlarında başarılı sonuçlar elde etmiştir (Kaynak: Livewirecalgary, 2024) (Grafik 4).

Grafik 3. 2023 Yılı Hareket Halindeki Şehirler Endeksi Oranları



(Kaynak: Livewirecalgary, 2024)

Grafik 4. 2024 Yılı Küresel Yaşanabilirlik Endeksi Oranları

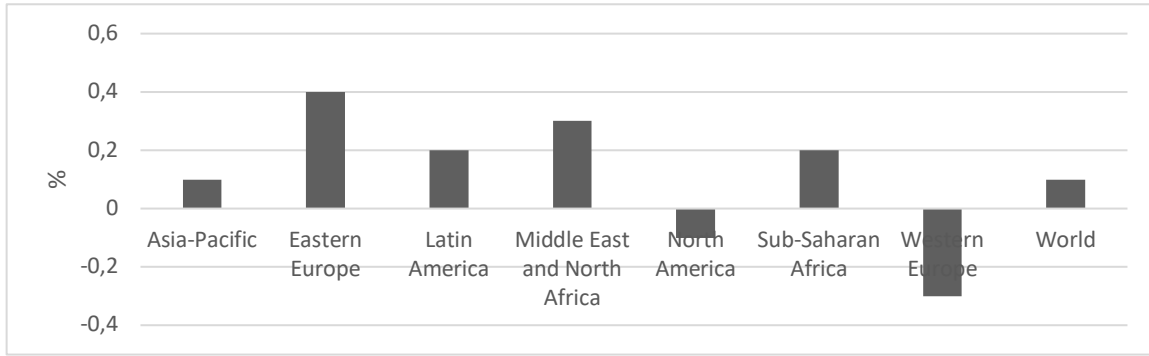


(Kaynak: Livewirecalgary, 2024)

EIU'nun 2024 yılı kıtalara göre yaşanabilirlik endeksi, kıtalar arasındaki yaşam kalitesi farklılıklarını açıkça ortaya koymaktadır. Asia-Pacific (Asya-Pasifik) bölgesi, 0,1 puanlık endeks artışıyla dikkat çekerken, Eastern Europe (Doğu Avrupa) 0,4 puanla en yüksek iyileşmeyi göstererek

yaşanabilirlik açısından olumlu bir performans sergilemektedir. Latin America (Latin Amerika) ve Sub-Saharan Africa (Sahra Altı Afrika) bölgeleri, sırasıyla 0,2 puanlık artışla orta düzeyde bir yaşanabilirlik sunmaktadır. Middle East and North Africa (Orta Doğu ve Kuzey Afrika) ise 0,3 puanlık artışıyla yaşanabilirlik endeksinde görece bir iyileşme kaydetmiştir. Buna karşın, North America (Kuzey Amerika) ve Western Europe (Batı Avrupa) bölgeleri, sırasıyla -0,1 ve -0,3 puanla negatif bir performans sergileyerek yaşanabilirlik açısından diğer bölgelerin gerisinde kalmaktadır. Küresel yaşanabilirlik endeksi ise genel olarak 0,1 puanlık bir artış göstermekte olup, dünya genelinde yaşanabilirlikte hafif bir iyileşme eğilimini yansıtmaktadır. (Livewirecargary, 2024) (Grafik 5).

Grafik 5. 2024 Yılı Kıtalara Göre Yaşanabilirlik Oranı



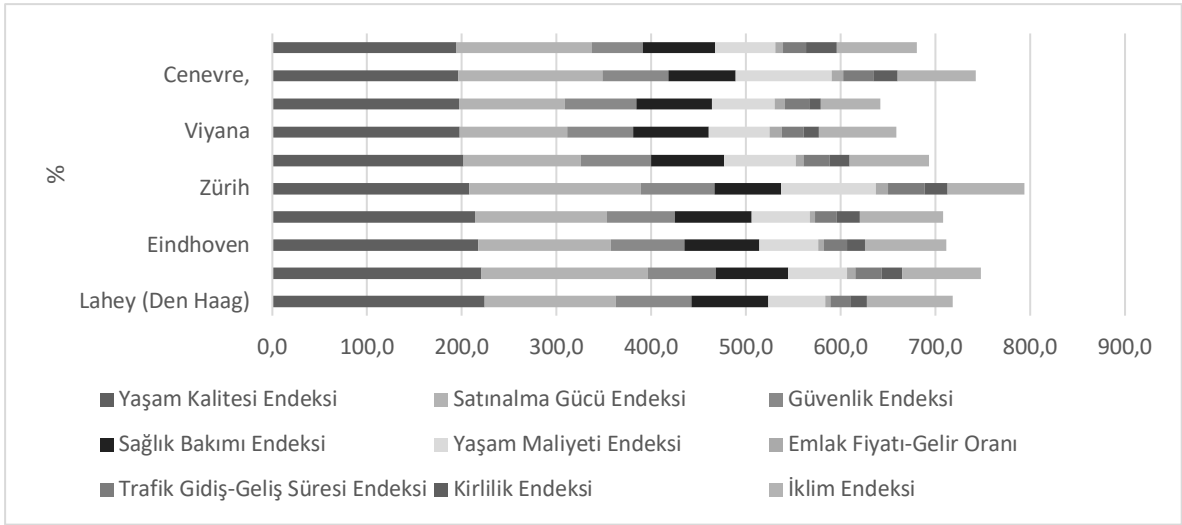
(Kaynak: Livewirecargary, 2024)

Numbeo, veri toplama sürecini kullanıcı katkıları ve güvenilir kaynaklardan edinilen bilgilerle entegre ederek yürütmektedir. Bu süreç, kullanıcı girdilerinin yanı sıra süpermarket ve taksi şirketleri gibi saygın kaynaklardan elde edilen verileri kapsamaktadır. Kullanıcı girdilerine, veri güvenilirliğini artırmak amacıyla üç kat ağırlık verilmekte ve veri doğruluğunu sağlamak için otuzdan fazla otomatik ve yarı otomatik filtreleme yöntemi kullanılmaktadır. Puanlama sistemi, kullanıcıların yaşam maliyetleri ve ilgili faktörler hakkında sağladıkları bilgilere dayanmakta ve şehir düzeyindeki veriler, katkıda bulunan sayısına göre değerlendirilmektedir.

Numbeo'nun 2024 yılı itibarıyla Şehirler Bazında Yaşam Kalitesi Endeksi'nde öne çıkan ilk beş şehir, çeşitli yaşam kalitesi kriterlerinde belirgin farklılıklar göstermektedir. Lahey, 223,8 endeks oranı ile yaşam kalitesi açısından en üst sırada yer almakta olup; bu şehir, yüksek satın alma gücü, güvenlik ve iklim endeksleri gibi faktörler ile dikkat çekmektedir. Düşük yaşam maliyeti ve emlak fiyatları-gelir oranı, Lahey'i ekonomik olarak erişilebilir kılmakta ve bu durum, şehrin yüksek yaşam kalitesini sunmasına olanak tanımaktadır. İkinci sırada yer alan Lüksemburg, 220,6 endeks oranı ile yüksek satın alma gücü ve sağlık bakımı endeksi ile öne çıkmaktadır. Ancak, yaşam maliyeti ve emlak fiyatları-gelir oranındaki yüksek değerler, şehirdeki yaşamın maliyetli olabileceğini göstermektedir. Lüksemburg'un yüksek sağlık hizmetleri ve satın alma gücü, yaşam standartlarını olumlu yönde etkilemektedir. Üçüncü sırada bulunan Eindhoven, 217,5 endeks oranı ile güçlü satın alma gücü ve sağlık bakımı endeksleri sunarak yüksek yaşam standartları sağlamaktadır. Şehir, düşük kirlilik ve trafik sorunlarıyla da yaşam

kalitesini artırmaktadır. Dördüncü sıradaki Rotterdam, 214,2 endeks oranıyla güçlü sağlık bakımı ve güvenlik endeksleri sunmakta, ancak yüksek trafik gidiş-geliş süreleri ve kirlilik endeksindeki yüksek değerler, yaşam kalitesini kısıtlayabilmektedir. Son olarak, Zürih, 208,1 endeks oranı ile beşinci sırada yer almakta olup, yüksek satın alma gücü ve sağlık bakımı endeksi ile dikkat çekmektedir. Ancak, yüksek yaşam maliyeti ve emlak fiyatları-gelir oranı, Zürih'teki yaşamın ekonomik açıdan daha maliyetli olabileceğini göstermektedir. Zürih'in yüksek satın alma gücü ve sağlık hizmetleri, yaşam kalitesini artıran önemli faktörler arasında yer almaktadır (Numbeo, 2024) (Grafik 6).

Grafik 6. 2024 Yılı Şehirler Bazında Yaşam Kalitesi Endeksi



(Kaynak: Numbeo, 2024)

Happy-City'in Mutlu Şehirler Endeksi, şehirlerin yaşam kalitesini değerlendirmeye yönelik sistematik bir puanlama aracıdır. Bu sistem, sosyal, ekonomik ve çevresel göstergeleri dikkate alarak şehirlerin performansını kapsamlı bir şekilde analiz etmektedir. Göstergelere, her şehrin özel koşullarını yansıtabilecek biçimde ağırlıklar atanmakta ve veriler, kamu kurumları ile istatistik ofislerinden temin edilmektedir. Toplanan veriler, belirli bir formül aracılığıyla puanlanarak yerel düzeydeki durum, ulusal ve uluslararası standartlarla karşılaştırılmaktadır.

Happy-City'in 2024 Mutlu Şehirler Endeksi'nde, ilk beş şehir çeşitli kriterlerde yüksek puanlar alarak genel yaşam kalitesini artıran unsurları temsil etmektedir. Öne çıkan şehirlerden biri olan Aarhus, 1749,2 puanla birinci sırada yer almakta olup, etkili şehir yönetimi, ekonomi, çevre ve mobilite gibi alanlarda güçlü bir performans sergilemektedir. İkinci sırada bulunan Zürih, 1737 puanla özellikle ekonomi ve mobilite alanlarında dikkat çekmektedir; ancak çevresel sürdürülebilirlik konularında bazı zorluklar yaşadığı gözlemlenmektedir. Berlin, 1720,6 puanla üçüncü sırada yer almakta ve şehir yönetimi, ekonomi ve çevre kriterlerinde yüksek puanlar elde etmiştir. Yüksek mobilite puanı, Berlin'in ulaşım sisteminin etkinliğini vurgulamaktadır. Göteborg, 1719,5 puanla dördüncü sıradadır ve yönetim kalitesi ile çevresel sürdürülebilirlik alanlarında dikkate değer bir başarı sergilemektedir. Amsterdam

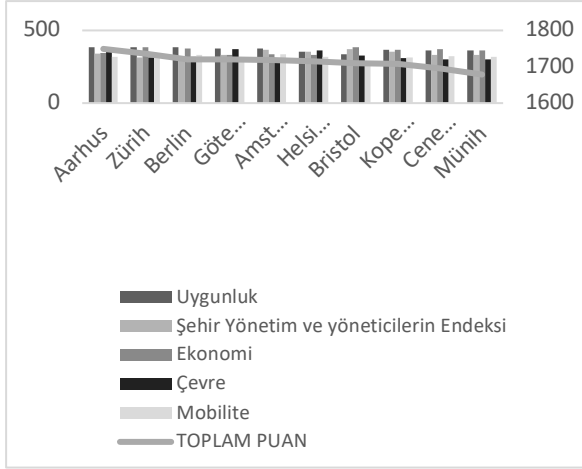
ise 1718,5 puanla beşinci sırada yer almakta ve yüksek uygunluk, ekonomi ve mobilite puanları ile öne çıkmaktadır; buna karşın çevresel sürdürülebilirlik alanında geliştirme gereksinimi bulunmaktadır. Genel olarak, bu şehirler yüksek yaşam kalitesi sunmakla birlikte, her birinin çevresel ve yönetsel alanlarda iyileştirilmesi gereken yönleri bulunmaktadır (Happy-City, 2024) (Grafik 7).

Euromonitor International tarafından hazırlanan dünyanın en iyi 10 şehir destinasyonu endeksi, çeşitli kriterler üzerinden puanlama yapmaktadır. Bu kriterler arasında turistik cazibe, altyapı, güvenlik, sürdürülebilirlik ve yerel deneyimler yer almaktadır. Her bir kriter, belirli ağırlıklarla değerlendirilerek şehirlerin performansı ölçülmektedir. Bu kapsamda, 2023 yılında Euromonitor International tarafından sıralanan dünyanın en iyi 10 şehir destinasyonu, uluslararası geziler açısından dikkat çekici veriler sunmaktadır. Özellikle İstanbul, 20 milyon ziyaretçi ile ilk sırada yer almakta; bu durum, şehrin kültürel ve tarihsel zenginliklerinin uluslararası turistler tarafından büyük ilgi gördüğünü göstermektedir.

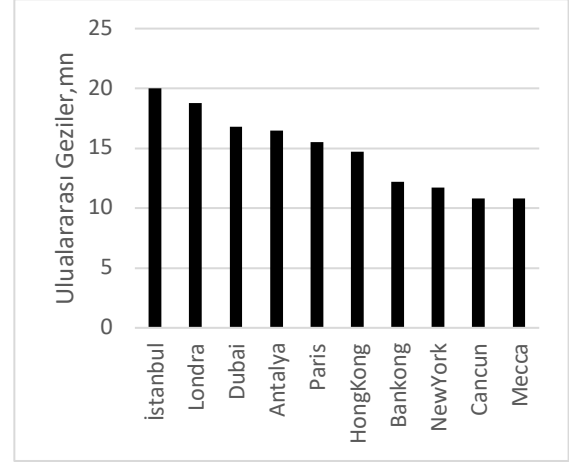
Londra, 18,8 milyon ziyaretçi ile ikinci sıradadır ve geniş kültürel ve tarihi mirasıyla birlikte dünya çapında popüler bir destinasyon olmaya devam etmektedir. Dubai, 16,8 milyon ziyaretçi ile üçüncü sıradadır; modern yapıları ve lüks tatil olanakları ile dikkat çekmektedir. Antalya, 16,5 milyon ziyaretçi ile dördüncü sıradadır ve özellikle tatil köyleri ve doğal güzellikleri ile tanınmaktadır (Euromonitor, 2023).

Paris, 15,5 milyon ziyaretçi ile beşinci sıradadır; şehrin sanatı, tarihi ve mutfağı turistlerin ilgisini çekmektedir. Hong Kong, 14,7 milyon ziyaretçi ile altıncı sıradadır ve Asya'nın önemli finans ve kültür merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Bangkok, 12,2 milyon ziyaretçi ile yedinci sıradadır; zengin kültürel mirası ve hareketli gece hayatı ile ünlüdür.

New York, 11,7 milyon ziyaretçi ile sekizinci sıradadır; şehir, kültürel çeşitliliği ve ikonik simgeleri ile dikkat çekmektedir. Cancun ve Mecca, her biri 10,8 milyon ziyaretçi ile dokuzuncu ve onuncu sıradadır. Cancun, plajları ve tatil köyleri ile ünlüken, Mecca, dini ziyaretler açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu sıralama, şehirlerin küresel turizm pazarındaki cazibelerini ve uluslararası ziyaretçi akışını yansıtmaktadır (Euromonitor, 2023) (Grafik 8)

Grafik 7. 2024 Mutlu Şehir Endeksi Oranları

(Kaynak: Happy-City, 2024)

Grafik 8. 2023 Yılında Euromonitor International'a Göre Dünyanın En İyi 10 Şehir Destinasyonu

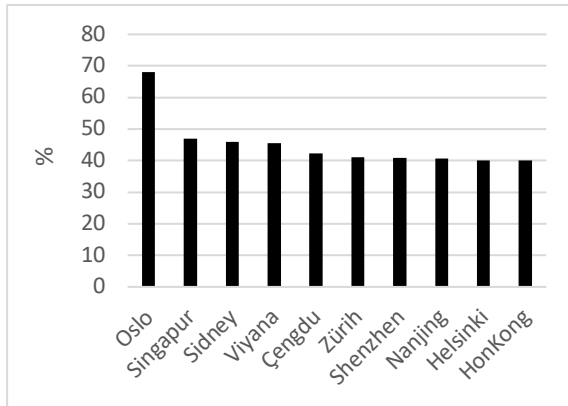
(Kaynak: Euromonitor, 2023)

Rankingroyals endeksi, şehirlerin çevresel sürdürülebilirlik performansını değerlendiren bir sıralama sistemidir. Bu sıralama, dünyanın en çok ziyaret edilen şehirleri üzerinde dokuz "yeşil kriter" kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu kriterler, kamusal yeşil alanların yüzdesi, yenilenebilir enerji kaynaklarıyla enerji ihtiyacının karşılanma oranı, toplu taşımaya erişim oranı, hava kirliliği seviyesi, kişi başına su tüketimi, yürünebilirlik, şehir çapında geri dönüşüm ve kompostlama uygulamaları ile çiftçi pazarlarının sayısını içermektedir. Puanlama, her kriterin belirli ağırlıklarla değerlendirilmesi suretiyle yapılmakta ve bu şekilde şehirlerin çevresel etkilerini azaltma kapasitesi ölçülmektedir.

Rankingroyals endeksin tarafında 2023 yılında gerçekleştirilen sıralama sonucunda, dünyanın en yeşil 10 şehri belirlenmiştir. Listenin başında yer alan Oslo, %68'lik yüksek yeşil alan oranıyla dikkat çekmekte ve çevre dostu politikalara verdiği önemi göstermektedir. İkinci sıradaki Singapur (%47), yoğun şehirleşme koşullarına rağmen başarılı sürdürülebilirlik stratejileriyle öne çıkmaktadır. Üçüncü sıradaki Sidney (%46), geniş parkları ve yeşil alanlarıyla doğal güzelliklerini koruma çabalarını yansıtmaktadır (Rankingroyals, 2023a). Dördüncü sırada %45,5 ile Viyana, tarihi ve kültürel zenginliklerinin yanı sıra yeşil alanlarıyla Avrupa'nın en yaşanabilir şehirlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Beşinci sıradaki Çengdu (%42,3), Çin'in şehirlerinde artan sürdürülebilirlik farkındalığını göstermektedir (Rankingroyals, 2023a). Altıncı sırada %41 ile Zürih, yeşil alanları ve doğal güzellikleriyle Avrupa'nın önemli şehirleri arasında yer almaktadır. Yedinci sıradaki Shenzhen (%40,9), hızlı büyümesine rağmen yeşil alanlarını korumaktadır. Sekizinci sırada %40,6 ile Nanjing, doğa dostu şehir planlamasına verdiği önemle öne çıkmaktadır. Dokuzuncu sırada %40 ile Helsinki, kuzey iklimine rağmen geniş yeşil alanlarıyla yaşam kalitesini artırmaktadır. Son olarak, onuncu sıradaki Hong Kong (%40), yoğun nüfus ve sınırlı alana rağmen yeşil alanları koruma çabalarını başarıyla sürdürmektedir (Rankingroyals, 2023a) (Grafik 9).

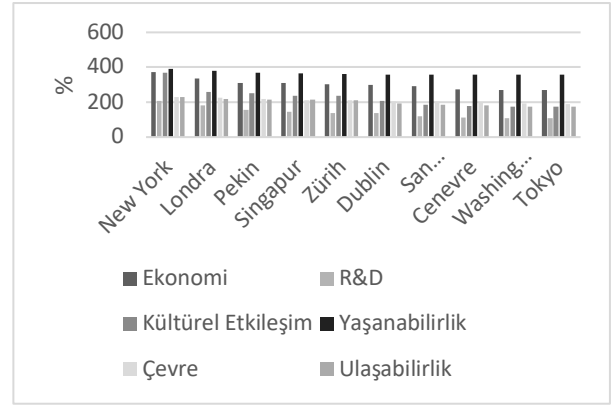
Morim-Foundation Küresel Güç Şehir Endeksi (GPCI), şehirlerin küresel çekiciliğini ve etki alanını değerlendiren bir sıralama sistemidir. Bu endeks, şehirleri ekonomi, araştırma ve geliştirme, kültürel etkileşim, yaşanabilirlik, çevre ve erişilebilirlik gibi altı temel işlev çerçevesinde analiz etmektedir. 2023 GPCI sıralamasında, New York, ekonomik performans (371,1) ve yaşanabilirlik (390) kriterlerinde en yüksek oranları sunarak genel olarak en güçlü şehir olarak öne çıkmaktadır. Londra, ekonomi (336,2) ve yaşanabilirlik (380,9) açısından dikkat çekmektedir. Pekin ise, ekonomi (309,4) ve yaşanabilirlik (367,7) oranları ile üçüncü sırada yer almaktadır. Singapur, yüksek Ar-Ge (143,4) ve yaşanabilirlik (365,6) oranlarıyla öne çıkarken, Zürih, ekonomi (302,7) ve yaşanabilirlik (360) açısından güçlü bir performans sergilemektedir. Dublin, ekonomik performans (298,7) ve yaşanabilirlik (359,3) ile altıncı sıradadır. San Francisco, özellikle kültürel etkileşim (183,9) ve Ar-Ge (117,7) alanlarında daha düşük puanlar almakta, Cenevre ise yüksek yaşanabilirlik (357,9) ile sekizinci sıradadır. Washington, DC, güçlü ekonomik (271,3) ve yaşanabilirlik (357,9) oranları ile dokuzuncu sırada yer almaktadır. Tokyo, yaşanabilirlik (357,3) açısından yüksek puanlar sunmakta, ancak diğer kriterlerde daha düşük oranlar göstermektedir. Bu sıralama, şehirlerin çeşitli kriterlerdeki performanslarını değerlendirerek güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktadır (Morim-Foundation, 2023) (Grafik 10).

Grafik 9. 2023 Yılında Dünyanın En Yeşil 10 Şehri Oranları



(Kaynak: Rankingroyals, 2023a)

Grafik 10. 2023 Yılı Küresel Güçlü Şehirler Endeksi

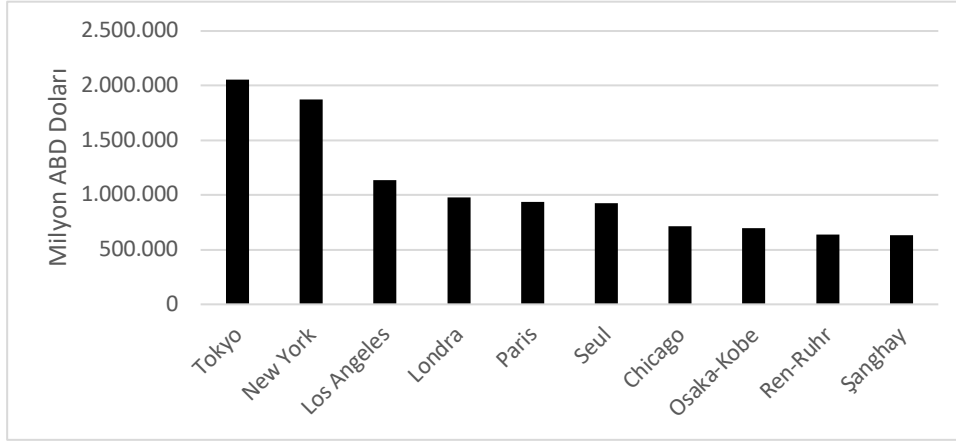


(Kaynak: Morim-Foundation, 2023)

Rankingroyals Endeksi, 2023 yılı itibarıyla dünya genelindeki en zengin metropol alanlarını Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) kriterine göre sıralamaktadır. Bu sıralamada Tokyo, tahmini 2.055.698 milyon ABD doları GSYİH ile lider konumda olup, geniş sanayi altyapısı ve finansal merkezi olma özellikleriyle ön plana çıkmaktadır. New York, 1.874.398 milyon ABD doları GSYİH ile ikinci sıradadır; şehir, küresel finans, medya ve ticaret merkezleri ile güçlü bir ekonomik yapıya sahiptir. Los Angeles, 1.133.627 milyon ABD doları GSYİH ile üçüncü sırada yer alırken, eğlence endüstrisi ile büyük ölçekli ekonomik faaliyetleri ile dikkat çekmektedir. Londra, 978.402 milyon ABD doları GSYİH ile dördüncü sırada, finansal hizmetler ve uluslararası ticaret alanlarındaki etkisiyle öne çıkmaktadır.

Paris, 934.168 milyon ABD doları GSYİH ile beşinci sırayı almaktadır ve kültürel ve ticari altyapısıyla önemli bir ekonomik merkezdir (Rankingroyals, 2023b). Diğer önde gelen şehirler arasında Seul (926.790 milyon ABD doları), Chicago (714.697 milyon ABD doları), Osaka-Kobe (699.474 milyon ABD doları), Ren-Ruhr (636.449 milyon ABD doları) ve Şanghay (633.935 milyon ABD doları) bulunmaktadır. Bu sıralama, metropol alanlarının ekonomik büyüklüklerini ve küresel ekonomik sistemdeki konumlarını yansıtmaktadır (Rankingroyals, 2023b) (Grafik 11).

Grafik 11. GSYİH'ye Göre İlk 10 En Zengin Metropol Alanı (Milyon ABD Doları)



(Kaynak:Rankingroyals , 2023b)

3.2. Küresel Şehirlerin Sürdürülebilirlik, Altyapı ve Güvenlik Performanslarının Karşılaştırmalı İncelemesi

3.2.1. Altyapı Performanslarının Karşılaştırılması

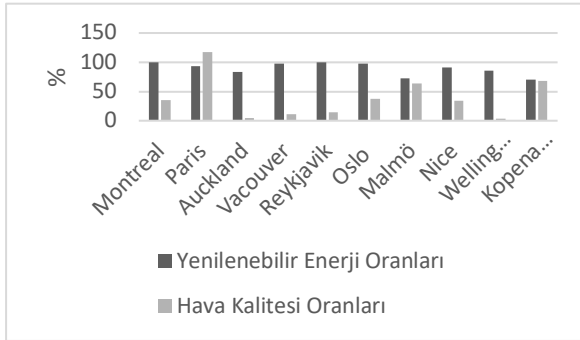
Altyapı performansı, şehirlerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşabilmesi ve rekabet gücünü koruyabilmesi açısından kritik bir unsurdur. İyi planlanmış ve yüksek standartlara sahip altyapı sistemleri, şehirlerin ekonomik gelişimini desteklerken, yaşam kalitesini artırarak toplumsal refaha katkı sağlamaktadır (Grigg, 1988). Bu bağlamda, şehirler arası altyapı performanslarının karşılaştırılması, mevcut altyapı sistemlerinin etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirilmesi gereken alanları belirlemek adına önem taşımaktadır. Bu çerçevede, 2023 yılında Comparethemarket tarafından yapılan değerlendirmeye göre dünyanın en sürdürülebilir şehirleri, yenilenebilir enerji oranları ve hava kalitesi kriterleri üzerinden incelenmiştir. Listenin başında %100 yenilenebilir enerji oranı ve düşük hava kirliliği (14) ile Reykjavik yer almakta olup, bu durum şehrin enerji sürdürülebilirliği ve hava kalitesi açısından mükemmel bir performans sergilediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Montreal %99,95 yenilenebilir enerji oranı ve 35 puanlık hava kalitesi endeksiyle ikinci sırada bulunmakta, bu da şehrin yüksek enerji sürdürülebilirliği ve iyi hava kalitesine sahip olduğunu yansıtmaktadır. (Comparethemarket , 2023). Vancouver, %98 yenilenebilir enerji oranıyla üçüncü sıradadır ve düşük hava kirliliği (11) ile öne çıkmaktadır. Oslo da %98 yenilenebilir enerji oranına sahip olup, hava kalitesi

endeksi 37 ile yüksek sürdürülebilirlik performansı göstermektedir. Auckland, %83,3 yenilenebilir enerji oranı ile beşinci sıradadır ve çok düşük hava kirliliği (5) ile dikkat çekmektedir. Bu, şehrin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada başarılı olduğunu göstermektedir (Comparethemarket , 2023).

Diğer şehirler arasında Paris (%92,9 yenilenebilir enerji ve hava kalitesi 117), Nice (%91,4 yenilenebilir enerji ve hava kalitesi 34), Wellington (%86 yenilenebilir enerji ve hava kalitesi 4), Malmö (%72,01 yenilenebilir enerji ve hava kalitesi 64), ve Kopenhag (%70 yenilenebilir enerji ve hava kalitesi 68) yer almaktadır. Bu sıralama, şehirlerin sürdürülebilir enerji kullanımı ve hava kalitesi yönetiminde ne kadar başarılı olduklarını göstermektedir (Comparethemarket , 2023) (Grafik 12).

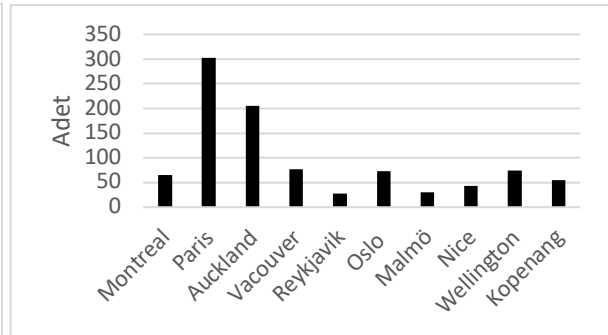
Ayrıca, 2023 yılında dünyanın en sürdürülebilir şehirleri park sayıları, yeşil alan yönetimi ve çevresel sürdürülebilirlik performansları açısından da değerlendirilmektedir. Paris, 302 park ile en yüksek sayıya sahip olup, bu geniş yeşil alan ağı şehrin çevresel sürdürülebilirliğe verdiği önemi ve yüksek yaşam kalitesini yansıtmaktadır. Auckland, 205 park ile ikinci sıradadır ve bu durum, şehrin büyük yeşil alanlar sunarak yüksek yaşam kalitesine katkıda bulunduğunu göstermektedir (Comparethemarket , 2023). Montreal, 65 park ile dikkat çekerken, Vancouver 77 park ve Oslo 73 park ile benzer bir performans sergilemektedir. Wellington ise 74 park ile yeşil alanlarını artırarak çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini desteklemektedir. Kopenhag, 55 park ile önemli bir yeşil alan sunarken, Nice 43 park ve Malmö ise 30 park ile daha sınırlı yeşil alan sunmaktadır. Reykjavik, 27 park ile en düşük park sayısına sahip olup, bu durum şehrin yeşil alan yönetiminde diğer şehirler kadar güçlü bir performans sergilemediğini göstermektedir. Bu sıralama, şehirlerin yeşil alan yönetimindeki farklılıkları ve sürdürülebilirlik stratejilerinin çeşitliliğini yansıtmaktadır (Comparethemarket , 2023) (Grafik 13).

Grafik 12. 2023 Yılında Dünyanın En Sürdürülebilir İlk 10 Şehri: Yenilenebilir



(Kaynak: Comparethemarket , 2023)

Grafik 13. 2023 Yılında Dünyanın En Sürdürülebilir İlk 10 Şehri: Park Sayıları

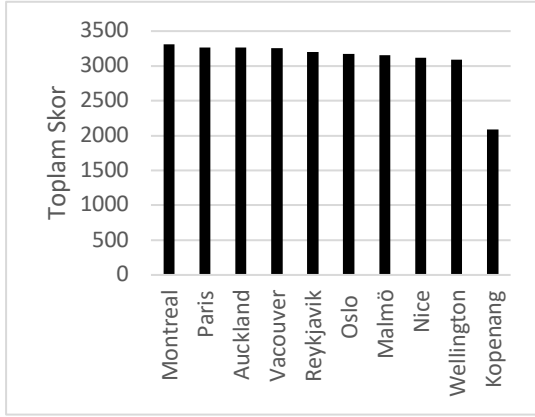


(Kaynak: Comparethemarket , 2023)

2023 yılı itibarıyla, dünyanın en sürdürülebilir şehirleri toplam sürdürülebilirlik skorları açısından değerlendirildiğinde, her bir şehrin çevresel performansı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Montreal, 3308 puan ile en yüksek toplam sürdürülebilirlik skoruna sahiptir; bu yüksek skor, şehrin enerji verimliliği, yeşil alanlar ve hava kalitesi gibi alanlarda güçlü bir performans sergilediğini göstermektedir. Paris, 3265 puan ile ikinci sıradadır; bu, şehrin kapsamlı sürdürülebilirlik stratejileri ve yüksek çevresel standartlarını yansıtmaktadır. Auckland, 3261 puan ile üçüncü sıradadır ve bu yüksek performans, şehrin çevresel yönetim ve yeşil alanlarla ilişkili sürdürülebilirlik çabalarını vurgulamaktadır. Vancouver, 3253 puan ile dördüncü sıradadır ve bu skor, şehrin etkili sürdürülebilirlik uygulamaları ve çevre dostu yaklaşımlarını vurgular. Reykjavik, 3198 puan ile beşinci sıradadır ve şehrin yenilenebilir enerji kullanımı ve düşük hava kirliliği, yüksek toplam skorunu desteklemektedir (Comparethemarket , 2023). Oslo, 3175 puan ile altıncı sıradadır; bu, şehrin sürdürülebilir enerji ve yeşil alanlar konusundaki güçlü performansını yansıtır. Malmö, 3156 puan ile yedinci sıradadır ve şehrin sürdürülebilirlik stratejileri bu skoru sağlamaktadır. Nice, 3118 puan ile sekizinci sıradadır ve şehir, yeşil alan yönetimi ve çevresel sürdürülebilirlik konularında önemli adımlar atmaktadır. Wellington, 3088 puan ile dokuzuncu sıradadır ve bu skor, şehrin sürdürülebilirlik çabalarını ve yeşil alanlarını destekler. Son olarak, Kopenhag, 2088 puan ile onuncu sıradadır, ancak bu şehir diğerleriyle kıyaslandığında daha düşük bir toplam sürdürülebilirlik skoruna sahiptir. Bu sıralama, şehirlerin çevresel sürdürülebilirlik performansındaki farklılıkları ve her bir şehrin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma konusundaki başarılarını yansıtmaktadır (Comparethemarket , 2023) (Grafik 14).

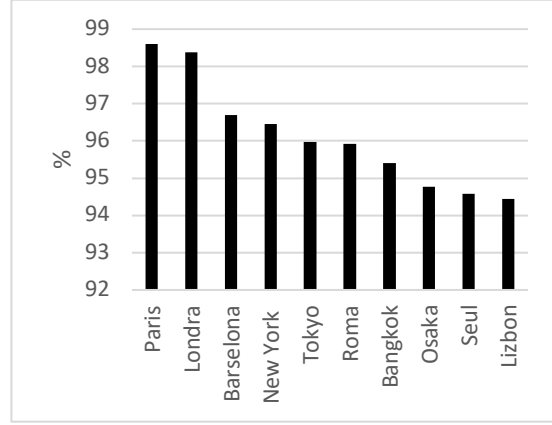
Ayrıca, 2023 yılı itibarıyla dünyanın en iyi altyapısına sahip şehirleri, çeşitli kriterlere göre değerlendirildiğinde, Paris %98,6 ile en yüksek altyapı endeksine sahip şehir olarak öne çıkmaktadır. Bu oran, Paris'in altyapı kalitesi, ulaşım sistemleri ve şehir hizmetlerindeki etkinliğini yansıtmaktadır. Londra %98,37 ile ikinci sıradadır ve benzer şekilde yüksek altyapı standartlarına sahip olup, ulaşım ve diğer şehir hizmetlerinde güçlü performans sergilemektedir. Barselona, %96,69 oranı ile üçüncü sıradadır; şehir, altyapı kalitesi ve ulaşım sistemlerinde yüksek standartlar sunmaktadır. New York, %96,46 ile dördüncü sıradadır ve büyük ölçekli altyapı projeleri ve şehir hizmetleriyle dikkat çekmektedir. Tokyo %95,98 oranıyla beşinci sıradadır; şehir, yüksek teknoloji altyapı ve etkili ulaşım sistemleri ile tanınmaktadır. Roma, %95,92 oranı ile altıncı sıradadır ve tarihi altyapısının modern gereksinimlerle entegrasyonu ile öne çıkmaktadır. Bangkok, %95,4 ile yedinci sıradadır ve gelişen altyapı projeleriyle şehir hizmetlerinde iyileşmeler göstermektedir. Osaka, %94,77 ile sekizinci sıradadır ve etkili ulaşım sistemleri ve altyapı projeleri ile dikkat çekmektedir. Seul, %94,58 oranıyla dokuzuncu sıradadır ve yüksek teknolojiye dayalı altyapı çözümleri ile öne çıkmaktadır. Lizbon, %94,44 ile onuncu sıradadır ve altyapı kalitesi ile ulaşım sistemlerinde sürekli iyileştirmeler göstermektedir. Bu sıralama, şehirlerin altyapı kalitelerini ve hizmet standartlarını oranlar üzerinden değerlendirmektedir (Theworldtravelindex, 2024) (Grafik 15).

Grafik 14. 2023 Yılında Dünyanın En Sürdürülebilir İlk 10 Şehri: Toplam Sürdürülebilirlik Skorları



(Kaynak: Comparethemarket , 2023)

Grafik 15. 2023'te Dünyanın En İyi Altyapısına Sahip Şehirleri: Altyapı Endeksi



(Kaynak:Theworldtravelindex, 2024)

2023 yılında William-Russell şirketi tarafından yapılan değerlendirmeye göre, dünyanın en iyi toplu taşıma seçeneklerine sahip şehirleri çeşitli kriterler üzerinden incelenmiştir. Bu kriterler arasında şehir içindeki toplu taşıma araçlarını kullanmanın ortalama maliyeti, şehirde 100.000 kişi başına düşen toplu taşıma durağı sayısı, milyon kişi başına düşen toplu taşıma araçlarının sayısı, şehirde mevcut metro hatlarının sayısı, paylaşımlı bisikletlerin varlığı, e-scooter sistemleri, 100.000 kişi başına düşen elektrikli araç sayısı ve genel toplu taşıma puanı yer almaktadır. Bu kriterler doğrultusunda, Paris, Stockholm, Hong Kong, New York City ve Oslo gibi şehirler öne çıkarak en yüksek puanları almıştır (William-Russell, 2023a).

Paris, 10 puan ile en yüksek notu alarak toplu taşıma sistemlerinin kapsamı, erişilebilirliği ve etkinliği açısından en iyi performansı sergilemektedir. Stockholm, 9,41 puan ile ikinci sırada yer alarak şehir içi ulaşımda yüksek kalite ve etkinliği ile dikkat çekmektedir. Hong Kong, 8,82 puan ile üçüncü sırada olup geniş ve etkili bir toplu taşıma ağına sahip olarak ulaşım konusunda yüksek memnuniyet sağlamaktadır. New York City, 8,24 puan ile dördüncü sırada bulunmakta ve büyük ölçekli ve çeşitli toplu taşıma seçenekleri sunmaktadır. Oslo, 7,65 puan ile beşinci sırada yer almakta ve sürdürülebilir ulaşım çözümleri ile dikkat çekmektedir (William-Russell, 2023a).

Brüksel, 7,06 puan ile altıncı sırada bulunarak toplu taşıma ağının erişilebilirliği ve etkinliği açısından yüksek bir performans sergilemektedir. Londra, 6,42 puan ile yedinci sırada yer almakta ve geniş bir toplu taşıma ağı sunmasına rağmen diğer şehirler kadar yüksek bir puan alamamıştır. Berlin, 5,88 puan ile sekizinci sırada yer almakta ve şehir içi ulaşımda etkinlik konusunda iyi performans göstermektedir. Buenos Aires, 5,29 puan ile dokuzuncu sırada olup toplu taşıma seçeneklerinde belirli

iyileştirmeler göstermektedir. Madrid ise 4,12 puan ile onuncu sırada yer almakta ve toplu taşıma sistemlerinde daha fazla geliştirmeye ihtiyaç duymaktadır (William-Russell, 2023a).

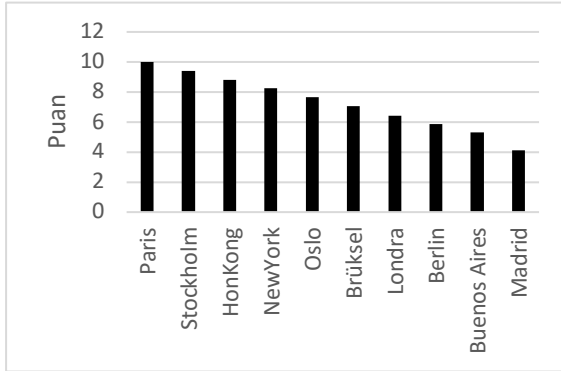
Bu sıralama, şehirlerin toplu taşıma sistemlerinin kapsamını ve etkinliğini değerlendirerek, en iyi toplu taşıma seçeneklerini sunan şehirleri göstermektedir. Şehirlerin bu alandaki performansları, sürdürülebilir ulaşım çözümlerine olan bağlılıklarını ve toplu taşıma ağlarının kullanıcılar için ne kadar erişilebilir ve etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu değerlendirme, şehirlerin toplu taşıma politikaları ve altyapı yatırımlarının genel memnuniyet ve sürdürülebilirlik üzerindeki etkilerini vurgulamakta, diğer metropollere de örnek teşkil etmektedir (William-Russell, 2023a) (Grafik 16).

2023 yılında William-Russell şirketi tarafından yapılan değerlendirmeye göre, dünyanın en çevre dostu ulaşım seçeneklerine sahip şehirleri çeşitli kriterler çerçevesinde incelenmiştir. Bu kriterler arasında, şehirde bulunan paylaşımlı bisikletlerin sayısı, mevcut e-scooter sistemlerinin sayısı, 2022 yılında satılan elektrikli araç (BEV) sayısı, 100.000 kişi başına düşen elektrikli araç sayısı ve şehirlerin çevre dostu ulaşım seçeneklerine göre aldıkları genel puan yer almaktadır (William-Russell, 2023a). Bu değerlendirme sonucunda, Paris, Stockholm, Brüksel, Londra ve New York City gibi şehirler öne çıkarak en yüksek puanları almış ve çevre dostu ulaşım sistemleriyle dikkat çekmişlerdir. 2023 yılında yapılan değerlendirmeye göre, dünyanın en çevre dostu ulaşım seçeneklerine sahip şehirleri arasında Paris, Stockholm, Brüksel, Londra ve New York gibi metropoller öne çıkmaktadır. Paris, 10 puan ile listenin başında yer alarak çevre dostu ulaşım sistemlerinde en üst sırada yer almıştır. Bunu, 9,41 puan ile Stockholm, 8,82 puan ile Brüksel ve 8,24 puan ile Londra takip etmektedir. New York ise 7,65 puan ile beşinci sırada yer almaktadır (William-Russell, 2023a).

Bu sıralamanın temelini oluşturan kriterler, şehirlerin paylaşımlı bisiklet ve e-scooter sistemlerinin yaygınlığı, elektrikli araç satışları ve 100.000 kişi başına düşen elektrikli araç sayısı gibi unsurlardır. Paris'in yüksek puanı, bu alanlarda gösterdiği güçlü performansı yansıtmaktadır. Stockholm ve Brüksel de benzer şekilde çevre dostu ulaşım sistemlerini teşvik eden politikaları ve altyapıları sayesinde üst sıralarda yer almaktadır (William-Russell, 2023a).. Londra ve New York, yoğun nüfuslarına rağmen çevre dostu ulaşım çözümlerine yönelik yatırımları ile dikkat çekmektedir. Bu şehirlerin çevre dostu ulaşım sistemlerine yaptıkları yatırımlar, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma konusundaki kararlılıklarını göstermektedir. Özellikle, elektrikli araçların yaygınlaşması ve paylaşımlı ulaşım araçlarının kullanımı, karbon emisyonlarını azaltmada önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, bu şehirler, altyapılarını geliştirmeye devam ederek, toplu taşıma seçeneklerini daha erişilebilir ve çevre dostu hale getirmektedir (William-Russell, 2023a).

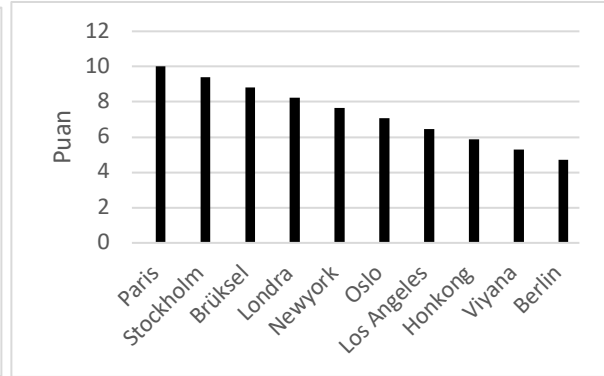
Genel olarak, bu değerlendirme, şehirlerin çevre dostu ulaşım çözümlerine verdikleri önemin altını çizmektedir ve diğer metropollere örnek teşkil etmektedir. Çevre dostu ulaşım sistemlerinin geliştirilmesi, şehirlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları ve gelecekte daha yaşanabilir şehirler inşa etmeleri açısından kritik öneme sahiptir (Grafik 17).

Grafik 16. 2023 Yılında Dünyanın En İyi Toplu Taşıma Seçeneklerine Sahip İlk 10 Şehir



(Kaynak: William-Russell, 2023a)

Grafik 17. 2023 Yılında Dünyanın En Çevre Dostu Ulaşım Seçenekleri Sunan İlk 10 Şehir



(Kaynak: William-Russell, 2023a)

3.2.2. Güvenlik Performanslarının Karşılaştırılması

Güvenlik performansı, kentsel yaşamın sürdürülebilirliği ve şehirlerin genel kalkınma düzeyi açısından hayati bir öneme sahiptir. Güvenli bir şehir ortamı, hem mevcut hem de potansiyel yatırımcılar için cazibe merkezi olmanın yanı sıra vatandaşların yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, farklı şehirlerin güvenlik performanslarının karşılaştırılması, kentsel politikaların etkinliğini değerlendirme ve iyileştirme açısından kritik bir araç olarak öne çıkmaktadır. (Aven & Renn, 2010; Kaplan & Garrick, 1981:1-27). Bu çerçevede, 2023 yılında Rakingroyals tarafından yayımlanan güvenlik endeksi, dünyanın en güvenli şehirleri hakkında kapsamlı bilgiler sunmaktadır. Endekse göre, Abu Dabi %88,3 oranıyla en yüksek güvenlik puanına sahip şehir olarak öne çıkmakta olup, bu yüksek oran şehrin düşük suç oranları ve yüksek güvenlik standartlarını yansıtmaktadır. Doha ise %86 oranıyla ikinci sırada yer almakta ve düşük suç oranları ile yüksek güvenlik önlemleriyle dikkat çekmektedir. Listenin üçüncü sırasında bulunan Acman, %84,9 güvenlik puanına sahip olup, etkili güvenlik yönetimi ve düşük suç oranları ile güvenli bir yaşam sunmaktadır (Rankingroyals, 2023c).

Taipei, %84,8 oranı ile dördüncü sıradadır ve güvenlik standartlarıyla yüksek bir performans sergilemektedir. Sharjah, %84,6 oranıyla beşinci sıradadır; şehirdeki güvenlik uygulamaları yüksek standartlara sahiptir. Quebec City, %83,8 oranıyla altıncı sıradadır ve güvenlik açısından yüksek performans gösteren şehirlerden biridir. Dubai, %83,7 oranı ile yedinci sıradadır ve güçlü güvenlik altyapısı ile tanınmaktadır. Bern, %82,3 oranıyla sekizinci sıradadır ve yüksek güvenlik standartlarına sahip bir şehir olarak öne çıkmaktadır(Rankingroyals, 2023c).

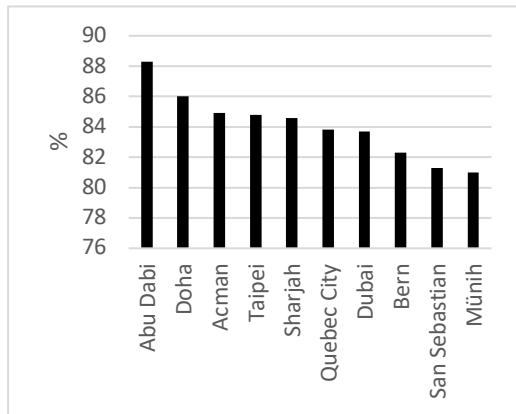
San Sebastian, %81,3 oranıyla dokuzuncu sıradadır; şehirdeki güvenlik önlemleri ve düşük suç oranları ile dikkat çekmektedir. Münih, %81 oranıyla onuncu sıradadır ve güvenlik standartları açısından yüksek bir performans sergilemektedir. Bu sıralama, şehirlerin güvenlik standartlarını ve vatandaşlarına sağladıkları güvenliği değerlendirmektedir (Rankingroyals, 2023c) (Grafik 18).

Diğer yandan, Rankingroyals tarafından 2022 yılında yayımlanan dünyanın en tehlikeli şehirleri sıralaması, her 100.000 kişideki suç oranlarına göre belirlenmiş olup, kentlerdeki güvenlik sorunlarının bir karşıt görünümünü sunmaktadır. Bu listeye göre, Tijuana %138 gibi yüksek bir suç oranına sahip olup, şehrin yüksek düzeyde şiddet suçları ve organize suç faaliyetleri ile karakterize edildiğini göstermektedir (Rankingroyals, 2023d). Acapulco, %110,5 oranıyla ikinci sıradadır ve benzer şekilde, yüksek şiddet suçları ve güvenlik sorunları ile tanınmaktadır. Karakas, %99,98 oranıyla üçüncü sıradadır ve şehir, yüksek suç oranları ve şiddet olayları ile dikkat çekmektedir. Ciudad Victoria, %86,01 oranıyla dördüncü sıradadır; şehir, yüksek suç oranları ve güvenlik problemleri yaşamaktadır. Ciudad Juárez, %85,56 oranıyla beşinci sıradadır ve özellikle şiddet içeren suçların yüksek olduğu bir şehir olarak bilinmektedir (Rankingroyals, 2023d).

Irapuato, %81,44 oranıyla altıncı sıradadır ve suç oranları açısından yüksek bir tehlike profili sergilemektedir. Ciudad Guayana, %78,3 oranıyla yedinci sıradadır ve şehirdeki güvenlik sorunları ve suç oranları dikkat çekmektedir. Natal, %74,67 oranıyla sekizinci sıradadır; şehir, yüksek suç oranları ve güvenlik endişeleri ile öne çıkmaktadır (Rankingroyals, 2023d).

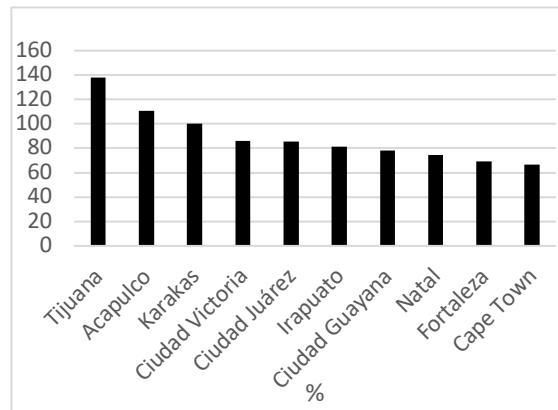
Fortaleza, %69,15 oranıyla dokuzuncu sıradadır ve şehir, şiddet suçları ve yüksek suç oranları ile karakterize edilmektedir. Cape Town, %66,36 oranıyla onuncu sıradadır ve yüksek suç oranları ile tehlike profili sergilemektedir. Bu sıralama, şehirlerdeki yüksek suç oranlarını ve güvenlik problemlerini yansıtmaktadır (Rankingroyals, 2023d) (Grafik 19).

Grafik 18. 2023 Yılında Dünyanın En Güvenli İlk 10 Şehri



(Kaynak: Rankingroyals, 2023c)

Grafik 19. 2022 Yılında Dünyanın En Tehlikeli 10 Şehri (100.000'de)



(Kaynak: Rankingroyals, 2023d)

SONUÇ

Küresel şehirlerin performansları, sürdürülebilirlik, altyapı kalitesi, güvenlik ve yaşam kalitesi gibi kriterlere göre detaylı bir şekilde değerlendirildiğinde, belirgin farklılıklar ve çeşitli dinamikler ortaya çıkmaktadır. Tokyo, Londra, New York, Paris ve Singapur gibi şehirler, yüksek yaşam kalitesi ve çevresel sürdürülebilirlik açısından ön plana çıkmaktadır. Bu şehirler, gelişmiş altyapıları, etkili çevre politikaları ve yüksek yaşam standartları ile dikkat çekmektedir. Örneğin, Paris ve Singapur, geniş yeşil alanları ve çevre dostu uygulamaları ile sürdürülebilirlik alanında yüksek puanlar almıştır.

Şehircilik yönetimi ve inovasyon alanında, Londra, New York, Paris, Tokyo ve Berlin gibi şehirler etkili stratejiler ve yenilikçi yaklaşımlarla öne çıkmaktadır. Bu şehirler, modern altyapı projeleri, akıllı şehir uygulamaları ve yüksek yaşam kalitesi stratejileri ile dikkat çekmektedir. Şehirlerin yönetimindeki bu yenilikçi yaklaşımlar, şehirlerin küresel rekabet avantajlarını artırırken, aynı zamanda vatandaşların yaşam standartlarını da iyileştirmektedir.

Yaşanabilirlik endeksinde ise Viyana, Kopenhag, Zürih, Melbourne ve Sydney gibi şehirler, sağlık hizmetleri, eğitim olanakları ve çevresel koşullar açısından yüksek performans sergilemektedir. Bu şehirler, yüksek sağlık standartları, eğitim kalitesi ve çevre koruma önlemleri ile sakinlerinin genel yaşam kalitesini artırmaktadır. Bu şehirler, ayrıca, sosyal refah ve genel yaşam kalitesi ile ilgili en iyi uygulamaları sunarak örnek teşkil etmektedir.

Küresel turizm açısından, İstanbul, Londra, Dubai, Antalya ve Paris gibi şehirler yüksek turist çekişi ile öne çıkmaktadır. Bu şehirler, zengin kültürel ve tarihsel mirasları, turistik cazibeleri ve gelişmiş konaklama olanakları ile turistlerin ilgisini çekmektedir. Öte yandan, Oslo, Singapur, Sidney ve Viyana gibi şehirler, yüksek yeşil alan oranları ve çevre dostu politikaları ile çevresel sürdürülebilirlik açısından başarılı performanslar sergilemektedir. Bu şehirler, çevresel faktörlerin yaşam kalitesi üzerindeki olumlu etkilerini göstermektedir.

Güvenlik performansları açısından, Abu Dabi, Doha ve Acman yüksek güvenlik standartları ile dikkat çekerken, Tijuana yüksek suç oranları ile en tehlikeli şehirler arasında yer almaktadır. Bu şehirlerin güvenlik seviyeleri, suç oranları ve acil durum müdahale kapasiteleri, şehirlerin genel güvenlik durumunu ve yaşam kalitesini yansıtmaktadır. Güvenlik performansındaki bu farklılıklar, şehirlerin risk yönetimi stratejileri ve güvenlik politikaları açısından önemli veriler sunmaktadır.

Sonuç olarak, bu kapsamlı analizler, şehirlerin küresel rekabet avantajlarını artırmak, vatandaşlarına yüksek yaşam kalitesi sunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için gerekli stratejileri belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Şehirlerin güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını belirleyerek, stratejik planlama ve politika geliştirme süreçlerinde bu verilerin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Bu sayede şehir yönetimleri, mevcut sorunları çözümlerin yanı sıra gelecekteki zorluklara karşı daha etkili stratejiler geliştirme olanağına sahip olacaklardır. Bu kapsamda politika önerileri aşağıdaki gibidir:

Sürdürülebilir Kalkınma Stratejilerinin Geliştirilmesi: Şehirlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmesi için karbon ayak izini azaltma, enerji verimliliğini artırma ve yeşil alanları genişletme yönünde kapsamlı stratejiler oluşturulmalıdır. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapılmalı ve geri dönüşüm oranları artırılmalıdır. Ayrıca, şehir planlamasında sürdürülebilir ulaşım çözümleri ve çevre dostu inşaat yöntemleri teşvik edilmelidir.

Altyapı Yatırımlarının Artırılması: Altyapı kalitesini yükseltmek amacıyla mevcut altyapı sistemleri modernize edilmeli ve yeni projeler uygulanmalıdır. Özellikle su ve enerji şebekeleri, toplu taşıma sistemleri ve dijital altyapılar üzerinde yatırımlar yapılmalıdır. Bu altyapı yatırımları, ekonomik verimliliği ve sosyal refahı artırırken çevresel sürdürülebilirliği de destekleyecektir.

Şehircilik Yönetimi ve İnovasyonun Teşvik Edilmesi: Şehir yönetiminde akıllı şehir teknolojilerinin ve veri analizlerinin kullanımıyla yönetim süreçleri iyileştirilmeli, inovasyon kapasitesi artırılmalıdır. Etkili şehircilik stratejileri ve inovatif projeler geliştirilerek yaşam kalitesi yükseltilebilir. Bu kapsamda şehirlerin dijital dönüşüm süreçleri desteklenmelidir.

Yaşam Kalitesini İyileştirmeye Yönelik Politikaların Uygulanması: Sağlık hizmetleri, eğitim olanakları ve sosyal hizmetler alanlarında iyileştirmeler yapılmalıdır. Sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği artırılmalı, eğitim kurumları desteklenmeli ve sosyal eşitliği sağlamaya yönelik politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca, şehirlerin sosyal ve kültürel etkinlikler sunarak sakinlerinin yaşam kalitesini artırmaları teşvik edilmelidir.

Güvenlik Önlemlerinin Güçlendirilmesi: Şehir güvenliğini sağlamak amacıyla suç oranlarını azaltma ve acil durum müdahale kapasitelerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Güvenlik politikaları suç öncesi ve sonrası önlemleri kapsamalı, acil durum planlamaları ve doğal afet hazırlıkları yapılmalıdır. Toplum tabanlı güvenlik yaklaşımları ve eğitici programlar uygulayarak toplumsal güvenliğin artırılması sağlanmalıdır.

Küresel Rekabet Avantajlarının Artırılması: Şehirlerin uluslararası işbirlikleri ve yatırım fırsatları değerlendirilmeli; kültürel ve tarihsel zenginlikler öne çıkarılarak şehirlerin uluslararası düzeyde tanıtımı yapılmalı ve turizm potansiyeli artırılmalıdır. Şehirlerin global endekslerde daha iyi sıralamalar elde edebilmesi için sürekli gelişim ve iyileştirme çalışmalarına odaklanılması önerilmektedir.

Bu politikalar, şehirlerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarına, yaşam kalitesini artırmalarına ve küresel rekabet avantajlarını güçlendirmelerine katkı sağlayacaktır. Şehir yönetimleri bu önerileri uygulayarak mevcut sorunları çözebilir ve gelecekteki zorluklara karşı hazırlıklı olabilir.

KAYNAKÇA

Akay, H. (2024). Gençlerin Kariyer Planlamasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rollerini. *Ekonomi İşletme Siyaseti Ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 10(1), 1-19.

- Akyurt, N. (2015). Yaşam Kalitesi'nin Sosyo-Demografik Özellikler ile İlişkisi: "Tıbbi Görüntüleme Teknikleri Programı" Öğrencileri Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(5), 146-154.
- Aschauer, D. A. (1989). Is Public Expenditure Productive?. *Journal of Monetary Economics*, 23(2), 177-200. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(89\)90047-0](https://doi.org/10.1016/0304-3932(89)90047-0)
- Aven, T., & Renn, O. (2010). Risk Management and Governance: Concepts, *Guidelines and Applications*. Springer. DOI: 10.1007/978-3-642-13926-0
- Başpınar, N. (2021). Application of Balanced Results Card Adapted to Local Governments and Küçükçekmece Municipality Example. *Journal of Life Economics*, 8(3), 389-400.
- Bebbington, J. (2001). Sustainable Development: A Review of the International Development, Business and Accounting Literature. *Accounting Forum*, 25(2), 128-157. DOI: 10.1111/1467-6303.00059
- Behn, R. D. (2003). Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures. *Public Administration Review*, 63(5), 586-606. DOI: 10.1111/1540-6210.00322
- Bouckaert, G., & Halligan, J. (2008). *Managing Performance: International Comparisons*. Routledge.
- Bozeman, B. (2002). Public Value Failure: When Efficient Markets May Not Do. *Public Administration Review*, 62(2), 145-161. DOI: 10.1111/0033-3352.00165
- Brundtland, G. H. (1987). Our Common Future—Call for Action. *Environmental Conservation*, 14(4), 291-294.
- Carter, N. T., & Keeler, A. G. (2008). Life-cycle Cost Analysis of Storm-water Management. *Journal of Water Resources Planning and Management*, 134(6), 556-559. DOI: 10.2202/1547-7355.1732
- Cinel, E. A. (2021). Türkiye'de Eğitim Harcamaları ve Sürdürülebilir Büyüme İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 210-227.
- Comparethemarket (2023). The World's Most Sustainable Cities <https://www.comparethemarket.com.au/energy/features/worlds-most-sustainable-cities/>
Erişim Tarihi:20.05.24
- Costanza, R., Fisher, B., Ali, S., Beer, C., Bond, L., Boumans, R., ... & Snapp, R. (2007). *Quality of Life: An Approach Integrating Opportunities, Human Needs, and Subjective Well-being*. *Ecological Economics*, 61(2-3), 267-276. DOI: 10.5194/sapiens-1-11-2008
- Cozens, P., Saville, G., & Hillier, D. (2005). Crime Prevention through Environmental Design (CPTED): A Review and Modern Bibliography. *Property Management*, 23(5), 328-356. DOI: 10.2202/1547-7355.1732

- Cummins, R. A. (2000). Objective and Subjective Quality of Life: An Interactive Model. *Social Indicators Research*, 52(1), 55-72. DOI: 10.1023/A:1007027822521
- Cutter, S. L., Burton, C. G., & Emrich, C. T. (2008). Disaster Resilience Indicators for Benchmarking Baseline Conditions. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 5(1), 1-22.
- Çakıcı, K. ve Kızılboğa Özaslan, R. (2021). Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının Akıllı Kent Uygulamalarındaki Karşılığı: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 209-233. <https://doi.org/10.36362/gumus.829733>
- Demir, S. ve Kartal, B. (2021). Belediye Hizmetleri Memnuniyet Araştırması: Ünye Belediyesi. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13), 50-81. <https://doi.org/10.34086/rteusbe.938159>.
- Demirel, D. (2020). Yerel Yönetimlerde Orta ve Üst Düzey Yöneticilerin Performans Değerlendirme Yöntemlerine Dair Nitel Bir Araştırma: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Uluslararası Kültürel Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 60-69.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1997). Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216. DOI: 10.1023/A:1006859511756
- Dilfiruz, B. (2022). Doğrudan Vatandaş Katılımının Yerel Yönetimsel Kapasiteye Etkisi. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(2), 65-83.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the Business Case for Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130-141. DOI: 10.1002/bse.323
- Dziegielewski, B., & Baumann, D. D. (1992). Benefits of Optimizing Water Use Efficiency. *Journal of the American Water Works Association*, 84(10), 37-47.
- Eberts, R. W. (1990). Public Infrastructure and Regional Economic Development. *Economic Review*, 26(1), 15-26.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global Judgments of Subjective Well-being: Situational Variability and Long-term Stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277. DOI: 10.1023/B:SOCI.0000003801.89195.bc
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers.
- Eroğlu, H. T. (2019). Bitmeyen Senfoni: Belediyelerde Performans Denetimi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(3), 546-556. <https://doi.org/10.33712/mana.657297>
- Euromonitor (2023). Euromonitor International's report reveals world's Top 100 City Destinations for 2023. <https://www.euromonitor.com/press/press-releases/dec-2023/euromonitor->

internationals-report-reveals-worlds-top-100-city-destinations-for-2023

Erişim

Tarihi:18.05.24

- Felson, M., & Clarke, R. V. (1998). *Opportunity Makes the Thief: Practical Theory for Crime Prevention*. Police Research Series, Paper 98.
- Godschalk, D. R. (2003). Urban Hazard Mitigation: Creating Resilient Cities. *Natural Hazards Review*, 4(3), 136-143. DOI: 10.1061/(ASCE)1527-6988(2003)4:3(136)
- Grigg, N. S. (1988). *Infrastructure Engineering and Management*. Wiley.
- Grigg, N. S. (2003). *Water, Wastewater, and Stormwater Infrastructure Management*. CRC Press.
- Güler, M. A. (2023). Türkiye’de Asgari Ücretin Araçsallaştırılması: 2002-2022 Dönemi Üzerine Bir İnceleme. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 155-171. <https://doi.org/10.30586/pek.1296552>
- Happy-City (2024). Happy City Index 2024. <https://happy-city-index.com/> Erişim Tarihi:17.05.24
- Iese (2022). IESE Cities in Motion Index 2022. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ST-0633-E.pdf> Erişim Tarihi:06.08.24
- Innovation-Cities (2023). Innovation Cities Index 2022-2023: Global 500 World’s Most Innovative Cities. <https://innovation-cities.com/worlds-most-innovative-cities-2022-2023-city-rankings/26453/> Erişim Tarihi:06.08.24
- İğdeli, A. ve Ay, M. (2021). Boşanmanın Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Türkiye İçin Bölgesel Panel Veri Analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 1-22. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.670198>
- Jorgenson, A. K., & Clark, B. (2010). Assessing the Temporal Stability of the Population/Environment Relationship in Comparative Perspective: A Cross-National Panel Study of Carbon Dioxide Emissions, 1960–2005. *Population and Environment*, 32(1), 27-41. DOI: 10.1007/s11111-010-0117-x
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard—Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Kaplan, S., & Garrick, B. J. (1981). On the Quantitative Definition of Risk. *Risk Analysis*, 1(1), 11-27.
- Karabetça, A. R. (2021). Ormanlar Gibi Sürdürülebilir ve Dirençli Şehirler Tasarlanabilir mi?. *Türkiye Çevrimiçi Tasarım Sanatı ve İletişim Dergisi*, 11(2), 334-346.
- Kaşıkırık, A. (2023). Stratejik Planlarda Kadınlar: Büyükşehir Belediyelerinin 2020-2024 Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzini Sürmek. *Anadolu Strateji Dergisi*, 5(1), 125-159.

- Kaya, H. E. ve Taylan Susan, A. (2020). Sürdürülebilir Bir Kentleşme Yaklaşımı Olarak, Ekolojik Planlama ve Eko-Kentler. *İDEALKENT*, 11(30), 909-937. <https://doi.org/10.31198/idealkent.533730>
- Kelling, G. L., & Coles, C. M. (1996). *Fixing Broken Windows: Restoring Order and Reducing Crime in Our Communities*. Simon and Schuster.
- Koç, C. (2022). Entegre Kentsel Su Yönetimi, Kentsel Su Güvenliği ve Değerlendirme Yöntemi Üzerine Bir Çalışma.. *Avrupa Bilim Ve Teknoloji Dergisi*, (38), 282-295. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1104414>
- Livewirecalgary (2024). The Global Liveability Index 2024. <https://livewirecalgary.com/wp-content/uploads/2024/06/The-Global-Liveability-Index-Summary-Report-final.pdf> Erişim Tarihi:15.05.24
- Mileti, D. S. (1999). *Disasters by Design: A Reassessment of Natural Hazards in the United States*. Joseph Henry Press. DOI: 10.17226/5782
- Mitchell, R. C., & Carson, R. T. (1989). *Using Surveys to Value Public Goods: The Contingent Valuation Method*. Resources for the Future.
- Morim-Foundation (2023). Global Power Ctiy Index. https://mori-m-foundation.or.jp/pdf/GPCI2023_summary.pdf Erişim Tarihi:20.05.24
- Morlok, E. K., & Chang, D. J. (2004). Measuring Capacity Flexibility of a Transportation System. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 38(6), 405-420. DOI: 10.1016/j.tra.2004.03.001
- Neely, A., Adams, C., & Kennerley, M. (2002). *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. Financial Times/Prentice Hall.
- Noll, H. H. (2004). Social Indicators and Quality of Life Research: Background, Achievements and Current Trends. In Noll (Ed.), *Social Indicators Research* (Vol. 87). Springer. DOI: 10.1007/978-3-663-09215-5_7
- Numbeo (2024). Quality of Life Index by City 2024 Mid-Year. <https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings.jsp> Erişim Tarihi:15.05.24
- Öksüz, M. (2023). Eğitim Harcamaları ile Cinsiyete Göre Genç İşsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(49), 459-481. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1250348>
- Özaslan, A. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda Yeşil Büyüme Stratejilerinin Kentlere Yansıması. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 98-113. <https://doi.org/10.55050/sarad.1183810>

- Parmenter, D. (2015). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Pomeroy, R. S., Watson, L. M., Parks, J. E., & Cid, G. A. (2006). How is Your MPA Doing? A Methodology for Evaluating the Management Effectiveness of Marine Protected Areas. *Ocean & Coastal Management*, 49(5-6), 485-502. DOI: 10.1016/j.ocecoaman.2005.05.004
- Poyraz, F. (2024). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Bir Literatür Araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 366-395. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1374732>
- Rankingroyals (2023a). Top 10 Greenest Cities in the World. <https://rankingroyals.com/travel/top-10-greenest-cities-in-the-world/> Erişim Tarihi:18.05.24
- Rankingroyals (2023b). World's Richest Cities by GDP (Nominal). <https://rankingroyals.com/infographics/worlds-richest-cities-by-gdp-nominal/> Erişim Tarihi:20.05.24
- Rankingroyals (2023c). Safest Cities In The World (424 Cities Ranked) <https://rankingroyals.com/infographics/safest-cities-in-the-world-424-cities-ranked/> Erişim Tarihi:20.05.24
- Rankingroyals (2023d). Most Dangerous Cities in the World. <https://rankingroyals.com/infographics/most-dangerous-cities-in-the-world/> Erişim Tarihi:20.05.24
- Reiss, A. J. (1985). *Policing a City's Central District: The Oakland Story*. National Institute of Justice.
- Rogers, P., & Hall, A. W. (2003). *Effective Water Governance (Vol. 7)*. Global Water Partnership.
- Rose, A. (2004). Defining and Measuring Economic Resilience to Disasters. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 13(4), 307-314. DOI: 10.1108/09653560410556528
- Schalock, R. L. (2004). The Concept of Quality of Life: What We Know and Do Not Know. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48(3), 203-216. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2003.00558.x
- Sirgy, M. J. (2001). *Handbook of Quality-of-Life Research: An Ethical Marketing Perspective*. Springer. DOI: 10.1007/978-94-015-9837-8
- Süklüm, N. (2022). Çevresel Sürdürülebilirliğin Önemli Aktörlerinden Belediyelerde Çevresel Maliyetler: Büyükşehir Belediyeleri Özelinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(1), 60-74.
- Şener, S. (2022). Legatum Refah Endeksi Göstergeleri ve Verileri Kullanılarak Refahın Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Değerlendirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 46-70. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.981581>

- Şimşek, B. ve Mete, M. (2023). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerine Erişimin Sağlık Coğrafyasına Dayalı Mortaliteye Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*(15), 133-154.
- Theworldtravelindex (2024). The Cities With the Best Infrastructure in The World. <https://theworldtravelindex.com/en/cities/infrastructure-index>. Erişim Tarihi:20.05.24
- UN-Habitat. (2007). *Enhancing Urban Safety and Security: Global Report on Human Settlements 2007*. Earthscan.
- Veenhoven, R. (2000). The Four Qualities of Life: Ordering Concepts and Measures of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 1-39. DOI: 10.1007/978-94-007-5702-8_11
- WCED (World Commission on Environment and Development). (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.
- Wilkinson, R. G. (2001). *Mind the Gap: Hierarchies, Health and Human Evolution*. Weidenfeld & Nicolson.
- William-Russell (2023a). Global Transport Index: Where In The World Has The Best Public Transport? <https://www.william-russell.com/blog/global-transport-index/> Erişim Tarihi:20.05.24