

STRATEJİK PLAN 2025 2029



“Büyük başarılar, değerli anaların yetiştirdikleri
seçkin evlatlar sayesinde olmuştur.
Her türlü fedakârlığı göstererek yurdumuzu ve
milletimizi yükseltecek, değerli insanlar
yetiştirelim. Bu gayeye ulaşmak için yolumuzu
aydınlatan biricik vasıta ilimdir.”

A black and white image of the signature of Mustafa Kemal Atatürk. The signature is written in a fluid, cursive style, with the first letter 'M' being particularly large and stylized. The name 'Atatürk' is clearly legible in the middle of the signature.



DEĞERLİ AKHİSARLILAR;

Kamu kurumlarının etkin ve verimli çalışması, Türkiye genelinde uzun süredir tartışılan bir konu olmuştur. Biz de Akhisar Belediyesi olarak, kamu kaynaklarını siz değerli hemşehrilerimize en iyi hizmeti sunmak amacıyla en doğru ve sürdürülebilir şekilde kullanmayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda, 2025-2029 stratejik planımızı hazırlarken, sadece bugünü değil yarını da düşünen, çevre dostu ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimsedik. Bu stratejik planla, Akhisar'ın gelişimi için uzun vadeli hedefler belirledik ve bu hedefler doğrultusunda tüm kaynaklarımızı etkin bir biçimde kullanmaya odaklandık.

Birlikte Yönetim ilkesi, Akhisar Belediyesi'nin en temel değerlerinden biridir. Akhisar'ı geleceğe taşıırken hemşehrilerimizin fikirlerini ve beklentilerini sürecin merkezine koymayı görev bildik. "Benim Akhisar'ım, Benim Geleceğim" sloganıyla mahalle toplantıları, çocuk ve genç atölyeleri, online ve yüz yüze anketler, fikir buluşmaları gibi etkinlikler düzenleyerek, Akhisarlılarla sürekli bir iletişim halinde olduk. Her kesimden vatandaşımızın katılımını sağlayarak, birlikte yönetim kültürünü daha güçlü bir zemine taşıdık. Bu sürecin sonunda Akhisar'ın ihtiyaçları ve öncelikleri üzerinde toplumsal bir mutabakat sağladık.

Stratejik planımız, Kurumsal Gelişim, Kentsel Gelişim, Toplumsal Gelişim, Ekolojik Denge ve Ekonomik Gelişim olmak üzere beş ana başlık altında toplandı. Bu başlıklar altında belirlediğimiz hedeflerle, kentimizi daha yaşanabilir, modern, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir yapıya kavuşturmayı amaçlıyoruz. Her adımımızda "Yeni Nesil Akhisar" kavramına odaklanıyoruz; çocukların, gençlerin, kadınların ve tüm vatandaşlarımızın kendilerini bu kentte değerli hissetmelerini sağlayacak bir yapılanma kurmayı hedefliyoruz.

"Yeni Nesil Akhisar" demek, kentin sadece bugünü değil, yarını için de sürdürülebilir bir vizyon benimsemek demektir. Çocuklarımızın, gençlerimizin gözünden bakarak Akhisar'ı geleceğe taşımayı hedefliyoruz. Akhisar Gençlik Meclisi ile yaptığımız ortak çalışmalarla, gençlerimizin fikirlerini dinledik ve bu fikirleri planımıza yansıttık. Bu şekilde gençlerimiz de kent yönetiminde söz sahibi olma fırsatını buldu. Gençlerimizin ve çocuklarımızın beklentileri, yeni Akhisar'ın temel yapı taşlarını oluşturacak.



Gelecek dönemde, kentimizde yeni teknolojilerin daha fazla yer bulduğu, çocuklarımızın oyun ve eğitimle hayatı deneyimleyeceği projeler hayata geçecek. Sokak ve park alanlarında çocukların kendi tasarladığı oyun alanları olacak, böylece çocuklarımız kendi kentlerine dair hayallerini somutlaştırabilecekler. Ayrıca, kurulacak kodlama ve teknoloji atölyeleriyle çocuklarımıza yazılım dünyasının kapılarını açarak onların dijital beceriler kazanmasını sağlayacağız. Bu atölyelerde yetişen çocuklarımız, geleceğin dijital dünyasında çok daha donanımlı bir nesil olarak yetişecek.

Akhisar, verimli toprakları ve tarımsal üretimi ile Türkiye'nin önemli merkezlerinden biri olma özelliğini korumaktadır. Bu bağlamda, ekolojik tarımı ve yerel tohum üretimini teşvik etmek, çiftçilerimize daha sağlıklı üretim imkânları sunmak en öncelikli hedeflerimiz arasında yer alıyor. Türkiye'nin tarım alanındaki bağımsızlığını güçlendirmek amacıyla, yerel tohumların korunması, ekolojik gübrelerin kullanımı ve sağlıklı tarım için farkındalık projelerimizi artıracğıız. Kooperatifler aracılığıyla üretilen sağlıklı ve doğal ürünleri Akhisarlı hemşehrilerimizle buluşturacak, gıda güvenliği konusunda önemli adımlar atacağız.

Akhisar'ın doğal güzelliklerini korumak ve geliştirmek için daha fazla yeşil alan ve park oluşturacağız. Kentimizin dört bir yanında yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik projeler geliştirerek çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunacağız. Karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı hızlandırırken, her canlının yaşam hakkına saygı çerçevesinde sokak hayvanlarına yönelik projelerimizi de devreye sokacağız. Böylelikle, sadece insanlar için değil, tüm canlılar için yaşanabilir bir Akhisar yaratacağıız.

Gelecek beş yılda, Akhisar Belediyesi olarak sosyal belediyecilik anlayışımızı daha da genişletiyoruz. Kadınlarımızın, yaşlılarımızın, gençlerimizin ve engelli vatandaşlarımızın sosyal yaşamda daha fazla yer almalarını sağlamak, toplumsal katılımı artırarak yerel demokrasiyi güçlendirmek en önemli hedeflerimizden biridir. Sanatı ve sporu günlük yaşama daha çok katacağıımız bu dönemde, gençlerimize ve çocuklarımıza sanatın ve sporun ruhlarını zenginleştireceğı etkinlikler sunacağız.

Akhisar'ın geleceğini şekillendirirken, kentimizde yaşayan her bir vatandaşımızın kendini bu süreçte bir paydaş olarak hissetmesini arzuluyoruz. Tüm paydaşlarımızla ve siz değerli hemşehrilerimizle omuz omuza vererek, Akhisar'da yeni bir başarı hikayesi yazacağımıza yürekten inanıyorum. Bu stratejik planın hazırlanmasında emeğı geçen tüm vatandaşlarımıza, paydaşlarımıza ve çalışma arkadaşlarıma gönülden teşekkür ediyorum.

Birlikte, daha yaşanabilir, sürdürülebilir ve güçlü bir Akhisar için el birliğiyle çalışacağız.

Akhisar Belediye Başkanı Besim Dutlulu

İçindekiler

1.GİRİŞ:	8
1.1. Stratejik Planlamanın Önemi	8
1.2. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberinin Amacı:	9
1.3. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Kapsamı:	10
1.4. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberinin Hukuki Çerçevesi	10
1.5. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Dayanağı:	10
1.6. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Modeli:	11
1.7. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Yöntem ve Süreçleri:	12
2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ:	16
2.1. Planın Sahiplenilmesi:	16
2.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu:	18
2.2.1. Belediye Başkanı:	18
2.2.2. Strateji Geliştirme Kurulu:	18
2.2.3. Stratejik Planlama Ekibi :	19
2.2.4. Strateji Geliştirme Müdürlüğü:	22
2.2.5. Harcama Birimleri :	22
2.2.6. Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı	23
2.3. Hazırlık Programı:	24
2.3.1. Süreç Aşamaları ve Gerçekleştirilecek Faaliyetler:	24
2.3.2. Zaman Çizelgesi:	25
2.3.3. Eğitim İhtiyacı:	28
2.3.4. Danışmanlık İhtiyacı:	28
3. DURUM ANALİZİ:	30
3.1. Kurumsal Tarihçe:	30
3.1.1. Akhisar İsminin Toponimi	31
3.1.2. Akhisar'ın Tarihçesi	31
3.1.3. İdari Teşkilatlanma	34
3.1.4. Akhisar'ın Coğrafi Özellikleri	37
3.1.5. Akhisar'ın Demografik Gelişimi ve Analizi	41
3.1.6. Akhisar'ın Kültürel Yapısı ve Turizm Potansiyeli	54
3.1.7. Akhisar'ın Ekonomik Yapısı: Tarım ve Sanayi	62
3.1.8. Akhisar'ın Eğitim Analizi	66
3.1.9. Akhisar Gelişmişlik Endeksi	70
3.1.10. Belediye Başkanları ve Başkanlık Yaptıkları Dönemler	75

3.2.	Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi:	76
3.3.	Mevzuat Analizi:	81
3.4.	Üst Politika Belgeleri Analizi:	85
3.5.	Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler	87
3.5.1.	Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi :	87
3.6.	Paydaş Analizi:	104
3.7.	Kuruluş İçi Analiz:	109
3.7.1.	Yönetişim Algı Analizi ve Teşkilat Yapısı	110
3.7.2.	İnsan Kaynakları Analizi	148
3.7.3.	Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Değerlendirmesi	154
3.7.4.	Fiziki Kaynaklar Analizi	157
3.7.5.	Mali Kaynaklar Analizi	159
3.7.6.	Kurum Kültürü Analizi	159
3.8.	PESTLE Analiz:	169
3.9.	GZFT Analizi:	173
3.9.1.	Akhisar Belediyesi İç Paydaş Anketi Sonuçları	175
3.9.2.	Akhisar Belediyesi Dış Paydaş Anketi Sonuçları	177
3.9.3.	SWOT Analizi Genel Değerlendirme	179
	4. GELECEĞE BAKIŞ:	182
4.1.	Misyon:	182
4.2.	Vizyon:	184
4.3.	Temel Değerler:	185
	5. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİNİN BELİRLENMESİ	189
5.1.	Amaç ve Hedefler	189
5.2.	Hedef Kartları	192
5.3.	Maliyetlendirme	208
	6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME:	209

Şekil Listesi

Şekil 1: Stratejik Planlama ve Kamu Yararı İlişkisi	11
Şekil 2: Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Planlama Modeli	11
Şekil 3: Stratejik Yönetim Süreci	15
Şekil 4: Stratejik Plan Hazırlık Süreci	24
Şekil 5: Durum Analizi Süreci	30
Şekil 6: Nüfus Artış Hızı Oranı	46
Şekil 7: Yaşa Göre Nüfus Dağılımı ve Yaşlı/Genç Oranı	47
Şekil 8: Kadın/Erkek Oranı	48
Şekil 9: Eğitim Düzeyi Dağılımı	49
Şekil 10: Sosyo-Ekonomik Statü Dağılımı	50
Şekil 11: Belediye Başkanları ve Başkanlık Yaptıkları Dönemler	75
Şekil 12: Amaç Başına Ortalama Gerçekleşme Oranları	79
Şekil 13: Stratejik Plan ile Üst Politika Belgesi İlişkisi	86
Şekil 14: Organizasyon Şeması	111
Şekil 15: Katılımcılar Yaş, Cinsiyet ve Çalışma Yılı Dağılımı	120
Şekil 16: İyileştirme ve Memnuniyet Anketi Genel Değerlendirme	126
Şekil 17: Katılımcıların Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumu	127
Şekil 18: Katılımcıların İkamet Bilgilerine İlişkin Dağılımlar	130
Şekil 19: Katılımcıların Belediye Hizmetlerini Değerlendirmesi	132
Şekil 20: Katılımcıların Belediye'ye Talepte Bulundukları İletişim Yolları	134
Şekil 21: Belediye Faaliyetlerinin Gerçekleşme Sürelerinin Algısal Puanı	135
Şekil 22: Katılımcıların Gelecekte Belediyenin Güçlü Olmasını İstedikleri Yönlerle İlişkin Algıları	136
Şekil 23: Yıllara Göre İşlem Sayıları ve Çözüm Oranları	148
Şekil 24: Yıllara Göre Eğitimlere Katılımcı Sayısı ve Memnuniyet Oranları	154
Şekil 25: Teknolojik Ekipman Stok Değişimi	155
Şekil 26: Kurum Kültürü Boyutları Genel Değerlendirme	168
Şekil 27: İç Paydaşların SW (Güçlü Zayıf Yön) Algısı	175
Şekil 28: İç Paydaşların OT (Fırsat ve Tehdit Algısı)	176
Şekil 29: Dış Paydaşların SWOT Algısı	178
Şekil 30: Geleceğe Bakışın Şekillendirme Modeli	182
Şekil 31: Paydaşların Misyon Değerlendirmesi	183
Şekil 32: Vizyon ve Stratejik Plan İlişkisi	184
Şekil 33: Paydaşların Misyon Değerlendirmesi	184
Şekil 34: Paydaşların Temel Değerler Değerlendirmesi	186
Şekil 35: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	210

Tablo Listesi

Tablo 1: Stratejik Plan Çalışma Ekibi	19
Tablo 2: Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı	23
Tablo 3: Stratejik Plan Zaman Çizelgesi	25
Tablo 4: Akhisar'ın Kronolojisi	33
Tablo 5: İlçe Protokol Listesi	34
Tablo 6: Akhisar'ın İklim Bilgisi	38
Tablo 7: Coğrafi Özellikler Açısından Akhisar'ın SWOT Analizi	40
Tablo 8: Yıllara Göre Nüfus Dağılımı	42
Tablo 9: Mahalle Bazında Nüfus Dağılımı	43
Tablo 10: Demografik Veriler üzerinden SWOT Analizi	52
Tablo 11: 2023 Yılı İşletme ve Basit Belgeli Konaklama Tesisleri İstatistikleri	54
Tablo 12: Kültürel Yapı ve Gastronomi Odaklı SWOT Analizi	61
Tablo 13: Akhisar İlçesi 2023 Yılı Sektörel Bazda İhracat İstatistikleri	64
Tablo 14: İlçe Geneli MEB Okul Sayıları	66
Tablo 15: 2023 Yılı MEB Öğrenci İstatistikleri	67
Tablo 16: İlçe Geneli Okullaşma Oranları	67
Tablo 17: Celal Bayar Üniversitesi Akhisar MYO Öğrenci İstatistikleri	68
Tablo 18: Celal Bayar Akhisar MYO Doluluk Oranları	68
Tablo 19: Tütün Eksperliği Yüksekokulu İstatistikleri	69
Tablo 20: İlçenin Eğitim Analizi Açısından SWOT Analizi	69
Tablo 21: Manisa İlçelerinin İGE-İ Endeksi	72
Tablo 22: Akhisar'ın İGE-İ Endeksi Açısından SWOT Analizi	73
Tablo 23: Hedeflerin Gerçekleşme Oranları	76
Tablo 24: Önceki Stratejik Plan Verilerine Dayanan SWOT Analizi	80
Tablo 25: Mevzuat Analizi	81
Tablo 26: Üst Politika Analizi	87
Tablo 27: Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler	90
Tablo 28: Hizmet Standartları	93
Tablo 29: Paydaş Önceliklendirme	106
Tablo 30: Katılımcıların Birimlere Göre Dağılımı	119
Tablo 31: Fiziki ve Teknik Altyapı Boyutu	121
Tablo 32: Yönetim ve Liderlik Boyutu	122
Tablo 33: Kurum Kültürü ve İletişim Boyutu	123
Tablo 34: Çevre ve Paydaşlarla İlişkiler Boyutu	124
Tablo 35: İş ve Meslek Doyumu Boyutu	125
Tablo 36: Genel Değerlendirme Boyutu	125
Tablo 37: İyileştirme ve Memnuniyet Anketine İlişkin SWOT Analizi	127

Tablo 38:Katılımcıların Akhisar'ı Tanımlama Biçimi	131
Tablo 39: Hizmet Önceliklendirme Algısı	133
Tablo 40: İstek/Şikayetlerin Birim Bazlı Dağılımı	147
Tablo 41: Kurum Personelinin İstihdam Türlerine Göre Dağılımı	148
Tablo 42: Personelin İstihdam Grubuna Göre Yaş Ortalamaları	149
Tablo 43: Hizmet Sürelerine Göre Personel Dağılımı	150
Tablo 44: Eğitim Durumları ve Unvanlara Göre Personel Durumu	151
Tablo 45: Dönemsel Personel Durum Değişikliği	151
Tablo 46: Hizmet İçi Eğitimlere İlişkin İstatistikler	153
Tablo 47: Teknolojik Malzemeler	154
Tablo 48: Bilişim Ürünleri	156
Tablo 49: Belediye Taşınmazları Analizi	158
Tablo 50: Belediye Araçları Listesi	158
Tablo 51: 2020-2024 Yılları Bütçe Gelirlerinin Ekonomik Sınıflandırma Tablosu	158
Tablo 52: 2020-2024 Yılları Gider Bütçesi Karşılaştırması	159
Tablo 53: Bağlı Olunan Birim Dağılımı	160
Tablo 54: Kadro Durumu Dağılımı	161
Tablo 55: Katılım Boyutu	161
Tablo 56: İşbirliği Boyutu	162
Tablo 57: Bilginin Yayılımı Boyutu	162
Tablo 58: Öğrenme Boyutu	163
Tablo 59: Kurum İçi İletişim Boyutu	163
Tablo 60: Paydaşlarla İletişim Boyutu	164
Tablo 61: Değişime Açıklık Boyutu	165
Tablo 62: Stratejik Yönetim Boyutu	165
Tablo 63: Ödül/Ceza Algısı Boyutu	166
Tablo 64: Kurum Kültürü Boyutları Önem Algısı	166
Tablo 65:Kurum Kültürü Anketine İlişkin SWOT Analizi	168
Tablo 66:PESTLE Analizi	169
Tablo 67: SWOT Analizi Genel Değerlendirme	179
Tablo 68: Misyon Değerlendirmesi	183
Tablo 69: Vizyon Değerlendirmesi	185
Tablo 70: Temel Değerler Değerlendirmesi	187
Tablo 71: Amaç ve Hedefler Tablosu	190
Tablo 72: Hedef Kartları	193
Tablo 73: Maliyet Tablosu	208

1. GİRİŞ:

Bilindiği üzere, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 41. maddesi gereğince, "Belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma planı ve programı ile varsa bölge planına uygun olarak stratejik plan ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar." hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9. maddesi gereğince, "Kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar." denilerek kamu idarelerinin stratejik plan hazırlamaları zorunlu kılınmıştır. Kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde kamu idarelerinde hazırlanacak olan stratejik planlar ve performans programları, kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımına, hesap verebilirliğin ve mali saydamlığın sağlanmasına katkıda bulunacaktır. 22.04.2021 tarih ve 31462 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin 8. maddesinde, hazırlık programının; stratejik planlama sürecindeki aşamaları, tamamlanacakları tarihleri gösteren zaman çizelgesi ile birlikte gerçekleştirilecek faaliyetleri, sorumlu birim ve kişileri içereceği hüküm altına alınmıştır. Belediye Başkanlığımızın 2025-2029 yıllarını kapsayan Stratejik Plan Genelgesi yayımlanmış olup, stratejik plan hazırlık çalışmaları başlatılmıştır.

1.1.Stratejik Planlamanın Önemi

10 Aralık 2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını sağlamak, hesap verebilirlik ve mali şeffaflığı temin etmek amacıyla etkililik, verimlilik ve ekonomiklik ilkeleri çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu kanun, kalkınma planları ve programlarda belirlenen politika ve hedeflere uygun olarak, mali yönetim reformu olarak kamu idarelerinde uygulanmaya başlamıştır. Kamu idarelerinin mali yönetim süreçlerini daha etkin ve şeffaf hale getirmek amacıyla getirilen bu kanun, kamu kaynaklarının daha verimli kullanılmasını ve kamu hizmetlerinin daha kaliteli sunulmasını hedeflemektedir. Kanunun 9. maddesi, kamu idarelerinin kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar ve ilgili mevzuat çerçevesinde geleceğe yönelik misyon ve vizyonlarını oluşturmalarını, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler belirlemelerini, performanslarını önceden belirlenmiş göstergeler doğrultusunda ölçmelerini ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda, belediyeler de dahil olmak üzere tüm kamu idareleri, stratejik planlar ve performans programları hazırlamakla yükümlüdür. Stratejik planlar, kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini ve bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planlardır. Bu planlar, kuruluşların geleceğe yönelik misyon ve vizyonlarını, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedeflerini, performans göstergelerini ve performans izleme ve raporlama faaliyetlerini kapsar. Kalkınma planları ve Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar doğrultusunda hazırlanan stratejik planlar, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasına, hesap verebilirlik ve mali şeffaflığın sağlanmasına katkıda bulunur. 22 Nisan 2021 tarih ve 31462 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki

Yönetmelik" in 8. maddesinde, stratejik planlama sürecindeki aşamaları, tamamlanacak tarihleri gösteren zaman çizelgesi ile birlikte gerçekleştirilecek faaliyetleri, sorumlu birim ve kişileri belirleyen bir hazırlık programının hazırlanması hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda, belediyemizin 2025-2029 dönemini kapsayan Stratejik Plan Genelgesi yayımlanmış ve stratejik plan hazırlık çalışmaları başlatılmıştır. Stratejik planlama süreci, belediyelerin faaliyetlerini planlı bir şekilde gerçekleştirmeleri, mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanımının izlenmesi ile hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesini sağlar. Ayrıca, şehir halkının yaşam kalitesini etkileyen ve etkilemesi muhtemel koşulları anlamak, şehrin gelecekte ulaşmak istediği yer için ortak bir anlayış ve geniş bir uzlaşma sağlamak ve belediyenin kaynaklarını etkin şekilde kullanma yollarını aramak amacıyla oluşturulmaktadır. Şehrin geleceğini şekillendirme sürecinde belediyeler, konut, sanayi, turizm, ulaşım, yeşil alan gibi görevlerin mekânsal dağılım ve yerleşimini sağlayan imar planlama faaliyetleri ile kaynakların kullanım önceliklerini belirleyen stratejik planlama faaliyetlerini kullanmaktadır. Bu iki planlama süreci birlikte, şehrin planlanan geleceğine ulaşmak için mekânsal, kurumsal ve toplumsal boyutlu bir yol haritası oluşturmaktadır. Bu planlama süreçleri, şehrin gelişimine yönelik olarak daha sürdürülebilir ve organize bir yaklaşım sağlar ve kaynakların rasyonel kullanımına katkıda bulunur.

1.2. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberinin Amacı:

Akhisar Belediyesi Stratejik Plan Hazırlık Programı'nın temel amacı, belediyemizin 2025-2029 dönemini kapsayacak stratejik planının hazırlanma sürecine rehberlik etmektir. Bu program, yeni kamu mali yönetimi anlayışıyla uyumlu olarak, stratejik yönetim sürecini stratejik planlara dayandırmayı ve faaliyetlerimizin maliyetlerini plan, program ve projelerimize göre düzenlemeyi hedeflemektedir. Stratejik planlamayı bir kurum kültürü olarak benimsemek, bu sürecin temel unsurlarından biridir. Stratejik planlama sürecinde, tüm çalışanlarımızın ve iç ve dış paydaşlarımızın katılımı büyük önem taşımaktadır. Bu katılım, Akhisar Belediyesi'nin 2025-2029 yıllarını kapsayan stratejik planının özveriyle hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlamaya yönelik önemli bir adım olacaktır. Stratejik planlama süreci, belediyemizin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini ve bu hedeflere ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını belirlemektedir. Stratejik planın hazırlanmasında, kamu mali yönetimi ve kontrol kanunları, kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, ilgili mevzuatlar ve benimsenen temel ilkeler göz önünde bulundurulacaktır. Bu süreçte, belediyemizin mevcut durumu, geleceğe yönelik vizyonu, stratejik amaçları ve ölçülebilir hedefleri detaylı bir şekilde analiz edilecek ve performans göstergeleri doğrultusunda izlenecek ve değerlendirilecektir. Akhisar Belediyesi Stratejik Plan Hazırlık Programı, belediyemizin hizmet sunumunu, politika geliştirme süreçlerini, belirlenen politikaların program ve bütçelere dayandırılmasını ve uygulamaların etkili bir şekilde izlenip değerlendirilmesini sağlamaya yönelik temel bir araç olarak kullanılacaktır. Bu çerçevede, hazırlanan stratejik plan, kalkınma planları, programlar, sektörel ve tematik planlar, bölgesel planlar ve il gelişim planları ile uyumlu olacak ve kaynakların rasyonel bir şekilde kullanılmasına katkıda bulunacaktır. Bu kapsamda, Akhisar Belediyesi'nin 2025-2029 yıllarını kapsayan stratejik planının hazırlanması ve uygulanması sürecinde, tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın aktif katılımı ve iş birliği içinde çalışması büyük önem taşımaktadır. Bu sayede, stratejik planın belirlenen süre içinde etkin, verimli ve başarılı bir şekilde tamamlanması hedeflenmektedir.

uygulamaların etkili bir şekilde izlenip değerlendirilmesini sağlamaya yönelik temel bir araç olarak kullanılacaktır. Bu çerçevede, hazırlanan stratejik plan, kalkınma planları, programlar, sektörel ve tematik planlar, bölgesel planlar ve il gelişim planları ile uyumlu olacak ve kaynakların rasyonel bir şekilde kullanılmasına katkıda bulunacaktır. Bu kapsamda, Akhisar Belediyesi'nin 2025-2029 yıllarını kapsayan stratejik planının hazırlanması ve uygulanması sürecinde, tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın aktif katılımı ve iş birliği içinde çalışması büyük önem taşımaktadır. Bu sayede, stratejik planın belirlenen süre içinde etkin, verimli ve başarılı bir şekilde tamamlanması hedeflenmektedir.

1.3. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Kapsamı:

Belediyemizin 2025-2029 Stratejik Planı hazırlık programı, stratejik planlama sürecinde aktif rol oynayacak tüm paydaşların belirlenmesi, görevlendirilmesi ve süreç boyunca izlenecek adımların detaylı bir şekilde planlanması ve uygulanmasını kapsar. Bu program, stratejik planlama ekibinin oluşturulması, stratejik amaçların ve hedeflerin belirlenmesi, faaliyetlerin planlanması, kaynakların tahsisi, izleme ve değerlendirme süreçlerinin belirlenmesi gibi birçok önemli adımı içerir. Ayrıca, programın amacı stratejik planlama sürecinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve sonunda başarılı bir Stratejik Planın oluşturulmasıdır.

1.4. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberinin Hukuki Çerçevesi

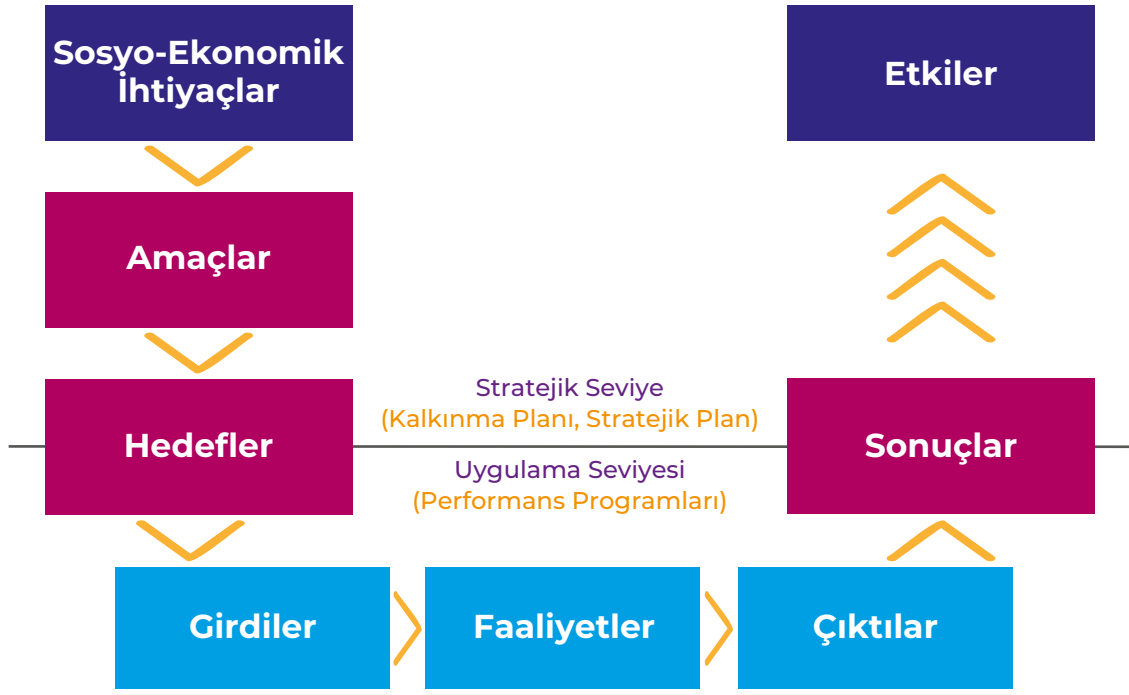
Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu idarelerine, kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler doğrultusunda misyon ve vizyonlarını oluşturma, amaç ve hedefleri belirleme, performanslarını ölçme ve uygulamaların izleme ve değerlendirmesini yapma görevini, katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlama şeklinde tanımlar. Ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanunu, nüfusu 50.000 ve üzerindeki belediyelere de benzer bir stratejik plan hazırlama yükümlülüğü getirmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, kamu idarelerinin stratejik planlarını, performans programlarını ve faaliyet raporlarını merkezi bir uyum içinde hazırlamalarını sağlamak amacıyla 22.04.2021 tarih ve 31462 sayılı Resmi Gazetede "Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"i yayımlamıştır. Mahalli idareler genel seçimlerinin ardından, 5393 sayılı Kanunun 41. maddesi ve Yönetmeliğin 16. maddesi uyarınca, yeni bir stratejik plan hazırlama çalışmaları genelge 2024/1 ile başlatılmıştır.

1.5. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Dayanağı:

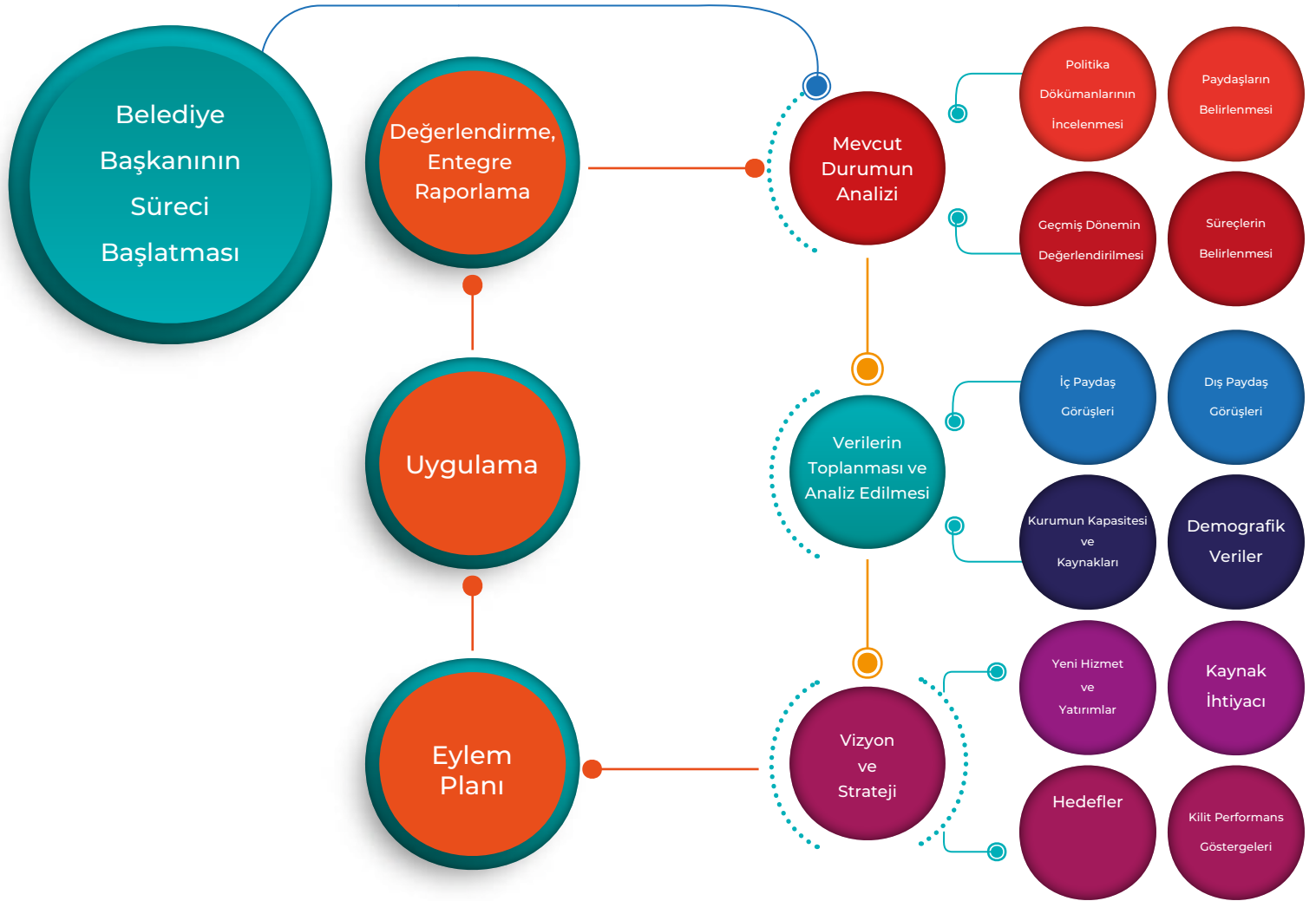
Hazırlık programı, stratejik planlama, durum analizi, geleceğe yönelik bakış, strateji geliştirme ve izleme-değerlendirme süreçlerini kapsar. Bu süreçlerde yer alan komitelelerin, ekiplerin ve çalışma gruplarının görevleri ve sorumluluklarını, diğer gerekli konuları içerir. Hazırlık programı şu yasal çerçevelere ve kılavuzlara dayanarak oluşturulmuştur:

- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu
- Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi
- Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu (Bölüm 3.1)



Şekil 1: Stratejik Planlama ve Kamu Yararı İlişkisi

1.6. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Modeli:



Şekil 2: Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Planlama Modeli

Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Planlama Modeli

Belediyemizin stratejik planı oluşturulurken kapsayıcı bir model olması adına yukarıdaki şekilde yer alan entegre ve kapsayıcı stratejik planlama modeli uygun görülmüştür. Bu model, stratejik planlamanın bütüncül ve katılımcı bir yaklaşım çerçevesinde ele alınmasını amaçlamaktadır. Süreç, yalnızca mevcut durumun değerlendirilmesiyle kalmayıp, paydaşların aktif katılımını sağlamak ve kurumun tüm potansiyelini ortaya çıkarmak üzere tasarlanmıştır. Modelin her adımı, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak amacıyla sistematik bir yaklaşım sergilemektedir.

1. Belediye Başkanının Süreci Başlatması

Modelin ilk adımı, sürecin belediye başkanı tarafından resmen başlatılmasıdır. Bu, tüm süreçlerin stratejik olarak ele alınacağı ve belediyenin geleceği için kritik kararların alınacağı anlamına gelir. Belediye başkanının liderliği, sürecin doğru bir şekilde yönlendirilmesini ve tüm paydaşların sürece dahil edilmesini sağlar.

2. Mevcut Durumun Analizi

Bu aşamada, belediyenin mevcut durumu detaylı bir şekilde analiz edilir.

- **Politika Dokümanlarının İncelenmesi:** Mevcut stratejik belgeler, politikalar ve geçmiş planlar gözden geçirilir.
- **Paydaşların Belirlenmesi:** Süreçte yer alacak iç ve dış paydaşlar tespit edilir ve süreçteki rolleri tanımlanır.
- **Geçmiş Dönemin Değerlendirilmesi:** Geçmiş dönem performansları incelenir, başarılı olan ve iyileştirilmesi gereken alanlar belirlenir.
- **Süreçlerin Belirlenmesi:** Bu aşama, sonraki adımların belirlenmesini sağlar ve süreç akışının doğru ilerlemesi için temel oluşturur.

3. Verilerin Toplanması ve Analiz Edilmesi

Mevcut durum analizinden elde edilen bilgiler, verilerin detaylı olarak toplanması ve analiz edilmesi için kullanılır. Bu adım, veriye dayalı kararlar almayı sağlar ve stratejik planlamanın temelini oluşturur.

4. Kapsayıcılık ve Katılımcılık

Stratejik planlama sürecinde kapsayıcılık ve katılımcılık kritik bir rol oynar. Bu aşamada:

- **İç Paydaş Görüşleri:** Belediyenin içinde yer alan birimlerden ve çalışanlardan geri bildirim alınır.
- **Dış Paydaş Görüşleri:** Halk, sivil toplum kuruluşları ve diğer ilgili paydaşların görüşleri toplanır.
- **Kurumun Kapasitesi ve Kaynakları:** Belediyenin mevcut kapasitesi, insan kaynakları ve maddi kaynaklar analiz edilir.
- **Demografik Veriler:** İlçenin demografik yapısı ve değişen ihtiyaçları dikkate alınarak analiz yapılır. Bu veri, stratejinin çevresel koşullara uygun olmasını sağlar.

5. Vizyon ve Strateji

Toplanan verilerin ve analizlerin sonucunda, belediyenin vizyonu ve stratejik hedefleri belirlenir. Bu aşamada:

- **Hedefler:** Uzun vadeli ve sürdürülebilir hedefler belirlenir.
- **Yeni Hizmet ve Yatırımlar:** Geliştirilecek yeni projeler ve hizmetler tanımlanır.
- **Kaynak İhtiyacı:** Belirlenen hedefler doğrultusunda ihtiyaç duyulan kaynaklar belirlenir.
- **Kilit Performans Göstergeleri:** Hedeflerin başarısını ölçmek için izlenecek performans göstergeleri tanımlanır.

6. Eylem Planı

Vizyon ve stratejilere dayanarak, somut ve uygulanabilir bir eylem planı oluşturulur. Bu plan, belirlenen hedeflere ulaşmak için atılacak adımları ve kullanılacak kaynakları içerir.

7. Uygulama

Eylem planının hayata geçirilmesi sürecidir. Planlanan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, süreç boyunca izlenir ve gerekirse düzeltici önlemler alınır.

8. Değerlendirme ve Entegre Raporlama

Uygulama süreci sonunda, gerçekleştirilen faaliyetler değerlendirilir ve sonuçlar raporlanır. Bu aşamada:

• **Öğrenme Döngüsü:** Sürecin her aşamasında öğrenilen dersler değerlendirilir ve sonraki planlama döngüsünde kullanılmak üzere not edilir.

Sonuç Olarak: Bu model, Akhisar Belediyesi'nin stratejik hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bir çerçeve sunar. Kapsayıcı ve entegre yapısı, tüm paydaşların sürece katılımını teşvik ederken, veri odaklı yaklaşımı ile gerçekçi ve sürdürülebilir kararların alınmasına olanak tanır.

Bu modelle bağlı olarak stratejik planlama rehberi ile uyumlu olarak Belediyemizin 2025-2029 stratejik planlama çalışmaları, Şekil-2'de gösterilen modele uygun şekilde yürütülecektir. Bu süreç, aşağıdaki adımları içerecek şekilde yapılandırılmıştır:

1. Hazırlık Programı: Stratejik planlama süreci, hazırlık programı ile başlayacaktır. Bu aşamada, stratejik planlama çalışmalarının kapsamı ve metodolojisi belirlenecek, paydaşların katılımı sağlanacak ve çalışma takvimi oluşturulacaktır. Ayrıca, gerekli kaynaklar ve veriler toplanarak ilk analizler yapılacaktır.

2. Durum Analizi: Bu aşamada, belediyenin mevcut durumu detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Güçlü ve zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler (SWOT analizi) belirlenecek, mevcut performans göstergeleri incelenecek ve belediyenin mevcut kaynakları değerlendirilecektir.

3. Geleceğe Bakış: Bu adımda, belediyenin misyon, vizyon ve temel değerleri yeniden gözden geçirilecek ve güncellenecektir. Geleceğe yönelik hedefler ve stratejik öncelikler belirlenecek, uzun vadeli amaçlar oluşturulacaktır.

4. Strateji Geliştirme: Geleceğe yönelik belirlenen hedefler doğrultusunda stratejiler geliştirilecektir. Bu stratejiler, belediyenin kaynaklarını en etkin şekilde kullanarak hedeflere ulaşmasını sağlayacak planları ve projeleri içerecektir. Stratejik öncelikler belirlenecek ve bu önceliklere uygun aksiyon planları hazırlanacaktır.

5. Performans Programı: Stratejik planın uygulanmasını destekleyecek performans programı oluşturulacaktır. Bu program, hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan faaliyetleri, sorumlu birimleri, zaman çizelgesini ve performans göstergelerini içerecektir.

6. İzleme ve Değerlendirme: Sürecin son aşamasında, stratejik planın uygulanmasının izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanacaktır. Performans göstergeleri ve ölçütler kullanılarak hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı düzenli olarak takip edilecek ve değerlendirilecektir. İzleme ve değerlendirme sonuçlarına göre, stratejik plan gerektiğinde güncellenerek iyileştirme çalışmaları yapılacaktır.

Bu yapılandırılmış süreç, belediyemizin stratejik hedeflerine ulaşmasını, kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmasını ve topluma daha iyi hizmetler sunmasını sağlayacaktır.

1.7. Stratejik Plan ve Hazırlık Rehberin Yöntem ve Süreçleri:

Stratejik plan, stratejik yönetim döngüsü çerçevesinde hazırlanacak olup, bu döngüde yer alan hazırlık, durum analizi, geleceğe yönelik vizyon oluşturma, strateji geliştirme, performans programı hazırlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini kapsayacaktır. Bu döngü, belediyenin hedeflerine ulaşma sürecinde rehberlik eden temel bir çerçeve sunmaktadır.

Stratejik yönetim döngüsü içerisinde şu aşamalar yer almaktadır:

1. Planlama Sürecinin Tasarlanması: Bu aşama, stratejik planın oluşturulması sürecinde izlenecek adımların ve yöntemlerin belirlenmesini içerir. Planlama sürecinin kapsamı, paydaşların katılımı ve zaman çizelgesi gibi unsurlar bu aşamada netleştirilir.

2. Belediyenin Mevcut Durumunun Analizi: Bu aşamada, belediyenin mevcut durumu detaylı bir şekilde analiz edilir. Kurumun güçlü ve zayıf yönleri, fırsatlar ve tehditler (SWOT analizi) değerlendirilir. Mevcut kaynaklar, hizmetler, mali durum ve mevcut performans göstergeleri gözden geçirilir.

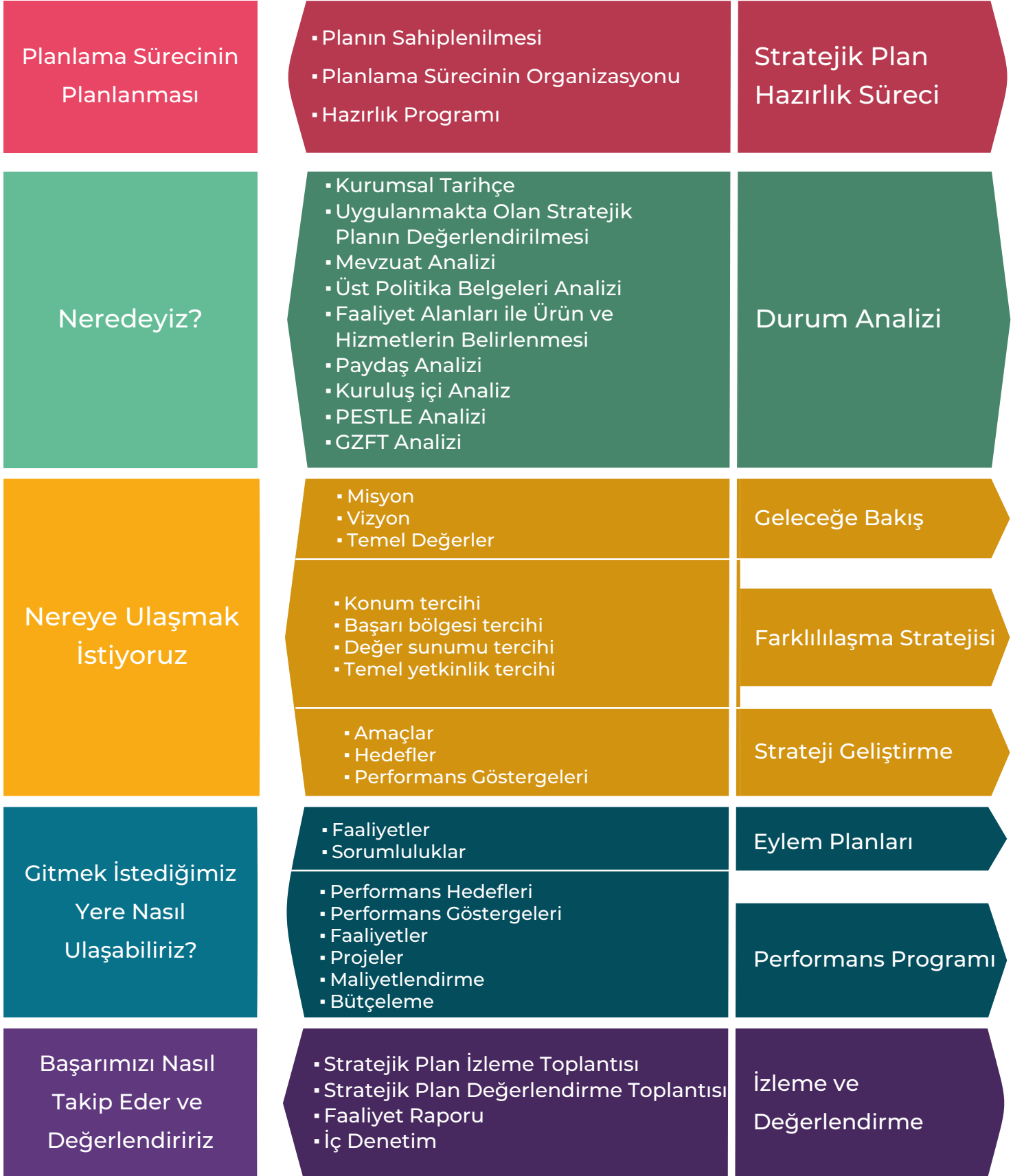
3. Belediyenin Ulaşmak İstediği Hedefler: Bu aşamada, belediyenin kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri belirlenir. Hedefler, belediyenin vizyon ve misyonu doğrultusunda netleştirilir ve somut, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamanlı (SMART) olmasına özen gösterilir.

4. Hedeflere Ulaşmak İçin Kullanılacak Kaynaklar ve Faaliyetler: Belediyenin belirlenen hedeflere ulaşmak için kullanacağı kaynaklar ve gerçekleştireceği faaliyetler detaylandırılır. Bu, bütçeleme, insan kaynakları planlaması, teknolojik gereksinimler ve diğer gerekli kaynakların belirlenmesini içerir. Ayrıca, stratejik hedeflere ulaşmak için uygulanacak projeler ve programlar da bu aşamada planlanır.

5. Hedeflerin Gerçekleşme Durumunun İzlenmesi ve Değerlendirilmesi: Bu aşamada, stratejik planın uygulanmasının izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanır. Performans göstergeleri ve ölçütleri belirlenerek, hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda gerekli düzeltici önlemler alınır ve planın gerektiğinde revize edilmesi sağlanır.

Bu kapsamlı süreç, belediyenin daha etkin ve verimli çalışmasını, kaynaklarını daha iyi yönetmesini ve topluma daha kaliteli hizmetler sunmasını hedeflemektedir. Stratejik plan, belediyenin uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahiptir ve sürekli gelişim ve iyileşme için bir temel oluşturur.

Şekil 3: Stratejik Yönetim Süreci



2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ:

Stratejik planlama, farklı görev ve yeteneklere sahip birçok kişinin bir araya geldiği ve belediye genelinde sahiplenilmesi gereken bir süreçtir. Bu sürecin başarılı olabilmesi, planlama öncesi hazırlıkların doğru bir şekilde yapılmasına bağlıdır. Hazırlık sürecinde, Strateji Geliştirme Müdürlüğü bu eşgüdüm ve uyumu sağlayacak temel birim olarak görev yapacaktır. Stratejik plan hazırlığı aşağıdaki aşamalardan oluşacaktır:

Planın Sahiplenilmesi: Stratejik planın tüm belediye çalışanları ve paydaşlar tarafından benimsenmesi sağlanacaktır. Bu aşamada, planın önemi ve gerekliliği hakkında bilgilendirme yapılacak, katılım ve destek sağlanması için çeşitli iletişim ve motivasyon çalışmaları gerçekleştirilecektir.

Planlama Sürecinin Organizasyonu: Stratejik planlama sürecinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli organizasyonel yapının oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada, görev ve sorumluluklar tanımlanacak, planlama ekibi oluşturulacak ve sürecin yönetimi için gerekli koordinasyon mekanizmaları kurulacaktır.

Hazırlık Programının Oluşturulması: Planlama sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesi için ayrıntılı bir hazırlık programı oluşturulacaktır. Bu program, sürecin her aşamasında yapılacak faaliyetleri, kullanılacak kaynakları ve zaman çizelgesini içerecektir. Ayrıca, hazırlık programı kapsamında gerekli veriler toplanacak, analizler yapılacak ve stratejik planlama çalışmalarının temelini oluşturacak bilgiler derlenecektir.

Bu aşamalar, stratejik planlama sürecinin sağlam bir temel üzerine oturtulmasını sağlayarak, belediyenin uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını destekleyecek güçlü ve etkili bir stratejik planın hazırlanmasına olanak tanıyacaktır.

2.1. Planın Sahiplenilmesi:

Stratejik planlamanın başarısı, belediyemizin tüm çalışanlarının planı sahiplenmesiyle mümkündür. Stratejik planlama, belediye içinde sadece Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün işi olarak görülmemekte; planın hazırlanması ve belediyeyi bu plan doğrultusunda yönetmek, belediyedeki tüm yönetim ve müdürlüklerin ana işlevi olarak düşünülmektedir. Bu nedenle, kurumsal bağlamda katılımcı bir lider olarak Belediye Başkanının desteği ve yönlendirmesi, stratejik planlamanın vazgeçilmez koşuludur.

Belediye Başkanımız, stratejik plan yaklaşımını benimsediğini belediye çalışanlarıyla ön hazırlık toplantılarında paylaşmış ve kurumsal sahiplenme ateşini başlatmıştır. Strateji Geliştirme Müdürlüğü tarafından, yeni stratejik plan hazırlanması gerekliliği Mayıs 2024'te Belediye Başkanına bildirilmiş olup, bu doğrultuda belediyemizin 2025-2029 Stratejik Plan çalışmalarını üst düzeyde yönlendirecek olan Stratejik Planlama Kurulu oluşturulmuştur. Başkanlık makamının 2024/1 nolu Genelgesi ile tüm birimlerin çalışmalara gerekli desteği ve katılımı sağlaması istenmiştir.

Stratejik planlama sürecinin temel adımları şu şekildedir:

Belediye Başkanının Katılımı ve Liderliği:

- Başkan, stratejik plan yaklaşımını benimseyerek belediye çalışanlarıyla paylaşmış ve süreci sahiplenmiştir.
- Kurumsal sahiplenme ateşini başlatmış ve tüm birimlere liderlik yaparak sürece destek vermiştir.

Stratejik Planlama Kurulunun Oluşturulması:

- Stratejik plan çalışmalarını yönlendirecek Stratejik Planlama Kurulu, Strateji Geliştirme Müdürlüğü tarafından önerilmiş ve kurulmuştur.
- Başkanlık makamının 2024/1 nolu Genelgesi ile tüm birimlerden çalışmalara aktif katılım ve destek sağlanması istenmiştir.

Hazırlık Süreci:

- Planın Sahiplenilmesi: Tüm belediye çalışanlarının ve paydaşların stratejik planı benimsemeleri sağlanacaktır.
- Planlama Sürecinin Organizasyonu: Görev ve sorumluluklar netleştirilerek, planlama ekibi oluşturulacak ve koordinasyon mekanizmaları kurulacaktır.
- Hazırlık Programının Oluşturulması: Sürecin her aşamasında yapılacak faaliyetleri, kullanılacak kaynakları ve zaman çizelgesini içeren ayrıntılı bir hazırlık programı oluşturulacaktır.

Katılımcı Yaklaşım ve Güven Oluşturma:

- Klasik bürokratik düzenlemeden ziyade, üst yönetim ve sistem kurucuların yapılan işe olan inancı yansıtılmıştır.
- Bu inanç ve güven, belirsizlik algısının dağılmasıyla planın ekip üyeleri tarafından sahiplenilmesini kolaylaştırmıştır.

Sistem Ajanı/Arkadaşı Stratejisi:

- İç çemberde güvenin kazanılmasıyla, diğer iç paydaşların sisteme katılımı ve sahiplenmesi sağlanmıştır.
- Her idari birimden bir kişi, alt çalışma grupları ve danışma ekipleri vasıtasıyla sistem ajanı/arkadaşı görevini üstlenerek stratejik plan sürecinin birimindeki temsilcisi olmuştur.
- Bu sayede, sadece üst yönetimin çabasıyla ulaşılamayacak birçok iç paydaşa ulaşılmıştır.

Dış Paydaşlarla Etkileşim:

- Maksimum çeşitlilik ve paydaşlarla tam etkileşim kapsamında yeni fikir ve öneriler alınmıştır.
- Yönetim miyopluğu olarak adlandırılan yakını görememe sorununu aşmak için belediye olarak Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı) olarak adlandırılan dış paydaşlardan destek alınmıştır.
- Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşlarımız, dış paydaşlarımızdan oluşan ve fikirlerine, önerilerine danıştığımız değerli bir odak grubunu temsil etmektedir.

Bu kapsamlı ve katılımcı yaklaşım, stratejik planlamanın belediye genelinde benimsenmesini ve başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır. Belediye Başkanımızın liderliği ve tüm birimlerin aktif katılımı, stratejik planın etkili bir şekilde hayata geçirilmesine olanak tanıyacaktır.

2.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu:

Stratejik planlama katılımcı bir planlama yaklaşımıdır. Belediye içinde Başkandan başlayarak her kademede çalışanların katılımını gerektirir. Stratejik planlama sürecinde temel aktörler ve üstlenilecek işlevler belirlenir. Stratejik planlama sürecine dâhil olması gereken kişi, birim ve ekipler aşağıda yer almaktadır:

2.2.1. Belediye Başkanı:

Belediye Başkanı, stratejik planlama çalışmalarının başladığını duyurmak için iç bir genelge (Genelge 1) yayımlar. Bu genelge, stratejik planın oluşturulması sürecinde Belediye çalışanlarının katılımının önemini vurgular. Başkan, bu sürecin katılımcı bir ruhla yürütülmesi gerektiğini belirtir ve tüm birimlere şunları ileterek katılımlarını talep eder:

- Çalışmaların Başkan tarafından sahiplenildiği ve sürekli olarak takip edileceği,
- Üst düzeyde yönlendirme için bir Strateji Geliştirme Kurulu'nun oluşturulduğu,
- Stratejik planlama sürecinin Strateji Geliştirme Müdürlüğü tarafından koordine edileceği,
- Stratejik planlama ekibine harcama birimlerinden üyelerin görevlendirilmesi ve bu üyelerin belirli niteliklere sahip olması gerektiği.

Başkan ayrıca, stratejik planlama sürecinde katılımcı bir yaklaşım benimseyerek, çalışanların fikirlerini ve görüşlerini önemseyeceğini ve sürecin her aşamasında bu katılımı teşvik edeceğini belirtir.

Misyon ve vizyonun belirlenmesi ve farklılaşma stratejisinin oluşturulması sürecinde, Başkan çalışanların görüşlerine açık olacak ve onların perspektiflerine değer verecektir. Ayrıca, tartışmalı konuların çözümü için çalışanlarla iş birliği yapacak ve karar süreçlerine katılımlarını sağlayacaktır.

Belediyenin taslak amaçları ve hedef kartları, çalışanların görüşlerini dikkate alarak ve katılımlarını sağlayarak belirlenir ve Başkan tarafından onaylanır. Başkan aynı zamanda Strateji Geliştirme Kurulu ve Stratejik Planlama Ekibinin doğal lideridir ve bu ekiplerin katılımcı ruhunu korumak için çaba gösterecektir.

Stratejik plana dair altı aylık dönemlerde izleme ve yıllık dönemlerde değerlendirme toplantıları, tüm birimlerin katılımını sağlayacak şekilde düzenlenecek ve çalışanların geri bildirimlerine açık olunacaktır. Taslak Stratejik plan, Belediye Meclisi'ne sunulmadan önce tüm birimlerin görüşlerini alacak ve Meclis'in onayıyla nihai hale gelerek uygulamaya konulacaktır.

2.2.2. Strateji Geliştirme Kurulu:

Belediye Başkanının Başkanlığında; Başkan Yardımcılarından ve müdürlerden oluşur. Strateji Geliştirme Kurulu üyelerinin listesine Genelge 1'de yer verilir.

▪ Üyelerin Belirlenmesi ve Listelenmesi:

Belediye Başkanı tarafından oluşturulan Strateji Geliştirme Kurulu, Başkan Yardımcılarından oluşur.

Kurul üyelerinin listesi, stratejik planlama sürecinin başlangıcında yayımlanan Genelge 1'de belirtilir.

▪ Sürecin Kontrolü ve Yönlendirilmesi:

Kurul, stratejik planlama sürecinin ana aşamalarını ve çıktılarını kontrol eder.

Sorumlu oldukları Müdürlüklerin stratejik planlama sürecine aktif katılımını sağlar ve gerekli yönlendirmeleri yapar.

- **Misyon ve Vizyon Belirleme:**

Alternatif misyon ve vizyon taslaklarını değerlendirir ve karara bağlar.

Bu kararlar, stratejik planın temelini oluşturan misyon ve vizyon belirlenmesinde önemli rol oynar.

- **Amaç ve Hedeflerin Değerlendirilmesi:**

Taslak amaçlar ve hedef kartlarını değerlendirir ve karara bağlar.

Bu adım, belediyenin hedeflerinin ve performans göstergelerinin belirlenmesinde ve planlama sürecinin yönlendirilmesinde kritik bir rol oynar.

- **Tartışmalı Konuların Çözümü:**

Kurul, stratejik planlama sürecinde ortaya çıkan tartışmalı hususları görüşür ve karara bağlar.

Gerekli durumlarda, bu tartışmalı konuların çözümü için hızlı ve etkili kararlar alır.

Bu görevler, Strateji Geliştirme Kurulu'nun stratejik planlama sürecindeki rolünü ve sorumluluklarını açıklar. Kurul, sürecin yönlendirilmesi, stratejik hedeflerin belirlenmesi ve tartışmalı konuların çözümü gibi önemli işlevleri yerine getirerek belediyenin stratejik yönetimine katkı sağlar.

2.2.3. Stratejik Planlama Ekibi

Tablo 1: Stratejik Plan Çalışma Ekibi

STRATEJİK PLAN ÇALIŞMA EKİBİ					
Sıra No	ADI SOYADI	ÜNVANI	MÜDÜRLÜK ADI	KİM TAVSİYE ETTİ	Neden Tavsiye Etti/ Fark Yaratın Yetkinliği
1	Berk Özgü	Sosyal Hizmet	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
2	Hülya Kavçak Çaylan	Büro Personeli	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
3	Sami Kağan	Personel	Hukuk İşleri Müdürlüğü	Hukuk İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
4	Sevda Şen	İnşaat Teknikeri	Park ve Bahçeler Müdürlüğü	Park ve Bahçeler Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek, teknik bilgiye ve analitik beceriye sahip
5	Tuncay Çelik	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürü	Müdürlüğümüzde takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
6	Orhancan Önlü	Müdür	Veteriner İşler Müdürlüğü	Veteriner İşler Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
7	Rıfat Gümüç	Memur	Zabıta Müdürlüğü	Zabıta Müdürü	Araştırmacı, hizmet geliştirici ve yenilikçi
8	Rıdvan Sucu	Zabıta Memuru	Zabıta Müdürlüğü	Zabıta Müdürü	Harekete geçiren, motive edici
9	Özkan Üren	Memur	Mali Hizmetler Müdürlüğü	İbrahim Germekaya	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
10	Nurten Bircan	Hemşire	Sağlık İşleri Müdürlüğü	Sağlık İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip

11	İpek Çetintürk	Yardımcı	Kırsal Hizmetler Müd.	Kırsal Hizmetler Müd.	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
12	Nisan Hacet	Mimar	İmar ve Şeh. Müd.	İmar ve Şeh. Müd.	Gerekli donanımına sahip ekip çalışmasına uygun.
13	Kürşat Yılmaz	Mimar	İmar ve Şeh. Müd.	İmar ve Şeh. Müd.	Gerekli donanımına sahip ekip çalışmasına uygun.
14	Hakan Halıcılar	Personel	Temizlik İşleri Müd.	Temizlik İşleri Müd.	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
15	Güven Yılmaz (Asil)	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	Spor İşleri Müdürlüğü	Spor İşleri Müdür Vkl.	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
16	Mesut Güder (Yedek)	Memur	Spor İşleri Müdürlüğü	Spor İşleri Müdür Vkl.	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
17	Mustafa Gevrek (Asil)	Şef	Tesisler Müdürlüğü	Tesisler Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
18	Hüseyin Avkal (Yedek)	Teknisyen	Tesisler Müdürlüğü	Tesisler Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
19	Mehmet Fatih Çetinkaya	Uzman	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	Destek Hizmetleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
20	Ramazan Alkan	VHKİ	Yazı İşleri Müdürlüğü	Yazı İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
21	Sinem Karadeniz Ateş	Yardımcı Personel	Yazı İşleri Müdürlüğü	Yazı İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
22	Metin Bayar	İnşaat Teknikeri	Fen İşleri Müdürlüğü	Fen İşleri Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
23	Ümit Çeneli	VİKM	Muhtarlık İşleri Müdürlüğü	Halise Çuval	Takım çalışma becerileri yüksektir, analiz yeteneği- ne sahiptir
24	Levent Doğan	VHKİ	İns. Kay. ve Eğt. Müd.	İns. Kay. ve Eğt. Müd.	Disiplinli çalışması ve analitik düşünmesi
25	Yalçın Aktaş	Şef	Emlak İstimlak Müd.	Emlak İstimlak Müd.	Takım çalışmasına uygundur.
26	Ahmet Akkaya	Tekniker	Bilgi İşlem Müdürlüğü	Bilgi İşlem Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
27	Emre Ercan	Personel	Özel Kalem Müdürlüğü	Özel Kalem Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip
28	Celal Özdemir	Müdür	Kültür Ve Sosyal İşler Müdürlüğü	Kültür Ve Sosyal İşler Müdürü	Takım çalışma becerileri yüksek ve analitik beceriye sahip

Stratejik planlama ekibi Başkan Yardımcısı başkanlığında, Strateji Geliştirme Müdürlüğü koordinasyonunda, birimlerinin temsilcilerinden oluşur.

Stratejik planlama ekibi, Stratejik planlama sürecinin hazırlık programına uygun olarak yürütülmesi, gerekli faaliyetlerin koordine edilmesi ve Strateji Geliştirme Kurulunun uygun görüşüne ve Başkanın onayına sunulacak belgelerin hazırlanmasından sorumludur. Ekip başkanı; ekibin oluşturulması, çalışmaların planlanması, ekip içi görevlendirmelerin yapılması, ekip üyelerinin motivasyonu ile ekip ve yönetim arasında eşgüdümün sağlanması görevlerini yerine getirir. Stratejik planlama ekibinin amaca uygun bir yapıda kurulması, çalışmaların başarısı için kritik öneme sahiptir. Ekip başkanının toplantılara iştirak edemediği durumlarda Strateji Geliştirme Müdürü vekâlet edebilir. Stratejik Planlama Ekibi oluşturulurken üyelerin bireysel özelliklerinin yanı sıra oluşturulacak grubun niteliği de göz önünde bulundurulur. Stratejik planlama ekibinin görevlerini ve yapısını aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz:

Görevler:

Stratejik Planlama Sürecinin Yürütülmesi: Ekibin başkanlığı, Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün koordinasyonunda, stratejik planlama sürecinin hazırlık programına uygun olarak yürütülmesini sağlar.

Faaliyetlerin Koordinasyonu: Ekibin sorumluluğu, gerekli faaliyetlerin koordinasyonunu sağlamak ve Strateji Geliştirme Kurulu'nun görüşüne ve Başkan'ın onayına sunulacak belgeleri hazırlamaktır.

Ekip Yönetimi ve Motivasyon: Ekip başkanı, ekibin oluşturulması, çalışmaların planlanması, iç görevlerin dağıtılması ve ekip üyelerinin motivasyonunu sağlar. Ayrıca, ekip ve yönetim arasında eşgüdümü sağlar.

Ekip Yapısının Oluşturulması: Stratejik planlama ekibinin amaca uygun bir yapıda oluşturulması, çalışmaların başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu, ekibin üyelerinin niteliklerinin yanı sıra, ekibin yapısının da dikkate alınmasını gerektirir.

Yapı:

Başkanlık ve Koordinasyon: Ekibin Başkan Yardımcısı başkanlığında ve Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün koordinasyonunda faaliyet gösterir.

Üye Nitelikleri:

1. Görev yaptığı birimi temsil edebilme
2. Çalışmalara katkıda bulunacak bilgi, birikim ve tecrübeye sahip olma
3. Uyumlu çalışabilme niteliklerine sahip olma
4. Stratejik planlama çalışmalarına yeterli zaman ayırabilme

Üye Çeşitliliği ve Devamlılık:

1. Ana hizmet birimlerinin yanı sıra Strateji Geliştirme Müdürlüğü de ekibin içinde temsil edilmelidir.
2. Farklı uzmanlık alanlarına sahip kişilerin yer alması önemlidir.
3. Üyelerin devamlılığının sağlanması ve ekip içindeki çeşitliliğin korunması önemlidir.

Üye Sayısı: Üye sayısının çok olması birlikte karar almayı zorlaştırabilirken, az olması da farklı fikirlerin temsil edilmesine engel olabilir. Bu nedenle, uygun bir denge sağlanmalıdır.

Bu şekilde, Stratejik Planlama Ekibi'nin görevleri ve yapısı belirlenmiş olur, böylece ekibin etkili bir şekilde çalışması sağlanır.

2.2.4. Strateji Geliştirme Müdürlüğü:

Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün görevi stratejik planı hazırlamak değil, plan çalışmalarını koordine etmektir. Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün görevleri ve işlevleri şu şekildedir:

Planlama Çalışmalarının Koordinasyonu: Strateji Geliştirme Müdürlüğü, stratejik planı hazırlamakla doğrudan ilgilenmez; ancak, planlama çalışmalarını koordine eder. Bu, sürecin düzenli ve etkin bir şekilde ilerlemesini sağlar.

Toplantıların Organizasyonu: Stratejik planlama sürecinde düzenli toplantıların yapılması önemlidir. Strateji Geliştirme Müdürlüğü, bu toplantıların organizasyonunu üstlenir ve katılımcıların zamanında bilgilendirilmesini sağlar.

İletişimin Sağlanması: Belediye içi ve dışı iletişimin koordinasyonu Strateji Geliştirme Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir. Bu, stratejik planlama sürecindeki paydaşlar arasındaki iletişimin etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar.

Belge Yönetimi: Stratejik planlama sürecinde oluşturulan belgelerin düzenlenmesi, saklanması ve erişilebilirliğinin sağlanması Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün sorumluluğundadır. Bu, belgelerin kaybolmaması ve gerektiğinde kolayca erişilebilir olmasını sağlar.

Resmi Yazışmaların Yönetimi: Strateji Geliştirme Müdürlüğü, süreçle ilgili tüm resmi yazışmaların yönetimini üstlenir. Bu yazışmalar, Müdürlüğün bağlı olduğu başkan yardımcısı aracılığıyla yapılır ve gerektiğinde diğer paydaşlarla paylaşılır.

Tecrübelerin Aktarılması: Strateji Geliştirme Müdürü, plan hazırlama, uygulama, izleme ve değerlendirme süreçlerinde edinilen tecrübeleri gerekli durumlarda Strateji Geliştirme Kuruluna, Stratejik Planlama Ekibine ve diğer müdürlüklere aktarır. Bu, sürecin verimli bir şekilde ilerlemesine ve hedeflerin başarıyla gerçekleştirilmesine yardımcı olur.

2.2.5. Harcama Birimleri:

Belediyedeki harcama birimleri; ödenek gönderme belgesi ile kendisine ödenek gönderilen bütçeleri olan Belediye Başkanı ve Başkan Yardımcısına bağlı müdürlüklerdir. Belediyedeki harcama birimlerinin görevleri ve işlevleri şu şekildedir:

Ödenek Yönetimi: Harcama birimleri, kendilerine ödenek gönderilen bütçelerin yönetiminden sorumludur. Bu ödenekler, Belediye Başkanı ve Başkan Yardımcısı tarafından sağlanır.

Stratejik Planlama Sürecine Katılım: Stratejik planlama ekibi tarafından belirlenen durumlarda, harcama birimlerinden temsilciler, çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla ekibin çalışmalarına dahil edilir. Bu şekilde, harcama birimleri stratejik planlama sürecine aktif olarak katılır ve görüşlerini paylaşır.

Alt Çalışma Gruplarının Oluşturulması: Stratejik planlama ekibi tarafından gerektiğinde, harcama birimlerinden temsilcilerin katılımıyla alt çalışma grupları oluşturulabilir. Bu gruplar, belirli konularda derinlemesine çalışma yaparak stratejik planlama sürecine katkıda bulunur.

Raporlama ve Değerlendirme: Harcama birimleri, üst yöneticinin belirlediği raporlama dönemlerinde sorumlu oldukları hedeflerin gerçekleşme sonuçlarını izler ve değerlendirir. Bu değerlendirmeler, stratejik planlama sürecinin etkinliğini değerlendirmek ve gerektiğinde stratejilerin revize edilmesini sağlamak için önemlidir.

2.2.6. Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı

Tablo 2: Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı

Sıra No	ADI SOYADI	KURUMU
1	Hale Evrim AKMAN Dilek YELTİN	Manisa Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2	Uygun Katılımcı	Tütün Eksperliği Yüksekokulu
3	ASİL- Havva ULUSOY YEDEK- Yunus IŞILDAR	Akhisar Meslek Yüksekokulu
4	ASİL- Esra TOSUN YEDEK- Şerife AKDEMİR	Akhisar İŞ-KUR Hizmet Merkezi
5	ASİL- Mustafa TASIN YEDEK-Turhan KÖFÜN-	İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğü
6	ASİL- Adem SEÇİLMİŞ YEDEK- Ahmet AYDIN	Orman İşletme Müdürlüğü
7	Uygun Katılımcı	Ticaret ve Sanayi Odası
8	Uygun Katılımcı	Ticaret Borsası
9	ASİL- Sait KAYA YEDEK- Tuğçe ŞEN	Ziraat Odası
10	ASİL- Zafer KARA YEDEK- Engin ÇAMKIR	Bakkal Bayii ve Ben. Odası
11	ASİL- Mustafa GÜRAL YEDEK- Bülent FINDIK-	Meyve, Sebze ve Sey.Sat. Odası
12	ASİL- Ruşen ÜREN YEDEK- İdris DUMAN	Tuhafiyeciler ve Manif. Odası
13	Uygun Katılımcı	Akhisar Muhtarlar Derneği
14	Hayriye HACET	Akhisar Kadın Tarımsal Kalkınma Kooperatifi
15	Hatice ÇETİNKAYA	ROMACTED Programı Temsilcisi

Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı Danışma Komisyonu, belediyenin stratejik planlama sürecinde önemli bir rol üstlenen ve dış paydaşların perspektifini içeren dinamik bir danışma mekanizmasıdır. "Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı" olarak adlandırılan Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı Komisyonu, belediyenin stratejik hedeflerini belirlemek ve uygulamak için dış paydaşların katılımını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı Komisyonu, belediye yöneticileri, yerel işletmeler, sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve diğer ilgili paydaşlardan oluşur. Bu çeşitlilik, stratejik planlama sürecinde farklı bakış açıları ve deneyimlerin dikkate alınmasını sağlar.

Komisyonun temel amacı, belediyenin stratejik planlamasına dış perspektifler ve öneriler sağlamaktır. Bu amaçla, komisyon toplantıları düzenlenir ve stratejik planlama sürecinin belirli aşamalarında Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı üyelerinin görüşleri alınır. Ayrıca, Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı üyeleri, belediyenin stratejik hedeflerini ve politikalarını şekillendiren etkili bir ses olma fırsatına sahiptirler.

Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı Komisyonu'nun rolü, belediyenin stratejik planlama sürecindeki yönetim miyopluğunu aşmak ve yakını görememe sorununu çözmek için kritiktir. Bu komisyon, belediyenin çeşitli paydaşlarının fikirlerini ve önerilerini bir araya getirerek, daha kapsayıcı ve etkili stratejik planlar oluşturulmasına olanak tanır.

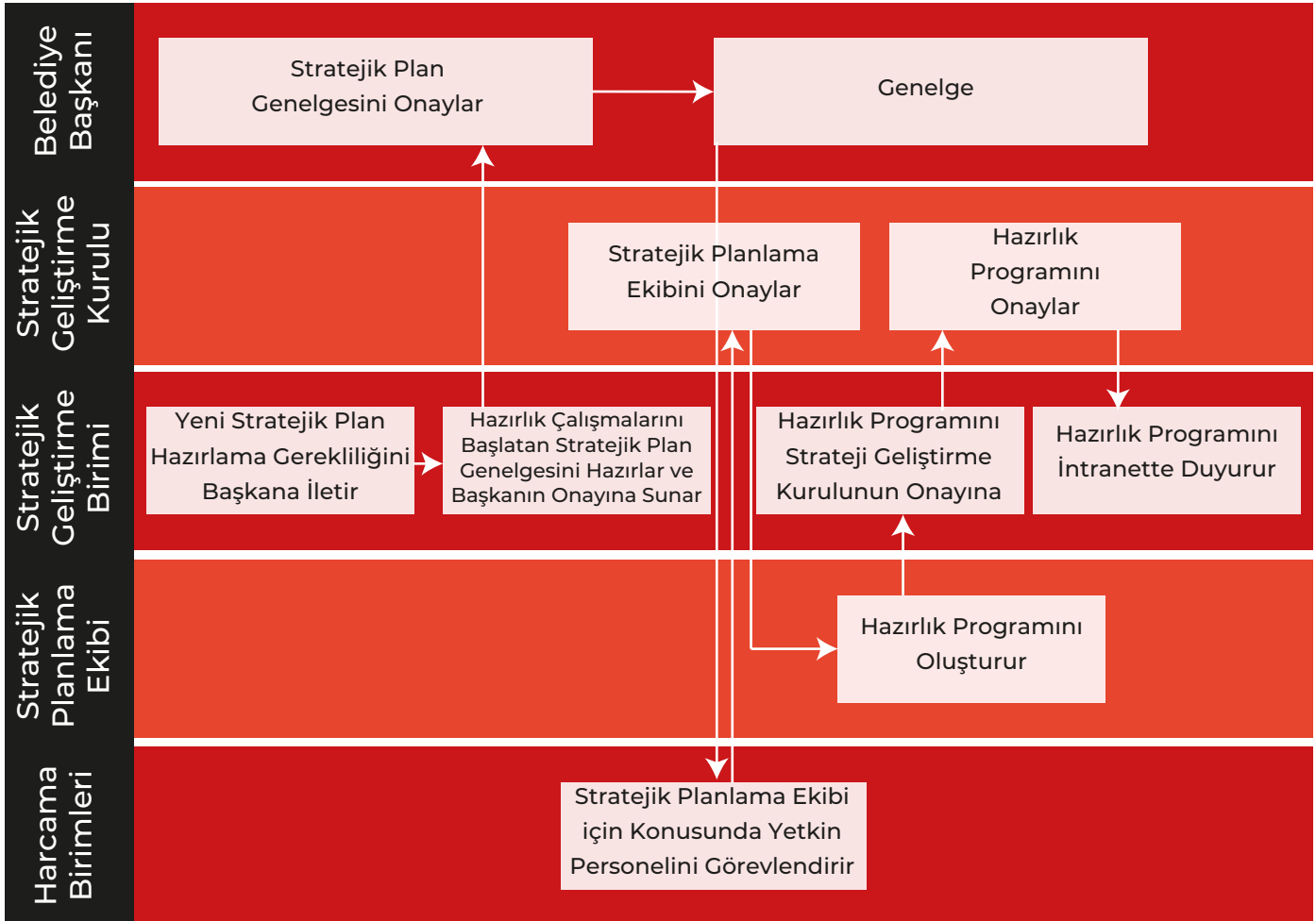
Sonuç olarak, Dinamik Ortak Akılda Stratejik Takım Arkadaşı Danışma Komisyonu, belediyenin stratejik planlama sürecine dış paydaşların katılımını sağlayarak, daha kapsamlı, çeşitli ve sürdürülebilir stratejik hedeflerin belirlenmesine ve uygulanmasına katkıda bulunur.

2.3. Hazırlık Programı:

Stratejik plan hazırlıklarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi için planlama sürecinin planlanması gerekmektedir. Bu çerçevede Stratejik Planlama Ekibince planlama sürecinin gerektirdiği ihtiyaçları ortaya koyan bir hazırlık programı hazırlanır. Stratejik planlama ekibi tarafından hazırlık programı çalışmaları kapsamında aşağıdaki hususlara ilişkin değerlendirmeler yapılır.

2.3.1. Süreç Aşamaları ve Gerçekleştirilecek Faaliyetler:

Stratejik plan hazırlama süreci, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi temel alınarak planlanmıştır. Bu süreç, belirlenen yasal düzenlemelere ve rehberlere uygun olarak ilerler ve aşağıdaki adımları içerir;



Şekil 4: Stratejik Plan Hazırlık Süreci

2.3.2. Zaman Çizelgesi:

Belediyemizin 2025-2029 Stratejik Planı'nın Eylül 2024 tarihinde tamamlanması ve belediye meclisinden onaylanarak ilgili kurumlara gönderilmesi hedefleniyor. Bu stratejik plan, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik tarafından belirlenen prensipler doğrultusunda ve Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi esas alınarak aşağıdaki gibi planlanmıştır;

Tablo 3: Stratejik Plan Zaman Çizelgesi

AKHİSAR BELEDİYESİ 2025-2029 STRATEJİK PLAN ZAMAN ÇİZELGESİ					
Aşama	Faaliyetler	SORUMLU KİŞİ, KURUL ve/veya BİRİMLER	TAHMİNİ BAŞLANGIÇ TARİHİ	TAHMİNİ BİTİŞ TARİHİ	ÇIKTILAR
HAZIRLIK ÇALIŞMALARARI	Planın Sahiplenilmesi	ÜST YÖNETİCİ	1 MAYIS 2024	30 MAYIS 2024	1- Olur
	Strateji Geliştirme Kurulunun Oluşturulması	ÜST YÖNETİCİ	1 MAYIS 2024	30 MAYIS 2024	
	Stratejik Planlama Sürecinin Başladığının ve Strateji Geliştirme Kurulunun Genelge ile Duyurulması	ÜST YÖNETİCİ	1 MAYIS 2024	3 HAZİRAN 2024	1 - Stratejik Plan Hazırlık Genelgesi (1)
	Stratejik Planlama Ekibinin Oluşturulması	Strateji Geliştirme Kurulu	10 HAZİRAN 2024	14 HAZİRAN 2024	1- Olur
	Stratejik Planlama Hazırlık Programı ve Zaman Çizelgesinin Hazırlanması	Stratejik Planlama Ekibi	10 HAZİRAN 2024	14 HAZİRAN 2024	1- Hazırlık Programı 2- Zaman Çizelgesi
	Stratejik Planlama Hazırlık Programı ve Zaman Çizelgesinin Onaylanarak Tüm Birimlere ve Çalışanlara Duyurulması	Strateji Geliştirme Kurulu Üst Yönetici	10 HAZİRAN 2024	14 HAZİRAN 2024	1 - Stratejik Plan Hazırlık Genelgesi (2) 2 - İnternet Sayfası

DURUM ANALİZİ

Kurumsal Tarihçenin Hazırlanması	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 - Kurum Tarihçesi (En Fazla Üç Sayfa)
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 - Stratejik Plan Değerlendirme Raporu
Mevzuat Analizi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Mevzuat Analizi Tablosu
Üst Politika Belgelerinin Analizleri	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu
Faaliyet Alanı İle Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 -Faaliyet Alanı - Ürün Hizmet Listesi
Kurum İçi Analiz	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 -İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi 2 - Kurum Kültürü Analizi 3 - Fiziki Kaynak Analizi 4 -Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi 5- Mali Kaynak Analizi 6-Algı Analizleri
Paydaşların Tespiti, Önceliklendirilmesi, Anket Sorularının Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Paydaş Listesi 2 - Paydaşların Önceliklendirilmesi 3 - Paydaş - Ürün/Hizmet Matrisi 4 - Paydaş Etki/Önem Matrisi 5 - Anket Soruları
Paydaş Anketlerinin Gerçekleştirilmesi	Stratejik Planlama Ekibi	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Anket Çıktıları
Paydaş Anketlerinin Analizi	Stratejik Planlama Ekibi	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Anket Analizi Raporu
PESTLE Analizi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 - PESTLE Matrisi
GZFT Analizi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - GZFT Listesi
Tespit ve İhtiyaçların Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu
Durum Analizi Raporunun Oluşturulması	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	16 Temmuz 2024	22 Temmuz 2024	1 - Durum Analizi Raporu
Durum Analizi Raporunun Görüşülmesi	Strateji Geliştirme Kurulu Üst Yönetici	16 Temmuz 2024	22 Temmuz 2024	1 - Toplantı Tutanağı

Geleceğe Bakış	Misyonun Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 - Kurum Tarihçesi (En Fazla Üç Sayfa)
	Vizyonun Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	28 Haziran 2024	1 - Stratejik Plan Değerlendirme Raporu
	Temel Değerlerin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Haziran 2024	16 Temmuz 2024	1 - Mevzuat Analizi Tablosu
Strateji Geliştirme	Amaçların Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Amaçlar
	Hedeflerin Belirlenmesi	Harcama Birimleri Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Hedefler 2 - Durum Analizi ile Amaç ve Hedeflerin İlişkisi Tablosu 3 - Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler 4 - Hedef Kartı Şablonu
	Performans Göstergelerinin Belirlenmesi	Harcama Birimleri Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Performans Göstergesi Tablosu
	Faaliyet ve Projelerin Belirlenmesi	Harcama Birimleri Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Faaliyet ve Projeler
	Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri	Harcama Birimleri Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri Tablosu
	Maliyetlendirme	Harcama Birimleri Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Tahmini Maliyetler Tablosu
	Amaçlar, Hedefler ve Uygulama Araçlarının Stratejik Planlama Kurulunda Görüşülerek Onaylanması	Stratejik Planlama Ekibi Strateji Geliştirme Kurulu	17 Temmuz 2024	09 Ağustos 2024	1 - Toplantı Tutanağı
Stratejik Planın Sunulması	Taslak Stratejik Planın Hazırlanması	Stratejik Planlama Ekibi	12 Ağustos 2024	29 Ağustos 2024	1 - Taslak Stratejik Plan
	Stratejik Planın Üst Yönetici Tarafından Onaylanması	Strateji Geliştirme Kurulu Üst Yönetici	12 Ağustos 2024	29 Ağustos 2024	1 - Olur
	Stratejik Planın Belediye Meclisine Sunulması ve Kabul Edilmesi	Üst Yönetici Belediye Meclisi	24 Eylül 2024	24 Ekim 2024	1 - Meclis Kararı
	Stratejik Planın Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Çevre ve Şehircilik	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	24 Eylül 2024	24 Ekim 2024	1 - Dış Yazı
	Stratejik Planın Kamuoyuna Duyurulması ve İnternet Sitesinde Yayımlanması	Strateji Geliştirme Müdürlüğü Basın Birimi ve Web Birimi	24 Eylül 2024	24 Ekim 2024	1 - Nihai Stratejik Plan

2.3.3. Eğitim İhtiyacı:

Stratejik Planlama Ekibi ve diğer çalışanların stratejik planlama konusundaki eğitim ihtiyacı belirlenir ve uygulanacak adımlar planlanır. Eğitim programı, stratejik planlama sürecindeki önemli noktaları kapsayacak şekilde hazırlanır ve katılımcıların ihtiyaçlarına göre özelleştirilir. Bu kapsamda, stratejik planlamanın temel prensipleri, analiz yöntemleri, hedef belirleme süreci, performans göstergeleri ve izleme yöntemleri gibi konuları içerecek bir eğitim içeriği belirlenir. Eğitim süresi ve katılacak personel, stratejik planlama sürecinde etkin rol oynayacak birimler ve çalışanların mevcut bilgi düzeyine göre belirlenir. Bu şekilde, uygulanacak eğitim programı, stratejik planlama sürecine etkin katkı sağlayacak ve çalışanların bu alandaki bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik olarak planlanmış olur. Bu sürece bağlı kalarak İç-Dış Paydaşlara temel eğitimler verilmiştir

2.3.4. Danışmanlık İhtiyacı:

Stratejik planlama sürecinde danışmanlık hizmetine olan ihtiyacı belirlemek önemlidir. Bu süreçte, gereksinimler ve beklentiler doğrultusunda, danışmanlık hizmetinin türü ve kapsamı belirlenir. Genellikle, eğitim, yöntem ve süreç danışmanlığı gibi alanlarda danışmanlık hizmeti talep edilir.

Eğitim danışmanlığı, stratejik planlama ekibinin ve diğer çalışanların stratejik planlama süreci ve metodolojisi hakkında bilgi ve becerilerini artırmaya odaklanır. Bu kapsamda, stratejik planlama konusunda eğitim programları geliştirilir ve katılımcıların ihtiyaçlarına uygun içerikler oluşturulur.

Yöntem danışmanlığı, stratejik planlama sürecinin nasıl yürütüleceği, hangi araçların kullanılacağı ve metodolojik yaklaşımların belirlenmesi gibi konularda destek sağlar. Stratejik planlama sürecinin adımları detaylı bir şekilde incelenir ve uygulanacak yöntemlerin etkin bir şekilde belirlenmesine yardımcı olunur.

Süreç danışmanlığı ise, stratejik planlama sürecinin düzenli ve etkin bir şekilde ilerlemesini sağlar. Bu kapsamda, süreç yönetimi, toplantıların planlanması, iletişim ve koordinasyonun sağlanması gibi konularda danışmanlık hizmeti verilir. Ayrıca, süreçte ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne destek olunur ve sürecin verimli bir şekilde ilerlemesi sağlanır.

Danışmanlık hizmeti alınacak durumda, danışmanlar stratejik planlama ekibiyle yakın bir işbirliği içinde çalışır. Ekibin ihtiyaçlarını anlamak ve beklentilerini karşılamak için çaba gösterirler. Ancak, danışmanlar stratejik planlama sürecinin içeriğine doğrudan müdahale etmezler; sadece rehberlik eder ve yol gösterici bir rol oynarlar.

Son olarak, danışmanlık hizmeti alınması gerektiği takdirde, bu karar Strateji Geliştirme Kurulu tarafından alınır ve Başkanlık Makamının onayı ile ilgili hizmet sağlanır. Bu şekilde, stratejik planlama sürecinde danışmanlık hizmeti, başarılı bir stratejik planın oluşturulmasına önemli katkı sağlar.

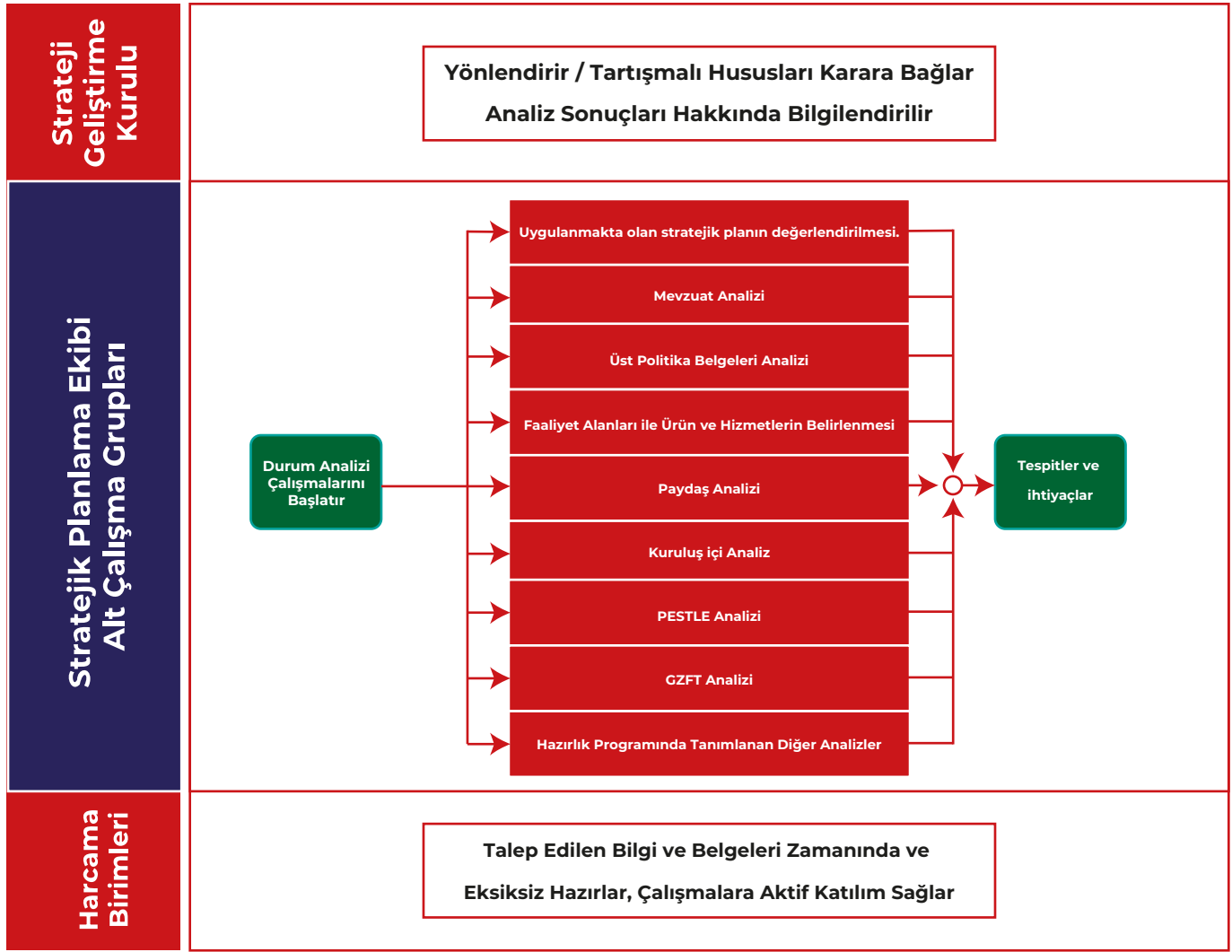
Stratejik planlama sürecinin temel adımı olan durum analizi, bir belediyenin mevcut konumunu anlamak için kritik bir rol oynar. Bu aşama, belediyenin geçmiş başarılarına, karşılaştığı zorluklara, mevcut kaynaklara ve dış çevredeki etkilere odaklanarak bir tür "gerçeklik kontrolü" sağlar. Geçmiş ve şu an arasındaki farklılıkların incelenmesi, gelecekte hangi alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiğine dair değerli ipuçları sunar.

Stratejik Planlama Ekibi, durum analizi için bir çerçeve oluşturur ve gerektiğinde alt çalışma grupları kurar. Bu gruplar, belirlenen konuları daha derinlemesine incelemek ve belediyenin durumuyla ilgili kapsamlı bir değerlendirme yapmak için görevlendirilir.

Durum analizi süreci genellikle aşağıdaki unsurları içerir:

- Kurumsal Tarihçe ve Geçmiş Stratejik Planların Değerlendirilmesi: Belediyenin önceki stratejik planlarını inceleyerek, hangi hedeflere ulaşıldığını, hangi hedeflerin başarılamadığını ve bu süreçte neler öğrenildiğini belirlemek.
- Mevzuat Analizi: Belediyenin faaliyetlerini yönlendiren yasal düzenlemelerin ve yönetmeliklerin incelenmesi.
- Üst Politika Belgelerinin Analizi: Ulusal düzeyde belirlenen politika hedefleri ve belediyenin bu hedeflere nasıl uyum sağladığının değerlendirilmesi.
- Faaliyet Alanları ve Hizmetlerin Belirlenmesi: Belediyenin mevcut faaliyet alanlarını ve sunulan hizmetleri belirlemek.
- Paydaş Analizi: Belediyenin etkileşimde bulunduğu tüm paydaşların (sakinler, işletmeler, sivil toplum kuruluşları vb.) tanımlanması ve onların beklentilerinin anlaşılması.
- Kuruluş İçi Analiz: Belediyenin iç yapısının, yönetim süreçlerinin ve personelinin değerlendirilmesi.
- PESTLE Analizi: Politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel faktörlerin incelenmesi ve bunların belediyenin stratejik planlarına etkisi.
- GZFT Analizi: Belediyenin güçlü ve zayıf yönlerinin, fırsatlarının ve tehditlerinin belirlenmesi.

Bu analizlerin sonuçları, bir durum analizi raporu halinde derlenir ve belediye yönetimi ve çalışanlarıyla paylaşılır. Bu rapor, stratejik planlama sürecinde karar almak için bir temel sağlar ve gelecekteki hedefleri belirlerken mevcut durumu göz önünde bulundurulur.



Şekil 5: Durum Analizi Süreci

3.1. Kurumsal Tarihçe:

- Akhisar, Manisa iline bağlı bir ilçedir. İlçenin merkezinde on dört mahalle, kırsalda ise doksan altı köy bulunmaktadır. Toplam 178.812 kişilik nüfusu ile Manisa'nın il merkezi dışında en yüksek nüfusa sahip ilçesidir ve Türkiye genelinde de 138. sırada yer alır. Akhisar, Orta Gediz Havzası'ndaki Akhisar Ovası üzerinde kurulmuştur ve güneyde Gölçarmara, güneybatıda Saruhanlı, batıda İzmir'in Aliağa ilçesi, kuzeyde Balıkesir'in Sındırgı ilçesi, kuzeybatıda Kırkağaç ve Soma, doğuda ise Gördes ile komşudur. İlçenin toplam yüzölçümü 1645 km² olup, bu özellikleriyle Manisa'nın en geniş yüzölçümüne sahip ilçesi konumundadır. Ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayanmaktadır. İlçedeki toprakların %47'si tarım arazisi olarak kullanılmakta ve bu arazilerde ağırlıklı olarak zeytin ve üzüm yetiştirilmektedir. Tarımın yanı sıra, hammaddeye dayalı sanayi ve ticaret de ilçenin diğer önemli ekonomik faaliyetlerindendir. Akhisar, sahip olduğu verimli toprakları, geniş yüzölçümü ve stratejik konumu ile Manisa'nın en önemli ilçelerinden biridir.



3.1.1. Akhisar İsminin Toponimi

- Akhisar, tarih boyunca farklı isimlerle anılmış bir yerleşim yeridir. Antik dönemlerde Pelopia, Semiramis ve Euhippa gibi isimler kullanılmıştır. Helenistik Dönem'de, I. Seleukos, karısının bir kız çocuğu doğurmasının ardından şehrin adını "Thiatira" olarak değiştirmiştir. Bu ismin kökeni Bizanslı Stephanos'a göre "kız evlat" anlamına gelen Yunanca kelimelere dayanır. Ancak, bu ismin Lidya kökenli olması da muhtemeldir. Şehir, bugünkü ismini yakınındaki tepe üzerinde bulunan beyaz kaleden almıştır. Bizans döneminde "Ta Siyaterya" adı da verilmiştir. Osmanlı döneminde ise şehre "Köklice" adı verilmek istenmiş, ancak bu isim uzun süre kullanılmamıştır.
- Bizans döneminde, sürgün edilen Prens Theodor tarafından yaptırılan beyaz kaleye atıfla şehrin adı "Aspro Kastro" (beyaz kale) olarak değiştirildiği ve bu adın Türklerin eline geçmesiyle "Akhisar" olarak çevrildiği iddia edilir. Bir başka iddia ise, şehrin MÖ 1300'de Amazonlar tarafından kurulduğu ve isminin Amazon kraliçesi Myrina'nın komutanından geldiğini öne sürer, ancak bu iddiaların bilimsel bir dayanağı yoktur. Fakat ortaya konulan bu teorilerden yola çıkıldığında Akhisar'ın güçlü ve tarihsel yönü öne çıkmaktadır.



3.1.2. Akhisar'ın Tarihçesi

- Prehistorik Dönem: Akhisar'ın bilinen ilk yerleşimleri Cilalı Taş Devri'ne kadar uzanmaktadır. İlçenin çevresindeki arkeolojik alanlar ve höyüklerde yapılan yüzey araştırmaları, bölgedeki yerleşim izlerinin MÖ 7000'lere kadar gittiğini ortaya koymaktadır. Bu dönemde Akhisar, doğal kaynakları ve stratejik konumu nedeniyle çeşitli medeniyetlerin dikkatini çekmiştir. İlk dönemlerinde küçük yerleşim birimleri olarak başlayan şehir, zamanla Lidya Krallığı'nın önemli merkezlerinden biri haline gelmiştir. Lidya döneminde "Thiatira" olarak bilinen şehir, Lidya Krallığı'nın en kuzeyinde yer almış ve ticaret yolları üzerinde önemli bir durak olmuştur. Lidya Krallığı'nın son dönemlerinde, şehir büyük ölçüde gelişmiş ve Lidya'nın diğer şehirleriyle birlikte zenginleşmiştir.



MÖ 547'de Pers İmparatorluğu'nun egemenliğine giren Thiatira, bu dönemde Perslerin Anadolu'daki yönetim merkezlerinden biri olarak hizmet vermiştir. Pers İmparatorluğu'nun genişlemesi ve Anadolu'daki hâkimiyetinin pekişmesiyle birlikte Thiatira, Pers yönetim sistemi içerisinde önemli bir yer edinmiştir. Şehir, Pers yönetimi altında, bölgenin ekonomik ve kültürel merkezlerinden biri olarak gelişmeye devam etmiştir.

MÖ 334'te Büyük İskender'in Anadolu seferi sırasında, Pers hâkimiyeti sona erdirilerek Thiatira, Makedonya Krallığı'nın bir parçası haline gelmiştir. İskender'in ölümünün ardından imparatorluk topraklarının üç parçaya bölünmesiyle Thiatira, Seleukos İmparatorluğu'nun egemenliği altına girmiştir. Seleukos İmparatorluğu döneminde şehir, askeri ve ticari açıdan stratejik bir merkez olarak değerlendirilmiş ve buraya Makedon askerler yerleştirilmiştir. Şehir, MÖ 190'da Magnesia Muharebesi'nin kaybedilmesinin ardından Romalıların eline geçmiş ve Apamea Antlaşması ile Pergamon Krallığı'na bağlanmıştır. Bu süreçte Thiatira, Pergamon Krallığı'nın önemli bir şehri olarak varlığını sürdürmüştür.

MÖ 138'de III. Attalos'un ölümüyle birlikte, şehir Roma Cumhuriyeti'ne miras bırakılmıştır. Ancak bu duruma karşı çıkan Aristonikos, çevresine topladığı birliklerle isyan ederek Thiatira'yı ele geçirmiştir. Ancak Roma kuvvetlerine karşı direnememiş ve şehir yeniden Roma egemenliği altına girmiştir. Roma döneminde Thiatira, sanayi ve ticaret açısından önemli bir merkez haline gelmiştir. Yün boyama, keten dokuma ve deri işleme gibi sanayi kolları, şehrin ekonomisinin temelini oluşturmuştur. Bu dönemde şehirde çeşitli iş kollarında dernekler kurulmuş ve şehir büyük ölçüde sanayileşmiştir. Roma İmparatorluğu döneminde yaşanan depremler, şehre büyük zararlar vermiş, ancak her seferinde şehir yeniden inşa edilmiştir.



Beylikler ve Osmanlı Dönemi: Akhisar, 1307 yılında Saruhan Bey tarafından Saruhanoğulları Beyliği'nin bir parçası haline gelmiştir. Bu dönemde Saruhan Bey tarafından Türkleştirilen şehir, kısa sürede Türk- İslam kültürünün izlerini taşımaya başlamıştır. 1390 yılında Osmanlı İmparatorluğu tarafından fethedilen Akhisar, Osmanlı yönetimine girmiştir. Ancak 1402'deki Ankara Savaşı'ndan sonra Timur'un desteklediği Saruhanoğulları tarafından kısa bir süre için geri alınmıştır. I. Mehmet'in Anadolu'da siyasi birliği yeniden sağlamasıyla Akhisar, yeniden Osmanlı yönetimine dahil olmuştur.

Osmanlı döneminde Akhisar, Anadolu Eyaleti'nin Saruhan Sancağı'na bağlı önemli bir kaza merkezi olarak gelişmiştir. 16. yüzyılda şehirde on yedi mahalle bulunmakta olup, bu sayı 17. yüzyılda on dokuza yükselmiştir. Akhisar, bu dönemde tarıma dayalı bir ekonomi geliştirmiş ve özellikle tahıl ürünleri ile pamuk üretiminde öne çıkmıştır. Şehir, pamuklu dokuma alanında önemli bir merkez haline gelmiş ve Osmanlı donanması için yelken ve tente bezleri üretilmiştir. Ancak, 17. yüzyılda Celali isyanlarından etkilenmiş ve şehirdeki surlar onarılmıştır. Bu süreçte Akhisar'da yerleşik halkın bir kısmı şehir merkezine taşınmış ve nüfus artışı yaşanmıştır.

19.yüzyılda Akhisar, sanayi faaliyetleri ile öne çıkmış, pamuk bezi ve iplik boyası üretimi yapılmıştır. Kasaba, bu dönemde yerel ustaların yanı sıra yabancı yatırımcıların da ilgisini çekmiştir. "Şark Halı Kumpanyası" gibi kuruluşlar, yerel üreticileri örgütleyerek tüm üretimi tek elde toplamış, bölgedeki iplik fabrikalarını kurarak sanayi faaliyetlerini denetim altına almışlardır. Akhisar, bu dönemde ekonomik olarak büyümeye devam etmiş ve sanayi merkezi olma yolunda önemli adımlar atmıştır.



Milli Mücadele ve Cumhuriyet Dönemi: Akhisar, 5 Haziran 1919'da Yunan işgaline uğramış ancak Yüzbaşı Kemal Bey komutasındaki gönüllü milis kuvvetlerin direnişi sonucunda 10 Haziran 1919'da şehir Yunan işgalinden kurtarılmıştır. Bu süreçte Akhisar Redd-i İşgal Cemiyeti ve Karaosmanoğlu Halit Paşa önderliğinde oluşturulan müfrezeler ile Türk direnişi devam etmiştir. Ancak 22 Haziran 1920'de Yunan ordusu, Milne Hattı'ndan saldırıya geçerek Akhisar'ı yeniden işgal etmiştir. Bu işgal, 6 Eylül 1922'ye kadar sürmüş ve işgal süresince birçok köy

yağmalanmış ve yakılmıştır.

1919 yılında yapılan nüfus sayımına göre Akhisar'da 6118 Rum ve 882 Ermeni yaşadığı belirtilmektedir. Bu dönemde Yunan ordusu tarafından gerçekleştirilen işgal süresince, şehirde büyük bir yıkım ve yağma yaşanmış, işgal güçleri tarafından köylere baskınlar düzenlenmiş, halkın mal ve parası gasp edilmiştir. İşgalin ardından, 1923 yılında imzalanan Lozan Antlaşması gereğince gerçekleştirilen nüfus mübadelesi kapsamında, Selanik, Drama ve Bulgaristan'dan gelen Türkler Akhisar'a yerleştirilmiştir.



Cumhuriyetin ilanıyla birlikte Akhisar, Manisa iline bağlı bir ilçe olarak varlığını sürdürmüştür. 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı yasa ile Manisa'nın büyükşehir statüsü kazanması sonucu, Akhisar Belediyesi, Manisa Büyükşehir Belediyesi'nin mülki sınırlarına dahil edilmiştir. Bu süreç, Akhisar'ın idari yapısında önemli değişikliklere yol açmış, ilçe, büyükşehir belediyesinin bir parçası olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Günümüzde Akhisar: Akhisar, Batı Anadolu'nun ve Türkiye'nin önde gelen ekonomik ve nüfus açısından büyük ilçelerinden biridir. Ekonomisi büyük ölçüde tarım ve sanayiye dayanmaktadır. Akhisar Organize Sanayi Bölgesi, Avrupa ve Türkiye'nin en önemli seramik üreticilerini barındırırken, aynı zamanda Türkiye'nin en büyük broyler ve yumurta üretim tesislerine de ev sahipliği yapmaktadır.



Akhisar, tarım ürünleri açısından zengin bir bölgedir. En çok yetiştirilen ürünler arasında tütün, pamuk, üzüm, meyve ve zeytin bulunmaktadır. Özellikle zeytin ve zeytinyağı üretimi, Akhisar ekonomisinde büyük bir yer tutmaktadır. Türkiye'de üretilen sofralık zeytinin üçte ikisi Akhisar'dan gelmektedir. Tarım Bakanlığı ve Çiftçi Birliklerinin verilerine göre Akhisar'da yaklaşık 25 milyon zeytin ağacı bulunmaktadır. Bölgenin toprağı, iklimi ve zeytin yetiştirme becerisi, Akhisar zeytininin üstün lezzet ve kalitesini sağlamaktadır.

Akhisar zeytini ve zeytinyağı, dünya çapında takdir edilen bir ürün haline gelmiştir. Zeytinyağı, tarihte tüm tek tanrılı dinlerde kutsal kabul edilmiş ve uzun süre ilaç olarak kullanılmıştır. Akhisar ve çevresinde bulunan 75 zeytinyağı üretim tesisi, düşük asit değerleri ve üstün üretim teknikleri ile dünya standartlarında kabul edilen mükemmel kalitede zeytinyağı üretmektedir.

Akhisar'ın bu zengin tarımsal ve endüstriyel yapısı, onu Türkiye'nin önemli bir ekonomik merkezi haline getirmektedir. Bu, ilçenin hem yerel hem de uluslararası düzeyde tanınmasını sağlamaktadır. Akhisar, tarihî zenginlikleri ve modern üretim kapasitesi ile bölgenin önemli bir ticaret merkezi olmaya devam etmektedir.

Akhisar'ın tarihsel gelişimi, bölgenin stratejik önemini, kültürel zenginliğini ve ekonomik gücünü göstermektedir. Bu tarih, Akhisar Belediyesi'nin bugünkü kurumsal yapısını ve hizmet anlayışını şekillendiren temel taşları oluşturmaktadır. Akhisar, sahip olduğu köklü tarih ve zengin kültürel mirasla geleceğe emin adımlarla ilerlemektedir. Akhisar'ın temel kronolojisi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

DÖNEM	GELİŞME
MÖ 7000	Cıvalı Taş Devri'ne ait yerleşim izleri; Akhisar'ın ilk yerleşim dönemi.
M.Ö. 1200	Frigler Dönemi Başlar
M.Ö. 680	Lidya Krallığı Dönemi Başlar
MÖ 547	Thiatira, Pers İmparatorluğu'nun egemenliğine girer.
MÖ 334	Büyük İskender, Thiatira'yı Makedonya Krallığı'na bağlar.
M.Ö. 281	Seleukos Krallığı Dönemi
M. Ö. 190	Thiatira, Magnesia Muharebesi sonrası Romalıların eline geçer.
M. Ö. 133	Thiatira, Roma Cumhuriyeti'ne bağlanır.
395	Bizans Egemenliği'nin Başlaması
1313	Saruhan Bey'in Manisa'yı beylik merkezi yapması ile Saruhanoğulları Beyliği Dönemi'nin başlaması
1390	I. Beyazıt'ın Saruhanoğulları Beyliği'ne son vermesi ile bölgenin Osmanlı topraklarına katılması
1402	Timur'un Saruhanoğulları Beyliği'ni canlandırması
1403	I. Mehmet'in Anadolu'da siyasi birliği sağlamasıyla Osmanlı yönetimine geri
1410	Çelebi Sultan Mehmed'in Saruhanoğulları Beyliği'ne kesin olarak vermesi
5 Haziran 1919	Yunanlıların Akhisar'ı işgal etmesi
10 Haziran 1919	Kuva-yı Milliye'nin Yunanlıları Akhisar'dan çekilmek zorunda bırakması
22 Haziran 1920	Akhisar'ın ikinci kez işgali
6 Eylül 1922	Akhisar'ın Yunan işgalinden kurtulması
1923	Lozan Antlaşması ve mübadele ile Selanik, Drama ve Bulgaristan'dan gelen Türkler yerleştirilir
2012	Akhisar, Manisa'nın büyükşehir statüsü kazanması ile büyükşehir belediyesine bağlı bir ilçe olur.

Tablo 4: Akhisar'ın Kronolojisi

3.1.3 İdari Teşkilatlanma

Tablo 5: İlçe Protokol Listesi

AKHİSAR İLÇESİ PROTOKOL LİSTESİ (Son Güncelleme: 27/05/2024)	
ÜNVANI	ADI SOYADI
Akhisar Kaymakamı	Murat KÜTÜK
Hava Meydan ve Garnizon Komutanı	Hava Piyade Albay Hüseyin BORAZAN
Belediye Başkanı	Besim DUTLULU
Cumhuriyet Başsavcısı	Sebahattin ERKAYA
Adli Yargı Adalet Komisyonu Başkanı	Serkan ERDOĞAN
Baro Temsilcisi	Av. Oğuzhan ŞAHAN
Tütün Ekspertiği Yüksekokulu Müdürü	Prof. Dr. Halil BABACAN
Akhisar Meslek Yüksekokulu Müdürü	Prof. Dr. Kamuran AKTAŞ
Merkez Komutanı	Hava Piyade Ütğm. Yunus ARI
Akhisar Askerlik Şubesi Başkanı	İst. Ast. Kıd. Bşçvş. Özcan ALKAN
İlçe Emniyet Müdürü	2. Sınıf Emniyet Müdürü Turgut COŞKUN
İlçe Jandarma Komutanı	J. Binbaşı Ali Galip KOCAMAN

BAKANLIKLARIN İLÇE TEŞKİLATINDAKİ AMİR, BAŞKAN VE MÜDÜRLERİ	
İlçe Müftüsü	Muhammet SALMAN
Meteoroloji Müdürü	Selçuk KÖROĞLU
İlçe Sosyal Hizmet Merkezi Müdür	İsmail KULE
İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Müdürü	Enes GÜNGÖR
İlçe Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürü	Ayfer ÖZTÜRK
İŞ-KUR Hizmet Merkezi Müdürü	Levent KARATAŞ
Akhisar Kadastro Birimi Müdürü	Mehmet ZEYBEL
Tapu Müdürü	Mustafa SARIBIYIK
Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürü	Hasan Hüseyin OKTAY
Cezaevi Müdürü	İsmail BİNGÖL
Denetimli Serbestlik Müdürü	Şefik DEMİRKOL
Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürü	Yusuf Laçın DEMİREL
Bakım, Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi Müdürü	Kadriye ÇOKAN
Kaymakamlık Yazı İşleri Müdürü	Tülay KARAGÜR
Nüfus Müdürü	Yunus SOYALAN
Malmüdürü	Yoldaş CEYLAN
Milli Emlak Müdürü	Murat Şevki ASİL
Vergi Dairesi Müdürü	Uğur TAŞDEMİR

İlçe Milli Eğitim Müdürü	Süleyman ERDEM
İlçe Sağlık Müdürü V.	Uzm. Dr. Muhammed Esad COŞAN
Akhisar Devlet Hastanesi Başhekimi	Uzm. Dr. Hamza BAMBAL
Verem Savaş Dispanseri Başhekimi	Dr. Ayşe DURMUŞ
Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Başhekimi	Dr. Tahir İNCEL
PTT Merkez Müdürü	Recep ŞENGELDİ
İlçe Tarım ve Orman Müdürü	Ahmet KILIÇ
Orman İşletme Müdür V.	Yavuz Selim SAĞLAM
Telekom Müdürü	Faruk YILMAZ
Devlet Demiryolları Gar Şefi	Kadir AĞIŞ
Gediz Akhisar İşletme Müdürü	Kasım ÖZÇIKRIKÇI
Zeynelzade Halk Kütüphanesi	Yüksel BAYAR
Manisa Büyükşehir Belediye Başkanlığı Akhisar Muhtarlık İşleri Şube Müdürü	Murat İPEK

Akhisar ilçesinin teşkilatlanmasına dair daha detaylı bir değerlendirme yaparak Türkiye ortalamaları ile karşılaştırmalar yapalım:

1. Kapsayıcılık ve Temsil

- Akhisar: İlçede geniş bir yelpazeye yayılan devlet kurumları ve müdürlükler bulunmaktadır. Müftülük, sosyal hizmetler, eğitim, sağlık, tarım ve daha birçok alanda teşkilatlanma mevcut. Özellikle sosyal hizmetler, eğitim ve sağlık alanlarındaki müdürlüklerin bulunması, ilçenin sosyal devlet anlayışı çerçevesinde yönetildiğini gösterir.
- Türkiye Ortalaması: Türkiye genelinde kırsal ve küçük ilçelerde, her alanda bu kadar çeşitli ve kapsamlı müdürlükler bulunmaz. Genellikle büyük şehirler ve merkezi ilçelerde bu düzeyde bir teşkilatlanma görülür. Akhisar, bu anlamda Türkiye ortalamasının üzerinde bir yapılanmaya sahiptir. Özellikle İŞ-KUR, Sosyal Güvenlik Merkezi ve Gençlik Hizmetleri gibi müdürlüklerin varlığı, ilçenin sosyal ve ekonomik kalkınmasına yönelik güçlü bir yapının olduğunu gösterir.

2. Kurumlar Arası Entegrasyon ve İş Birliği

- Akhisar: Farklı müdürlüklerin temsil edildiği protokol listesi, kurumlar arası iş birliği için geniş bir potansiyel sunar. Örneğin, Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlüğü ile Milli Eğitim Müdürlüğü arasında ortak projeler geliştirilmesi, sosyal kalkınma ve eğitim seviyesini artırabilir.
- Türkiye Ortalaması: Türkiye’de bu tür kurumlar arası iş birliği potansiyeli çoğu zaman büyük şehirlerde veya metropol alanlarda daha yoğun görülür. Akhisar gibi daha küçük ilçelerde, bu kadar çeşitli birimlerin varlığı, potansiyel iş birliği olanaklarını artırır ve bu durum, Türkiye genelinde bir yapı olduğunu gösterir.

3. Hizmet Dağılımı ve Erişim

- Akhisar: İlçedeki müdürlükler arasında sosyal yardımlaşma, sağlık, eğitim ve güvenlik gibi temel hizmetlerin güçlü bir şekilde temsil edildiği görülüyor. Bu durum, Akhisar halkının bu hizmetlere erişim konusunda avantajlı olduğunu gösterir.
- Türkiye Ortalaması: Türkiye genelinde kırsal ve küçük ilçelerde bu kadar geniş bir hizmet dağılımı bulmak zordur. Akhisar, özellikle sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinde Türkiye ortalamasının üzerinde bir kapsama sahiptir. Özellikle İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, İŞ-KUR Hizmet Merkezi gibi kurumlar, Türkiye genelinde her ilçede bulunmayan kurumlardır.

4. Kaynak ve İş Gücü Dağılımı

- Akhisar: İlçede bulunan farklı müdürlükler, devlet kaynaklarının ve iş gücünün ilçeye nasıl dağıtıldığını gösterir. Sağlık alanında, Akhisar Devlet Hastanesi Başhekimliği ve Verem Savaş Dispanseri gibi birimlerin varlığı, sağlık hizmetlerine ciddi bir kaynak ayrıldığını gösterir.
- Türkiye Ortalaması: Türkiye genelinde özellikle kırsal alanlarda ve küçük ilçelerde bu tür kapsamlı bir sağlık teşkilatlanması bulmak zordur. Akhisar, bu açıdan Türkiye ortalamasının üzerinde bir hizmet dağılımına sahiptir. Benzer şekilde, sosyal hizmetler ve tarım gibi alanlarda da geniş bir teşkilatlanma mevcut.

5. Stratejik Planlama Potansiyeli

- Akhisar: İlçede yer alan bu geniş müdürlükler ağı, stratejik planlama için güçlü bir temel oluşturur. Eğitimden sağlığa, sosyal hizmetlerden tarıma kadar geniş bir yelpazede yerel yönetim projeleri geliştirilebilir.
- Türkiye Ortalaması: Türkiye genelinde özellikle küçük ilçelerde stratejik planlama olanakları bu kadar geniş değildir. Akhisar, sahip olduğu bu geniş teşkilatlanma ile stratejik planlama açısından Türkiye ortalamasının üzerinde bir potansiyele sahiptir.

Akhisar'ın teşkilatlanması, Türkiye genelindeki diğer birçok ilçeye kıyasla oldukça gelişmiş ve kapsamlıdır. Özellikle sosyal, eğitim ve sağlık hizmetlerindeki yapılanma, ilçenin kalkınmasına önemli katkılar sağlayacak düzeydedir. Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında, Akhisar, küçük bir ilçe olmasına rağmen birçok alanda daha büyük bir şehirde bulunabilecek düzeyde bir teşkilatlanmaya sahiptir. Bu durum, Akhisar Belediyesi'nin stratejik planlamasında güçlü bir zemin oluşturur ve uzun vadeli hedefler belirlemek için geniş bir fırsat sunar.

Mahalleler ve İşletmeler: Akhisar, 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı yasa ile idari yapısında önemli değişiklikler yaşamış ve 2014 yerel seçimlerinden itibaren ilçe sınırları genişletilerek mahalle sayısı 109'a çıkarılmıştır. İlçede kaymakamlık ve çeşitli bakanlıkların taşra teşkilatları yer almaktadır. Bunlar arasında İlçe Özel İdare Müdürlüğü, Orman İşletme Müdürlüğü, Kadastro Müdürlüğü, Meteoroloji İstasyon Müdürlüğü, Askerlik Şubesi Başkanlığı gibi birimler bulunmakta ve çevre yerleşim birimlerine de hizmet vermektedir. Bu yapılar, ilçenin idari işle-
yişinde önemli rol oynamaktadır.

Ceza Merkezleri ve Komutanlıklar: Akhisar, adli yönden önemli bir merkezdir ve ilçede T Tipi ceza infaz kurumu ile zeytin ve zeytinyağı üretim tesisi bulunan Açık Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü bulunmaktadır. Bu tesisler, hem mahkûmların rehabilitasyonu için önemli bir alan yaratmakta hem de yerel ekonomiye katkıda bulunmaktadır.

Akhisar, aynı zamanda askeri bir üsse de ev sahipliği yapmaktadır. İlçede biri aktif olarak kullanılan iki askeri havalimanı bulunmaktadır. Garnizon Komutanlığı, Albay düzeyindeki Hava Meydan Komutanı tarafından yönetilmektedir. Akhisar Hava Meydan Komutanlığı, NATO/CAOC-6 karargahına ev sahipliği yapan Muharip Hava Kuvveti ve Hava Füze Savunma Komutanlığı'na bağlı olarak görev yapmaktadır. Bu komutanlık, bölgedeki askeri faaliyetlerin merkezinde yer almakta ve yaklaşık 500 askeri personel burada görev yapmaktadır. Garnizon, stratejik önemi nedeniyle hem ulusal hem de uluslararası görevlerde kritik roller üstlenmektedir.

Akhisar'ın idari yapısı, hem sivil hem de askeri alanlarda güçlü bir yapıya sahiptir. İlçenin genişleyen sınırları ve artan idari birimleri, hem yerel yönetimlerin etkinliğini artırmış hem de bölge halkına daha geniş hizmetler sunulmasına olanak tanımıştır. Akhisar, bu güçlü idari yapısı ile hem bölgesel bir merkez olarak konumunu güçlendirmekte hem de ulusal düzeyde önemli bir rol üstlenmektedir.



Konum ve Yüzölçümü: Akhisar, Ege Bölgesi'nin kuzeyinde, Manisa il sınırları içinde yer alır ve stratejik bir konuma sahiptir. İlçenin komşuları arasında güneyde Gölçümarmara, güneybatıda Saruhanlı, batıda Aliağa, kuzeyde Sındırgı, kuzeybatıda Kırkağaç ve Soma, doğuda Gördes bulunmaktadır. 1645 km²'lik yüzölçümü ile Manisa'nın en büyük ilçesi olan Akhisar, geniş tarım alanları ve verimli toprakları ile bölgenin ekonomik ve tarımsal faaliyetlerine büyük katkı sağlar. Bu geniş yüzölçümü, Akhisar'ın bölgesel ekonomik gelişiminin temel taşı oluşturur. İlçe, sahip olduğu verimli tarım alanları ve zengin doğal kaynaklarla Ege Bölgesi'nin önemli tarım merkezlerinden biri olarak öne çıkar. Geniş yüzölçümü, Akhisar'ın farklı tarım ürünleri yetiştirilmesine ve zengin biyolojik çeşitliliğin korunmasına imkan tanır.



Yeryüzü Şekilleri ve Topoğrafya: Akhisar'ın topoğrafyası, ilçenin doğal ve ekonomik zenginliklerini belirleyen temel unsurlardan biridir. İlçenin batısında volkanik kökenli Yunt Dağları yükselirken, doğusunda Gördes Platosu, kuzeyinde Kırkağaç Ovası ve güneyinde Marmara Gölü havzası yer alır. Akhisar, Gediz Nehri'nin kollarından olan Kum Çayı'nın kıyısında yer almaktadır. Bu ova, tarımsal üretim için son derece elverişli topraklara sahiptir. Deniz seviyesinden ortalama yüksekliği 106 metre olan ilçe merkezi, özellikle tarım ve hayvancılık için uygun iklim koşulları sunar. Görenez Dağı, 1280 metre yüksekliği ile ilçenin en yüksek noktasıdır ve çevresi, bitki örtüsü ve su kaynakları açısından zengin bir bölgedir. Bu coğrafi çeşitlilik, Akhisar'ın tarım, turizm ve sanayi potansiyelini artırır. Topoğrafik yapı, tarımsal üretim ve hayvancılık için ideal koşullar sunarken, aynı zamanda doğa sporları ve turizm için de fırsatlar yaratır.



Ulaşım: Akhisar, ulaşım ağı açısından Ege Bölgesi'nin önemli bir merkezi konumundadır. 1955 yılında inşa edilen İzmir-İstanbul karayolu, Akhisar'ı batı ile doğu arasında kritik bir bağlantı noktası haline getirmiştir. Bu karayolu, hem ticaret hem de turizm açısından büyük öneme sahiptir. 1890 yılında açılan Manisa-Bandırma demiryolu ise ilçenin kuzey ve güney bölgeleri arasında hızlı ve güvenli ulaşımı sağlar. 2019 yılında hizmete giren İzmir-İstanbul Otoyolu, Akhisar'ın ulaşım ağına modern bir boyut kazandırmış ve ilçeyi Türkiye'nin dört bir yanına bağlayan bir köprü haline getirmiştir.



Akhisar, İzmir Limanına 92 km, Adnan Menderes Havalimanı'na 110 km uzaklıktadır. Kent İstanbul- İzmir karayolu üzerinde İzmir'den 80, Bandırma'dan 190, İstanbul'dan da 470 kilometre uzaklıktadır. Aynı zamanda Bandırma-İzmir ve Ankara-İzmir demir yolları üzerindedir. Akhisar çevresindeki ilçeleri birbirine bağlayarak bölgede kavşak konumundadır. Bu ulaşım ağları, Akhisar'ın ticaret ve sanayi faaliyetlerinin merkezinde yer almasını sağlamaktadır. Gelişmiş ulaşım altyapısı, Akhisar'ın tarım ve sanayi ürünlerinin etkin bir şekilde pazarlanmasına olanak tanırken, ilçenin ekonomik büyümesine de önemli katkılarda bulunur. Ulaşım imkanlarının çeşitliliği, Akhisar'ın hem ulusal hem de uluslararası ticarete güçlü bir konuma sahip olmasına zemin hazırlar. Bu da, ilçenin ekonomik potansiyelini ve rekabet gücünü artıran önemli bir faktördür.

Su Kaynakları: Akhisar, zengin su kaynakları ile Ege Bölgesi'nde tarımsal üretimin kalbi konumundadır. Kum Çayı, Gürdük Çayı, Gediz Nehri ve Bakırçay gibi akarsular, ilçenin tarım alanlarını besler ve bölgedeki tarımsal verimliliği artırır. Su kaynaklarının bolluğu, aynı zamanda ilçedeki barajların inşa edilmesini sağlamış ve bu barajlar, bölgenin su ihtiyacını karşılamada önemli rol oynamıştır. Delice Deresi üzerinde inşa edilen Çamönü Barajı ve Gürdük Çayı üzerinde bulunan Gürdük Şehit Piyade Teğmen Osman Alp Barajı, sadece sulama değil, aynı zamanda enerji üretimi ve taşkın kontrolü işlevlerini de yerine getirir. Bu barajlar, bölgenin sürdürülebilir kalkınmasında kritik öneme sahiptir. Akhisar'ın su kaynakları, sadece tarım için değil, aynı zamanda yerel halkın günlük su ihtiyacının karşılanmasında da hayati bir rol oynar. Zengin su kaynakları, Akhisar'ın tarımsal üretim kapasitesini desteklerken, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirliği de sağlar. Su kaynaklarının korunması ve yönetimi, bölgenin ekonomik gelişimi için stratejik bir öneme sahiptir.



İklim: Akhisar, Akdeniz iklimi etkisi altında olup, bu iklimin karakteristik özelliklerini taşır. Yazları sıcak ve kurak, kışları ise ılık ve yağışlı olan Akhisar'da, yıl içinde belirgin bir sıcaklık farkı yaşanır. En sıcak ay olan Temmuz'da sıcaklıklar 45,2 °C'ye kadar çıkabilirken, en soğuk ay olan Ocak'ta sıcaklıklar -11,3 °C'ye kadar düşebilir. Yıllık ortalama yağış miktarı 589.3 mm olup, bu yağışlar genellikle kış aylarında yoğunlaşır. Akhisar, kurak ve nemli dönemlerin yaşandığı bir iklime sahiptir. Yaz aylarında kuraklık, tarımsal üretimi olumsuz etkileyebilir, ancak bölgenin su kaynakları bu etkileri hafifletir. Kış aylarında yağışların artması, tarım için önemli bir avantaj sağlar. Akhisar'ın iklimi, zeytin, üzüm ve tütün gibi ılıman iklim bitkilerinin yetiştirilmesi için son derece uygundur. İklim koşulları, tarım faaliyetlerinin yanı sıra yerel yaşamın ritmini de belirler. İklim değişiklikleri, özellikle tarımsal üretimde alınacak önlemler ve planlamalar için kritik bir rol oynar. Akhisar, sahip olduğu bu iklim koşulları ile tarım için ideal bir ortam sunar ve bu durum, ilçenin ekonomik kalkınmasına doğrudan katkıda bulunur. Akhisar'ın iklimi, sadece tarımsal üretimi değil, aynı zamanda bölgedeki yaşam koşullarını ve ekonomik faaliyetleri de büyük ölçüde şekillendirir.

Akhisar İçin İklim Bilgisi													
Aylar	Oca	Şub	Mar	Nis	May	Haz	Tem	Ağu	Eyl	Eki	Kas	Ara	Yıl
En sıcak °C (°F)	22.7 (72.9)	27.7 (81.9)	34.3 (93.7)	35.7 (96.3)	39.2 (102.6)	44.7 (112.5)	45.2 (113.4)	43.5 (110.3)	42.8 (109)	38.1 (100.6)	29.0 (84.2)	26.2 (79.2)	45.2 (113.4)
Ortalama yüksek °C (°F)	11.3 (52.3)	12.4 (54.3)	16.3 (61.3)	21.5 (70.7)	27.1 (80.8)	32.2 (90)	34.6 (94.3)	34.6 (94.3)	30.7 (87.3)	24.6 (76.3)	17.5 (63.5)	12.5 (54.5)	22.9 (73.2)
Günlük ortalama °C (°F)	5.9 (42.6)	7.2 (45)	9.9 (49.8)	14.5 (58.1)	19.7 (67.5)	24.4 (75.9)	27.0 (80.6)	26.9 (80.4)	22.7 (72.9)	17.2 (63)	11.4 (52.5)	7.5 (45.5)	16.2 (61.2)
Ortalama düşük °C (°F)	1.7 (35.1)	2.5 (36.5)	4.3 (39.7)	7.8 (46)	12.3 (54.1)	16.4 (61.5)	19.4 (66.9)	19.5 (67.1)	15.3 (59.5)	10.8 (51.4)	6.0 (42.8)	3.4 (38.1)	10.0 (50)
En düşük °C (°F)	-11 (12)	-11.3 (11.7)	-7.4 (18.7)	-2.3 (27.9)	2.0 (35.6)	4.0 (39.2)	10.2 (50.4)	10.2 (50.4)	4.8 (40.6)	-2.0 (28.4)	-8.5 (16.7)	-11.3 (11.7)	-11.3 (11.7)
Ortalama yağış mm (inç)	92.7 (3.65)	79.1 (3.114)	64.2 (2.528)	50.3 (1.98)	36.0 (1.417)	15.4 (0.606)	6.0 (0.236)	7.7 (0.303)	17.5 (0.689)	39.5 (1.555)	73.5 (2.894)	107.4 (4.228)	589.3 (23.201)
Kaynak: Akhisar meteoroloji istasyonu													

Tablo 6: Akhisar'ın İklim Bilgisi

Bitki Örtüsü: Akhisar'ın bitki örtüsü, bölgenin coğrafi ve iklimsel çeşitliliğine bağlı olarak büyük bir zenginlik gösterir. İlçenin %40'ı ormanlarla kaplı olup, bu ormanlar bölgenin ekosistemini destekler ve biyolojik çeşitliliği artırır. Yunt Dağları ve çevresinde kızılçam, karaçam, kermes meşesi gibi ağaç türleri yaygın olarak görülürken, Neojen arazisinin büyük kısmında tarım arazileri bulunmaktadır. Doğal bitki örtüsü, yüksek kesimlerde korunmuş olup, bu alanlarda maki bitkileri ve çam ormanları yaygındır. Maki bitkileri, alüvyon ovalarda ve ormanlar arasında sıkça görülür ve bu bitkiler Akhisar'ın zengin biyoçeşitliliğine katkıda bulunur. Akhisar Ovası'nda ise pamuk, tütün, üzüm ve zeytin gibi ekonomik değeri yüksek tarım ürünleri yetiştirilir. Bu bitkiler, sadece yerel ekonomiye değil, aynı zamanda Türkiye'nin tarımsal üretimine de büyük katkı sağlar. Akhisar'ın zengin bitki örtüsü, ilçenin doğal güzelliklerinin yanı sıra tarımsal potansiyelini de artırır. Ormanların korunması ve sürdürülebilir tarım uygulamaları, bölgenin ekolojik dengesinin korunmasında önemli bir rol oynar. Akhisar, sahip olduğu bu bitki örtüsü ile sadece tarımsal üretimi desteklemekle kalmaz, aynı zamanda doğal yaşamın sürdürülebilirliğini de sağlar. Bu nedenle, bölgedeki bitki örtüsü, Akhisar'ın çevresel ve ekonomik kalkınmasının temel unsurlarından biridir.

Depremsellik: Akhisar, Batı Anadolu Fay Hattı üzerinde, Gediz Çöküntü Havzası'nın kuzey koluna yerleşmiş bir ilçedir. Bu konum, Akhisar'ı yüksek deprem riski altında bırakmaktadır. Çevresinde pek çok aktif fay hattı bulunur ve bu faylar, sık sık depremlere yol açar. Tarihsel verilere göre Akhisar'da bugüne kadar kaydedilmiş 224 deprem vardır. 1900 yılından bu yana, şiddeti 4'ten büyük olan 640 deprem kaydedilmiştir. Bu depremlerden en büyüğü 7.2 şiddetinde ölçülmüştür ve bu durum, bölgenin ne denli tehlikeli bir deprem bölgesi olduğunu gözler önüne serer.

Akhisar'da yaşanan depremler, çoğunlukla orta şiddetli olup, bölgedeki yapılaşmanın büyük ölçüde etkilendiği görülmektedir. Örneğin, 12 Eylül 2016'da meydana gelen 5.0 büyüklüğündeki depremde, ilçede 15'i ağır olmak üzere 50 bina hasar görmüştür. Akhisar, 22 Ocak 2020'de başlayan ve ondan fazlası 5 şiddetinin üstünde olan bir deprem fırtınasına da sahne olmuştur. Bu tür sismik aktiviteler, bölgenin yapılaşma ve şehir planlaması süreçlerinde dikkatle ele alınması gereken faktörlerdir.

Jeolojik Yapı: Akhisar, I ve II. jeolojik zamanda oluşan çeşitli kayaçlardan meydana gelmiştir. Bu kayaçlar, bölgenin zengin jeolojik yapısını oluşturarak tarım, madencilik ve inşaat gibi sektörlerde farklı kullanımlara olanak tanır. Neojen öncesinde oluşmuş kristalin ve ofiyolit kaya toplulukları, ilçenin jeolojik çeşitliliğini yansıtır. Özellikle Göcek civarında yoğunlaşan kristalin kayalar ve Dağdere bölgesinde bulunan ofiyolit kayalar, Akhisar'ın jeolojik tarihinin izlerini taşır.

İlçenin kuzeydoğusu, II. jeolojik zamandan kalma parçalanmış volkanik kayaçlarla kaplıdır. Bu kayaçlar, bölgenin tektonik hareketlerinden dolayı kıvrılarak oluşmuş ve zamanla şekillenmiştir. Güneydoğuda Alt Jura volkanitleri yüzeyleirken, doğuda Neojen döneminden kalma kırıntılı ve karbonatlı taşlar, Hasköy Formasyonu'nun ana bileşenlerini oluşturur. Bu jeolojik çeşitlilik, Akhisar'ın yer altı kaynaklarını ve doğal zenginliklerini zenginleştirmekte, bölgenin ekonomik ve endüstriyel potansiyelini artırmaktadır.

Akhisar, ayrıca kömür yatakları ile de dikkat çeker. Akhisar ile Gördes ilçeleri arasında kalan bölgede bulunan kömür yatakları, bölgenin maden zenginliğini ortaya koyar. Bu kömür, siyahımsı bir renge sahip olup, mat bir görünüme sahiptir ve düzensiz yapılıdır. İlçede kömürün yanı sıra zımpara, krom, simli kurşun (gümüş içeriği yüksek olan kurşun) ve linyit madenleri de bulunmaktadır. Bu madenler, Akhisar'ın sanayi ve madencilik sektörlerinde önemli bir rol oynamasını sağlar ve bölgenin ekonomik kalkınmasında kritik bir yer tutar.

Toprak Yapısı: Akhisar'ın toprak yapısı, zonal, azonal ve intrazonal topraklar şeklinde çeşitlilik gösterir. Bölgede en yaygın toprak türleri kırmızı Akdeniz toprakları ve alüvyal topraklardır. Akdeniz ikliminin etkisiyle oluşan bu topraklar, özellikle ilçenin doğu ve güneybatısında geniş bir alana yayılmıştır. Kırmızı Akdeniz toprakları, Neojen kalkerlerinin aşınmasıyla meydana gelmiş olup, tarımsal üretim için son derece elverişlidir.

Alüvyal topraklar ise Kum Çayı ve Gürdük Çayı'nın dağlardan taşıdığı toprakların Akhisar Ovası'nda birikmesiyle oluşmuştur. Bu topraklar, özellikle tarımsal faaliyetler için verimli alanlar sağlar ve Akhisar'ın zeytin, üzüm, pamuk ve tütün gibi önemli tarım ürünlerinin yetiştirilmesi-ne katkıda bulunur. Akhisar'ın zengin toprak yapısı, ilçenin tarımsal üretim potansiyelini artırarak, yerel ekonomiye büyük katkılar sağlamaktadır.

Akhisar, sahip olduğu bu jeolojik ve toprak yapısı ile tarım, madencilik ve sanayi açısından zengin bir bölgedir. Bu doğal kaynakların etkin kullanımı, bölgenin ekonomik kalkınmasında ve sürdürülebilirliğinde kilit rol oynar. Jeolojik yapı ve toprak çeşitliliği, Akhisar'ın sadece tarımsal üretimde değil, aynı zamanda endüstriyel ve madencilik faaliyetlerinde de öne çıkmasına olanak tanır. Bu özellikler, Akhisar'ın doğal kaynaklarını verimli bir şekilde kullanarak bölgenin refahını artırmasına katkı sağlar.

Tablo 7: Coğrafi Özellikler Açısından Akhisar'ın SWOT Analizi



GÜÇLÜ YÖNLER

Stratejik Konum: Akhisar, Ege Bölgesi'nin kuzeyinde, Manisa il sınırları içinde yer almakta olup, İzmir-İstanbul karayolu ve demiryolu gibi önemli ulaşım hatlarına yakınlığı ile lojistik açıdan büyük avantaja sahiptir. Bu konum, Akhisar'ı hem ticaret hem de tarım ürünlerinin dağıtımı için bir merkez haline getirir.

Gelişmiş Ulaşım Ağı: Akhisar, hem kara hem de demiryolu ulaşımıyla güçlü bir bağlantıya sahiptir. İzmir-İstanbul Otoyolu'nun açılmasıyla bu ulaşım ağı daha da güçlenmiş, bu da ilçeyi bölgesel ve ulusal ticaretin önemli bir merkezi yapmıştır.

Tarım Potansiyeli: Akhisar, özellikle zeytin, üzüm, tütün, pamuk gibi tarım ürünlerinde yüksek üretim kapasitesine sahiptir. Zeytin ve zeytinyağı üretimi ile tanınan ilçe, Türkiye'nin sofralık zeytin ihtiyacının önemli bir kısmını karşılamaktadır.

Zengin Su Kaynakları: Kum Çayı, Gürdük Çayı ve Gediz Nehri gibi su kaynakları, bölgedeki tarımsal faaliyetleri destekler. Barajlar sayesinde sulama imkânları artırılmış, tarımsal verimlilik en üst düzeye çıkarılmıştır.

Jeolojik Çeşitlilik ve Maden Zenginliği: Akhisar'ın jeolojik yapısı, tarımın yanı sıra madencilik için de önemli fırsatlar sunar. Bölgedeki kömür, zımpara, krom ve linyit madenleri, sanayi ve ekonomi için önemli kaynaklardır.



ZAYIF YÖNLER

Deprem Riski: Akhisar, Batı Anadolu Fay Hattı üzerinde yer almakta olup, sık sık depremlere maruz kalır. Bu durum, yapılaşma ve altyapı geliştirme süreçlerinde dikkatli planlama gerektirir ve bu da ek maliyetler doğurabilir.

Sanayi ve Ticarete Sınırlamalar: Her ne kadar ulaşım altyapısı güçlü olsa da, bölgedeki sanayi çeşitliliği sınırlıdır. Ağır sanayi ve ileri teknoloji yatırımlarının eksikliği, ekonominin büyüme potansiyelini kısıtlayabilir.

Yapılaşma Zorlukları: Deprem riskine bağlı olarak, yapılaşma süreçlerinde güvenlik önlemleri ve yönetmelikler daha sıkı uygulanmak zorundadır. Bu durum, inşaat maliyetlerini artırabilir ve yapılaşma hızını yavaşlatabilir.



FİRSATLAR

Tarım Ürünleri İhracatı: Akhisar'ın zeytin ve zeytinyağı gibi tarım ürünleri, hem ulusal hem de uluslararası pazarlarda yüksek talep görmektedir. Bu ürünlerin ihracatını artırarak bölge ekonomisi güçlendirilebilir.

Turizm Potansiyeli: Yunt Dağları, Marmara Gölü ve çevresindeki doğal güzellikler, doğa turizmi için önemli fırsatlar sunar. Doğa sporları, kırsal turizm ve kültürel miras turları, Akhisar'ın turizm gelirlerini artırabilir.

Sanayi Gelişimi: Mevcut ulaşım altyapısının geliştirilmesi ve sanayi alanlarının genişletilmesiyle, Akhisar'a yeni sanayi yatırımları çekilebilir. Bu da iş olanaklarının artmasını ve ekonomik çeşitliliğin sağlanmasını teşvik eder.

Enerji ve Sürdürülebilirlik: Bölgedeki barajlar, enerji üretimi açısından da değerlendirilebilir. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı, Akhisar'ın sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlayabilir.



TEHDİTLER

Deprem Riski: Akhisar, Batı Anadolu Fay Hattı üzerinde yer almakta olup, sık sık depremlere maruz kalır. Bu durum, yapılaşma ve altyapı geliştirme süreçlerinde dikkatli planlama gerektirir ve bu da ek maliyetler doğurabilir.

Sanayi ve Ticarete Sınırlamalar: Her ne kadar ulaşım altyapısı güçlü olsa da, bölgedeki sanayi çeşitliliği sınırlıdır. Ağır sanayi ve ileri teknoloji yatırımlarının eksikliği, ekonominin büyüme potansiyelini kısıtlayabilir.

Yapılaşma Zorlukları: Deprem riskine bağlı olarak, yapılaşma süreçlerinde güvenlik önlemleri ve yönetmelikler daha sıkı uygulanmak zorundadır. Bu durum, inşaat maliyetlerini artırabilir ve yapılaşma hızını yavaşlatabilir.

3.1.5. Akhisar'ın Demografik Gelişimi ve Analizi

Akhisar, tarih boyunca çeşitli göç hareketleri ve demografik değişimlerle şekillenmiş bir yerleşim bölgesidir. 16. yüzyılın ilk yarısında 3500 civarında olan nüfus, 18. yüzyıla kadar önemli bir değişim göstermedi. Ancak, Yunan İsyanı sonrasında bölgeye yerleşen Rumlar ve muhacirlerle birlikte 19. yüzyılda nüfus hızla artmaya başladı. Özellikle İzmir-Aydın demiryolu hattının inşası, Batı Anadolu'ya gelen Rumların iç bölgelere yerleşmesini kolaylaştırdı ve Akhisar'ın demografik yapısını büyük ölçüde değiştirdi. 19. yüzyılın başlarında 8-10 bin olan nüfus, yüzyılın sonlarına doğru 12 bine ulaştı. 1835 yılında yapılan nüfus sayımlarında sadece erkek nüfus sayılmış olup, 2815 erkek tespit edilmiştir; bu nüfusun %25,8'i gayrimüslimdi. 1842'de bu sayı 3555'e çıktı. 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında Akhisar'ın nüfusu yaklaşık 30.000 olarak sabit kalmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra, 1927 yılında yapılan ilk nüfus sayımında Akhisar'ın toplam nüfusu 47.716 olarak belirlenmiştir. Bu nüfusun

%37,77'si şehir merkezinde, geri kalan kısmı ise kırsal alanlarda yaşamaktadır. 1935'te yapılan ikinci nüfus sayımında, Akhisar'ın nüfusu %33,4 artarak 63.650'ye ulaşmıştır. Bu artış, Palamut nahiyesinin Akhisar'a bağlanması ile ilişkilidir.

Akhisar'ın nüfus yapısını büyük ölçüde etkileyen önemli faktörlerden biri, 19. ve 20. yüzyıldaki göç hareketleridir. Yunan İsyanı sonrası başlayan göçler ve ardından gelen mübadelelerle Balkanlar'dan gelen Türkler, ilçeye yerleşmiş ve yerel demografiyi önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu süreçte Akhisar'a yerleşen göçmenlerin sayısı tam olarak bilinmemekle birlikte, bazı kaynaklara göre yaklaşık 9805 kişi Akhisar'a yerleşmiştir. Bu göç hareketleri, Akhisar'ın etnik ve kültürel çeşitliliğini artırmış, ilçede farklı toplulukların bir arada yaşadığı kozmopolit bir yapı oluşturmuştur.

Günümüzde Akhisar, hızla gelişen ve büyüyen bir ilçedir. 2019-2020 yılları arasında ilçenin nüfus artış hızı %1,05 olup, bu oran ülke genelindeki %0,55'lik nüfus artış hızının yaklaşık iki katıdır. 2020 yılı itibarıyla Akhisar'ın nüfusu 174.850 kişiye ulaşmıştır. Nüfus yoğunluğu açısından, Akhisar'da kilometrekare başına 106 kişi düşmekte olup, bu oran Manisa il ortalaması olan 109 kişi/km²'ye oldukça yakındır. kadındır, bu da cinsiyet dağılımında neredeyse eşit bir duruma işaret eder. Bunun yanı sıra, ilçede okuma yazma oranı genellikle yüksektir ancak 2020 yılı verilerine göre 2618 kişi okuma yazma bilmemektedir.

Akhisar, Manisa'nın önemli ilçelerinden biri olup, sahip olduğu demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerle dikkat çekmektedir. Bu analizde, Akhisar'ın yaşlı/genç oranı, yaşa göre nüfus dağılımı, kadın/erkek oranı, nüfus yoğunluğu, medeni hal, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik statü, hane geliri ve kütük dağılımı gibi çeşitli demografik veriler değerlendirilecektir.

3.1.5.1. Genel Nüfus Dağılımı

A. Yıllara Göre Nüfus Dağılımı

Tablo 8: Yıllara Göre Nüfus Dağılımı

Yıl	Toplam	Şehir	Kır
1927	47.535	18.026	29.509
1935	63.797	21.192	42.605
1940	68.807	22.739	46.068
1945	72.683	23.799	48.884
1950	77.221	23.732	53.489
1955	90.325	29.875	60.450
1960	104.744	39.831	64.913
1965	121.230	46.167	75.063
1970	129.132	48.796	80.336
1975	139.341	53.357	85.984
1980	146.444	61.491	84.953
1985	159.388	68.553	90.835
1990	152.397	73.944	78.453
2000	152.582	81.510	71.072
2007	157.161	96.393	60.768
2008	158.455	99.423	59.032
2009	158.857	100.897	57.960
2010	158.614	102.167	56.447
2011	159.650	104.777	54.873
2012	160.620	107.086	53.534
2013	161.918	161.918	veri yok
2014	163.107	163.107	veri yok
2015	164.557	164.557	veri yok
2016	166.129	166.129	veri yok
2017	167.883	167.883	veri yok
2018	171.381	171.381	veri yok
2019	173.026	173.026	veri yok
2020	174.850	174.850	veri yok
2021	176.000	176.000	veri yok
2022	177.419	177.419	veri yok
2023	178.812	178.812	veri yok

Nüfus Artış Trendi (1927-2023)

- 1927-1985 Arası Büyüme: 1927'de 47.535 olan toplam nüfus, 1985'te 159.388'e çıkmıştır. Bu dönemde, şehirleşme oranı artmış ve kırsaldan şehirlere göç yoğunlaşmıştır.
- 1985 Sonrası Stabilizasyon: 1985'ten sonra nüfus artışı yavaşlamış ve 1990'da bir düşüş görülmüştür. 1990'dan itibaren şehir nüfusu artmaya devam ederken, kırsal nüfus azalmıştır. 2000 yılında 152.582 olan toplam nüfus, 2023 yılında 178.812'ye ulaşmıştır.

Şehir ve Kır Nüfusunun Değişimi

- 1927-1980 Arası:
 - o 1927'de kırsal nüfus (29.509 kişi) şehir nüfusundan (18.026 kişi) fazlaydı.
 - o 1980'de şehir nüfusu 61.491 kişiye yükselirken, kırsal nüfus 84.953 kişiydi. Bu dönemde kırsal nüfus hala şehir nüfusundan fazlaydı, ancak fark giderek kapanmaya başlamıştı.
- 1980-2000 Arası:
 - o 1980 sonrası şehirleşme hızlanmıştır. 1990 yılında şehir nüfusu 73.944 kişiye, kırsal nüfus ise 78.453 kişiye düşmüştür. 2000 yılına gelindiğinde ise şehir nüfusu (81.510) kırsal nüfusu (71.072) geçmiştir.
- 2000 Sonrası:
 - o 2000 yılından sonra şehirleşme devam etmiş, kırsal nüfus azalmaya devam ederken şehir nüfusu artmaya devam etmiştir. 2013'ten itibaren köylerin mahalle statüsüne geçmesiyle birlikte tüm nüfus şehir nüfusu olarak kaydedilmiştir.

Kırsaldan Şehire Göç ve Şehirleşme

- Şehirleşmenin Hızlanması: 1980'lerden sonra kırsaldan şehire göç hızlanmış ve bu durum, şehir nüfusunun kırsal nüfusu geçmesiyle sonuçlanmıştır. Bu dönemde Türkiye genelinde de benzer bir trend gözlenmiş, kırsal alanlardan büyük şehirlere ve ilçelere yoğun göçler yaşanmıştır.
- Tarım ve Ekonomi: Kırsal alanlardan şehre olan göç, tarım sektöründe makineleşmenin artması, kırsal alanlardaki ekonomik fırsatların azalması ve şehirlerde iş imkanlarının artması gibi faktörlerden etkilenmiştir.

Şehirleşmenin Getirdiği Değişiklikler

Şehirleşmenin Getirdiği Değişiklikler

Altyapı ve Hizmetler: Şehir nüfusunun artması, Akhisar'da altyapı hizmetleri, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi alanlarda gelişmelerin hızlanmasını gerektirmiştir. Şehirde artan nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli yatırımlar yapılmış olabilir.

Sosyal ve Ekonomik Değişiklikler: Şehirleşme, ekonomik yapının tarımdan hizmetler ve sanayi sektörüne kaymasına yol açmıştır. Bu da Akhisar'da yaşayanların yaşam tarzını ve sosyal yapısını değiştirmiştir.

2013 Sonrası Köylerin Mahalle Statüsüne Geçmesi

2013 yılı itibarıyla Türkiye genelinde büyükşehir yasası ile köyler mahalle statüsüne geçmiştir. Bu durum, kırsal nüfusun şehir nüfusu olarak kaydedilmesine neden olmuş ve şehir nüfusu bu tarihten itibaren hızlı bir şekilde artmış gibi görünmektedir. Bu dönemde, şehir ve kırsal nüfus ayrımı ortadan kalkmış ve bu da nüfus verilerinin yorumlanmasını etkileyen önemli bir faktör olmuştur.

Genel Değerlendirme

Akhisar'ın nüfusu, 1927'den itibaren sürekli olarak artış göstermiş ve şehirleşme trendi belirgin bir şekilde öne çıkmıştır. Kırsal alanlardan şehre olan göç, Türkiye genelindeki trendlerle paralel olarak Akhisar'da da yaşanmış ve bu durum, ilçenin ekonomik ve sosyal yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır. Köylerin mahalle statüsüne geçmesiyle birlikte, tüm nüfus şehir nüfusu olarak kaydedilmiştir. Bu, Akhisar'ın tamamen şehirleşmiş bir yapıya büründüğünü göstermektedir.

Akhisar'ın bu demografik yapısı, ilçe planlamasında, sosyal hizmetlerin dağıtımında ve altyapı yatırımlarında dikkate alınması gereken önemli bir veri sunmaktadır. Gelecek yıllarda, nüfus artış trendinin devam etmesi ve şehirleşmenin daha da artması beklenebilir.

SIRA NO	MAHALLE ADI	NÜFUS SAYISI
1	AKÇAALAN	184
2	AKÇEŞME	197
3	AKKOCALI	387
4	AKSELENDİ	2.019
5	ARABACIBOZKÖY	916
6	AŞAĞIDOLMA	163
7	ATAIÜRK	15.997
8	BALLICA	1.377
9	BAŞLAMIŞ	219
10	BEKİRLER	174
11	BEYOBA	1.640
12	BOYALILAR	68
13	BÜKNÜŞ	291
14	BÜNYANOSMANİYE	395
15	CUMHURİYELİ	8.692
16	ÇAMÖNÜ	1.319
17	ÇANAKÇI	343
18	ÇIĞAK	241
19	ÇOBANHASAN	439
20	ÇORUK	114
21	DAĞDERE	1.971
22	DAYIOĞLU	211
23	DEREKÖY	873
24	DİNGİLLER	169
25	DOĞANKAYA	317
26	DOĞUCA	169
27	DOLMADEĞİRMEN	605
28	DURASIL	354
29	EFENDİ	17.715
30	ERDELLİ	316
31	EROĞLU	216
32	EVKAFİKE	79
33	GÖCEK	262
34	GÖKÇEAHMET	977
35	GÖKÇELER	194
36	HACİBRAHİMLER	110
37	HACİ İSHAK	10.491
38	HACİOSMANLAR	310
39	HAMİDİYE	101
40	HAMİTKÖY	283
41	HANPAŞA	743
42	HARMANDALI	238
43	HAS HOCA	2.513
44	HASKÖY	316
45	HÜRRİYELİ	22.918
46	İŞİKKÖY	517
47	İNÖNÜ	7.200
48	İSACA	495

Tablo 9: Mahalle Bazında Nüfus Dağılımı

52	KARABÖRKLÜ	214
53	KARAKÖY	188
54	KARAYAĞCI	150
55	KAVAKALAN	235
56	KAYALIOĞLU	1.773
57	KAYGANLI	96
58	KETHÜDA	5.425
59	KIZLARALANI	315
60	KOBAŞDERE	80
61	KOCAKAĞAN	596
62	KÖMÜRCÜ	490
63	KULAKSIZLAR	141
64	KURTULMUŞ	209
65	MECİDİYE	1.002
66	MEDAR	1.886
67	MORALILAR	109
68	MUSACA	65
69	MUSALAR	123
70	MUSLULAR	218
71	PAŞA	1.605
72	PEKMEZCİ	155
73	PINARCIK	260
74	RAGİP BEY	6.612
75	RAHİMİYE	94
76	REŞAT BEY	15.124
77	SABANCILAR	204
78	SAĞRAKÇI	207
79	SAKARKAYA	441
80	SARIÇALI	671
81	SARILAR	225
82	SARNIÇKÖY	218
83	SAZABA	830
84	SEĞİRDİM	304
85	SELÇİKLİ	1.246
86	SELVİLİ	289
87	SEYİD AHMET	6.178
88	ŞİRİNKÖY	97
89	SİNDELLİ	357
90	SÖĞÜTLÜ	60
91	SÜLEYMANKÖY	187
92	SÜLEYMANLI	3.674
93	SÜNNETÇİLER	274
94	ŞEHİTLER	145
95	ŞEYHİSA	1.162
96	TAŞÇILAR	70
97	TOPLUCA	139
98	TÜTENLİ	623
99	ULU CAMİİ	11.427
100	ULUPINAR	141
101	ÜÇAVLU	367
102	YATAĞAN	245
103	YAYAKIRILDIK	470
104	YAYKIN	276
105	YEĞENOBA	242
106	YENİCE	490
107	YENİDOĞAN	199
108	ZEYTİNLİBAĞ	77
109	ZEYİNLİOVA	2.691
TOPLAM		178.812

Akhisar'ın mahalle bazındaki nüfus dağılımı, ilçenin demografik yapısı ve şehir planlaması açısından önemli bilgiler sunmaktadır. Bu dağılım, ilçe-deki sosyal, ekonomik ve kültürel farklılıkları gözler önüne serer ve çeşitli mahallelerin ihtiyaçlarına yönelik stratejik planlamalar yapılmasına olanak tanır. Aşağıda, bu nüfus dağılımının genel bir analizi yapılmıştır.

Genel Nüfus Dağılımı

• **En Yoğun Mahalleler:** Hürriyet (22.918), Efendi (17.715), Atatürk (15.997), Reşat Bey (15.124) ve Hacı İshak (10.491) mahalleleri, Akhisar'ın en kalabalık mahalleleri olarak öne çıkmaktadır. Bu mahallelerdeki yoğun nüfus, şehirleşmenin en belirgin olduğu ve altyapı, eğitim, sağlık gibi hizmetlere en fazla ihtiyaç duyulan bölgeler olduğunu göstermektedir.

• **Düşük Nüfuslu Mahalleler:** Evkaftake (79), Kobaşdere (80), Zeytinli-bağ (77), Sündetçiler (60), ve Süleymanköy (187) gibi mahallelerdeki düşük nüfus, bu alanların kırsal yapıda kaldığını ve büyük olasılıkla daha az gelişmiş olduğunu gösterir. Bu mahallelerde altyapı eksiklikleri, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim zorlukları olabilir.

Kırsal ve Kentsel Ayırım

• **Kırsal Alanlar:** Mahallelerin büyük bir kısmı, daha düşük nüfus yoğunluğuna sahip olup kırsal özellikler taşımaktadır. Bu mahalleler, genellikle tarım ve hayvancılıkla geçimini sağlayan, şehir merkezinden uzak bölgeler olarak dikkat çeker. Örneğin, Büknüş (291), Bekirler (174), Sindelli (357), ve Dayıoğlu (211) gibi mahalleler bu özelliklere sahip olabilir.

• **Kentsel Alanlar:** Hürriyet, Efendi, Atatürk, Reşat Bey gibi mahalleler ise yoğun nüfuslarıyla Akhisar'ın kentsel merkezlerini oluşturur. Bu bölgeler, ticaret, hizmet sektörü ve sanayi açısından daha gelişmiş olup, şehirleşmenin en yüksek olduğu yerlerdir.

Sosyo-Ekonomik Farklılıklar

- **Ekonomik Çeşitlilik:** Nüfus dağılımı, Akhisar'ın sosyo-ekonomik yapısını da yansıtır. Yoğun nüfuslu mahalleler, genellikle daha fazla ekonomik aktivitenin olduğu, iş imkanlarının yoğunlaştığı ve sosyal hizmetlerin daha fazla erişilebilir olduğu bölgeler olarak öne çıkar. Örneğin, Hürriyet ve Efendi mahalleleri, ticaret ve sanayi açısından önemli merkezler olabilir.
- **Göç ve Nüfus Hareketliliği:** Kırsal mahallelerdeki düşük nüfus, şehre doğru bir göç hareketliliğini gösterebilir. Bu durum, şehir merkezinde nüfusun yoğunlaşmasına, kırsal alanların ise boşalmasına yol açar. Şehirleşme politikalarının bu durumu göz önünde bulundurarak planlanması önemlidir.

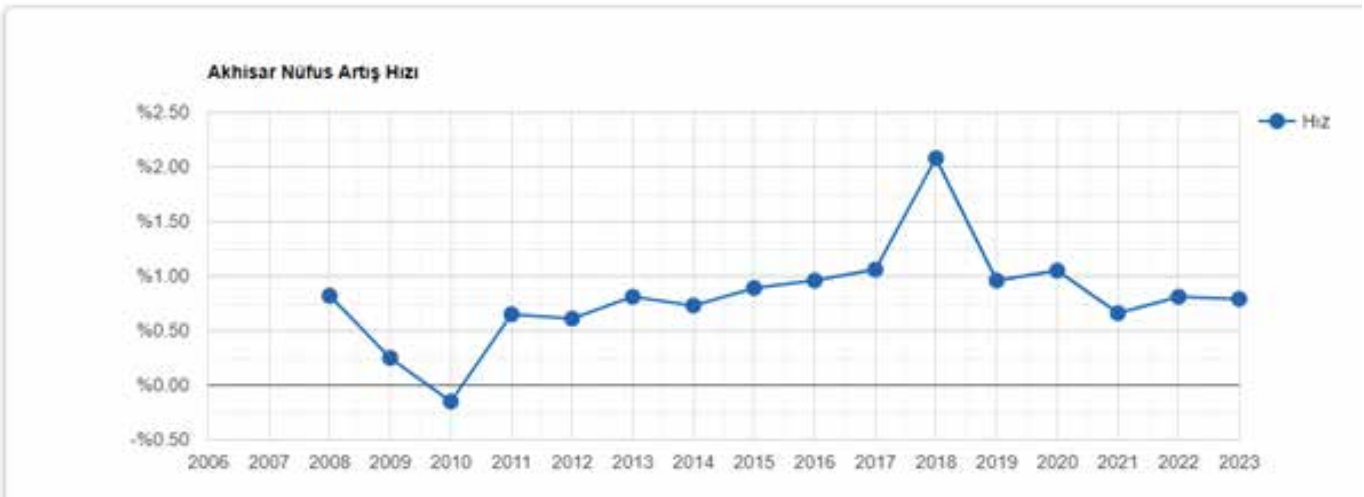
Şehir Planlaması ve Altyapı İhtiyaçları

- **Nüfus Yoğunluğu ve Hizmet Talepleri:** Nüfusun yoğunlaştığı mahallelerde altyapı, ulaşım, eğitim, sağlık gibi hizmetlere yönelik talepler artacaktır. Bu nedenle, bu mahallelerde planlama ve yatırım yapılması, nüfus yoğunluğunun gerektirdiği hizmetlerin sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.
- **Kırsal Gelişim:** Düşük nüfuslu ve kırsal özellikler taşıyan mahallelerde ise tarımsal kalkınma projeleri, altyapı geliştirme ve kırsal kalkınma programları önemli olacaktır. Bu mahallelerin kalkınması, Akhisar genelinde ekonomik dengeyi sağlamak ve göçü önlemek adına stratejik olarak değerlendirilebilir.

Sonuç

Akhisar'ın mahalle bazındaki nüfus dağılımı, ilçenin demografik ve sosyo-ekonomik yapısının karmaşıklığını gözler önüne seriyor. Yoğun nüfuslu kentsel mahalleler ile daha az nüfuslu kırsal mahalleler arasındaki farklar, yerel yönetimlerin farklı ihtiyaçlara yönelik politikalar geliştirmesini gerektiriyor. Özellikle kentsel alanlarda altyapı, eğitim, sağlık hizmetleri gibi alanlara yatırım yapılması, kırsal alanlarda ise tarımsal kalkınma ve nüfus hareketliliğini dengeleyici projeler geliştirilmesi önem taşıyor. Bu durum, Akhisar'ın sürdürülebilir bir şekilde gelişmesi için kritik bir yol haritası sunmaktadır.

B. Nüfus Artış Hızı Oranı



Şekil 6: Nüfus Artış Hızı Oranı

Bu grafikte, 2006'dan 2023'e kadar olan Akhisar Nüfus Artış Hızı gösterilmektedir. Grafikteki veriler, Akhisar'ın yıllık nüfus artış oranının zaman içinde nasıl değiştiğini göstermektedir. Bu veriler üzerinden bazı önemli noktaları değerlendirebiliriz.

Genel Eğilim:

- 2007-2010 Dönemi: 2007'den 2010'a kadar nüfus artış hızı düşüş eğilimindedir. 2009 yılında neredeyse %0'a yakın bir seviyeye gerilemiş, 2010'da ise artış hızının negatif olduğunu görüyoruz. Bu, o dönemde nüfus artışının durmuş olabileceğini veya göç nedeniyle nüfusun azaldığını işaret eder.
- 2011-2016 Dönemi: Bu dönemde nüfus artış hızı daha stabil ve pozitif bir seviyeye yükselmiştir. 2011 yılından itibaren artış oranı %0.5 ile %1 arasında değişmektedir. Bu, Akhisar'ın bu yıllarda nispeten daha istikrarlı bir nüfus artışı yaşadığını gösterir.
- 2017-2018 Dönemi: 2017 ve özellikle 2018 yılında nüfus artış hızı %2'ye yaklaşan önemli bir sıçrama yapmıştır. Bu ani artış, büyük olasılıkla bölgedeki ekonomik veya sosyal gelişmelerden kaynaklanmış olabilir. Bu dönemde yeni iş olanaklarının ortaya çıkması, büyük projeler veya Akhisar'a olan göçlerdeki artış bu artışa neden olmuş olabilir.
- 2019 ve Sonrası: 2019'dan itibaren nüfus artış hızı tekrar düşüşe geçmiştir. 2020 ve sonrasında artış hızının %0.5 civarında seyrettiği gözlemlenmektedir. Bu da daha önceki dönemlerdeki yüksek artış hızının sürdürülemediğini göstermektedir.

2010 Yılındaki Düşüş:

2010 yılındaki artış hızının negatif olması, o yıl Akhisar'da nüfusun azaldığına işaret eder. Bu, ekonomik durgunluk, işsizlik artışı, göç veya diğer demografik faktörlerden kaynaklanmış olabilir. Bölgedeki ekonomik veya sosyal koşulların o yıl zorlaşması da bu durumu açıklayabilir.

2018'deki Artış:

2018 yılında görülen keskin artış, önemli ekonomik veya sosyal gelişmelerin işareti olabilir. Örneğin, yeni sanayi bölgelerinin açılması, yatırımların artması, konut projeleri veya büyük altyapı projelerinin başlaması gibi faktörler bu artışı tetiklemiş olabilir.

2019 ve Sonrası Stabilizasyon:

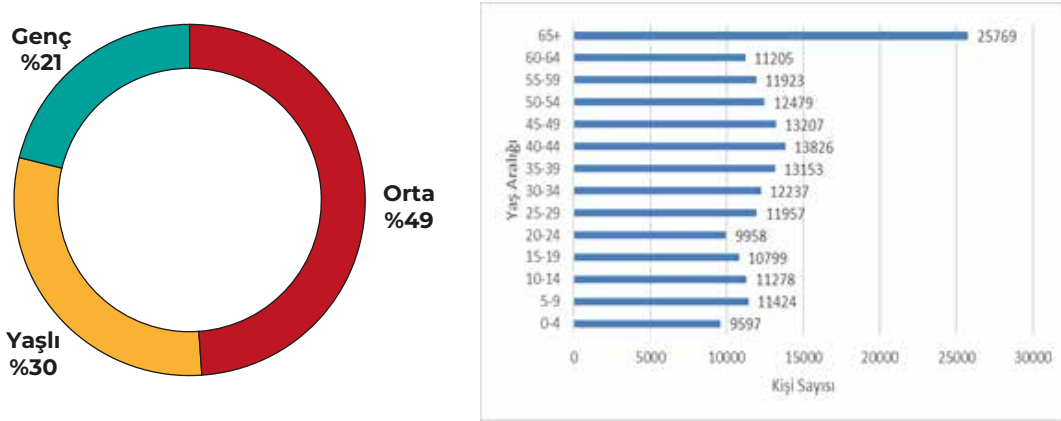
2019'dan itibaren nüfus artış hızındaki yavaşlama, Akhisar'daki nüfus artışının daha istikrarlı bir hale geldiğini gösterir. Ekonomik ve sosyal koşulların stabil olması, bu dönemde büyük bir nüfus hareketliliği yaşanmadığını gösterir. Bu, bölgedeki yaşam koşullarının dengeli bir yapıda devam ettiğini gösterebilir.

Genel Değerlendirme:

Akhisar'ın nüfus artış hızında yıllara göre dalgalanmalar görülmektedir. Bu dalgalanmalar, ekonomik, sosyal ve demografik faktörlerden etkilenmektedir. 2018 yılında görülen hızlı nüfus artışı dikkat çekicidir ve bu dönemde yaşanan gelişmelerin Akhisar'daki nüfus dinamiklerini nasıl etkilediği üzerinde durulması gereken bir konudur. 2020 ve sonrasında daha düşük ve stabil nüfus artış oranı, ilçenin sosyal ve ekonomik olarak istikrar kazandığını ve nüfus hareketlerinin daha kontrollü bir şekilde devam ettiğini göstermektedir.

Bu analiz, Akhisar'ın nüfus dinamiklerini anlamak ve gelecekteki demografik eğilimleri öngörmek açısından önemli veriler sunar. Ekonomik kalkınma, altyapı yatırımları ve sosyal politikalar gibi faktörlerin nüfus artışını nasıl etkilediğini göz önünde bulundurarak, geleceğe yönelik planlamalar yapılabilir.

C. Yaşa Göre Nüfus Dağılımı ve Yaşlı/Genç Oranı



Şekil 7: Yaşa Göre Nüfus Dağılımı ve Yaşlı/Genç Oranı

Genç Nüfus (0-14 yaş): Akhisar'da %21

- Türkiye genelinde: Genç nüfus oranı yaklaşık %23 civarındadır.
- Analiz: Akhisar'da genç nüfus oranı, Türkiye ortalamasının biraz altındadır. Bu, ilçede gençlerin oranının azalmaya başladığını ve yaşlanma eğiliminin olabileceğini gösterir. Genç nüfusun düşük olması, uzun vadede iş gücü sıkıntısına yol açabilir ve bu nedenle gençleri ilçede tutmak için eğitim ve iş fırsatlarına yatırım yapılması gerekebilir.

Orta Yaş Nüfus (15-64 yaş): Akhisar'da %49

- Türkiye genelinde: Orta yaş nüfus oranı yaklaşık %67'dir.
- Analiz: Akhisar'da orta yaş nüfus oranı Türkiye ortalamasının oldukça altındadır. Bu, çalışma çağındaki nüfusun görece daha az olduğunu ve ilçede iş gücü potansiyelinin sınırlı olduğunu gösterir. Orta yaş grubunun düşük olması, ekonominin daha çok yaşlı nüfusa bağlı olduğu anlamına gelebilir.

Yaşlı Nüfus (65 yaş ve üstü): Akhisar'da %30

- Türkiye genelinde: Yaşlı nüfus oranı %9 civarındadır.
- Analiz: Akhisar'daki yaşlı nüfus oranı Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Bu durum, ilçenin hızla yaşlanan bir demografik yapıya sahip olduğunu gösterir. Yaşlı nüfusun bu kadar yüksek olması, sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik ve yaşlı bakım hizmetleri açısından daha fazla kaynağa ihtiyaç olduğunu gösterir.

Yaşa Göre Nüfus Dağılımı

- Türkiye genelinde: Grafikten görüldüğü üzere Akhisar'da 65 yaş ve üzeri nüfus 25.789 kişi ile en büyük grubu oluşturuyor. Bu, ilçede yaşlı nüfusun baskın olduğunu açıkça göstermektedir. 35-44 yaş arası nüfusun yoğunluğu da dikkat çekicidir, bu yaş grubu ekonomik olarak en aktif olan gruptur. Genellikle Türkiye'de 35-44 yaş grubu nüfus içinde önemli bir yer tutar, ancak 65 yaş üstü nüfusun Türkiye genelinde bu kadar yüksek oranda olması beklenmez.
- Analiz: Akhisar'ın demografik yapısı, yaşlı nüfusun baskın olduğu bir ilçeye işaret ediyor. Bu da, sosyal politikaların yaşlı nüfusu destekleyecek şekilde yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini gösterir. Ayrıca, orta yaş grubunun varlığı ekonomik açıdan bir avantaj olsa da, bu grubun ilçe ekonomisine ne kadar katkıda bulunduğu değerlendirilmeli.

D. Kadın/Erkek Oranı



Şekil 8: Kadın/Erkek Oranı

Akhisar:

- Kadın nüfus oranı: %50
- Erkek nüfus oranı: %50

Türkiye Geneli:

- Türkiye genelinde kadın ve erkek oranları genellikle birbirine yakındır, ancak kadın oranı genellikle %50.2, erkek oranı ise %49.8 civarındadır.

Analiz:

Akhisar'da kadın ve erkek nüfus oranının tamamen eşit olması, ilçedeki demografik yapının cinsiyet açısından dengeli olduğunu gösterir. Bu tür bir denge, hem sosyal hem de ekonomik alanlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için olumlu bir temel sunar. Kadınların

iş gücüne katılımı, eğitim olanakları ve sosyal statüleri açısından bu denge, toplumun geneline fayda sağlayacak fırsatlar yaratabilir.

Türkiye genelinde ise kadınların nüfus içindeki oranı genellikle erkeklere oranla biraz daha yüksektir. Akhisar'da ise bu farkın ortadan kalkmış olması, yerel politikaların ve sosyo-ekonomik koşulların bu dengeyi sağlamaya katkıda bulunduğunu gösterebilir.

E. Medeni Hal Dağılımı

Grafik: Evlilik/Medeni Hal Oranı

*15 Yaş üstü Nüfus Dikkate alınmıştır

Akhisar:

- Evli: %54.75
- Bekar: %16.91
- Boşanmış: %3,87
- Eşi Ölmüş: %6.41

Türkiye Geneli:

- Evli: Türkiye genelinde evli nüfus oranı yaklaşık %58 civarındadır.
- Bekar: Bekar oranı genellikle %31 civarındadır.
- Boşanmış: Türkiye genelinde boşanmış nüfus oranı yaklaşık %10'dur.
- Eşi Ölmüş: Eşi ölmüş bireylerin oranı %8 civarındadır.

Analiz:

• Evli Bireyler (%54.75)

Akhisar'da evli bireylerin oranı %54.75'tir. Bu oran Türkiye ortalamasının biraz altındadır. Evli bireylerin oranının nispeten düşük olması, gençlerin evlilik yaşını geciktirdiği veya evlilik oranlarının azaldığı anlamına gelebilir. Bu durum, sosyo-ekonomik koşulların evlilik üzerindeki etkisini, gençlerin kariyer veya eğitim nedeniyle evliliği erteleyebileceğini düşündürür.

• Bekar Bireyler (%16.91)

Akhisar'daki bekar oranı %16.91'dir, bu da Türkiye genelindeki bekar oranının (yaklaşık %31) oldukça altındadır. Bekar nüfus oranının düşük olması, evlilik yaşının daha erken olabileceği veya bekar bireylerin ilçeden göç ediyor olabileceği anlamına gelir. Bu, genç nüfusun ilçede tutulması ve sosyal imkanların geliştirilmesi gerektiğini gösterebilir.

• Boşanmış Bireyler (%3,87)

Boşanmış bireylerin oranı %3,87 olup, Türkiye genelinde boşanma oranının (%10) altındadır. Bu, Akhisar'da evliliklerin daha stabil olduğu veya boşanma oranlarının ülke ortalamasına göre daha düşük olduğu anlamına gelebilir. Ancak, bu oran aynı zamanda boşanmış bireylerin destek ihtiyaçlarına yönelik sosyal hizmetlerin yeterliliğini de değerlendirmeyi gerektirir.

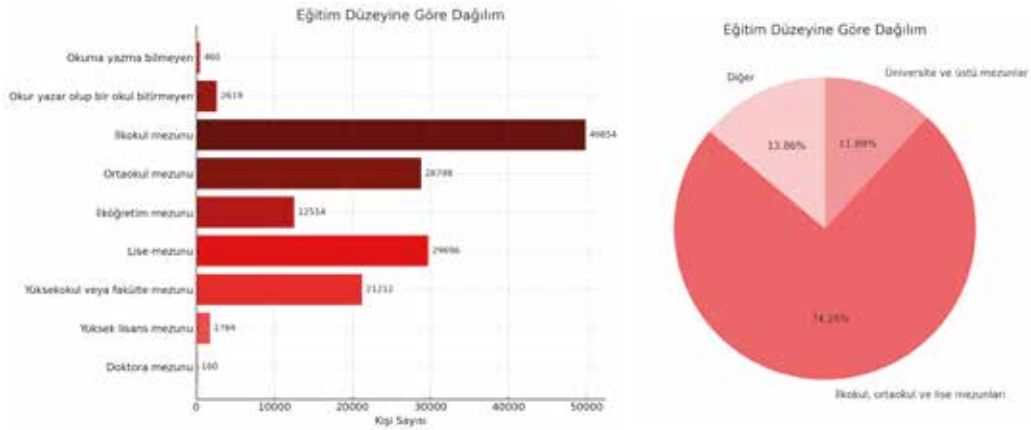
Eşi Ölmüş Bireyler (%6.41)

Eşi ölmüş bireylerin oranı %6.41'dir ve bu da Türkiye ortalamasına (yaklaşık %8) yakındır. Eşi ölmüş bireylerin yüksek oranı, yaşlı nüfusun fazlalığı ile açıklanabilir. Bu durum, yaşlı bakım hizmetlerinin önemini artırır ve sosyal destek sistemlerinin bu gruba yönelik güçlendirilmesi gerektiğini işaret eder.

Genel Değerlendirme:

Akhisar'ın medeni hal dağılımı, Türkiye geneliyle karşılaştırıldığında bazı farklılıklar göstermektedir. Evli bireylerin oranının nispeten düşük, bekar ve boşanmış bireylerin oranının ise daha düşük olması, ilçenin sosyal ve ekonomik dinamiklerinin farklı olduğunu gösterir. Özellikle bekar nüfusun düşük olması, genç nüfusun ilçede tutulması ve sosyal imkanların artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Eşi ölmüş bireylerin oranı, yaşlı nüfusun yüksek olduğu bir ilçede yaşlı bakım hizmetlerinin ve sosyal desteklerin artırılmasının önemini vurgular. Akhisar'ın demografik yapısı, sosyal hizmetler ve politikalar açısından özel bir değerlendirme gerektirir, özellikle genç nüfusun desteklenmesi ve yaşlı nüfusun bakımına yönelik hizmetlerin geliştirilmesi açısından.

F. Eğitim Düzeyi Dağılımı

Şekil 9: Eğitim Düzeyi Dağılımı

İlk grafikte, Akhisar'daki farklı eğitim seviyelerine sahip kişi sayıları şu şekilde verilmiştir:

- Okuma yazma bilmeyen: 460 kişi
- Okur yazar olup bir okul bitirmeyen: 2.619 kişi
- İlkokul mezunu: 49.854 kişi
- Ortaokul mezunu: 28.798 kişi
- İlköğretim mezunu: 12.514 kişi
- Lise mezunu: 29.696 kişi
- Yüksekokul veya fakülte mezunu: 21.212 kişi
- Yüksek lisans mezunu: 1.764 kişi
- Doktora mezunu: 160 kişi

İkinci grafikte, eğitim düzeylerinin yüzdesel dağılımı verilmiştir:

- İlkokul, ortaokul ve lise mezunları: %75
- Üniversite ve üstü mezunlar: %12
- Diğer (okuma yazma bilmeyen, okur yazar olan ama okul bitirmeyen): %14

Türkiye Geneli ile Karşılaştırma ve Analiz

İlkokul, Ortaokul ve Lise Mezunları (%75): Akhisar'da %75'lik bir kesim ilköğretim, ortaokul veya lise mezunu. Bu oran Türkiye genelinde de oldukça yüksektir, zira Türkiye'de zorunlu eğitim süresi 12 yıldır. Ancak Türkiye genelinde bu oran %80 civarındadır. Bu, Akhisar'da temel eğitim seviyesinde mezun olanların oranının Türkiye ortalamasının biraz altında olduğunu gösterir.

Üniversite ve Üstü Mezunlar (%12): Akhisar'da üniversite ve üstü eğitim almış bireylerin oranı %12'dir. Türkiye genelinde üniversite mezunlarının oranı %16 civarındadır. Bu oran, Akhisar'da yüksek öğrenime sahip bireylerin ülke ortalamasının biraz altında olduğunu gösterir. Bu durum, ilçede üniversite eğitimi ile ilgili fırsatların artırılması gerektiğine işaret edebilir.

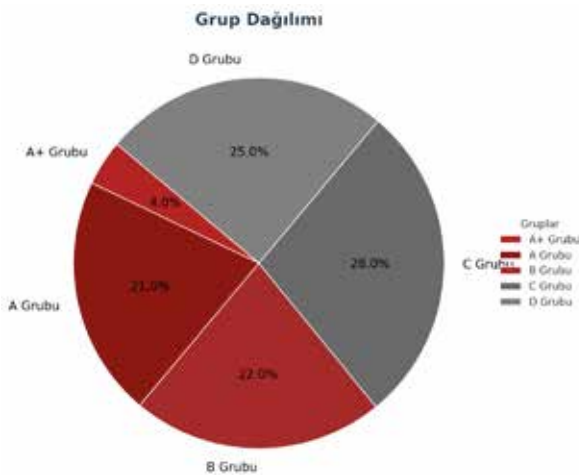
Diğer (%14): Akhisar'da %14'lük bir kesim, okuma yazma bilmeyen veya bir okul bitirmeyen kişilerden oluşmaktadır. Türkiye genelinde bu oran daha düşüktür, zira Türkiye genelinde okuma yazma oranı %97'nin üzerindedir. Bu durum, Akhisar'da hala okuma yazma oranlarının artırılması ve eğitim olanaklarının yaygınlaştırılması gerektiğini gösterir.

Genel Değerlendirme:

Akhisar'da temel eğitim seviyesinde (ilkokul, ortaokul ve lise) mezunların oranı oldukça yüksek, ancak üniversite ve üstü eğitim seviyesinde mezun oranı Türkiye genelinin altındadır. Bu, ilçede yüksek öğrenim imkanlarının geliştirilmesi gerektiğini ve özellikle genç nüfusun üniversite eğitimine erişimini artıracak politikalar oluşturulması gerektiğini ortaya koyar.

Ayrıca, okuma yazma bilmeyen veya bir okul bitirmeyen kişilerin oranının yüksek olması, yetişkin eğitimi programlarına ve okuma yazma kampanyalarına ihtiyaç olduğunu gösterir. Bu tür programlar, Akhisar'daki eğitim seviyesini artırarak, hem sosyal hem de ekonomik kalkınmayı destekleyecektir. Eğitimdeki bu boşlukların kapatılması, Akhisar'ın uzun vadeli gelişimi için kritik öneme sahiptir.

G. Sosyo-Ekonomik Statü Dağılımı:



Şekil 10: Sosyo- Ekonomik Statü Dağılımı

- A+ Grubu: %4
- A Grubu: %21
- B Grubu: %22
- C Grubu: %28
- D Grubu: %25

Analiz ve Türkiye Geneli ile Karşılaştırma

A+ Grubu (%4):

A+ grubu, en yüksek sosyo-ekonomik statüye sahip olan bireyleri temsil eder. Akhisar'da bu grubun oranı %4'tür. Türkiye genelinde, A+ grubu genellikle toplam nüfusun %5'inden azını oluşturur. Bu oran, Akhisar'da bu grubun Türkiye ortalamasına yakın olduğunu gösterir. Bu grup, genellikle yüksek gelirli, iyi eğitilmiş ve yönetici pozisyonlarda çalışan bireylerden oluşur.

A Grubu (%21):

A grubu, yüksek gelirli ve iyi eğitilmiş bireylerden oluşur. Akhisar'da bu grubun oranı %21'dir. Türkiye genelinde, bu grubun oranı %20-25 arasında değişebilir. Bu, Akhisar'da ekonomik olarak üst düzeyde bulunan önemli bir kesimin var olduğunu ve bu grubun ilçedeki ekonomik dinamiklere önemli katkılarda bulunabileceğini gösterir.

B Grubu (%22):

B grubu, orta üst sınıfı temsil eder ve genellikle beyaz yakalı çalışanlar, öğretmenler, küçük işletme sahipleri gibi bireylerden oluşur. Akhisar'da bu grubun oranı %22'dir, bu oran Türkiye genelinde de genellikle %20-30 arasında değişir. Bu grup, Akhisar'ın ekonomik ve sosyal yapısında önemli bir yere sahiptir.

C Grubu (%28):

C grubu, orta sınıfı temsil eder ve en geniş gruptur. Akhisar'da bu grubun oranı %28'dir. Türkiye genelinde, C grubu genellikle %30-35 civarında bir orana sahiptir. Bu grup, Akhisar'da sosyal ve ekonomik anlamda büyük bir kesimi oluşturur. Orta sınıfın bu kadar büyük bir kesimi oluşturması, ilçede gelir dağılımının nispeten dengeli olduğunu ve geniş bir orta sınıfın varlığını işaret eder.

D Grubu (%25):

D grubu, düşük gelirli bireyleri temsil eder. Akhisar'da bu grubun oranı %25'tir. Türkiye genelinde, D grubu genellikle %20-25 civarında bir orana sahiptir. D grubu, genellikle tarım işçileri, düşük ücretli işçiler ve mavi yakalı çalışanlardan oluşur. Akhisar'da bu grubun yüksek olması, ilçede düşük gelirli bireylerin oranının dikkate alınması gerektiğini gösterir.

Genel Değerlendirme:

Akhisar'daki sosyo-ekonomik dağılım, Türkiye genelindeki dağılımla büyük ölçüde uyumludur. A+, A ve B grupları, toplamda %47'lik bir oranla ilçede ekonomik olarak üst ve orta üst sınıfı oluşturur. Bu durum, ilçede ekonomik çeşitliliğin ve gelir dağılımının nispeten dengeli olduğunu gösterir. C grubu ise %28 oranıyla en geniş sınıfı temsil ederken, D grubunun %25 olması, ilçede düşük gelirli bireylerin de önemli bir kesimi oluşturduğunu gösterir.

Bu veriler, Akhisar'da gelir dağılımının ve sosyo-ekonomik yapının dengeli olduğunu, ancak düşük gelir grubundaki bireylerin desteklenmesi gerektiğini gösterir. İlçede sosyal hizmetler ve ekonomik kalkınma politikalarının bu grupların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak planlanması önemlidir. Ayrıca, orta ve üst gelir gruplarının ilçenin ekonomik büyümesine önemli katkılar sağlayacağı ve bu grupların desteklenmesi ile ekonomik faaliyetlerin daha da artırılabilir.

H. Nüfusun Kütük Dağılımı

- Manisa: 143.643 kişi
- Balıkesir: 6.981 kişi
- İzmir: 2.767 kişi
- Erzurum: 1.866 kişi
- Manisa (başka ilçeler): 1.100 kişi
- Kütahya: 1.072 kişi
- Muş: 1.049 kişi
- Ağrı: 858 kişi
- Malatya: 829 kişi
- Kars: 738 kişi

Analiz ve Değerlendirme:**Manisa (%82 civarında)**

Manisa, Akhisar'da yaşayan kişilerin büyük çoğunluğunun (143.643 kişi) kayıtlı olduğu il olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, Akhisar'ın yerel halkının büyük ölçüde Manisa kökenli olduğunu gösterir. İl içi göçün düşük olduğunu ve nüfusun büyük oranda yerel olduğunu söyleyebiliriz. Bu aynı zamanda, Akhisar'ın güçlü bir yerel kültüre ve kimliğe sahip olduğunu da gösterir.

Balıkesir (%4 civarında)

Akhisar'da Balıkesir'den gelen 6.981 kişi bulunuyor. Balıkesir, Akhisar'a komşu bir il olduğu için bu durum normaldir. Bu, ilçeler arasında yaşanan yakın mesafeli göç hareketlerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

İzmir (%2 civarında)

Akhisar'da İzmir'den gelen 2.767 kişi bulunmaktadır. İzmir, Akhisar'a yakın büyük bir metropol olduğu için, burada doğan ya da İzmir'e kayıtlı olan kişilerin Akhisar'da yaşaması beklenebilir. İzmir'den gelen kişilerin sayısı, Akhisar'ın İzmir ile olan yakın ekonomik ve sosyal bağlantılarını işaret eder.

Erzurum, Kütahya, Muş, Ağrı, Malatya ve Kars (toplamda %2-3 civarında)

Erzurum, Kütahya, Muş, Ağrı, Malatya ve Kars gibi illerden gelen kişilerin sayıları, 1.000-2.000 kişi arasında değişmektedir. Bu, Akhisar'ın, Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelen göçmen nüfusa da ev sahipliği yaptığını gösterir. Doğu Anadolu ve İç Anadolu'dan gelen bu göçler, ilçenin demografik yapısını zenginleştirir ve kültürel çeşitliliği artırır.

Genel Değerlendirme:

Akhisar'da nüfusun büyük bir çoğunluğu yerel olarak Manisa kökenli olup, bu da ilçede yerleşik bir topluluk olduğunu gösterir. Ancak, çevre illerden ve daha uzak bölgelerden gelen kişiler de bulunmaktadır, bu da Akhisar'ın ekonomik ve sosyal olarak çekici bir yerleşim merkezi olduğunu göstermektedir.

Bu çeşitlilik, Akhisar'ın ekonomik fırsatlar sunduğunu ve farklı bölgelerden gelen insanların burada yaşamayı tercih ettiğini gösterir. Göçmen nüfusun varlığı, ilçede farklı kültürel ve sosyal yapıların bir arada bulunmasını sağlar ve bu durum, Akhisar'ın sosyo-kültürel yapısını zenginleştirir. Bu çeşitlilik, aynı zamanda ilçede sosyal hizmetler ve entegrasyon politikalarının önemini de vurgular.

Tablo 10: Demografik Veriler üzerinden SWOT Analizi



GÜÇLÜ YÖNLER

- Yerel Kimlik ve Kökene Bağlılık:** Akhisar'da yaşayan nüfusun büyük bir kısmının Manisa kökenli olması, ilçede güçlü bir yerel kimlik ve bağlılık olduğunu gösterir. Bu durum, sosyal dayanışmanın güçlü olmasını ve yerel kültürün korunmasını sağlar.
- Dengeli Cinsiyet Dağılımı:** Kadın ve erkek nüfus oranlarının %50'ye %50 şeklinde dengeli olması, cinsiyet eşitliği konusunda olumlu bir tablo sunar. Bu denge, sosyal ve ekonomik politikaların eşitlikçi bir zeminde uygulanmasını kolaylaştırır.
- Geniş Orta Sınıf:** C grubu olarak tanımlanan orta sınıfın %28 oranıyla en geniş kesimi oluşturması, ilçede sosyal ve ekonomik stabilitenin sağlanmasına katkıda bulunur. Bu durum, yerel ekonominin sürdürülebilirliğine destek sağlar.
- Eğitim Seviyesinin Geniş Temsil Edilmesi:** Akhisar'da ilkököl, ortaokul, ve lise mezunlarının oranı yüksek. Bu durum, temel eğitim düzeyinde yaygın bir başarıya işaret eder ve bu kesimlerin yerel iş gücü piyasasına katkıda bulunma potansiyelini artırır.
- Zengin Sosyo-Ekonomik Statü Dağılımı:** A+, A, B, C ve D gruplarının dengeli bir şekilde dağılımı, ilçenin sosyal ve ekonomik çeşitliliğini artırır. Bu çeşitlilik, farklı gelir gruplarının ihtiyaçlarına yönelik çeşitli hizmetlerin sunulmasını mümkün kılar.
- Yerel Ekonomik Çeşitlilik:** Tarım, sanayi ve ticaretin Akhisar ekonomisinde önemli yer tutması, ilçenin ekonomik dayanıklılığını ve çeşitliliğini sağlar. Bu çeşitlilik, ekonomik dalgalanmalara karşı daha dirençli bir yapı sunar.



ZAYIF YÖNLER

- Yüksek Yaşlı Nüfus Oranı:** Akhisar'da 65 yaş ve üstü nüfusun %30 oranında olması, ilçenin hızla yaşlanan bir demografik yapıya sahip olduğunu gösterir. Bu durum, sağlık hizmetleri ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde baskı yaratabilir.
- Düşük Genç Nüfus Oranı:** Genç nüfus oranının (%21) Türkiye ortalamasının altında olması, uzun vadede iş gücü potansiyelinde azalma ve ekonomik büyüme hızında yavaşlama riski yaratabilir. Genç nüfusu ilçede tutmak için daha fazla eğitim ve iş fırsatlarına ihtiyaç vardır.
- Üniversite Mezunlarının Düşük Oranı:** Üniversite ve üstü eğitim seviyesine sahip bireylerin oranının (%12) Türkiye ortalamasının (%16) altında olması, yüksek katma değerli iş gücünün ilçede yetersiz kalmasına yol açabilir. Bu, ilçenin inovasyon ve teknoloji tabanlı gelişiminde geri kalma riski taşır.
- Düşük Bekar Nüfus Oranı:** Bekar nüfus oranının düşük olması, genç nüfusun ilçede yeterince tutulamadığını veya göç ettiğini gösterebilir. Bu durum, genç iş gücü ve nüfus artışında azalmaya yol açabilir.
- Düşük Gelir Grubunun Yüksek Oranı:** D grubu olarak tanımlanan düşük gelir grubunun %25 oranında olması, ilçede gelir dağılımında dengesizliklere ve ekonomik eşitsizliklere işaret eder. Bu durum, sosyal hizmetler ve destek mekanizmalarının yetersiz kalmasına neden olabilir.



FIRSATLAR

Genç Nüfusu İlçede Tutma Stratejileri: Genç nüfusu ilçede tutmak için iş olanaklarının artırılması, eğitim altyapısının güçlendirilmesi ve sosyal yaşam olanaklarının genişletilmesi, ilçenin demografik yapısının dengelenmesine katkı sağlayabilir.

Eğitim Seviyesini Artırma Potansiyeli: Okuma yazma bilmeyen veya düşük eğitim seviyesine sahip bireyler için yetişkin eğitimi programları düzenlenerek, eğitim düzeyinin artırılması sağlanabilir. Bu, ilçenin genel bilgi ve beceri düzeyini yükseltecek ve yerel ekonomiye katkı sağlayacaktır.

Yaşlı Nüfus İçin Sağlık ve Bakım Hizmetleri: Yüksek yaşlı nüfus oranı, sağlık ve bakım hizmetleri sektöründe genişleme potansiyeli sunar. Yaşlı bakımı, sağlık turizmi gibi alanlarda yeni iş fırsatları yaratılarak ilçeye ekonomik katkı sağlanabilir.

Sosyo-Ekonomik Statü Farklılıklarını Dengeleme: Düşük gelirli gruplar için sosyal destek programları, mesleki eğitim ve istihdam projeleri geliştirilerek, gelir dağılımındaki dengesizlikler giderilebilir. Bu da sosyal barışı ve ekonomik kalkınmayı destekleyecektir.

Göçmen Nüfusun Entegrasyonu: Akhisar'ın farklı bölgelerden göç alması, ilçenin kültürel çeşitliliğini artırır. Bu durumu avantaja çevirmek için kültürel entegrasyon programları ve sosyal uyum projeleri geliştirilebilir.



TEHDİTLER

Yaşlanan Nüfusun Artan Baskısı: Yaşlı nüfus oranının artmaya devam etmesi, sosyal güvenlik sistemi ve sağlık hizmetleri üzerinde ciddi bir baskı yaratabilir. Bu, kamu kaynaklarının yetersiz kalmasına ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açabilir.

Genç Nüfusun İlçeden Göç Etme Riski: Genç nüfusun iş ve eğitim olanaklarının daha fazla olduğu büyük şehirlere göç etmesi, Akhisar'ın demografik dengesini bozabilir ve ekonomik büyümesini yavaşlatabilir.

Düşük Eğitim Seviyesinin Ekonomik Kalkınmaya Engel Olması: Eğitim seviyesinin düşük kalması, yüksek katma değerli işlerde çalışan nitelikli iş gücü eksikliğine yol açabilir. Bu durum, ilçenin inovasyon ve teknoloji temelli gelişiminde geri kalmasına neden olabilir.

Gelir Dağılımındaki Dengesizliklerin Artması: Düşük gelirli grupların oranının yüksek olması, sosyal huzursuzluk ve ekonomik eşitsizliklere yol açabilir. Bu, ilçede sosyal uyumun bozulmasına ve ekonomik istikrarsızlığa neden olabilir.

Kırsal Alanlardaki Nüfusun Azalması: Kırsal alanlardaki nüfusun azalması, tarım ve kırsal kalkınma projelerini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, ilçenin tarım ekonomisi üzerindeki olumsuz etkilerini artırabilir.

Akhisar Belediyesi, güçlü bir yerel kimliğe sahip, dengeli bir sosyo-ekonomik yapısı olan ve geniş bir orta sınıfa sahip bir ilçedir. Ancak, yaşlanan nüfus, gençlerin ilçede tutulamaması ve düşük eğitim seviyesi gibi zayıf yönlerin üzerine gidilmesi gerekmektedir. Eğitim ve iş olanaklarının artırılması, sosyal hizmetlerin geliştirilmesi ve gelir dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesi, Akhisar'ın gelecekte daha sürdürülebilir bir kalkınma yolunda ilerlemesine yardımcı olacaktır.

3.1.6. Akhisar'ın Kültürel Yapısı ve Turizm Potansiyeli

Akhisar, Ege Bölgesi'nin önemli kültürel ve tarihi merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu ilçe, tarih boyunca farklı medeniyetlere ev sahipliği yapmış, çeşitli kültürel etkinliklerle zenginleşmiş ve benzersiz bir mutfak kültürü geliştirmiştir. Akhisar'ın sahip olduğu bu kültürel miras, turizm potansiyelini artıran unsurlar arasında yer alır. Bu yazıda, Akhisar'ın kültürel zenginlikleri, turistik cazibe merkezleri, önemli festivalleri ve mutfak kültürü detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Tablo 11: 2023 Yılı İşletme ve Basit Belgeli Konaklama Tesisleri İstatistikleri

		Akhisar	Manisa İl Geneli	TR33 Bölgesi	Türkiye
Tesis Geliş Sayısı	Yabancı	2.261	36.597	79.215	40.014.918
	Yerli	37.052	437.604	1.559.767	37.283.173
	Toplam	39.313	474.201	1.638.982	77.298.091
Geceleme	Yabancı	3.233	65.988	148.113	130.592.641
	Yerli	54.695	737.818	3.038.901	72.595.189
	Toplam	57.928	803.806	3.187.014	203.187.830
Ortalama Kalış Süresi	Yabancı	1,43	1,80	1,87	3,26
	Yerli	1,48	1,69	1,95	1,95
	Toplam	1,47	1,70	1,94	2,63
Doluluk Oranı (%)	Yabancı	2,04	2,83	-	32,19
	Yerli	34,53	31,67	-	17,89
	Toplam	36,57	34,50	-	50,08

1. Tesis Geliş Sayısı:

- Yabancı: Akhisar'da 2.261 yabancı turist, Manisa il geneli ve TR33 bölgesi ile karşılaştırıldığında oldukça düşük. Türkiye geneline bakıldığında ise çok daha düşük bir sayı görülüyor.
- Yerli: Akhisar'da 37.052 yerli turist, ilçenin turizminin yerli odaklı olduğunu gösteriyor.

2. Geceleme:

- Yabancı: 3.233 geceleme sayısı ile Akhisar, yabancı turistlerin kısa süreli kaldığını gösteriyor. Türkiye genelinde bu sayı 130 milyonu aşarken Akhisar'da oldukça düşük.
- Yerli: Yerli turistlerde 54.695 geceleme ile Akhisar'da turizmin daha çok yerli turiste dayandığı görülüyor.

3. Ortalama Kalış Süresi:

- Yabancı: Akhisar'da yabancı turistlerin ortalama kalış süresi 1,43 gece ile çok kısa. Türkiye genelinde bu süre 3,26 geceye kadar çıkıyor.
- Yerli: Yerli turistlerde de kalış süresi düşük, ancak yabancılara göre biraz daha uzun.

4. Doluluk Oranı:

- Toplam: Akhisar'da tesis doluluk oranı %36,57 ile Türkiye genelinin (%50,08) altında. Bu oranlar Akhisar'ın turizm potansiyelini yeterince kullanmadığını gösteriyor. Akhisar, zeytin ve zeytinyağı başta olmak üzere zengin bir mutfak kültürüne sahiptir. Ancak veriler, Akhisar'ın bu potansiyelini henüz tam olarak turizme yansıtamadığını göstermektedir. Gastro turizm, yerli ve yabancı turistleri çekmek için önemli bir fırsat sunabilir. Yöresel lezzetlerin, şarap ve zeytin rotalarının oluşturulması, Akhisar'da konaklama sürelerini uzatabilir ve doluluk oranlarını artırabilir. Ayrıca, gastro turizm ile ilçenin ulusal ve uluslararası alanda tanınırlığı artırılabilir.

Gastro turizm, yerel ekonomiyi canlandırmanın yanı sıra, sürdürülebilir bir turizm modeli sunabilir. Bu doğrultuda, Akhisar Belediyesi ve yerel işletmelerin ortak çalışmasıyla gastronomi odaklı etkinlikler düzenlenebilir, Akhisar'ın zeytin ve zeytinyağı ürünleri uluslararası pazarda tanıtılabilir. Böylece, Akhisar hem yerli hem de yabancı turistler için daha cazip bir destinasyon haline gelebilir.

3.1.6.1. Festivaller ve Kültürel Etkinlikler

Çağlak Festivali: Çağlak Festivali, Akhisar'ın en köklü ve geleneksel festivallerinden biridir. Kökeni Osmanlı dönemine, 1476-1477 yıllarına kadar uzanan bu festival, Şeyh İsa'nın Bursa'daki medrese eğitiminin ardından Akhisar'a gelişi dolayısıyla düzenlenen kutlamalarla başlamıştır. İlk olarak Çağlak Deresi'nde yapılan ve 17 gün süren bu kutlamalar, Osmanlı döneminde zaman zaman maddi israf olarak değerlendirilmiş ve yasaklanmıştır. Ancak Cumhuriyet dönemiyle birlikte yasaklar kaldırılmış ve festival yeniden düzenlenmeye başlanmıştır. Günümüzde Festivali, bir hafta boyunca süren çeşitli etkinliklere ev sahipliği yapmaktadır. Festival kapsamında yağlı güreşler, zeytinyağlı yemek yarışmaları, atıcılık, cirit oyunları, satranç turnuvaları, konserler, stand-up gösterileri, halk oyunları, film gösterimleri ve sergiler düzenlenmektedir. Ayrıca katılımcılara çeşitli yiyecek ve içecek ikramları yapılmaktadır. Çağlak Festivali, sadece yerel halkı değil, aynı zamanda çevre illerden ve yurt dışından gelen ziyaretçileri de Akhisar'a çekmektedir. Bu durum, Akhisar'ın kültürel turizmi açısından büyük bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir.



Mayıs ayında kutlanan Çağlak



Zeytin Hasat Şenlikleri: Akhisar, Türkiye'nin en önemli zeytin üretim merkezlerinden biri olarak bilinmektedir. 2008 yılından bu yana düzenlenen Zeytin Hasat Şenlikleri, ilçenin bu alandaki önemini vurgulayan bir etkinliktir. Şenlikler, zeytin hasadı ile başlar ve çeşitli kültürel etkinliklerle devam eder. Fotoğraf sergileri, zeytin toplama ve zeytinyağı çıkarma gösterileri gibi etkinliklerin yanı sıra, ilçenin farklı noktalarında gerçekleştirilen

etkinlikler de yer almaktadır. Örneğin, 1659 yıllık zeytin ağacıyla ünlü Tahir Ün Caddesi ve Bakır Mahallesi gibi mekanlarda şenlikler düzenlenir. 2019 yılında Barış Pınarı Harekâtı'na destek amacıyla şenlikler iptal edilerek toplanan zeytinlerin Türk ordusuna gönderilmesi, bu etkinliğin aynı zamanda sosyal sorumluluk taşıyan bir boyut kazandığını göstermektedir.



Diğer Kültürel Etkinlikler: Akhisar, yerel halkın katılımıyla düzenlenen birçok farklı kültürel etkinliğe ev sahipliği yapmaktadır. Bu etkinlikler, ilçenin sosyal hayatını zenginleştirdiği gibi, bölgeye gelen ziyaretçilere de unutulmaz deneyimler sunmaktadır. Her yıl düzenlenen geleneksel halk oyunları festivalleri, yerel sanatçıların ve zanaatkarların ürünlerini sergilediği el sanatları fuarları, sinema gösterimleri ve tiyatro oyunları gibi etkinlikler, Akhisar'ın kültürel zenginliğini yansıtır.

3.1.6.2. Kültür ve Sanat Merkezleri

Tayyare Sineması: Akhisar'ın kültürel mirasının önemli bir parçası olan Tayyare Sineması, 1925 yılında Türk Tayyare Cemiyeti'nin Akhisar şubesi tarafından inşa edilmiştir. Sinemanın projesi ve inşaatı, İstiklal Savaşı gazisi Murat Tolun Bey tarafından yürütülmüştür. Tayyare Sineması, Akhisar'ın kültürel hayatında önemli bir yer tutmuş, dönem dönem konserler, imza günleri, tiyatro oyunları ve film gösterimlerine ev sahipliği yapmıştır. Günümüzde Akhisar Belediye Sineması olarak hizmet vermeye devam eden bu tarihi mekan, Akhisar'ın kültürel kimliğini simgelemektedir. Sinema, sadece bir eğlence mekanı olmanın ötesinde, Akhisar'ın kültürel belleğinin korunmasına da katkı sağlamaktadır.



Amfi Tiyatro ve Bülent Ciğeroğlu Kültür Merkezi: Akhisar'da kültürel etkinliklerin gerçekleştirildiği modern mekanlar arasında 2013 yılında inşa edilen 3 bin kişi kapasiteli Amfi Tiyatro ve 2014 yılında açılan Bülent Ciğeroğlu Kültür Merkezi bulunmaktadır. Amfi Tiyatro, gençlerin katkılarıyla hayata geçirilen bir projedir ve yaz aylarında açık hava konserleri, tiyatro oyunları ve diğer kültürel etkinlikler için ideal bir mekan sunar. Bülent Ciğeroğlu Kültür Merkezi ise, Akhisar'ın kültürel hayatını canlandıran bir diğer önemli merkezdir. 560 kişilik salonuyla tiyatro, konser ve konferanslara ev sahipliği yapmaktadır.

Soma Faciası davaları sırasında geçici süreyle duruşma salonu olarak kullanılan bu merkez, çok yönlü bir kullanım alanına sahiptir.

Gölet Kültür Park: 2007 yılında inşaatına yeniden başlanan ve 2008 yılında tamamlanarak hizmete açılan Gölet Kültür Park, Akhisar'ın en büyük sosyal ve kültürel alanlarından biridir. 50 bin metrekarelik alanı kapsayan parkta yapay bir gölet, kültür merkezi, tenis kortları, yüzme havuzları, basketbol sahası ve piknik alanları gibi birçok sosyal ve kültürel alan bulunmaktadır. Park, hem yerel halkın dinlenme ve eğlenme ihtiyaçlarını karşılamakta, hem de büyük etkinliklere ev sahipliği yapmaktadır. Özellikle Çağlak Festivali gibi büyük organizasyonlar, Gölet Kültür Park'ın önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.



3.1.6.3. Turistik Yerler ve Tarihi Alanlar

Thyateira Antik Kenti: Akhisar, tarih boyunca çeşitli medeniyetlere ev sahipliği yapmış bir yerleşim merkezi olarak bilinmektedir. İlçenin antik çağdaki adı olan Thyateira, Lidya, Pergamon ve Roma İmparatorluğu dönemlerinde önemli bir şehir olarak öne çıkmıştır. Aziz Pavlus tarafından Batı Anadolu'da kurulan Hristiyanlığın ilk yedi kilisesinden biri de burada yer almaktadır. Thyateira Antik Kenti, günümüz Akhisar kentinin altında kalmış olsa da, yapılan arkeolojik kazılarla bu antik kente ait kalıntılar gün yüzüne çıkarılmıştır. Tepe Mezarı mevkiinde bulunan sütunlu yol ve asbisli kolosal yapı, kentin tarihi zenginliğini gözler önüne serer. Bu antik kentin daha fazla tanıtılması ve turizme kazandırılması, Akhisar'ın turistik potansiyelini artıracaktır.



Akhisar Müzesi: Thyateira Antik Kenti'nin kalıntıları yanında yer alan Akhisar Müzesi, 1932 yılında inşa edilen ve önceleri okul olarak kullanılan bir binada hizmet vermektedir. 2012 yılında açılan müze, 1451 adet arkeolojik ve etnografik eseri barındırmaktadır. Bu eserler arasında milyonlarca yıl yaşındaki fosiller, eski el aletleri ve M.Ö. 500'lere tarihlenen lir çalan Eros rölyefi bulunmaktadır. Müze, Akhisar'ın tarihine ve kültürüne ışık tutarken, ziyaretçilerine zengin bir kültürel deneyim sunmaktadır.



Sinagog ve Yahudi Mezarlığı: Akhisar'da bulunan sinagog, tarihî Yahudi mirasının önemli bir parçasıdır. Sinagogun yapım tarihi kesin olarak bilinmemekle birlikte, günümüzde yalnızca kapısı kalmıştır. Sinagogun yanı sıra, Reşat Bey mezarlığının yanında yer alan Yahudi Mezarlığı da bölgedeki Yahudi kültürünün izlerini taşımaktadır. İbranice yazılmış mezar taşları, ziyaretçilerine bu kadim kültürün Akhisar'daki varlığını hatırlatmaktadır.



Or Yehuda Tarım Okulu: 1905 yılında Yahudiler tarafından kurulan Or Yehuda Tarım Okulu, Akhisar'ın tarım eğitimi alanında önemli bir merkez olmuştur. Alliance Israélite Universelle ve Jewish Colonisation Association tarafından desteklenen bu okul, tarım kolonisi tarafından işletilmiştir. Okulda verilen tarım eğitimi, dönemin tarım tekniklerini geliştirmiş ve bölgenin tarımsal verimliliğini artırmıştır. 1945 yılında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından ilkokula dönüştürülen okul, 1994 yılına kadar aktif olarak kullanılmıştır. Günümüzde atıl durumda olan bu yapı, tarihi önemi nedeniyle korunması gereken kültürel miraslardan biridir.



Zeynelzade Kütüphanesi ve Hashoca Camii: Zeynelzade Kütüphanesi, 1797 yılında Zeynelzade ailesi tarafından inşa edilmiştir. Hashoca Mahallesi'nde bulunan bu kütüphane, Osmanlı dönemine ait 923 cilt el yazması kitaba ev sahipliği yapmıştır. Bu kitaplar arasında Kâtip Çelebi'nin ünlü eseri "Keşfü'z-Zunûn" da bulunmaktadır. 2013 yılında restore edilerek turizme kazandırılan kütüphane, Akhisar'ın entelektüel mirasının korunmasına büyük katkı sağlamaktadır. Hashoca Camii ile birlikte bu kütüphane, Akhisar'ın kültürel zenginliğinin önemli bir parçasıdır.



Akhisar Paraları ve Plateia Petra: Lidya dönemine kadar uzanan Akhisar paraları, ilçenin tarihî önemini ortaya koyan unsurlardan biridir. Paranın ilk kullanıldığı yerlerden biri olan Thyateira, kendi parasını basan önemli bir ticaret merkezi olmuştur. Plateia Petra (Şahin Kaya) ise, Persler tarafından yapılan bir kale olarak bilinir ve Helenistik dönemin izlerini taşır. Bu kalıntılar, Akhisar'ın tarih boyunca stratejik bir öneme sahip olduğunu gösterir.



3.1.6.4. Akhisar Mutfak Kültürü

Akhisar mutfağı, Ege Bölgesi'nin zengin ve çeşitli gastronomik mirasının bir parçası olarak, bölgenin yerel ürünleri ve yüzyıllar boyu süregelen kültürel etkileşimlerin bir yansımasıdır. İlçenin mutfak kültürü, başta zeytinyağlı yemekler olmak üzere sebze, hamur işleri, et yemekleri ve sokak lezzetleri gibi çeşitli tatlarla zenginleştirilmiştir. Akhisar mutfağı, hem günlük yaşamda tüketilen sade ve lezzetli yemekler hem de özel günlerde hazırlanan geleneksel yiyeceklerle doludur.

Zeytinyağlı Yemekler

Akhisar, Türkiye'nin en büyük zeytin üretim merkezlerinden biri olarak, mutfağında zeytinyağını ön plana çıkaran pek çok yemek barındırır. Zeytinyağı, hem sağlıklı hem de lezzetli bir yağ olarak yemeklerin vazgeçilmez bir bileşenidir. Zeytinyağlı enginar, zeytinyağlı bakla, yaprak sarma, kabak çiçeği dolması gibi zeytinyağı ile hazırlanan sebze yemekleri, Akhisar'ın mutfak kültürünün temel taşları arasında yer alır. Zeytinyağı kullanılarak hazırlanan bu yemekler, hafif ve besleyici olmaları nedeniyle özellikle yaz aylarında tercih edilir.

Zeytinyağlılar, aynı zamanda Akhisar'da düzenlenen Zeytin Hasat Şenlikleri gibi etkinliklerde de ön plana çıkar. Bu tür festivallerde, zeytin ve zeytinyağına dair çeşitli atölyeler ve yarışmalar düzenlenir, bölgenin bu değerli ürünlerine yönelik farkındalık artırılır.



Akhisar Köftesi

Akhisar, Ege Bölgesi'nde köfte denince akla gelen ilk yerlerden biridir. Akhisar köftesi, kendine özgü tarifi ve pişirme yöntemiyle ün kazanmıştır. Bu köfte, dana ve kuzu etinin karışımından yapılan, bol baharatla lezzetlendirilmiş ve ızgarada pişirilerek servis edilen bir et yemeğidir. Özellikle Akhisar pazarlarında ve restoranlarında taze taze hazırlanan köfteler, hem yerli halk hem de ziyaretçiler tarafından büyük ilgi görür. Köftenin Akhisar'daki önemi sadece lezzetiyle sınırlı değildir; aynı zamanda sosyal hayatın da bir parçasıdır. Yerel halk, özellikle hafta sonları ailece köftecilerde buluşur ve bu yemeğin tadını çıkarır. Akhisar köftesi, hem kültürel bir sembol hem de gastronomik bir marka haline gelmiştir.



Kuyu Kokoreç

Akhisar, Türkiye genelinde kokoreç sevenler için özel bir yer tutar. İlçenin kuyu kokoreçi, geleneksel kokoreçten biraz farklıdır ve lezzetiyle ün salmıştır. Kuyu kokoreç, kuzu bağırsağının dikkatlice temizlenip baharatlarla marine edilmesinin ardından, özel olarak hazırlanan bir kuyuda odun ateşi üzerinde ağır ağır pişirilmesiyle yapılır. Bu yöntem, kokorecin içine odun ateşinin isli lezzetini çekmesine ve dışının çıtır, içinin ise yumuşak kalmasına olanak tanır.

Akhisar'ın kuyu kokoreçi, ilçedeki sokak lezzetleri arasında öne çıkar ve bu lezzeti tatmak için Akhisar'a gelen pek çok ziyaretçi bulunur. Özellikle akşam saatlerinde, ilçedeki kokoreççilerde uzun kuyruklar oluşur ve bu lezzetli yemek, Akhisar mutfağının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir.



Simit Ekmeği:

Akhisar'ın mutfak kültüründe simit ekmeği de önemli bir yer tutar. Simit ekmeği, Türkiye genelinde bilinen klasik simidin aksine, daha yumuşak ve büyük boyutlarda hazırlanan bir ekmek türüdür. Geleneksel olarak odun fırınlarında pişirilen bu ekmek, özellikle kahvaltılarda ve çay saatlerinde tercih edilir. Üzerine susam serpilerek pişirilen simit ekmeği, Akhisar'da neredeyse her fırında bulunabilir ve lezzetiyle dikkat çeker.

Simit ekmeği, sadece Akhisar'da değil, çevre ilçelerde de popülerdir ve şehir dışına çıkan Akhisarlılar tarafından sıklıkla hediye olarak götürülür. Evliya Çelebi'nin Seyahatname'sinde de Akhisar'da yapılan ekmeklerin övüldüğü, özellikle "Mekik ekmeği" adı verilen bir ekmeğin beyaz ve has olduğu belirtilmektedir. Bu, bölgenin ekmek yapımındaki ustalığını ve köklü geleneğini gösterir.



Katmer:

Akhisar mutfağının bir diğer vazgeçilmez lezzetidir. Genellikle kahvaltılarda tüketilen bu hamur işi, ince açılmış hamurun tereyağı ve şekerle katlanarak pişirilmesiyle yapılır. Akhisar katmeri, çıtır çıtır dokusu ve ağızda dağılan lezzeti ile bilinir. Çoğunlukla sıcak servis edilen katmer, üzerine dökülen toz şeker veya tahinle birlikte tüketilir. Katmer, sadece Akhisar'da değil, Ege Bölgesi'nin genelinde popüler bir yiyecektir. Ancak Akhisar'da yapılan katmerin kendine has bir tadı ve hazırlanma şekli vardır. Özellikle sabah kahvaltılarında tercih edilen katmer, çayın yanında mükemmel bir lezzet sunar. Ayrıca, Akhisar'da düzenlenen şenlik ve festivallerde de katmer yapımına dair atölyeler düzenlenir, böylece bu geleneksel lezzetin yeni nesillere aktarılması sağlanır.



Zeytinyağı ve Zeytin Ürünleri

Akhisar, Türkiye'nin en büyük sofralık zeytin üretim merkezlerinden biri olup, zeytin ve zeytinyağı üretimi ilçenin ekonomik ve kültürel yapısının ayrılmaz bir parçasıdır. Akhisar zeytini, düşük asitli, iri taneli ve lezzetli olmasıyla ünlüdür. Hem yeşil hem de siyah zeytin üretimi yapılan ilçede, zeytinlerin doğal yöntemlerle salamura edilmesi, Akhisar'ın bu alandaki uzmanlığını gözler önüne serer.

Zeytinyağı ise hem yemeklerde hem de salatalarda kullanılır ve Akhisar mutfağının temel taşlarından biri olarak kabul edilir. Zeytinyağlı sebze yemekleri, Akhisar sofralarının vazgeçilmezlerindendir. Ayrıca, zeytin ve zeytinyağı üretim süreçleri, bölgedeki tarım festivallerinde ve şenliklerde tanıtılarak yerel kültürün önemli bir unsuru olarak öne çıkarılır.



Akhisar Gazozu:

Akhisar Gazozu, ilçenin yerel içecekleri arasında önemli bir yere sahiptir. Bu gazoz, özellikle yaz aylarında serinletici bir içecek olarak tercih edilir. Akhisar Gazozu'nun en belirgin özelliği, nostaljik tadı ve doğal aromalarıdır. Genellikle meyve aromaları ile zenginleştirilmiş olan bu gazoz, geleneksel tariflere sadık kalınarak üretilir ve bu nedenle yerel halk arasında popülerliğini korur.

Akhisar Gazozu, sadece bir içecek olmanın ötesinde, ilçenin geçmişine ve kültürel mirasına dair de önemli bir simge olarak kabul edilir. Özellikle yerel festivallerde, şenliklerde ve sosyal etkinliklerde bu gazoz sıkça tüketilir ve Akhisar'ın misafirperverliğinin bir göstergesi olarak sunulur. Akhisar Gazozu'nun bu kadar sevilen bir içecek olmasının altında yatan nedenlerden biri de, doğal ve katkısız içeriklerle hazırlanmasıdır.



Pideli Paça:

Pideli Paça, Akhisar mutfağının özgün ve lezzetli yemeklerinden biridir. Geleneksel paça çorbasının Akhisar'a özgü bir yorumu olan Pideli Paça, paça çorbasının içerisine doğranmış pide ekmeklerinin eklenmesiyle hazırlanır. Bu çorba, özellikle soğuk kış günlerinde tercih edilen besleyici ve doyurucu bir yemektir.

Pideli Paça'nın yapımında, koyun veya keçi paçası uzun süre haşlanarak elde edilen kemik suyu kullanılır. Paça etleri, sarımsak, sirke ve çeşitli baharatlarla tatlandırılarak hazırlanan çorba, üzerine tereyağında kızartılmış pide ekmekleri eklenerek servis edilir. Bu yemeğin en belirgin özelliği, yoğun ve zengin lezzeti ile doyurucu olmasıdır. Akhisar'da özellikle sabah kahvaltılarında veya gece geç saatlerde tüketilen Pideli Paça, yerel halkın favori yemeklerinden biridir.



Diğer Geleneksel Lezzetler

Akhisar mutfağı, sadece zeytinyağlılar ve et yemekleriyle sınırlı kalmaz. Bölgede yapılan tatlılar, pilavlar ve çeşitli hamur işleri de önemli yer tutar. Özellikle bayramlarda ve özel günlerde hazırlanan cevizli sucuk, helva gibi tatlılar Akhisar mutfağının çeşitliliğini gösterir. Ayrıca, kış aylarında yapılan tarhana çorbası, sıcak olarak tüketilen ve vücut direncini artıran bir lezzettir.

Tablo 12: Kültürel Yapı ve Gastronomi Odaklı SWOT Analizi

**GÜÇLÜ
YÖNLER**

- Zeytin ve Zeytinyağı Üretimi:**
 - Akhisar, Türkiye'nin en büyük sofralık zeytin üretim merkezlerinden biri olarak öne çıkar. Bu durum, ilçenin zeytin ve zeytinyağı üretiminde bir marka değeri yaratmasını sağlar.
 - Zeytin Hasat Şenlikleri gibi etkinlikler, Akhisar'ın zeytin üretimindeki liderliğini kutlar ve bu alandaki farkındalığı artırır.
- Gastronomik Çeşitlilik:**
 - Akhisar mutfağı, zeytinyağlılar, köfte, kuyu kokoreç, pideli paça gibi çeşitli lezzetlerle zenginleşmiştir. Bu çeşitlilik, ilçenin gastronomik turizm potansiyelini artırır.
 - Akhisar Köftesi ve Kuyu Kokoreç, bölgeyi ziyaret edenlerin mutlaka tatmak istediği özgün lezzetler arasında yer alır.
- Tarihi ve Kültürel Miras:**
 - Thyateira Antik Kenti, Zeynelzade Kütüphanesi, Plateia Petra gibi tarihi ve kültürel yerler, Akhisar'ın tarihsel derinliğini ve turistik çekiciliğini artırır.
 - Çağlak Festivali gibi köklü kültürel etkinlikler, yerel kültürün canlı kalmasını sağlar ve turizmi canlandırır.
- Yerel Ürünler ve Markalaşma Potansiyeli:**
 - Akhisar Gazozu, Akhisar'a özgü bir içecek olarak nostaljik bir değer taşır ve bu üründe markalaşma potansiyeli yüksektir.
 - Zeytinyağı ve zeytin ürünleri, Akhisar'ın ulusal ve uluslararası alanda tanıtımında önemli bir rol oynar.

**ZAYIF
YÖNLER**

- Turizm Altyapısının Gelişmemiş Olması:**
 - Akhisar, zengin bir tarihi ve kültürel mirasa sahip olmasına rağmen, turizm altyapısı yeterince gelişmiş değildir. Konaklama, ulaşım ve rehberlik hizmetlerinin yetersizliği, turist çekme potansiyelini sınırlayabilir.
- Eğitim ve Farkındalık Eksikliği:**
 - Yerel halk arasında zeytin ve zeytinyağı üretimindeki modern tekniklerin benimsenmesinde eksiklikler olabilir. Bu, ürün kalitesini ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir.
 - Gastronomi turizmi konusunda yerel halkın ve işletmelerin farkındalık seviyesinin düşük olması, potansiyelin tam anlamıyla kullanılmamasına neden olabilir.
- Sosyo-Ekonomik Çeşitlilik:**
 - İlçede sosyo-ekonomik çeşitliliğin geniş olması, bazı kesimlerin turizm ve gastronomi odaklı gelişimden yeterince fayda sağlayamaması riskini doğurabilir.
 - Eğitim düzeyi açısından eksiklikler, yerel halkın bu sektörlerdeki iş olanaklarını tam anlamıyla değerlendirememesine neden olabilir.



FIRSATLAR

1. Gastronomi Turizminin Gelişimi:

- Akhisar'ın zengin mutfak kültürü, gastronomi turizminin geliştirilmesi için büyük bir fırsat sunar. Yiyecek festivalleri, zeytin hasat etkinlikleri ve yerel yemek atölyeleri gibi aktiviteler, turist çekmek için kullanılabilir.
- Zeytinyağı ve zeytinle ilgili butik üretim ve pazarlama, Akhisar'ın bu alandaki marka değerini artırabilir.

2. Kültürel Mirasın Tanıtımı:

- Thyateira Antik Kenti gibi tarihi yerlerin tanıtımı, Akhisar'ın turistik cazibesini artırabilir. Bu tür yerlerin daha fazla tanıtılması ve turizme kazandırılması, ilçenin ekonomik gelirlerini artırabilir.
- Kültürel etkinlikler, festivaller ve tarihi mekanlar, Akhisar'ın tanıtımı ve marka bilinirliğini artırmak için stratejik olarak kullanılabilir.

3. Yerel Ürünlerin Markalaşması:

- Akhisar Gazozu gibi yerel ürünlerin markalaşma sürecine girilmesi, bu ürünlerin Türkiye genelinde ve uluslararası pazarlarda tanıtılmasına olanak tanır.
- Zeytinyağı ve zeytin ürünleri, coğrafi işaretleme yoluyla korunabilir ve bu da ürünlerin kalitesini ve değerini artırabilir.



TEHDİTLER

1. Çevresel ve İklimsel Değişiklikler:

- İklim değişikliği, zeytin ve zeytinyağı üretimini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, hem üretim kapasitesini hem de ürün kalitesini düşürebilir.
- Tarımsal arazilerin yanlış kullanımı veya aşırı kimyasal kullanım, doğal zeytin üretimini tehlikeye atabilir.

2. Rekabetin Artması:

- Diğer zeytin üretim bölgeleriyle olan rekabet, Akhisar'ın zeytin ve zeytinyağı piyasasındaki payını azaltabilir. Özellikle daha büyük üreticilerle rekabet, küçük ölçekli üreticileri zorlayabilir.
- Türkiye'nin diğer gastronomi merkezleri ile olan rekabet, Akhisar'ın bu alandaki gelişimini yavaşlatabilir.

3. Tarihi ve Kültürel Mirasın Korunması:

- Tarihi ve kültürel mekanların yeterince korunmaması, bu yerlerin turistik çekiciliğini azaltabilir. Ayrıca, bu tür yerlerin turizme açılmaması durumunda, bölgenin potansiyeli tam olarak değerlendirilemeyebilir.
- Turizm geliştikçe artan insan trafiği, tarihi mekanların zarar görmesine yol açabilir. Bu nedenle, sürdürülebilir turizm uygulamalarının hayata geçirilmesi önemlidir.

3.1.7. Akhisar'ın Ekonomik Yapısı: Tarım ve Sanayi

Akhisar, Ege Bölgesi'nin önemli ilçelerinden biri olarak, tarım ve sanayi sektörlerinde dengeli bir ekonomik yapı geliştirmiştir. Bu iki sektör, ilçenin ekonomik kalkınmasında ve bölgesel rekabet gücünde temel rol oynamaktadır. Akhisar'ın ekonomik faaliyetleri, zeytin üretimi ve organize sanayi bölgesi ile öne çıkarken, ilçenin tarım ve sanayi altyapısına yaptığı yatırımlar, yerel ve bölgesel kalkınmaya önemli katkılar sunmaktadır.

3.1.7.1. Tarım

Akhisar, Ege Bölgesi'nin verimli topraklarına sahip olması ve iklim şartlarının uygunluğu sayesinde tarımsal üretimde büyük bir potansiyele sahiptir. İlçenin tarım sektörü, yıllar içerisinde çeşitli dönüşümler geçirmiştir.

- **Zeytin Üretimi:** Akhisar, Türkiye'nin en büyük zeytin üretim merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İlçede bulunan 12 milyon zeytin ağacı, hem yerel ekonomiye katkı sağlamakta hem de Akhisar'ı zeytin ve zeytinyağı üretiminde ulusal bir lider konumuna getirmektedir. Akhisar zeytini, özellikle sofralık zeytin olarak Türkiye genelinde büyük talep görmektedir. Zeytin, sadece bir tarımsal ürün olarak değil, aynı zamanda Akhisar'ın kültürel kimliğinin de önemli bir parçasıdır. Her yıl düzenlenen Zeytin Hasat Şenlikleri, bu ürünün ilçedeki sosyal ve ekonomik önemini vurgulamaktadır.

- **Üzüm Üretimi:** Akhisar'ın tarımsal üretiminde zeytinin yanı sıra üzüm de önemli bir yer tutar. Özellikle sultani üzüm üretimi, ilçenin kırsal kesimlerinde yaygınlaşmıştır. Üzüm üretimi, ilçeye ek bir gelir kaynağı sağlamakta ve tarımsal çeşitliliği artırmaktadır. Üzüm, hem taze olarak tüketilmekte hem de kurutularak iç ve dış piyasaya sunulmaktadır. Akhisar'ın üzüm üretiminde gösterdiği bu başarı, ilçenin tarımsal potansiyelinin genişlemesine katkı sunar.

- **Tütün Üretimi:** Geçmişte Akhisar'ın tarımsal ekonomisinde önemli bir yer tutan tütün üretimi, 1980'lerden itibaren zeytin üretimine olan ilginin artmasıyla gerilemiştir. Ancak, tütün üretimi hala bazı bölgelerde devam etmekte ve belirli bir ekonomik katkı sağlamaktadır. Tütünün azalması, zeytin ve üzüm gibi daha sürdürülebilir ve karlı ürünlere yönelme ihtiyacından kaynaklanmıştır.

- **Sebze ve Meyve Üretimi:** Akhisar'da ayrıca çeşitli sebze ve meyve üretimi de yapılmaktadır. Domates, biber, patlıcan gibi sebzeler ve incir, badem gibi meyveler, hem yerel pazarlarda satılmakta hem de çevre illere ihraç edilmektedir. Bu çeşitlilik, ilçenin tarımsal ekonomisinin sağlam temellere dayandığını gösterir.

3.1.7.2. Sanayi

Akhisar, tarımsal potansiyelinin yanı sıra sanayi sektöründe de önemli adımlar atmıştır. Özellikle Akhisar Organize Sanayi Bölgesi (OSB), ilçenin sanayi altyapısının güçlenmesine ve ekonomisinin çeşitlenmesine katkıda bulunmuştur.

- **Akhisar Organize Sanayi Bölgesi:** 292 hektarlık bir alana yayılan Akhisar OSB, 1.914.553 m²'lik sanayi parsellerinden oluşmakta ve toplamda 77 sanayi parseli bulunmaktadır. Bu bölge, ilçenin sanayi faaliyetlerini merkezileştirmiş ve organize bir yapıya kavuşturmuştur. Akhisar OSB, gıda işleme, makine imalatı, tekstil, kimya ve daha birçok sektörde faaliyet gösteren işletmelere ev sahipliği yapmaktadır. OSB'deki bu çeşitlilik, Akhisar'ın sanayi sektöründe nasıl bir dönüşüm geçirdiğinin göstergesidir.

- **İstihdam ve Bölgesel Kalkınma:** Akhisar OSB, sadece ilçeye değil, çevre ilçelere de istihdam olanakları sunmaktadır. Sanayi bölgesindeki işletmeler, binlerce kişiye iş imkanı sağlamaktadır. Bu durum, Akhisar'ın bölgesel kalkınmaya yaptığı katkıyı göstermekte ve ilçeyi ekonomik olarak daha güçlü bir konuma taşımaktadır. Sanayi faaliyetlerinin artması, ilçede ticaret hacminin genişlemesine ve yerel esnafın da bu gelişimden faydalanmasına olanak tanımaktadır.

- **Teknolojik Yatırımlar ve İnovasyon:** Akhisar OSB'deki firmalar, rekabetçi kalabilmek için sürekli olarak teknolojiye yatırım yapmakta ve inovatif üretim yöntemlerini benimsemektedir. Bu süreç, ilçenin sanayi kapasitesini artırmakta ve yeni pazar fırsatlarına erişimini kolaylaştırmaktadır. Teknolojik yatırımlar, Akhisar'ın sanayi sektöründe bölgesel liderliğini pekiştirmektedir.

3.1.7.3.İhracat

Tablo 13: Akhisar İlçesi 2023 Yılı Sektörel Bazda İhracat İstatistikleri

Sektörler	Ağırlık (Kg)	Fobusd
Ağaç Mamülleri Ve Orman Ürünleri	281.290	771.135,59
Demir Ve Demir Dışı Metaller	53.786	260.816,74
Deri Ve Deri Mamulleri	79	265,74
Elektrik – Elektronik	10.661	111.948,63
Gemi Ve Yat	1.741	179.590,59
Hazırgiyim Ve Konfeksiyon	33.367	220.417,56
Hububat, Bakliyat, Yağlı Tohumlar Ve Mamulleri	1.291.273	1.565.619,15
Kimyevi Maddeler Ve Mamulleri	155.806	409.549,37
Kuru Meyve Ve Mamulleri	10.189.290	17.745.804,91
Maden Ve Metaller	557.449	151.874,03
Makine Ve Aksamları	611.091	3.774.265,50
Meyve Sebze Mamulleri	13.202.361	35.992.365,29
Su Ürünleri Ve Hayvancılık Mamulleri	21.957.370	34.993.260,65
Taşıt Araçları Ve Yan Sanayi	201.256	1.859.375,39
Tekstil Ve Hammaddeleri	68.133	496.980,22
Tütün	103.792	1.218.402,20
Yaş Meyve Ve Sebze	67.300	96.169,70
Zeytin Ve Zeytinyağı	20.566.845	48.940.564,96
Çelik	646.140	2.643.315,24
Çimento Cam Seramik Ve Toprak Ürünleri	1.623.565	820.477,76
İklimlendirme Sanayii	2.177.394	9.269.477,01
Genel Toplam	73.799.989	161.521.676,23

2023 yılına ait Akhisar'ın sektör bazında ihracat verilerini değerlendirdiğimizde, ilçe ekonomisinin çeşitliliğini ve ihracat potansiyelini ortaya koyan önemli rakamlarla karşılaşırız. Bu veriler, Akhisar'ın tarım, sanayi, ve hizmet sektörlerindeki güçlü performansını göstermekte ve gelecekteki ekonomik büyüme stratejileri için de ipuçları sunmaktadır.

Zeytin ve Zeytinyağı Sektörü

- Ağırlık (KG): 20.566.845
- FOBUSD: 48.940.564,96

Zeytin ve zeytinyağı, Akhisar'ın ihracatında en büyük paya sahip sektördür. İlçede bulunan milyonlarca zeytin ağacı, bölgenin tarımsal üretiminde temel taşlardan biri olup, bu ürünlerin uluslararası pazarlara sunulması, Akhisar'ın ekonomik yapısında kritik bir rol oynamaktadır. Zeytin ve zeytinyağının bu denli yüksek ihracat değerine sahip olması, Akhisar'ın dünya genelinde zeytin üretiminde bir marka haline geldiğini gösterir.

Meyve Sebze Mamulleri

- Ağırlık (KG): 13.202.361
- FOBUSD: 35.992.365,29

Meyve sebze mamulleri, zeytin ve zeytinyağından sonra Akhisar'ın ihracatında önemli bir yer tutmaktadır. Akhisar'ın verimli toprakları ve uygun iklimi, çeşitli meyve ve sebze üretimini mümkün kılmakta ve bu ürünlerin işlenerek ihraç edilmesi, ilçeye önemli döviz kazandırmaktadır.

Su Ürünleri ve Hayvancılık Mamulleri

- Ağırlık (KG): 21.957.370
- FOBUSD: 34.993.260,65

Su ürünleri ve hayvancılık mamulleri, Akhisar'ın ihracat portföyünde dikkat çeken bir diğer önemli sektördür. Bu sektör, özellikle çevre köylerdeki üretim faaliyetlerinin bir sonucu olarak, hem yerel hem de uluslararası pazarlarda önemli bir yer edinmiştir.

Makine ve Aksamları

- Ağırlık (KG): 611.091
- FOBUSD: 3.774.265,50

Makine ve aksamları sektörü, Akhisar'ın sanayi alanındaki büyüme potansiyelini göstermektedir. Bu sektördeki ihracat, Akhisar'ın sanayileşme çabalarının ve teknolojiye yaptığı yatırımların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çelik ve Çimento Cam Seramik ve Toprak Ürünleri

- Çelik:
 - o Ağırlık (KG): 646.140
 - o FOBUSD: 2.643.315,24
- Çimento Cam Seramik ve Toprak Ürünleri:
 - o Ağırlık (KG): 1.623.565
 - o FOBUSD: 820.477,76

Bu sektörler, Akhisar'ın sanayi altyapısının genişlemesine ve çeşitlenmesine katkı sağlamaktadır. Çelik ve inşaat malzemelerinin ihracatı, özellikle inşaat sektöründe yaşanan büyüme ile doğrudan ilişkilidir ve bölgenin sanayi potansiyelini artırmaktadır.

Kimyevi Maddeler ve Mamulleri

- Ağırlık (KG): 155.806
- FOBUSD: 409.549,37

Kimyevi maddeler ve mamulleri sektörü, Akhisar'ın sanayideki çeşitliliğini gösteren bir diğer önemli alandır. Bu sektör, özellikle üretim süreçlerinde ihtiyaç duyulan kimyasalların işlenmesi ve ihracatı açısından stratejik bir öneme sahiptir.

Hububat, Bakliyat, Yağlı Tohumlar ve Mamulleri

- Ağırlık (KG): 1.291.273
- FOBUSD: 1.565.619,15

Akhisar, tarımsal üretimde sadece zeytin ve üzüm değil, aynı zamanda hububat ve bakliyat gibi ürünlerde de güçlü bir üretim kapasitesine sahiptir. Bu ürünlerin ihracatı, ilçenin tarım sektöründeki çeşitliliğini ve sürdürülebilirliğini desteklemektedir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

2023 yılı verilerine göre Akhisar, ihracatında tarım ve gıda ürünlerinin ağırlıkta olduğu bir yapıya sahiptir. Zeytin, zeytinyağı, meyve sebze mamulleri ve su ürünleri gibi sektörler, ilçenin ihracatında en büyük paya sahip olup, Akhisar'ın uluslararası tarım ve gıda piyasalarında güçlü bir oyuncu olduğunu göstermektedir.

Bunun yanı sıra, sanayi ürünlerinin ihracatı da ilçenin ekonomik çeşitliliğinin bir göstergesidir. Çelik, makine ve kimyevi maddeler gibi sanayi ürünlerinin ihracatı, Akhisar'ın sadece tarımda değil, sanayi alanında da kendini geliştirdiğini ve bölgesel bir sanayi merkezi olma yolunda ilerlediğini göstermektedir.

Bu veriler ışığında, Akhisar'ın gelecekteki ekonomik stratejilerinde hem tarımın hem de sanayinin dengeli bir şekilde desteklenmesi, ilçenin sürdürülebilir büyümesi için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, yerel ürünlerin uluslararası pazarlarda daha fazla tanıtılması ve markalaşması, Akhisar'ın ihracat gelirlerini artıracak ve ilçenin ekonomik yapısını güçlendirecektir.

3.1.7.4. Ekonomik Kalkınma ve Stratejik Öncelikler

Akhisar'ın ekonomik kalkınma süreci, tarım ve sanayi sektörlerinde dengeli bir yapıya sahip olmasını sağlamıştır. Ancak, bu gelişmenin sürdürülebilir olması için bazı stratejik öncelikler belirlenmelidir:

- **Tarımda Sürdürülebilirlik:** Akhisar'ın tarımsal üretimi, özellikle iklim değişikliği ve su kaynaklarının yönetimi konusunda sürdürülebilir uygulamalara yönelmelidir. Zeytin üretiminde verimliliği artıracak sulama tekniklerinin geliştirilmesi, organik tarım uygulamalarının yaygınlaştırılması ve yerel tohumların korunması gibi önlemler, tarımın gelecekte de ekonomik bir dayanak noktası olmasını sağlayacaktır.
- **Sanayide Çeşitlendirme:** Akhisar OSB'nin sadece belirli sektörlerle sınırlı kalmaması, yeni sektörlerin ve yenilikçi üretim alanlarının geliştirilmesi önemlidir. Özellikle teknoloji ve yeşil enerji gibi alanlarda yapılacak yatırımlar, ilçenin sanayi profilini çeşitlendirecek ve ekonomik kırılganlıkları azaltacaktır.
- **Eğitim ve İstihdam:** Akhisar'ın ekonomik gelişimi, yerel iş gücünün niteliklerini artıracak eğitim programları ile desteklenmelidir. Mesleki eğitim merkezlerinin kurulması, üniversite-sanayi iş birliğinin güçlendirilmesi ve gençlerin girişimciliğe teşvik edilmesi, ilçenin uzun vadeli ekonomik kalkınmasına katkıda bulunacaktır.
- **Yerel Ürünlerin Markalaşması:** Akhisar'ın zeytin, zeytinyağı, üzüm ve diğer tarımsal ürünleri, ulusal ve uluslararası pazarlarda daha fazla tanıtılmalı ve markalaşmalıdır. Bu, ilçenin tarımsal ürünlerinin değerini artıracak ve yerel üreticilere daha fazla gelir sağlayacaktır.

3.1.8. Akhisar'ın Eğitim Analizi

Akhisar ilçesi, son yıllarda eğitim alanında kayda değer ilerlemeler kaydetmiş, okullaşma oranları ve eğitim kurumlarının yaygınlığı açısından dikkat çeken bir gelişim göstermiştir. Bu analizde, Akhisar'daki eğitim yapısı, okul sayıları, öğrenci istatistikleri, okullaşma oranları ve Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu'nun (MYO) öğrenci ve doluluk oranları detaylı bir şekilde incelenecektir

Tablo 14: İlçe Geneli MEB Okul Sayıları

EĞİTİM KADEMESİ	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	RESMİ	ÖZEL	RESMİ	ÖZEL	RESMİ	ÖZEL
Okulöncesi	6	6	9	6	9	6
İlkokul	48	4	48	4	48	4
Ortaokul (Temel Eğitim)	37	5	37	5	37	5
İmam Hatip Ortaokulu	4	0	4	0	4	0
Genel Ortaöğretim	7	6	7	6	7	6
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	5	0	5	0	5	0
Anadolu İmam Hatip Lisesi	4	0	4	0	4	0
Eğitim Uygulama Merkezi	3	0	3	0	3	0
Bilim ve Sanat Merkezi	1	0	1	0	1	0
Mesleki Eğitim Merkezi	1	0	1	0	1	0
Rehberlik Araştırma Merkezi	1	0	1	0	1	0
Halk Eğitim Merkezi	1	0	1	0	1	0
Öğretmenevi ve ASO	1	0	1	0	1	0
Ölçme Değerlendirme Merkezi	0	0	0	0	0	0
GENEL TOPLAM	119	21	122	21	122	21

Bu tablo, ilçede devlet okullarının yanı sıra özel okulların da önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle okulöncesi eğitimde özel okulların sayısında belirgin bir artış gözlenmiştir. Bu artış, okulöncesi eğitime olan talebin artmasıyla birlikte bu alana yapılan yatırımların da arttığını göstermektedir. Akhisar'da ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde okul sayıları sabit kalmış, bu da temel eğitimde mevcut kapasitenin yeterli olduğunu veya bu kapasitenin korunarak sürdürüldüğünü göstermektedir.

Tablo 15: 2023 Yılı MEB Öğrenci İstatistikleri

EĞİTİM KADEMESİ	2022-2023 Öğrenci Sayıları		2022-2023 Derslik Sayıları		2022-2023 Derslik Başına Düşen Öğrenci Sayısı	
	RESMİ	ÖZEL	RESMİ	ÖZEL	RESMİ	ÖZEL
Okulöncesi	2815	494	123	30	22,9	16,5
İlkokul	8753	682	381	41	23,0	16,6
Ortaokul (Temel Eğitim)	7461	758	284	56	26,3	13,5
İmam Hatip Ortaokulu	846	0	30	0	28,2	
Genel Ortaöğretim	3276	586	95	86	34,5	6,8
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	2329	0	92	0	25,3	
Anadolu İmam Hatip Lisesi	800	0	92	0	8,7	
Eğitim Uygulama Merkezi	15	0	5	0	3,0	
Mesleki Eğitim Merkezi	880	0	10	0	88,0	
GENEL TOPLAM	27175	2520	1112	213	24,4	11,8

Bu veriler, ilkokul ve ortaokul düzeyinde öğrenci sayısının yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak derslik başına düşen öğrenci sayısının da yüksek seyrettiğini göstermektedir. Resmi okullarda derslik başına düşen öğrenci sayısının yüksek olması, sınıflarda kalabalık ortamların oluşabileceğini ve bu durumun eğitim kalitesini etkileyebileceğini düşündürmektedir. Özel okullarda ise derslik başına düşen öğrenci sayısının daha düşük olması, daha bireysel ve nitelikli bir eğitim sunma imkanını artırmaktadır.

Tablo 16: İlçe Geneli Okullaşma Oranları

EĞİTİM KADEMESİ	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Okulöncesi (5 Yaş)	58,73	87,40	87,38
İlkokul	93,56	93,73	94,26
Ortaokul (Temel Eğitim)	84,74	86,56	89,67
İmam Hatip Ortaokulu	9,48	11,44	11,73
Genel Ortaöğretim	35,65	36,54	37,38
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	34,62	35,65	34,90
Anadolu İmam Hatip Lisesi	15,73	15,81	15,72
Eğitim Uygulama Merkezi	1,3	1,5	1,7
Mesleki Eğitim Merkezi	26,89	29,52	31,29

Okulöncesi eğitimdeki %87,38'lik okullaşma oranı, ilçede erken yaşta eğitimin yaygınlaştığını ve çocukların büyük bir kısmının eğitim sistemine kazandırıldığını göstermektedir. İlkokul ve ortaokul düzeyindeki yüksek okullaşma oranları, temel eğitime erişimin yaygın olduğunu ve bu seviyelerde büyük ölçüde tam katılım sağlandığını işaret eder. Mesleki eğitim merkezlerindeki artış ise, öğrencilerin mesleki eğitime olan ilgisinin arttığını ve bu alanda daha fazla öğrenciye eğitim verildiğini göstermektedir.

Tablo 17: Celal Bayar Üniversitesi Akhisar MYO Öğrenci İstatistikleri

2022-2023 Öğretim Yılı Öğrenci Sayıları									
Program Adı	I. Öğretim			II. Öğretim			TOPLAM		Genel Toplam
	E	K	Top.	E	K	Top.	Erkek	Kız	
Bilgisayar Programcılığı	137	49	186	3	2	5	140	51	191
Elektrik	110	4	114	3	-	3	113	4	117
Endüstriyel Tavukçuluk	6	2	8	-	-	-	6	2	8
Kümes Hayvanları Yetiştiriciliği	36	5	41	-	-	-	36	5	41
Laboratuvar Teknolojisi	14	67	81	-	-	-	14	67	81
Makine	86	1	87	3	-	3	89	1	90
Otomotiv Teknolojisi	-	-	-	5	-	5	5	-	5
Pazarlama	82	33	115	-	-	-	82	33	115
Tekstil	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zeytincilik ve Zeytin İşleme Teknolojisi	37	17	54	-	-	-	37	17	54
TOPLAM	508	178	686	14	2	16	522	180	702

MYO'nun genel doluluk oranı %93,46 olarak belirlenmiştir, bu da öğrenci kontenjanlarının büyük ölçüde dolduğunu ve programların öğrenciler arasında talep gördüğünü göstermektedir. Özellikle teknik ve mesleki alanlardaki programların doluluk oranlarının yüksek olması, bu alanlara olan ilginin arttığını ve öğrencilerin mesleki becerilere yönelik eğitime yöneldiklerini göstermektedir. Ayrıca, Zeytincilik ve Zeytin İşleme Teknolojisi programı gibi yerel ekonomiye yönelik programların doluluk oranlarının yüksek olması, bölgenin tarımsal üretimle entegre eğitim politikalarının başarılı olduğunu gösterir.

Tablo 18: Celal Bayar Akhisar MYO Doluluk Oranları

Öğrenci Kontenjanları ve Doluluk Oranı				
Program Adı	Kontenjanı	ÖSYS Sonucu Yerleşen	Boş Kalan	Doluluk Oranı
Bilgisayar Programcılığı	70	69	1	98,57
Elektrik	40	36	4	90
Kümes Hayvanları Yetiştiriciliği	20	16	4	80
Laboratuvar Teknolojisi	40	37	3	92,5
Makine	30	29	1	96,66
Pazarlama	40	37	3	92,5
Zeytincilik ve Zeytin İşleme Teknolojisi	20	19	1	95
TOPLAM	260	243	17	93,46

Tablo 19: Tütün Eksperliği Yüksekokulu İstatistikleri

	Kontenjan	Yerleşen	Yerleşme Oranı %	Kesin Kayıt Yaptıran	Kazanıp Kayıt Yaptırmayan	Kayıtlı Öğrenci Sayısı	% Oran
Genel		20				85	% 100,00
Tübitak	20	---				13	% 15,29
Engelli		1	%100,0	19	3	72	% 84,71
Okul Birincisi	1	---					
Toplam	22	22					

* Toplam = Genel + Okul Birincisi + Şehit-Gazi Yakını + 34 Yaş Üstü Kadın + Depremzede Aday kontenjanları toplamından oluşmaktadır.

Tablolar, 2023-2024 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri'nden alınan verilere göre hazırlanmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı Akhisar Tütün Eksperliği Yüksekokulu, yerel ekonomiye ve şehrin gelişimine önemli katkılar sunmaktadır. Okulun kontenjanlarının tamamı dolmuş ve engelli öğrenci kontenjanında %100 yerleşme sağlanmıştır. Ancak, bazı öğrencilerin kayıt yaptırmaması, yerel potansiyelin artırılması gerektiğini göstermektedir. Cinsiyet dağılımında ise erkek öğrencilerin büyük bir çoğunluğu oluşturması, Akhisar Belediyesi için kadınların bu alana yönlendirilmesi ve desteklenmesi açısından önemli bir fırsat yaratmaktadır.

Ayrıca, okulun ekonomik etkisi göz ardı edilmemelidir. Belediye ile okul arasında geliştirilecek iş birlikleri, öğrenciler için staj ve iş imkanları yaratarak mezunların şehirde kalmasını teşvik edebilir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklerle şehre entegrasyonu, Akhisar'ın sosyal yapısını da zenginleştirebilir. Kısacası, Akhisar Tütün Eksperliği Yüksekokulu, hem eğitim hem de istihdam açısından Akhisar Belediyesi için önemli bir stratejik ortak olabilir.

Tablo 20: İlçenin Eğitim Analizi Açısından SWOT Analizi



GÜÇLÜ YÖNLER

- Eğitimde Yüksek Okullaşma Oranları:**
 - Akhisar'da okulöncesi, ilkökul ve ortaokul seviyelerinde yüksek okullaşma oranları mevcuttur. Bu, ilçede eğitim erişiminin yaygın olduğunu ve çocukların büyük bir kısmının eğitim sistemine dahil edildiğini gösterir.
- Mesleki Eğitim ve Yüksekokul:**
 - Celal Bayar Üniversitesi Akhisar MYO'nun doluluk oranlarının yüksek olması ve programlara olan talebin fazla olması, ilçede mesleki eğitimin güçlü olduğunu ve bu alanda öğrencilerin istihdam edilebilirliklerinin yüksek olduğunu gösterir.
- Zeytin ve Zeytinyağı Üretimi:**
 - Zeytincilik ve Zeytin İşleme Teknolojisi gibi yerel ekonomiye yönelik programların varlığı, ilçenin tarımsal üretimle entegre eğitim politikalarına sahip olduğunu ve bu alanda uzmanlık geliştirdiğini gösterir.
- Kültürel Zenginlik ve Festivaller:**
 - Akhisar'da düzenlenen kültürel etkinlikler ve festivaller, ilçenin sosyal hayatını zenginleştirmekte ve turizm potansiyelini artırmaktadır.

**ZAYIF
YÖNLER**

1. **Derslik Başına Düşen Yüksek Öğrenci Sayısı:**
 - Resmi okullarda derslik başına düşen öğrenci sayısının yüksek olması, eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, sınıfların kalabalık olmasına ve bireysel öğrenme ihtiyaçlarının tam olarak karşılanamamasına yol açabilir.
2. **Mesleki ve Teknik Eğitimde Sınırlı Alanlar:**
 - Bazı mesleki programların doluluk oranlarının %100'e ulaşmaması, bu alanlardaki eğitim olanaklarının genişletilmesi ve öğrencilere daha fazla çekici hale getirilmesi gerektiğini gösterir.

**FIRSATLAR**

1. **Eğitim Altyapısının Geliştirilmesi:**
 - İlçede eğitim altyapısının güçlendirilmesi, yeni okul binalarının yapılması ve mevcut okulların derslik sayısının artırılması, derslik başına düşen öğrenci sayısını azaltarak eğitim kalitesini artırabilir.
2. **Yerel Ekonomiye Yönelik Eğitim Programlarının Artırılması:**
 - Zeytincilik gibi yerel ekonomiye özgü programların sayısının artırılması ve bu alanlarda yeni iş imkanlarının yaratılması, gençlerin bölgedeki istihdam olanaklarını artırabilir.
3. **Kültürel ve Turistik Faaliyetlerin Geliştirilmesi:**
 - Akhisar'daki kültürel etkinlikler ve festivallerin daha fazla tanıtılması ve çeşitlendirilmesi, ilçeye daha fazla turist çekebilir ve yerel ekonomiyi canlandırabilir.

**TEHDİTLER**

1. **Kalabalık Sınıfların Eğitim Üzerindeki Olumsuz Etkisi:**
 - Derslik başına düşen yüksek öğrenci sayısı, öğrencilerin eğitimde geri kalmasına ve eğitimde fırsat eşitsizliğinin artmasına yol açabilir.
2. **Öğrenci Taleplerinin Karşılanamaması:**
 - Eğitim kurumlarında talep edilen programların yeterince karşılanamaması, gençlerin ilçedeki eğitim olanaklarından tam anlamıyla yararlanamamasına neden olabilir. Bu da bölgedeki beyin göçünü artırabilir.

3.1.9. Akhisar Gelişmişlik Endeksi

İnsani Gelişme Endeksi - İlçeler (İGE-İ), Türkiye'deki ilçelerin sosyal, ekonomik ve çevresel gelişmişlik düzeylerini değerlendiren çok boyutlu bir göstergedir. Bu endeks, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından geliştirilen küresel insani gelişme endekslerinin yerel düzeye uyarlanmış bir versiyonudur. İGE-İ, ilçelerde yaşayan insanların yaşam kalitesini çeşitli açılardan ölçerek, yerel yönetimlerin ve politikaların etkisini değerlendirir.

İGE-İ Kapsamındaki Alt Endeksler

İGE-İ, dokuz ana başlık altında toplanan çeşitli alt endekslerden oluşur. Her alt endeks, o alandaki gelişmişlik düzeyini yansıtan belirli göstergelerle hesaplanır. İşte bu alt endekslerin içeriği:

1. Yönetişim ve Saydamlık Endeksi

İçerik: Belediye faaliyet raporlarının erişilebilirliği, halkın yönetime katılımı, yönetim şeffaflığı, sosyal medya kullanımı, seçimlere katılım oranı gibi unsurları değerlendirir.

Örnek Göstergeler: Belediye bilgi paylaşımı, e-belediye hizmetlerine erişim, sosyal medya hesaplarının etkin kullanımı.

2. Sosyal Kapsama Endeksi:

İçerik: İlçedeki sosyal hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesi, dezavantajlı gruplara (aileler, çocuklar, yaşlılar, engelliler, mülteciler vb.) yönelik hizmetlerin etkinliğini ölçer.

Örnek Göstergeler: Kadınlara, çocuklara ve yaşlılara yönelik hizmetlerin sayısı ve kalitesi, sosyal destek projeleri.

3. Ekonomik Durum Endeksi:

İçerik: İlçenin ekonomik yapısını, ticaretin gelişmişliğini, konut piyasasını ve finansal hizmetlere erişimi değerlendirir.

Örnek Göstergeler: Banka şube sayısı, alışveriş merkezi varlığı, konut fiyatları, ekonomik faaliyetlerin çeşitliliği.

4. Eğitim Endeksi:

İçerik: İlçedeki eğitim seviyesini, eğitim altyapısını ve eğitime erişimi ölçer. Kadın ve erkeklerde okur-yazarlık oranları, üniversite mezunu oranları gibi faktörleri içerir.

Örnek Göstergeler: Üniversite mezunu oranı, kadınlarda okur-yazarlık oranı, ortalama eğitim süresi.

5. Sağlık Endeksi:

İçerik: İlçedeki sağlık hizmetlerine erişim, sağlık altyapısı ve genel sağlık durumu hakkında bilgi verir.

Örnek Göstergeler: Hastane sayısı, eczane sayısı, ambulans hizmetleri, ölüm oranları.

6. Sosyal Yaşam Endeksi:

İçerik: İlçedeki sosyal ve kültürel hayatı, sosyal katılımı ve kültürel faaliyetlere erişimi değerlendirir.

Örnek Göstergeler: Sinema ve tiyatro varlığı, müze sayısı, sosyal ve kültürel etkinlikler.

7. Çevresel Performans Endeksi:

İçerik: İlçenin çevre yönetimi, doğal kaynak kullanımı ve sürdürülebilirlik politikalarını değerlendirir.

Örnek Göstergeler: Atık yönetimi, arıtma tesisi varlığı, yeşil alan miktarı, çevre koruma projeleri.

8. Ulaşım ve Erişilebilirlik Endeksi:

İçerik: İlçenin ulaşım altyapısını, erişilebilirlik imkanlarını ve ulaşım hizmetlerinin kalitesini ölçer.

Örnek Göstergeler: Karayolu ve demiryolu bağlantıları, toplu taşıma hizmetleri, havaalanına ve şehir merkezine uzaklık.

9. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi:

İçerik: İlçedeki cinsiyet eşitliğini, kadınların işgücüne katılımını ve liderlik pozisyonlarına erişimini değerlendirir.

Örnek Göstergeler: Kadınların işgücüne katılım oranı, kadın yöneticilerin sayısı, kadınlar için sağlanan sosyal hizmetler.

İGE-İ'nin Amacı ve Önemi

İGE-İ'nin amacı, ilçelerdeki insani gelişmeyi izlemek, karşılaştırmak ve yerel yönetimlerin bu alanlardaki performansını değerlendirmektir. İGE-İ, ilçelerin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, yerel politika yapıcıların daha etkin ve hedefe yönelik stratejiler geliştirmelerine olanak tanır. Bu endeks aynı zamanda, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma yolunda ilçelerin ilerlemesini izlemeyi ve toplumun genel refahını artırmayı amaçlar.

Bu bilgiler ışığında, Akhisar'ın performansını diğer ilçelerle karşılaştırırken hangi alanlarda güçlü olduğu, hangi alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiği net bir şekilde ortaya konulabilir.

Tablo 21: Manisa İlçelerinin İGE-İ Endeksi

İL	İLÇE	YÖNETİŞİM VE SAYDAMLIK EN- DEKSI	SOSYAL KAPSAMA ENDEKSI	EKONOMİK DURUM ENDEKSI	EĞİTİM ENDEKSI	SAĞLIK ENDEKSI	SOSYAL YAŞAM ENDEKSI	ÇEVRESEL PERFORMANS ENDEKSI	ULAŞIM ve ERİŞİLEBİLİRLİK ENDEKSI	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ENDEKSI	ORTALAMA
Manisa	Yunusemre	74,3	2,9	28,8	53,6	43,9	52,2	20,8	46,9	38,6	43,4
	Akhisar*	64,0	8,0	30,0	55,7	36,9	52,8	23,5	40,5	30,0	41,3
	Turgutlu	68,0	4,9	21,1	56,9	36,6	37,9	23,8	43,0	25,0	38,8
	Şehzadeler	72,4	3,3	18,2	58,1	40,4	17,6	21,5	46,7	28,7	37,9
	Salihli	26,9	1,0	29,9	56,8	36,0	50,0	27,4	37,4	30,2	34,1
Türkiye Ortalaması		67,5	8,6	31,1	52,8	40,2	49,0	22,3	52,0	35,1	42,4

Kaynak: İGE-İ Raporu 2021

Akhisar'ın İnsani Gelişme Performansı ve Manisa İlçeleri ile Karşılaştırmalı Analiz

1. Yönetişim ve Saydamlık Endeksi: Akhisar, yönetim ve saydamlık endeksinde 64,0 puan olarak Türkiye ortalamasının (67,54) biraz altında kalmıştır. Manisa'nın diğer ilçeleri ile karşılaştırıldığında, Yunusemre (74,3) ve Şehzadeler (72,4) gibi ilçelerin daha yüksek performans gösterdiği, ancak Akhisar'ın Salihli (26,9) gibi düşük performanslı ilçelere göre oldukça iyi bir seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum, Akhisar'da yönetim şeffaflığının ve halkla iletişimin diğer bazı ilçelere göre zayıf kaldığını gösteriyor. Öneri olarak, Akhisar Belediyesi'nin bilgi paylaşımını artırması, halkla daha etkin iletişim kanalları oluşturması ve yönetim süreçlerine vatandaşların katılımını teşvik etmesi faydalı olacaktır.

2. Sosyal Kapsama Endeksi: Akhisar, sosyal kapsama endeksinde 8,0 puan ile Türkiye ortalamasına (8,57) çok yakın bir performans sergilemektedir. Bu sonuç, ilçede dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesinin yeterli olduğunu göstermektedir. Manisa'nın diğer ilçeleri ile karşılaştırıldığında, Akhisar bu alanda lider konumdadır. Özellikle Yunusemre (2,9) ve Şehzadeler (3,3) gibi ilçelere kıyasla oldukça başarılıdır. Öneri olarak, mevcut sosyal hizmetlerin sürdürülebilirliği sağlanmalı ve daha geniş kitlelere ulaştırılması için sosyal projeler artırılmalıdır.

3. Ekonomik Durum Endeksi: Ekonomik durum endeksinde Akhisar 30,0 puan ile Türkiye ortalamasının (31,09) hemen altında yer almaktadır. İlçe, ekonomik faaliyetlerde özellikle Turgutlu (21,1) ve Şehzadeler (18,2) gibi ilçelere kıyasla daha iyi bir performans göstermektedir. Bu, ilçedeki ticaret, bankacılık ve gayrimenkul piyasasının nispeten gelişmiş olduğunu işaret eder. Öneri olarak, Akhisar'da ekonomik çeşitlendirme teşvik edilmeli, yeni yatırımlar çekilmeli ve mevcut iş kolları desteklenmelidir. Bu, ilçenin ekonomik dayanıklılığını artıracaktır.

4. Eğitim Endeksi: Eğitim endeksinde Akhisar 55,7 puan ile Türkiye ortalamasının (52,77) üzerinde yer almakta ve Manisa ilçeleri arasında oldukça iyi bir konumda bulunmaktadır. Ancak Şehzadeler (58,1) ve Turgutlu (56,9) gibi ilçeler bu alanda daha yüksek performans sergilemektedir. Öneri olarak, Akhisar'da eğitim altyapısının daha da güçlendirilmesi, öğretmen kalitesinin artırılması ve eğitime erişimde dezavantajlı gruplara özel önem verilmesi gerekmektedir. Bu sayede eğitimdeki mevcut başarı daha da ileriye taşınabilir.

Bu bilgiler ışığında, Akhisar'ın performansını diğer ilçelerle karşılaştırırken hangi alanlarda güçlü olduğu, hangi alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiği net bir şekilde ortaya konulabilir.

5. Sağlık Endeksi: Sağlık endeksinde Akhisar 36,9 puan ile Türkiye ortalamasının (40,23) altında kalmaktadır. Bu durum, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği ve kalitesinin iyileştirilmesi gerektiğini gösteriyor. Yunusemre (43,9) ve Şehzadeler (40,4) bu alanda daha yüksek puan alarak öne çıkmaktadır. Öneri olarak, Akhisar'da sağlık hizmetlerine erişimi artırmak için yeni sağlık merkezleri açılması, mevcut tesislerin iyileştirilmesi ve sağlık personelinin sayısının artırılması gereklidir. Ayrıca, halka yönelik sağlık eğitimleri ve önleyici sağlık hizmetleri de teşvik edilmelidir.

6. Sosyal Yaşam Endeksi: Sosyal yaşam endeksinde Akhisar 52,8 puan ile Manisa ilçeleri arasında en yüksek puanı alarak dikkat çekmektedir. Bu, ilçedeki sosyal ve kültürel aktivitelerin çeşitliliği ve kalitesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye ortalamasının (48,99) üzerinde yer alması, ilçenin sosyal yaşam açısından güçlü yönlerini ortaya koymaktadır. Öneri olarak, mevcut sosyal ve kültürel etkinliklerin daha fazla tanıtımı yapılmalı ve ilçede çeşitli yaş gruplarına hitap eden yeni sosyal alanlar oluşturulmalıdır.

7. Çevresel Performans Endeksi: Akhisar, çevresel performans endeksinde 23,5 puan ile Türkiye ortalamasına (22,29) yakın bir performans sergilemektedir. Ancak Manisa ilçeleri arasında ortalama bir konumdadır. Salihli (27,4) bu alanda Akhisar'dan biraz daha iyi performans göstermektedir. Öneri olarak, çevre koruma ve sürdürülebilirlik politikalarına daha fazla yatırım yapılmalı, yeşil alanlar artırılmalı ve geri dönüşüm projeleri teşvik edilmelidir.

8. Ulaşım ve Erişilebilirlik Endeksi: Ulaşım ve erişilebilirlik endeksinde Akhisar 40,5 puan ile Türkiye ortalamasının (52,01) altında kalmaktadır. Bu, ilçede ulaşım altyapısının iyileştirilmesi gerektiğini gösteriyor. Yunusemre (46,9) ve Şehzadeler (46,7) bu alanda daha iyi performans sergiliyor. Öneri olarak, Akhisar'da ulaşım altyapısı geliştirilerek, özellikle toplu taşıma sistemleri ve karayolu bağlantıları güçlendirilmelidir. Ayrıca, alternatif ulaşım seçenekleri (bisiklet yolları, yaya yolları vb.) artırılmalıdır.

9. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi: Toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde Akhisar 30,0 puan ile Türkiye ortalamasının (35,07) altında kalmaktadır. Bu durum, kadınların işgücüne katılımı, liderlik pozisyonlarında yer alması gibi alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğine işaret ediyor. Yunusemre (38,6) bu alanda daha iyi bir performans sergilemektedir. Öneri olarak, Akhisar'da kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımını artırmak için projeler geliştirilmeli, kadın istihdamını destekleyen politikalar uygulanmalı ve kadın liderlerin desteklenmesi teşvik edilmelidir.

Tablo 22 : Akhisar'ın İGE-İ Endeksi Açısından SWOT Analizi



GÜÇLÜ YÖNLER

- **Sosyal Kapsama:** Akhisar, sosyal kapsama endeksinde Manisa ilçeleri arasında en yüksek puanı almıştır. Bu durum, dezavantajlı gruplara yönelik sosyal hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesinin diğer ilçelere göre oldukça iyi olduğunu gösterir.
- **Eğitim:** Akhisar, eğitim endeksinde Türkiye ortalamasının üzerinde performans sergileyerek güçlü bir eğitim altyapısına ve erişime sahip olduğunu göstermektedir. İlçede üniversite mezunu oranı ve okur-yazarlık oranı yüksek olup, eğitimdeki bu başarı sürdürülebilir gelişim için sağlam bir temel oluşturur.
- **Sosyal Yaşam:** Sosyal yaşam endeksinde Akhisar, Manisa ilçeleri arasında en yüksek puanı almıştır. Bu, ilçede sosyal ve kültürel aktivitelerin zenginliği, halkın sosyal yaşama katılımı ve sosyal altyapının güçlü olduğunu gösterir.

ZAYIF
YÖNLER

- **Sağlık:** Akhisar, sağlık endeksinde Türkiye ortalamasının altında kalmıştır. Sağlık hizmetlerine erişim ve kalite açısından iyileştirmeye ihtiyaç vardır. İlçedeki sağlık altyapısının güçlendirilmesi, yaşam kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.
- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Akhisar, toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde düşük bir puan almıştır. Kadınların işgücüne katılımı ve liderlik pozisyonlarındaki temsiliyetinde zayıflık söz konusudur. Bu durum, kadınların sosyal ve ekonomik hayata tam katılımını engelleyebilir.
- **Çevresel Performans:** Çevresel performans endeksinde Akhisar, ortalama bir performans sergilemektedir. Ancak, çevre yönetimi, atık yönetimi ve sürdürülebilirlik konularında daha fazla iyileştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.



FIRSATLAR

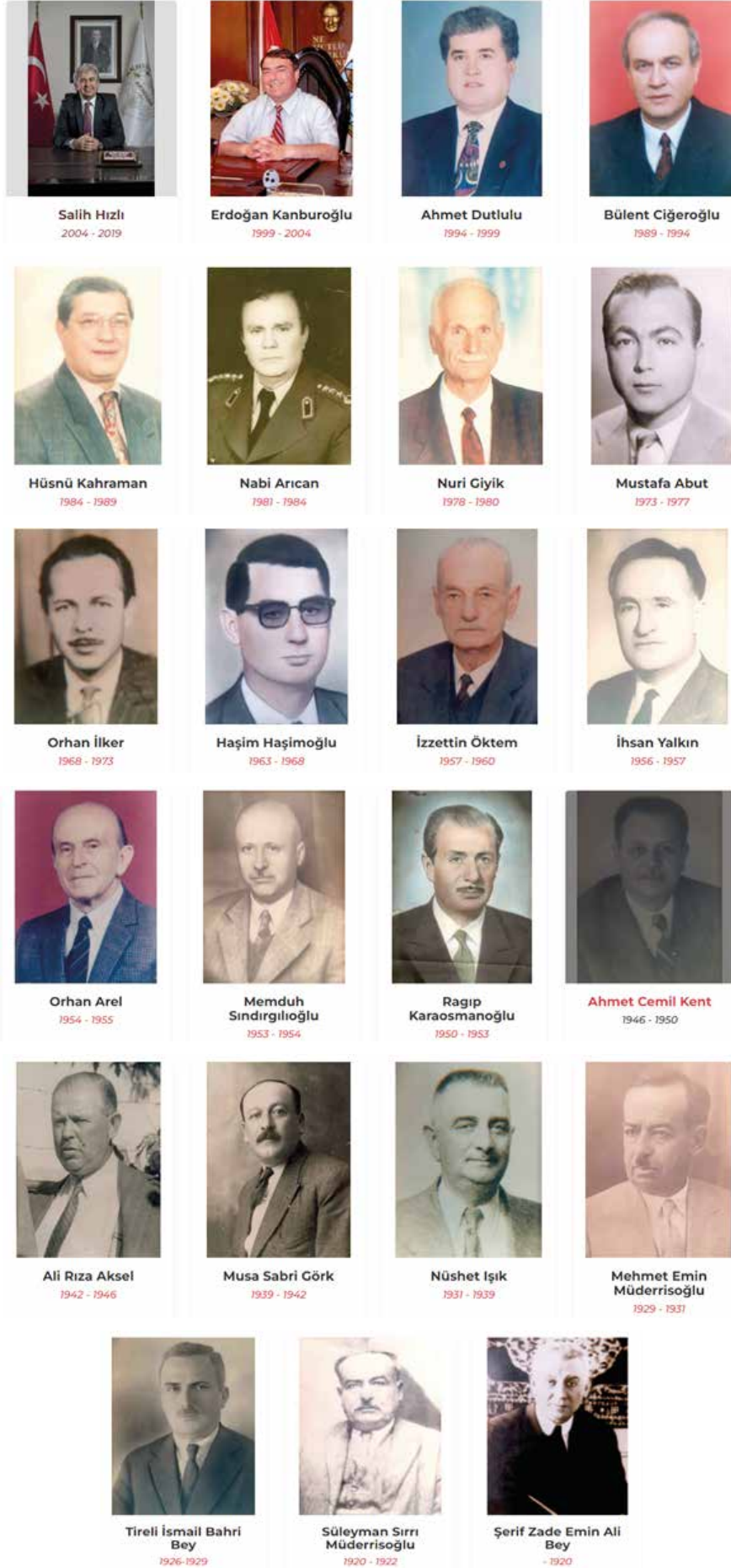
- **Ekonomik Çeşitlendirme:** Akhisar, ekonomik durum endeksinde Manisa'daki birçok ilçeye göre daha iyi bir performans sergilemektedir. İlçenin ekonomik yapısını çeşitlendirmek ve yeni yatırımlar çekmek, ekonomik dayanıklılığını artırabilir. Özellikle tarım ve sanayi sektörlerinde yapılacak yatırımlar, yerel ekonomiyi güçlendirebilir.
- **Eğitim ve Genç Nüfus:** Eğitim alanındaki güçlü performans, genç nüfusun kalifiye hale gelmesi için bir fırsat sunar. Gençlerin eğitim seviyesinin yüksek olması, bölgedeki işgücünün niteliğini artırabilir ve ekonomik büyümeyi destekleyebilir.
- **Sosyal Kapsama ve Hizmetler:** Sosyal kapsama alanındaki güçlü performans, toplumsal dayanışmayı artırarak sosyal huzuru ve toplumsal bütünleşmeyi destekler. Bu alandaki mevcut hizmetlerin genişletilmesi ve yenilikçi sosyal projelerin hayata geçirilmesi, ilçenin sosyal dokusunu daha da güçlendirebilir.



TEHDİTLER

- **Sağlık Hizmetlerinin Yetersizliği:** Sağlık alanındaki düşük performans, halk sağlığını tehdit edebilir ve ilçedeki genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, özellikle pandemi gibi olağanüstü durumlarda daha da kritik hale gelebilir.
- **Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği:** Toplumsal cinsiyet eşitliğinde düşük puan alması, kadınların işgücüne katılımının azalmasına ve sosyal hayattan dışlanmasına neden olabilir. Bu durum, ilçedeki toplumsal dinamizmi ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkileyebilir.
- **Çevresel Sürdürülebilirlik:** Çevresel performanstaki zayıflık, uzun vadede ilçenin doğal kaynaklarının tükenmesine ve çevresel bozulmalara yol açabilir. Bu durum, ilçenin yaşam kalitesini tehdit edebilir ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden uzaklaşmasına neden olabilir.

3.1.10. Belediye Başkanları ve Başkanlık Yaptıkları Dönemler



Şekil 11: Belediye Başkanları ve Başkanlık Yaptıkları Dönemler

3.2.Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi:

Akhisar Belediyesi'nin 2020-2024 dönemi yani önceki stratejik planı kapsamında belirlenen dokuz ana amaç, belediyenin yönetsel, operasyonel, sosyal, çevresel ve kültürel alanlardaki performansını değerlendirmek amacıyla belirlenmiştir. Bu stratejik amaçlar, Akhisar'ın gelişimine katkı sağlamak ve vatandaşlarına daha iyi hizmet sunmak adına planlanmış, ancak uygulama sürecinde farklı başarı oranlarına ulaşılmıştır. Bu raporda, her bir amacın altında yer alan hedeflerin gerçekleştirilme oranları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Başarılar ve iyileştirilmesi gereken alanlar tespit edilerek, belediyenin gelecekteki stratejik planlamalarına ışık tutacak önemli bulgular elde edilmiştir.

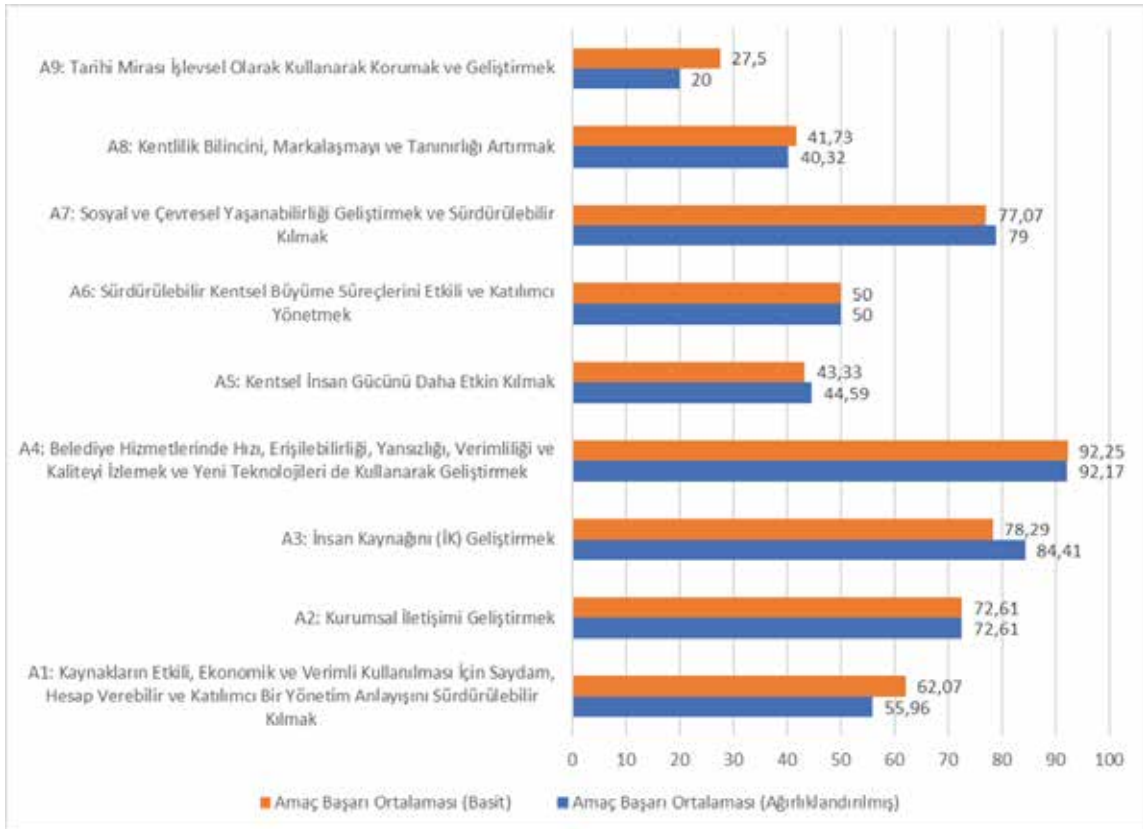
Tablo 23: Hedeflerin Gerçekleşme Oranları

Temel Performans Göstergeleri	Performans Göstergesi Başarı % Net	Performans Göstergesi Başarı % 100'e eşitlenmiş	Hedef Başarı Ortalaması	Amaç Başarı Ortalaması (Ağırlıklandırılmış)	Amaç Başarı Ortalaması (Basit)
A1.H1.F1.G1-İstihdam edilen iç denetçi sayısı	0,00	0,00	0,00	55,96	62,07
A1.H2.F1.G1-Çalışanlarla düzenlenen toplantı sayısı	250,00	100,00	100,00		
A1.H2.F2.G1-Yönetimin iç değerlendirme toplantı sayısı	100,00	100,00			
A1.H3.F1.G1-Yerel paydaşlarla yapılan toplantı sayısı	104,00	100,00	82,50		
A1.H3.F1.G2-Paydaşlarla gerçekleştirilen işbirliği, protokol ve / veya proje sayısı	120,00	100,00			
A1.H3.F2.G1-Vatandaşlarla yapılan mahalle toplantı sayısı	101,67	100,00			
A1.H3.F3.G1-Vatandaşlarla yapılan dijital buluşma sayısı	30,00	30,00			
A1.H4.F1.G1-Kent Konseyi ile yapılan toplantı sayısı	10,00	10,00	5,00		
A1.H4.F2.G1-Kent Konseyine kurulması önerilen yeni meclis sayısı	0,00	0,00			
A1.H5.F1.G1-İş süreçleri konusunda eğitim verilen personel sayısı	50,00	50,00	67,92		
A1.H5.F1.G2-Hazırlanan iş akış şema sayısı	9,60	9,60			
A1.H5.F2.G1-Vatandaş memnuniyet anketlerinde gözlenen artış oranı	152,00	100,00			
A1.H5.F2.G2-Personel memnuniyet anketlerinde gözlenen artış oranı	108,00	100,00			
A1.H5.F3.G1-Personel arasında iş yükü dağılımı konusunda memnuniyet anketlerindeki iyileşme oranı	80,00	80,00			
A1.H6.F1.G1-Verilen İSG eğitimi sayısı	75,00	75,00	82,50		
A1.H6.F1.G2-İSG eğitimlerine katılan sayısı	90,00	90,00			
A1.H7.F1.G1-Açılan benzin istasyonu sayısı	0,00	0,00	0,00		
A1.H7.F2.G1-Kurulan zeytin ile ilgili tesis sayısı	0,00	0,00			

A1.H8.F1.G1-Çözüm Merkezine gelen talep sayısı	233,06	100,00	100,00		
A1.H8.F1.G2-Çözüm Merkezinin sonuçlandığı talep sayısı	218,13	100,00			
A1.H9.F1.G1- Staj sürecinde yer alan MYO öğrenci sayısı	60,00	60,00	60,00		
A1.H10.F1.G1- Esnaf kart için sağlanan destek miktarındaki artış oranı	500,00	100,00	61,67		
A1.H10.F1.G2- Esnaf kart için destek veren sponsor sayısı	0,00	0,00			
A1.H10.F1.G3- Esnaf kart verilen yararlanıcı sayısı	85,00	85,00			
A2.H1.F1.G1-Sosyal medya hesaplarını takip sayısı	190,60	100,00	100,00	72,61	72,61
A2.H1.F1.G2-Sosyal medya hesaplarından gelen mesaj sayısı	1700,00	100,00			
A2.H1.F1.G3-Sosyal medya hesaplarını üzerinden verilen yanıt sayısı	950,00	100,00			
A2.H2.F1.G1-Çalışanlara verilen etkili iletişim semineri sayısı	20,00	20,00	17,83		
A2.H2.F1.G2-Etkili iletişim seminerlerine katılan personel sayısı	15,67	15,67			
A2.H3.F1.G1-Önemli günlerde gönderilen mesaj-hediye vs. sayısı	112,50	100,00	100,00		
A3.H1.F1.G1-İK planlaması yapılan birim sayısı	230,00	100,00	90,00	84,41	78,29
A3.H1.F2.G1-YBS ile düzenlenen ve raporlanan anket sayısı*(Paydaş araştırma Anketleri)	80,00	80,00			
A3.H2.F1.G1-Ödüllendirilen personel sayısı	118,00	100,00	100,00		
A3.H3.F1.G1-Belediye lokalinden yararlanan personel sayısı	65,71	65,71	63,24		
A3.H3.F2.G1-Belediye personeli için düzenlenen gezi sayısı	70,00	70,00			
A3.H3.F2.G2-Belediye personeli için düzenlenen geziden yararlanan personel sayısı	54,00	54,00			
A4.H1.F1.G2-Belediye web sayfasının ortalama günlük ziyaretçi sayısı	175,00	100,00	80,83	92,17	92,25
A4.H1.F2.G1-e-Belediyeden verilen hizmet sayısı	100,00	100,00			
A4.H1.F3.G1-e-Belediye mobil uygulamasını kullanan sayısı	42,50	42,50			
A4.H2.F1.G1-Bakımı yapılan yol uzunluğu	110,00	100,00	100,00		
A4.H2.F2.G1-Dağıtılan çöp konteynırı sayısı	105,00	100,00			
A4.H2.F3.G1-Toplanmayan çöplerle ilgili şikâyet sayısı	235,00	100,00			
A4.H3.F1.G1-Yeni açılan/düzenlenen rekreasyon ve sosyalleşme alanlarını ile mekanlarının sayısındaki artış	800,00	100,00	100,00		

A6.H2.F1.G1-Güncellenen-revize edilen imar planı madde sayısı	120,00	100,00	100,00		
A7.H1.F1.G1-Oluşturulan sıfır atık noktası sayısı	25,00	25,00	62,50	79,00	77,07
A7.H1.F2.G1-Hemşeri başına düşen yeşil alan miktarındaki artış	160,00	100,00			
A7.H2.F1.G1-Oluşturulan otoparklardaki araç otopark kapasitesi	24,00	24,00	24,00		
A7.H3.F1.G1-Afet/güvenlik/kriz yönetimi planı hazırlanan birim sayısı	230,00	100,00	100,00		
A7.H4.F1.G1-Yapılan bisiklet yolunun uzunluğu	100,00	100,00	50,00		
A7.H4.F2.G1-Dijital kartla çalışan bisiklet sayısı	0,00	0,00			
A7.H5.F1.G1-Yeniden düzenlenen kaldırımların uzunluğu	220,00	100,00	100,00		
A7.H5.F2.G1-Yeni oluşturulan bisiklet yolu ile giden yaya yürüyüş yollarının uzunluğu	140,00	100,00			
A7.H5.F3.G1-Motorlu taşıtlar için yeniden düzenlenen güzergâh sayısı	100,00	100,00			
A7.H6.F1.G1-Belediyelere ait bina içi ve çevresinde düzenlenen engelsiz ulaşım / erişim donatı sayısı	120,00	100,00	100,00		
A7.H7.F1.G1-Doğal Yaşam Merkezinde Korunan sokak hayvanı sayısı	206,00	100,00	100,00		
A7.H8.F1.G1-Yenilenen tasarruflu bina / ekipmanlarının sayısı	54,00	54,00	53,50		
A7.H8.F2.G1-Binalara enerji tasarrufuna yönelik asılan uyarıcı ve yönlendirici tabela sayısı	53,00	53,00			
A7.H9.F1.G1-Düzenlenen kent meydanı ve çarşısı alan büyüklüğü	100,00	100,00	100,00		
STR A7-H10-F1-G1: Tamamlanan inşaat yatırım sayısı	100,00	100,00	100,00		
A8.H1.F1.G1-Kentlilik bilincini geliştirmek için düzenlenen konferans, panel, toplantı, sergi sayısı	10,00	10,00	46,67	40,32	41,73
A8.H1.F1.G2-Kentlilik bilincini geliştirmek için yayınlanan eser sayısı	150,00	100,00			
A8.H1.F1.G3-Kentlilik bilincini geliştirmek için düzenlenen kampanya sayısı	30,00	30,00			
A8.H2.F1.G1-Güncellenen ve geliştirilen logo, amblem ve görsel sayısı	766,67	100,00	100,00		
A8.H3.F1.G1-Alınan Fahri Hemşerilik ve Kültür Elçiliği kararı sayısı	0,00	0,00	0,00		
A8.H4.F1.G1-Sergilenen zeytin görseli sayısı	20,80	20,80	20,80		
A8.H5.F1.G1-Dikilen simge ağaç (zeytin, çınar, ıhlamur, dut, akasya, ığde, çam, palmye ağacı) sayısı	74,80	74,80	74,80		

A8.H6.F1.G1-Çekilen televizyon programı sayısı	40,00	40,00	40,00		
A8.H7.F1.G1-Zeytin ile ilgili düzenlenen festival sayısı	0,00	0,00	0,00		
A9.H1.F1.G1-Yerel - bölgesel doğal, kültürel ve tarihi değerlerin araştırılmasına yönelik aktarılan kaynak miktarı	0,00	0,00	0,00	20,00	27,50
A9.H2.F1.G1-Müze-Kafe ziyaret eden ziyaretçi sayısı	148,00	100,00	50,00		
A9.H2.F2.G1-Hediye Dükkanının (Gift Shop) elde ettiği gelir miktarı	0,00	0,00			
A9.H3.F1.G1-Kentte restore edilen simge yapıların sayısı	10,00	10,00	10,00		



Şekil 12: Amaç Başına Ortalama Gerçekleşme Oranları

- **Performans Göstergesi Başarı % Net:** Bu sütun, belirli bir performans göstergesinin hedefine ulaşma oranını % olarak verir. Örneğin, hedeflenen toplantı sayısı 250 ise ve bu hedefe tam olarak ulaşıldıysa başarı oranı %100 olacaktır. Ancak, bazen değer %100'ün üzerine çıkabilir.
- **Performans Göstergesi Başarı % 100'e Eşitlenmiş:** Bu sütun, net başarı oranının %100'ün üzerindeki değerlerini %100 olarak sınırlar. Örneğin, bir performans göstergesi %150 başarı sağladıysa, bu sütunda %100 olarak gösterilir. Böylece, başarı oranlarının tutarlılığı sağlanmış olur.
- **Hedef Başarı Ortalaması:** Bu sütun, birden fazla performans göstergesine sahip olan bir hedefin ortalama başarı oranını verir. Örneğin, bir hedefe ulaşmak için birkaç gösterge belirlenmişse, bu göstergelerin başarı oranlarının ortalaması alınarak hedef başarı ortalaması hesaplanır.
- **Amaç Başarı Ortalaması (Ağırlıklandırılmış):** Bu sütun, her bir amacın altındaki hedeflerin ağırlıklı ortalamasını verir.
- **Amaç Başarı Ortalaması (Basit):** Ağırlıklandırma yapılmadan, sadece tüm performans göstergelerinin ortalaması alınarak hesaplanır. Bu, hedeflerin önemine bakılmaksızın her birinin eşit derecede değerlendirildiği bir yaklaşımdır.

Tablo 24: Önceki Stratejik Plan verilerine Dayanan SWOT Analizi

**GÜÇLÜ
YÖNLER**

- **Yönetimsel İletişim ve İşbirliği:** Çalışanlarla düzenlenen toplantılar, yönetim iç değerlendirme toplantıları ve yerel paydaşlarla gerçekleştirilen işbirliklerinde %100 başarı sağlanmıştır. Bu, Akhisar Belediyesi'nin iç ve dış paydaşlarla etkin iletişim ve işbirliği kurabildiğini göstermektedir.
- **Sosyal Medya ve Dijital İletişim:** Sosyal medya hesaplarının yönetimi ve etkileşimi hedeflerinde %100 başarı elde edilmiştir. Bu, belediyenin dijital platformlar üzerinden vatandaşlarla güçlü bir iletişim kurduğunu göstermektedir.
- **Rekreasyon ve Sosyal Alanlar:** Yeni rekreasyon alanlarının oluşturulması ve kent dışındaki mahallelere çok amaçlı salonlar inşa edilmesi hedeflerinde tam başarı sağlanmıştır. Bu, belediyenin sosyal yaşam kalitesini artırma konusundaki kararlılığını ortaya koymaktadır.
- **Sosyal Destekler:** Yaşlı, kimsesiz ve muhtaç vatandaşlara yönelik nakdi ve ayni destekler hedefinde %100 başarı sağlanmıştır. Bu, sosyal yardım programlarının etkin bir şekilde uygulandığını gösterir.
- **Çevresel Projeler:** Yeşil alan miktarının artırılması ve sıfır atık noktalarının oluşturulması gibi çevresel sürdürülebilirlik projelerinde yüksek başarı elde edilmiştir.
- **Genel Personel Memnuniyeti:** Çalışanlar büyük ölçüde mutludur fakat ödüllendirme sistemine dikkat edilmeli
- **Yüksek Halk Desteği:** Halk memnuniyeti yüksek olmakla beraber süreç içinde ivmeli bir gelişim sergilemiştir.

**ZAYIF
YÖNLER**

- **İç Denetim:** İstihdam edilen iç denetçi sayısı artırılmalıdır.
- **Hizmet içi Eğitim:** Çalışanlara yönelik hizmet içi eğitim ve katılım oranları artırılmalıdır.
- **Dijitalleşme ve E-Belediye:** E-belediye mobil uygulamasının kullanım oranı ve dijital hizmetlerin yaygınlaştırılması konusunda hedeflere ulaşamamıştır. Bu, dijitalleşme sürecinde eksikliklere işaret eder.
- **Kültürel ve Tarihi Değerlerin Korunması:** Tarihi ve kültürel değerlerin araştırılması ve tanıtılması konularında daha fazla çaba sarf edilmelidir.
- **Kent Bilinci ve Markalaşma Eksiklikleri:** Akhisarlılık ruhu teşvik edilmelidir. Buna ek olarak marka-tanınırlığı yüksek ürün ve hizmet çalışmalarına yoğunlaşılmalıdır.

**FIRSATLAR**

- **Dijital Hizmetlerin Yaygınlaştırılması:** Sosyal medya ve dijital iletişimde sağlanan başarı, e-belediye ve dijital hizmetlerin yaygınlaştırılması için bir fırsat sunmaktadır. Mevcut dijital altyapıyı genişleterek, vatandaşlara daha etkin hizmet sunulabilir.
- **Çevresel Sürdürülebilirlik:** Yeşil alanların artırılması ve sıfır atık projelerindeki başarılar, çevresel sürdürülebilirlik konusundaki fırsatları artırmaktadır. Bu alanlarda yeni projeler geliştirilebilir.
- **Sosyal Yardım Programlarının Genişletilmesi:** Nakdi ve ayni desteklerdeki başarı, sosyal yardım programlarının daha geniş kitlelere ulaştırılması için bir temel oluşturabilir. Bu sayede, belediyenin sosyal destek kapsamı genişletilebilir.

**TEHDİTLER**

- **Yetersiz İç Denetim:** İç denetim kapasitesinin artırılmaması, belediyenin iç kontrol süreçlerinde zayıflık yaratabilir. Bu durum, mali ve operasyonel risklerin artmasına yol açabilir.
- **Kültürel ve Tarihi Değerlerin İhmal Edilmesi:** Tarihi ve kültürel değerlerin korunması hususu bu önemli mirasın kaybolmasına ve ilçenin kültürel kimliğinin zayıflamasına yol açabilir.

3.3. Mevzuat Analizi:

Akhisar Belediyesi, yerel yönetim faaliyetlerini yürütürken bir dizi yasal düzenleme ve mevzuat çerçevesinde hareket etmek zorundadır. Belediyenin hizmet sunumu, yönetsel yapısı, sosyal ve çevresel sorumlulukları gibi çeşitli alanlarda karşılaştığı yükümlülükler, ilgili kanunlar ve yönetmelikler tarafından belirlenir. Bu kapsamda, belediyenin görev, yetki ve sorumluluklarını etkileyen mevzuatlar, bunların dayanakları, mevcut uygulamalarda karşılaşılan tespitler ve iyileştirilmesi gereken alanlar titizlikle incelenmiştir. Bu bölümde, Akhisar Belediyesi'nin mevzuat yükümlülükleri detaylı bir şekilde ele alınarak, belediyenin faaliyet alanları üzerindeki yasal etkiler değerlendirilmiştir. Ayrıca, bu değerlendirme ışığında belediyenin stratejik planlama süreçlerinde dikkate alması gereken ihtiyaçlar ve iyileştirme alanları belirlenmiştir. Amaç, yasal çerçeveye uygun hareket ederken, belediyenin hizmet kalitesini ve etkinliğini artırmak için gerekli adımları net bir şekilde ortaya koymaktır.

Tablo 25: Mevzuat Analizi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler tümüyle yerine getirilmekte olup Kırsal Kalkınma Kooperatifi kurulmuş ve çalışmalar sürdürmektedir.	Yasal yükümlülüklerin sürdürülmesi ve kooperatif faaliyetlerinin artırılması.
1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu	Madde 20	Din görevlisi hizmeti, cenaze evine yemek hizmeti kanunda yer almayan hizmetler olup kurum tarafından sağlanmaktadır.	Din görevlisi hizmeti gibi ek hizmetlerin devam ettirilmesi.
2464 Sayılı Belediye Gelirleri Kanunu	Tüm maddeler	Bütçe Yönetimi ve Belediye Gelirlerinin Tahakkuku ve Tahsilatı süreçleri ilgili mevzuata uygun bir şekilde yürütülmektedir.	Mevzuata uygun şekilde bütçe yönetimi ve tahsilat süreçlerinin iyileştirilmesi.
1319 Sayılı Emlak Vergisi Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.	Yasal yükümlülüklerin sürdürülmesi.
2380 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.	Yasal yükümlülüklerin sürdürülmesi.
2828 Sayılı Kanun	9. maddeye dayanan yönetmelikler	Yasal yükümlülükler tümüyle yerine getirilmekte olup Huzurevi ve Olgun Gençlik Merkezinde çalışmalar sürdürmektedir.	Huzurevi ve Olgun Gençlik Merkezi hizmetlerinin genişletilmesi.
2863 Sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu	Tüm maddeler	İmar planlarının onay aşamasında yetki çatışması ve uyuşmazlıklar mevcuttur.	İmar planları için kurumlar arası koordinasyonun artırılması.
2872 Sayılı Çevre Kanunu	8-11-12 ve 14. maddeleri	Su kirliliği ve elektromanyetik alan kirliliği incelenmektedir, hava kalitesi ölçüm istasyonu mevcut olup çeşitli parametreler incelenmektedir.	Çevre yönetimi ve sürdürülebilirlik projelerinin geliştirilmesi.

2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.	Yasal yükümlülüklerin sürdürülmesi.
2942/4650 Sayılı Kamulaştırma Kanunu	Tüm maddeler	Resmi kurumların bütçeleri doğrultusunda bina ihtiyaçlarına göre planlama yaparak kamulaştırma yapılmaktadır.	Kamulaştırma süreçlerinde kurumlar arası işbirliğinin artırılması.
3194 Sayılı İmar Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir, ancak yetki çatışmaları yaşanmaktadır.	Yetki çatışmalarını çözmek için mevzuat iyileştirmeleri yapılması.
4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.	Satın alma süreçlerinin iyileştirilmesi.
5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.	Bütçe yönetiminde fayda-maliyet analizlerinin uygulanması.
5199 Sayılı Hayvanları Koruma Kanunu	Tüm maddeler	Yetki karmaşası yaşanmakta, sokak hayvanlarına ilişkin görevler yerine getirilmemektedir.	Yetki karmaşasının giderilmesi ve görevlerin netleştirilmesi.
5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu	Tüm maddeler	Uygulama İmar Planları ve İmar Uygulamaları süreçlerinde koordinasyon sıkıntıları yaşanmaktadır.	Koordinasyon sorunlarının giderilmesi ve süreç iyileştirmeleri.
5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu	3,4,5,6,9. maddeleri	Arkeolojik kazı çalışmalarında yetki çatışmaları mevcuttur.	Yetki çatışmalarının çözülmesi, belediyelerin özerkliği artırılması.
5262 Sayılı Organik Tarım Kanunu	Tüm maddeler	Kırsal mahallelerde çiftçilere eğitimler verilmektedir, yerli tohum üretimi yapılmaktadır.	Tarım ve yerel üretim projelerinin desteklenmesi.
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu	32,33,36,37,38,41,42. maddeler	Bisikletli Ekip Zabıta Amirliği tarafından yaya yolları işgalleri takibi yapılmaktadır.	Zabıta hizmetlerinin genişletilmesi ve eğitim taleplerinin karşılanması.
5393 Sayılı Belediye Kanunu	Tüm maddeler	Yetki çatışmaları yaşanmakta, kadın konuk evi açılması zorunluluğu bulunmaktadır.	Kadın konuk evi açılması ve yetki çatışmalarının çözülmesi.

5627 Sayılı Enerji Verimliliği Kanunu	Tüm maddeler	Enerji Yönetim Sistemi kapsamında çalışmalar yürütülmektedir.	Enerji yönetiminde verimliliğin artırılması.
5651 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, adsl olan yerlerde log tutulmamaktadır.	LOG saklama alanlarının artırılması.
5996 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, şüpheli ısırik ve müşahede olaylarında belediyenin yetkisi olmamasına rağmen işleyişin sekteye uğramaması müdahale edilmektedir.	Olaylara müdahil olmayan ilgili kurumların işleyişe dahil edilmesi.
6306 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yetki çatışmaları bulunmaktadır.	Yetki çatışmalarının çözülmesi.
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, İSG gereklilikleri OHSAS 18001 ile uyum içinde çalışılmaktadır.	İSG önlemlerinin sürekli iyileştirilmesi.
634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu	Tüm maddeler	Konut alanlarında ticarete izin verilmemektedir.	Konut alanlarında ticaret izinlerinin değerlendirilmesi.
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	Tüm maddeler	Ödüllendirme prosedürleri kanunda yer almamaktadır.	Eğitim ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi ve ödüllendirme süreçlerinin iyileştirilmesi.
6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	Tüm maddeler	Verilerin anonim hale getirilmesi kabul edilmemektedir.	KVKK kurulu kurulması ve anonim hale getirme süreçlerinin iyileştir
5393 Sayılı Belediye Kanunu	Tüm maddeler	Belediyenin görev, yetki ve sorumluluklarını genel olarak düzenler. Nüfusu 100.000'in üzerinde olan belediyelerde kadın sığınma evi açma zorunluluğu	Kadın sığınma evi açılması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması

5627 Sayılı Enerji Verimliliği Kanunu	Tüm maddeler	Enerji Yönetim Sistemi kapsamında çalışmalar yürütülmektedir.	Enerji yönetiminde verimliliğin artırılması.
5651 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, adsl olan yerlerde log tutulmamaktadır.	LOG saklama alanlarının artırılması.
5996 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, şüpheli ısırik ve müşahede olaylarında belediyenin yetkisi olmamasına rağmen işleyişin sekteye uğramaması müdahale edilmektedir.	Olaylara müdahil olmayan ilgili kurumların işleyişe dahil edilmesi.
6306 Sayılı Kanun	Tüm maddeler	Yetki çatışmaları bulunmaktadır.	Yetki çatışmalarının çözülmesi.
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	Tüm maddeler	Yasal yükümlülükler yerine getirilmekte olup, İSG gereklilikleri OHSAS 18001 ile uyum içinde çalışılmaktadır.	İSG önlemlerinin sürekli iyileştirilmesi.
634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu	Tüm maddeler	Konut alanlarında ticarete izin verilmemektedir.	Konut alanlarında ticaret izinlerinin değerlendirilmesi.
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	Tüm maddeler	Ödüllendirme prosedürleri kanunda yer almamaktadır.	Eğitim ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi ve ödüllendirme süreçlerinin iyileştirilmesi.
6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	Tüm maddeler	Verilerin anonim hale getirilmesi kabul edilmemektedir.	KVKK kurulu kurulması ve anonim hale getirme süreçlerinin iyileştir
5393 Sayılı Belediye Kanunu	Tüm maddeler	Belediyenin görev, yetki ve sorumluluklarını genel olarak düzenler. Nüfusu 100.000'in üzerinde olan belediyelerde kadın sığınma evi açma zorunluluğu	Kadın sığınma evi açılması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması

3194 Sayılı İmar Kanunu	Tüm maddeler	İmar planı hazırlama ve uygulama süreçlerinde Kültür Bakanlığı ile yetki çatışmaları yaşanıyor.	Yetki çatışmalarının çözülmesi için düzenlemeler yapılması, kurumlar arası koordinasyonun artırılması
4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu	Tüm maddeler	İhale süreçlerinde şeffaflık ve rekabet sağlanmakta, ancak maliyet-fayda analizleri yeterince yapılmamaktadır.	Maliyet-fayda analizlerinin ihale süreçlerinde daha etkin kullanılması
2872 Sayılı Çevre Kanunu	8-11-12 ve 14. Maddeleri	Su ve hava kirliliği ölçümleri yapılıyor, ancak elektromanyetik kirlilik ölçümleri sınırlı.	Elektromanyetik kirlilik için daha kapsamlı ölçüm programlarının geliştirilmesi
2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu	9. Madde ve Bağlı Yönetmelikler	Huzurevi ve Olgun Gençlik Merkezinde yapılan çalışmalar devam ediyor, ancak personel yetersizliği yaşanıyor.	Personel sayısının artırılması ve yeni sosyal hizmet projelerinin geliştirilmesi
5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu	Tüm maddeler	Uygulama İmar Planları süreçlerinde büyükşehir ile ilçe belediyesi arasında koordinasyon eksikliği.	İmar süreçlerinde büyükşehir ile ilçe belediyesi arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi
634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu	Tüm maddeler	Konut alanlarında ticaret izinleri ile ilgili mevzuat eksiklikleri sorun yaratıyor.	Konut alanlarında ticaret izni ile ilgili mevzuatın yeniden gözden geçirilmesi
5651 Sayılı İnternet Yayınları Kanunu	Tüm maddeler	ADSL loglarının tutulması konusunda eksiklikler mevcut.	Log saklama alanlarının artırılması ve teknik altyapının geliştirilmesi
6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	Tüm maddeler	Verilerin anonim hale getirilmesi konusunda bazı kurumlar arasında uyumsuzluklar var.	KVKK süreçlerinin standardizasyonu ve belediyenin tüm birimlerinde uygulanması

3.4. Üst Politika Belgeleri Analizi:

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu doğrultusunda, kamu idarelerinin geleceğe yönelik vizyonlarını ve misyonlarını belirlemeleri, bu doğrultuda stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler ortaya koymaları, performanslarını belirli göstergelerle değerlendirmeleri ve bu süreci izleyip raporlamaları gerekmektedir. Bu süreçte, katılımcı yöntemlerle hazırlanan stratejik planlar, kamu idarelerinin uzun vadeli planlama, etkin yönetim ve kaynakların verimli kullanımı açısından hayati bir öneme sahiptir.

Kamu kurumlarının, üst politika belgelerinde yer alan stratejik hedefler ve politikalar ile uyumlu hareket etmesi, bu politikaların sahada etkili bir şekilde uygulanabilmesi için büyük bir önem taşımaktadır. Stratejik planların hazırlanmasında, ülkemizin kalkınma hedefleri, sürdürülebilir büyüme vizyonu ve ulusal önceliklerle uyumlu bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu bağlamda, stratejik planların kapsadığı dönemde ülkemizin genel politika ve hedefleriyle uyumlu olarak hazırlanması yasal bir gerekliliktir.

On İkinci Kalkınma Planı, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşmasında önemli bir yol haritası sunmaktadır. Bu plan, özellikle verimliliğin artırılması, milli teknoloji hamlesi ile uluslararası rekabet gücünün yükseltilmesi ve ekonomik değerin artırılması gibi temel amaçlar doğrultusunda şekillendirilmiştir. Plan, hukukun üstünlüğü, güçlü bir demokrasi, insan haklarına saygı ve sürdürülebilir bir kalkınma modeli gibi temel değerleri ön plana çıkararak, toplumun tüm kesimlerine hitap eden adil bir refah artışı hedeflemektedir.

Akhisar Belediyesi olarak, 2025-2029 dönemi için hazırlanan stratejik planımızda, On İkinci Kalkınma Planı başta olmak üzere, ulusal ve yerel politika belgelerinin yanı sıra Akhisar'ın sosyo-ekonomik dinamikleri de dikkate alınmıştır. Bu süreçte, belediyemizin uzun vadeli amaçları, temel ilkeleri, öncelikleri ve kaynak dağılımları ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu hale getirilmiştir. Planın hazırlanmasında katılımcı bir yöntem benimsenmiş, çeşitli paydaşların görüşleri alınmış ve bu sayede yerel ihtiyaçlarla uyumlu, güçlü ve sürdürülebilir bir strateji geliştirilmiştir.

Bu stratejik plan, Akhisar'ın ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel alanlardaki potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir. Kalkınma sürecinde, istikrarlı bir ekonomik yapı, rekabetçi üretim kapasitesi, nitelikli insan kaynağı ve güçlü bir toplum oluşturma amacıyla hareket edilmektedir. Ayrıca, yaşanabilir şehirler ve sürdürülebilir bir çevre hedefiyle, Akhisar'ın yaşam kalitesini artırmaya yönelik projeler önceliklendirilecektir. Tüm bu hedefler, daha güçlü, daha adil ve müreffeh bir Akhisar yaratma vizyonumuzun temelini oluşturmaktadır.



Şekil 13: Stratejik Plan ile Üst Politika Belgesi İlişkisi

Tablo 26 : Üst Politika Analizi

ÜST POLİTİKA BELGESİ	İLGİLİ BÖLÜM/REFERANS	VERİLEN GÖREV/İHTİYAÇLAR
12. Kalkınma Planı (2024-2028)	Ekonomi: 85, 90, 100, 110, Sosyal: 210, 215, 225, Çevre: 300, 310, 320	Verimlilik artışını sağlamak, dijitalleşme ve teknoloji kullanımını artırmak, kadınlar, gençler ve engelliler için işgücü ve eğitim olanaklarını genişletmek. Çevre dostu kentsel dönüşüm ve sürdürülebilir kalkınma projeleri geliştirmek.
Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2024)	Ekonomi: 45, 50, 60, Sosyal: 120, 130, 135, Çevre: 250, 260	Kamu kaynaklarının etkin kullanımı, yerel yönetimlerde mali disiplinin artırılması, sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması, kentsel altyapının güçlendirilmesi.
Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi (2024-2028)	Bölgesel Kalkınma: 55, 60, 70, 75, 80	Bölgesel eşitsizliklerin azaltılması, yerel kalkınmanın teşvik edilmesi, altyapı yatırımlarının artırılması, kırsal kalkınma projelerinin desteklenmesi.
Kentges 2.0: Bütünleşik Kentsel Gelişme Stratejisi (2024-2030)	Kentsel Dönüşüm: 35, 40, 45, Çevre: 70, 75, 80, Ulaşım: 100, 105	Sürdürülebilir kentsel gelişim, kentsel dönüşüm projeleri, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum sağlama ve afet yönetimi.
Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2028)	Afet Yönetimi: 150, 160, 170	Deprem riskinin azaltılması, afet farkındalık eğitimlerinin artırılması, afet sonrası yeniden yapılanma projeleri.
Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)	Sosyal Kalkınma: 200, 210, 220	Kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadınların sosyal hizmetlere erişiminin artırılması.
Sıfır Atık Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2028)	Çevre Yönetimi: 300, 310, 320, Atık Yönetimi: 350, 360	Sıfır atık projelerinin yaygınlaştırılması, geri dönüşüm oranlarının artırılması, çevre bilincinin güçlendirilmesi.
Dijital Türkiye Stratejisi (2024-2028)	Dijitalleşme: 500, 510, 520	e-Belediye hizmetlerinin yaygınlaştırılması, dijital altyapının güçlendirilmesi, akıllı şehir uygulamalarının artırılması.

3.5. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler

3.5.1. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi :

Akhisar Belediyesi'nin sunduğu ürün ve hizmetlerin belirlenme süreci, katılımcı yöntemlerle şekillendirilmiş kapsamlı bir çalışmanın sonucudur. Bu süreçte, belediye yönetimi şehirdeki ihtiyaçları ve beklentileri en iyi şekilde anlamak ve karşılamak amacıyla çeşitli paydaşlarla bir araya gelmiş, derinlemesine analizler ve görüşmeler gerçekleştirmiştir.

İlk olarak, geniş bir paydaş katılımını sağlamak adına anket çalışmaları düzenlenmiştir. Bu anketler, belediyenin mevcut hizmetlerinin etkinliğini değerlendirmek ve halkın yeni hizmet taleplerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Anket sonuçları, vatandaşların, sivil toplum kuruluşlarının ve yerel iş dünyasının ihtiyaçlarını ortaya koymuş ve bu bilgiler, hizmetlerin şekillendirilmesinde önemli bir temel oluşturmuştur.

Bu süreci takiben, belediyenin farklı birimlerinden sorumlu yöneticilerle birebir görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler, belediyenin çeşitli hizmet alanlarında mevcut durumun değerlendirilmesi, yeni ihtiyaçların belirlenmesi ve kaynakların en verimli şekilde nasıl kullanılabileceğine dair fikir alışverişine zemin hazırlamıştır. Birim yöneticilerinin saha deneyimleri ve uzmanlıkları, hizmetlerin doğru bir şekilde tespit edilmesi-ne büyük katkı sağlamıştır. Ayrıca, belirli hizmet alanlarında derinlemesine analizler yapmak amacıyla odak grup görüşmeleri düzenlenmiştir. Bu görüşmelere belediye çalışanları, hizmet kullanıcıları ve diğer ilgili paydaşlar katılmıştır. Odak grup toplantıları, belirli hizmetlerin detaylı olarak tartışılmasına, hizmetlerin geliştirilmesi için somut önerilerin oluşturulmasına ve yeni hizmetlerin ihtiyaçlarına göre optimize edilmesine olanak tanımıştır. Tüm bu çalışmaların ardından, stratejik çalıştaylar düzenlenmiştir. Bu çalıştaylarda, belediyenin stratejik hedefleri doğrultusunda hizmetler gözden geçirilmiş, yeni hizmet önerileri geliştirilmiş ve bu hizmetlerin hangi önceliklerle sunulması gerektiği tartışılmıştır. Stratejik planlama süreci, belediyenin hizmet sunumunu optimize edecek ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bir yol haritası oluşturmuştur.

Son olarak, tüm bu süreçlerden elde edilen veriler ve geri bildirimler, detaylı bir analizden geçirilerek nihai hizmet listesi oluşturulmuştur. Bu liste, belediyenin kaynaklarını en etkin şekilde kullanmasını sağlayacak ve vatandaş memnuniyetini en üst düzeye çıkaracak şekilde optimize edilmiştir. Bu kapsamlı ve katılımcı süreç sayesinde, Akhisar Belediyesi sunduğu hizmetlerin şehirdeki gerçek ihtiyaçlara dayalı, vatandaş odaklı ve sürdürülebilir olmasını sağlamış ve bu hizmetlerin belirlenmesi sürecinde tüm paydaşların katılımını ve katkısını alarak, toplumsal değer yaratma hedefine ulaşmıştır.

Akhisar Belediyesi için oluşturulan bu ürün ve hizmetler listesi, belediyenin geniş kapsamlı hizmet alanlarını ve bu alanlarda sunduğu hizmetleri detaylandırmaktadır. Her bir faaliyet alanı, belediyenin şehir yönetiminin kentsel kalkınmaya, sosyal hizmetlerden çevre yönetimine kadar çeşitli sorumluluklarını nasıl üstlendiğini göstermektedir. Bu liste, belediyenin stratejik hedeflerine ulaşmak için hayata geçirdiği faaliyetleri organize bir şekilde sunmakta ve her hizmetin amacını özetlemektedir.

Ana Başlıklar Üzerinden Genel Yorumlar:

1. Çevre, Yeşil Alan, Su, Alt ve Üst Yapı İşleri Yönetimi

Bu alan, çevrenin korunması, şehirdeki yeşil alanların yönetimi, atık yönetimi, geri dönüşüm gibi önemli hizmetleri içeriyor. Belediye, bu hizmetlerle sürdürülebilir bir şehir hedefliyor ve çevreyi korumaya yönelik politikalar geliştiriyor.

2. Mekânsal Gelişim ve İmar Yönetimi

Mekânsal gelişim, şehir planlaması ve kentsel dönüşüm gibi konulara odaklanarak, şehirdeki yapılaşma süreçlerini denetlemek ve geliştirmek üzerine yoğunlaşıyor. Bu alan, şehrin estetik ve fonksiyonel olarak gelişimini sağlamayı hedefliyor.

3. Ulaşım Hizmetleri Yönetimi

Ulaşım hizmetleri, şehirdeki trafik akışını düzenlemek, toplu taşıma sistemlerini yönetmek ve yayalar için güvenli yollar oluşturmak gibi hizmetleri kapsıyor. Bu hizmetler, şehirdeki ulaşım altyapısını iyileştirmeyi amaçlıyor.

4. Afet Hizmetleri Yönetimi

Doğal afetlere karşı hazırlıklı olmak, yangın güvenliği sağlamak ve acil durumlarda hızlı müdahale etmek gibi hizmetleri içeriyor. Bu alan, şehirdeki güvenlik ve acil durum yönetimini güçlendirmeyi hedefliyor.

5. Sağlık Hizmetleri Yönetimi

Sağlık hizmetleri, hasta nakil hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği, sokak hayvanlarının bakımı gibi hizmetleri içeriyor. Belediye, bu hizmetlerle halk sağlığını korumayı ve iyileştirmeyi hedefliyor.

6. Kültür, Sanat, Spor, Sosyal Hizmetler, Şehir ve Toplum Düzeni Hizmetleri Yönetimi

Bu alan, şehirdeki sosyal yaşamı zenginleştirmek için kültürel ve sanatsal etkinlikler düzenlemek, sosyal yardım hizmetleri sunmak gibi hizmetleri kapsıyor. Bu hizmetler, toplumsal refahı ve sosyal bütünlüğü artırmayı amaçlıyor.

7. Kurumsal Yönetim Hizmetleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Kurumsal yönetim, belediye çalışanlarının özlük işlemleri, eğitim faaliyetleri ve motivasyonlarını artırıcı çalışmalar gibi hizmetleri içeriyor. Bu alan, belediyenin iç işleyişini ve personel verimliliğini optimize etmeye odaklanıyor.

8. Mali Yönetime İlişkin Hizmetler Yönetimi

Mali hizmetler, belediyenin gelirlerinin tahsilatı, bütçe yönetimi ve iç kontrol standartlarının uygulanması gibi finansal yönetim hizmetlerini kapsıyor. Bu hizmetler, belediyenin mali sürdürülebilirliğini sağlamayı hedefliyor.

9. Kurumsal İletişim, Tanıtma, Bilgi ve Teknolojik Kaynaklara İlişkin Hizmetler Yönetimi

Kurumsal iletişim ve tanıtım hizmetleri, belediyenin dış dünyayla iletişimini ve bilgi teknolojilerini yönetmeyi içeriyor. Bu alan, belediyenin dijital dönüşümünü ve şeffaf iletişimini güçlendirmeyi amaçlıyor.

10. Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları

Bu alan, sürdürülebilir bir şehir yaratmak için imar planları, altyapı yönetimi ve emlak yönetimi gibi hizmetleri içeriyor. Amaç, şehirdeki yaşam kalitesini artırmak ve uzun vadeli sürdürülebilirliği sağlamaktır.

11. Sosyal Destek Hizmetleri Yönetimi

Sosyal destek hizmetleri, sosyal yardımlar, istihdam hizmetleri ve göç yönetimi gibi konulara odaklanıyor. Bu hizmetler, şehirdeki sosyal adaleti ve toplumsal uyumu desteklemeyi hedefliyor.

12. Kültür, Eğitim ve Sanat Hizmetleri

Kültür ve sanat yönetimi, eğitim faaliyetleri ve sportif etkinliklerin düzenlenmesi gibi hizmetleri kapsıyor. Bu alan, şehrin kültürel ve eğitimsel gelişimine katkıda bulunmayı amaçlıyor.

13. Kent ve Toplum Düzeni

Bu alan, şehirdeki düzenin sağlanması için denetim ve ruhsat hizmetleri gibi faaliyetleri içeriyor. Bu hizmetler, şehirdeki düzeni korumak ve sürdürülebilir bir kent yaşamı sağlamak için gereklidir.

14. Kırsal Kalkınma Hizmetleri

Kırsal kalkınma, tarımsal sulama, hayvancılığın geliştirilmesi ve biyolojik mücadele gibi hizmetleri içeriyor. Bu hizmetler, kırsal bölgelerde ekonomik kalkınmayı ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını desteklemeyi amaçlıyor.

Bu liste, Akhisar Belediyesi'nin çok yönlü hizmet sunduğunu ve şehirdeki her alanda aktif rol oynadığını göstermektedir. Belediyenin stratejik planlaması doğrultusunda, bu hizmetlerin şehrin genel refahını artırma ve sürdürülebilir bir yaşam alanı oluşturma amacı güttüğü açıktır.

Tablo 27: Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler	Ürün/Hizmetler'in Kısa Tanımı
1. Çevre, Yeşil Alan, Su, Alt ve Üst Yapı İşleri Yönetimi	1.1. Katı Atık Toplama Hizmetleri	Evsel ve endüstriyel katı atıkların düzenli toplanması, taşınması ve bertaraf edilmesi.
	1.2. Cadde, Sokak, Meydan Temizliği	Kamusal alanların, cadde ve sokakların düzenli olarak temizlenmesi.
	1.3. Gürültü Kirliliği Yönetimi	Gürültü kirliliği ile mücadele, denetimler ve kontrol önlemlerinin uygulanması.
	1.4. Geri Dönüştürülebilir ve Tıbbi Atıkların Yönetimi	Geri dönüşüm faaliyetlerinin yönetimi, tıbbi atıkların güvenli toplanması ve bertaraf edilmesi.
	1.5. Hafriyat Sahası ve Dökümü İşlemleri	İnşaat ve diğer hafriyat malzemelerinin uygun şekilde yönetilmesi ve dökülmesi.
	1.6. Ağaçlandırma, Park ve Yeşil Alan Hizmetleri	Ağaç dikimi, parkların bakımı, yeşil alanların oluşturulması ve korunması.
	1.7. Hizmet Binaları Bakım ve Onarımları	Belediye hizmet binalarının düzenli bakım ve onarımlarının yapılması.
	1.8. Aydınlatma ve Enerji Hizmetleri	Kamusal alanların aydınlatılması ve enerji hizmetlerinin yönetimi.
	1.9. Park ve Bahçeler Kentsel Peyzaj Planlama ve Bakım	Park ve bahçelerin planlanması, peyzaj düzenlemeleri ve bakımı.
	1.10. Atık Toplama Yönetimi	Atık toplama hizmetlerinin planlanması ve yönetilmesi.
	1.11. Veterinerlik Hizmetleri Yönetimi	Veterinerlik hizmetlerinin sağlanması ve yönetilmesi.
2. Mekânsal Gelişim ve İmar Yönetimi	2.1. Şehir Planlama ve Kentsel Dönüşüm	Şehir planlarının hazırlanması ve kentsel dönüşüm projelerinin uygulanması.
	2.2. Şehir Tasarımı, Şehir Estetiği ve Kamusal Alan Uygulamaları	Kamusal alanların tasarımı ve estetik düzenlemelerinin yapılması.
	2.3. Mikro Bölgeleme, Jeolojik Etüt, Riskli ve Rezerv Alanları İşlemleri	Jeolojik etütler, riskli alanların belirlenmesi ve rezerv alan işlemleri.
	2.4. İnşaat ve Kaçak Yapılaşmanın Kontrolü	İnşaat projelerinin ve kaçak yapılaşmanın denetlenmesi.
	2.5. İnşaat Projeleri ve Yapı Kullanma Ruhsatları	İnşaat projeleri onayı ve yapı kullanma ruhsatlarının verilmesi.
	2.6. Kırmızı Kot Belirleme İşlemleri	Kırmızı kot belirleme işlemlerinin yapılması.
	2.7. Konut, Sosyal, Kültürel ve Sportif Tesisler Üretimi ve Yönetimi	Konut, sosyal, kültürel ve sportif tesislerin inşası ve yönetimi.
	2.8. Restorasyon ve Koruma Hizmetleri	Tarihi ve kültürel yapıların restorasyonu ve korunması.
	2.9. Yapı Denetim Yönetimi	Yapı denetim hizmetlerinin yürütülmesi.
	2.10. Kentsel Tasarım Yönetimi	Kentsel tasarım projelerinin hazırlanması ve uygulanması.
3. Ulaşım Hizmetleri Yönetimi	3.1. Trafik Eğitim Alanı ve Hizmetleri	Trafik eğitim alanlarının oluşturulması ve trafik eğitimi verilmesi.
	3.2. Yaya, Engelli ve Bisiklet Yol Ağları	Yaya, engelli ve bisiklet yollarının planlanması ve yönetimi.
	3.3. Araç Otopark Alanları ve Denetim Hizmetleri	Araç otopark alanlarının oluşturulması ve denetlenmesi.
	3.4. Ulaşım Yönetimi	Toplu taşıma ve ulaşım sistemlerinin planlanması ve yönetimi.
4. Afet Hizmetleri Yönetimi	4.1. Doğal Afet, İlk Yardım ve Kurtarma Hizmetleri	Doğal afet durumlarında ilk yardım ve kurtarma hizmetlerinin sağlanması.
	4.2. Yangın Güvenliği ve Hizmet İçi Eğitimler	Yangın güvenliği önlemlerinin alınması ve eğitimlerin verilmesi.
5. Sağlık Hizmetleri Yönetimi	5.1. Hasta Nakil Hizmetleri Yönetimi	Hasta nakil hizmetlerinin organize edilmesi ve yönetilmesi.
	5.2. Vektörle Mücadele Hizmetler	Zararlı vektörlerle mücadele ve kontrol hizmetleri.
	5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve yönetilmesi.
	5.4. Sokak Hayvanlarının Bakımı, Sahiplendirilmesi, Aşılması, Kısırlaştırılması vb. Hizmetler	Sokak hayvanlarının bakımı, aşılması, kısırlaştırılması ve sahiplendirilmesi hizmetleri.
6. Kültür, Sanat, Spor, Sosyal Hizmetler, Şehir ve Toplum Düzeni Hizmetleri Yönetimi	6.1. Festivaller Düzenlenmesi	festivallerin organize edilmesi.
	6.2. Tiyatro, Halk Konserleri, Sergi, Bienal, Kongre, Sempozyum vb. Organizasyonlar Düzenlenmesi	Tiyatro, konser, sergi, kongre ve sempozyum gibi etkinliklerin düzenlenmesi.
	6.3. Resim, Müzik, Tiyatro, Halk Oyunları vb. Kurs Organizasyonları	Sanatsal ve kültürel kursların düzenlenmesi ve yönetilmesi.
	6.4. İş Yerleri Ruhsatlandırma ve Denetim Hizmetleri	İş yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesi.
	6.5. Kütüphane Hizmetleri	Kütüphane hizmetlerinin sunulması ve yönetilmesi.
	6.6. Sosyal Tesis ve Kamp Hizmetleri	Sosyal tesislerin ve kamp alanlarının yönetimi ve hizmet sunumu.
	6.7. Ramazan Şehri, İftar ve Sünnet Şöleni Organizasyonları	Ramazan şehri, iftar ve sünnet şöleni gibi etkinliklerin düzenlenmesi.

	6.8. Amatör Spor Kulüplerinin Desteklenmesi ve STK'lar ile Programlar Düzenlenmesi	Amatör spor kulüplerine destek verilmesi ve sivil toplum kuruluşları ile ortak programlar düzenlenmesi.
	6.9. İhtiyaç Sahiplerine Sosyal Yardım Hizmetleri	İhtiyaç sahiplerine yönelik sosyal yardım hizmetlerinin sunulması.
	6.10. Dezavantajlı Toplumsal Kesimlere Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri	Dezavantajlı kesimlere yönelik danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin sunulması.
	6.11. Nikâh Hizmetleri Yönetimi	Nikâh işlemlerinin yürütülmesi ve yönetilmesi.
7. Kurumsal Yönetim Hizmetleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi	7.1. Personel Özlük İşlemleri Yönetimi	Personel özlük işlemlerinin yönetilmesi.
	7.2. Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Stajyer Hizmetleri	Personelin mesleki ve kişisel gelişiminin sağlanması ve stajyer programlarının yürütülmesi.
	7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Yeri Hekimliği	İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve iş yeri hekimliği hizmetlerinin sunulması.
	7.4. Personel Motivasyonu, Etkinlik ve Ödüllendirme Hizmetleri	Personelin motivasyonunu artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi ve ödüllendirme sisteminin yönetilmesi.
	7.5. Satın Alma Hizmetleri Yönetimi	Belediye için gerekli mal ve hizmetlerin satın alma süreçlerinin yönetilmesi.
	7.6. Ayniyat Hizmetleri Yönetimi	Belediyenin demirbaş ve eşyalarının yönetilmesi.
	7.7. Makine İkmal Hizmetleri Yönetimi	Makine ve araçların bakım ve onarım hizmetlerinin yönetilmesi.
	7.8. Arşiv Hizmetleri Yönetimi	Belediye arşiv hizmetlerinin düzenli olarak yönetilmesi.
	7.9. Vatandaş Müracaatları Yönetimi	Vatandaşların belediyeye yaptığı müracaatların yönetilmesi ve takibi.
	7.10. Kalite Yönetim Sistemi Hizmetleri	Belediye hizmetlerinde kalite yönetim sisteminin uygulanması.
	7.11. Belediye Meclisi ve Encümen Hizmetleri	Belediye meclisi ve encümen hizmetlerinin yürütülmesi.
	7.12. İcra ve Hukuk Hizmetleri Yönetimi	İcra ve hukuk işlemlerinin yönetilmesi.
	7.13. Destek Hizmetleri Yönetimi	Belediyeye destek hizmetlerinin sağlanması ve yönetilmesi.
	7.14. Araştırma ve Geliştirme Yönetimi	Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yürütülmesi.
	7.15. Süreç ve Risk Yönetimi	Belediye süreçlerinin ve risklerin yönetilmesi.
	7.16. Temsil Tören ve Ağırılama Yönetimi	Temsil, tören ve ağırılama hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi.
	7.17. Ulusal ve Uluslararası İş Birliği Yönetimi	Ulusal ve uluslararası iş birliği çalışmalarının yönetilmesi.
	7.18. Veri İzleme ve Değerlendirme Yönetimi	Belediye veri izleme ve değerlendirme hizmetlerinin yürütülmesi.
8. Mali Yönetim İlişkin Hizmetler Yönetimi	8.1. Belediye Gelirlerinin Tarh, Tahakkuk ve Takibi	Belediye gelirlerinin tarh ve tahakkuk işlemlerinin yapılması ve takip edilmesi.
	8.2. Kayıt Dışı Mükellef Takip ve Kayıt İşlemleri	Kayıt dışı mükelleflerin takibi ve kayıt altına alınması.
	8.3. İç Kontrol Standartları, Stratejik Plan ve Performans Programı Yönetimi	İç kontrol standartlarının uygulanması, stratejik plan ve performans programının hazırlanması ve yönetilmesi.
	8.4. Gelir Tarifesi, Muhasebe ve Bütçe Yönetimi	Gelir tarifelerinin belirlenmesi, muhasebe işlemleri ve bütçe yönetimi.
	8.5. Kamulaştırma, Tahsis ve Taşınmaz İşlemleri	Kamulaştırma, tahsis ve taşınmaz işlemlerinin yürütülmesi.
9. Kurumsal İletişim, Tanıtma, Bilgi ve Teknolojik Kaynaklara İlişkin Hizmetler Yönetimi	9.1. Temsil, Ağırılama ve Şehir Tanıtım Hizmetleri	Şehir tanıtımı, temsil ve ağırılama hizmetlerinin yönetilmesi.
	9.2. Kardeş Şehir İlişkileri Yönetimi	Kardeş şehir ilişkilerinin yönetilmesi.
	9.3. Ulusal ve Uluslararası Fon ve Proje Yönetimi	Ulusal ve uluslararası fonların ve projelerin yönetilmesi.
	9.4. Hemşeri Hukuku ve Kent Konseyi Hizmetleri	Hemşeri hukuku ve Kent Konseyi hizmetlerinin yürütülmesi.
	9.5. Donanım ve Teknik Destek Hizmetleri	Belediyenin donanım ve teknik destek hizmetlerinin sağlanması.
	9.6. EBYS, KEP, Dijital Arşiv ve Elektronik İmza Hizmetleri	Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS), Kayıtlı Elektronik Posta (KEP), dijital arşiv ve elektronik imza hizmetlerinin yürütülmesi.
	9.7. Haberleşme ve Çağrı Merkezi Hizmetleri	Belediye haberleşme ve çağrı merkezi hizmetlerinin yönetilmesi.
	9.8. Bilgisayar Ağları ve Güvenlik Hizmetleri	Bilgisayar ağları ve güvenlik hizmetlerinin sağlanması.
	9.9. Mobil Uygulamalar ve Web Hizmetleri	Belediyeye ait mobil uygulamaların ve web hizmetlerinin yönetilmesi.
	9.10. CBS, Akıllı Şehircilik ve Şehir Rehberi Hizmetleri	Coğrafi Bilgi Sistemleri (CBS), akıllı şehircilik uygulamaları ve şehir rehberi hizmetlerinin sağlanması.

10. Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları	10.1. İmar Planı Yönetimi	İmar planlarının hazırlanması ve yönetilmesi.
	10.2. Ruhsat Hizmeti Yönetimi	Ruhsat hizmetlerinin verilmesi ve yönetilmesi.
	10.3. Proje Yapım Yönetimi	Şehirdeki projelerin hazırlanması ve uygulanması.
	10.4. Altyapı ve Üstyapı Yönetimi	Altyapı ve üstyapı hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi.
	10.5. Kent Bilgi Sistemi Yönetimi	Kent bilgi sistemi hizmetlerinin sağlanması ve yönetilmesi.
	10.6. Emlak Yönetimi	Belediyeye ait emlakların yönetimi.
11. Sosyal Destek Hizmetleri Yönetimi	11.1. Sosyal Yardım Yönetimi	Sosyal yardım hizmetlerinin sunulması ve yönetilmesi.
	11.2. İstihdam Hizmetleri Yönetimi	İstihdam hizmetlerinin planlanması ve yönetilmesi.
	11.3. Sosyal Uyum ve Göç Yönetimi	Sosyal uyum ve göç hizmetlerinin sağlanması ve yönetilmesi.
	11.4. Cenaze Destekleri	Cenaze desteklerinin sunulması ve yönetilmesi.
12. Kültür, Eğitim ve Sanat Hizmetleri	12.1. Kültür ve Sanat Yönetimi	Kültür ve sanat etkinliklerinin planlanması ve yürütülmesi.
	12.2. Eğitim Faaliyetleri Yönetimi	Eğitim faaliyetlerinin planlanması ve yönetilmesi.
	12.3. Sportif Faaliyetler Yönetimi	Sportif faaliyetlerin düzenlenmesi ve yönetilmesi.
	12.4. Kütüphane Hizmetleri	Kütüphane hizmetlerinin sunulması ve yönetilmesi.
	12.5. Fuar, Organizasyon ve Etkinlik Yönetimi	Fuar, organizasyon ve etkinliklerin planlanması ve yönetilmesi.
13. Kent ve Toplum Düzeni	13.1. Denetim Hizmetleri Yönetimi	Belediye denetim hizmetlerinin yürütülmesi.
	13.2. Ruhsat Hizmetleri Yönetimi	Ruhsat hizmetlerinin verilmesi ve yönetilmesi.
14. Kırsal Kalkınma Hizmetleri	1,Küçük Ölçekli Sulama ile Hayvan İçme Suyu Göletlerinin Oluşturulması	Kırsal alanlarda tarımsal sulama için su kaynaklarının yönetilmesi ve hayvanların içme suyu ihtiyacının karşılanması için göletler oluşturulması.
	2,Tarımsal Sulama Göletlerinin Oluşturulması	Tarım alanlarının sulanmasını sağlamak için su depolama alanları oluşturulması.
	3,Taral Doldurma Tesislerinin Oluşturulması	Toprak yapısının iyileştirilmesi ve verimliliğin artırılması için taral doldurma tesislerinin kurulması.
	4,Tarımsal Sulama Amaçlı Havuzların ve Su Depolarının Oluşturulması	Tarımsal sulama için suyun depolanması ve yönetilmesi için havuzlar ve su depoları oluşturulması.
	5,Biyolojik Mücadele	Zararlı organizmaların kontrol altına alınması için kimyasal olmayan yöntemlerin kullanılması, örneğin doğal düşmanların teşvik edilmesi.
	6,Hayvancılığın Geliştirilmesi	Kırsal alanlarda hayvancılığın geliştirilmesi için çeşitli destekler sağlanması, veteriner hizmetlerin iyileştirilmesi, verimliliği artırmak için modern tekniklerin kullanılması gibi faaliyetler.
	7,Meyve ve Sebzeciliğin Geliştirilmesi	Kırsalda meyve ve sebze üretiminin artırılması için çeşitli destekler sağlanması, modern tarım tekniklerinin yaygınlaştırılması, pazarlama ve dağıtım ağlarının güçlendirilmesi gibi faaliyetler.
	8,Örtü Altı Yetiştiriciliğinin Geliştirilmesi	Seracılık gibi örtü altı yetiştiriciliği faaliyetlerinin desteklenmesi, modern seracılık tekniklerinin kullanımının yaygınlaştırılması.
	9,Çiftçi Eğitimleri Düzenlemek	Kırsal alandaki çiftçilere tarım teknikleri, pazarlama stratejileri, doğal kaynak yönetimi gibi konularda eğitimler düzenlenmesi.
	10,Tahmin ve Erken Uyarı Sistemleri Oluşturmak	Doğal afetler gibi risklerin yönetilmesi için tahmin ve erken uyarı sistemlerinin oluşturulması ve kırsal topluluklara bu konuda eğitim verilmesi.

3.5.2. Hizmet Standartları

Akhisar Belediyesi'nin hizmet standartlarına yönelik sunulan tablo, stratejik plan kapsamında vatandaşlara verilen hizmetlerin sistematik, şeffaf ve hızlı bir şekilde gerçekleştirildiğini göstermektedir. Bu standartların değerlendirilmesi şu temel unsurlar çerçevesinde ele alınmalıdır:

1. Vatandaş Odaklı Hizmetler: Belediyenin sunduğu hizmetler, vatandaşın ihtiyaçlarına doğrudan yanıt vermeye yönelik planlanmıştır. Örneğin, yeni doğan bebek paketinden salon tahsislerine kadar geniş bir hizmet yelpazesi sunulmaktadır. Bu çeşitlilik, belediyenin sosyal hizmetler, kültürel etkinlikler, sağlık ve çevre konularında aktif olduğunu göstermektedir.

2. Belge ve Süre Yönetimi: Hizmetlerin tamamlanma süreleri ve başvuruda istenen belgeler oldukça net bir şekilde tanımlanmıştır. Bu durum, hizmetlerin etkin ve hızlı bir şekilde sunulmasını sağlayarak vatandaş memnuniyetini artırmaktadır. Ayrıca, süre yönetiminin belirgin olması, belediyenin performans ölçümlmeleri ve denetimler açısından önemlidir.
3. Dijitalleşme ve İletişim: Özellikle bilgi işlem ve çözüm merkezleri gibi birimlerde sunulan hizmetler, dijital platformların etkin kullanımını desteklemektedir. E-belediye uygulamaları ve online ödeme seçenekleri gibi hizmetler, vatandaşların belediyeye erişimini kolaylaştırmakta ve dijital dönüşüme uyumu artırmaktadır.
4. Çevre ve Sosyal Sorumluluk: Çevre koruma ve kontrol müdürlüğü tarafından yönetilen atık toplama, cadde ve sokak temizliği gibi faaliyetler, sürdürülebilirlik ve çevreye duyarlı hizmet anlayışının bir göstergesidir. Bu, belediyenin çevresel etkileri azaltma konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır.
5. Yasal Uyumluluk ve Şeffaflık: İmar ve şehircilik müdürlüğü gibi birimlerce sunulan hizmetlerin yasal süreçlere uygunluğu, kamusal hizmetlerde şeffaflık ve hesap verilebilirliği ön plana çıkarmaktadır. Bu, stratejik planın önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir.
- Sonuç olarak, Akhisar Belediyesi'nin sunduğu hizmetler, vatandaş odaklı, çevresel ve sosyal sorumlulukları dikkate alan, dijitalleşmeye uyumlu ve yasal düzenlemelere uygun bir şekilde tasarlanmıştır. Bu hizmetlerin stratejik plan kapsamında sürekli olarak izlenmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, belediyenin uzun vadeli hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Birim bazında hizmet standartlarına ait tablo aşağıda verilmiştir;

Tablo 28: Hizmet Standartları

BİRİM	S.NO	VATANDAŞA SUNULAN HİZMETİN ADI	BAŞVURUDA İSTENELİNEN BELGELER	HİZMETİN TAMAMLANMA SÜRESİ	MÜRACAAT YERİ
"BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ"	1	Salon Tahsisleri	Şahıs ve Firmalardan;Dilekçe,Ücret,Dekont okullardan kaymakamlık ve ilçe milli eğitim müdürlü olur yası	Birgün	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Yeni doğan Bebek Paketi	Doğum Belgesi,İkametgah ve İlçe Nüfus Müdürlüğünden alınan liste	Birgün	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Ses Yayın Cihazı	Resmi Kurum ve Kuruluşlar,Dernekler	Birgün	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Uğur Mumcu Kültür ve Sanat Merkezi açılan kurslar	Kimlik Fotokopisi,Başvuru Formu	Kayıt talepleri aşaması 1 hafta	UĞUR MUMCU KÜLTÜR SANAT MERKEZİ
	5	Etkinlik Talepleri	Dilekçe,Kaymakamlık ve İlçe Emniyet Müdürlüğü İzin Belgesi	15 Gün Kültür Komisyonu kararı	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Haber ve Fotoğraf servisi etkinlik duyuruları		Günlük	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Çözüm Merkezi	Kişisel İletişim bilgileri,gerekliyse şikayet konusunun fotoğraf ve vido kayıtları	15 Gün	BELEDİYE HİZMET BİNASI WHATSAPP İHBAR HATTI,MAIL,BİREBİR 185-153 ŞİKAYET HATLARI,413 5991(101,102,103)NOLU DAHİLİ TELEFON 4441145 NOLU HAT
	8	İlan Servisi	Vefaath ilanları,Kurumlardan gelen tutanak ve ilanlar,iş ve işçi alımları ile ilgili ilanlar,mahallelerde yapılan hayırların anosu birimimizce yapılır.	isteğe göre değişiklik gösterir.	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ ÇÖZÜM MERKEZİ

BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ	1	E-Belediye Uygulamaları Üyelik İşlemleri	Web Sitesinde Bulunan Elektronik Başvuru Formu	1 Saat	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	2	E-Ödeme İşlemleri	Web Sitesinde Bulunan E-Ödeme Formu, Kredi Kartı Banka 3D Secure Aktifliği	İşlem Sırasında	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Web Hizmetleri	Belge İstenmemektedir	1 - 2 Saat	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Ücretsiz WiFi Hizmeti	Belge İstenmeksizin Kullanıcı Mobil No ve Şifre Talebi	5 Dakika	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Güvenlik Kamerası Görüntü Temini	Resmi Yazı İstenmektedir	2 İş Günü	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Talep Şikayet ve Öneri Dilekçeleri	3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda Belirtilen Şartlar Esas Alınır	30 İş Günü	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	7	4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Kapsamında Gelen Başvurular	Kanunda Belirtilen Şartlar Esas Alınır	15 İş Günü	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
	8	CİMER İşçileri Bakanlığı Valilik Makamından Gelen Başvurular	Belge İstenmez Başvuru Esas Alınır	15 İş Günü	BİLGİ İŞLEM MÜDÜRLÜĞÜ
ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ	1	Ambalaj Atıkların Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Bitkisel Atık Yağların Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Atık Pillerin Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Atık Lastiklerin Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Atık Akülerin Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Elektronik Atıkların Toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Evsel atıkların toplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	1 iş günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	8	Cadde ve Sokakların Süpürülmesi	Dilekçe, Telefon E Posta	1 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	9	Eski Konteynerlerin Tamir Edilerek Yenilenmesi	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	10	Resmi Kuruluşlara Plastik Konteyner Verilmesi	Dilekçe, Telefon E Posta	5 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	11	Konteyner Ceplerinin Yapılması	Dilekçe, Telefon E Posta	15 İş Günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	12	Kurban Kesim Yerlerinin Temizliği, Yıkınması, İlaçlanması Ve Dezenfekte Edilmesi	Dilekçe, Telefon E Posta	Yılda 1 sefer	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	13	Pazar Yerlerinin Temizlenmesi	Dilekçe, Telefon E Posta	Haftada 1 sefer	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	14	Konteynerlerin Yıkınması Ve İlaçlanması	Dilekçe, Telefon E Posta	Ayda 1 sefer	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	15	Konteynerlerin Kaldırılması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 iş günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	16	Temizlik Personeli İle İlgili Şikayetler	Dilekçe, Telefon E Posta	3 saat	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ
	17	Cimer ve Bilgi Edinme Taleplerinin Cevaplanması	Dilekçe, Telefon E Posta	5 iş günü	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL MÜDÜRLÜĞÜ

DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	1	Bilgi Edinme Hakkı	Başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini, başvuru sahibi tüzel kişi ise imzası ve yetki belgesini içeren dilekçe. (4982 Sayılı Kanuna istinaden)	15 İş Günü	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Talep ve Şikayet Dilekçelerinin Değerlendirilmesi	Dilekçe sahibinin adı, soyadı ve imzası ile iş veya ikametgah adresi bulunan dilekçe.	2 İş Günü	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Doğrudan Temin Ve İstisna Kapsamında Mal Ve Hizmet Alımlarına İlişkin Teklif Toplama	Tüzel Kişiler İçin; Ticaret Unvanı, Açık Adres, Telefon/Faks/E-Posta Bilgileri Ve Kaşe, Faaliyet Gerçek Kişiler İçin; Ad -Soyad, Açık Adres, Telefon/Faks/E-Posta Bilgileri İle,	4-6 İş Günü	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Doğrudan Temin Ve İstisna Kapsamında Mal Ve Hizmet Alımlarına İlişkin Teklif Mektubu Ve Eki	Tüzel Kişiler İçin; Ticaret Unvanı, Açık Adres, Telefon/Faks/E-Posta Bilgileri Ve Kaşe, Faaliyet Gerçek Kişiler İçin; Ad -Soyad, Açık Adres, Telefon/Faks/E-Posta Bilgileri İle,	30 Dakika	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Doğrudan Temin Ve İstisna Kapsamında Mal Ve Hizmet Alımlarına İlişkin Bilgi Verme	E-Posta, Faks Ve Dilekçe İle, Ya Da Telefon Aracılığı İle Sözlü Müracaat.	15 Dakika	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Doğrudan Temin Ve İstisna Kapsamında Mal Ve Hizmet Alımlarına İlişkin İtiraz Değerlendirme	E-Posta, Faks Ve Dilekçe İle,	15 Gün	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Demirbaş, Sarf Malzeme Ve Hizmet Alımı Ödemelerinin Mali Hizmetler Müdürlüğü'ne	Banka Hesap Numarası, Fatura,	3 İş Günü	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	8	4734 S.K. Kapsamındaki İhaleler	4734 S.K. Ve münferiden düzenlenen şartnamelerde belirtilen belgeler	4734 S.K. Ve İkincil Mevzuatta belirlenen yasal süreler	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	9	Diğer Kamu Kurumları, Kamu Yararı Kapsamında Faaliyet Gösteren Derneklere Malzeme Yardımı	Talep Evrakı Kurum Olur Yazısı	15 Gün	DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ	1	Kamulaştırma	Dilekçe, tapu, veraset ilamı, plan örneği, hisseli ise tüm hissedarların imzalı başvurusu	Uzlaşma sağlandığı takdirde yaklaşık 1 ay uzlaşma sağlanmadığı takdirde mahkeme sonuçlandıktan sonra 15 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Hisse Satışı	Dilekçe, tapu sureti, hisseli ise tüm hissedarların imzalı başvurusu ve plan örneği(Mülkiyet sahibinin vefatı halinde veraset ilamı ve mirasçılarının imzalı dilekçeleri) Belediye Meclis/Encümen kararı, Belediye hissesi için vatandaşın ödeme yapması	15-30 gün,	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	3	İşgaller	Dilekçe ile ya da telefonla başvuru (Mülkiyeti Belediyeye ait olan taşınmazların işgal edilmelerinin önlemek için gerekli tedbirleri almak, gerekli inceleme ve araştırma yaparak işgali yapan vatandaşlara tebligat yapmak, verilen kanuni süre sonunda, işgal kaldırılıp kaldırılmadığını kontrol etmek kaldırılmayanlar hakkında dosyayı hukuk işlerine aktarmak.)	İşgal kaldırılması halinde yaklaşık 20 gün, kaldırılmaması halinde mahkeme sonuçlanınca işgalin kaldırılması sağlanır.	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Satış ve kiralama için ihaleye verme işlemleri	Meclis/Belediye Encümeni kararı Belediyeden alınmış ihale şartnamesinde yazılı olan başvuru evrakları	30 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Kamu hizmeti için tahsis talebi	Mülkiyeti hazineye ait kamu hizmetlerine ayrılmış yerlerin ihtiyaç halinde Belediyeye tahsis işlemlerini yapmak,	3 ay	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ

6	Satış	Yol fazlası olup imar planına göre ihdasen bitişik, parsel ile tevhit edilmesi gereken kesimlerin, müstakil olup ancak uygulama imar planı gereği müstakil tek başına inşaat yapmaya müsait olmayan parselleri (şüyu kayd bulunan belediye taşınmazlarını) bitişikindeki taşınmaz mal sahiplerine, 3194 Sayılı İmar Yasası'nın 17.maddesine göre, satılması zorunlu olan parsellerin satış bedellerine ilişkin Değer Tespit Komisyonu Raporunun oluşumu için gerekli işlemleri yapmak, düzenlenen raporu Meclise/Belediye Encümenine sunmak, verilen karar doğrultusunda gerekli işlemleri yapmak,	15-30 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
7	Hibe	Belediyeye hibe edilen, devir edilen taşınmazların tapuda devir işlemlerini, Belediye adına tescil işlemlerinin yapılmasını sağlamak.	30 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
8	Tahsis, Satış,Devir	Resmi kurumlara arsa ve bina tahsisi, satışı, belediye şirketlerine tahsisi, kurumlar arası takas - trampa, belediyenin başka kurumlardan arsa / bina tahsis talebi, 5393 sayılı belediye kanunu 75.d maddesine göre taşınmaz mal devri, 4734 sayılı kanuna gör doğrudan temin yoluyla taşınmaz satın alınması, Belediyenin ken birimine yer tahsis edilmesi, belediyeye ait arsa ve Binaların aynı sermaye artırımını ile Belediye şirketlerine devredilmesi, çeşitli yazışmalar (Vatandaşın gelen Dilekçeler, Bilgi yazıları, Kurumlardan gelen yazışmalar), ilk kademe belediyelerinin taşınmaz mallarla ilgili Meclis kararı onayları,	4 ay	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
9	İş Koordinasyon	Belediye Başkanlığınca imzalanan Protokol veya İdari Sözleşmelerde yer alan koşulların yerine getirilmesi konusunda ilgili belediye birimleri ile koordinasyonu ve iş takibini sağlamak.	10 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	Kiralama	*Nüfus cüzdan fotokopisi *Tebliğat için yazılı adres göstermesi *Akhisar Belediyesi Mali Hizmetler Müdürlüğünden alınmış borcu yoktur yazısının aslı *Bu ihaleye katılacak olanların şirket olması halinde, şirketi temsil etme yetkisi ve yetkilinin noter tasdikli imza sirküsü *Bir başkası adına iştirak edeceklerin noter tasdikli vekaletnameleri *Geçici teminatını yatırdığına dair makbuz		EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	İhaleye			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	girebilme			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
10	İşlemleri (2886 sayılı		İhale karar tebliğinden itibaren 15 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	Devlet İhale			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	Kanununa			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	göre)			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	Kiralama ihale			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
11	safhasından sonra geçici teminat iade	*Sözleşme imzalanmış olması *İlgili su, elektrik, aboneliklerini üzerine almış olması	Şahsen başvuru yapılmaktadır. 1 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	işlemleri			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	Kiralama Devir	*Devir eden-devir alan matbu dilekçe		EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	İşlemleri (2886	*Devir eden-devir alan Akhisar Belediyesi Mali Hizmetler		EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
12	Sayıli Devlet İhale Kanununun	Müdürlüğünden alınmış borcu yoktur belgeleri *Devir edenin ilgili yer ile ilgili varsa;	Dilekçe Tarihinden itibaren 7 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ

		66. Maddesine	*Elektirik, su, doğalgaz borcu bulunmadığına dair belge		EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
		Göre)			EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
	13	Kiralama Kesin Teminat İade İşlemleri	*Devir edenin teminatının iadesi; *Devir alanın sözleşme imzalaması *Devir alanın ilgili abonelikleri üzerine alması *Kira süresi sonu teminatının iadesi; *Sözleşme süresi sonunda müstecirin ilgili aboneliklerinin kapanması ile ilgili belgelerin ibrazı	Şahsen başvuru yapılmaktadır. 3 gün	EMLAK VE İSTİMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	1	Kaplama talebi	AYKOME/Adres	Malzeme temini sonrası 1 hafta-1 ay	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Tamirat talebi	Dilekçe	Malzeme temini sonrası 1 hafta-1 ay	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Tehlikeli bina/ metruk bina yıkımı	Dilekçe, tapu bilgisi	Yasal süreçlerin tamamlanması sonrası 1- 2 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Kazı ve çalışma ruhsatı	Keşif fişi/elektrik bağlantı görüşü	Başvuru yapıldıktan hemen sonra	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	5	İmar yol açımı	Dilekçe/tapu bilgisi/ruhsat	Yasal süreçlerin tamamlanması sonrası 1- 2 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Yapım işleri (ihale ile yapılan işler)	Birim içinde hazırlanan teknik şartname, yaklaşık maliyet ve projeler	İşin kapasitesine göre belirlenmektedir.	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Yapım işleri (İdare ile yapılan işler)	Üst yapı ve olur yazısı	İşin kapasitesine göre belirlenmektedir.	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	8	Kaçak yapı yıkımı	Encümen kararı /üst yazı	Yasal süreçlerin tamamlanması sonrası 1- 2 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	9	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü/ Teknik destek	Encümen kararı /üst yazı	1 - 3 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	10	Emlak ve İstimlak Müdürlüğü/teknik destek	Encümen kararı /üst yazı/tapu bilgisi/ruhsat	Yasal süreçlerin tamamlanması sonrası 1-3 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	11	Park ve Bahçeler Müdürlüğü / Teknik destek / İmalat	Proje /üst yazı	İşin kapasitesine göre belirlenmektedir	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	12	Tesisler Müdürlüğü / Teknik destek / İmalat	Üst yazı	Talep edilen konuya göre değişmektedir.	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	13	Kırsal Hizmetler Müdürlüğü / Teknik destek	Üst yazı	Talep edilen konuya göre değişmektedir.	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	14	Kamu kurumlarından gelen talepler	Dilekçe	İşin çeşitliliğine göre belirlenmektedir	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	15	Anons sistemleri	Dilekçe	Malzeme temini sonrası 1- 2 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	16	Park bahçe meydan aydınlatmaları	Dilekçe	1-2 hafta	FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	1	Belediyenin açmış olduğu davaları yürütmek	1-Dava dilekçesi 2-Davaya ilişkin bilgi ve belgeler 3-Dava sonuçlarını bildirir tebligatlar ve yazışmalar	Yasal süresi içerisinde	HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Belediyeye karşı açılmış davaları yürütmek	1-Dava dilekçesi 2-Davaya ilişkin bilgi ve belgeler 3-Dava sonuçlarını bildirir tebligatlar ve yazışmalar	Yasal süresi içerisinde	HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	İcra takiplerini yürütmek	1-İcra takip talebi 2-Ödeme emri	Yasal süresi içerisinde	HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Hizmet birimlerinin daha hızlı ve etkin hizmet verebilmesi için hukuki görüş vermek	1-Hukuki görüş talebi 2-Hukuki görüş	Yasal süresi içerisinde	HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ

İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ	1	İmar Durumu Çıkarılması	Dilekçe, Tapu ve Aplikasyon	2-3 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Yapı Ruhsatı Düzenlenmesi	Başvuru Dilekçesi, Numarataj Belgesi, Takyidatlı Tapu Kayıt Örneği, İmar Durum Belgesi, Kanalizasyon Yazısı, EKB Ön Hesap Sonuç Formu, İçme Suyu Görüş Yazısı, Mimari Proje Müellif Taahhütnamesi, Statik Proje Müellif Taahhütnamesi, Geoteknik Proje Müellif Taahhütnamesi, Elektrik Proje Müellif Taahhütnamesi, Tesisat Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeoloji Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeofizik Müellif Taahhütnamesi, Müteahhit Belgeleri, Şantiye Şefi Belgeleri, Yapı Denetim Kuruluşu Belgeleri, Harita TUS Dosyası, Projeler, Statik Proje Dosyaları	30 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Yapı Kullanma Ruhsatı Düzenlenmesi	Kimlik Fotokopisi, Tabu Fotokopisi, Belediye Gelir Müdürlüğü Borcu Yoktur Belgesi, Fenni Mesul Raporu, Yapı Aplikasyon Proje evrakı, Vaziyet Planı, Bağımsız Bölüm Planı, Enerji Kimlik Belgesi, Binaya Ait Fotoğraf, Maski'den İçme Suyu ve Kanalizasyon Bağlantı Yazısı, Maski'den Numarataj Belgesi, Sığınak Raporu, Asansör Tescil Belgesi, Yapı Denetim İş Bitirme Dosyası, Onaylı Mimari Proje	7 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Temel Üstü Kontrolünün Yapılması	İstikamet Raporu, Temel Üstü Raporu, Tip 2, Tip 3 Sözleşme, Mimari Proje, Yapı Ruhsatı	5 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Tevhid-İfraz- Yola Terk İşlemlerinin Yapılması	Tescil Bildirimi, Tip 1 Sözleşme, Tapu, İmar Durumu, Kadastro Durumu, Durum Haritası, Röleve Ölçü Krokisi, Koordine Özet, Hesaplar, Encümen Kararı	30 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Statik Proje Onay Süreci	Başvuru Dilekçesi, Numarataj Belgesi, Takyidatlı Tapu Kayıt Örneği, İmar Durum Belgesi, Kanalizasyon Yazısı, EKB Ön Hesap Sonuç Formu, İçme Suyu Görüş Yazısı, Mimari Proje Müellif Taahhütnamesi, Statik Proje Müellif Taahhütnamesi, Geoteknik Proje Müellif Taahhütnamesi, Elektrik Proje Müellif Taahhütnamesi, Tesisat Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeoloji Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeofizik Müellif Taahhütnamesi, Müteahhit Belgeleri, Şantiye Şefi Belgeleri, Yapı Denetim Kuruluşu Belgeleri, Harita TUS Dosyası, Projeler, Statik Proje Dosyaları	1-2 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Mekanik Proje Onay Süreci	Başvuru Dilekçesi, Numarataj Belgesi, Takyidatlı Tapu Kayıt Örneği, İmar Durum Belgesi, Kanalizasyon Yazısı, EKB Ön Hesap Sonuç Formu, İçme Suyu Görüş Yazısı, Mimari Proje Müellif Taahhütnamesi, Statik Proje Müellif Taahhütnamesi, Geoteknik Proje Müellif Taahhütnamesi, Elektrik Proje Müellif Taahhütnamesi, Tesisat Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeoloji Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeofizik Müellif Taahhütnamesi, Müteahhit Belgeleri, Şantiye Şefi Belgeleri, Yapı Denetim Kuruluşu Belgeleri, Harita TUS Dosyası, Projeler, Statik Proje Dosyaları	1-2 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	8	Elektrik Proje Onay Süreci	Başvuru Dilekçesi, Numarataj Belgesi, Takyidatlı Tapu Kayıt Örneği, İmar Durum Belgesi, Kanalizasyon Yazısı, EKB Ön Hesap Sonuç Formu, İçme Suyu Görüş Yazısı, Mimari Proje Müellif Taahhütnamesi, Statik Proje Müellif Taahhütnamesi, Geoteknik Proje Müellif Taahhütnamesi, Elektrik Proje Müellif Taahhütnamesi, Tesisat Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeoloji Proje Müellif Taahhütnamesi, Jeofizik Müellif Taahhütnamesi, Müteahhit Belgeleri, Şantiye Şefi Belgeleri, Yapı Denetim Kuruluşu Belgeleri, Harita TUS Dosyası, Projeler, Statik Proje Dosyaları	1-2 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ

9	Mimari Proje	Onaylı Mimari Proje, Dilekçe, Ruhsat, Tadilat Projesi	2-3 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
	Tadilat Projesi Onaylanması (Basit Tadilat)			İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
10	İmar Planı Ve Değişikliklerinin Hazırlanması Ve Meclise Sunulması	Dilekçe, Tapu, Aplikasyon, İmza Sirküsü, Vekaletname, Muvaffakatname, Mülkiyet Paftası, Müellif Belgeleri, Plan Değişikliği Öneri Paftaları ve Açıklama Raporu, Jeolojik Etüt Raporu, Mevcut Uygulamalı İmar Planı, Kurum Görüşleri, Fotoğraf Paftası, CD	6 Ay- 1 Yıl	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
11	İzmir- Manisa Bölgesi 1/10000 Ölçekli Çevre Düzeni Plan Hükümlerine Göre Yapı İzni İçin Görüşlerin Toplanması	Başvuru Dilekçesi, Kimlik Fotokopisi, Güncel Tapu Fotokopisi, Hisseli İşe Hissedarların Noter Onaylı Muvafakatname, İmar Durumu, 1/100000 Ölçekli İzmir-Manisa Planlama Bölgesi Çevre Düzeni Planı Kullanım Kararı, 1/25000 Ölçekli Haritada, Haritaların ITRF ve ED 50 3 derecelik Koordinat Listesi, Vaziyet Planı, Kapasite Raporu, ÇKS Belgesi, Parselde Mevcut Yapı Var İşe Ruhsatları, Güncel Tarihli Fotoğraflar, CD	3-6 Ay	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
12	Bina Tespit Ve Değerlendirme Çalışmaları	Aplikasyon, Muhtar Yazısı, Dilekçe	7 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
13	Kat İrtifakı Ve Mülkiyet Projesi Onay Süreci	Dilekçe, İmar Durumu, Tapu Vekalet, Yapı Ruhsatı, Mimari Proje	1 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
14	Zemin Etüt Raporu Onay Süreci	Dilekçe, Rapor, Mimari Proje, Statik Proje	1 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
15	Şikayet Dilekçe İşlemleri	Dilekçe, Mimari Proje, Aplikasyon	3-30 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
16	Hakediş Evrak İşlemleri	Dilekçe, Yapı Denetim Hizmet Bedeline Ait Hakediş Raporu, Yapı Denetim Hizmet Bedeli Makbuzu, Yapı Denetim Hizmet Bedeline Ait Fatura, Güncel Yıbf, Personel Bildirgesi, Hakediş Esas Seviye Tespit Tutanağı, Seviye Gösterir Fotoğraf,	1-2 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
17	Yapı Denetim Seviye İşlemleri	Hakediş Esas Seviye Tespit Tutanağı	1 İş Günü	İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ
1	Naklen Atanma Talebi(Gelen)	Dilekçe,Hizmet Belgesi	15 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
2	Naklen Atanma Talebi(Giden)	Kurum Yazısı	15 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
3	Açıktan Atanma Talebi	Dilekçe	15 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
4	Staj Talebi (Lise/Üniversite)	Dilekçe,Kimlik Fotokopisi,Öğrenim Belgesi,Staj Sözleşmesi	5 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
5	Hizmet Belgesi Talebi	Dilekçe	1 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
6	Yeşil Pasaport Talebi	Dilekçe	2 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
7	Memur Emeklilik Talebi	Dilekçe,Fotoğraf	3 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
8	İşçi Emeklilik Talebi	Dilekçe,SGK Emekli Yazısı,Müdürlük Yazısı	5 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
9	Personelin Diğer Talepleri	Dilekçe,Müdürlük Üst Yazısı	3 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
10	Şikayet,İstek ve Bilgi Edinme Dilekçeleri	Dilekçe	15 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
11	Kamu Kurumlarından Gelen Yazılar	Kurum Yazısı	3 İş Günü	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

ÇÖZÜM MERKEZİ	1	Yol Kaplama Talebi	AYKOME/ Adres / Dilekçe	Malzeme Temini Sonrası 1 Hafta - 1 Ay	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	2	Yol Tamirat Yapımı	Dilekçe	Malzeme Temini Sonrası 1 Hafta – 1 Ay	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	3	Tehlikeli Bina / Metruk Bina Yıkımı	Adres, Tapu Bilgileri ve Dilekçe	Yasal Süreçlerin Tamamlanması Sonrası 1 - 2 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	4	İmar ve Kadastroal Yol Açılması	Tapu Bilgileri, Ruhsat ve Dilekçe	Yasal Süreçlerin Tamamlanması Sonrası 1-2 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	5	Yapım İşleri (ihale İle Yapılan İşler)	Birim İçinde Hazırlanan Teknik Şartname, Yaklaşık Maliyetler ve Projeler	İşin Kapasitesine Göre Belirlenmektedir	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	6	Kaçak Yapı Yıkımı	Encümen Kararı / Üst Yazı	Yasal Süreçlerin Tamamlanması Sonrası 1 - 3 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	7	Sosyal Yardımlaşma (Teknik ve Lojistik Destek)	Encümen Kararı / Üst Yazı	1 - 3 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ
	8	Emlak İstimlak Müdürlüğü	Encümen Kararı / Üst Yazı / Tapu Bilgileri / Ruhsat	Yasal Süreçlerin Tamamlanması Sonrası 1 - 3 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ
	9	Park ve Bahçeler Müdürlüğü İmalat Desteği	Proje / Üst Yazı	1 – 2 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ
	10	Tesisler Müdürlüğü İmalat Desteği	Proje / Üst Yazı	1 – 2 Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ
	11	Kamu Kurumlarından Gelen Talepler	Üst Yazı / Dilekçe	İşin Çeşitliliğine Göre Belirlenmektedir.	ÇÖZÜM MERKEZİ
	12	Arazi (Kadastroal) Yollarının Bakım ve Onarım Talepleri	Dilekçe	Arazi Yolları İş Programı Dışındaki Talepler 1 Hafta – 1 Ay	ÇÖZÜM MERKEZİ / KIRSAL HİZM. MÜD.
	13	Anons Sistemleri	Dilekçe	Malzeme Temini Sonrası 1 – Hafta	ÇÖZÜM MERKEZİ
	14	Tesislerin Bakımı	Üst Yazı / Dilekçe	İşin Çeşitliliğine Göre Belirlenmektedir.	KIRSAL HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ
KÜLTÜR VE	1	KAMU KURUMLARINDAN GELEN YAZILAR	KURUM YAZISI	3 - 7 İŞ GÜNÜ	KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER MÜDÜRLÜĞÜ
	2	KİTAP BASIMI	PROTOKOL	2 AY	KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER MÜDÜRLÜĞÜ
	3	ARKEOLOJİK NBULUNTULARIN MÜZEYE TAŞINMASI	KURUM YAZISI VEYA İHBAR	5 GÜN	KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER MÜDÜRLÜĞÜ
MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ		Sicil Açma ve Güncelleme	1. T.C. Kimlik Numarası 2. Adres ve Telefon Bilgileri	1-3 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ SİCİL SERVİSİ
	2	Emlak Vergisi Bildirimi (Bina - Arsa)	1. Bildirim Formu 2. Tapu Fotokopisi 3. T.C. Kimlik Numarası 4. Tüzel Kişiler İçin Vergi Levhası Fotokopisi 5. Vekâletname (Vekil ise) 6. Veraset İlamı (Malikin Ölümü halinde)	3-15 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
	3	Emlak Rayiç Değeri - Borcu Yoktur Yazısı	1. Tapu Fotokopisi 2. T.C. Kimlik Numarası	2 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
	4	Çevre Temizlik Vergisi Bildirimi	1. Bildirim Formu 2. Vergi Levhası Fotokopisi 3. Kira Kontratı (Kira ise) 4. Vekaletname (Vekil ise)	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ GELİR SERVİSİ
	5	İlan ve Reklam Vergisi Beyanı (Broşür, Afiş, Bez ilan vs.)	1. Beyanname Formu 2. Fatura (Yeni Tabelalar için) 3. T.C. Kimlik Numarası 4. Vekaletname (Vekil ise)	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ GELİR SERVİSİ
	6	Genel Tahakkuk İşlemleri	1. Belediyenin İlgili Biriminden Alınan Tahakkuk Evrakı	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ GELİR SERVİSİ

7	Eğlence Vergisi Beyanı	1. Beyanname Formu 2. Vekâletname (vekil ise) 3. T.C. Kimlik Numarası 4. Vergi Levhası Fotokopisi 5. Kira Kontratı (Kiracı ise)	5-15 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ GELİR SERVİSİ
8	Ödemeler (Hakediş Dosyaları)	1. T.C. Kimlik Numarası 2. Vekaletname (vekil ise) 3. Banka Hesap Numarası 4. Vergi Borcu Yoktur Yazısı 5. SGK Borcu Yoktur Yazısı	1-5 İş Günü	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ MUHASEBE SERVİSİ
9	Avukatlık Ücreti Ödemeleri	1. Vekaletname aslı ve avukat tarafından aslı gibidir onaylı vekaletname 2- Kimlik belgesi (T.C. numaralı Kimlik, Evlenme Cüzdanı, Pasaport veya Ehliyet) 3- Serbest meslek makbuzu	5-10 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ MUHASEBE SERVİSİ
10	Bütçe Emaneti (Nakit Yetersizliğinden dolayı bilahare ödenmek üzere emanete alınan hakediş ödemeleri)	1. T.C. Kimlik Fotokopisi 2. Tüzel kişilerden; imza sirküleri aslı ve fotokopisi, 3- Vekile yapılacak ödemelerde vekilin alacaklı adına takibe yetkili olduğuna ilişkin noter tasdikli vekaletname aslı ve fotokopisi, (fotokopi aslı ile beraber getirilecek, aslı görüldükten sonra fotokopisi onaylanarak alınacaktır.) Kimlik belgeleri vekalet verilen kişinin; üzerinde T.C. kimlik numarası yazılı Nüfus Cüzdanı, Pasaport, Ehliyet veya Evlenme Cüzdanı gibi kimlik belgesi 4- Banka havalesi için banka hesap numaralarını belirten imzalı dilekçe 5- Vergi ve S.G.K. borcunun olmadığına dair belge aslı	5-10 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ MUHASEBE SERVİSİ
11	Tahsilat İşlemleri (Kredi Kartı-Nakit)	1. T.C. Kimlik Numarası veya Mükellef Sicil No	1-2 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ TAHSİLAT SERVİSİ
12	İnternet ile Borç Ödeme	1. T.C. Kimlik Numarası veya Mükellef Sicil No 2. Şifre, Kredi Kartı Bilgileri	3-5 Dakika	BELEDİYE WEB SİTESİ
13	Düzeltilme ve İade İşlemleri	1. T.C. Kimlik Numarası 2. Dilekçe 3. Tahsilat Makbuzu Asılları	1-5 İş Günü	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ TAHSİLAT-MUHASEBE SERVİSİ
14	Borç Ekstresi Dökümü	1. T.C. Kimlik Numarası veya Mükellef Sicil No	2-4 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ TAHSİLAT SERVİSİ
15	Gayrimenkul Kaydı Sorgulama	1. T.C. Kimlik Numarası veya Mükellef Sicil No	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
16	Geçici Teminat İadesi	1. T.C. Kimlik Numarası 2. İlgili Birim Yazısı 3. Makbuzun Aslı (Teminat nakit yatırılmış ise) 4. Vekaletname, İmza Sirküleri, Kaşe (Kurum-şirket ise) 5. Banka Hesap Numarası	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ MUHASEBE SERVİSİ
17	Vezne Tahsilat İşlemleri	1. T.C. Kimlik Numarası-Mükellef Sicil Numarası	1-2 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ TAHSİLAT SERVİSİ
18	Beyan veya bildirimler ile ilgili Kapanış, Nakil ve benzeri talepler ile ilgili hizmetler.	1. Dilekçe 2. Beyan veya bildirim 3. Maliye kapanış belgesi.	5-10 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
19	Ceza İndirim Talebi	1. Dilekçe	2-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
20	Emeklilere ait Emlak Vergisi indirim talebi	1. İndirim talep Formu 2. Emekli olduğuna dair belge	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
21	Hiçbir geliri olmayanların Emlak Vergisi indirim talebi	1. İndirim talep Formu	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
22	Şehitlerin Dul ve Yetimlerine ve Gazilere Ait emlak vergisi indirim talebi	1. Talep Formu 2. Şehadet Belgesi	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
23	Özürlülere Ait İndirimli Bina Vergisi Hk.	1. İndirim Formu 2. Sağlık Kurulu Raporu	3-5 Dakika	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ
24	Şikâyet- İstek ve Bilgi Edinme Talepleri	1. Dilekçe 2. e-Mail	1-3 Gün	MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ EMLAK SERVİSİ

Belge	1	Muhtar Talepleri	Dilekçe	15 İş Günü	MUHTARLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Muhtar Sözlü Talepleri		10 İş Günü	MUHTARLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
ÖZEL KALEM	1	Başkanlık yazışmalarının yapılması ve dilekçeler	1-Adı Soyadı ve imzası 2-İkamet Adresi 3-Telefon No	15 gün	ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Günlük telefon görüşmeleri ve randevu talepleri	1-Adı Soyadı 2-Telefon No 3-Görüşülecek Konu ; Taleplerine Göre; 1-Belediye Başkanımızla görüştürme 2-Konusuna göre ilgili Müdürlüğe yönlendirme	Günlük	ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Vatandaş talepleri, şikayet ve öneriler	Vatandaşlarımızdan gelen Belediyemizle ilgili her türlü istek, şikayet ve talebin karşılanması	Günlük	ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ
PARK VE BAHÇELER	1	Park Düzenlenmesi	Dilekçe	30 Gün İçinde	PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ/ÇÖZÜM MERKEZİ
	2	Ağaç Budanması	Dilekçe	1-2 Gün İçinde	PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ/ÇÖZÜM MERKEZİ
	3	Çiçek Dikimi	Dilekçe	3-4 Gün İçinde	PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ/ÇÖZÜM MERKEZİ
	4	Oyun Grupları Tamirâtı	Dilekçe	1-2 Gün İçinde	PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ/ÇÖZÜM MERKEZİ
	5	Park Bahçe ve Meydanların Aydınlatmaları	Dilekçe	1-2 Hafta İçinde	PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ/ÇÖZÜM MERKEZİ
SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	1	Sihhi müessese işyeri açma ve çalışma ruhsatı	Başvuru formu - borcu yoktur yazısı, tapu fotokopisi - yapı kullanma izin belgesi - numarataj belgesi - oda kayıt belgesi ve sicil tasdiknamesi - yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporu - karayolu trafik güvenliği gerektiren işyeri ise gerekli izin	Evrakların teslim alındığı gün	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Umuma açık istirahat ve eğlence yeri işyeri açma ve çalışma ruhsatı	Sihhi müesselerde istenenlere ilaveten, mesafe krokisi (imar işleri müdürlüğünden onaylı) - üst kat meskenlerin mal sahiplerinden muvaffakatname - bulaşıcı hastalığı olmadığına dair resmi sağlık kurumundan alınacak sağlık raporu - ikametgah belgesi ve sabıka kaydı -bir adet vesikalık fotoğraf (mesafe krokisi uygunluğu ve muvaffakatname uygun olmayan işyerleri ruhsatlandırılmaz, dolayısıyla ilk aranan şartlardır.)	Evrakların teslim alındığı bir ay içerisinde	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Gayri Sihhi Müessese (GSM) işyeri açma ruhsatı	Sihhi müesseselerde istenenlere ilaveten, imar yönünden uygundur yazısı - üst kat meskenlerin mal sahiplerinden muvaffakatname - kapasite raporu, çevre izni ve sanayi sicil kayıt belgesi (gerektiren yerlerden) (imar yönünden uygun görülmeyen işyerleri ruhsatlandırılmaz)	Evrakların teslim alındığı 5 gün içerisinde	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Mesul müdür belgesi(umuma açık yerler için)	İşyerinin ruhsat sahibinin ve mesul müdür olacak şahısların karşılıklı tarafımıza dilekçeleri, noterden ruhsat sahibinin görevlendirme, yetki verme vekaletnamesi	Evrakların teslim alındığı gün	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Ürün ilavesi (GSM ruhsatlarında)	İşyeri açma ve çalışma ruhsatı aslı, oda kayıt belgesi, sicil tasdiknamesi ve kapasite raporunda ilave edilmesi istenilen faaliyet konusu ürünlerin ekletilmesi, çevre izni ve itfaiye raporu (gerektiren yerlerden)	Evrakların teslim alındığı gün	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Belge yenileme - güncelleme - zayıından	Adres güncellemesi, isim değişikliği, deforme olan ruhsatlar vb. için talep dilekçesi ve eski ruhsat, kayıp yayii ise yerel gazeteye hükümsüzdür ilanı ve tarafımıza talep dilekçesi	Evrakların teslim alındığı gün	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Hasta nakil ambulansı	Yok	Ambulansımızın uygunluğu doğrultusunda talep	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
				edilen gün ve saatte	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	8	Basıboş sokak hayvanları yakalama ve barınağa teslim	Yok	Vatandaşlarımızdan gelen basıboş küpesiz köpek, yaralı kedi köpek bildirimleri	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ

	9	Barınaktan köpek sahiplendirilmesi	16 yaşından büyük olduğunu gösterir belge	Talep yapıldığı gün içerisinde	SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	1	Medikal Ürün Alımları ve Tamiri (Tekerlekli Sandalye, Hasta Yatağı, Akü vb.)	Engelli Raporu Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi	15 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Bakkal Kart	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Varsa Özel Durum Bildirir Evrakı (Engelli Raporu, Vesayet, Mahkeme Kararı vb.)	20 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Aşevi	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Varsa Özel Durum Bildirir Evrakı (Engelli Raporu, Vesayet, Mahkeme Kararı vb.)	7 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Cenaze Yemeği Hizmeti	-	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	5	İnşaat Malzemesi Yardımı	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Tapu	15 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	6	Hasta Nakil Hizmeti	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Sağlık Raporu	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	7	Glütensiz Ekmek Yardımı	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Sağlık Raporu	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	8	Evde Temizlik Hizmeti	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Varsa Özel Durum Bildirir Evrakı (Engelli Raporu, Vesayet, Mahkeme Kararı vb.)	7 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	9	Süt Kuzusu Projesi	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi İkametgâh Belgesi	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	10	Asker Ailesi Yardımı	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Nüfus Kayıt Örneği Askerlik Belgesi	30 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	11	Gündüz Çocuk Bakımevi	Başvuru Dilekçesi Kimlik Fotokopisi Ebeveynler Maaş Bordrosu	15 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	12	Kadın ve Aile Danışma Merkezi	Kimlik Fotokopisi	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	13	Sağlıklı Yaşam Danışma Merkezi	Kimlik Fotokopisi	1 Gün	SOSYAL YARDIM İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
SPOR İŞLERİ	1	Amatör Spor Kulüplerine Tesis, Nakdi ve Malzeme Yardımı	1.Başvuru Dilekçesi 2.Kulüp Bilgi Formu 3.Amatör Spor Kulübü Olduğuna Dair Belge	1-20 GÜN	SPOR İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Spor İşleri Müdürlüğüne gelen resmi yazılar	1.Yazılı dilekçe Veya elektronik ortamdan gelen başvurular	15 GÜN	SPOR İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Spor Okullarına Kayıt	1.Başvuru Formu (kayıt yaptıracak kişinin bilgileri, velisinin izninin olduğuna dair imza)	1 GÜN	SPOR İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
TESİSLER	1	Belediye Hizmetlerinin Vatandaşa Sunulması	1-Dilekçe 2-Kimlik Fotokopisi 3-Hizmetin Türüne Göre Gerekli Evraklar	Hizmetin Türüne Göre Değişiklik Göstermektedir.	TESİSLER MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Müdürlüğümüz Sorumluluğunda Bulunan Halkın Müsterek Kullandığı Alanların Bakım ve Onarımları	1-Dilekçe 2-E-Mail	3 Ay	TESİSLER MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Dernek, Birlik, Kurum, Kuruluş vb. Bakım ve Onarımları	1-Dilekçe 2-E-Mail	6 Ay	TESİSLER MÜDÜRLÜĞÜ
YAZI İŞLERİ	1	Gelen Evrak	Dilekçe- Resmi Evraklar	15 Dakika	YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Giden Evrak	Müdürlük Cevapları-Resmi Evraklar	15 Dakika	YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Bilgi Edinme Hakkı Başvurusu	Dilekçe-Gelen Resmi Evraklar	30 Gün	YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) Başvuruları	Başvuru Dilekçesi (https://www.cimer.gov.tr/)	Yasal Süresi İçerisinde	YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ

	5	Nikah İşlemleri	1- Nüfus Cüzdanı/Kimlik Kartı fotokopileri 2-6 adet vesikalık fotoğraf (biyometrik olmayacak) 3- Aile hekimliğinden resimli evlenme sağlık raporları 4- Yabancı Uyrukluların üç seçenektan birini yapmaları yeterlidir. a-Doğum ve Bekarlık Belgesini ülkelerinden getirip (Türkiye'deki konsoloslukları veya konsoloslüğün bulunduğu ildeki valilikten onay yaptırarak) Noterde yeminli tercüman tarafından Türkçeye çeviri yaptırılacaktır. b-Doğum ve Bekarlık Belgesini ülkelerinden Apostil yaptırıp getirmeleri halinde sadece noterde yeminli tercüman tarafından Türkçeye çeviri yaptırılmaları yeterlidir. c-Ülkelerinden çok dilli evlilik ehliyet belgesi ve Formul A getirmeleri yeterlidir.	Evraklar hazırlandıktan sonra kurumun müsaitlik durumu ve çiftlerin istekleri doğrultusunda nikah günü ve saati belirlenir.	YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ	1	Vatandaşın Şikayet Sorunları	Yazılı Dilekçe, Çözüm Masasına Sistem üzerinden Gelen Şikayet Talebi	30 GÜN	ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ
	2	Vatandaşın CİMER / VİMER Başvurusu	Kaymakamlık Yazı İşleri ve Akhisar Belediyesi Yazı İşleri Müdürlüğü sistem üzerinden Başvurular	30 GÜN	ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ
	3	Yolda Kalmış Muhtaç Vatandaşlarımıza Konaklama Tahsisi Etmek	Telefon Veya Sözlü Talep Üzerine	30/60 Dk.	ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ
	4	Arızalı Engelli Araçların Anlaşmalı Tamirciye Bırakılması, Yapıldıktan sonra Tekrar Teslim Edilmesi	Telefon Veya Sözlü Talep Üzerine	30/60 Dk.	ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ
	5	Semt Pazarları Yer Talebi Müracaatı	Başvuru Dilekçesi Bağlı Olduğu Oda Kaydı/ÇKS Belgesi Fotoğraf	Yok	ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ

3.6. Paydaş Analizi:

Akhisar Belediyesi'nin faaliyet ve hizmetlerinden doğrudan etkilenen ve belediyenin kararlarını şekillendirme potansiyeline sahip iç ve dış paydaşlar titizlikle tanımlanmıştır. Ancak, paydaşları yalnızca belirlemek yeterli değildir; belediyenin sınırlı kaynakları ve imkanları göz önüne alındığında, bu paydaşların etki ve önem derecelerine göre bir stratejik planlama yapılması kritik öneme sahiptir.

Bu derecelendirmenin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla, Belediye Yönetimi, Paydaş Temsilcileri ve Stratejik Plan Komisyonu üyelerinin katılımıyla beyin fırtınası oturumları düzenlenmiş ve yöneticilere anket uygulaması yapılmıştır. Böylelikle paydaşların belediye üzerindeki etki ve önem dereceleri puanlanmıştır.



Paydaşların etki ve önem dağılımlarının belirlenmesinde dikkate alınan başlıca faktörler şunlardır:

1. Belediye ile Bağ ve Etkileşimler: Paydaşların belediye ile geçmişten gelen ve hâlihazırda devam eden ilişkileri detaylı olarak incelenmiştir. Bu ilişkiler; ortak projeler, işbirlikleri, finansal veya yapısal destekler gibi faktörler üzerinden değerlendirilmiştir.

2. Etkileşim Ağlarının Kayıt Altına Alınması: Paydaşlarla yürütülen tüm resmi görüşmeler, toplantılar, yazışmalar ve diğer belgeler analiz edilmiştir. Bu süreç, paydaşların belediye üzerindeki etkilerinin ve önemlerinin daha doğru tespit edilmesine olanak tanımıştır. Yazışma yoğunluğu üzerinden etkileşim puanları şu şekilde belirlenmiştir:

- o 0-10 yazışma: 1 Etkileşim Puanı
- o 11-50 yazışma: 2 Etkileşim Puanı
- o 51-100 yazışma: 3 Etkileşim Puanı
- o 101-200 yazışma: 4 Etkileşim Puanı
- o 201 ve üzeri yazışma: 5 Etkileşim Puanı

3. Etki ve Önem Derecelendirmesi: Paydaşların belediye üzerinde yarattığı doğrudan etki ve etkileşim yoğunluğuna dayalı önemi, 5 puanlık bir ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme, belediye yönetimi ve Stratejik Planlama Komisyonu tarafından yapılmış olup, puanlar çarpılarak paydaşların “Önem x Etki” ağırlıkları belirlenmiştir.

4. Paydaş Önceliği Katsayısı Hesaplama: Etkileşim puanının %10'u, etki düzeyinin %40'ı ve önem düzeyinin %50'si alınarak 5 üzerinden bir katsayı oluşturulmuştur. Buna göre:

- o 3 puan ve üzeri: “Birlikte Çalış”
- o 2,4 ile 2,99 arası: “Bilgilendir/Bilgi Al”
- o 1,8 ile 2,39 arası: “Çıkarlarını Gözet, Çalışmalara Dahil Et”
- o 1,79 ve altı: “İzle” olarak önceliklendirilmiştir.

Tablo 29: Paydaş Önceliklendirme

Paydaş Adı	İç Paydaş/Dış Paydaş	Paydaş Türü	Etkileşim Ortalaması	Etkileşim Kat Sayısı	Önem Düzeyi	Etki Düzeyi	Önceliği Kat Sayı	Önceliği
Akhisarlı Vatandaşlar	Dış Paydaş	Stratejik	8950	5	4,6	4,8	4,72	Birlikte Çalış
Akhisar Kaymakamlığı	Dış Paydaş	Temel	1054,5	5	4,7	3,1	4,09	Birlikte Çalış
Manisa Büyükşehir Belediyesi	Dış Paydaş	Stratejik	2063,5	5	4,6	3,1	4,04	Birlikte Çalış
Türkiye Belediyeler Birliği	Dış Paydaş	Temel	23	2	4,2	4,2	3,98	Birlikte Çalış
Manisa Valiliği	Dış Paydaş	Temel	221	5	4	3,6	3,94	Birlikte Çalış
Belediye Meclis Üyeleri	İç Paydaş	Stratejik	13	2	4,2	3,3	3,62	Birlikte Çalış
MASKİ	Dış Paydaş	Stratejik	1812,5	5	4,2	2,4	3,56	Birlikte Çalış
Manisa çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	177,5	4	3,55	3,3	3,50	Birlikte Çalış
Manisa Defterliği	Dış Paydaş	Temel	1,5	1	3,6	3,3	3,22	Birlikte Çalış
Kurum çalışanları	İç Paydaş	Stratejik	0	1	3,6	3,3	3,22	Birlikte Çalış
Zafer Kalkınma Ajansı	Dış Paydaş	Temel	12	2	3,6	3	3,20	Birlikte Çalış
İller Bankası Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	3,5	1	3,71	3	3,16	Birlikte Çalış
Ege Belediyeler Birliği	Dış Paydaş	Genel	0	1	3,71	3	3,16	Birlikte Çalış
Manisa Vergi Dairesi Başkanlığı	Dış Paydaş	Temel	26	2	3	3,6	3,14	Birlikte Çalış
Sendikalar	Dış Paydaş	Temel	0	1	3,6	3	3,10	Birlikte Çalış
Mahalle Muhtarları	Dış Paydaş	Genel	28	2	3,2	3,2	3,08	Birlikte Çalış
Akhisar Kent Konseyi	İç Paydaş	Stratejik	0	1	3,3	3,3	3,07	Birlikte Çalış
Diğer Vatandaşlar	Dış Paydaş	Genel	0	1	3	3,6	3,04	Birlikte Çalış
Belediye İştirakleri	İç Paydaş	Temel	0	1	3	3,6	3,04	Birlikte Çalış
Mal Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	1729	5	3,6	1,8	3,02	Birlikte Çalış
İlçe Emniyet Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	132	4	3	3	3,10	Birlikte Çalış
Manisa çalışma ve iş Kurumu İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	2	1	3	3	2,80	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa Cumhuriyet Başsavcılığı	Dış Paydaş	Genel	0	1	3	3	2,80	Bilgilendir/ Bilgi Al
Tapu Sicil Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	872,5	5	2,97	1,94	2,76	Bilgilendir/ Bilgi Al
İlçe Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	55,5	3	3	2,4	2,76	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	60,5	3	2,97	2,4	2,75	Bilgilendir/ Bilgi Al
Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	45	2	3	2,4	2,66	Bilgilendir/ Bilgi Al

Aile ve Sosyal Politikalar İlçe Müdürüğü	Dış Paydaş	Temel	28,5	2	3	2,4	2,66	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	18,5	2	3	2,4	2,66	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa Esnaf ve Sanatkarlar Odası Birliği	Dış Paydaş	Temel	14,5	2	3	2,4	2,66	Bilgilendir/ Bilgi Al
Sivil Toplum Kuruluşları (Dernek, vakıf vb.)	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,71	3	2,66	Bilgilendir/ Bilgi Al
Sosyal Güvenlik Kurumu İlçe Müdürüğü	Dış Paydaş	Temel	1072,5	5	2,84	1,71	2,60	Bilgilendir/ Bilgi Al
Bankalar	Dış Paydaş	Temel	2969,5	5	2,71	1,8	2,58	Bilgilendir/ Bilgi Al
Akhisar İŞ-KUR Hizmet Merkezi Müdürüğü	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	3	2,4	2,56	Bilgilendir/ Bilgi Al
İlçe Jandarma Komutanlığı	Dış Paydaş	Temel	21,5	2	2,71	2,4	2,52	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa İl Emniyet Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	9	1	2,4	3	2,50	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	2	1	2,4	3	2,50	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	102	3	2,71	1,94	2,43	Bilgilendir/ Bilgi Al
Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	25	2	2,4	2,4	2,36	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Sağlık Kurumları	Dış Paydaş	Temel	151,5	4	2,4	1,8	2,32	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	48	2	2,71	1,8	2,28	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı	Dış Paydaş	Temel	6,5	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	6	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Besot A.Ş.	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Gümrük Müdürlüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Göç İdaresi Müdürlüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Meslek Odaları	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et

Millet Vekilleri	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Orman ve Su İşleri 4. Bölge Müdürlüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Spiltaş A.Ş.	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	2,4	2,26	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	374,5	5	2,1	1,65	2,21	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Celal Bayar Üniversitesi	Dış Paydaş	Temel	4,5	1	2,4	2,2	2,18	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
İlçe Nüfus Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	11,5	2	1,8	2,4	2,06	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	2,5	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Akhisar Meslek Yüksekokulu	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Baro	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Türkiye İstatistik Kurumu Manisa Bölge Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Tütün Ekspertiği Yüksekokulu	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Organize Sanayi Bölgesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Ticaret ve Sanayi Odası	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Toprak Mahsulleri Ofisi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,4	1,8	2,02	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Sağlık Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	62,5	3	2,4	1,2	1,98	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	14,5	2	2,4	1,2	1,88	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa İl Müftülüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	2	1,8	1,82	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et

Gölmarmara Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,2	1,49	1,80	Çıkarlarını Gözet/Çalışmalara Dahil Et
Manisa Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	Temel	6,5	1	2,4	1,2	1,78	İzle
Yunusemre Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	4	1	1,8	1,8	1,72	İzle
İlçe Askerlik Şubesi	Dış Paydaş	Temel	1	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Manisa İl Jandarma Komutanlığı	Dış Paydaş	Temel	1	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Salihli Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	1	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Soma Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Manulaş A.Ş.	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Şehzadeler Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,8	1,72	İzle
TOHAD Toplumsal Haklar ve Araştırma Derneği	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Toplum Sağlığı Merkezi	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,8	1,72	İzle
Alaşehir Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2,1	1,39	1,71	İzle
İlçe Müftülüğü	Dış Paydaş	Temel	75,5	3	1,8	1,2	1,68	İzle
Kula Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2	1,35	1,64	İzle
Ahmetli Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2	1,3	1,62	İzle
Karayolları 2. Bölge Müdürlüğü İzmir - Manisa Şubesi	Dış Paydaş	Temel	75	3	1,2	1,65	1,56	İzle
Kırkağaç Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	1	1	2	1,1	1,54	İzle
Köprübaşı Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	0,5	1	2	1,1	1,54	İzle
Demirci Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2	1,1	1,54	İzle
Gördes Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	2	1,1	1,54	İzle
Turgutlu Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	3,5	1	1,8	1,2	1,48	İzle
1'inci Komando Eğitim Tugay Komutanlığı - Batı Kışlası	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,2	1,48	İzle
Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürüğü	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,2	1,48	İzle
Sarıgöl Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,2	1,48	İzle
Selendi Belediyesi	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,8	1,2	1,48	İzle
Cevaevi Müdürü	Dış Paydaş	Temel	1	1	1,2	1,8	1,42	İzle
GDZ Elektrik	Dış Paydaş	Genel	0	1	1,2	1,8	1,42	İzle
Saruhanlı Belediyesi	Dış Paydaş	Temel	7	1	1,2	1,2	1,18	İzle

3.7. Kuruluş İçi Analiz:

Kuruluş içi analiz, belediyenin iç dinamiklerini ve kapasitesini değerlendirmek için önemli bir adımdır. Bu analiz, belediyenin mevcut durumunu anlamak ve stratejik planlama sürecinde hangi alanlara odaklanılması gerektiğini belirlemek için yapılır. İşte kuruluş içi analizin unsurları:

Yönetişim Modeli Analizi: Belediyenin organizasyon yapısı ve hiyerarşisi incelenir. Teşkilat şeması, hangi birimlerin hangi fonksiyonları yerine getirdiğini ve kimin kime rapor verdiğini gösterir. Bu analiz, organizasyonel verimliliği artırmak için yapılanmada gerekebilecek değişiklikleri belirlemeye yardımcı olur.

İnsan Kaynakları Yetkinlik Düzeyi: Belediyenin çalışanlarına ilişkin yetkinlik düzeyinin değerlendirilmesi. Bu, çalışanların eğitim, tecrübe, beceri ve motivasyon seviyelerini içerir. Yetkinlik eksiklikleri belirlenir ve gerekli eğitim veya geliştirme faaliyetleri planlanır.

Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Değerlendirmesi: Belediyenin mevcut teknoloji altyapısı, bilgi sistemleri ve dijitalleşme düzeyi incelenir. İhtiyaç duyulan teknoloji ve bilişim altyapısının belirlenmesi ve iyileştirme önerilerinin geliştirilmesi amaçlanır.

Fiziki ve Mali Kaynaklar Analizi: Belediyenin sahip olduğu fiziki kaynaklar (araçlar, binalar, ekipmanlar vb.) ve mali kaynaklar (bütçe, gelirler, harcamalar vb.) değerlendirilir. Kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılması için stratejiler geliştirilir.

Kurum Kültürü Analizi: Belediyenin kurum kültürü, değerleri, normları ve çalışma ortamı incelenir. Olumlu yönlerin korunması ve güçlendirilmesi, olumsuz yönlerin ise geliştirilmesi veya değiştirilmesi hedeflenir.

3.7.1.Yönetişim Algı Analizi ve Teşkilat Yapısı

3.7.1.1.Teşkilat Yapısı

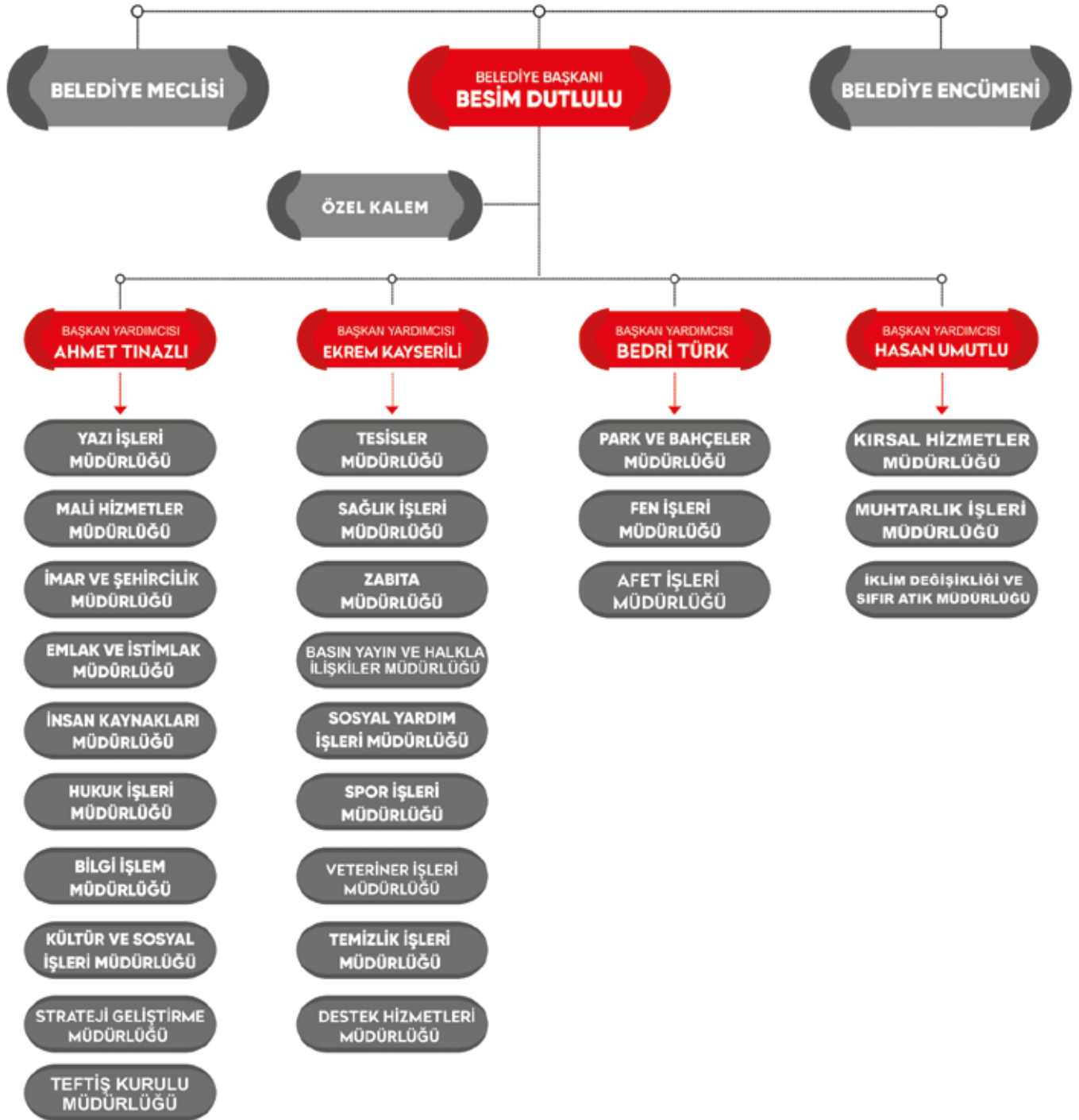
Akhisar Belediyesi'nin organizasyon şeması, belediyenin idari yapılanmasını ve görev dağılımını net bir biçimde göstermektedir. Şemada en üst düzey yönetici olarak Belediye Başkanı Besim DUTLULU bulunmaktadır. Başkanlık makamın liderliğinde karar alma süreçlerinde Belediye Meclisi ve Belediye Encümeni rol almaktadır. Başkanın doğrudan altında yer alan diğer kilit pozisyonlar ise dört Başkan Yardımcısıdır: Ahmet Tınazlı, Ekrem Kayserili, Bedri Türk ve Hasan Umutlu. Her bir Başkan Yardımcısı, farklı birimlerden sorumlu olup, bu birimler şunlardır:

- **Ahmet Tınazlı:** Yazı İşleri Müdürlüğü, Mali Hizmetler Müdürlüğü, İmar ve Şehircilik Müdürlüğü, Emlak ve İstimlak Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Hukuk İşleri Müdürlüğü, Bilgi İşlem Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü ve Stratejik Geliştirme Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Müdürlüğü
- **Ekrem Kayserili:** Tesisler Müdürlüğü, Sağlık İşleri Müdürlüğü, Zabıta Müdürlüğü, Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü, Spor İşleri Müdürlüğü, Veteriner İşleri Müdürlüğü, Temizlik İşleri Müdürlüğü ve Destek Hizmetleri Müdürlüğü.
- **Bedri Türk:** Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü, Afet İşleri Müdürlüğü,
- **Hasan Umutlu:** Kırsal Hizmetler Müdürlüğü, Muhtarlık İşleri Müdürlüğü ve İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü.

Bu yapılanma, belediyenin işlerinin etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamak üzere tasarlanmıştır ve her bir birim, belirli hizmet alanlarında uzmanlaşmıştır. Akhisar Belediyesinin organizasyon şeması aşağıda paylaşılmıştır;



ORGANİZASYON ŞEMASI



Şekil 14: Organizasyon Şeması

I. Başkan ve Başkan Yardımcıları



Belediye Başkanı
Besim DUTLULU



Belediye Başkan
Yardımcısı
Ahmet TINAZLI



Belediye Başkan
Yardımcısı
Ekrem KAYSERİLİ



Belediye Başkan
Yardımcısı
Bedri TÜRK



Belediye Başkan
Yardımcısı
Hasan UMUTLU

II. Belediye Meclisi



Besim Dutlulu
CHP Grubu



Gülden Erhun
CHP Grubu



Şafak Akçalı
CHP Grubu



Çiğdem Tekin
CHP Grubu



Lütfi Akdağ
CHP Grubu



Sema Şenyaşa
CHP Grubu



Ekrem Kayserili
CHP Grubu



Ozan Kıvrak
CHP Grubu



Ahmet Tınazlı
CHP Grubu



Ruhan Tatlıdil
CHP Grubu



Bilal Özükmızı
CHP Grubu



Burak Merde
CHP Grubu



Emre Okkalı
CHP Grubu



Uğur Leylek
CHP Grubu



**Hanife Ceyhan
Özçelik**
CHP Grubu



Hanifi Çağlı
CHP Grubu



**Sevim Şirin
Haşlamın**
CHP Grubu



**İbrahim Mert
Kınıklı**
CHP Grubu



Hüseyin Kuk
CHP Grubu



Hüseyin Çelik
CHP Grubu



Hüseyin Uslu
CHP Grubu



Kayhan Kuralay
CHP Grubu



**Yunus Emre
Füzün**
AK Parti Grubu



Fazilet Birlik
AK Parti Grubu



Ceyhun Ortanca
AK Parti Grubu



Tamer Yaşar
AK Parti Grubu



Ali Taylan
AK Parti Grubu



Göksel Yıldırım
AK Parti Grubu



İlkay Düztaş
MHP Grubu



Pınar Çakır
MHP Grubu



Tamer Demir
MHP Grubu



Harun Binici
MHP Grubu

III. Belediye Encümeni



**Sevim Şirin
Haşlamam**
Encümen Üyesi



Bilal Özükmızı
Encümen Üyesi



Hanifi Çağlı
Encümen Üyesi



Rukiye Türkan
Yazı İşleri Müdürü



**İbrahim
Germekaya**
Mali Hizmetler Müdürü



Seyyare ASLAN
Sosyal Yardım İşleri
Müdürlüğü

IV. Müdürlükler



Berhan ÖRNEK
Özel Kalem Müdürlüğü



**İbrahim
GERMEKAYA**
Mali Hizmetler Müdürlüğü



Rukiye TÜRKAN
Yazı İşleri Müdürlüğü



Recep BURKAY
Tesisler Müdürlüğü



Seyyare ASLAN
Sosyal Yardım İşleri
Müdürlüğü



Özgür KOÇOĞLU
Bilgi İşlem Müdürlüğü



Hasan UMUTLU
Kırsal Hizmetler
Müdürlüğü



**İbrahim
Germekaya**
Strateji Geliştirme
Müdürlüğü



**İbrahim
TOPALOĞLU**
Basın Yayın ve Halkla
İlişkiler Müdürlüğü



Aydoğan ARAS
Emlak ve İstimlak
Müdürlüğü



Mehmet ÇELİK
İmar ve Şehircilik
Müdürlüğü



Halise ÇUVAL
Muhtarlıklar Müdürlüğü



Recep BURKAY
Spor İşleri Müdürlüğü



Melis BAŞARAN
Hukuk İşleri Müdürlüğü



**Ali
BÜYÜKMEDAR**
Fen İşleri Müdürlüğü



İsmail BAYDEMİR
Temizlik İşleri Müdürlüğü



İsmail COŞAN

Sağlık İşleri Müdürlüğü



Mesut KAYA

*Destek Hizmetleri
Müdürlüğü*



Fatma Dilek BOZ

*İnsan Kaynakları ve Eğitim
Müdürlüğü*



Mustafa YILDIRIM

Zabıta Müdürlüğü



Celal ÖZDEMİR

*Kültür ve Sosyal İşler
Müdürlüğü*



Mehmet TEKİN

*Park ve Bahçeler
Müdürlüğü*



Hasan AÇIK

Afet İşleri Müdürlüğü



İsmail BAYDEMİR

*İklim Değişikliği ve Sıfır
Atık Müdürlüğü*



Orhancan ÖNLÜ

Veteriner İşleri Müdürlüğü

V. Komisyonlar
Kadın ve Aile Komisyonu

Ruhan Tatlıdıl
Kadın ve Aile Komisyonu



Sema Şenyaşa
Kadın ve Aile Komisyonu



Gülden Erhun
Kadın ve Aile Komisyonu



Fazilet Birlik
Kadın ve Aile Komisyonu



Pınar Çakır
Kadın ve Aile Komisyonu

Tarım Komisyonu



Hüseyin Kuk
Tarım Komisyonu



Hüseyin Çelik
Tarım Komisyonu



Hüseyin Uslu
Tarım Komisyonu



Ali Taylan
Tarım Komisyonu



Tamer Demir
Tarım Komisyonu

Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu



İbrahim Mert Kınıklı
Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu



Burak Merde
Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu



Emre Okkalı
Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu



Tamer Yaşar
Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu



İlkey Düztaş
Eğitim Gençlik ve Spor Komisyonu

Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyonu



Ruhan Tatlıdıl
Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyon



Hanife Ceyhan Özçelik
Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyon



Hüseyin Uslu
Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyon



Göksel Yıldırım
Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyon



Tamer Demir
Sosyal Hizmetler ve Engelliler Komisyon

Kültür Komisyonu



İbrahim Mert Kınıklı
Kültür Komisyonu



Kayhan Kuralay
Kültür Komisyonu



Çiğdem Tekin
Kültür Komisyonu



Tamer Yaşar
Kültür Komisyonu



Pınar Çakır
Kültür Komisyonu

Kanun ve Nizam Komisyonu



Emre Okkalı
Kanun ve Nizam Komisyonu



Kayhan Kuralay
Kanun ve Nizam Komisyonu



Ozan Kıvrak
Kanun ve Nizam Komisyonu



Fazilet Birlik
Kanun ve Nizam Komisyonu



Tamer Demir
Kanun ve Nizam Komisyonu

İmar Komisyonu



Gülden Erhun
İmar Komisyonu



Sema Şenkaya
İmar Komisyonu



Burak Merde
İmar Komisyonu



Yunus Emre Füzün
İmar Komisyonu



İlkey Düztaş
İmar Komisyonu

Plan ve Bütçe Komisyonu



Şafak Akçalı
Plan ve Bütçe Komisyonu



Lütfü Akdağ
Plan ve Bütçe Komisyonu



Hanife Ceyhan Özçelik
Plan ve Bütçe Komisyonu



Ceyhun Ortanca
Plan ve Bütçe Komisyonu



Pınar Çakır
Plan ve Bütçe Komisyonu

Çevre ve Sağlık Komisyonu



Çiğdem Tekin

Çevre ve Sağlık Komisyonu



Uğur Leylek

Çevre ve Sağlık Komisyonu



Hüseyin Çelik

Çevre ve Sağlık Komisyonu



Göksel Yıldırım

Çevre ve Sağlık Komisyonu



Harun Binici

Çevre ve Sağlık Komisyonu

3.7.1.2.Yönetişim Algı Analizleri

3.7.1.2.1. Akhisar Belediyesi Personel Memnuniyet ve İyileştirme Anketi Analizi

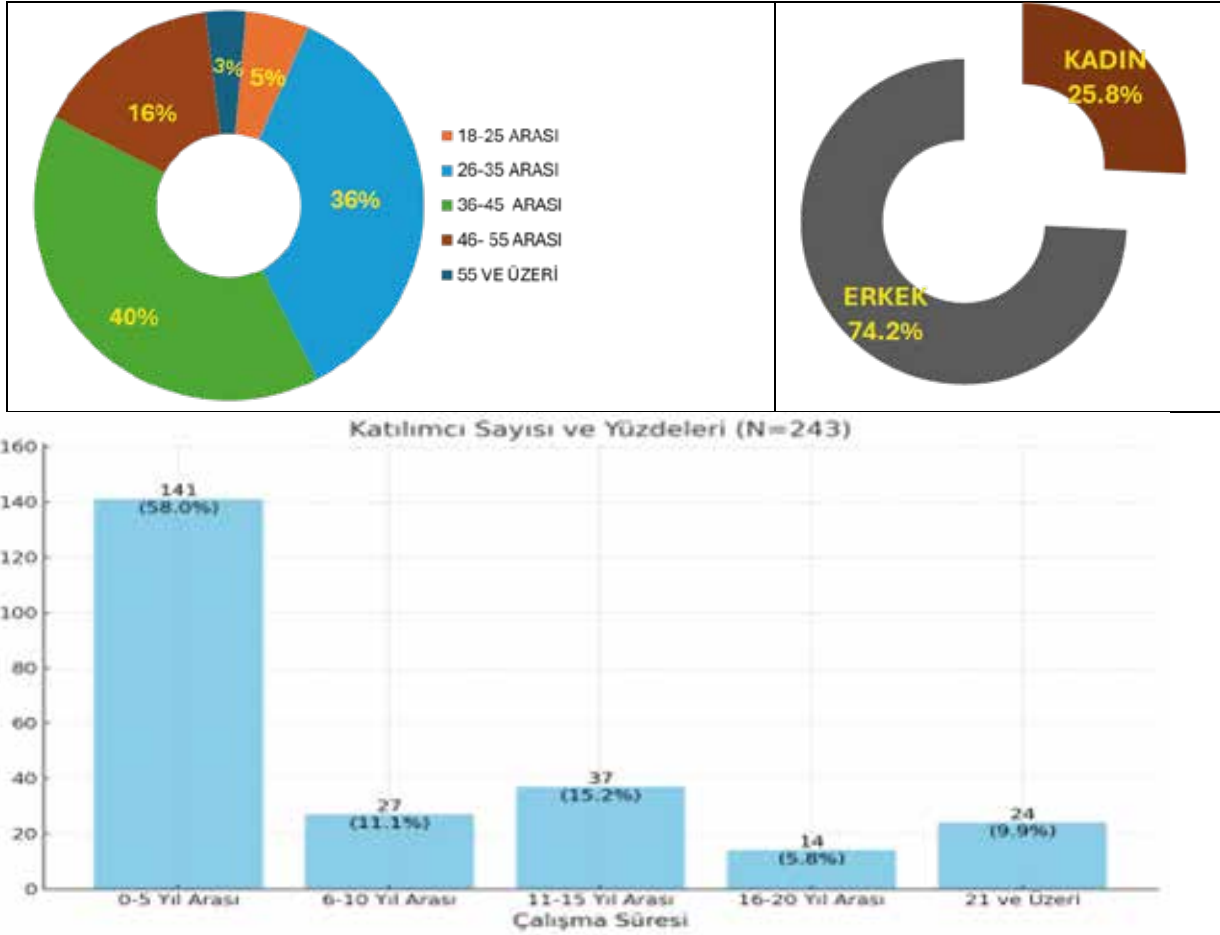
Personel memnuniyet ve iyileştirme anketleri, çalışanların iş ortamına, yönetim uygulamalarına, iş yüküne, maaş ve sosyal haklara dair düşüncelerini ve duygularını anlamak amacıyla yapılmaktadır. Bu anketler, çalışanların işyerine dair memnuniyet düzeyini ölçmek, karşılaştıkları sorunları ve iyileştirilmesi gereken alanları tespit etmek için önemli bir araçtır. Çalışanların seslerini duyurmalarına imkan tanıyan bu anketler, onların görüşlerinin değerlendirildiğini hissetmelerini sağlayarak işyerine olan bağlılıklarını artırabilmektedir. Ayrıca, anketler sayesinde belirlenen memnuniyetsizlik kaynakları, iş yerindeki verimliliği ve performansı artırmak için iyileştirme fırsatları sunmaktadır. Anketlerin bir diğer amacı, yönetim stratejilerini değerlendirmek ve gerektiğinde bu stratejileri çalışanların ihtiyaçlarına daha uygun hale getirmektir. Böylece, hem çalışanların memnuniyeti artmakta hem de organizasyonun genel performansı iyileşebilmektedir. Bunun yanı sıra, personel memnuniyet anketleri organizasyon güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkararak, daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak için rehberlik etmektedir. Bu amaç doğrultusunda Akhisar Belediyesi personellerine yönelik anket çalışması gerçekleştirmiştir.

2025- 2029 Stratejik Planı hazırlıklarında kullanılan Personel Memnuniyet ve İyileştirme Anketine dahil olan katılımcıların bağlı oldukları birimlere ilişkin frekans ve yüzdelik dilimleri Tablo'daki gibidir.

Tablo 30: Katılımcıların Birimlere Göre Dağılımı

	KATILIMCI SAYISI (N)	YÜZDE	%
Özel Kalem Müdürlüğü	1	0.4	
Mali Hizmetler Müdürlüğü	15	6.2	
Yazı İşleri Müdürlüğü	4	1.6	
Tesisler Müdürlüğü	77	31.7	
Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	12	4.9	
Kırsal Hizmetler Müdürlüğü	22	9.1	
Strateji Geliştirme Müdürlüğü	1	0.4	
Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	2	0.8	
İmar ve Şehircilik Müdürlüğü	9	3.7	
Muhtarlıklar Müdürlüğü	3	1.2	
Spor İşleri Müdürlüğü	38	15.6	
Destek Hizmetleri Müdürlüğü	15	6.2	
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	1	0.4	
Zabıta Müdürlüğü	20	8.2	
Park ve Bahçeler Müdürlüğü	4	1.6	
Veteriner İşleri Müdürlüğü	11	4.5	
Diğer	8	3.3	
TOPLAM	243	100.0	

Katılımcıların Yaşlarına, Cinsiyetlerine ve Belediye’de Çalışma Yıllarına ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımları Aşağıdaki Grafik’teki gibidir.



Şekil 15: Katılımcılar Yaş, Cinsiyet ve Çalışma Yılı Dağılımı

Personel Memnuniyet ve İyileştirme Anketi, çalışanların iş deneyimlerine dair kapsamlı geri bildirimler almak ve kurumsal gelişim alanlarını tespit etmek amacıyla düzenlenmiştir. Anket, memnuniyeti etkileyen farklı faktörleri detaylı bir şekilde analiz edebilmek için belirli boyutlar üzerinden yapılandırılmıştır. Bu yöntem, çalışanların beklentilerini daha iyi anlaşılmasına ve hedeflenen iyileştirmeleri doğru alanlarda yapılmasına yardımcı olmaktadır. Bu boyutlar ve içerikleri kısaca;

- **Fiziki ve Teknik Altyapı:** Bu boyut, çalışanların işlerini yaparken ihtiyaç duydukları fiziksel ve teknik kaynakları değerlendirmektedir. Çalışma ortamının fiziksel koşulları (ısı, ışık, temizlik gibi), teknolojik altyapı (bilgisayar, internet erişimi, teknik ekipman) ve güvenlik önlemleri gibi unsurlar bu boyutun altında incelenir.
- **Yönetim ve Liderlik:** Bu boyut, iş yerindeki yöneticilerin performansını, çalışanlarla olan iletişimlerini ve liderlik becerilerini değerlendirmektedir. Yetki ve sorumluluk dağılımı, terfi süreçleri, adalet, liderlerin çalışanlara destek olma kapasitesi ve liderlik örneği olma gibi konular ele alınır.
- **Kurum Kültürü ve İletişim:** Bu boyut, çalışanların kurum içindeki sosyal ve profesyonel ilişkilerini ve kurum kültürünü nasıl algıladıklarını inceler. Ekip çalışması, işbirliği, takdir edilme, fırsat eşitliği, vizyon ve misyonun netliği, personelin fikirlerine verilen değer gibi faktörler bu boyutta ele alınır.
- **Birimin Çevresiyle/Paydaşlarla Olan İlişkisi:** Bu boyut, birimin kurum içi ve dışı paydaşlarla kurduğu işbirliğini değerlendirmektedir. Üst yönetim, diğer daire başkanlıkları, akademik birimler, idari personel ve dış paydaşlarla olan ilişkiler bu boyutun ana başlıklarıdır. Paydaşlarla kurulan iletişim ve işbirliğinin yeterliliği bu bağlamda ele alınır.

- İş ve Meslek Doyumu: Çalışanların işlerinden ve mesleklerinden duydukları memnuniyetin ölçüldüğü boyuttur. İşin maddi ve manevi karşılığı, iş başarma hissi, işin çalışanlar için bir övünç kaynağı olup olmaması gibi unsurlar bu boyut altında değerlendirilir.
 - Genel Değerlendirme: Bu boyut, çalışanların belediyeye olan genel memnuniyetini ve belediyenin beklentileri karşılama düzeyini ölçer. Ayrıca, çalışanların kendilerini belediyenin bir parçası olarak görüp görmedikleri de bu boyutta ele alınır.
- Ölçeğin ilk kısmını Fiziki ve Teknik Altyapı boyutu oluşturmaktadır. Katılımcılara 5’li likert tipinde ifadeler yöneltilmiştir. Bu ifadeler **1 “hiç memnun değilim”, 2 “memnun değilim”, 3 “kararsızım”, 4 “memnunum”, 5 “çok memnunum”** şeklinde değerlendirilmiştir. Fiziki ve teknik altyapı boyutunda toplam 8 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo’daki gibi oluşmuştur.

Tablo 31: Fiziki ve Teknik Altyapı Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
İşimi yapmak için gerekli araç, ekipman ve materyalin sağlanmasından	4.25	1.04
Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) şartlarından	4.12	1.09
Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarının yeterli olmasından	4.15	1.04
İnternet Erişiminden	4.05	1.22
Çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden	3.99	1.20
Dairenin sunduğu kafeterya hizmetlerinden	4.14	1.06
Güvenlik tedbirlerinden (yangın, deprem, güvenlik hizmetleri vs.)	4.16	1.07
Birimin teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmesinden	4.15	1.10
Genel Ortalama	4.09	

Fiziki ve teknik altyapı boyutunda en yüksek ortalamanın “İşimi yapmak için gerekli araç, ekipman ve materyalin sağlanmasından” ifadesi olduğu görülmektedir (Ort. 4.25). Bu, çalışanların işlerini etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin yeterli düzeyde sağlandığını düşündüklerini göstermektedir. Bu durum, iş verimliliği ve çalışan memnuniyeti açısından olumlu bir göstergedir ve işin yapılabilirliğini desteklemektedir. En düşük ortalama ise “Çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden” ifadesidir (Ort. 3.99). Bu durum, çalışanların ortak alanların temizliği konusunda daha yüksek bir beklentiye sahip olduklarını göstermektedir. Genel olarak, bu bulgular, iş yapmaya yönelik ekipman ve materyal sağlama konusunda güçlü bir performansa işaret ederken, temizlik ve hijyen alanında iyileştirme yapılmasının, çalışan memnuniyetini artırabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışma ortamının genel hijyen standartlarının gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi, memnuniyeti artırmaya yönelik önemli bir adım olabilir. Fiziki ve teknik altyapı boyutunun genel ortalaması ise 4.09’dur.

Yönetim ve Liderlik boyutunda katılımcılara toplam 18 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo’daki gibidir.

Tablo 32: Yönetim ve Liderlik Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
İş ve görev tanımlarının açık olmasından	4.15	1.10
Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterli olmasından	4.15	1.12
Birimimizdeki İdari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından	4.02	1.17
Yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmasından	3.97	1.23
Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden	3.85	1.26
Birimdeki İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından	3.89	1.24
Özlük haklarım ile ilgili gelişmeler olduğunda şahsımın zamanında haberdar edilmesinden	3.90	1.24
Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabilmemden	4.19	1.04
Yaptığım işin belediyeye katkısının olmasından	4.54	0.84
Performansım ile ilgili geribildirim alabilmemden	4.08	1.15
Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından	4.04	1.14
Birimde yenilikçi fikir ve girişimlere fırsat verilmesinden	4.08	1.13
Birimdeki yenileşme ve değişim çabalarının yeterli olmasından	4.07	1.11
Birimde yönetiminin çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapmasından	4.20	1.09
Yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesinden	4.24	1.09
Yöneticimin adil ve dürüst olmasından	4.21	1.13
Yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından	4.30	1.05
Yöneticilerimin özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi)	4.30	1.04
Genel Ortalama	4.12	

Yönetim ve liderlik boyutunda en yüksek ortalama “yaptığım işin belediyeye katkısının olmasından” ifadesinde bulunmaktadır (Ort. 4.54). Bu durum, çalışanların yaptıkları işin belediyeye anlamlı katkılar sağladığına inandıklarını ve bu durumun onlara işlerinde motivasyon verdiğini göstermektedir. Çalışanların işlerinin değerini hissetmeleri, genel memnuniyet ve bağlılık seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir. .Yine “yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından” (Ort. 4.30) ve “yöneticilerimin özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi)” (Ort.4.30) ifadelerinin de diğer ifadelere göre daha yüksek bir memnuniyet ortalaması bulunmaktadır. Bu ifadeler, yöneticilerinin davranışlarını ve destekleyici yaklaşımlarını olumlu değerlendirdiklerini, liderlikten memnun olduklarını ve yöneticilerinin empati gösterdiğini düşündüklerini yansıtmaktadır. Bu tür olumlu liderlik özellikleri, çalışan bağlılığını ve iş tatmini artırır. En düşük memnuniyet ortalaması “terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden” ifadesindedir (Ort. 3.85). “birimdeki İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından” (Ort. 3.89) ve “özlük haklarım ile ilgili gelişmeler olduğunda şahsımın zamanında haberdar edilmesinden” (Ort. 3.90) ifadeleri de diğer ifadelere göre nispeten daha düşük bir ortalama sahiptir.

Bu sonuçlar, çalışanların kişisel gelişim fırsatları ve özlük hakları ile ilgili bilgilendirme süreçlerinin gelişime açık olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Bu alanlarda iyileştirme yapılması, çalışanların işyerindeki memnuniyetini ve bağlılığını artıracaktır.

Genel olarak, yönetim ve liderlik boyutunda güçlü alanların yanı sıra, gelişime açık bazı önemli noktaları da ortaya koymaktadır. Özellikle terfi süreçlerinde adaletin sağlanması, eğitim fırsatlarının artırılması ve bilgilendirme süreçlerinin iyileştirilmesi, çalışan memnuniyetini artırabilecek kritik adımlar olarak öne çıkmaktadır. Yönetim ve liderlik boyutunun genel ortalaması ise 4.12'dir.

Kurum kültürü ve iletişim boyutunda katılımcılara toplam 15 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin memnuniyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo'daki gibidir

Tablo 33:Kurum Kültürü ve İletişim Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Çalışanlar arasında "Biz bir ekibiz" duygusunun egemen olmasında	4.09	1.12
Fırsatların herkes için eşit olmasından	3.88	1.24
Birimde personel arasında işbirliğinin gelişmiş olmasından	4.08	1.13
Yaptığım işlerin takdir edilmesinden	4.01	1.21
Biriminin ulaşmak istediği amaçların tüm personel tarafından bilinmesinden	4.08	1.10
Birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar olmasından	3.75	1.25
Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebilmemden	4.14	1.15
İdari personelin amir(ler)iyile iyi ilişkiler kurmasından	4.23	1.02
Birimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmemden	4.38	0.90
Birimde düşüncelerime değer verilmesinden	4.19	1.11
Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebilmemden	4.25	1.10
Birliği sağlamak ve çatışmaları azaltmak gibi amaçlarla düzenlenen planlı faaliyetlerin olmasından (Örneğin kutlamalar, yemekler...vb)	3.85	1.28
Birimde geleceğe yönelik planları gerçekleştirmede yol gösterecek açık bir misyon ve vizyonun bulunmasından	4.00	1.17
Birimiçi iletişimin etkin olarak sağlanmasından	4.14	1.11
Birimiçi ve birimler arası bilgi alışverişi yaparken sorun yaşamamamdan	4.10	1.14
Genel Ortalama	4.08	

Kurum kültürü ve iletişim boyutunda katılımcıların en yüksek memnuniyet ortalamasına sahip ifadenin “birimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmemden” olduğu görülmektedir (Ort. 4.38). Yine “birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebilmemden” (Ort. 4.24) ve “idari personelin amir(ler)iyile iyi ilişkiler kurmasından” (Ort. 4.23) ifadeleri de diğer ifadelere göre daha yüksek bir ortalama sahiptir. Bu üç ifade birlikte ele alındığında, kurumda hem bireysel hem de kolektif düzeyde memnuniyetin yüksek olduğu, çalışanların kuruma bağlı oldukları ve kendilerini değerli hissettikleri bir ortamın varlığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanların motivasyonunu artırıcı, kurum içi iletişimi güçlendirici ve genel performansı olumlu etkileyen bir memnuniyet düzeyi bulunmaktadır. En düşük ortalama ise “birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar olmasından” ifadesidir (Ort. 3.75).

Yine “birliği sağlamak ve çatışmaları azaltmak gibi amaçlarla düzenlenen planlı faaliyetlerin olmasından (Örneğin kutlamalar, yemekler...vb” (Ort. 3.85) ve “fırsatların herkes için eşit olmasından” (Ort. 3.88) ifadelerinin de diğer ifadelere göre memnuniyet ortalaması daha düşüktür. Bu veriler, kurum kültürü ve iletişim boyutunda bazı alanlarda iyileştirme ihtiyacının olduğunu göstermektedir. Özellikle, çalışanların başarı ve performanslarının ödüllendirilmesi, birlik ve motivasyon artırıcı planlı faaliyetlerin düzenlenmesi, ve fırsat eşitliği gibi konularda memnuniyetin nispeten düşük olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle ödüllendirme sistemlerinin güçlendirilmesi, sosyal ve birlik sağlayıcı etkinliklerin artırılması çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmak adına önemlidir. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmeler, kurum içindeki genel atmosferi pozitif yönde değiştirecek ve çalışanların performansını destekleyecektir. Kurumun, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olup bu konularda adım atması, uzun vadede başarıya ulaşması için stratejik bir önem taşımaktadır. Kurum kültürü ve iletişim boyutunun genel ortalaması ise 4.08’dir.

Belediye’nin Çevresiyle/Paydaşlarla Olan İlişkisi boyutunda katılımcılara toplam 9 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin memnuniyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo’daki gibidir.

Tablo 34:Çevre ve Paydaşlarla İlişkiler Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Birimimizin üst yönetimle iş birliği ve ilişkileri yeterlidir.	4.25	0.98
Birimimizin genel sekreterlikle iş birliği ve ilişkileri yeterlidir.	4.23	0.94
Birimimizin diğer daire başkanlıkları ile iş birliği ve ilişkileri yeterlidir.	4.22	0.97
[Birimimizin akademik birimlerle ve akademisyenlerle iş birliği ve ilişkileri yeterlidir.	4.11	1.07
Birimimizin birim dışı idari personelle iş birliği ve ilişkiler yeterlidir.	4.22	0.95
Birimimizin birim dışı sözleşmeli personelle iş birliği ve ilişkiler yeterlidir.	4.19	0.98
[Birimimizin genel olarak dış paydaşlarla iş birliği ve ilişkiler yeterlidir.	4.21	0.94
Birimimizin Sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği ve ilişkiler yeterlidir.	4.23	0.96
Birimimizin Belediye’de saygın bir yeri vardır.	4.35	0.96
Genel Ortalama	4.22	

Belediye’nin çevresiyle/paydaşlarla olan ilişkisi boyutunda en yüksek ortalamanın “birimimizin Belediye’de saygın bir yeri vardır” (Ort. 4.35) ifadesi olduğu görülmektedir. Bu yüksek ortalama, birimin çevresiyle kurduğu ilişkilerin güçlülüğünü ve toplum içindeki yerinin önemini göstermektedir. Hem mevcut çalışmaların sürdürülebilirliği hem de gelecekteki projelerin başarısı için olumlu bir temel teşkil etmektedir. Diğer ifadeler de yüksek bir ortalamaya sahiptir. Birimin çevresiyle ve paydaşlarıyla olan ilişkilerinin tüm ifadelerinin yüksek ortalamalara sahip olması, genel olarak güçlü bir sosyal ve kurumsal bağa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, paydaşların birimi olumlu bir şekilde değerlendirdiğini ve onun faaliyetlerine değer verdiğini ortaya koymakta, bu da birimin toplumda güvenilir bir imaj oluşturduğunu ifade etmektedir. Yüksek puanlar, birimin paydaşlarıyla etkili bir iletişim ve etkileşim sağladığını gösterirken, bu durum geri bildirim alma ve paydaşların ihtiyaçlarını anlama kapasitesini artırmakta, böylece karar alma süreçlerini olumlu yönde etkilemektedir. Birimin çevresiyle/paydaşlarla olan ilişkisi boyutunun genel ortalaması ise 4.22’dir. İş ve meslek doyumu boyutunda katılımcılara toplam 6 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin memnuniyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo ’daki gibidir.

Tablo 35: İş ve Meslek Doyumu Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Çalışmalarımı bir övünç kaynağı olarak görüyorum.	4.37	0.95
İş ve görevleri severek yapıyorum.	4.52	0.82
Yaptığım işin maddi karşılığını aldığımı düşünüyorum.	3.82	1.28
Yaptığım işin manevi karşılığını aldığımı düşünüyorum.	4.12	1.14
Personel Daire idari personeli olmaktan dolayı memnunum.	4.30	0.98
Yaptığım çalışmalarda bir iş başarıma duygusuna ulaşıyorum.	4.51	0.80
Genel Ortalama	4.29	

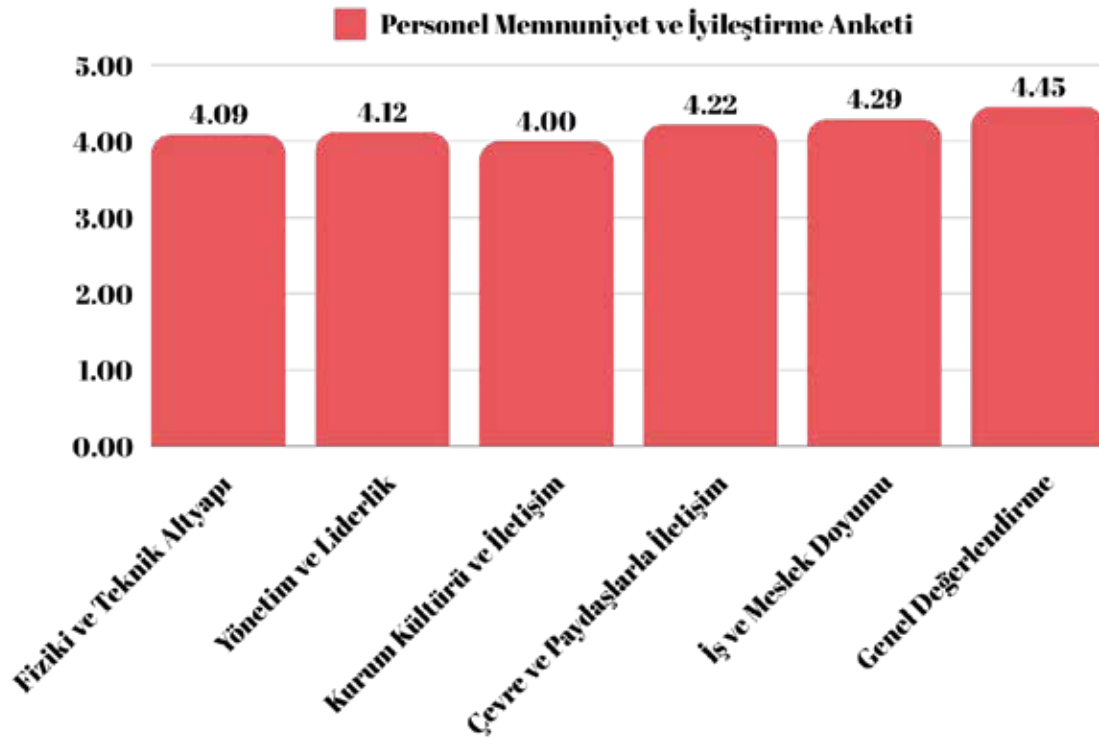
Belediye'nin çevresiyle/paydaşlarla olan ilişkisi boyutunda en yüksek ortalamanın "birimimizin Belediye'de saygın bir yeri vardır" (Ort. 4.35) ifadesi olduğu görülmektedir. Bu yüksek ortalama, birimin çevresiyle kurduğu ilişkilerin güçlülüğünü ve toplum içindeki yerinin önemini göstermektedir. Hem mevcut çalışmaların sürdürülebilirliği hem de gelecekteki projelerin başarısı için olumlu bir temel teşkil etmektedir. Diğer ifadeler de yüksek bir ortalama sahiptir. Birimin çevresiyle ve paydaşlarıyla olan ilişkilerinin tüm ifadelerinin yüksek ortalamalara sahip olması, genel olarak güçlü bir sosyal ve kurumsal bağa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, paydaşların birimi olumlu bir şekilde değerlendirdiğini ve onun faaliyetlerine değer verdiğini ortaya koymakta, bu da birimin toplumda güvenilir bir imaj oluşturduğunu ifade etmektedir. Yüksek puanlar, birimin paydaşlarıyla etkili bir iletişim ve etkileşim sağladığını gösterirken, bu durum geri bildirim alma ve paydaşların ihtiyaçlarını anlama kapasitesini artırmakta, böylece karar alma süreçlerini olumlu yönde etkilemektedir. Birimin çevresiyle/paydaşlarla olan ilişkisi boyutunun genel ortalaması ise 4.22'dir. İş ve meslek doyumu boyutunda katılımcılara toplam 6 ifade yöneltmiştir. Bu ifadelerin memnuniyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 'daki gibidir.

Tablo 36: Genel Değerlendirme Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Belediyemiz ile ilgili genel memnuniyet	4.45	0.89
Belediyemizin beklentilerinizi karşılama düzeyi	4.29	1.00
Kendinizi Belediyemizin bir parçası olarak görüyor musunuz?	4.58	0.80
Genel Ortalama	4.45	

Genel değerlendirmeye bakıldığında ortalamanın oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Ort. 4.45). Katılımcıların belediye ile ilgili genel memnuniyet ortalaması 4.45'tir. Yüksek memnuniyet ortalaması, belediyenin doğru politikalar izlediği, etkili hizmetler sunduğu ve vatandaşların ihtiyaçlarına uygun çözümler geliştirdiği anlamına gelebilir. Ancak, bu sonuçla birlikte, ortalamanın altında kalan kısmi memnuniyetsizliklerin nedenlerini de analiz etmek önemlidir. Özellikle, memnuniyeti artırmak için hangi alanlarda iyileştirme yapılabileceğini belirlemek, belediyenin daha da başarılı olmasına katkı sağlayabilecektir.

Belediyenin beklentilerinizi karşılama düzeyi ortalaması ise 4.29'dur. Ortalamanın 4.29 olması yine olumlu bir performansı işaret etmektedir. Ancak bu sonuç, çalışanların bazı hizmet veya politikalar konusunda daha yüksek beklentilere sahip olduğunu da gösterebilir. Özellikle, beklentilerin tam olarak karşılanamadığı alanları tespit etmek, belediyenin hizmetlerini ve politikalarını iyileştirmek adına önemli olabilir. "Kendinizi Belediyemizin bir parçası olarak görüyor musunuz?" ifadesinin ortalaması 4.58'dir ve bu skor en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu yüksek skor, belediyenin çalışanlarla etkili bir iletişim kurduğunu, katılımı teşvik ettiğini ve çalışanların karar alma süreçlerine dahil olduğunu hissettirdiğini göstermektedir. Çalışanların belediyenin bir parçası olarak kendilerini görmesi, belediyeye olan güveni ve bağlılığı da artırmaktadır. Bu aidiyet duygusu, çalışanların belediye hizmetlerine daha fazla destek vermesine, belediyenin programlarına katılımın artmasına ve genel olarak topluluk ruhunun güçlenmesine katkıda bulunabilir. Ayrıca, bu sonuç belediyenin şeffaflık, katılım ve topluluk temelli yaklaşımlarını başarıyla uyguladığına işaret edebilmektedir. Çalışanların belediyenin bir parçası olduklarını hissetmeleri, sadece memnuniyeti değil, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilir bir topluluk inşa etme çabalarını da güçlendirmektedir. Belediyenin, bu aidiyet duygusunu sürdürmek ve daha da güçlendirmek için çalışanlarla olan etkileşimini ve katılım fırsatlarını artırmaya devam etmesi önemlidir.



Şekil 16: İyileştirme ve Memnuniyet Anketi Genel Değerlendirme

Tablo 37: İyileştirme ve Memnuniyet Anketine İlişkin SWOT Analizi

**GÜÇLÜ
YÖNLER**

İş ve Meslek Doyumu Yüksekliği: Çalışanlar işlerinden genel olarak memnun görünüyor. İş başarma duygusu (4.51) ve işin manevi karşılığı (4.12) gibi faktörler, çalışanların işlerine değer verdiğini ve motive olduklarını gösteriyor.

Yönetim ve Liderlikte Güçlü Yönler: Çalışanlar yöneticilerinin adil ve dürüst olduğunu (4.21) ve davranışlarıyla örnek olduklarını (4.30) belirtiyorlar. Ayrıca, yaptıkları işin belediyeye katkı sağladığını hissetmeleri (4.54) motivasyonu artırıyor.

Paydaş İlişkilerinin Güçlülüğü: Birimlerin belediye içindeki saygınlığı yüksek (4.35) ve dış paydaşlarla iş birliği iyi (4.21), bu da dış ilişkilerin güçlü olduğunu gösteriyor.

Belediyeye Olan Aidiyet Yüksek: Genel değerlendirmede çalışanların kendilerini belediyenin bir parçası olarak görmeleri (4.58), belediye ile çalışanlar arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koyuyor.

Kurum Kültüründe İşbirliği: Çalışanlar, işbirliği ve ekip ruhunun (4.08) yüksek olduğunu ifade ediyorlar, bu da iç iletişim ve birlikte çalışma kültürünün güçlü olduğunu gösteriyor.

**ZAYIF
YÖNLER**

Terfi Süreçlerinde Memnuniyetsizlik: Terfilerde mesleki yeterliliğe daha çok önem verilmesi beklentisi.

Hizmet İçi Eğitim İmkanlarının Yetersizliği: Çalışanlar, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim fırsatlarının artırılmasını talep ediyor.

Maddi Tatmin Eksikliği: Çalışanlar yaptıkları işin maddi karşılığını yeterince alamadıklarını düşünüyorlar. Bu, çalışan motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyebilir.

Ödüllendirme Mekanizmalarının Eksikliği: Başarı ve performansı ödüllendirici mekanizmaların geliştirilmesi beklentisi.

**FIRSATLAR**

Eğitim ve Gelişim Programlarının Artırılması: Çalışanların kişisel gelişim ve hizmet içi eğitim olanaklarının iyileştirilmesi, hem terfi süreçlerinde adaletin sağlanmasına hem de çalışan bağlılığının artmasına katkıda bulunabilir.

Ödüllendirme Sistemlerinin Geliştirilmesi: Performans ödüllendirme sistemlerinin güçlendirilmesi, çalışan motivasyonunu artırabilir ve genel memnuniyet seviyesini yükseltebilir.

Teknolojik Yenilikler ve Dijitalleşme: Teknolojik altyapının iyileştirilmesi ve yeniliklerin hızla benimsenmesi (4.15), iş süreçlerinin verimliliğini artırarak çalışanların iş yapma kapasitelerini geliştirebilir.

Çalışma Ortamında Hijyen ve Temizlik: Ortak kullanım alanlarının temizliği ile ilgili iyileştirmeler yapılması (3.99), çalışanların fiziksel ortamdan duydukları memnuniyeti artırabilir.

**TEHDİTLER**

Maddi Karşılık Algısının Düşüklüğü: Çalışanların işlerinin maddi karşılığını yeterince alamadıkları algısı, uzun vadede motivasyon kaybına ve çalışan devir hızında artışa yol açabilir.

Terfi ve Kariyer Gelişiminde Belirsizlik: Çalışanların kariyerlerinde belirsizlik yaşamalarına ve bağlılıklarının azalmasına neden olabilir.

İç İletişim Sorunları: Bazı çalışanlar arasında işbirliğinin eksikliği hissediliyor. Bu durum, uzun vadede iç çatışmalara ve kurum içi uyumun zayıflamasına neden olabilir.

Yönetici-Çalışan İlişkilerinde Gerilim: Yönetim ve liderlik boyutunda yer alan bazı memnuniyetsizlikler (örn. eğitim fırsatlarının yetersizliği), çalışan-yönetici ilişkilerinde gerilime yol açabilir.

Katılımcılara son olarak "Sizce belediyemizin en büyük sorunu nedir? Nasıl Çözülebilir?" sorusu yöneltilmiştir. Açık uçlu soruda herhangi bir metin kısıtlamasına yer vermemiştir. Verilen yanıtlardan hareketle belediye çalışanlarının memnuniyet düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu, ancak bazı yapısal ve operasyonel sorunların da var olduğunu göstermektedir. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar belirli temalar altında toplanmıştır. Bu temalar şu şekildedir;

Yüksek Memnuniyet ve Sorun Yok Algısı: Pek çok katılımcı belediyenin genel işleyişinden memnun olduklarını ve ciddi bir sorun görmediklerini belirtmiştir. Bu, belediyenin genel anlamda başarılı bir hizmet sunduğunu ve vatandaşlarla güçlü bir iletişim kurduğunu göstermektedir.

İşçi Maaşları ve Maddi İyileştirme Talepleri: Çalışanlar, özellikle işçi maaşlarının iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırmak için maddi olanakların gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Genç Personel Takibi ve Eğitim: Genç personel için hizmet içi eğitimlerin artırılması, çalışanların belediye standartlarına uygun bilgi ve beceri düzeyine ulaşmasına yardımcı olabilecektir.

Araç ve Ekipman Eksikliği: Bazı geri bildirimler, araç ve ekipman eksikliğine işaret etmektedir. Bu tür altyapı eksiklikleri, hizmet sunumunu zorlaştırmaktadır.

Birlikte Çalışma ve Koordinasyon Eksiklikleri: Kurumsal yapının ve kurum içi iletişimin güçlendirilmesi gereğinin vurgulandığı görülmüştür. Birimler arasındaki iş birliğini artırmak ve görev tanımlarını netleştirmek, bu tür sorunların çözümüne yardımcı olacağı düşünülmektedir.

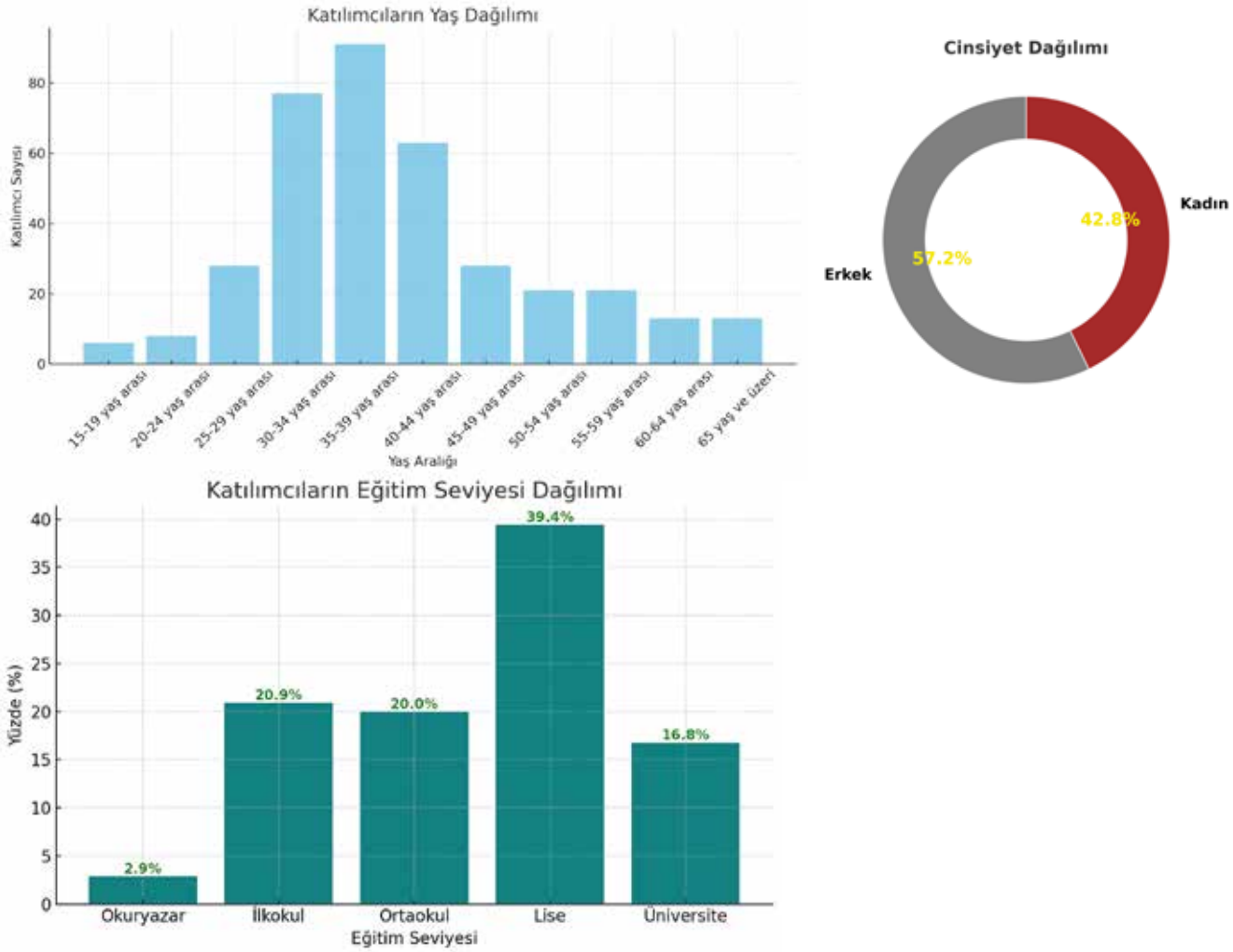
Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Çalışanların eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve hizmet içi eğitimlerin eksikliği, belediyenin çalışanlarının kapasitesini tam anlamıyla kullanılamaması sorunu ifade edilmiştir. Eğitim programlarının artırılması, çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu artıracak talepleri bulunmaktadır.

Personel memnuniyeti ve iyileştirme anketi sonuçlarının geneli değerlendirildiğinde belediyenin güçlü bir memnuniyet temeli olmakla birlikte, operasyonel verimliliği ve çalışan memnuniyetini artırmak için belirli alanlarda iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Belediyenin bu geri bildirimleri dikkate alarak yapacağı iyileştirmeler, genel memnuniyeti daha da yukarı taşıyacaktır.

3.7.1.2.2. Akhisar Belediyesi Stratejik Plan Dış Paydaş Anketi Analizleri

2025-2029 Stratejik Plan hazırlıkları kapsamında gerçekleştirilen dış paydaş anketi, Akhisar Belediyesi'nin hizmetlerine yönelik beklentilerin ve algıların derinlemesine analiz edilmesini amaçlamıştır. Ankete katılan 371 katılımcı, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ikamet süresi gibi demografik değişkenler ile belediyenin mevcut hizmetleri ve gelecekteki önceliklerine dair görüşlerini detaylı şekilde paylaşmışlardır. Anket bulguları, belediyenin güçlü ve gelişime açık yönlerini belirlerken, paydaşların beklentilerine yönelik stratejik odak noktalarını da ortaya koymaktadır. Katılımcıların talepleri doğrultusunda altyapı hizmetleri, afetlere hazırlık ve sosyal hizmetler gibi alanlar öncelikli gelişim alanları olarak öne çıkmıştır. Ankette elde edilen veriler, Akhisar Belediyesi'nin toplumsal, ekonomik ve kültürel alanda katılımcı bir yaklaşımla hizmet kalitesini artırma potansiyelini göstermektedir. Bu bağlamda, paydaşların beklentileri doğrultusunda oluşturulacak stratejik adımlar, belediyenin uzun vadeli başarılarına önemli katkılar sağlayacaktır.

2025- 2029 Stratejik Planı hazırlıklarında kullanılan dış paydaş anketine dahil olan katılımcıların yaşlarına, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna ilişkin veriler aşağıda verilmiştir.



Şekil 17: Katılımcıların Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumu

Yaş Dağılımı Grafik Yorumu:

- 35-39 Yaş Grubu en fazla katılımcıya sahip (91 kişi, %24.5), bu grup belediyenin hizmetlerinden en aktif şekilde yararlanan ve toplum içinde önemli bir kesimi temsil eden bireylerden oluşuyor.
- 30-34 ve 40-44 Yaş Grupları da önemli oranlarda temsil ediliyor (%20.8 ve %17.0). Bu gruplar, genellikle iş ve aile yaşantılarının yoğun olduğu dönemlerde oldukları için, belediye hizmetlerine olan ihtiyaç ve beklentileri yüksek olabilir.
- Genç (15-24 yaş) ve yaşlı (60 yaş ve üzeri) grupların daha düşük oranlarda temsil edilmesi, belki de bu yaş gruplarının belediye politikaları ve hizmetlerine doğrudan etki etme konusunda daha az aktif olduklarını gösterebilir.

Cinsiyet Dağılımı Grafik Yorumu:

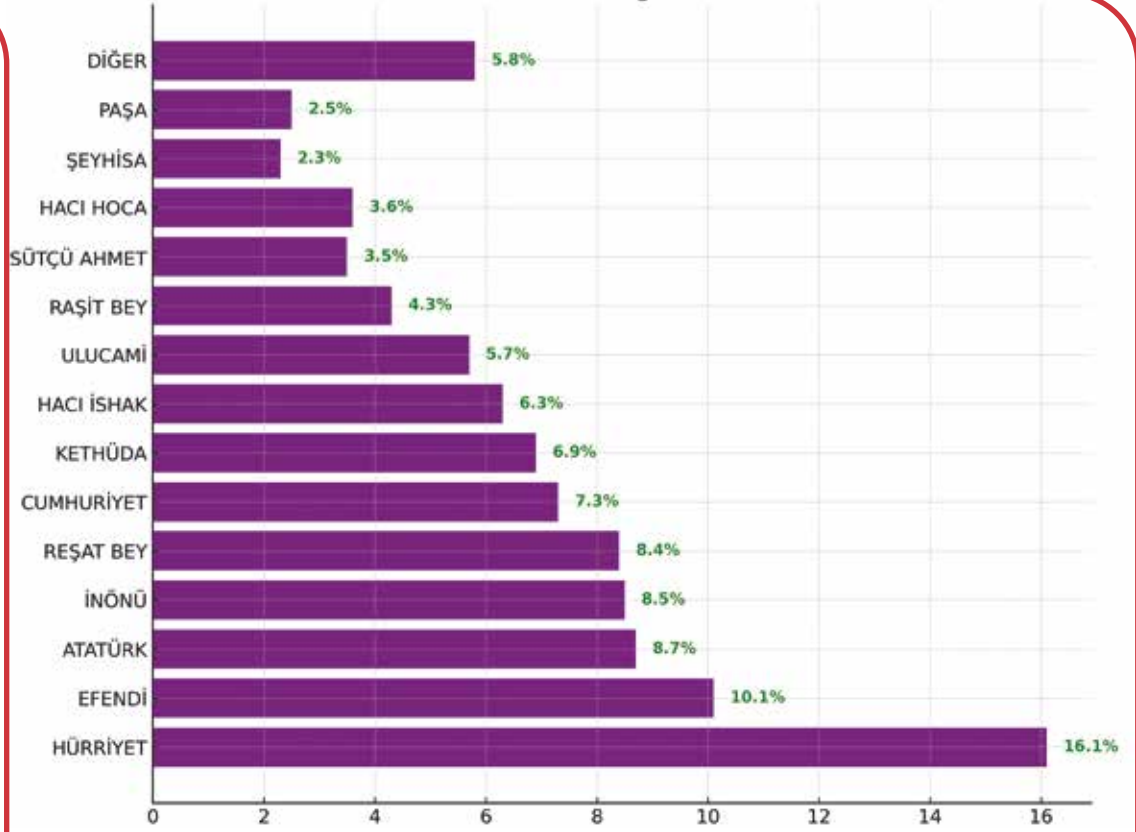
- Erkek katılımcılar %57.2 ile çoğunluğu oluştururken, kadın katılımcıların oranı %42.8. Cinsiyet dağılımındaki bu fark, belki de erkeklerin bu tür kamu anketlerine katılımının daha yüksek olmasıyla ilgili olabilir.

Eğitim Durumu Grafik Yorumu:

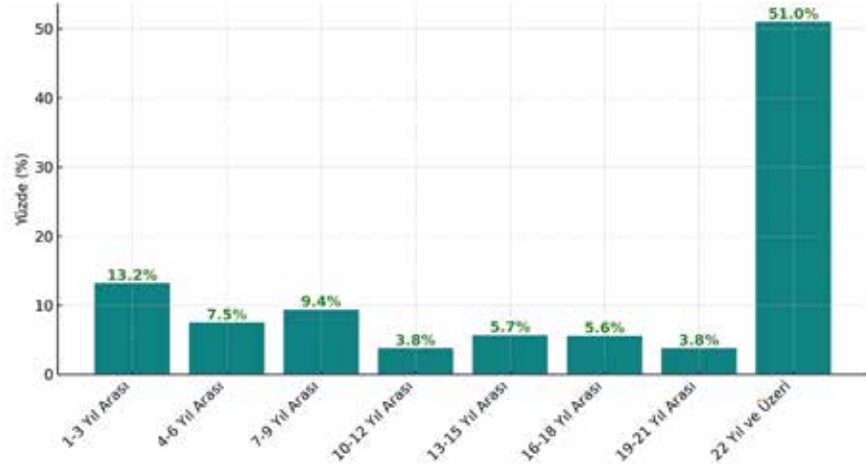
- En yüksek oranda katılım **Lise düzeyindeki** bireylerden gelmiş (%39.4), bu da ankete katılanların önemli bir kısmının orta düzeyde eğitilmiş olduğunu gösteriyor.
- **Üniversite mezunları** da önemli bir oranda yer almakta (%16.8), bu, eğitim seviyesi yükseldikçe katılımın azaldığını değil, farklı bir demografik kesimi temsil ettiğini gösteriyor.
- **İlkokul ve ortaokul mezunları** da (%20.9 ve %20.0) belediye hizmetlerine olan görüş ve beklentilerini belirtme konusunda aktif rol almakta.

Şekil 18:Katılımcıların İkamet Bilgilerine İlişkin Dağılımlar

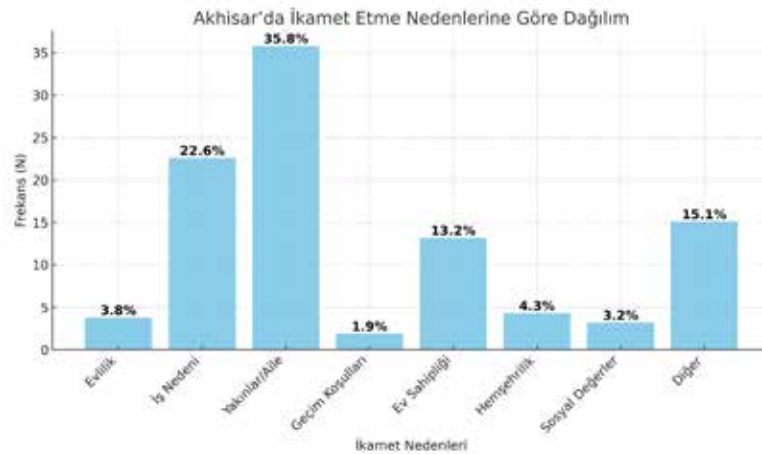
Mahallere Göre Dağılım



İkamet Yılına Göre Dağılım



İkamet etme Nedenlerine Göre Dağılım



Mahalle Dağılımı Grafik Yorumu:

- Grafikte Akhisar'da yaşayan katılımcıların mahalle dağılımı gösteriliyor. "Horozköy" en yüksek yüzdelerli paya sahip (%16.1), bu da anket katılımının bu mahalleden yoğun olduğunu gösteriyor. "Paşa" ve "Diğer" mahalleler ise en düşük yüzdelerli paya sahip (%2.5 ve %5.8), bu da daha az temsil edildiklerini belirtir. Bu bilgiler, belli mahallelerdeki demografik yapı ve belediye hizmetlerine yönelik memnuniyetin veya ihtiyaçların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.

İkamet Süresi Dağılımı Grafik Yorumu:

- "22 Yıl ve Üzeri" kategorisi en yüksek oranda (%51.0) temsil edilmiş, bu da Akhisar'da uzun süreli ikamet eden bir nüfusun varlığını gösteriyor. En kısa süreli ikamet edenler (1-3 yıl arası) %13.2 ile daha az bir kesimi temsil ediyor. Bu dağılım, yerel hizmetlerin planlanmasında ve geliştirilmesinde uzun süreli ikamet eden nüfusun ihtiyaçlarının öncelikli olarak ele alınması gerektiğini gösterir.

Akhisar'da İkamet Etme Nedenlerine Göre Dağılım:

- En büyük neden "Benim veya eşimin yakınlarının / ailesinin burada yaşaması" (%35.8). İş olanakları (%22.6) ve "Burada evimizin olması" (%13.2) da önemli etkenler olarak göze çarpıyor. Bu bilgiler, Akhisar'da aile bağlarının ve iş imkanlarının ikamet tercihleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcılara "Akhisar'da yaşamayan birine Akhisar'ı anlatmak isterseniz nasıl tanımlarsınız?" şeklinde sorulmuştur. Verilen yanıtlar Tablo'daki gibi oluşmuştur.

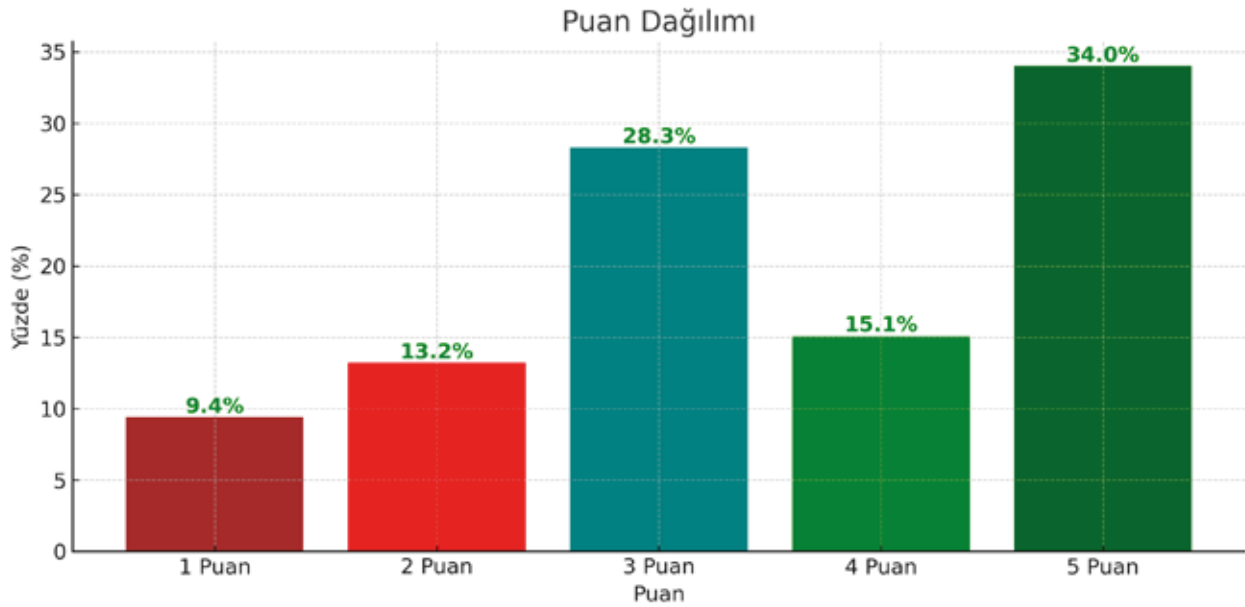
Tablo 38: Katılımcıların Akhisar'ı Tanımlama Biçimi

	Frekans (N)	Yüzde %
Akhisar' da yaşamak eğlencelidir	17	4.6
Akhisar çok önemli imkanlar sunar	14	3.8
Akhisar gelişen bir ilçedir	161	43.4
Akhisar aydın bir ilçedir	28	7.5
Akhisar' da yaşamak sıkıcıdır	42	11.3
Akhisar iyi yönetilen bir ilçedir	38	10.2
Akhisar insan ilişkilerinin samimi olduğu bir ilçedir	45	12.1
Diğer	26	7.0
TOPLAM	371	100.0

Katılımcıların %43.4'ü Akhisar'ı "gelişen bir ilçe" olarak tanımlamıştır, Bu da bölgenin modernleşme veya ekonomik büyüme açısından önemli ilerlemeler kaydettiği algısının yaygın olduğunu göstermektedir. İkinci sırada, %12.1 oranla Akhisar'da insan ilişkilerinin samimi olduğu vurgulanmıştır. Buradan hareketle ilçede sosyal ilişkilerin güçlü olduğu söylenebilir., %11.3'lük bir kesim Akhisar'ı sıkıcı bulurken, %10.2'si ilçeyi "iyi yönetilen" olarak nitelendirmiştir. Bu, insanların ilçeye ilgili hem olumlu hem de olumsuz düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Tablodaki diğer önemli bulgulara bakıldığında katılımcıların %7.5'i Akhisar'ı "aydın bir ilçe" olarak tanımlarken, %4.6'sı burada yaşamayı eğlenceli bulmaktadır. Ancak, ilçenin çok önemli imkanlar sunduğunu düşünenlerin oranı ise yalnızca %3.8 olarak gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, %7 oranında "diğer" seçenek altında farklı tanımlamalar da belirtilmiştir.

Genel olarak sonuçlar, Akhisar'ın gelişen bir yer olduğu algısının baskın olduğunu, ancak ilçenin sakinleri arasında sıkıcılık ve imkan eksikliği gibi olumsuz algıların da varlığını göstermektedir. Tablonun tamamı incelendiğinde, Akhisar hakkında çeşitli görüşlerin olduğu, ancak gelişim ve samimiyet gibi pozitif özelliklerin ön plana çıktığı söylenebilir.

Katılımcılara "Akhisar Belediyesinin çalışmalarını başarılı buluyor musunuz? 1'den 5'e kadar puanlayınız" şeklinde sorulmuştur. Verilen yanıtlar aşağıdaki gibi oluşmuştur.



Şekil 19: Katılımcıların Belediye Hizmetlerini Değerlendirmesi

1'den 5'e kadar yapılan skorlamada ortalama değer 3.51'dir. Bu ortalama, belediyenin genel olarak başarılı bulunduğunu, ancak mükemmel olarak değerlendirilmediğini göstermektedir. Katılımcıların %34.0'ı en yüksek puan olan 5'i vermiş, bu da belediyenin çalışmalarından memnun olan önemli bir kesim olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak %28.3'lük bir oran, belediyeye orta seviyede (3 puan) bir değerlendirme yaparak kararsız ya da bazı çalışmaların iyileştirilmesi gerektiğini düşündüğünü göstermektedir. Daha düşük puanlar olan 1 ve 2 puanları veren katılımcılar ise sırasıyla %9.4 ve %13.2 oranında yer almaktadır. Bu da belediyenin çalışmalarını olumsuz bulan küçük bir kesim olduğunu işaret etmektedir. Genel olarak, belediye çalışmalarına dair pozitif bir algı bulunmakta, ancak iyileştirme alanları da mevcuttur.

Stratejik plan dış paydaş anketi farklı faktörleri detaylı bir şekilde analiz edebilmek için belirli boyutlar üzerinden yapılandırılmıştır. Bu boyutlardan ilki öncelikleriniz boyutudur. Öncelikler boyutunda katılımcılardan Akhisar Belediyesinin önümüzdeki beş yılda hangi hizmetlere öncelik vermesini istediklerine göre yanıt vermesi istenmiştir. Toplam 16 öncelikli alan yöneltmiştir. Önceliklendire 1'den 5'e kadar skorlamayı içermektedir. Ortalama değer arttıkça önem derecesi de artmaktadır.

Katılımcıların önceliklendirmeye ilişkin vermiş oldukları yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo'daki gibidir.

Tablo 39: Hizmet Önceliklendirme Algısı

	Ort.	Std. Sapma
Altyapı Hizmetleri	4.26	1.15
Afetlere Hazırlık	4.24	1.09
Engellilere Yönelik Sosyal Hizmetler	4.21	0.96
Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmetler	4.20	0.97
Eğitim Hizmetleri	4.09	1.27
Ulaşım	3.98	1.19
Akıllı Şehir Uygulamaları	3.96	1.18
Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmetler	3.92	1.04
Kent Kültürünün Geliştirilmesi/Korunması	3.88	1.11
Çevre Düzenlemesi ve Yeşil Alan	3.78	1.28
Kültür Sanat Faaliyetleri	3.77	1.12
Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler	3.60	1.22
Kentsel Dönüşüm	3.56	1.47
Sosyal Yardımlar	3.41	1.23
Turizm Faaliyetleri ve Gastro Turizm	3.35	1.33
Hayvan Dostlarımıza Yönelik Hizmetler	3.26	1.50

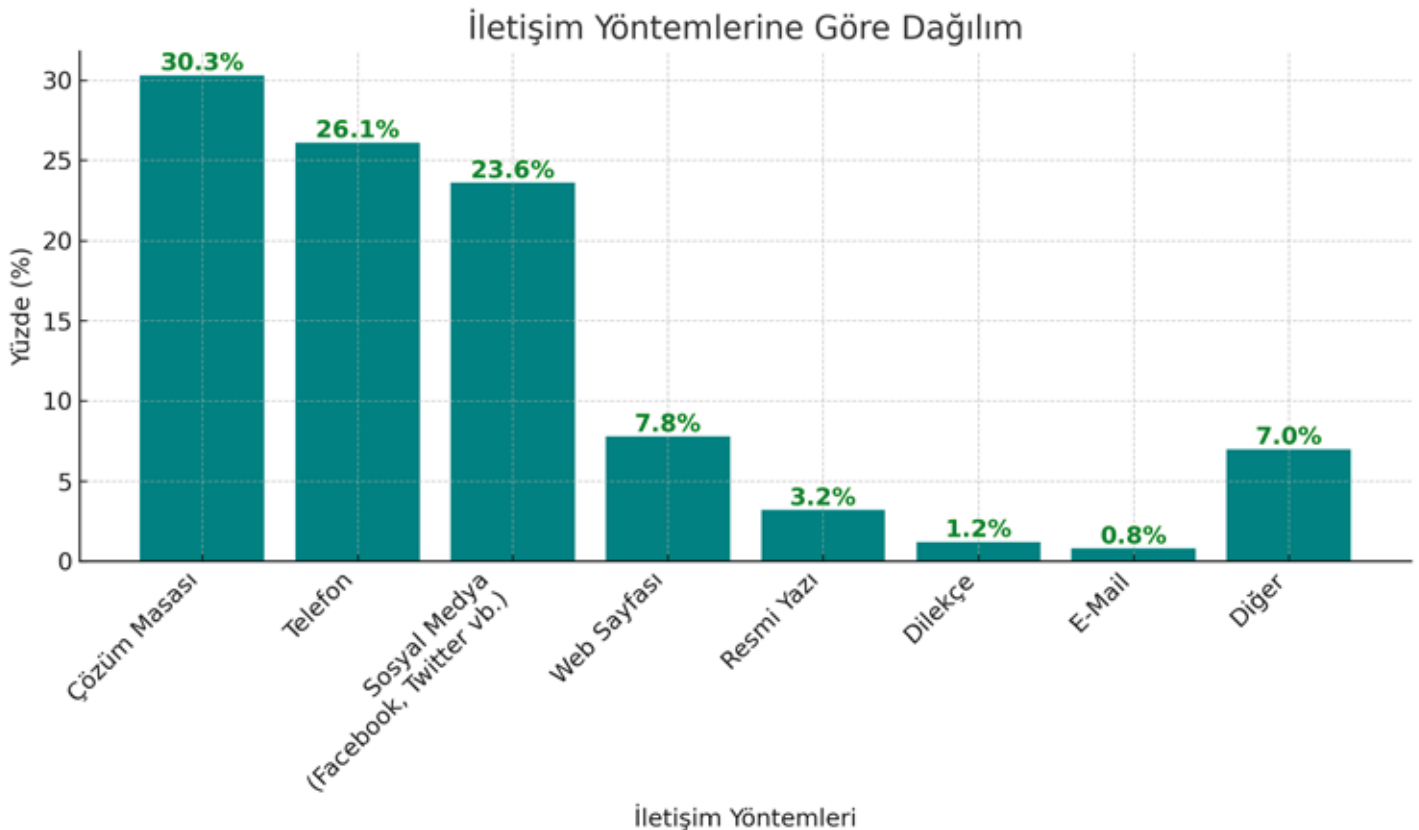
Yukarıdaki tablodan hareketle en yüksek ortalama değer Altyapı Hizmetleri için verilmiş olup, 4.26 puan ile bu alan en çok öncelik verilmesi istenen hizmet olmuştur. Altyapı, belediyeler için temel bir görev olup, halkın bu alanda yapılan yatırımları en önemli hizmet olarak görmesi doğal bir sonuçtur. Altyapının iyileştirilmesi; yol, su, elektrik ve kanalizasyon gibi temel ihtiyaçların karşılanması anlamına geldiği için bu yüksek skor, altyapının gelişiminin katılımcılar tarafından kritik olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Afetlere Hazırlık da yüksek öncelik verilen bir diğer alan olup, 4.24 puanla altyapıya çok yakın bir değerlendirme almıştır. Türkiye’de doğal afetler sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğundan, katılımcılar belediyenin afetlere hazırlık ve müdahale konusunda güçlü bir altyapı oluşturmasını beklemektedir. Bu, doğal afetler sırasında can ve mal kaybının en aza indirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Engellilere Yönelik Sosyal Hizmetler (4.21) ve Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmetler (4.20) ise sosyal duyarlılığın yüksek olduğu alanlar olarak dikkat çekmektedir. Bu, toplumun en savunmasız gruplarına yönelik hizmetlerin, katılımcılar tarafından öncelikli görülmesiyle açıklanabilir. Engelli bireyler ve çocuklar için sunulan hizmetlerin artırılması, sosyal eşitlik ve adalet açısından önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim Hizmetleri (4.09) de öncelikli alanlar arasında yer almakta ve katılımcılar tarafından önemli bir gelişim alanı olarak görülmektedir. Eğitim, toplumların uzun vadede kalkınmasının anahtarıdır ve yerel yönetimlerin bu alanda yapacağı yatırımlar, toplumun genel refahını artıracaktır. Eğitim hizmetlerinin gelişmesi, gençlerin ve çocukların daha iyi bir geleceğe hazırlanması açısından kritik bir unsur olarak görülmektedir. Ulaşım (3.98) ve Akıllı Şehir Uygulamaları (3.96), modern şehircilik anlayışının bir parçası olarak öne çıkmaktadır. Ulaşım hizmetlerinin iyileştirilmesi, şehirdeki yaşam kalitesini doğrudan etkilerken, akıllı şehir uygulamaları teknolojik gelişmelerin şehre entegre edilmesi açısından önemlidir. Katılımcılar, Akhisar’ın bu alanlarda ilerlemesini ve daha modern bir yapıya kavuşmasını istemektedirler. Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmetler (3.92) ve Kent Kültürünün Geliştirilmesi/Korunması (3.88) da görece yüksek puanlar alarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerel kültürün korunmasına yönelik ilginin yüksek olduğunu göstermektedir.

Özellikle kadınlara yönelik sosyal hizmetlerin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasında önemli bir araçtır. Ortalama 3.78 puan alan Çevre Düzenlemesi ve Yeşil Alan hizmetleri, halkın çevreye ve yeşil alanlara duyduğu önemin bir göstergesidir. Bu, sürdürülebilir yaşam ve sağlıklı bir çevre oluşturmak için gerekli bir alan olarak kabul edilmektedir. Kültür Sanat Faaliyetleri (3.77), Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler (3.60) ve Kentsel Dönüşüm (3.56) ise orta derecede öncelik verilen alanlar olarak sıralanmıştır. Kültür sanat faaliyetleri şehir yaşamının zenginleştirilmesinde önemli bir rol oynarken, yaşlı nüfusa yönelik sosyal hizmetler de demografik değişimler dikkate alındığında önem taşımaktadır. Kentsel dönüşüm, şehirleşmenin ve modernleşmenin bir gereği olarak görülmekle birlikte, bu konuda farklı görüşlerin ve kaygıların var olabileceği anlaşılmaktadır. Daha düşük öncelik verilen alanlar arasında Sosyal Yardımlar (3.41), Turizm Faaliyetleri ve Gastro Turizm (3.35) ve Hayvan Dostlarımıza Yönelik Hizmetler (3.26) yer almaktadır. Bu alanlar, katılımcılar tarafından nispeten daha az öncelikli görülmüş olsa da, yine de önem taşımaktadır. Sosyal yardımlar, dar gelirli ve ihtiyaç sahibi bireyler için hayati bir role sahipken, turizm faaliyetleri bölgenin ekonomik kalkınmasına katkı sağlayabilir. Hayvan dostlarına yönelik hizmetler ise modern şehirlerin duyarlı olduğu önemli bir konu olup, yine de katılımcılar tarafından diğer alanlara göre daha az öncelikli görülmüştür.

Akhisar Belediyesinin stratejik planlamada altyapı ve afetlere hazırlık gibi temel hizmetlere öncelik verirken, sosyal hizmetler ve eğitim gibi alanlarda da önemli gelişim alanları mevcuttur. Katılımcılar ayrıca ulaşım ve teknoloji tabanlı çözümlerin de şehirde gelişmesini istemektedirler. Çevre düzenlemesi ve kültürel hizmetler gibi alanlar da dikkat çekici bir şekilde ön planda yer almakta, bu da katılımcıların hem temel ihtiyaçlar hem de sosyal yaşamın iyileştirilmesi konusunda dengeli bir yaklaşıma sahip olduklarını göstermektedir.

Dış paydaş anketinde katılımcılara iletişim ve geleceğe bakış teması altında çoktan seçmeli ve puanlamalı sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların ilk olarak "Belediyemizden hangi yolla hizmet talebinde bulunuyorsunuz?" sorusuna vermiş oldukları yanıt dağılımı aşağıdaki gibi oluşmuştur.

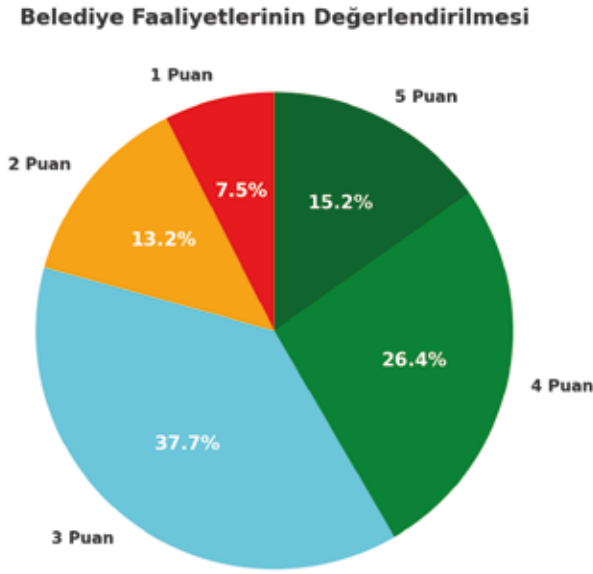
Şekil 20: Katılımcıların Belediye'ye Talepte Bulundukları İletişim Yolları



Katılımcılara, belediyeden hangi yollarla hizmet talebinde bulundukları sorulduğunda, elde edilen sonuçlar belediyenin iletişim kanallarının kullanım yoğunluğunu göstermektedir. Çözüm Masası %30.3 ile en çok tercih edilen iletişim kanalı olarak öne çıkmaktadır. Bu, belediye hizmetleriyle doğrudan ve hızlı iletişim kurma talebinin güçlü olduğunu göstermektedir. Telefon ise %26.1 oranıyla ikinci sırada yer almakta ve katılımcıların daha geleneksel yöntemlerle de hizmet talep etmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Sosyal medya platformları (Facebook ve Twitter gibi) %23.6 oranında tercih edilmiş olup, teknolojinin ve sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte vatandaşların bu platformlar üzerinden belediyeye ulaşmayı önemli bir alternatif olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Web sayfası üzerinden hizmet talep edenlerin oranı ise %7.8 olarak kaydedilmiştir ve bu oran, çevrimiçi erişim imkanlarının kullanılmasına yönelik bir talep olduğunu, ancak bunun diğer yöntemler kadar yaygın olmadığını göstermektedir. Resmi yazı ile taleplerin %3.2 oranında gerçekleştiği, dilekçe ile %1.2 ve e-mail ile %0.8 gibi daha düşük oranlarda tercih edildiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, diğer yöntemlerin %7 oranında kullanıldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, belediyenin çeşitli iletişim kanallarını vatandaşların hizmet taleplerini karşılamak için etkin şekilde kullanması gerektiğini, ancak Çözüm Masası, telefon ve sosyal medyanın bu süreçte daha baskın olduğunu göstermektedir.

Katılımcılara "Belediyemizin faaliyetlerinin gerçekleşme süreleri hakkında ne düşünüyorsunuz?" şeklinde sorulmuştur. Verilen yanıtlar aşağıdaki gibi oluşmuştur.

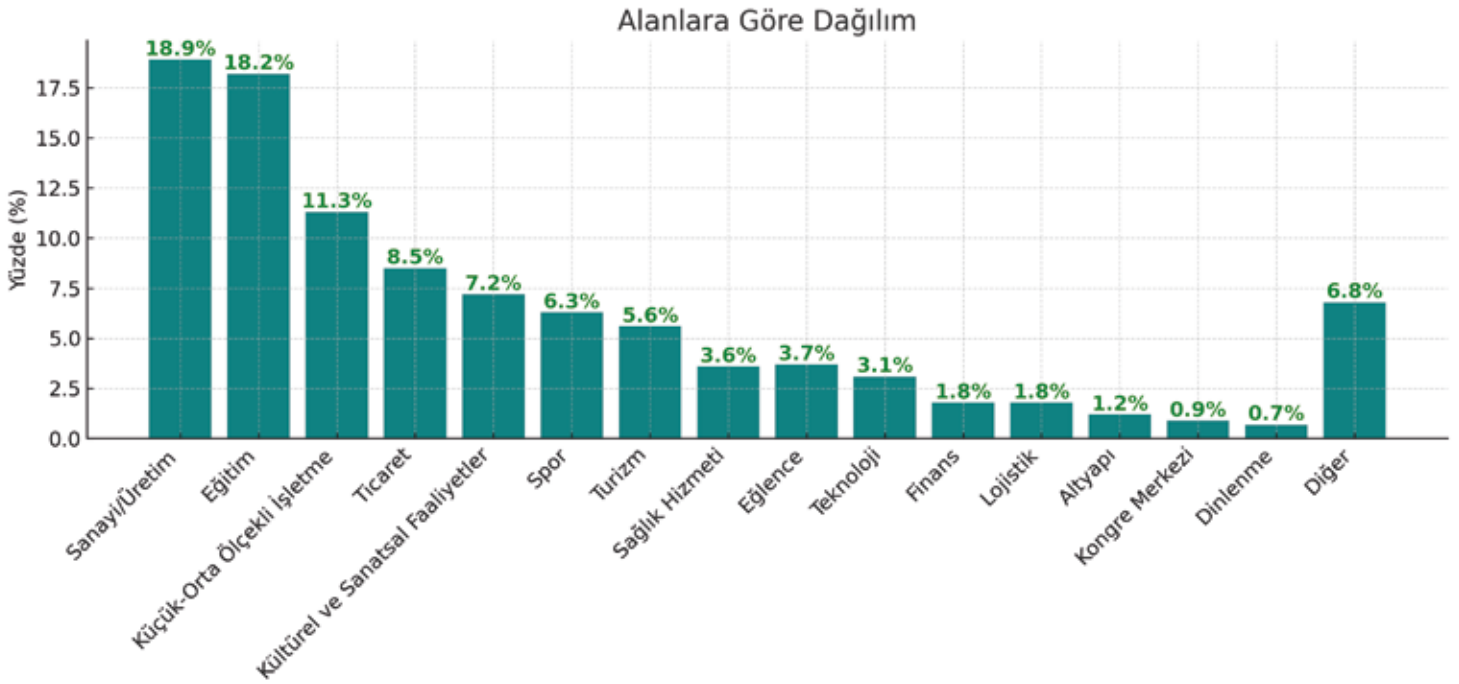
Şekil 21: Belediye Faaliyetlerinin Gerçekleşme Sürelerinin Algısal Puanı



Katılımcılara belediyenin faaliyetlerinin gerçekleşme süreleri hakkındaki görüşleri sorulduğunda, sonuçlar farklı derecelerde memnuniyeti yansıtmaktadır. En büyük grup, %37.7 oranıyla 3 puan vermiş, yani katılımcıların önemli bir kısmı belediyenin faaliyetlerinin gerçekleşme sürelerinden ne tam memnun ne de tamamen memnuniyetsiz olduğunu belirtmiştir. Bu, hizmet sürelerinin ortalama kabul edilebilir düzeyde olduğu anlamına gelebilir. 4 puan veren %26.4'lük kesim ise faaliyetlerin gerçekleşme sürelerinden memnun olduklarını göstermektedir, ancak bu oran yine de tam memnuniyeti ifade etmemekte, daha iyileştirilebilir bir alan olduğuna işaret etmektedir. 5 puan veren %15.2 oranındaki katılımcı ise belediyenin hizmet sürelerini mükemmel bulmakta ve tamamen memnuniyet göstermektedir. Buna karşılık, 2 puan veren %13.2 ve 1 puan veren %7.5'lik gruplar, hizmet sürelerinden hoşnutsuz olduğunu, hizmetlerin geciktiğini ya da beklenenden uzun sürdüğünü belirtmektedir. Genel olarak katılımcıların çoğu orta ve üst düzeyde memnuniyet gösterirken, önemli bir kısmı hizmet sürelerinin iyileştirilebileceğini düşünmektedir. Genel ortalama ise 3.28'dir.

Katılımcılara “Sizce Belediyemizin gelecekte hangi yönüyle güçlü bir ilçe olmalıdır?” şeklinde birden fazla işaretleme yapabilecekleri soru yöneltilmiştir. En fazla 5 maddenin işaretlenmesi istenen soruya ilişkin verilen yanıtlar aşağıdaki gibi oluşmuştur.

Şekil 22: Katılımcıların Gelecekte Belediyenin Güçlü Olmasını İstedikleri Yönler



Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre, en çok tercih edilen alan %18.9 ile sanayi üretimi olmuştur. Bu da şehrin ekonomik gelişiminin sanayiye dayalı olmasının önemli görüldüğünü ortaya koymaktadır. Eğitim ise %18.2 ile ikinci sırada yer almakta ve bu da katılımcıların şehrin entelektüel kapasitesini artırma ihtiyacını vurguladıklarını göstermektedir. Küçük ve orta düzeyde imalat %11.3 ile şehir ekonomisinin yerel üretimle desteklenmesi gerektiğine işaret ederken, ticaret %8.5 ile ekonomik yapının güçlenmesinde bir diğer önemli unsur olarak öne çıkmaktadır. Kültürel ve sanatsal faaliyetler %7.2 oranında tercih edilerek şehrin sosyal yaşamının da güçlendirilmesi gerektiğini belirtilmiştir. Spor (%6.3) ve turizm (%5.6) de şehrin potansiyel büyüme alanları olarak görülürken, sağlık hizmetleri (%3.9) ve eğlence (%3.7) de daha düşük oranlarda olsa da şehir yaşamında önemli roller üstlenebilir. Teknoloji %3.1 ile modernleşme ihtiyacını yansıtırken, finans (%1.9), lojistik (%1.8), alışveriş (%1.2), kongre merkezi (%0.9) ve dinlenme (%0.7) gibi alanlar daha düşük oranlarla belirtilmiştir. Diğer kategorisi %6.80 ile katılımcıların farklı alanlardaki önerilerini içermektedir. Genel olarak, katılımcılar sanayi, eğitim ve ticaretin şehirde öncelikli gelişim alanları olduğunu vurgulamaktadır.

3.7.1.2.3. Akhisar Belediyesi Stratejik Plan Beyin Fırtınası Çalışmaları

Akhisar Belediyesi'nin 04-05 Eylül 2024 tarihlerinde encümen toplantı salonunda gerçekleştirilen beyin fırtınası toplantısı, ilçenin mevcut sorunlarının tespiti ve çözüm yollarının belirlenmesi açısından kritik bir süreç olarak düzenlendi. Bu toplantı, belediye yönetimi, yerel paydaşlar, sivil toplum kuruluşları (STK'lar), meslek odaları ve akademik temsilciler gibi geniş bir katılımı gerçekleştirildi. Amacı, Akhisar'ın geleceğine yönelik stratejik planlamanın temellerini atmak, ilçenin kalkınmasını engelleyen sorunları belirlemek ve bu sorunlara yönelik çözüm yolları geliştirmektir. Toplantının dikkat çeken en önemli unsurlarından biri, katılımcıların birbirinden bağımsız fikir üretebilmesi ve bu fikirlerin ortak bir noktada birleşmesiydi. Bu sayede, herkesin sesi duyuldu ve her görüşe eşit ağırlık verildi.



Paydaş katılımı, toplantının temel taşlarından biriydi. Farklı sektörlerden gelen paydaşlar, kendi perspektiflerinden ilçenin sorunlarını değerlendirirken, bu çeşitlilik Akhisar'ın kalkınması için çok yönlü ve zengin fikirlerin ortaya çıkmasına olanak sağladı. Örneğin, STK'lar dezavantajlı grupların sorunlarına dikkat çekerken, meslek odaları ekonomik sorunları ön plana çıkardı; akademik temsilciler ise uzun vadeli kalkınma stratejileri önerdi. Bu çok seslilik, kısa ve uzun vadeli çözüm önerilerinin daha kapsamlı bir şekilde ele alınmasına imkan verdi. Toplantının ilk aşaması, Nominal Grup Tekniği (NGT) kullanılarak gerçekleştirildi. Bu aşamada her bir katılımcı, Akhisar'ın en önemli sorunlarını bireysel olarak yazdı ve ardından fikirler sırayla paylaşıldı. Böylece, katılımcıların birbirlerinden etkilenmeden düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri sağlandı. Bu yöntem, daha sonra yapılacak tartışmalar için geniş bir sorun listesi oluşturdu. Ardından oylama yöntemiyle, en acil çözülmesi gereken beş sorun önceliklendirildi. Her katılımcıya üç oy hakkı verilerek, katılımcıların ilçenin geleceğini en çok etkileyecek sorunları belirlemesi sağlandı. Oylama sonucunda en çok oy alan sorunlar, stratejik planlama sürecinin odağını oluşturdu.



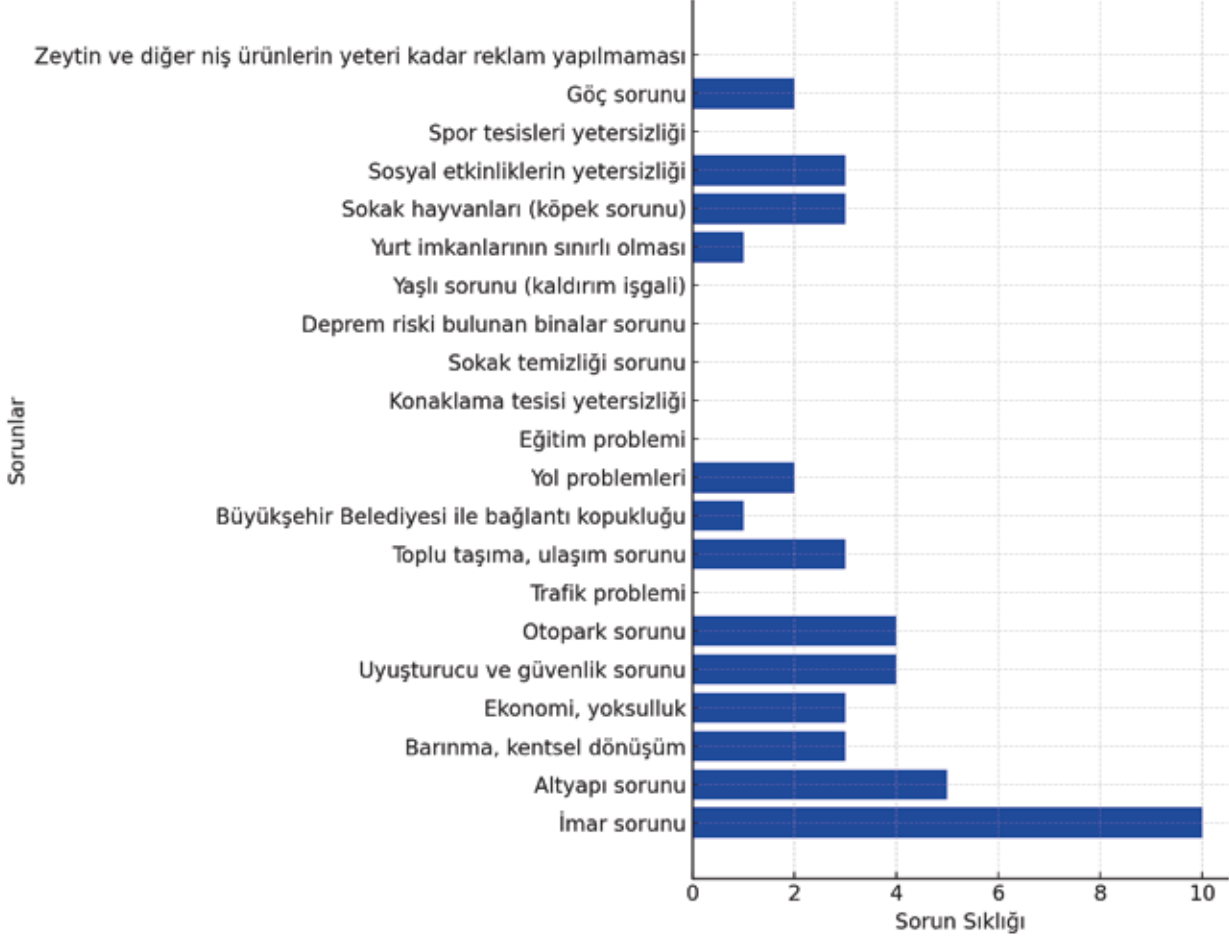
Belirlenen öncelikli sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilirken çapraz gruplama yöntemi kullanıldı. Katılımcılar rastgele gruplara ayrılarak her grup, belirlenen bir sorun üzerinde çalıştı. Bu grupların farklı disiplinlerden gelen kişilerden oluşması, yaratıcı çözümler üretilmesine olanak sağladı. Her grup, ellerindeki kaynaklar ve mevcut koşullar ışığında en gerçekçi ve sürdürülebilir çözüm yollarını tartıştı. Grup çalışmaları sonucunda ortaya çıkan çözüm önerileri, diğer katılımcılarla paylaşarak geri bildirim alındı ve çözümler daha da geliştirildi. Toplantının son aşamalarında Akhisar'ın uzun vadeli stratejik hedefleri belirlenerek, ilçenin gelecekteki kalkınması için yol haritası çizildi. Katılımcılar, yönetim, sosyal kapsama, ekonomik durum, eğitim, sağlık, çevre gibi çeşitli temalar çerçevesinde stratejik hedefler belirlediler. Bu hedefler, kısa, orta ve uzun vadede Akhisar'ın refahını artıracak, yaşam kalitesini yükseltecek ve ekonomik büyümeyi destekleyecek somut planlar içeriyordu.



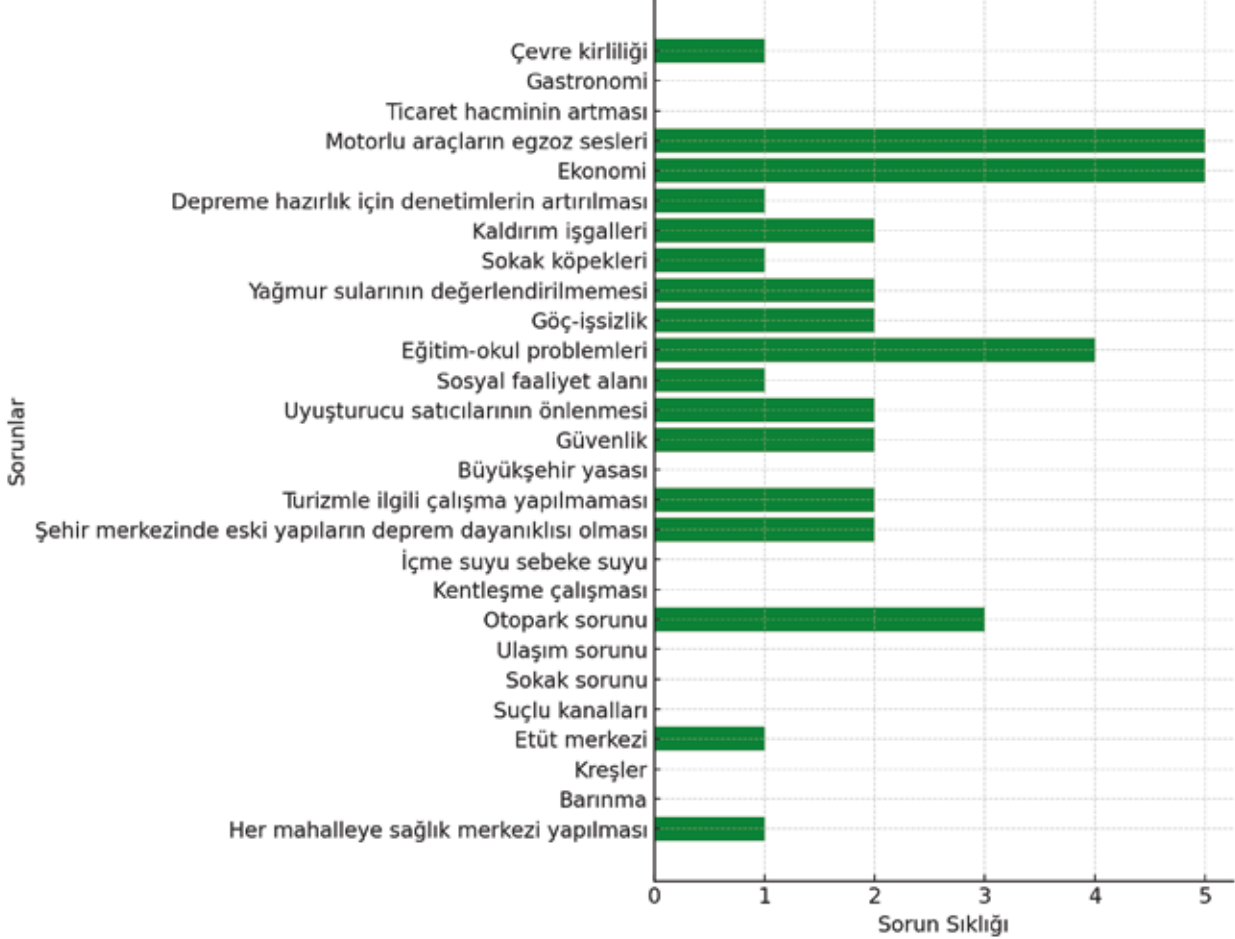
Tüm bu süreç, katılımcı yönetim ilkesine dayalı olarak yürütüldü. Akhisar Belediyesi, bu beyin fırtınası toplantısıyla, paydaşları sürecin merkezine koyarak şeffaf ve demokratik bir yönetim anlayışı sergiledi. Farklı bakış açılarının harmanlanmasıyla elde edilen ortak çözümler, ilçenin kalkınma planlarına çok yönlü bir temel oluşturdu. Böylece, Akhisar'ın geleceğine yönelik stratejik hedefler somutlaştırılmış ve bu hedeflerin başarısını izlemek için performans göstergeleri belirlenmiştir. Bu göstergeler, stratejik planın uygulanabilirliğini ve etkinliğini sürekli izleyerek belediyeye geri bildirim sağlayacak önemli bir araç olarak tanımlandı.

Sonuç olarak, Akhisar Belediyesi'nin düzenlediği bu beyin fırtınası toplantısı, ilçenin kalkınması ve refah düzeyinin artırılması için atılmış önemli bir adımdı. Katılımcıların aktif rol aldığı bu süreç, hem sorunların belirlenmesi hem de çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından büyük bir katkı sağladı. Bu toplantıda alınan kararlar ve oluşturulan stratejik hedefler, Akhisar'ın uzun vadeli kalkınma yolculuğunda önemli bir rehber olacaktır. Bu toplantıdan çıkan temel bulgulardan biri Akhisar'ın en önemli sorunları başlığı olmuştur. Buna ilişkin veriler aşağıda sunulmuştur;

1. Gün Akhisar İlçesi Sorunlarının Sıklık Dağılımı



2. Gün Akhisar İlçesi Sorunlarının Sıklık Dağılımı



A. Tespit Edilen Başlıca Temel Sorunlar

1. Altyapı Sorunları (İçme ve Kullanma Suyu, Kanalizasyon, Yağmur Suyu Kanalları)

Altyapı sorunları, hem birinci hem de ikinci gün yapılan çalışmalarda en çok vurgulanan sorunlardan biri olarak karşımıza çıkıyor. İçme suyu ve kanalizasyon şebekelerinde ciddi eksiklikler olduğu, yağmur suyu kanallarının yeterli olmadığı ve bu durumun özellikle şiddetli yağmurlarda su baskınlarına neden olabileceği açıkça belirtilmiş. Altyapıdaki bu eksiklikler, hem halk sağlığını riske atıyor hem de kent yaşam kalitesini düşürüyor. Yağmur suyu kanallarının eksikliği, sürdürülebilir kent yönetimi için çok kritik bir problem. Akhisar'ın iklim koşulları göz önüne alındığında, bu altyapının güçlendirilmesi, kentsel dayanıklılığı artıracak temel unsurlardan biri olabilir.

2. İmar Sorunu (Sit Alanı Problemleri ve Kentsel Dönüşüm)

İmar sorunları, Akhisar'ın gelişimi için büyük bir engel olarak öne çıkıyor. Özellikle sit alanı problemleri ve kentsel dönüşüm eksiklikleri, ilçenin fiziksel büyümesi ve modernleşmesi açısından ciddi bir bariyer teşkil ediyor. Mevcut yapı stoğunun depreme karşı dayanıksız olması ve eski yapıların varlığı, potansiyel afetlere hazırlık anlamında önemli bir risk yaratıyor. Kentsel dönüşüm projelerinin hızlandırılması ve bu süreçlerin daha geniş katılımlı bir şekilde yönetilmesi, Akhisar'ın sağlıklı ve güvenli bir kent haline gelmesi için gerekli.

3. Ekonomik Sorunlar, Yoksulluk ve İstihdam Problemleri

Her iki çalışmada da ekonomik sorunlar ve yoksulluk vurgulanmış. İlçenin ekonomik kalkınma potansiyelinin tam anlamıyla kullanılmadığı, işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve bu durumun göçle daha da kötüleştiği anlaşıyor. Akhisar, özellikle tarım ve zeytin üretimiyle bilinen bir bölge olmasına rağmen, zeytin ve diğer niş ürünlerin yeterince tanıtılmadığı vurgusu, bu ürünlerin pazarlama stratejilerinin yetersiz olduğunu gösteriyor. Akhisar'da ticaret hacminin artırılması, tarım ürünlerinin daha geniş kitlelere ulaştırılması ve yerel ekonominin canlandırılması için kapsamlı ekonomik planlar oluşturulmalı.

İstihdam sorunu, Akhisar'ın genel sosyo-ekonomik yapısında önemli bir kırılma noktası. Genç nüfusun iş bulmakta zorlanması, ilçede beyin göçüne sebep olabilir ve bu da uzun vadede ekonomik büyümeyi daha da zora sokar. Bu sorunu çözmek için belediye ve yerel iş dünyası arasındaki işbirliği güçlendirilerek yeni iş fırsatları yaratılmalı. Sanayi ve tarım sektörüne yönelik yatırımlar artırılmalı ve yenilikçi iş kollarına yönelik eğitim programları başlatılmalı.

Dezavantajlı gruplar, özellikle düşük gelirli kesimler ve işsiz bireyler, Akhisar'daki ekonomik sorunlardan en fazla etkilenen kesimdir. İstihdam yaratıcı projelerin eksikliği, bu grupların ekonomik kalkınmadan yeterince yararlanamamalarına neden oluyor. Sosyal destek projelerinin artırılması ve dezavantajlı gruplara yönelik iş eğitimi ve girişimcilik programları bu sorunun hafifletilmesinde önemli olabilir.

4. Uyuşturucu ve Güvenlik Sorunları

Uyuşturucu sorunu ve güvenlik endişeleri, toplumsal yapıyı derinden etkileyen ve uzun vadeli çözüm gerektiren konular arasında yer alıyor. Uyuşturucu madde satıcılarının faaliyetlerinin önlenmesi ve güvenlik güçlerinin bu konuda daha etkili çalışmalar yapması gerekiyor. Uyuşturucu kullanımının artması, hem sosyal hem de ekonomik sorunları derinleştirebilir. Belediyenin bu sorunu çözmek için özellikle gençlere yönelik eğitim programları, sosyal destek projeleri ve spor faaliyetlerine daha fazla yatırım yapması kritik önem taşıyor. Güvenliğin sağlanması ise sadece fiziki tedbirlerle değil, toplumsal bilinçlendirme kampanyaları ile de desteklenmeli.

Uyuşturucu sorunu, özellikle gençler ve risk altındaki gruplar için önemli bir tehdittir. Güvenlik önlemlerinin

5. Trafik ve Otopark Sorunları

Trafik sorunu ve otopark eksiklikleri, özellikle kent merkezinde günlük yaşamı zorlaştıran unsurlar arasında yer alıyor. Akhisar'ın araç trafiğini yönetme kapasitesinin sınırlı olduğu, park yerlerinin yetersizliği ve bu nedenle yaşanan trafik sıkışıklıkları dikkat çekiyor. Trafik sorununun çözümü için belediyenin ulaşım altyapısına yatırım yapması, toplu taşıma sistemlerini genişletmesi ve kent merkezinde yeni otopark alanları oluşturması büyük önem taşıyor. Ayrıca, uzun vadeli olarak bisiklet yolları ve yayalar için daha güvenli alanlar tasarlanarak, sürdürülebilir ulaşım çözümleri geliştirilmelidir.

6. Barınma ve Konaklama Tesisleri

Barınma sorunları, Akhisar'da özellikle dar gelirli ailelerin karşı karşıya kaldığı önemli bir problem olarak öne çıkıyor. Kentsel dönüşüm eksikliklerinin yanı sıra konaklama tesislerinin yetersizliği, ilçenin hem turizm potansiyelini hem de yerleşim sorunlarını artırıyor. Konaklama tesislerinin yetersizliği turizmde geride kalmaya neden olurken, barınma sorunu da yerel halkın yaşam standartlarını düşürüyor. Kentsel dönüşüm ve sosyal konut projeleriyle bu soruna çözüm bulunması elzemdir.

Dar gelirli aileler, barınma sorunları ve depreme dayanıklı olmayan binalarda yaşama riski ile karşı karşıya. Bu grupların güvenli ve uygun maliyetli konutlara erişimi, kentsel dönüşüm projeleri ile desteklenmelidir. Ayrıca, konut yapımında dezavantajlı gruplar için sosyal konut projelerine öncelik verilmesi, barınma sorunlarını çözmede etkili olabilir.

7. Eğitim ve Kreş Sorunları

İkinci gün yapılan çalışmalarda her mahalleye kreş talebi ve eğitim problemleri vurgulanmış. Özellikle çalışan ebeveynlerin çocuklarını güvenli ve kaliteli eğitim alabilecekleri yerlere bırakma konusunda sıkıntı yaşadıkları anlaşılmakta. Bu durum, kadın istihdamını da olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, eğitim altyapısındaki eksiklikler uzun vadede Akhisar'ın nitelikli insan kaynağı yetiştirme kapasitesini sınırlayabilir. Belediyenin eğitim ve kreş yatırımları yaparak hem sosyal hizmetleri iyileştirmesi hem de kadınların iş gücüne katılımını artırması gerekiyor.

Çalışan anneler ve düşük gelirli aileler, eğitim ve kreş hizmetlerinin yetersizliğinden ciddi şekilde etkileniyor. Her mahalleye kreş talebi, özellikle kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve çocukların eğitimine erken yaşta erişimini sağlamak açısından kritik. Eğitimde fırsat eşitliği, dezavantajlı gruplar için sosyal hareketliliğin bir anahtarı olabilir.

8. Deprem Riski ve Eski Yapılar

Her iki günde de deprem riskli binalar ve eski yapıların oluşturduğu tehdit dile getirilmiş. Akhisar'ın depreme hazırlık açısından zayıf olduğu ve yapı stokunun güncellenmesi gerektiği belirtiliyor. Deprem riskine karşı denetimlerin artırılması ve yapı envanter çalışmalarının hızlandırılması, ilçeyi olası afetlere karşı korumak için alınması gereken en önemli tedbirlerden biri. Yapı envanteri çıkarılarak, riskli binalar yenilenmeli ve bu süreçte halkın bilinçlendirilmesine yönelik eğitim programları düzenlenmeli.

9. Çevre ve Temizlik Sorunları

Sokak temizliği, çevre kirliliği ve kaldırım kullanımı gibi gündelik yaşamı doğrudan etkileyen sorunlar, ilçenin estetiğini ve yaşam kalitesini düşüren unsurlar arasında. Sokak hayvanları sorunu da halk tarafından dile getirilen önemli bir konu. Belediyenin sokak temizliği hizmetlerini güçlendirmesi, kaldırım işgallerine yönelik denetimleri sıklaştırması ve sokak hayvanlarıyla ilgili sürdürülebilir çözümler geliştirmesi gerekiyor. Ayrıca, çevre kirliliği ile ilgili daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılarak, halkın bu konuda daha duyarlı hale getirilmesi sağlanabilir.

B. Sık Tekrar Edilmeyen Fakat Önemli Bulunan Sorunlar

1. Büyükşehir Belediyesi Uyumlu Çalışma Beklentisi

Akhisar'ın Manisa Büyükşehir Belediyesi ile koordinasyon eksikliği önceki dönemlerde dile getirilmiştir. Özellikle bu dönem büyük şehir belediyesi ile uyumlu çalışılması ve büyük projelerin yapılması beklentisi yükselmiştir.

2. Turizm ve Gastronomi

Akhisar, zengin gastronomik kültürü ve tarihi dokusuyla turizmde önemli bir potansiyele sahip olmasından dolayı bu konuda yapılan çalışmaların artarak devam etmesi umuluyor. Bölgenin turistik değerlerinin ve yerel mutfak ürünlerinin daha geniş bir kitleye tanıtılması, turizmi canlandırabilir.

3. Spor Tesisleri ve Sosyal Faaliyet Alanlarının Yetersizliği

Sosyal faaliyet alanlarının ve spor tesislerinin artırılması, özellikle gençler ve çocuklar için fiziksel ve sosyal gelişim fırsatlarını artması anlamına gelmektedir. Yeni spor tesislerinin yapılması ve sosyal etkinliklerin artırılması, bölgedeki genç nüfusun boş zamanlarını daha verimli geçirmesini sağlayabilir.

4. Yağmur Sularının Değerlendirilmemesi

İklim değişikliğinin etkileriyle birlikte su kaynaklarının yönetimi daha da önem kazanmaktadır. Yağmur sularının etkin bir şekilde toplanıp yeniden kullanılması, bölgedeki su sorunlarının çözümüne katkı sağlayabilir ve sürdürülebilir çevre politikaları açısından kritik bir adımdır.

Bu detaylandırmalarla birlikte Akhisar'ın sorunlarına daha geniş ve çok yönlü bir bakış kazandırabiliriz. Dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına odaklanmak, kentsel gelişim ve sosyal politika alanlarında daha adil bir yaklaşım oluşturabilir.

C. Belirlenen Temel Problemlere Çözüm Önerileri

1. Altyapı Sorunları (İçme ve Kullanma Suyu, Kanalizasyon, Yağmur Suyu Kanalları)

Sorun: Altyapı eksiklikleri, özellikle içme ve kullanma suyu şebekesindeki problemler, kanalizasyon yetersizlikleri ve yağmur suyu drenaj sistemlerinin bulunmaması ciddi sorunlara yol açıyor.

Çözüm Önerileri:

- İçme ve kullanma suyu şebekesinin iyileştirilmesi: Mevcut su kaynaklarının daha etkin kullanımı için modern su arıtma ve dağıtım sistemleri kurulmalıdır. Bu süreçte suyun kaybını azaltmak için altyapı çalışmaları hızlandırılmalı.
- Kanalizasyon sisteminin genişletilmesi ve iyileştirilmesi: Eskiye kanalizasyon hatları yenilenmeli, yeni gelişen yerleşim alanlarına uygun kanalizasyon altyapısı kurulmalı.
- Yağmur suyu drenaj sistemleri: Su baskınlarını önlemek için yağmur suyu toplama kanalları ve arıtma tesisleri inşa edilmeli. Ayrıca, yağmur suyunun geri kazanılmasıyla tarımsal sulamada kullanılması sağlanabilir.
- Sürdürülebilir altyapı projeleri: Altyapı projelerinde çevre dostu malzemeler kullanılmalı ve uzun vadeli dayanıklılık hedeflenmelidir. Sürdürülebilirlik ilkesi göz önüne alınarak su ve kanalizasyon altyapısının modernizasyonu yapılmalıdır.

Değerlendirme: Altyapı sorunlarının çözümü büyük ölçekli yatırımlar gerektirir. Yerel yönetimin, merkezi hükümetten ve büyükşehir belediyesinden fon sağlayarak bu projeleri hızlandırması önemlidir. Uzun vadeli altyapı projeleri ile su kaynaklarının verimli kullanımı ve şehirdeki yaşam kalitesinin artırılması hedeflenmelidir.

2. İmar ve Kentsel Dönüşüm Sorunları (Depreme Dayanıksız Yapılar)

Sorun: Depreme dayanıksız ve eski yapıların varlığı, Akhisar'ın güvenlik açısından risk altında olmasına neden oluyor. Kentsel dönüşüm projelerinin yeterince uygulanamaması bu sorunu derinleştiriyor.

Çözüm Önerileri:

- **Kentsel dönüşümün hızlandırılması:** Depreme dayanıksız binaların yıkılıp yerine modern, depreme dayanıklı yapıların inşa edilmesi gerekmektedir. Bu süreçte, halkın bilinçlendirilmesi ve sürece katılımı sağlanmalıdır.
- **Yapı envanteri çıkarılması:** Akhisar genelinde yapıların durumu değerlendirilmeli ve deprem riskine karşı güçlendirilmesi gereken binalar belirlenmelidir.
- **Sosyal konut projeleri:** Dar gelirli aileler için uygun fiyatlı ve güvenli sosyal konutlar inşa edilmelidir. Bu, hem barınma sorununu çözebilir hem de eski ve güvensiz binaların yıkılmasına olanak tanır.
- **Yeşil ve çevre dostu yapılar:** Yeni yapılacak binalarda enerji verimliliği sağlayan ve çevre dostu malzemeler kullanılmalı. Sürdürülebilir kentsel dönüşüm projeleri ile çevreye duyarlı, uzun ömürlü yapılar teşvik edilmelidir.

Değerlendirme: Kentsel dönüşüm projeleri, hem Akhisar'ın depreme hazırlıklı hale gelmesini sağlar hem de kentsel estetiği iyileştirir. Bu tür projelerin sosyal konutlar ile desteklenmesi, dar gelirli kesimlerin barınma sorununu da hafifletecektir. Ayrıca çevre dostu yapı projeleri ile enerji verimliliği sağlanabilir.

3. Ekonomik Sorunlar, İstihdam ve Barınma Problemleri

Sorun: Akhisar, ekonomik anlamda büyüme zorlukları yaşayan bir ilçe olarak öne çıkıyor. Tarıma dayalı ekonominin yeterince modernize edilememesi, yerel ticaretin canlandırılmaması, işsizlik oranlarının yüksek olması ve barınma sorunları bu temel problemlerin başında geliyor. Ayrıca, zeytincilik gibi geleneksel tarım ürünlerinin yeterince tanıtılamaması ve turizmin istenen düzeyde gelişmemesi, bölgenin ekonomik potansiyelini sınırılıyor. Barınma alanındaki eksiklikler ise özellikle dar gelirli kesimlerin kaliteli konutlara erişimini zorlaştırıyor.

Çözüm Önerileri:

a. Tarımın Modernizasyonu ve Niş Ürünlerin Pazarlanması

Akhisar'ın zeytin gibi tarımsal ürünleriyle bilinen bir bölge olması, büyük bir avantaj sunuyor. Ancak bu avantaj, modern tarım teknikleriyle desteklenmediği sürece tam olarak değerlendirilemez.

- **Modern tarım tekniklerinin uygulanması:** Akhisar'daki çiftçiler, modern tarım teknolojileri ve sürdürülebilir tarım uygulamaları konusunda eğitilmeli. Bu sayede verimlilik artacak ve yerel tarım ürünlerinin pazarlanması daha etkin hale gelecektir.
- **Kooperatifleşme ve yerel ürünlerin pazarlama desteği:** Zeytin ve diğer niş tarım ürünlerinin ulusal ve uluslararası pazarlara tanıtılması için yerel kooperatifler kurulmalı. Özellikle e-ticaret ve dijital platformlar üzerinden bu ürünlerin tanıtımı yapılabilir. Yerel yönetim, bu kooperatiflerin gelişmesine yönelik teşvik ve destek programları düzenlemelidir.

b. Gastro Turizmin Geliştirilmesi

Akhisar'ın zengin gastronomik mirası, zeytin ve zeytinyağı gibi ürünlerin yanı sıra yerel mutfağıyla da turist çekme potansiyeline sahip.

- **Gastro turizm etkinlikleri düzenlenmesi:** Akhisar'ın yerel lezzetlerinin tanıtılacağı gastronomi festivalleri düzenlenerek bölgeye daha fazla turist çekilebilir. Bu tür etkinlikler hem turizmi canlandırır hem de yerel üreticilerin desteklenmesini sağlar.

- Yerel restoranların ve mutfak kültürünün öne çıkarılması: Akhisar'da yerel mutfağın tanıtımı için gastronomi turizmine yönelik projeler geliştirilmeli. Yerel restoranların zeytinyağlı yemekler gibi bölgeye özgü lezzetleri daha geniş kitlelere tanıtması teşvik edilmelidir. Bu alanda yapılan çalışmalar artarak devam etmelidir.

- Turizm altyapısının iyileştirilmesi: Akhisar'da konaklama tesislerinin yetersizliği, turizm faaliyetlerini kısıtlıyor. Bu nedenle, küçük otellerin ve pansiyonların teşvik edilmesi ve turizm altyapısının güçlendirilmesi önemlidir. Ayrıca, gastronomi turlarına yönelik rehberlik hizmetleri sunulabilir.

c. İstihdam Yaratıcı Projeler

Akhisar'daki işsizlik oranlarını azaltmak ve iş gücünün ekonomiye kazandırılması için çeşitli projeler geliştirilebilir.

- Mesleki eğitim programları: Genç nüfusa yönelik istihdam edilebilirliklerini artıracak mesleki eğitim programları düzenlenmeli. Bu eğitimler tarım, turizm ve sanayi gibi alanlarda iş gücü ihtiyacını karşılayacak şekilde planlanmalıdır.

- Girişimcilik ve küçük işletmelerin desteklenmesi: Küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik teşvikler sağlanarak yerel ekonominin canlanması sağlanabilir. Özellikle kadın girişimcilerin desteklenmesiyle sosyal kalkınmaya da katkıda bulunulabilir.

- Yerel sanayi ve tarım entegrasyonu: Tarım ürünlerinin işlenmesi ve sanayiye kazandırılması, Akhisar'ın tarıma dayalı sanayi potansiyelini artıracaktır. Örneğin, zeytin işleme tesisleri ve yan ürünlerin üretimi üzerine sanayi yatırımları yapılabilir.

d. Barınma ve Kentsel Dönüşüm

Barınma sorunları, özellikle dar gelirli kesimlerin kaliteli konutlara erişiminde büyük bir engel oluşturuyor. Kentsel dönüşüm projelerinin yeterince uygulanamaması ve konut stoğunun yetersizliği, bu sorunun temel nedenleri arasında.

- Sosyal konut projeleri: Dar gelirli kesimlere yönelik uygun fiyatlı konutların yapılması için sosyal konut projeleri başlatılmalı. Bu projeler, barınma sorununu hafifletirken kentsel dönüşüme de katkı sağlayabilir.

- Kentsel dönüşüm süreçlerinin hızlandırılması: Depreme dayanıksız ve eski yapıların yenilenmesi, Akhisar'ın barınma sorununu çözmekle birlikte kentin genel yaşam kalitesini artıracaktır. Belediye'nin bu süreçleri hızlandırması ve yerel halkla birlikte katılımcı projeler geliştirmesi büyük önem taşıyor.

- Yeşil ve sürdürülebilir konut projeleri: Barınma sorununu çözenin yanı sıra çevre dostu ve sürdürülebilir yapıların inşa edilmesi, Akhisar'ın modernleşme çabalarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda yeşil binaların teşvik edilmesiyle enerji tasarrufu sağlayan konut projeleri hayata geçirilebilir.

Değerlendirme:

Akhisar'ın ekonomik kalkınmasını sağlamak, tarımsal üretimin modernize edilmesi ve gastro turizm gibi niş alanlarda gelişme kaydedilmesiyle mümkün olabilir. Ayrıca, işsizliği azaltmaya yönelik istihdam yaratıcı projelerin geliştirilmesi, özellikle genç nüfusun iş gücüne kazandırılmasında etkili olacaktır. Barınma sorunlarına yönelik sosyal konut projeleri ve kentsel dönüşüm çalışmaları, hem sosyal eşitsizlikleri azaltacak hem de Akhisar'ın genel yaşam kalitesini yükseltecektir.

- Yerel restoranların ve mutfak kültürünün öne çıkarılması: Akhisar'da yerel mutfağın tanıtımı için gastronomi turizmine yönelik projeler geliştirilmeli. Yerel restoranların zeytinyağlı yemekler gibi bölgeye özgü lezzetleri daha geniş kitlelere tanıtması teşvik edilmelidir. Bu alanda yapılan çalışmalar artarak devam etmelidir.

- Turizm altyapısının iyileştirilmesi: Akhisar'da konaklama tesislerinin yetersizliği, turizm faaliyetlerini kısıtlıyor. Bu nedenle, küçük otellerin ve pansiyonların teşvik edilmesi ve turizm altyapısının güçlendirilmesi önemlidir. Ayrıca, gastronomi turlarına yönelik rehberlik hizmetleri sunulabilir.

c. İstihdam Yaratıcı Projeler

Akhisar'daki işsizlik oranlarını azaltmak ve iş gücünün ekonomiye kazandırılması için çeşitli projeler geliştirilebilir.

- Mesleki eğitim programları: Genç nüfusa yönelik istihdam edilebilirliklerini artıracak mesleki eğitim programları düzenlenmeli. Bu eğitimler tarım, turizm ve sanayi gibi alanlarda iş gücü ihtiyacını karşılayacak şekilde planlanmalıdır.

- Girişimcilik ve küçük işletmelerin desteklenmesi: Küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik teşvikler sağlanarak yerel ekonominin canlanması sağlanabilir. Özellikle kadın girişimcilerin desteklenmesiyle sosyal kalkınmaya da katkıda bulunulabilir.

- Yerel sanayi ve tarım entegrasyonu: Tarım ürünlerinin işlenmesi ve sanayiye kazandırılması, Akhisar'ın tarıma dayalı sanayi potansiyelini artıracaktır. Örneğin, zeytin işleme tesisleri ve yan ürünlerin üretimi üzerine sanayi yatırımları yapılabilir.

d. Barınma ve Kentsel Dönüşüm

Barınma sorunları, özellikle dar gelirli kesimlerin kaliteli konutlara erişiminde büyük bir engel oluşturuyor. Kentsel dönüşüm projelerinin yeterince uygulanamaması ve konut stoğunun yetersizliği, bu sorunun temel nedenleri arasında.

- Sosyal konut projeleri: Dar gelirli kesimlere yönelik uygun fiyatlı konutların yapılması için sosyal konut projeleri başlatılmalı. Bu projeler, barınma sorununu hafifletirken kentsel dönüşüme de katkı sağlayabilir.

- Kentsel dönüşüm süreçlerinin hızlandırılması: Depreme dayanıksız ve eski yapıların yenilenmesi, Akhisar'ın barınma sorununu çözmekle birlikte kentin genel yaşam kalitesini artıracaktır. Belediyenin bu süreçleri hızlandırması ve yerel halkla birlikte katılımcı projeler geliştirmesi büyük önem taşıyor.

- Yeşil ve sürdürülebilir konut projeleri: Barınma sorununu çözmenin yanı sıra çevre dostu ve sürdürülebilir yapıların inşa edilmesi, Akhisar'ın modernleşme çabalarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda yeşil binaların teşvik edilmesiyle enerji tasarrufu sağlayan konut projeleri hayata geçirilebilir.

Değerlendirme:

Akhisar'ın ekonomik kalkınmasını sağlamak, tarımsal üretimin modernize edilmesi ve gastro turizm gibi niş alanlarda gelişme kaydedilmesiyle mümkün olabilir. Ayrıca, işsizliği azaltmaya yönelik istihdam yaratıcı projelerin geliştirilmesi, özellikle genç nüfusun iş gücüne kazandırılmasında etkili olacaktır. Barınma sorunlarına yönelik sosyal konut projeleri ve kentsel dönüşüm çalışmaları, hem sosyal eşitsizlikleri azaltacak hem de Akhisar'ın genel yaşam kalitesini yükseltecektir.

4. Uyuşturucu ve Güvenlik Sorunları

Sorun: Uyuşturucu madde kullanımı ve satışı, Akhisar'da gençler arasında yaygın bir sorun. Bu, hem halk sağlığını tehdit ediyor hem de sosyal güvenlik sorunlarını derinleştiriyor.

Çözüm Önerileri:

- **Uyuşturucu ile mücadele kampanyaları:** Uyuşturucuyla mücadele kapsamında eğitim ve farkındalık kampanyaları düzenlenmeli. Gençlerin boş vakitlerini değerlendirebilecekleri sosyal etkinlikler artırılmalı.
- **Güvenlik önlemlerinin güçlendirilmesi:** Uyuşturucu madde kullanımının yoğun olduğu bölgelerde polis devriyeleri artırılmalı ve kamera sistemleri kurulmalıdır. Ayrıca güvenli alanlar oluşturulmalı.
- **Rehabilitasyon merkezleri:** Uyuşturucu bağımlılığı olan gençlere yönelik rehabilitasyon merkezleri kurulmalı. Bu merkezler sosyal destek hizmetleri sunarak bağımlı gençlerin topluma yeniden kazandırılmasına katkı sağlayabilir.

Değerlendirme: Uyuşturucu ile mücadele uzun vadeli bir süreçtir ve bu sorunun çözümünde güvenlik önlemleri kadar sosyal destek programları da önem taşır. Gençlere yönelik spor, sanat ve eğitim faaliyetlerinin artırılması, bu sorunun hafifletilmesine katkıda bulunabilir. Ayrıca, güvenlik güçleri ve belediye arasında iş birliği güçlendirilmelidir.

5. Trafik ve Otopark Sorunları

Sorun: Akhisar'da şehir merkezindeki trafik sıkışıklığı ve otopark eksikliği, hem sürücüler hem de yayalar için büyük bir sorun teşkil ediyor. Trafik yönetiminde eksiklikler, ulaşımı zorlaştırıyor.

Çözüm Önerileri:

- **Otopark alanlarının artırılması:** Şehir merkezinde yeni otopark alanları oluşturulmalı ve mevcut otopark kapasitesi artırılmalıdır. Ayrıca, katlı otopark sistemleri de kurulabilir.
- **Toplu taşımanın geliştirilmesi:** Trafik sıkışıklığını azaltmak için toplu taşıma ağı genişletilmeli ve modernleştirilmeli. Toplu taşıma, trafik yükünü hafifletecek şekilde yaygınlaştırılmalıdır.
- **Bisiklet yollarının yapılması:** Şehir içi ulaşımı kolaylaştırmak ve çevreci bir çözüm sunmak için bisiklet yolları artırılmalı. Bu sayede araç kullanımını azaltmak ve yayalara daha fazla alan açmak mümkün olabilir.
- **Akıllı trafik yönetim sistemleri:** Trafik akışını düzenlemek için akıllı trafik sinyalizasyon sistemleri kullanılmalı. Ayrıca, şehirdeki trafik sıkışıklıklarını önceden tespit edebilen sistemler kurulabilir.

Değerlendirme: Akhisar'da trafik ve otopark sorunu, şehir planlamasında yapılacak düzenlemelerle çözüme kavuşabilir. Toplu taşıma sistemlerinin yaygınlaştırılması, bisiklet yollarının açılması yayaların rahat hareket edebileceği alanların oluşturulması, Akhisar'ın kent içi ulaşım sorunlarına uzun vadeli çözümler sunacaktır.

3.7.1.2.4. Akhisar Belediyesi İstek/Şikayet Analizi

Tablo 40: İstek/Şikayetlerin Birim Bazlı Dağılımı

Analiz Birim	Başarı Yüzdesi	Sonuçlanmayan	Sonuçlanan	Toplam
1/ Yazı İşleri MüDürlüğü	50	1	1	2
2/ Mali Hizmetler MüDürlüğü	99,34	6	905	911
3/ Fen İşleri MüDürlüğü	84,3	1288	6915	8203
4/ İmar ve Şehircilik MüDürlüğü	86,38	56	425	492
5/ Bilgi İşlem MüDürlüğü	100	0	102	102
7/ Sağlık İşleri MüDürlüğü	99,91	16	18463	18479
10/ Zabıta MüDürlüğü	99,94	3	8906	8911
11/ Basın Yayın ve Halkla İlişkiler MüDürlüğü	99,79	3	1424	1427
12/ Park ve Bahçeler MüDürlüğü	99,96	1	2776	2777
13/ Temizlik İşleri MüDürlüğü	99,98	4	5497	5498
15/ İnsan Kaynakları ve Eğitim MüDürlüğü	9,091	20	2	22
16/ Emlak ve İstimlak MüDürlüğü	14,55	47	8	55
28/ Su ve Kanalizasyon İşleri	0	5	0	5
43/ Destek Hizmetleri MüDürlüğü	0	4	0	4
124/ Özel Kalem MüDürlüğü	95,96	74	1756	1830
208/ Manisa Büyükşehir Belediyesi	0	6	0	6
211/ Kısas Hizmetler MüDürlüğü	37,66	1000	604	1604
212/ Tesisler MüDürlüğü	96,69	26	759	785
226/ Muhtarlık İşleri MüDürlüğü	100	7	6	6
261/ Sosyal Yardım İşleri MüDürlüğü	98,73	17	1321	1338
Toplamı:	95,09	2576	49870	52446

Akhisar Belediyesi'nin 2020-2024 dönemi boyunca kaydedilen şikayet ve çözüm oranlarına yönelik detaylı veriler, belediye hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği açısından değerli içgörüler sunmaktadır. Bu süre zarfında toplam 52,446 işlem kaydedilmiş ve bu işlemlerin %95.09'u başarıyla sonuçlandırılmıştır. Bu oran, belediyenin genel olarak yüksek bir çözümleme kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir.

Birim Bazında Değerlendirme:

- **Yazı İşleri Müdürlüğü:** Tüm işlemler başarıyla sonuçlandırılmış, bu da birimin verimli çalıştığını gösteriyor.
- **Mali Hizmetler Müdürlüğü:** 911 işlem üzerinden 905'i sonuçlandırılmış, %99.34 çözüm oranıyla finansal işlemlerde etkin bir yönetim sergilenmiş.
- **Fen İşleri Müdürlüğü:** 8,203 işlemde 6,915'i sonuçlanmış (%84.3), büyük ölçekli işlemlerde dahi nispeten yüksek bir başarı oranı elde edilmiş.
- **Sağlık İşleri Müdürlüğü:** 18,479 işlemde %99.91 gibi olağanüstü bir sonuçlandırma oranına ulaşılmış, bu oran müdürlüğün olağanüstü performansını yansıtır.
- **Zabıta Müdürlüğü ve Park ve Bahçeler Müdürlüğü:** Her iki birim de neredeyse tüm işlemleri başarıyla tamamlamış, halkın güvenliği ve şehir estetiği gibi alanlarda yüksek standartlar göstermişler.
- **İmar ve Şehircilik Müdürlüğü:** Daha düşük çözüm oranı (%86.38) ile planlama ve yapılandırma süreçlerinde bazı zorluklar yaşanmış olabilir.

Genel Yorum:

Akhisar Belediyesi, özellikle sağlık, zabıta ve park/bahçe hizmetlerinde olmak üzere birçok alanda etkileyici çözüm oranları ile dikkat çekmektedir. Belediye nispeten daha düşük puan alan birimlerde ivmenin artırılması için daha kapsamlı çalışmalar yapmalıdır. Bu alanlardaki süreçleri ve politikaları gözden geçirerek, vatandaş memnuniyetini artırmaya yönelik adımlar atabilir. Bu veriler, belediyenin stratejik planlaması ve hizmet kalitesini daha da iyileştirmek için bir fırsat sunmaktadır.



Şekil 23: Yıllara Göre İşlem Sayıları ve Çözüm Oranları

Akhisar Belediyesi'nin 2020-2024 dönemine ait işlem sayıları ve çözüm oranları üzerine yapılan inceleme, belediyenin zaman içinde hizmet verimliliğinde ve vatandaş memnuniyetinde kaydettiği gelişmeleri ve karşılaşılan zorlukları gözler önüne sermektedir.

2020 yılından başlayarak 2022'ye kadar işlem sayılarında gözlenen artış, belediyenin etkin bir şekilde daha fazla vatandaşa hizmet ulaştırdığını ve genişleyen bir hizmet ağı kurduğunu işaret etmektedir. Ancak, 2023 ve 2024'ün ilk yarısında işlem sayılarında gözlemlenen düşüş, global ve yerel ekonomik dönüşümler, pandemiden sonraki toparlanma süreçleri gibi dış etkenlerle ilişkilendirilebilir. Ayrıca son yıllarda whatsapp ve sosyal medya platformu üzerinden taleplerin daha yoğun alınması ve bunların işlem sayısı ve çözüm oranlarına dahil edilmesi de çözüm oranında düşüş olduğu algısı oluşturmaktadır.

Genel olarak, Akhisar Belediyesi'nin bu verileri stratejik planlama ve hizmet kalitesini artırma çabalarında değerlendireceği ve hizmet sunumunda sürekli iyileştirmeler yaparak vatandaş memnuniyetini daha da yükselteceği öngörülebilir. Belediyenin bu süreçte elde ettiği deneyimler, gelecekteki hizmet politikalarını şekillendirmede kritik bir rol oynayacaktır.

3.7.2. İnsan Kaynakları Analizi

3.7.2.1. İnsan Kaynakları Genel Envanteri

Tablo 41: Kurum Personelinin İstihdam Türlerine Göre Dağılımı

KURUM PERSONELİNİN İSTİHDAM TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI			
İSTİHDAM TÜRLERİ	Erkek	Kadın	TOPLAM
Memur	123	42	165
Sözleşmeli Personel	0	0	0
Daimi İşçi	26	4	30
Geçici ve Mevsimlik İşçi	40	43	83
Şirket Personeli	762	143	905
GENEL TOPLAM	951	232	1.183

Akhisar Belediyesi'nin istihdam türlerine göre çalışan dağılımına baktığımızda, toplam **1.183 personelin** büyük çoğunluğunu **951 erkek** ve **232 kadın** çalışan oluşturmaktadır. Bu dağılım, belediyede cinsiyet dengesinin erkekler lehine olduğunu göstermektedir.

Memur pozisyonlarında toplamda **165 kişi** çalışmakta olup, bunların **123'ü erkek, 42'si kadındır**. Kadınların memuriyet kadrolarındaki oranı, diğer kategorilere göre biraz daha yüksek olsa da, yine erkekler lehine bir fark vardır. **Sözleşmeli personel** kategorisinde hiç istihdam bulunmaması dikkat çekicidir.

Daimi işçiler arasında **26 erkek, 4 kadın** bulunurken, **geçici ve mevsimlik işçiler** kategorisinde kadın ve erkek dağılımı daha dengelidir (**40 erkek, 43 kadın**). Şirket personeli kategorisi ise en büyük istihdam grubudur, toplamda **905 kişi** olup, bunların **762'si erkek, 143'ü kadındır**.

Bu tablo, belediyede genel olarak erkek ağırlıklı bir istihdam yapısı olduğunu ve kadın çalışan oranının artırılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 42: Personelin İstihdam Grubuna Göre Yaş Ortalamaları

Personelin İstihdam Grubuna Göre Yaş Ortalamaları						
Açıklama	20-25 Yaş	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 Yaş ve Üstü	Genel Toplam
Personel A.Ş.	200	200	200	155	150	905
Erkek	165	165	165	135	132	762
Kadın	35	35	35	20	18	143
İŞÇİ			12	16	2	30
Erkek			8	16	2	26
Kadın			4			4
MEMUR		20	57	59	29	165
Erkek		13	42	44	24	123
Kadın		7	15	15	5	42
Genel Toplam	400	440	538	460	362	1100



Akhisar Belediyesi personelinin yaş gruplarına göre dağılımını incelediğimizde, farklı istihdam türlerinde belirgin yaş odaklı trendler gözlemlenmektedir. Genel olarak, çalışanların en yoğun olduğu yaş aralığı **36-45 yaş** grubudur. Bu yaş grubunda hem memur, hem işçi, hem de şirket personeli açısından en fazla çalışan bulunmaktadır.

Personel A.Ş. bünyesindeki çalışanlara bakıldığında, her yaş grubunda neredeyse eşit bir dağılım olduğu görülmektedir. **20-45 yaş** aralığında her grupta **200'er kişi** çalışmakta, bu sayı **46-55 yaş** grubunda **155 kişiye, 56 yaş** ve üstü grubunda ise **150 kişiye** düşmektedir. Bu tablo, şirket personelinin büyük ölçüde genç ve orta yaşlı çalışanlardan oluştuğunu, yaş ilerledikçe çalışan sayısının azaldığını göstermektedir.

İşçi kategorisine baktığımızda, çalışanların çoğunluğunun **36-55 yaş** grubunda yoğunlaştığı görülmüyor. Özellikle **46-55 yaş** grubunda **16 kişi** çalışırken, daha genç yaş gruplarında neredeyse hiç işçi bulunmamaktadır. Bu da işçi kadrolarında çalışanların daha ileri yaşlarda olduğu ve genç iş gücünün az temsil edildiğini işaret etmektedir.

Memurlar arasında ise en yoğun yaş grubu yine **36-45 yaş** olup, toplamda **57 kişi** bu yaş aralığında çalışmaktadır. Yaş ilerledikçe memur sayısı azalmaktadır; **56 yaş ve üstü** grubunda sadece **29 kişi** yer alıyor. Bu, memur kadrosunun orta yaş grubunda daha yoğun olduğunu ve emeklilik yaşı yaklaştıkça sayının düştüğünü göstermektedir.

Genel olarak, Akhisar Belediyesi'nde **36-45 yaş aralığındaki** çalışanlar en kalabalık grubu oluşturmakta, yaş ilerledikçe çalışan sayısında belirgin bir azalma gözlemlenmektedir. Özellikle işçi ve memur kategorilerinde ileri yaş gruplarına doğru bu düşüş daha belirgindir, bu da genç iş gücünün daha fazla iş imkanı bulması için teşvik edici politikaların önemli olduğunu gösterir.

Tablo 43: Hizmet Sürelerine Göre Personel Dağılımı

Hizmet Sürelerine Göre Personel Dağılımı							
Açıklama	1-5 Yıl Arası	6-10 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	16-20 Yıl Arası	20-25 Yıl Arası	26 Yıl ve Üstü	Genel Toplam
Erkek	366	131	123	113	79	100	912
Kadın	49	26	32	30	18	33	188
Genel Toplam	415	157	155	143	97	133	1100

Akhisar Belediyesi'nin personel dağılımında özellikle dikkat çeken en büyük grup, **1-5 yıl** arası hizmet süresi ne sahip personellerdir. Toplamda **415 kişi** ile belediye çalışanlarının %37,7'si bu süre aralığında bulunuyor. Bu, belediyenin genç ve yeni çalışanları istihdam etmeye yönelik bir eğilim sergilediğini göstermektedir. Hem kadın hem de erkek çalışanlar bu grupta temsil edilmekte, ancak **366 erkek** çalışanın varlığı erkeklerin bu grupta baskın olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. **49 kadın** çalışan ile kadın personel oranının düşük kaldığı da dikkat çekicidir.

Belediyedeki **6-15 yıl** arası hizmet süresine sahip çalışanlar, deneyim kazanmaya başlayan bir grubu temsil ederken, bu grubun toplamı **312 kişidir**. Bu, belediye için deneyim kazanmış bir orta kademe iş gücü olduğunu işaret eder. Ancak bu grupta da kadın çalışanların sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. **Kadın çalışanların sayısı** bu aralıklarda **26 ile 32** arasında değişirken, erkek çalışanlar bu süre zarfında **123-131 kişilik** büyük gruplar oluşturmaktadır. Bu tablo, kadınların uzun süreli istihdamda daha az temsil edildiğini ortaya koyuyor.

Daha uzun süreli çalışanlara baktığımızda, **16-25 yıl** arası hizmet süresine sahip personel sayısının düştüğünü görüyoruz. Bu aralıklarda toplamda **240 kişi** bulunmakta ve bu grubun içinde yine erkek çalışanlar ağırlıklı olarak temsil edilmektedir. Özellikle **20-25 yıl** arası kadın çalışan sayısı yalnızca **18 kişidir**, bu da deneyimli kadın personel sayısının oldukça sınırlı olduğunu gösterir. Deneyimli kadın çalışanların sayısının düşük olması, belediyenin kadın çalışanlarının daha uzun süreli pozisyonlarda az temsil edildiğini işaret eder.

En dikkat çekici farklardan biri ise **26 yıl ve üstü** hizmet süresine sahip personel grubunda yaşanmaktadır. Bu grupta **100 erkek ve 33 kadın** bulunmaktadır. Özellikle uzun hizmet sürelerinde kadın çalışanların sayıca az olduğu belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. Bu grup, belediyede deneyim ve kurumsal hafıza açısından kritik bir öneme sahiptir. Ancak bu grubun önemli bir kısmının erkeklerden oluşması, kadınların uzun vadede kariyerlerinde yükselme veya devamlılık sağlama noktasında çeşitli engellerle karşılaştığını düşündürülebilir.

Tablo 44: Eğitim Durumları ve Unvanlara Göre Personel Durumu

Eğitim Durumları ve Unvanlarına Göre Personel Durumu								
AÇIKLAMA	İLKOKUL	ORTAOKUL	LİSE	ÖNLİSANS	LİSANS	YÜKSEK LİSANS	DOKTORA	GENEL TOPLAM
Memur		4	44	44	70	3		165
İşçi	11	1	15	1	2			30
Hizmet Alımı	375	215	260	32	23			905
Genel Toplam	386	220	319	77	95	3	0	1100

Belediyede çalışan toplam 1.100 personel arasında, en kalabalık eğitim seviyesi ilkokul mezunlarıdır (toplam 386 kişi). Bu grubun ardından ortaokul mezunları (220 kişi) ve lise mezunları (319 kişi) gelmektedir. Bu dağılım, belediyedeki iş gücünün büyük kısmının nispeten düşük eğitim düzeyine sahip olduğunu ve çoğunluğun daha alt seviyelerdeki pozisyonlarda çalıştığını göstermektedir. Önlisans mezunu personel sayısı 77, lisans mezunu ise 95 kişi olup, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim almış personel sayısı çok sınırlıdır.

Bu tablo, Akhisar Belediyesi'nin iş gücünün büyük bir kısmının düşük eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle hizmet alımı ve işçi kadrolarında ilkokul ve ortaokul mezunu personel sayısı oldukça yüksektir. Belediyede eğitim seviyesi ilerledikçe personel sayısının azaldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, belediyenin özellikle daha teknik ve uzmanlık gerektiren pozisyonlarda daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlara ihtiyaç duyabileceğini göstermektedir.

Memur kadrolarında ise nispeten daha yüksek eğitim düzeyine sahip personel bulunmasına rağmen, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitilmiş personel sayısının az olması, belediyenin uzmanlık gerektiren pozisyonlarda eğitimi artırıcı teşviklere ihtiyaç duyduğunu işaret etmektedir. Özellikle belediyenin uzun vadeli gelişimi için daha yüksek eğitilmiş personelin istihdam edilmesi, hem idari kapasiteyi güçlendirecek hem de hizmet kalitesini artıracaktır.

Tablo 45: Dönemsel Personel Durum Değişikliği

DEĞİŞİKLİK DURUMU	2020	2021	2022	2023	2024 (Eylül Ayına Kadar)
Emekliye Sevk Edilen Memur Personel	5	5	2	4	2
Vefat eden memur personel	1	0	1	2	0
Nakil gelen memur personel	3	3	1	1	1
Açıktan atanan memur personel	4	2	3	3	4
Nakil giden personel	0	1	2	0	2
Emekliye Sevk Edilen İşçi Personel	5	3	0	9	5
Vefat eden işçi personel	0	0	0	0	0
Emekliye Sevk Edilen Hizmet Personeli	65	40	35	115	42
Vefat eden işçi personel	1	1	1	1	1

Akhisar Belediyesi'nin yıllara göre personel değişiklik durumu, genel olarak belediyede istikrarlı bir personel yapısının sürdüğünü, ancak bazı dönemlerde emeklilik, nakil ve atama yoluyla personel hareketliliği yaşandığını göstermektedir. Veriler incelendiğinde özellikle **emeklilik süreçlerinin** belirgin olduğu ve bazı yıllarda bu sürecin hızlandığı dikkat çekmektedir.

En dikkat çeken alanlardan biri **hizmet personeli emeklilik oranlarının** yüksekliği olmuştur. Özellikle **2023 yılında 115 hizmet personelinin** emekli edilmesi, bu kadronun önemli bir bölümünün artık iş gücünden çekildiğini gösteriyor. **2020-2022 yılları** arasında da bu kategoride emeklilik oranları yüksek seyretmiş olup, yıllık ortalama **40-65 kişi** bu gruptan emekliye ayrılmıştır. Bu durum, hizmet alımı personelinin yaş ortalamasının yüksek olabileceğini ve belediyenin bu pozisyonlarda önemli bir yenileme sürecine girebileceğini düşündürülebilir. Hizmet personeli emeklilikleri, aynı zamanda iş gücü devinimini hızlandıran faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Belediye, bu alanlardaki eksiklikleri yeni personel alımları ile gidermek zorunda kalacaktır.

Memur kadrosu açısından bakıldığında, yıllar boyunca emeklilik oranları nispeten daha düşük ve sabit kalmıştır. **2020-2024 yılları** arasında ortalama **3-5 memur** emekliye sevk edilmiştir. Bu durum, memur kadrosunun daha istikrarlı bir yapıya sahip olduğunu ve çalışanların bu pozisyonlarda daha uzun süre hizmet verdiğini işaret etmektedir. Ancak, bu kadroda da zamanla emeklilik oranlarının yavaş yavaş artabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Memur kadrosuna **açıktan atamalar** da düzenli olarak yapılmakta olup, belediye bu alanda her yıl ortalama **2-4 memur** atayarak kadrosunu takviye etmektedir. Bu da belediyenin idari yapısında sürekli bir yenilenme sürecinin sürdüğünü göstermektedir.

İşçi kadrosunda ise emeklilik dalgalı bir seyir izlemiştir. **2022 yılında** hiç işçi emekliliği yaşanmazken, **2023 yılında** bu sayı **9 kişiye** çıkmış ve **2024'te** ise **5 işçi** emekliye ayrılmıştır. İşçi kadrosundaki bu dalgalanmalar, belediyenin fiziksel ve operasyonel iş gücünde belirli dönemlerde yenilenme ihtiyacı doğurabileceğini göstermektedir.

Nakil yoluyla personel hareketliliği ise genel olarak sınırlıdır. Yıllar boyunca belediyeye nakil yoluyla gelen memur sayısı çok düşük düzeyde kalmış, her yıl **1-3 kişi** nakil yoluyla belediyeye katılmıştır. Benzer şekilde, **nakil giden memur sayısı** da düşük seviyededir. Bu, belediyede memur kadrosunda dışarıdan gelen veya ayrılan personelin sınırlı olduğunu ve belediyenin kendi içinde daha istikrarlı bir kadro yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Nakil hareketlerinin düşük seviyede olması, belediyedeki personelin uzun süreli görevlerde bulunduğunu ve dışarıya geçiş oranının düşük olduğunu da işaret eder.

Vefat eden personel sayısı ise hem memurlar hem de işçiler için genelde oldukça düşük kalmıştır. Bu durum, personel değişikliklerinde doğal nedenlerin çok büyük bir rol oynamadığını göstermektedir.

3.7.2.2. İnsan Kaynakları Beceri Envanteri

Belediyenin insan kaynakları yönetiminde etkin bir yapı oluşturmak amacıyla, birim yöneticilerinin eğitim ve kişisel gelişim bilgileri toplandı ve kapsamlı bir yetkinlik analizi gerçekleştirildi. Bu süreç, yöneticilerin liderlik, eğitim düzeyi, kariyer deneyimi ve kişisel gelişimlerine odaklanan görüşmelerle desteklendi. Amaç, mevcut yöneticilik yetkinliklerini değerlendirmek, belediyenin hizmet kalitesini artıracak gelişim alanlarını tespit etmek ve liderlik süreçlerini güçlendirmeye yönelik stratejiler oluşturmaktır.

Yapılan görüşmeler ve analizler sayesinde hem yeni hem de deneyimli yöneticilerin becerileri daha net bir şekilde ortaya kondu. Bu, kurumsal hafıza ve yenilikçi fikirlerin harmanlandığı, kapsayıcı ve dengeli bir yönetim yapısına katkı sağladı. Ayrıca, yöneticilerin işe özgü eğitimler

ve kişisel gelişim fırsatları ile desteklendiği, kalite yönetimi ve yasal uyumluluk süreçlerine olan katkılarının değerlendirildiği bu analiz, kurumsal stratejilere önemli bir temel oluşturdu. Yapılan analiz sonucunda aşağıda değerlendirmeler yapılmıştır;

Yöneticilik ve İş Deneyimi:

- Belediye yöneticileri arasında hem yeni hem de deneyimli isimler bulunmaktadır. Ortalama olarak 10-30 yıl arasında değişen çalışma süreleri, kurumsal hafıza ve taze fikirlerin bir arada bulunmasını sağlamaktadır.
- Yöneticilik deneyimi, genelde 1 yıldan başlayıp 20 yıla kadar uzanan bir spektrumu kapsamaktadır. Bu da, farklı kariyer evrelerindeki yöneticilerin birbirlerinden öğrenebileceği ve mentorluk yapabileceği bir yapıyı işaret eder.

Eğitim Seviyesi ve İlgili Alanlar:

- Yönetici kadrosunun büyük çoğunluğu lisans veya daha yüksek eğitim düzeyine sahip. Bu durum, belediye yönetiminde karar alma süreçlerinin akademik bir temele sahip olduğunu gösterir.
- Üniversite eğitimi ile yönetici olunan alan arasında genellikle bir uyum olduğu, bu durumun yöneticilerin alanlarına özgü derinlemesine bilgiye sahip olmalarını sağladığı görülüyor.

Kişisel Gelişim ve İşe Özgü Eğitimler:

- Liderlik, iletişim, stres ve öfke yönetimi gibi kişisel gelişim eğitimleri, yöneticilerin hem bireysel performanslarını hem de ekipleriyle olan etkileşimlerini güçlendirme potansiyeline sahip.
- İhale mevzuatı, resmi yazışma kuralları ve mevzuat bilgisi gibi işe özgü eğitimler, yöneticilerin yasal uyumluluk ve kurumsal standartlar konusunda bilgili olmalarını sağlar. Bu, operasyonel riskleri azaltma ve süreç verimliliğini artırma açısından önemlidir.

Kalite Yönetimine Yönelik Eğitimler:

- Kalite yönetimi ile ilgili alınan eğitimler, süreçlerin standardizasyonu ve iyileştirilmesi konusunda yöneticileri donatmaktadır. Bu, özellikle hizmet kalitesinin artırılması ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında kritik bir rol oynar.

Kapsayıcılık ve Çeşitlilik:

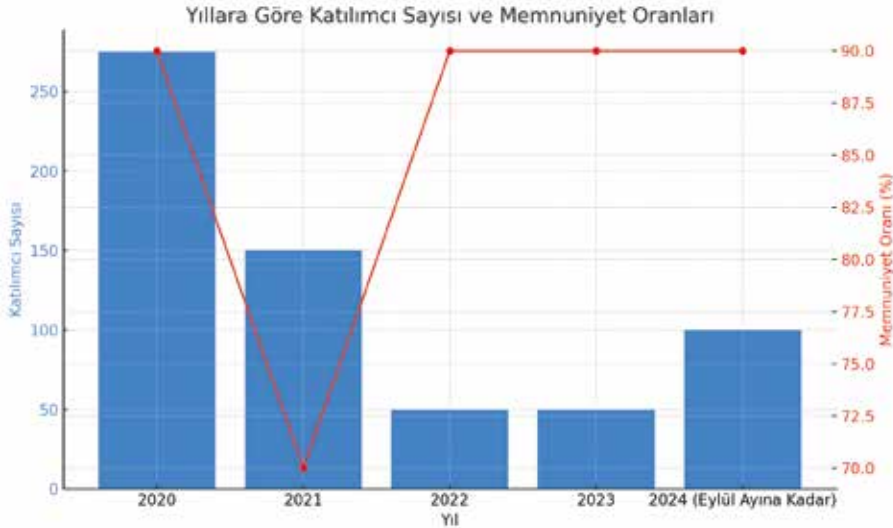
- Yönetici kadrosunda hem kadın hem erkek yöneticilerin bulunması, cinsiyet çeşitliliğine önem verildiğini gösterir. Ayrıca, farklı eğitim seviyelerinden ve deneyim sürelerinden gelen yöneticilerin varlığı, çeşitli bakış açılarına ve fikirlere açık bir yönetim yapısını işaret eder.

Tablo 46: Hizmet İçi Eğitimlere İlişkin İstatistikler

Personel Memnuniyetine İlişkin Anket Çalışmaları

Yıl	Katılımcı Sayısı	Yıl	Anket Sayısı	Hizmet İçi Eğitimden Memnuniyet Oranı (%)
2020	280	2020	2	80
2021	164	2021	1	75
2022	41	2022	1	90
2023	52	2023	2	90
2024 Eylül Ayına Kadar	0	2024 Eylül Ayına Kadar	0	-
TOPLAM	537		6	83,75%

Şekil 24:Yıllara Göre Eğitimlere Katılımcı Sayısı ve Memnuniyet Oranları



Grafik, 2020'den 2024'ün Eylül ayına kadar olan dönemdeki katılımcı sayıları ve memnuniyet oranlarını yansıtmaktadır. İlgili yıllar boyunca gözlemlenen trendler şöyle özetlenebilir:

- Katılımcı Sayıları:** 2020 yılında 280 ile yüksek bir katılımcı sayısı görülmüş, ardından 2021'de bu sayı 164'e düşmüş. 2022 ve 2023 yıllarında ise sırasıyla 41 ve 52 katılımcı sayısı ile önemli bir azalma gözlenmiş. 2024 yılında ise Eylül ayına kadar hiç katılımcı olmamış, bu durum pandemi etkilerinin veya diğer dış faktörlerin etkisine işaret ediyor olabilir.
- Memnuniyet Oranları:** Memnuniyet oranları 2020'de %80 iken 2021'de %75'e düşmüş. Ancak 2022 ve 2023 yıllarında memnuniyet oranları %90'a yükselmiş, bu da hizmet içi eğitimlerin kalitesinin arttığını veya katılımcı beklentilerinin daha iyi karşılandığını gösterebilir.

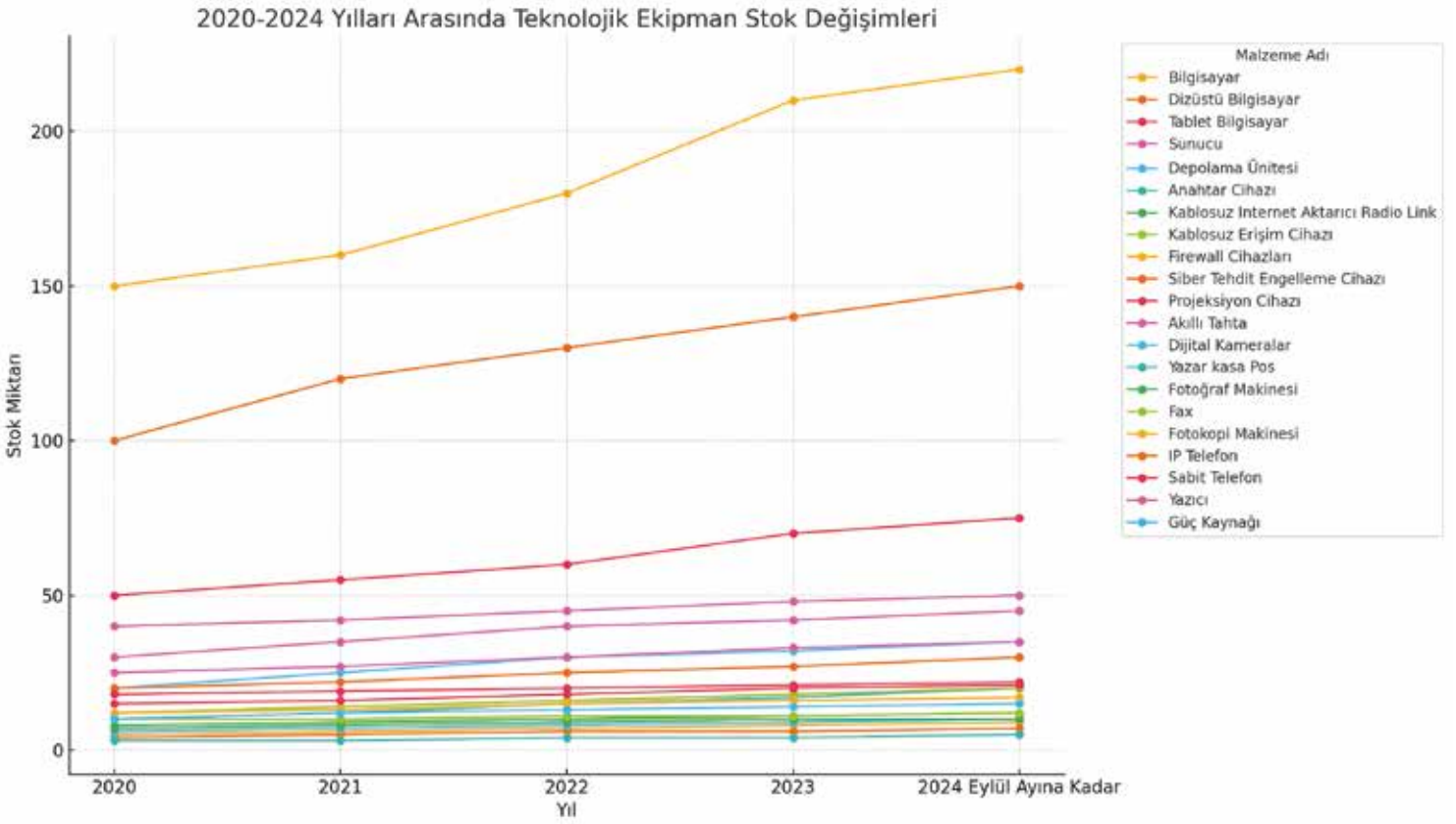
3.7.3.Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Değerlendirmesi

3.7.3.1. Teknolojik Malzemeler

Sıra No	Malzeme Adı	2020	2021	2022	2023	2024 Eylül Ayına Kadar
1	Bilgisayar	150	180	220	225	230
2	Dizüstü Bilgisayar	12	15	20	21	20
3	Tablet Bilgisayar	10	15	15	15	15
4	Sunucu	8	8	9	10	10
5	Depolama Ünitesi	5	6	6	6	6
6	Anahtar Cihazı	25	28	30	35	35
7	Kablosuz İnternet Aktarıcı Radio Link	-	-	1	1	1
8	Kablosuz Erişim Cihazı	10	25	40	40	42
9	Firewall Cihazları	1	2	3	3	3
10	Siber Tehdit Engelleme Cihazı	-	-	-	-	-
11	Projeksiyon Cihazı	5	6	6	6	6
12	Akıllı Tahta	1	1	1	1	1
13	Dijital Kameralar	-	-	-	-	-
14	Yazarkasa Pos	-	-	-	-	-
15	Fotoğraf Makinesi	-	-	-	-	-
16	Fax	1	1	1	1	1
17	Fotokopi Makinesi	12	13	14	14	14
18	İp Telefon	-	-	-	-	-
19	Sabit Telefon	100	120	130	135	140
20	Yazıcı	140	145	148	150	150
21	Güç Kaynağı	5	6	6	6	6

Tablo 47: Teknolojik Malzemeler

Şekil 25: Teknolojik Ekipman Stok Değişimi



Grafiğe göre, 2020'den 2024'ün Eylül ayına kadar bazı teknolojik ekipmanların stok miktarlarındaki değişimler şu şekilde özetlenebilir:

- **Bilgisayar ve Sabit Telefon:** En belirgin artış gösteren ekipman türleri arasında yer almakta. Bilgisayarların stok sayısı sürekli artarken, sabit telefonların stokları da istikrarlı bir şekilde yükselmiş.
- **Dizüstü Bilgisayar ve Yazıcı:** Her iki ekipman türü de benzer bir eğilim sergileyerek yavaş ama sürekli bir artış göstermiş.
- **Kablosuz Erişim Cihazı:** Stok sayıları 2022 ve 2023 yıllarında büyük bir artış göstermiş, bu da muhtemelen kablosuz ağ altyapısına yapılan yatırımların artmasıyla ilgilidir.
- **Fotokopi Makinesi ve Projeksiyon Cihazı:** Bu ekipmanların stok sayıları nispeten sabit kalmış, büyük değişiklikler göstermemiş.
- **Yeni Ekipman Tipleri (Kablosuz İnternet Aktarıcı, Firewall Cihazları):** Bu tür ekipmanlar yeni olarak stoklara eklenmiş ve belli bir sayıda tutulmuş, teknolojik altyapının güçlendirilmesi adına yapılan yatırımları yansıtıyor.

3.7.3.2. Bilişim Altyapısı

Ürün Adı	2020	2021	2022	2023	2024 Eylül Ayına Kadar
Windows 7	200	200	200	200	200
Windows-10 Pro Get Genuine	50	50	50	50	50
Win Server User CAL-2008	5	5	5	5	5
Windows Server - Standard-2012 R2	5	5	5	5	5
Windows Server Standard Core-2016	5	5	5	5	5
Windows Datacenter	5	5	5	5	5
Netcad	17	17	17	17	17
Autocad	5	5	5	5	5
Adobe Photoshop	6	6	6	6	6
AMP	3	3	3	3	3
Microsoft Office 2010	250	250	250	250	250
Adobe Illustrator	2	2	2	2	2
Karel ip telefon lisansı	3	3	3	3	3
Oracle Veritabanı	2	2	2	2	2
Linux Server	4	4	4	4	4
Sql Server	1	1	1	1	1
Virus Programı	300	300	300	300	300
İdecad	2	2	2	2	2
Microsoft Office 2013	50	50	50	50	50
Acronis Backup Lisans	3	3	3	3	3
VMware Lisans	3	3	3	3	3
CorelDRAW	10	10	10	10	10
VMware Lisans	3	3	3	3	3

Tablo 48: Bilişim Ürünleri

2020'den 2024'ün Eylül ayına kadar tüm lisans sayıları sabit kalmıştır. Bu, Akhisar Belediyesi'nin belirli yazılım lisanslarında yıllar boyunca istikrarlı bir tutum sergilediğini göstermektedir. Bu yazılımlar arasında işletim sistemleri, ofis yazılımları, tasarım programları ve diğer teknik araçlar yer almaktadır.

- **Windows ve Microsoft Office:** Bu ürünler yüksek lisans sayılarına sahip olup, belediyenin temel işletim sistemi ve ofis yazılımı ihtiyaçlarını karşılıyor. Windows 7, Windows-10 Pro ve Microsoft Office 2010, süreklilik gösteren en yüksek lisans sayılarına sahiptir.
- **Teknik ve Tasarım Yazılımları:** AutoCAD, Adobe Photoshop ve CorelDRAW gibi yazılımların lisans sayıları değişmemiş ve sabit kalmıştır. Bu, bu tür profesyonel yazılımların belediye operasyonlarındaki önemli rolünü yansıtır.
- **Sunucu ve Güvenlik Yazılımları:** Windows Server ve VMware gibi sunucu lisansları ile Virus Programı gibi güvenlik yazılımları da sabit bir lisans sayısına sahip, bu da belediyenin IT altyapısının ve veri güvenliğinin korunmasına verdiği önemi gösteriyor.

Bu veriler, Akhisar Belediyesi'nin teknoloji altyapısını ve yazılım lisans yönetimini istikrarlı bir şekilde sürdürdüğünü göstermektedir. Belediye, yıllar boyunca lisans ihtiyaçlarını dikkatlice planlamış ve gereksinimlere uygun sabit bir lisans politikası izlemiştir. Bu durum, belediyenin teknolojik ihtiyaçlarını karşılamada ve yeni teknolojilere adaptasyonda gösterdiği özeni ve dikkati yansıtmaktadır.

3.7.4.Fiziki Kaynaklar Analizi



26 MAYIS 2022

Uğur Mumcu Kültür ve Sanat
Merkezi

25 MAYIS 2022

Olimpik Yüzme Havuzu



1 OCAK 2022

Belediye Hizmet Binası



3 MART 2022

Aşevi



18 EYLÜL 2020

Bisiklet Trafik Eğitim Parkı



6 MAYIS 2020

Kayalıoğlu Sosyal Tesisleri



25 OCAK 2018

Spor Toto Akhisar Stadyumu



27 KASIM 2013

Gölet Amfi Tiyatro



21 ARALIK 2012

Hacı İshak Mahalle Konağı



12 OCAK 2024

Cumartesi Pazarı ve Yaşam Alanı



30 MAYIS 2023

Kayalıoğlu Çay Bahçesi ve
Kahvaltı Salonu

20 MART 2023

Zeytin Kafe



6 OCAK 2023

Çağlak Kafe



26 EYLÜL 2022

Seyit Ahmet Mahalle Kreşi



12 AĞUSTOS 2022

Spor Merkezi



6 AĞUSTOS 2022

Beton Santrali



28 MAYIS 2022

Doğal Yaşam Alanı



21 MAYIS 2022

Kovalık Spor Tesisleri

Tablo 49: Belediye Taşınmazları Analizi

TAŞINMAZIN ADI	ADET
Hizmet Binaları	10
Sosyal Tesisler ve Merkezler	15
Düğün Salonu	2
Spor Tesis	8
Kültür Merkezi	4
Park ve Yeşil Alan	356
Dükkan ve İşyeri	918
Arsa	1144
Arazi	367
GAYRİMENKULLER TOPLAMI	2824

Tablo 50: Belediye Araçları Listesi

ARACIN CİNSİ	BELEDİYEYE AİT ARAÇLAR	KİRALIK ARAÇLAR	TOPLAM
PANELVAN	1		1
KAMYON	24	1 – PERSONEL A.Ş.	25
KAMYONET	27	23 – PERSONEL A.Ş. 2 – ÇAĞLAK A.Ş.	52
BİNEK ARACI	12	2 – PERSONEL A.Ş.	14
TRAKTÖR	29		29
MOTORSİKLET	15		15
ÇÖP KAMYONU	8	28	36
VİDANJÖR	1		1
SÜPÜRGE ARACI	5	1	6
İŞ MAKİNESİ	23		23
TELESKOPIK VİNÇ	1	1 – PERSONEL A.Ş.	2
MİNİBÜS	1		1
OTOBÜS	4		4
TOPLAM	151	58	209

3.7.5. Mali Kaynaklar Analizi

Ek o. Ko du	GELİRİN TÜRÜ	2020		2021		2022		2023		2024 Haziran	
		Tutarı (TL)	Topla m İçinde ki Payı (%)	Tutarı (TL)	Topla m İçinde ki Payı (%)	Tutarı (TL)	Topla m İçinde ki Payı (%)	Tutarı (TL)	Topla m İçinde ki Payı (%)	Tutarı (TL)	Topla m İçinde ki Payı (%)
1	Vergi Gelirleri	30.703.609,71	26,05	36.626.660,89	21,84	69.313.003,88	21,09	102.941.218,31	18,82	76.529.993,08	25,97
3	Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	12.567.181,91	10,66	29.604.476,24	17,65	66.524.142,51	20,24	111.803.448,39	20,44	21.456.388,32	7,28
4	Alınan Bağış ve Yardımlar	1.966.719,08	1,67	1.852.181,31	1,10	1.459.833,56	0,44	932.500,35	0,17	479.005,00	0,16
5	Diğer Gelirler	71.825.892,26	60,93	99.656.276,20	59,41	191.423.589,90	58,23	331.395.247,07	60,58	196.184.426,31	66,58
6	Sermaye Gelirleri	815.730,00	0,69		0,00		0,00		0,00		0,00
	TOPLAM	117.879.132,96	100,00	167.739.594,64	100,00	328.720.569,85	100,00	547.072.414,12	100,00	294.649.812,71	100,00

Tablo 51: 2020-2024 Yılları Bütçe Gelirlerinin Ekonomik Sınıflandırma Tablosu

Tablo 52: 2020-2024 Yılları Gider Bütçesi Karşılaştırması

Eko. Kodu	GELİRİN TÜRÜ	2020		2021		2022		2023	
		Tutarı (TL)	Toplam İçindeki Payı (%)	Tutarı (TL)	Toplam İçindeki Payı (%)	Tutarı (TL)	Toplam İçindeki Payı (%)	Tutarı (TL)	Toplam İçindeki Payı (%)
1	Personel Giderleri	21.411.672,12	16,72	24.023.271,86	12,46	39.930.455,51	10,20	80.487.195,57	12,07
2	Sosyal Gv. Kuruml. Devlet Primi Giderleri	3.393.896,23	2,65	3.766.395,44	1,95	5.991.777,76	1,53	9.852.006,50	1,48
3	Mal ve Hizmet Giderleri	84.114.667,42	65,70	125.367.058,53	65,02	256.747.058,26	65,60	511.948.047,42	76,80
4	Faiz Giderleri	4.307.305,55	3,36	3.944.511,80	2,05	8.258.525,58	2,11	7.167.113,79	1,08
5	Cari Transferler	5.807.706,89	4,54	6.349.380,11	3,29	12.698.797,16	3,24	20.397.843,54	3,06
6	Sermaye Giderleri	8.994.909,46	7,03	29.368.489,66	15,23	67.728.605,79	17,31	35.965.025,43	5,40
7	Sermaye Transferleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	785.180,92	0,12
TOPLAM		128.030.157,67	100,00	192.819.107,40	100,00	391.355.220,06	100,00	666.602.413,17	100,00

3.7.5. Mali Kaynaklar Analizi

2020'den 2024'e kadar belediye bütçe gelirleri ve giderleri üzerinden yapılan analiz, belediyenin mali sağlığı ve stratejik yönelimleri hakkında derinlemesine bir anlayış sunar. Bu dönemdeki ekonomik hareketlilik, belediyenin gelir ve gider kalemlerindeki değişimleri detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bütçe Gelirlerinin Analizi:

Vergi Gelirleri: 2020 yılında toplam gelirlerin %26,05'ini oluşturan vergi gelirleri, 2024 yılına kadar dalgalanmalar göstermiş ve 2024'ün Haziran ayında %25,97 ile yine yüksek bir paya sahiptir. Bu, belediyenin vergi tabanının genişlediğini ve etkin bir tahsilat sistemine sahip olduğunu gösterir. Vergi politikalarındaki düzenlemeler veya ekonomik aktivitelerdeki artış, bu gelir artışında belirleyici olabilir.

Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri: Bu gelir kalemi, özellikle 2022 yılında %20,24 ile zirve yapmış, ancak 2024 yılında %7,28 gibi daha düşük bir orana gerilemiştir. Bu düşüş, yatırım gelirlerindeki volatilitenin veya mülkiyet değerlerindeki değişikliklerin bir göstergesi olabilir.

Diğer Gelirler: Diğer gelirler sürekli olarak belediyenin en büyük gelir kaynağı olmuştur. Bu kalemin 2024 Haziran itibarıyla toplam gelirlerin %66,58'ini oluşturması, belediyenin finansal çeşitliliğinin ve gelir kaynaklarını etkin kullanma kabiliyetinin altını çizer.

Bütçe Giderlerinin Analizi:

Personel Giderleri: Personel giderlerindeki artış trendi, belediyenin personel sayısının arttığını veya çalışanlara yönelik maliyetlerin yükseldiğini işaret eder. 2024 yılında bu kalemin toplam giderler içindeki oranı %17,19'a ulaşmıştır, bu da belediyenin işgücüne yaptığı yatırımın bir göstergesidir.

Mal ve Hizmet Giderleri: Mal ve hizmet giderleri, özellikle 2023 yılında %76,8 ile dikkat çekici bir seviyeye ulaşmıştır. Bu, belediyenin altyapı ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik ciddi yatırımlar yaptığını göstermektedir.

Sermaye Giderleri: 2022'de %17,31 ile en yüksek seviyesine ulaşan sermaye giderleri, büyük ölçekli projelerin ve altyapı yatırımlarının göstergesidir. Ancak, 2024 yılında bu oranın %1,77'ye düşmesi, projelerin tamamlanmış olabileceğini veya yatırım önceliklerinde bir değişiklik olduğunu düşündürülebilir.

Bu analiz, belediyenin mali yapısını, gelirlerini ve giderlerini anlamak için kapsamlı bir çerçeve sağlar. Belediye yönetiminin finansal kararlarını ve politikalarını bu veriler ışığında değerlendirmek, gelecekteki bütçe planlamaları ve stratejik yatırımlar için önemlidir. Belediye, sürdürülebilir mali sağlık ve toplum hizmetlerinde sürekli iyileştirme yoluyla yerel kalkınmayı destekleme konusunda proaktif bir yaklaşım sergilemelidir.

3.7.6.Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü anketi, belediyede çalışanların iş ortamına, yönetime, iş birliğine, iletişime ve ödül-ceza sistemine dair deneyim ve düşüncelerini anlamak amacıyla yapılmıştır. Bu anketin temel amacı, çalışanların kurumun işleyişine nasıl baktıklarını, hangi alanlarda memnun olduklarını ve hangi alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyduklarını tespit etmektir. Çalışanların memnuniyeti, bir kurumun verimliliğini ve başarısını doğrudan etkilediği için, bu anket çalışanların ihtiyaçlarına yönelik adımlar atmak açısından önem taşımaktadır. Anket sonuçları yöneticilere stratejik kararlar alırken yol gösterici olmaktadır. Çalışanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda iş süreçlerinde yapılacak düzenlemeler, kurumsal verimliliği ve çalışan memnuniyetini artırmak için kullanılabilir. Dolayısıyla, bu tür bir anketin yapılmasının temel nedeni, belediyenin iç yapısını ve çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve bu doğrultuda adımlar atarak daha etkili bir yönetim ve işleyiş sağlamaktır.

2025- 2029 Stratejik Planı hazırlıklarında kullanılan Akhisar Belediyesi Kurum Kültür Anketine dahil olan katılımcıların bağlı oldukları birimlere ve kadro durumuna ilişkin frekans ve yüzdelik dilimleri aşağıdaki Tablolardaki gibidir.

	KATILIMCI SAYISI (N)	YÜZDE
Özel Kalem Müdürlüğü		
Mali Hizmetler Müdürlüğü	9	5.7
Yazı İşleri Müdürlüğü	3	1.9
Tesisler Müdürlüğü	58	36.9
Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	10	6.4
Kırsal Hizmetler Müdürlüğü	2	1.3
Strateji Geliştirme Müdürlüğü	1	0.6
Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	2	1.3
Muhtarlıklar Müdürlüğü	1	0.6
Spor İşleri Müdürlüğü	33	21.0
Destek Hizmetleri Müdürlüğü	8	5.1
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	1	0.6
Zabıta Müdürlüğü	16	10.2
Park ve Bahçeler Müdürlüğü	2	1.3
Veteriner İşleri Müdürlüğü	6	3.8
Diğer	5	3.2
TOPLAM	157	100

Tablo 53: Bağlı Olunan Birim Dağılımı

Tablo 54: Kadro Durumu Dağılımı

	KATILIMCI SAYISI (N)	YÜZDE %
Memur	32	20.4
Kadrolu İşçi	7	4.6
Personel A.Ş.	111	70.6
Diğer	7	4.4
TOPLAM	157	100.0

Anket, kurum kültürü algısını etkileyen farklı faktörleri detaylı bir şekilde analiz edebilmek için belirli boyutlar üzerinden yapılandırılmıştır. Bu boyutlar;

Katılım Boyutu: Çalışanların, belediyede alınan kararlara ve yönetim süreçlerine ne kadar katıldığı ölçer. Yani çalışanların görüşleri ne kadar dikkate alınıyor ve süreçlere dahil ediliyorlar mı?

İşbirliği Boyutu: Çalışanların birbirleriyle ve birimler arasında ne kadar iş birliği yaptığını değerlendirir. Birlikte çalışmada ne kadar uyumlu olduklarına bakar.

Bilginin Yayılımı Boyutu: Belediyede çalışanlara gerekli bilgilerin zamanında ve doğru bir şekilde iletilip iletilmediğini inceler. Yani bilgi paylaşımı ne kadar etkili?

Öğrenme Boyutu: Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için belediyenin sunduğu öğrenme ve gelişim fırsatlarını değerlendirir. Çalışanlar yeni şeyler öğrenmeye ne kadar teşvik ediliyor?

Kurum İçi İletişim Boyutu: Çalışanlar arasındaki iletişimin ne kadar açık, etkili ve düzenli olduğunu ölçer. Çalışanlar yöneticilere ve birbirlerine rahatça ulaşabiliyor mu?

Paydaşlarla İlişkiler Boyutu: Belediyenin dış paydaşlarla, yani halk, diğer kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla olan ilişkilerini değerlendirir. Belediyenin dış dünyayla iletişimi ne kadar iyi?

Değişime Açıklık Boyutu: Belediyenin yeni fikirleri, teknolojik gelişmeleri ve değişen koşulları ne kadar dikkate aldığını ölçer. Belediyenin yeniliklere ve değişikliklere nasıl tepki verdiğini gösterir.

Stratejik Yönetim Boyutu: Belediyenin stratejik planlama ve hedefleri doğrultusunda ne kadar başarılı olduğunu ve bu hedeflere çalışanları ne kadar dahil ettiğini ölçer.

Ödül ve Ceza Sistemi Boyutu: Belediyede çalışanların başarılarının adil bir şekilde ödüllendirilip, hataların ise adil bir şekilde cezalandırılıp cezalandırılmadığını değerlendirir.

Ölçeğin ilk kısmını Katılım boyutu oluşturmaktadır. Katılımcılara 5'li likert tipinde ifadeler yöneltilmiştir. Bu ifadeler 1 "kesinlikle katılmıyorum", 2 "katılmıyorum", 3 "kararsızım", 4 "katılıyorum", 5 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir.. Katılım boyutunda toplam 4 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri Tabla'daki gibi oluşmuştur.

Tablo 55: Katılım Boyutu

	Ort.	Std. Sapm
Belediyemizde, karar alma süreçlerinde görüşlerim dikkate alınmaktadır.	3.97	1.14
Belediyemizde katılımı sağlamaya yönelik sürekli mekanizmalar (faaliyet, uygulama vb.) yürütülmektedir.	4.09	1.07
Belediyemizde yönetimin uygulamaları, süreçlere katılmamı teşvik etmektedir.	4.10	1.08
Belediyemizde karar alma süreçlerinde fikirlerimi açıkça beyan etmekteyim.	4.05	1.09
Genel Ortalama	4.05	

Katılım boyutuna bakıldığında en yüksek ortalama sahip “belediyemizde yönetimin uygulamaları, süreçlere katılmamı teşvik etmektedir” (Ort. 4.10) ifadesi bulunmaktadır. En düşük ortalama ise “belediyemizde, karar alma süreçlerinde görüşlerim dikkate alınmaktadır” (Ort.3.97) ifadesi sahiptir. Katılım boyutunun genel ortalaması ise 4.05’tir. Ortalama skorlar belediyenin yönetsel uygulamalarının çalışanları süreçlere dahil etme konusunda genel olarak başarılı olduğunu göstermektedir. Bu, belediyenin çalışanların katılımını teşvik eden politikalar uyguladığını ve çalışanların sürece dahil olma fırsatını hissettiklerini ortaya koymaktadır. Yönetimin, çalışanların katılımını destekleyici bir ortam oluşturduğunu ve onları sürece dahil etmeye yönelik adımlar attığı söylenebilir.

İş birliği boyutunda katılımcılara toplam 5 ifade yöneltmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo’daki gibidir.

Tablo 56: İşbirliği Boyutu

	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>
Belediyemizde çalışma arkadaşlarım, bilgi paylaşımına ve iş birliğine açıktır.	4.22	1.01
Belediyemizde yöneticiler, bilgi paylaşımına ve iş birliğine açıktır.	4.23	1.08
Belediyemizdeki çalışmalar iş birliği içerisinde birtakım çalışması olarak yürütülür.	4.14	1.04
[Belediyemizdeki idari şubeler birbirleriyle uyum içerisinde çalışmaktadır.	4.17	1.04
Belediyemizde faaliyet gösteren akademik ve idari komisyonlar birbirleriyle uyum içerisinde çalışmaktadır.	4.16	1.03

Genel Ortalama

4.19

İşbirliği boyutunun tüm ifadelerin ortalamaları birbirine yakın değerlerde görülmektedir. Genel ortalama ise 4.19’dur. İş birliği boyutunun tüm ifade ortalamalarının birbirine yakın değerlerde olması, belediye içinde işbirliği konusundaki algının tutarlı ve dengeli olduğunu göstermektedir. Bu, çalışanların işbirliği ile ilgili deneyimlerinin genellikle benzer olduğunu ve işbirliğinin genel olarak belirli bir standarda oturduğunu ifade etmektedir. İş birliği düzeyinin bu ortalama seyretmesi, belediyenin işbirliğini teşvik eden ve destekleyen politikalar izlediğini, ancak bu politikaların etkisini artırmak için bazı alanlarda iyileştirme yapılabileceğini göstermektedir. Örneğin, iletişimin daha açık hale getirilmesi, iş süreçlerinin daha entegre edilmesi veya ekipler arası iş birliğini güçlendirecek araçların ve eğitimlerin sağlanması, iş birliği seviyesini daha da yükseltebilecektir.

Bilginin yayılımı boyutunda katılımcılara toplam 6 ifade yöneltmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 57: Bilginin Yayılımı Boyutu

	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>
Belediyemizdeki idari bilgiler ilgili kişilerle paylaşılmaktadır.	4.12	1.01
Belediyemizdeki akademik bilgiler ilgili kişilerle paylaşılmaktadır	4.06	1.05
Belediyemizde bilgiler, ilgili birimlere zamanında iletilmektedir	4.16	1.02
Belediyemizde bilgiler, ilgili kişilere zamanında iletilmektedir	4.29	0.89
Belediyemizde karar alma sürecinde tarafıma ön bilgilendirme yapılmaktadır.	4.05	1.08
Belediyemizde alınan kararlar tarafıma süreç sonunda iletilmektedir.	4.13	1.04
Genel Ortalama	4.12	

Bilginin yayılımı boyutuna bakıldığında genel katılma düzeyi ortalamasının 4.12 olduğu görülmektedir. Tüm ifadelerin yüksek bir ortalama sahip olmasıyla birlikte en yüksek ortalama sahip “belediyemizde bilgiler, ilgili kişilere zamanında iletilmektedir” (Ort. 4.29) ifadesidir. Bu, belediyedeki iletişim süreçlerinin etkili olduğunu ve bilgi paylaşımının genellikle hızlı ve doğru bir şekilde yapıldığını göstermektedir. Bilginin zamanında iletilmesi, hem iş süreçlerinin aksaksız devam etmesini sağlamakta hem de çalışanların işlerini daha etkin bir şekilde yapabilmelerine yardımcı olmaktadır.

Öğrenme boyutunda katılımcılara toplam 5 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir

Tablo 58: Öğrenme Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Belediyemizdeki uygulamalar sürekli öğrenmemi teşvik edicidir.	4.02	1.07
Belediyemizdeki ve üst yönetimdeki uygulamalar sürekli öğrenmemi teşvik edicidir.	4.05	1.06
Çalışma arkadaşlarımla bilgi, yetenek ve tecrübelerini paylaşmalarına imkân verilir.	4.27	0.96
Belediyemizde kendimi geliştirmeme imkân veren uygulamalar yapılmaktadır.	4.04	1.12
Belediyemizde kendimi geliştirmeme imkân veren öğrenme olanakları sağlanmaktadır.	4.06	1.12
Genel Ortalama	4.09	

Bilginin yayılım boyutunda en yüksek katılım ortalamasına sahip “çalışma arkadaşlarımla bilgi, yetenek ve tecrübelerini paylaşmalarına imkân verilir” ifadesi bulunmaktadır (Ort. 4.27). Bu yüksek ortalama, belediyenin bilgi paylaşımını sadece formal süreçlerle sınırlı tutmayıp, çalışanlar arasında organik bir bilgi alışverişini de desteklediğini göstermektedir. Çalışanlar arasında bilgi ve beceri paylaşımının teşvik edilmesi, sadece bireysel gelişimi artırmakla kalmamakta, aynı zamanda ekiplerin daha verimli çalışmasına, sorunların daha hızlı çözülmesine ve inovasyonun desteklenmesine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, bilgi paylaşımının bu kadar yüksek bir düzeyde algılanması, işbirliği ve dayanışmanın da güçlü olduğunu göstermektedir. Diğer ifadelerin katılım ortalamaları birbirlerine yakındır. Boyutum genel ortalaması 4.09’dur. Bu sonuçlar belediyenin öğrenme ve gelişim odaklı bir yapıya sahip olduğunu ve çalışanlara fırsatlar sunduğunu göstermektedir. Ancak bu çabaların daha da güçlendirilmesi için bazı alanlarda iyileştirmeler yapılabilir.

Kurum içi iletişim boyutunda katılımcılara toplam 6 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 59: Kurum İçi İletişim Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
	<i>x</i>	
Belediyemizdeki iletişim kanalları yatay (eşitler arasında) olarak işlemektedir.	4.00	1.02
Belediyemizdeki iletişim kanalları dikey (ast-üst arasında) olarak işlemektedir.	4.10	1.01
Belediyemizde çalışanlar arasındaki iletişim kişilerin görev tanımları çerçevesinde işler.	3.87	1.16
Belediyemizde yöneticiler ile rahatlıkla iletişim kurabilmekteyim.	4.31	0.93
Belediyemizdeki iletişim, uygulamalara katılmamı ve iş birliği içinde çalışmamı desteklemektedir	4.12	1.01
Belediye içi iletişim, kurumuma bağlılığımı desteklemektedir.	4.23	0.96
Genel Ortalama	4.12	

Kurum içi iletişim boyutunda en yüksek ortalama “belediye içi iletişim, kurumuma bağlılığımı desteklemektedir” ifadesinde oluşmuştur (Ort. 4.23). Buradan hareketle çalışanlar, belediye içinde kurulan iletişim kanalları ve uygulamaların kendilerini kuruma daha fazla bağladığını hissetmektedir. Bu da belediyenin şeffaf, düzenli ve etkili bir iletişim kültürü oluşturduğunu göstermektedir. Ortalama katılım oranından hareketle belediye içi iletişimin büyük ölçüde başarılı olduğunu, çalışanların bu süreçlerden memnun olduklarını ve bu iletişimin onların kuruma olan sadakatlerini artırdığını söylemek mümkündür. En düşük ortalama ise “belediyemizde çalışanlar arasındaki iletişim kişilerin görev tanımları çerçevesinde işler” ifadesinde oluşmuştur (Ort. 3.87). En düşük ortalama sahip olması, belediyede çalışanlar arasındaki iletişimin görev tanımlarına uygun bir şekilde her zaman gerçekleşmediği yönünde bir algı olduğunu göstermektedir. Bu, çalışanların iş süreçlerinde iletişim kurarken zaman zaman belirsizlikler veya görev tanımlarının dışına çıkma durumu yaşadıklarını hissettiği şeklinde yorumlanabilir. Özellikle birimler arası ya da aynı birim içinde görev tanımlarına uygun iletişim ve iş birliği kültürünün güçlendirilmesi, hem iş akışlarını iyileştirmede hem de çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkların azalmasında fayda sağlayabilecektir. Kurum içi iletişim boyutunun genel ortalaması ise 4.12’dir.

Paydaşlarla ilişkiler boyutunda katılımcılara toplam 5 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 60: Paydaşlarla İletişim Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Belediyemizde hizmetlerin sunumunda ve karar alma süreçlerinde ilgili paydaşlar sürece dâhil edilmektedir.	4.14	1.04
Belediyemizde paydaşların kurumsal süreçlere katılımı sağlanmaktadır.	4.13	1.05
Belediyemizde, çalışmalarını ilgili paydaşlarla etkili bir şekilde yürütmektedir.	4.14	1.02
Belediyemizde, paydaşlara çalışmalar ve stratejik hedeflere ilişkin bilgilendirme yapmaktadır.	4.11	1.03
Belediyemizde, paydaşların görüşlerini dikkate alarak çalışmalarını yürütmektedir.	4.14	1.00
Genel Ortalama	4.13	

Paydaşlarla ilişkiler boyutuna bakıldığında tüm ifadelerin birbirine çok yakın olduğu ve ifadelere katılım oranının yüksek olduğu görülmektedir. Genel ortalama ise 4.13’tür. Bu sonuç, belediyenin hizmet sunumunda ve karar alma süreçlerinde paydaş katılımına önem verdiğini ve paydaşların süreçlere dahil edilmesinin aktif bir şekilde uygulandığını işaret etmektedir. Genel ortalamadan hareketle belediyenin paydaşlarla ilişkilerinde genel olarak olumlu bir performans sergilediğini ve bu konuda belirli bir tutarlılık yakaladığı söylenebilir. Ortalamanın 4.13 olması, belediyenin paydaş ilişkilerini iyi yönettiğini ancak bazı alanlarda hala geliştirme fırsatlarının olduğunu göstermektedir. Bu, özellikle paydaş geri bildirimlerinin daha fazla değerlendirilmesi veya stratejik karar süreçlerinde paydaşların daha aktif bir rol almasını sağlamakla mümkün olabilir. Ayrıca, paydaşlarla iletişimin daha da güçlendirilmesi ve onların süreçlere katılımının sürekli iyileştirilmesi, bu ilişkinin daha verimli ve etkili olmasına katkı sağlayabilir.

Değişime açıklık boyutunda katılımcılara toplam 4 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 61: Değişime Açıklık Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Belediyemiz, yeni fikirler ve farklı görüşleri dikkate alır.	4.21	1.01
Belediyemiz, teknolojik gelişimlere ayak uydurmaktadır.	4.20	1.00
Belediyemiz, içinde bulunduğu çevrede meydana gelen toplumsal, ekonomik, sosyolojik vb. gelişmeleri dikkate alır.	4.43	0.84
Belediyemizdeki bazı uygulamalar değişimi engellemektedir.	3.40	1.46
Genel Ortalama	4.06	

Değişime açıklık boyutunda en yüksek ortalamayı “belediyemiz, içinde bulunduğu çevrede meydana gelen toplumsal, ekonomik, sosyolojik vb. gelişmeleri dikkate alır.” ifadesi oluşturmuştur (Ort. 4.43). Bu, belediyenin sadece rutin görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal dinamiklerdeki değişiklikleri yakından izlediğini ve bu değişimlerin etkilerini kendi çalışma süreçlerine entegre etmeye çalıştığını ortaya koymaktadır. Belediyenin toplumsal, ekonomik ve sosyolojik gelişmeleri dikkate alması, onun yeniliklere ve dış dünyadaki değişikliklere açık olduğunu ve bu değişimlerin hizmet sunumu üzerindeki etkilerini fark edebildiğini göstermektedir. Bu aynı zamanda belediyenin statik bir yönetim anlayışı yerine dinamik ve esnek bir yaklaşım benimsediğini ifade etmektedir. Örneğin, yerel ekonomideki dalgalanmalar, demografik değişimler ya da sosyal hareketlilik gibi faktörler, belediyenin politikalarını doğrudan etkileyebilir. Belediye, bu değişimlere uyum sağlamak için hizmetlerini yeniden gözden geçirir, gerektiğinde yenilikler yapar ve stratejilerini günceller. En düşük ortalamaya sahip ifade ise “belediyemizdeki bazı uygulamalar değişimi engellemektedir” de bulunmaktadır (Ort. 3.40). Bu ortalama, değişimi engelleyen uygulamaların yaygın bir problem olmadığını gösterse de, yine de belirli süreçlerin daha esnek ve adaptif hale getirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bazı uygulamaların belediyedeki yenilikleri veya yeni yaklaşımları benimsemeyi zorlaştırması, çalışanlar ve yöneticiler için bir engel oluşturabilir. Özellikle, alışkanlık haline gelmiş prosedürler, fazla katı bürokratik süreçler ya da eski yönetim anlayışları, yenilikçi düşüncelerin önünü kapatarak kurumun esneklik ve adaptasyon kapasitesini azaltabilir. Değişime açıklık boyutunun genel ortalaması ise 4.06’dır.

Stratejik yönetim boyutunda katılımcılara toplam 3 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 62: Stratejik Yönetim Boyutu

	Ort.	Std. Sapma
Belediyemizdeki yönetim, stratejik planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerini sahiplenmiştir.	4.25	0.99
Belediyemizdeki rutin işlemlerde stratejik plana ilişkin hedefler göz önünde bulundurulmaktadır.	4.20	1.02
Belediyemizdeki stratejik plana yönelik sorumluluklarımın farkındayım	4.28	0.95
Genel Ortalama	4.24	

Stratejik yönetim boyutunda tüm ifadelerin birbirine yakın bir ortalama seyrettiği ve genel ortalamanın 4.24 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle stratejik yönetimin belediyenin işleyişinde merkezi bir yer tuttuğunu ve bu yaklaşımın çalışanlar tarafından da iyi anlaşıldığını ortaya koymaktadır. Stratejik planlama süreçlerinin bu denli güçlü bir şekilde sahiplenilmesi, belediyenin hem kısa hem de uzun vadeli hedeflerine ulaşma konusunda başarılı olma potansiyelini artırmakta önemli bir faktördür.

Ödül ve ceza sistemi boyutunda katılımcılara toplam 4 ifade yöneltilmiştir. Bu ifadelerin katılma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablodaki gibidir.

Tablo 63: Ödül/Ceza Algısı Boyutu

	Ort.	Std. Sapm
Belediyemizdeki ödül sistemi etkin bir şekilde uygulanmaktadır.	3.53	1.35
Belediyemizdeki ceza sistemi etkin bir şekilde uygulanmaktadır.	3.77	1.24
Belediyemizde ödüllendirilecek çalışanların seçiminde adil davranılır.	3.78	1.20
Belediyemizde motivasyonumu arttırmaya yönelik etkinlikler yapılmaktadır.	3.73	1.28
Genel Ortalama	3.70	

4 ifadenin de ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tüm ifadelerin ortalamalarının birbirine yakın olması, çalışanların bu konudaki algılarının genel olarak benzer olduğunu ve sistemin işleyişinde iyileştirme yapılması gerektiğini göstermektedir. Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi, yalnızca bireysel motivasyonu artırmakla kalmamakta, aynı zamanda işyerinde pozitif bir rekabet ve çalışma kültürü yaratmaktadır. Ayrıca, cezalandırma sisteminin sadece disiplin sağlamaya yönelik değil, çalışanların gelişimine de katkı sunan bir yaklaşım benimsemesi önemlidir. Bunun için cezaların yalnızca bir sonuç değil, hataları düzeltici ve eğitici bir süreç olarak sunulması daha olumlu sonuçlar doğuracaktır. Çalışanlara yapılan geri bildirimlerin, onları daha fazla motive edecek şekilde düzenlenmesi ve ceza uygulamalarının şeffaflaştırılması, sistemi daha işlevsel hale getirebilir.

Kurum kültürü anketinde katılımcılara daha önce iç yapısı ile sorulan boyutlar yalnızca başlıkları ile değerlendirildiğinde skora yapılmaması istenmiştir. Katılımcılara "Belediyenin yapısı itibarıyla çalışan olarak düşündüğünüzde önem sırasına göre 1'den 9'a kadar sıralayınız" şeklinde 9 ifade yöneltilmiştir. Boyutların önem sıralaması skor ortalamalarına göre aşağıdaki Tablodaki gibi oluşmuştur.

Tablo 64: Kurum Kültürü Boyutları Önem Algısı

	KURUM KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	Ortalama
1	Kurum içi iletişim	6.38 ★
2	Değişime açıklık	6.36 ★
3	Paydaşlarla ilişkiler	6.35 ★
4	Stratejik yönetim	6.27 ★
5	Bilginin yayılımı	6.26 ★
6	İş birliği	6.19 ★
7	Öğrenme	6.08 ★
8	Ödül ve ceza sistemi	6.05 ★
9	Katılım	6.01 ★

Anket sonuçlarına göre, belediyede çalışanlar için en önemli unsurların başında etkili kurum içi iletişim, değişim açıklık ve paydaşlarla ilişkiler gelmektedir. Çalışanlar, iletişimin güçlü olduğu bir ortamda çalışmanın hem iş süreçlerini hem de iş birliklerini kolaylaştırdığını söylemek mümkündür. Ayrıca, değişimlere ve yeniliklere uyum sağlama kapasitesinin yüksek olması, belediyenin dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve çevresel gelişmelere hızla tepki verebilme yeteneğini göstermektedir. Paydaşlarla olan ilişkilerin de bu yapıda önemli bir yer tuttuğu, çalışanların belediyenin dış dünyayla kurduğu bağlantılara büyük önem verdiklerini ortaya koymaktadır.

Stratejik yönetim ve bilginin yayılımı da belediyenin uzun vadeli hedeflere ulaşması ve çalışanların doğru bilgilere erişebilmesi açısından kritik olarak değerlendirilmiştir. Çalışanlar, belediyenin stratejik planlama süreçlerini sahiplenmekte ve bu planların günlük işleyişte göz önünde bulundurulmasının işlerin verimliliğini artırdığına inanmaktadır. Diğer yandan, iş birliği, öğrenme, ödül ve ceza sistemi gibi boyutlar da önemsenmekle birlikte, çalışanların gözünde daha operasyonel düzeyde kalmaktadır. Özellikle ödül ve ceza sistemine ilişkin algılar, diğer boyutlara göre daha düşük bir öneme sahip. Bu durum, belediyedeki çalışanların ödüllendirme veya cezalandırmadan çok, daha büyük yapısal ve stratejik meselelerle ilgilendiğini göstermektedir.

Genel anlamda, bu sıralama, belediyede çalışanlar için en önemli önceliklerin, stratejik yönetim ve paydaş ilişkileri gibi uzun vadeli süreçlerle bağlantılı olduğunu; katılım, ödüllendirme ve ceza gibi süreçlerin ise daha operasyonel düzeyde kaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, belediyenin stratejik yaklaşımlarını güçlendirmesi ve çalışanları daha fazla sürece dahil etmesi gerektiğini de işaret etmektedir.

Birçok çalışan memnun olduğunu belirtse de bazı çalışanların belirgin sorunlar veya öneriler getirmemesi, ya sessiz bir memnuniyeti ya da belki de geri bildirim verme konusunda isteksizlik ya da çekingenliği göstermektedir. Bunun üzerine, bu tür çalışanları daha fazla teşvik etmek için geri bildirim kanallarının güçlendirilmesi sağlanabilir.

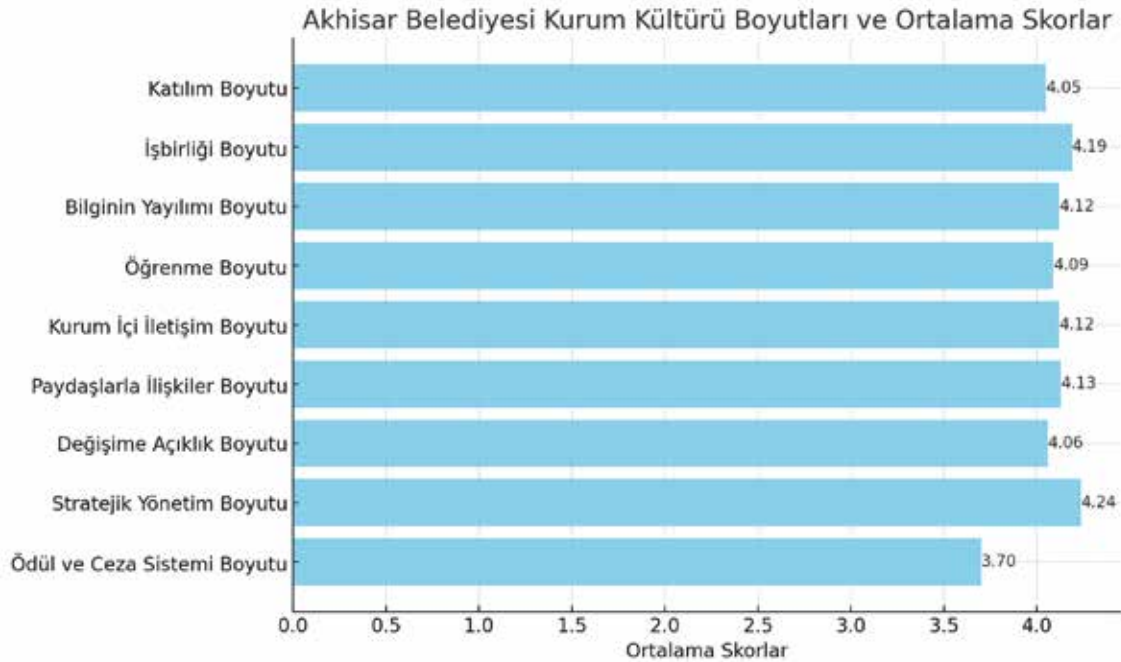
Bazı çalışanlar, ödül ve ceza sisteminin yeterince etkin olmadığını belirtmiştir. Ödüllerin daha sık verilmesi gerektiği, ayrıca cezaların daha yapılandırılmış ve etkili bir şekilde uygulanması gerektiği ifade etmektedir. Örneğin, "Ödül ceza sisteminde ödüllendirme daha fazla olmalı" ve "ödül ve ceza sistemi çalışmıyor" gibi ifadeler, bu sistemin daha şeffaf ve motive edici bir şekilde yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğunu işaret etmektedir. Ayrıca, bazı çalışanlar personelin kendini geliştirmesi için daha fazla imkan sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Eğitim ve seminerler gibi faaliyetler, çalışanların hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerine katkı sağlayabileceğini düşünmektedir.

Kurum kültürü anketinde son olarak katılımcılara "Elinizde imkân olsa kurum kültürünün daha da iyileştirilmesi, geliştirilmesi için iş ortamınızdaki çalışma koşullarından öncelikle neyi değiştirdiniz?" şeklinde açık uçlu soru yöneltilmiş ve katılımcıların vermiş oldukları yanıtlardan hareketle bazı çıkarımlarda bulunulmuştur.

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlardan hareketle belediyede çalışanların iş ortamındaki iyileştirme ve geliştirme beklentilerini çeşitli açılardan ortaya koymuştur. Yanıtlar arasında hem memnuniyet ifadeleri hem de eleştiriler dikkat çekmektedir. Bazı çalışanlar mevcut durumdan oldukça memnun olduklarını, herhangi bir değişiklik yapmak istemediklerini belirtirken, diğerleri ise özellikle iş adaleti, liyakat, iletişim ve ödül-ceza sistemi gibi konularda gelişim ihtiyaçlarını vurgulamıştır. Bazı yanıtlar, iş arkadaşları arasındaki iletişim ve ilişkilerin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Birimler arası iş birliğinin daha fazla desteklenmesi gerektiği ve çalışma arkadaşları arasında daha güçlü ilişkiler kurulması yönündeki talepler, kurumsal dayanışmanın ve iş birliğinin artırılmasına yönelik bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların bir kısmı, çalışma koşulları ve fiziki imkanların geliştirilmesini istemektedir. Araç gereçlerin iyileştirilmesi, ekipman eksikliklerinin giderilmesi ve bazı birimlerdeki fiziki alanların yetersiz olduğu dile getirilmiştir. Çalışanlar, işlerini daha verimli yapabilmek için daha iyi koşullarda çalışmayı arzulamaktadır.

Öğle molasının uzatılması, eğitim ve seminerlerin artırılması gibi daha kişisel veya günlük talepler de dile getirilmiştir. Bu tür talepler, çalışanların motivasyonunu artırmak için çalışma saatleri ve iş dışı sosyal faaliyetlere yönelik küçük ama önemli değişikliklerin yapılabileceğini göstermektedir. Son olarak, çalışanlar arasında "dedikodu" gibi olumsuz davranışlara dikkat çeken ifadeler de vardır. Bu durum, iş yerinde güven ortamının bozulabileceğine ve bu tür olumsuzlukların ortadan kaldırılmasının çalışanların verimliliğine katkı sağlayacağına işaret etmektedir.

Şekil 26: Kurum Kültürü Boyutları Genel Değerlendirme



Tablo 65: Kurum Kültürü Anketine İlişkin SWOT Analizi



GÜÇLÜ YÖNLER

- **Stratejik Yönetim Yaklaşımı (Ort. 4.24):** Stratejik planlama sürecinin belediye yönetimi tarafından güçlü bir şekilde sahiplenildiği ve bu süreçlerin etkin bir şekilde yönetildiği görülüyor. Çalışanlar da bu süreçlere katkı sağlamaya yönelik net bir sorumluluk duygusuna sahip.
- **Paydaş İlişkileri ve Katılım (Ort. 4.13):** Belediye, hem çalışanların hem de dış paydaşların süreçlere aktif olarak katılımını sağlıyor. Bu, belediyenin dış paydaşlarla sağlam ilişkiler kurduğunu ve paydaş katılımını önemseydiğini gösterir.
- **İşbirliği ve Bilgi Paylaşımı (Ort. 4.19):** Belediyede çalışanlar ve birimler arasında güçlü bir işbirliği ve bilgi paylaşımı mevcut. Çalışanların birbirleriyle uyum içinde çalıştıkları ve bilgi paylaşımının yaygın olduğu algısı, iş verimliliğini destekliyor.
- **Öğrenme ve Gelişim Odaklılık (Ort. 4.09):** Belediye çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimlerine yönelik fırsatların sunulması, bilgi ve deneyim paylaşımına olanak tanıyan bir öğrenme kültürü yaratmıştır. Bu, hem bireysel hem de ekip performansını artırmaktadır.



ZAYIF YÖNLER

- **Ödül ve Ceza Sistemi (Ort. 3.70):** Ödüllendirme süreçlerinin daha aktif kullanılması gerekmektedir. Aksi halde çalışan motivasyonunu olumsuz etkileyebilir.
- **Kurum İçi İletişim (Ort. 4.12):** Genel olarak olumlu değerlendirilse de, "görev tanımları çerçevesinde iletişim" konusunda iyileştirme yapılmalıdır.
- **Değişimi Engelleyen Uygulamalar (Ort. 3.40):** Anket sonuçlarına göre, bazı çalışanlar belediyedeki mevcut uygulamaların değişime direnç gösterdiğini düşünüyor. Bu, yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesini ve kurumsal adaptasyonu zorlaştırabilir.



FIRSATLAR

- **Katılım ve İşbirliğini Artırma (Ort. 4.05 - 4.19):** Belediyenin çalışanları ve paydaşları süreçlere dahil etme konusunda güçlü bir altyapısı bulunuyor. Bu katılım mekanizmalarını daha da genişleterek, karar alma süreçlerine daha fazla çalışan ve paydaş dahil edilebilir ve inovasyon teşvik edilebilir.
- **Ödül Sisteminin İyileştirilmesi:** Ödül ve ceza mekanizmasının yeniden yapılandırılması ve daha şeffaf hale getirilmesi, çalışan motivasyonunu artırabilir. Bu durum, pozitif bir çalışma kültürü yaratabilir ve performansı destekleyebilir.
- **Bilgi Yayılımı ve Teknoloji Kullanımı:** Belediyedeki bilgi yayılım süreçleri güçlü, ancak teknolojik gelişmelerin daha fazla entegre edilmesi, bu süreçleri hızlandırabilir ve daha etkin bir hale getirebilir. Özellikle dijital çözümlerle bilgi paylaşımı ve işbirliği platformları oluşturulabilir.
- **Eğitim ve Gelişim Fırsatları:** Çalışanların kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlerin artırılması ve daha çeşitli öğrenme olanakları sunulması, çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği açısından büyük bir fırsat sunmaktadır.



TEHDİTLER

- **Ödül ve Ceza Sistemi:** Ödül-ceza sisteminde iyileştirme yapılmaması çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir ve motivasyonu düşürebilir. Uzun vadede, çalışanların bağlılığını olumsuz etkileyebilir.
- **Değişime Direnç:** Değişimi engelleyen uygulamaların devam etmesi, belediyenin çevresel değişikliklere ve yenilikçi fikirlere uyum sağlama kapasitesini zayıflatır. Bu, belediyenin modernleşme ve gelişim süreçlerini sekteye uğratabilir.
- **İletişim ve İşbirliği:** Bu alanda yaşanacak aksaklık zamanla iş süreçlerinde karmaşıklıklar ve çatışmalar yaratabilir. Bu durum, iş süreçlerini yavaşlatabilir ve verimliliği düşürebilir.

3.8. PESTLE Analiz:

PESTLE analizi, belediyenin dış çevresini anlamak ve stratejik planlama sürecinde dikkate alınması gereken faktörleri belirlemek için kullanılan önemli bir araçtır. Bu analiz, politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel faktörlerin etkilerini değerlendirir. Aşağıda Akhisar Belediyesi'nin PESTLE analizi paylaşılmıştır;

Tablo 66:PESTLE Analizi

POLİTİK ETKENLER				
Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Öngörülen Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Hükümet politikaları, bölgesel gelişmeler	Yerel projelerin merkezi hükümetle uyumlu olması zorunluluğu	Merkezi hükümet destekli projelere erişim fırsatı	Hükümetle uyumsuzluk projelerin yavaşlamasına neden olabilir	Hükümet politikaları dikkatle izlenmeli, bölgesel yatırımlar planlanmalı
Manisa Büyükşehir Belediyesi ile koordinasyon	Bazı hizmetlerde yetki paylaşımı, iş birliği zorunluluğu	Büyükşehir ile ortak projelerde kaynak ve altyapı desteği	Koordinasyon eksikliği hizmetlerin gecikmesine yol açabilir	Büyükşehir ile iş birliği süreçleri düzenli hale getirilmeli
Yerel yönetimde siyasi farklılıklar	Siyasi çekişmeler hizmetlerin aksamasına yol açabilir	Farklı siyasi görüşlerle inovatif çözümler üretme potansiyeli	Karar alma süreçlerinde yavaşlama riski	Siyasi farklılıklar halk odaklı yönetim anlayışı ile aşılmalı

Uluslararası talepler ve yerel yönetim politikaları	Uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapma zorunluluğu olabilir	Uluslararası projelerden fon ve destek sağlanabilir	Uluslararası taleplerin karşılanmaması prestij kaybına yol açabilir	Uluslararası fonlar ve projelerle iş birliği yapılmalı
Kentsel dönüşüm politikaları	Kentsel dönüşüm projelerinde halk desteğinin yetersizliği	Yeni binalar ve altyapı projeleriyle modernleşme fırsatı	Halkın desteği olmadan kentsel dönüşüm projeleri yavaşlayabilir	Halkla kentsel dönüşüm hakkında bilgilendirici çalışmalar yapılmalı
Belediyelerin Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bağlanması	Merkezi hükümetle daha yakın ilişkiler gerektiriyor	Uzman kadrolardan faydalanma, çevre ve şehircilik politikalarıyla uyumlu gelişme	Bürokratik süreçlerin ağırlaşması	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile sürekli iletişimde kalınmalı, uzmanlık desteği alınarak projeler hızlandırılmalı.
Güvenlik Sorunları/ Kötü Alışkanlıklardaki Artış	Güvenlik sorunlarının artması belediye hizmetlerine olan güveni zedeleyebilir ve halkın huzurunu bozabilir. Kötü alışkanlıklar (madde bağımlılığı vb.) sosyal hizmet taleplerini artırabilir.	Sosyal projelerle güvenliği sağlama ve kötü alışkanlıklarla mücadele etme, toplumda güven duygusunu yeniden inşa etme fırsatı. Spor, kültür ve sanat projeleriyle gençlerin kötü alışkanlıklardan uzak tutulması sağlanabilir.	Artan güvenlik sorunları ve kötü alışkanlıklar, toplumsal huzursuzluklara yol açabilir. Bu durum sosyal hizmetlere olan talebi artırabilir ve belediyenin kaynaklarını zorlayabilir.	Belediye, güvenlik güçleri ve sosyal hizmetler ile iş birliği yaparak madde bağımlılığı ve güvenlik sorunlarına karşı önleyici ve rehabilite edici programlar geliştirmeli. Ayrıca, sosyal aktiviteleri artırarak gençleri spora, sanata ve eğitime yönlendirmeli.

EKONOMİK ETKENLER

Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Belediyeye Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Zeytin üretimi ve tarımsal ekonomiye bağımlılık	Belediyenin bütçesi tarımsal üretim dalgalanmalarına bağlı	Zeytin üretimiyle uluslararası pazarlara açılma fırsatı	Tarımsal gelirlerin azalması belediye bütçesini zorlayabilir	Tarım dışı sektörler (turizm, sanayi) desteklenmeli ve çeşitlendirilmeli
Vatandaş talebinin çok çeşitli, belediye gelirlerinin sınırlı olması	Gelirlerin sınırlı olması belediyenin hizmet sunma kapasitesini zorlayabilir ve hizmet kalitesini olumsuz etkileyebilir.	Yeni gelir kaynakları yaratmak için çeşitli projeler ve fonlar kullanılabilir. Ayrıca yerel işletmelerin desteklenmesiyle ekonomik çeşitlilik sağlanabilir.	Gelirlerin sınırlı oluşunun hizmet kalitesine etkisi	Gelir artırıcı projeler geliştirilmeli, dış fonlardan yararlanılmalı, yerel işletmeler ve sanayi desteklenmeli. Belediye hizmetlerinin etkinliği artırılmalı ve kaynak çeşitliliği sağlanmalı.
Döviz kurlarındaki değişiklikler	Yatırımlar ve projelerin maliyetini artırabilir	İhracat potansiyeli olan projelerle döviz kazancı sağlanabilir	Döviz kurlarının yükselmesi, maliyetlerin artmasına neden olabilir	Belediyenin mali planlaması dikkatle yapılmalı, yerel kaynaklar kullanılmalı
Organize sanayi bölgelerine emlak vergisi muafiyeti	Yerel vergi gelirlerinin azalması	OSB'lerle iş birliği sayesinde istihdam artabilir	Vergi muafiyeti, belediye bütçesini olumsuz etkileyebilir	OSB ile ortak projeler geliştirilmeli, vergi dışı gelirler artırılmalı

Genç işsizlik oranlarının artışı	Sosyal huzursuzluklara yol açabilir	Gençlere yönelik mesleki eğitim ve girişimcilik projeleri ile istihdam sağlanabilir	Genç işsizliği, sosyal sorunları artırabilir	Gençlere yönelik iş fırsatları ve eğitim programları geliştirilmeli
Yerel ve ulusal ekonomik krizlerin etkisi	Belediyenin bütçesi küçülebilir, yatırımlar durabilir	Ekonomik kriz dönemlerinde sosyal yardımlaşma ve dayanışma projeleri artabilir	Ekonomik kriz, belediye gelirlerini azaltabilir	Bütçe planlaması kriz dönemlerine göre düzenlenmeli, tasarruf tedbirleri alınmalı
Turizm potansiyelinin sınırlı kullanımı	Turizm gelişimi yavaş ilerliyor	Kültürel ve tarihi miras ile turizm canlandırılabilir	Halk desteği olmadan projelerin sürdürülebilirliği zor olabilir	Halkla iletişim ve turizmde bilinç artırılmalı

SOSYOKÜLTÜREL ETKENLER

Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Belediyeye Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Göç ve hızlı nüfus artışı	Altyapı ve sosyal hizmet taleplerinin artması	Yeni iş gücü ve kültürel zenginliklerle ilçenin dinamikliği artabilir	Sosyal uyumsuzluklar, konut sıkıntısı ve altyapı yetersizlikleri ortaya çıkabilir	Göç yönetimi stratejileri geliştirilmeli, altyapı yatırımları artırılmalı
Ekonomik Açıdan Orta Sınıf Yoğunluğu	Orta sınıfın ağırlıklı olduğu bir bölgede belediyeye yönelik hizmet talepleri, genellikle sosyal ve kültürel hizmetler üzerine odaklanabilir. Bu durum belediyenin hizmet portföyünü çeşitlendirmesi anlamına gelebilir.	Orta sınıfın yoğun olduğu bölgelerde eğitim, sağlık ve sosyal hizmet talepleri daha dengeli olabilir. Ekonomik katkılar sağlayabilecek projeler ve işbirlikleri geliştirmek için uygun bir ortam sağlanabilir.	Orta sınıfın gelir seviyesinde yaşanabilecek dalgalanmalar, özellikle ekonomik krizlerde talep düşüşlerine veya sosyal sorunların artmasına yol açabilir. Bu da belediyenin ekonomik planlamasında aksamalara neden olabilir.	Belediye, orta sınıfın taleplerine yönelik sosyal, kültürel ve ekonomik destek programları düzenlemeli. Ayrıca ekonomik kriz dönemlerine hazırlık amacıyla gelir artırıcı projeler ve istihdam destekleyici stratejiler geliştirilmeli.
Kültürel mirasın farkında olunmaması	Kültürel değerlerin korunmaması turizm fırsatlarını azaltabilir	Kültürel ve tarihi mirasın korunması ile turizm gelirleri artırılabilir	Kültürel mirasın zarar görmesi, yerel kimliği olumsuz etkileyebilir	Kültürel miras projeleri ve restorasyon çalışmaları başlatılmalı
İlçede yaşlı nüfusun artması	Sağlık hizmetleri ve sosyal projelerde yaşlılara yönelik talepler artabilir	Yaşlılara yönelik sosyal ve sağlık hizmetleri geliştirilebilir	Yaşlı nüfusun artması, sosyal hizmetlerin yükünü artırabilir	Yaşlı nüfusa yönelik sağlık, bakım ve sosyal hizmet projeleri geliştirilmeli
Göçmenlerin entegrasyon sorunları	Sosyal uyum konusunda talep artabilir.	Göçmenlerin ekonomik ve sosyal hayata entegre edilmesiyle yerel ekonomi güçlenebilir	Göçmenlerle yerel halk arasında kültürel uyumsuzluklar olabilir.	Göçmenler için sosyal uyum projeleri geliştirilip uygulanmalı

TEKNOLOJİK ETKENLER

Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Belediyeye Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Dijital hizmetlerin sınırlı olması	Hizmet sunumunda aksaklıklar yaşanabilir, vatandaş memnuniyeti düşebilir	Dijital dönüşüm ile verimlilik artırılabilir ve vatandaş memnuniyeti sağlanabilir	Teknolojiye yatırım yapılmazsa hizmetlerde gerileme yaşanabilir	Dijital hizmetler geliştirilerek e-belediye uygulamaları yaygınlaştırılmalı
Teknolojik altyapı eksikliği	Belediyenin verimliliği ve modernleşmesi engellenebilir	Teknolojik altyapıya yatırım yaparak akıllı şehir projeleri geliştirilebilir	Teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamak, geri kalmışlığa yol açabilir	Belediyenin teknolojik altyapısı modernize edilmeli, teknolojiye yatırım yapılmalı
Elektrikli araç altyapısının eksikliği	Çevre dostu ulaşım projeleri aksayabilir	Elektrikli araç altyapısı ile çevreci projeler hayata geçirilebilir	Elektrikli araç altyapısının olmaması çevre dostu ulaşımı zorlaştırabilir	Elektrikli araç altyapısı kurulmalı, bu konuda teşvikler sağlanmalı
Belediyenin inovasyon projelerine dahil olmaması	Teknolojik yeniliklere geç uyum sağlanabilir	İnovatif projelerle çevresel ve sosyal sorunlar çözülebilir	İnovasyon eksikliği, belediyenin hizmet kalitesini düşürebilir	İnovasyon merkezleri kurulmalı, teknoloji firmaları ile iş birliği yapılmalı
Bilgi güvenliği ve veri koruma konularındaki zayıflıklar	Kişisel verilerin korunmasında sıkıntılar olabilir	Bilgi güvenliği ve veri koruma projeleri ile belediye güvenliği artırılabilir	Siber saldırılar ve veri güvenliği açıkları belediyeyi zor durumda bırakabilir	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında veri güvenliği stratejileri geliştirilmeli
Akıllı şehir projelerinin yetersizliği	Teknolojik altyapı eksikliği hizmet kalitesini düşürebilir	Akıllı şehir projeleri ile verimlilik artırılabilir	Akıllı şehir teknolojilerine yatırım eksikliği belediyeyi geri bırakabilir	Akıllı şehir projelerine yatırım yapılmalı ve fonlar kullanılmalı

ÇEVRESEL ETKENLER

Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Belediyeye Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Tarım alanlarının yerleşime açılması	Tarımsal üretim azalabilir, çevre tahribatı artabilir	Kırsal kalkınma projeleri ile tarım alanları korunabilir	Tarım arazilerinin azalması yerel ekonomiyi olumsuz etkileyebilir	Tarım alanlarını koruma planları yapılmalı, sürdürülebilir tarım teşvik edilmeli
Deprem riski ve yapı stokunun zayıflığı	Kentsel dönüşüm zorunlu hale gelebilir, altyapı projeleri hız kazanabilir	Depreme dayanıklı yapılaşma ile güvenli bir kent yaratılabilir	Büyük bir deprem ciddi maddi ve manevi kayıplara yol açabilir	Afet yönetimi planları oluşturulmalı, kentsel dönüşüm projeleri hızlandırılmalı
Atık yönetimi ve geri dönüşüm projelerinin eksikliği	Çevre kirliliği ve atık yönetim sorunları olabilir	Geri dönüşüm ve atık yönetimi ile çevreyi koruma fırsatı	Yetersiz atık yönetimi çevre kirliliğini artırabilir	Atık yönetimi ve geri dönüşüm projeleri yaygınlaştırılmalı
Çevresel sürdürülebilirlik bilincinin düşük olması	Doğal kaynakların korunamaması ve çevresel tahribat hızlanabilir	Sürdürülebilir tarım, çevre koruma ve geri dönüşüm projeleri ile çevre korunabilir	Çevresel bilinç eksikliği doğa tahribatını artırabilir	Çevre bilincini artırmaya yönelik projeler ve eğitim programları başlatılmalı
İklim değişikliği ve kuraklık riskleri	Tarım ve su kaynakları üzerinde baskı yaratabilir, yerel ekonomiyi zorlayabilir	İklim dostu projeler ve yenilenebilir enerji yatırımları ile uzun vadeli çözümler sağlanabilir	Kuraklık ve su kıtlığı, yerel halkın yaşam kalitesini düşürebilir	Su kaynaklarını korumak ve yenilenebilir enerji kullanımı için yatırımlar yapılmalı

YASAL ETKENLER				
Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Belediyeye Etkisi	Fırsatlar	Tehditler	Ne Yapmalı?
Kamulaştırma süreçlerinin yavaş ilerlemesi	Belediyenin projelerinin gecikmesine ve maliyetlerin artmasına neden olabilir	Kamulaştırma süreçleri hızlandırılırsa projeler daha etkin bir şekilde tamamlanabilir	Uzun süren kamulaştırma davaları, bütçede açık yaratabilir	Kamulaştırma süreçlerini hızlandırmak için yasal düzenlemeler ve belediye içi süreç iyileştirmeleri yapılmalı
İmar Barışı'nın kaçak yapılaşmayı teşvik etmesi	Kaçak yapılaşmanın artması çevre düzenini ve altyapıyı olumsuz etkileyebilir	Kaçak yapıların yasal statüye kavuşturulması ile bazı sorunlar çözülür	Kaçak yapılaşma sosyal adaletsizlik ve altyapı sorunlarını artırabilir	Kaçak yapılaşmayı önlemek için sıkı denetim yapılmalı ve kentsel dönüşüm teşvik edilmeli
Belediyeye gelir sağlayan yasaların değişmesi	Gelirlerde dalgalanmalara neden olabilir	Yeni yasal düzenlemelerle belediye gelirleri artırılabilir	Gelir kaybı, belediye hizmetlerini ve projelerini aksatabilir	Gelir artırıcı projeler geliştirilerek, merkezi hükümet ile mali iş birliği yapılmalı
İhale süreçlerinde yaşanan yasal değişiklikler	Projelerin hayata geçirilmesinde gecikmelere neden olabilir	Daha esnek ve hızlı ihale süreçleri ile projeler hızlandırılabilir	İhale süreçlerinde yaşanan aksamalar bütçede dengesizlik yaratabilir	İhale süreçleri için esnek iş planları ve risk yönetimi stratejileri geliştirilmelidir
Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler	Belediyenin dijital hizmetlerinde ve veri yönetiminde ek yükümlülükler olabilir	Kişisel veri güvenliği sağlanarak, vatandaşların belediyeye olan güveni artırılabilir	Kişisel veri güvenliği sağlanmazsa yasal yaptırımlar ve güven kaybı yaşanabilir	Kişisel verilerin korunması için belediye personeline eğitimler verilmeli ve veri güvenliği önlemleri alınmalı

3.9. GZFT Analizi:

GZFT (SWOT) Analizi, bir kuruluşun mevcut durumu ve geleceğini etkileyebilecek faktörlerin sistematik bir şekilde incelenmesini sağlar. Bu analiz kapsamında, kuruluşun iç ortamından kaynaklanan ve kontrol edebileceği koşullar ile eğilimler değerlendirilerek güçlü ve zayıf yönler belirlenir. Güçlü yönler, kuruluşun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacak olumlu unsurları temsil ederken, zayıf yönler kuruluşun başarı yolunda karşılaşılabileceği engelleri, yani iyileştirilmesi gereken alanları işaret eder. Bu tespitler, kuruluşun stratejik hedeflerini netleştirme- si ve gelişim alanlarını belirlemesi açısından kritik öneme sahiptir.

Aynı şekilde, kuruluşun kontrolü dışında gelişen koşullar ve eğilimler incelenerek, fırsatlar ve tehditler tanımlanır. Fırsatlar, dış çevredeki gelişmelerin kuruluşa avantaj sağlayabileceği durumları ifade ederken; tehditler, kuruluşun başarısını tehlikeye atabilecek, olumsuz etkilerinin önlenmesi veya sınırlandırılması gereken faktör- lerdir.

Akhisar Belediyesi olarak, iç ve dış paydaşlarımız olan kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, muhtar- lar, esnaflar ve vatandaşlarımızla gerçekleştirdiğimiz toplantılar, çalıştaylar ve anketler neticesinde, belediyemi- zin güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatlar ve tehditler detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Bu analiz, kurumumuzun stratejik planlama süreçlerine ışık tutarak, hizmet kalitesini artırmak ve geleceğe yönelik hedeflerimizi daha etkili bir şekilde belirlemek amacıyla yapılmıştır.



AKHİSAR
BELEDİYESİ

Bölüm 1/6

Akhisar Belediyesi Çevre ve Değer Analizi

B *I* U

Güçlü Akhisar Belediyesi Ailemizin Değerli Üyesi,

3.9.1. Akhisar Belediyesi İç Paydaş Anketi Sonuçları

Akhisar Belediyesi iç paydaş anketi kapsamında, katılımcılara belediyenin güçlü ve zayıf yönleri ile iyileştirme alanları üzerine açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular, belediyenin mevcut durumunu ve geleceğe yönelik potansiyel gelişim fırsatlarını detaylandırmaktadır.

GÜÇLÜ YÖNLER		ZAYIF YÖNLER	
Diğer Belediyelere Göre Daha Başarılı/Güçlü Kılan Alanlar	Karar Alma Mekanizmasındaki Hız Yönetimsel verimlilik ve hızlı çözüm üretme. Vatandaş Odaklılık Vatandaş memnuniyeti ve taleplerin karşılanma süresi. Sosyal Etkinliklerdeki Güç Toplumsal etkileşim ve sosyal sorumluluk. Sosyal Yardım ile Vatandaşa Ulaşmak Yardımlaşma ve sosyal destek projeleri. 7/24 Hizmet Sürekli hizmet ve kriz yönetimi.	İş Adaleti ve Kurum Kültürü Çalışanlar arasında eşitlik ve kurum kültürünün tam yerleşmemesi. Ekonomik Sorunlar Gelir kaynaklarının yetersizliği ve ekonomik sıkıntılar. Gelir Artırıcı Mekanizmalar Gelir getirci projelerin yetersizliği. İletişim Eksikliği Belediye içi ve vatandaşla iletişimde eksiklikler. Hizmet İçi Eğitim ve Seminerler Personel eğitimi ve halk seminerlerinin artırılması ihtiyacı. HAYIR Kelimesini Bilmemek Talepleri karşılamada aşırı esneklik, kaynakları zorlanması.	Akhisar Belediyesinin Eksik Ya da İyileştirmeye Açık Yönleri
	Vatandaş ile İletişim Hızlı ve etkili iletişim. Sosyal Belediyecilik Topluma yönelik sosyal hizmetler. Kültürel ve Sanatsal Etkinlikler Sanat ve kültür organizasyonları. Şeffaf ve Güler Yüzlü Belediyecilik Açık, samimi yönetim. Yardımseverlik İhtiyaç sahiplerine yardım. Kapsamlı Hizmetler Herkese yönelik çeşitli hizmetler.	Kendine Güven Belediyenin benzerlerine göre güven eksikliği inancı. Bütçe Sorunu Daha büyük bütçe olması ve hizmetlerin artması. Gelişim İhtimali Mevcut başarıya rağmen gelişim fırsatlarının eksikliği.	Akhisar Belediyesinin Benzer Yapıdaki Belediyelere Göre Karşılaştırılması

Şekil 27: İç Paydaşların SW (Güçlü Zayıf Yön) Algısı

Çevre ve değer analizi çalışmasında katılımcılara yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, Akhisar Belediyesi'nin vatandaş odaklı hizmet anlayışını ve güçlü yönlerini öne çıkarmaktadır. Katılımcılar, belediyenin halkla etkili bir iletişim kurduğunu, hızlı karar alma yeteneğine sahip olduğunu ve sosyal yardımlaşma faaliyetlerinde başarılı olduğunu belirtmiştir. Sosyal hizmetlerin (aşevi, kreşler, diyetisyen ve psikolojik destek gibi) düzenli olarak sunulması, belediyenin sosyal sorumluluk bilincini vurgularken, kültürel etkinliklerin (atölyeler, festivaller, konserler) zenginliği de vatandaşlar tarafından takdir edilmektedir. Ayrıca belediyenin şeffaf ve güler yüzlü yönetim anlayışı, halkın güvenini kazanmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Belediyenin zayıf yönlerine değinen katılımcılar, kurumsallıkla ilgili eksiklikler olduğunu, finansal kaynakların yetersizliğinin hizmet sunumunu zorlaştırdığını ve iletişim eksikliklerinin halkla olan etkileşimde zorluklar yarattığını dile getirmiştir. Ayrıca, belediyenin her talebi karşılamaya çalışmasının uzun vadede sürdürülebilir olmayabileceği, daha stratejik bir kaynak yönetimine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, hizmet içi eğitimlerin artırılması ve vatandaşlara yönelik seminerler düzenlenerek belediyenin daha donanımlı bir yapıya kavuşturulmasını önermektedir.

Son olarak, diğer belediyelerle karşılaştırıldığında, Akhisar Belediyesi'nin kendine güven eksikliği ve bütçe yetersizliği gibi sınırlayıcı faktörler nedeniyle gelişim fırsatlarını tam olarak değerlendiremediği belirtilmiştir. Mevcut başarılarına rağmen, yenilikçi projeler ve ilerleme fırsatları yaratma konusunda iyileştirmeye açık alanlar olduğu ifade edilmiştir.

Şekil 27: İç Paydaşların SW (Güçlü Zayıf Yön) Algısı

	GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER	
Akhisar Belediyesinin Farkını Ortaya Koyabileceği Alanlar	Sosyal Belediyecilik Sosyal projelerin artırılması. Sanayi, Tarım ve Spor Sanayi, tarım ve spor yatırımları. Sosyal Yardım İhtiyaç sahiplerine yardımın artırılması. Yeni Sosyal Alanlar Yeni kamusal alanların oluşturulması.	Büyük Coğrafi Alan Geniş hizmet alanı, yönetsel zorluklar. Ekonomik Kriz ve Yasal Düzenlemeler Ekonomik kriz ve sokak hayvanları, ek yükler. Güvenlik Güvenlik sorunları, işleyiş ve hizmet kalitesi.	Akhisar Belediyesini Olumsuz Etkileyebilecek Çevresel Koşullar ve Tehditler
Akhisar Belediyesinin Fayda Sağlayabilecek Fırsat, Koşul ve İmkanlar	Büyükşehir ile İşbirliği Altyapı ve projelerde işbirliği fırsatı. Yenilenebilir Enerji ve Sosyal Hizmetler Güneş enerjisi ve sosyal hizmetlerin artırılması. Araç ve Teknik Destek Verimlilik için araç ve teknik destek sağlanması. Yeni Projeler ve Hibe Desteği Hibe desteğiyle yeni projeler geliştirme.	Genel Siyasetin Yerel Yönetime Etkisi Ulusal siyasetin yerelle yansımaları belediyeyi zorlaması. İklim Değişikliği ve Afetler Doğal afetler ve iklim değişikliği projeleri aksatması. Ekonomik Kriz ve Bütçe Ekonomik zorluklar ve bütçe kısıtlamaları, projeleri zorlaştırması. Bürokratik Engeller Bürokratik süreçler projelerin hayata geçmesini yavaşlatması.	Akhisar Belediyesini Hedeflerine Ulaşmasını Engellleyen Dış Etmenler

Akhisar Belediyesi ile yapılan çevre ve değer analizi çalışmasında, katılımcıların belediyenin farkını sosyal belediyecilik ve yardımlaşma alanlarında ortaya koyabileceğini düşündüğü belirtilmiştir. Sosyal projelerin artırılması ve ihtiyaç sahiplerine yönelik yardımların genişletilmesi, belediyenin toplumsal refahı ön planda tuttuğunu göstermektedir. Ayrıca, sanayi, tarım ve spor alanlarına yapılan yatırımlar, belediyenin ekonomik kalkınma ve sağlıklı yaşam hedeflerine odaklandığını vurgulamaktadır. Yeni parklar, sosyal tesisler ve kamusal alanlar, belediyenin fiziksel hizmetlerinin yanı sıra şehirdeki yaşam kalitesini artırma amacını yansıtmaktadır.

Belediyenin fayda sağlayabileceği fırsatlar arasında büyükşehir belediyesi ile yapılacak iş birliği ve altyapı projelerinin verimli bir şekilde hayata geçirilmesi önemli bir potansiyel olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, yenilenebilir enerji projeleri, maliyetleri düşürme ve çevre dostu politikalar açısından belediyeye avantaj sağlamaktadır. Sosyal hizmetlerin, özellikle evde bakım gibi hizmetlerin artırılması da vatandaşların yaşam kalitesini yükseltme konusunda bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.

Belediyenin çalışmalarını olumsuz etkileyebilecek çevresel tehditler arasında geniş coğrafi alanda hizmet sunma zorunluluğu ve ekonomik krizlerin etkileri öne çıkmaktadır. Akhisar Belediyesi, 14 merkez ve 95 kırsal mahalleye hizmet götürme yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmakta, bu da kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını gerektirmektedir. Ekonomik krizler, mali kaynakları tehdit ederek projelerin sürdürülebilirliğini zora sokabilir. Ayrıca, sokak hayvanlarına dair yasal düzenlemeler ve güvenlik sorunları, belediyenin hizmet sunumunu zorlaştırabilecek diğer faktörlerdir.

Son olarak, belediyenin hedeflerine ulaşmasını engelleyebilecek dış etkenler arasında ulusal siyasetin yerel yönetimlere etkisi, ekonomik krizler ve bütçe kısıtlamaları yer almaktadır. Siyasi gerilimler projelerin hayata geçirilmesinde zorluk yaratırken, pandemi ve deprem gibi olaylar mali kaynaklar üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Bürokratik engeller ise belediyenin hizmetlerinin zamanında sunulmasını zorlaştırarak verimliliği azaltabilir.

3.9.2. Akhisar Belediyesi Dış Paydaş Anketi Sonuçları

Akhisar Belediyesi'nin dış paydaşlarına yönelik olarak gerçekleştirilen bu anket çalışması, ilçenin mevcut durumunu ve geleceğe yönelik fırsatlarını daha iyi anlamayı amaçlamaktadır. Katılımcıların geri bildirimleri, Akhisar'ın güçlü ve zayıf yönlerinin yanı sıra, ilçenin karşılaştığı fırsatlar ve tehditler hakkında değerli bilgiler sunmaktadır. Dış paydaşların görüşleri, belediyenin ve ilçenin sürdürülebilir kalkınma yolunda atması gereken adımlar konusunda yol gösterici niteliktedir.

Şekil 29: Dış Paydaşların SWOT Algısı

GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
Tarım ve Sanayi Zeytin ve tarıma dayalı güçlü sanayi. Konum ve Ulaşım Ulaşım kolaylığı, lojistik avantajlar. Sosyal ve Kültürel Yapı Hoşgörülü sosyal yapı, kültürel etkinlikler. Tarih ve Turizm Tarihi yapılar ve turizm potansiyeli. İnsan Kaynağı ve Yönetim Güçlü iş gücü, ulaşılabilir yönetim.	Altyapı Eksiklikleri Bozuk yollar, otopark sorunu, altyapı yetersizliği. Sosyal ve Kültürel Alan Yetersizliği Piknik alanları ve sosyal etkinlikler. Güvenlik Problemleri Güvenlik zafiyetleri ve suç oranı. Eğitim ve Sağlık Yetersizliği Eğitim seviyesi, sağlık hizmetleri yetersizliği. Göç ve Nüfus Sorunları Göçmen nüfus yoğunluğu sorunları.
FIRSATLAR	TEHDİTLER
Tarım ve Sanayi Zeytin ve organize sanayi yatırımı fırsatları. Turizm Gastronomi ve tarihi zenginliklerle turizm fırsatları. Altyapı Trafik ve altyapı sorunları çözülerek modern bir kent fırsatları. Eğitim ve Gençlik Eğitim ve gençlere yönelik iş projeleri fırsatları. Ekonomik Kalkınma Yatırımlarla bölgenin ekonomik fırsatları.	Doğal Afetler ve Çevre Deprem, sel, kuraklık ve tarım arazilerinin yapılaşma tehdidi. Göç ve Demografi Düzensiz göç, kültürel değişim ve nüfus artışı tehdidi. Altyapı ve Şehirleşme Yetersiz altyapı ve plansız şehirleşme tehdidi. Ekonomi Ekonomik kriz, tarımın gerilemesi ve işsizlik tehdidi. Güvenlik Artan suç oranları, madde bağımlılığı ve güvenlik sorunları tehdidi.

Akhisar ilçesinin güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditlerine dair yapılan anket çalışmasında, katılımcılar ilçenin çeşitli özelliklerini değerlendirmiştir. Güçlü yönler arasında tarım ve sanayi sektörü, özellikle zeytin üretimi ve tarıma dayalı sanayinin bölgenin ekonomik yapısını şekillendirdiği vurgulanmıştır. İlçenin stratejik coğrafi konumu ve ulaşım kolaylığı da katılımcılar tarafından önemli avantajlar olarak görülmüştür. Ayrıca, hoşgörülü ve dinamik sosyal yapısı, tarihsel mirası ve turizm potansiyeli ilçenin diğer güçlü yönleri olarak öne çıkmıştır.

Zayıf yönler ise altyapı eksiklikleri, yolların bozukluğu ve otopark yetersizliği gibi unsurları içermektedir. Ayrıca, sosyal ve kültürel alanların yetersizliği, güvenlik sorunları ve eğitim ile sağlık hizmetlerinde yaşanan aksaklıklar da dikkat çekici zayıf yönler arasında yer almıştır. Göçle artan nüfusun, sosyal ve ekonomik uyumsuzluklara yol açması da ilçenin gelişimini olumsuz etkileyen bir başka zayıf yön olarak değerlendirilmiştir.

Fırsatlar başlığında tarım ve sanayi alanında büyüme potansiyeli, organize sanayi bölgelerinin genişletilmesi ve turizm alanındaki gelişme fırsatları vurgulanmıştır. Gastronomi turizmi ve kültürel zenginlikler, ilçeye yerli ve yabancı turist çekme potansiyelini artırmaktadır. Ayrıca, altyapı sorunlarının çözülmesi ve gençlere yönelik projelerin artırılması, ilçenin gelecekteki fırsatları arasında gösterilmiştir.

Tehditler ise doğal afet riski, özellikle deprem ve altyapı yetersizlikleri ile bağlantılı olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, su kıtlığı, çevre kirliliği ve düzensiz şehirleşme, ilçenin sürdürülebilirliğini tehdit eden diğer önemli unsurlar olarak dile getirilmiştir. Göç ve sosyal uyum sorunları, artan suç oranları, ekonomik kriz ve işsizlik gibi faktörler de ilçenin karşı karşıya olduğu tehditler arasında sıralanmıştır. Genel olarak, Akhisar ilçesi tarım, sanayi ve turizm alanlarında büyük bir potansiyele sahip olmasına rağmen, altyapı sorunları ve sosyal dengesizlikler gibi zayıf yönler ve tehditlerin, doğru stratejilerle yönetilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

3.9.3. SWOT Analizi Genel Değerlendirme

Tablo 67: SWOT Analizi Genel Değerlendirme

GÜÇLÜ YÖNLER
Tarım ve Sanayi Alanında Güçlü Ekonomik Yapı: Zeytincilik ve tarıma dayalı sanayi, bölgenin ekonomik yapısını şekillendirir. Coğrafi Konum Avantajı: Akhisar'ın ana ulaşım yollarına ve büyük şehirlere yakınlığı, lojistik avantaj sağlar. Sosyal Belediyecilik Hizmetleri: Aşevi, kreşler, diyetisyen ve psikolojik destek hizmetleri gibi sosyal yardımlar, sosyal sorumluluk bilincini artırır. Kültürel ve Sanatsal Etkinlikler: Kültür ve sanat faaliyetleri, ilçenin sosyal ve kültürel zenginliğini artırır. Etkili İletişim ve Ulaşılabilirlik: Vatandaşlarla etkili iletişim kurma becerisi ve 7/24 ulaşılabilir olması, belediyenin gücünü artırır. Paydaşlarla Güçlü İlişkiler: Sivil toplum kuruluşları, esnaf ve muhtarlarla iyi ilişkiler kurarak toplumsal destek sağlar. Yerel Ürünlerin Coğrafi İşaretli Olması: Akhisar'ın zeytinyağı gibi ürünlerinin coğrafi işaret alması, bu ürünlerin uluslararası düzeyde tanıtılmasını kolaylaştırır ve ticari değerini artırır. İstikrarlı Halk Desteği ve Güveni: Belediyeye olan güçlü halk desteği ve güveni, hizmetlerin daha geniş kitlelere ulaştırılmasını sağlar. Genel Personel Memnuniyeti: Personel arasında genel olarak memnuniyet düzeyi yüksektir ve bu, çalışma verimliliğini artırır. Güçlü Kurum Kültürü: Akhisar Belediyesi, kurum içi güçlü bir kültüre sahiptir, bu da çalışanlar arasında dayanışmayı teşvik eder. Sokak Hayvanlarının Rehabilitasyonu: Belediyenin sokak hayvanlarına yönelik yasal sorumluluklarını başarıyla yerine getirmesi, sosyal sorumluluk açısından olumlu bir etki yaratır. Katılımcı Stratejik Planlama: Stratejik plan, katılımcı süreçlerle hazırlanarak yerel halkın ve paydaşların görüşleri dikkate alınmıştır.

GELİŞİME AÇIK YÖNLER

- **Altyapı:** Alt yapı, yol, otopark ve kentsel dönüşüm alanlarında daha çok yatırım yapılmalıdır.
- **Göçle Gelen Nüfus Artışı:** Göçmen nüfus artışı, sosyal ve ekonomik dalgalanmalara yol açabilir.
- **Finansal Kaynak:** Belediyenin ekonomik projeler için sınırlı bütçeye sahip olması, hizmet sunumunu kısıtlar.
- **Kentsel Planlama:** Şehirleşme projelerinin düzensizliği, tarım arazilerinin betonlaşmasına neden olmaktadır.
- **Teknik Kadro:** Belediye bünyesinde bazı teknik alanlarda uzman personel eksikliği bulunmaktadır.
- **Sosyal ve Kültürel Alan:** Sosyal ve kültürel etkinlikler için yeni fiziki alanlar oluşturulması gerekliliği.
- **Kurumsal İnsan Kaynakları Politikası ve Kariyer Planlaması:** İnsan kaynakları politikalarının ve kariyer planlaması süreçleri iyileştirilmelidir.
- **Kurumsal İletişim Stratejisinin Güçlendirilmesi:** Belediye içi ve dışı iletişim stratejisinde iyileştirmeler yapılmalıdır.
- **Kurum İçi İş Birliğinin Geliştirilmesi:** Belediye içinde farklı birimler arasında iş birliği ve koordinasyon iyileştirilmelidir.
- **Dış Paydaşlarla İş Birliğinin Artırılması:** Dış paydaşlarla iş birliği sayısı artırılmalı ve mevcut iş birlikleri güçlendirilmelidir.
- **Proje Yönetimi Disiplininin Yeterli Uygulanmaması:** Proje yönetimi süreçleri iyileştirilmelidir.
- **Öneri Sisteminin Yayılımı:** Saha personelinin öneri sistemi kullanımı geliştirilmelidir.
- **Hizmetlerin Görünürlüğü:** Verilen hizmetlerin halk tarafından daha görünür kılınması için çalışmalar yapılmalıdır.
- **Geri Dönüşüm Çalışmalarının:** Geri dönüşüm faaliyetleri yaygınlaştırılmalı ve artırılmalıdır.
- **Afet Bilinçlendirme Çalışmalarının Yaygınlaştırılması:** Afet bilinci konusunda farkındalık artırıcı faaliyetlerin sayısı çoğaltılmalıdır.
- **Belediye Denetim Mekanizmasının Güçlendirilmesi:** Denetim süreçlerinde daha etkin bir mekanizma oluşturulması gerekmektedir.
- **Hizmet İçi Eğitim:** Belediye personeline yönelik hizmet içi eğitimler artırılmalıdır.
- **Kurumsallaşma Kalite Süreçleri:** Kalite süreçlerine yönelik çalışmalara hız verilmelidir.
- **Kurumsal Hafıza ve Bilgi Yönetimi:** Belediyede kurumsal hafıza ve bilgi yönetimi sistematik olarak geliştirilmelidir.
- **Kırsal Mahallelere Erişim Zorluğu:** Geniş bir coğrafi alana yayılmış mahallelere hizmet götürülmesi için planlama süreçleri üzerinde daha yoğun çalışılmalıdır.

FIRSATLAR

- **Gastro Turizm Potansiyeli:** Zeytinyağı ve Akhisar Köftesi gibi yerel ürünlerle gastronomi turizmi geliştirme imkanı bulunmaktadır.
- **Manisa Büyükşehir Belediyesi ile İş Birliği:** Altyapı projeleri ve diğer hizmetlerde büyükşehirle ortak projeler geliştirme fırsatı.
- **Yenilenebilir Enerji Projeleri:** Güneş enerjisi projeleriyle maliyetlerin düşürülmesi ve çevreye katkı sağlama fırsatı.
- **Turizm ve Kültürel Miras:** Akhisar'ın tarihsel zenginliği, kültürel miras ve turizmi canlandırma potansiyeline sahiptir.
- **Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Genişleme Potansiyeli:** Sanayi yatırımlarının artırılması, ekonomik kalkınmayı destekler.
- **AB Fonları ve Hibe Destekleri:** Avrupa Birliği ve ulusal hibe programlarıyla çevre ve altyapı projeleri geliştirme fırsatı.
- **Spor ve Gençlik Projeleri:** Genç nüfusun varlığı, eğitim ve spor projeleriyle yeni iş olanakları yaratma fırsatı sunar.
- **Yükseköğretim Kurumlarıyla İş Birliği:** İlçede bulunan yükseköğretim kurumlarıyla ortak projeler geliştirilmesi fırsatı.
- **Eğitim Düzeyi ve Okullaşma Oranının Yüksekliği:** İlçedeki eğitim düzeyinin yüksek olması, sosyal kalkınma açısından önemli bir fırsattır.

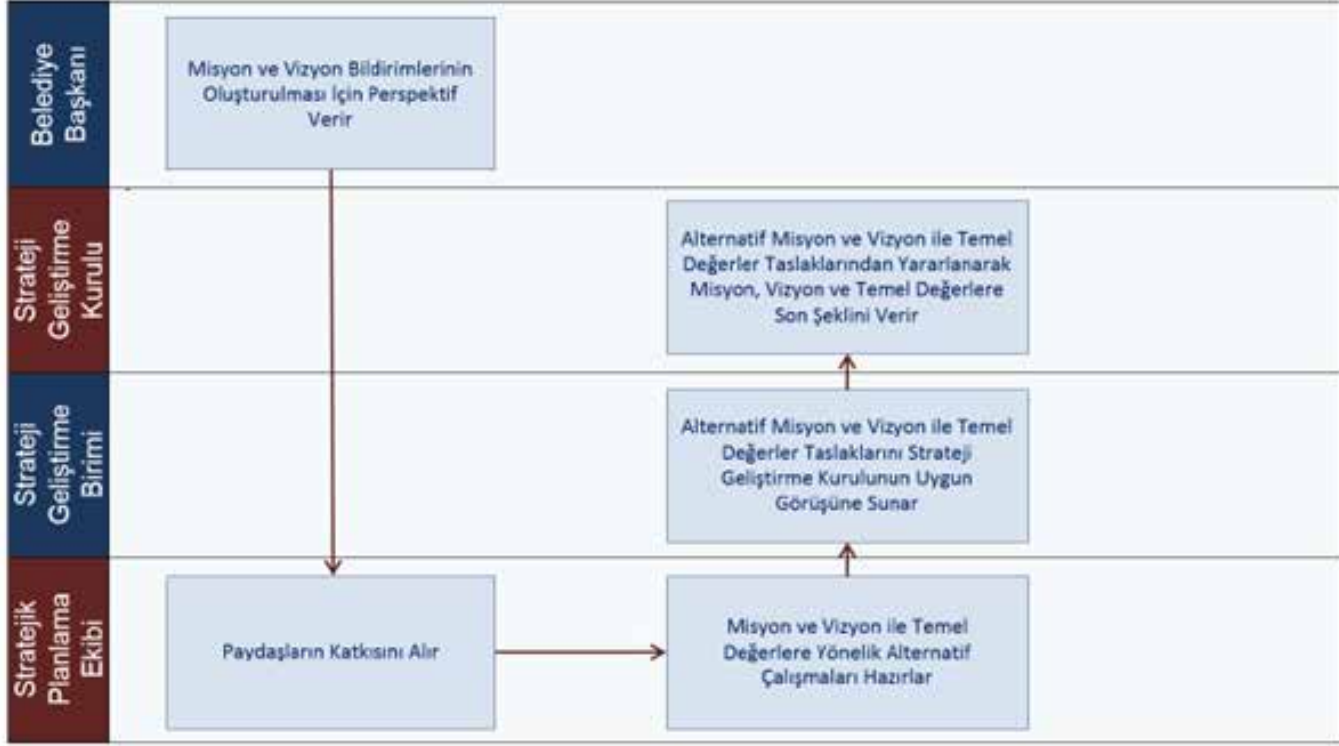
TEHDİTLER

- **Doğal Afet Riski (Deprem):** Depreme dayanıksız binaların varlığı, bölgenin gelecekte büyük bir risk altında olmasına neden olur.
- **Çevresel Sorunlar:** Su kıtlığı, kuraklık, çevre kirliliği gibi sorunlar tarımı ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir.
- **Ekonomik Krizler:** Ekonomik dalgalanmalar, döviz kurları ve enflasyon gibi etkenler belediye projelerinin sürdürülebilirliğini zorlaştırabilir.
- **Düzensiz Şehirleşme:** Plansız yapılaşma, tarım arazilerinin azalmasına ve kent estetiğinin bozulmasına neden olabilir.
- **Göç ve Güvenlik Sorunları:** Düzensiz göç ve artan suç oranları, sosyal yapıda bozulmaya neden olabilir.
- **Bürokratik Engeller:** Yerel projelerin ulusal düzeydeki bürokratik süreçlerden dolayı gecikmesi, belediyenin verimliliğini azaltabilir.
- **Araç Yoğunluğu ve Otopark Sorunları:** Bölgede artan araç sayısı, otopark sorunlarını ve trafik sıkışıklığını artırmaktadır.
- **Alt Yapı Koordinasyon Eksikliği:** Belediye dışındaki altyapı faaliyetleri yürüten kurumlar arasında koordinasyon eksikliği vardır.
- **Teknolojik Yatırımlara Uygun Bütçe Bulunamaması:** Dijitalleşme ve teknolojik altyapı projeleri için yeterli fon bulunamaması, teknolojik gelişmelere ayak uydurulamaması anlamına gelir.

4. GELECEĞE BAKIŞ:

Geleceğe bakış süreci, belediyenin misyon, vizyon ve temel değerler bildirimlerini belirlemeyi içerir. Bu bildirimler, belediyenin uzun vadeli hedeflerini ve ideallerini yönlendiren unsurlardır. Başkan, stratejik planlama ekibine, geleceğe bakışın detaylarını belirleme konusunda bir perspektif sunar. Geleceğe bakış, stratejik planlama sürecinin sonraki adımlarında bu perspektif doğrultusunda şekillenir. Geleceğe bakışın belirlenmesine ilişkin süreç aşağıda gösterilmiştir.

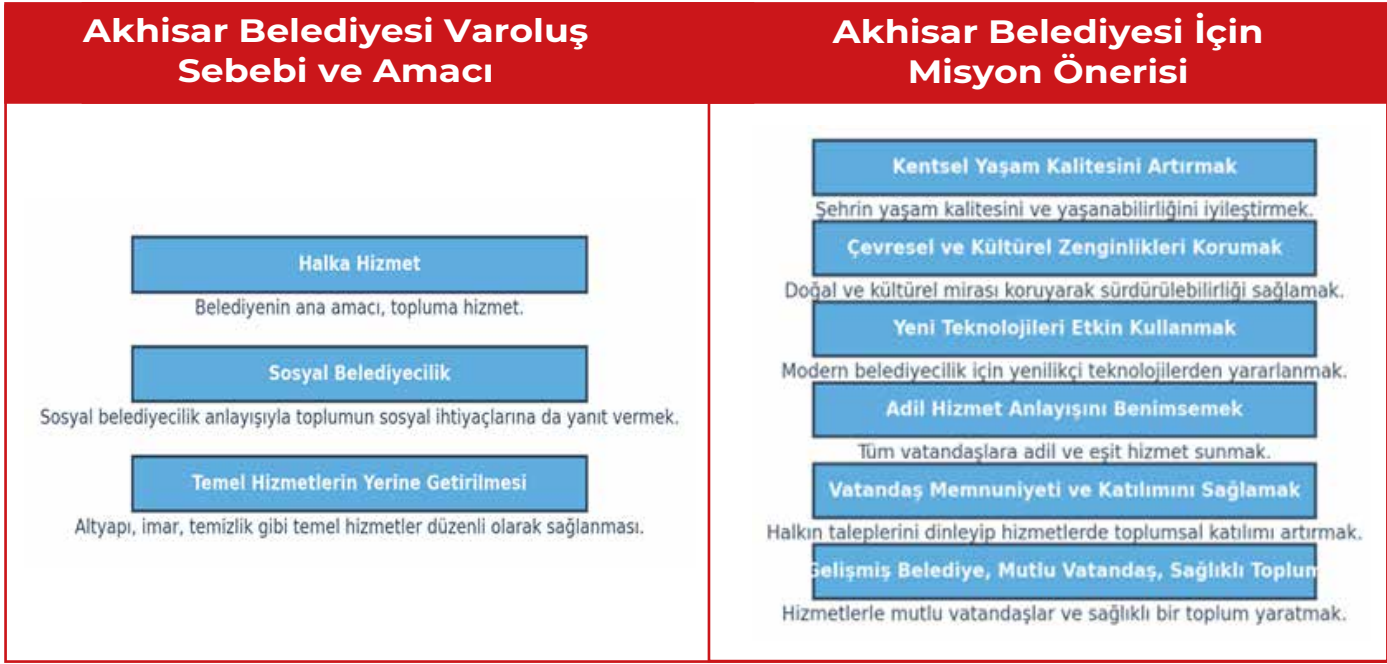
Şekil 30:Geleceğe Bakışın Şekillendirme Modeli



4.1. Misyon:

Misyon, bir belediyenin toplum içindeki rolünü, hedeflerini ve değerlerini açıkça ifade eden temel bir kavramdır. Belediyenin var olma sebebi olan misyon, hizmetlerini ve faaliyetlerini ne amaçla gerçekleştirdiğini net bir şekilde ortaya koyar. Bu nedenle, stratejik planın belirlenmesinde ve uygulanmasında misyonun doğru bir şekilde belirlenmesi ve tanımlanması büyük önem taşır.

Şekil 31: Paydaşların Misyon Değerlendirmesi



Akhisar Belediyesi'nin varoluş sebebi, kentte yaşayan insanların refahını artırmak ve yaşam kalitesini iyileştirmek üzerine kuruludur. Katılımcıların yanıtlarına göre, belediye sadece fiziki altyapı ve imar gibi teknik hizmetlerle sınırlı kalmayıp, sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde toplumun sosyal ihtiyaçlarına da yanıt vermektedir. Belediyeyi diğerlerinden ayıran temel fark, vatandaşlarla kurduğu samimi ilişkiler ve sosyal belediyecilik anlayışıdır. "Dinliyoruz, Ulaşıyoruz, Kucaklaşıyoruz" gibi yaklaşımlar, belediyenin halkla güçlü bir diyalog kurduğunu ve onların dertlerine duyarlılık gösterdiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, belediye şehri sadece teknik açıdan değil, estetik ve kültürel olarak da geliştirme hedefiyle öne çıkmakta, bu da vatandaşlar arasında güven ve memnuniyet yaratmaktadır.

Tablo 68: Misyon Değerlendirmesi

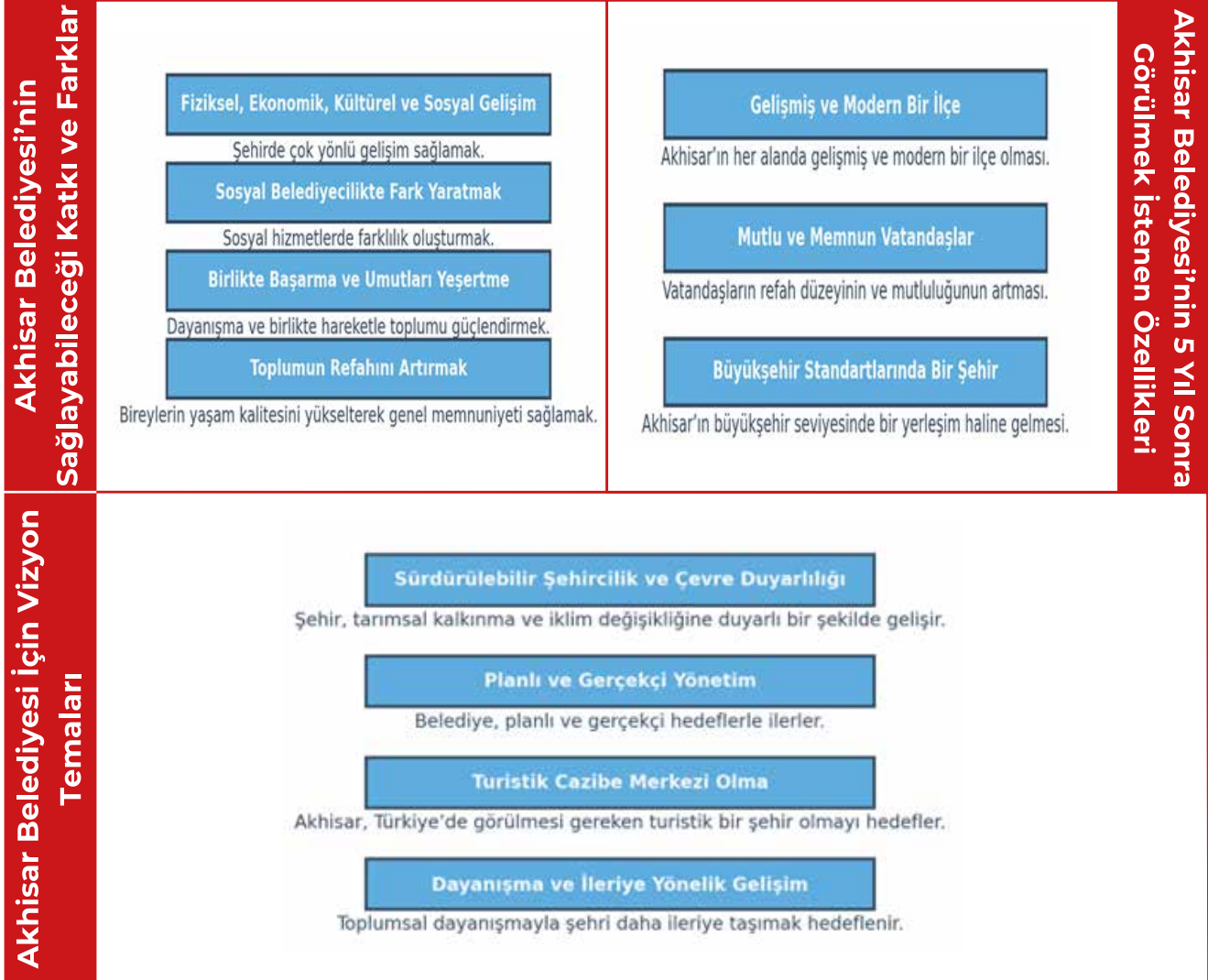
Mevcut Misyon ve Açıklaması	Akhisarlıların hayatlarını anlamlı kılma çabalarına yardımcı olmak adına; kentimizin fiziki, ekonomik, kültürel ve sosyal yaşam kalitesini artırmak. Açıklama: Belediyeler, belde halkının yerel nitelikli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulmuş kamu tüzel kişileridir. Görev ve etkileri yasalarla belirlenmiştir. Kent yönetimi olarak belediyelerin halkın yerel ihtiyaçlarını karşılarlarken, toplumsal yaşam alanlarında çağdaş standartları sağlamak, varlık sebepleridir.
Misyon Önerisi ve Açıklama	Misyon Önerisi: "Akhisar'da yaşam kalitesini yükseltmek, doğal ve kültürel zenginliklerimizi koruyarak sürdürülebilir bir gelecek sağlamak, sosyal belediyecilik anlayışıyla vatandaşlarımızın her türlü ihtiyacına yanıt vermek ve katılımcı, yenilikçi hizmet anlayışımızla mutlu ve sağlıklı bir Akhisar oluşturmak." Bu misyon, Akhisar'ın yerel dinamiklerini, sosyal sorumluluk anlayışını ve gelişen teknolojiyle uyumlu bir yönetim hedefini yansıtarak, kentin genel vizyonuna uyum sağlar.

4.2. Vizyon:

Vizyon, bir belediyenin gelecekte ulaşmak istediği hedefleri, ideal durumu ve topluma katkı sağlamayı amaçladığı genel yönelimi ifade eder. Belediyenin vizyonu, stratejik planın belirlediği zaman dilimini aşarak uzun vadede hedeflenen noktayı temsil eder. Bu nedenle, vizyonun belirlenmesi süreci, belediyenin uzun vadeli hedeflerini ve arzuladığı geleceği net bir şekilde tanımlamayı gerektirir.



Şekil 32: Vizyon ve Stratejik Plan İlişkisi



Şekil 33: Paydaşların Misyon Değerlendirmesi

Akhisar Belediyesi'nin Çevre ve Değer Analizi anketine katılanlar, belediyenin sosyal belediyeçilik anlayışını ve vatandaşlarla kurduğu sıcak ilişkileri ön plana çıkarmıştır. Katılımcılar, belediyenin halka daha yakın, şeffaf ve duyarlı bir yönetim anlayışı benimsemesi gerektiğini vurgulamış, eşit hizmet ve adaletin önemini belirtmişlerdir. Sürdürülebilirlik ve çevre duyarlılığı da önemli talepler arasında yer almış, tarımsal kalkınma ve çevrenin korunması gibi hedefler öne çıkmıştır. Ayrıca, Akhisar'ın turizm potansiyelinin artırılması ve kültürel zenginliklerinin tanıtılması, belediyenin uzun vadeli vizyonu için kritik görülmüştür. Katılımcılar, belediyenin planlı, gerçekçi hedeflerle toplumsal dayanışmayı güçlendirerek Akhisar'ı daha refah dolu ve gelişmiş bir ilçe haline getirebileceği inancını taşımaktadır.

Mevcut Vizyon ve Açıklaması	“Planlı atılım, tasarruflu yatırım yapan, ürettiği projeleri hayata geçirebilen ciddi ve gerçekçi bir belediye” Açıklama: Vizyon, öngörülen gelecektir ve kuruluşun geleceğini sembolize eder. Bir belediyenin öngörebileceği geleceğin kendi misyonunu tamamlayıcı olması gerekmektedir. Bu sebeple Akhisar Belediyesi olarak vizyonumuzu “Planlı atılım, tasarruflu yatırım yapan, ürettiği projeleri hayata geçirebilen ciddi ve gerçekçi bir belediye” olarak belirledik.
Vizyon Önerisi ve Açıklama	Vizyon Önerisi: "Akhisar'ı sürdürülebilir şehircilik ve çevre duyarlılığıyla, kültürel mirasını koruyan, sanayi ve tarımı modern teknolojilerle güçlendiren, vatandaş odaklı hizmet anlayışını ön planda tutarak sosyal ve ekonomik refahı sağlayan, birlikte gelişen ve toplumsal dayanışmayı teşvik eden bir model şehir haline getirmek." Bu vizyon, Akhisar'ın tarım ve sanayi potansiyelini çevresel sürdürülebilirlik ile birleştirirken, toplumsal refah ve vatandaş memnuniyetine odaklanıyor. Aynı zamanda şehrin kültürel ve tarihi mirasını koruyarak, teknolojik yenilikler ve sanayi gelişimi ile modern bir belediyeçilik anlayışını vurgulamaktadır.

Tablo 69: Vizyon Değerlendirmesi

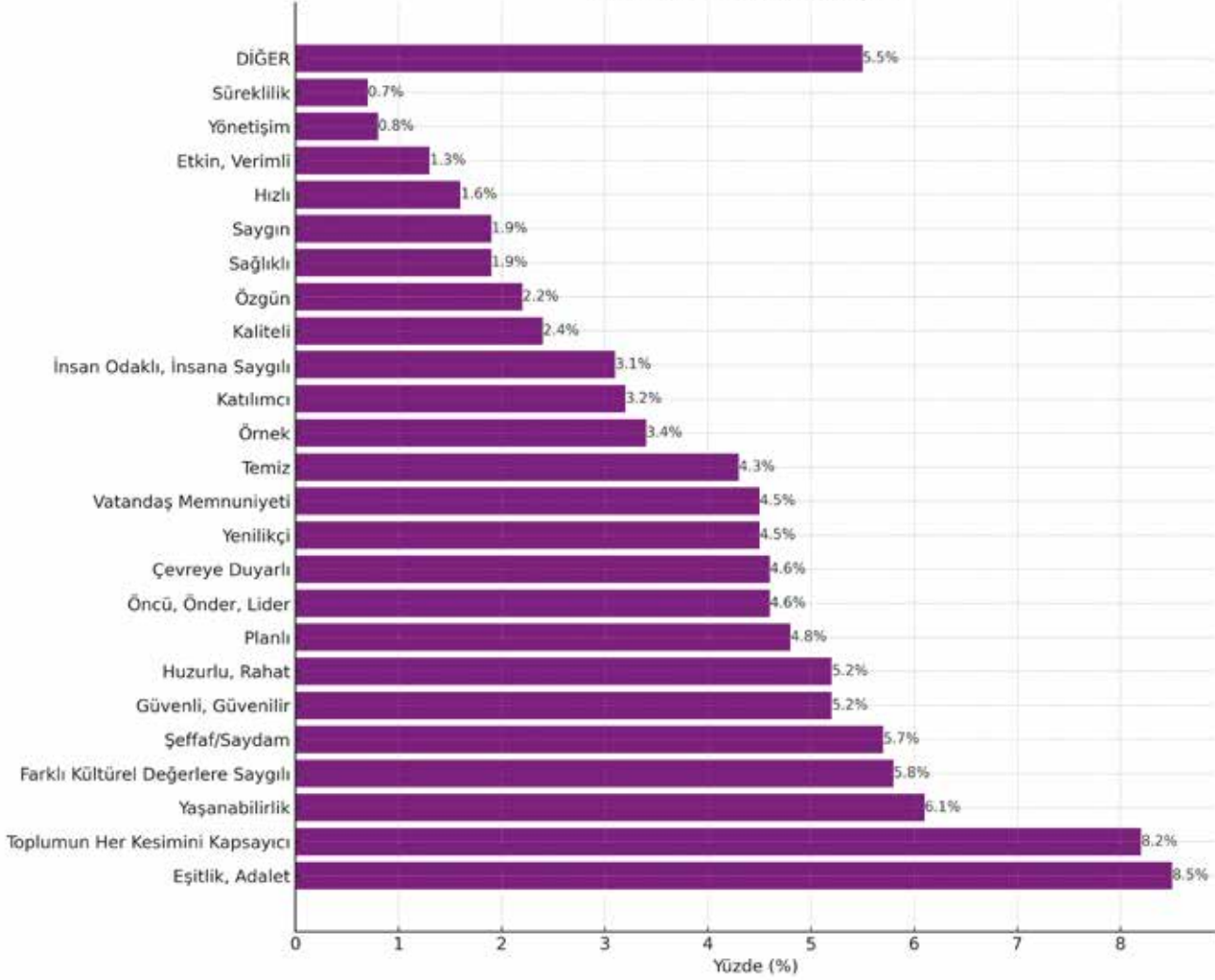
4.3. Temel Değerler:

Temel değerlerin belirlenmesi, bir belediyenin uzun vadeli başarısını sağlamak için önemli bir adımdır. Temel değerler, belediye çalışanlarının ve yöneticilerinin ortak inançlarını, çalışma prensiplerini ve iş yapma felsefesini yansıtır. Bu değerler, kurumsal kültürün oluşmasına ve sürdürülmesine katkıda bulunur. Temel değerler, belediyenin uzun vadeli hedeflerine ulaşırken yol gösterici bir rol oynar. Çalışanlara, nasıl davranmaları gerektiği ve hangi prensiplere dayanarak hizmet sunmaları gerektiği konusunda rehberlik eder. Temel değerlerin belirlenmesi, farklı bireylerin ve birimlerin birlikte çalıştığı belediye içinde hizmet sunumunun tutarlılığını sağlar ve başarıya giden yolda sapmayı önler.

Şekil 34: Paydaşların Temel Değerler Değerlendirmesi



Özelliklerin Yüzdelik Dağılımı



Akhisar Belediyesi'nin gerçekleştirdiği anket sonuçlarına göre, belediyenin hizmet anlayışında öne çıkan temel etik değerler; adalet, şeffaflık, dürüstlük, yasallık ve iş birliği gibi prensiplerdir. Katılımcılar, belediyenin bu değerlere dayanarak hizmet sunduğunu ve özellikle adaletin herkes için eşit davranmak yerine, hakkaniyete uygun davranmak şeklinde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Belediyenin şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışıyla, vatandaşlarla sıcak ilişkiler kurmasının, güven ortamını güçlendirdiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, Cumhuriyet ilkeleri ve Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlılık da belediyenin temel ilkeleri arasında yer almaktadır.

Anket sonuçlarına göre, katılımcılar belediyenin vizyon ve misyonunda adalet, eşitlik, kapsayıcılık ve toplumun her kesimine hizmet sunma kavramlarının ön planda olmasını istemişlerdir. Belediyenin şeffaf ve güvenilir bir yönetim anlayışı sergilemesi, planlı ve çevreye duyarlı bir yaklaşım benimsemesi de önemsenmiştir. Katılımcılar, yenilikçi ve insan odaklı bir belediye anlayışının yanı sıra, vatandaş memnuniyetine büyük önem verilmesini talep etmişlerdir.

Tablo 70: Temel Değerler Değerlendirmesi

Mevcut Temel Değerler	• Günlük değil, programlı çalışmak • Takım çalışmasını en üst düzeyde tutmak • Araştırıp planlayan, yenilikçi, geleceğe ışık tutan yaklaşım • Şeffaf, güvenilir, adil, kucaklayan yönetim anlayışı • Halkın beklentilerinin üzerinde hizmet sunmak • İnsan odaklı olmak • Anlayışlı, sabırlı, sorun çözen belediyecilik • Sosyal fayda olduğu sürece hizmet etme ilkesi • Kurumlar arası uyum ve etkinlik ilkesi • Her alanda eşit, tarafsız bir yaklaşım sergilemek • Kişiye değil halka hizmet • Zorlaştıran değil, kolaylaştıran idare anlayışı • Doğru zamanda doğru hamle yapmak • Katılımcı vatandaşla, paylaşımcı yönetim • Değişim ve gelişime açık olmak • Kararlı olmak • Hukuka uygunluk
-----------------------	---

Temel Değerler Önerisi

nlük değil, programlı çalışmak: Belediye hizmetlerinin günlük değil, uzun vadeli ve planlı bir şekilde yürütülmesi.

- Takım çalışmasını en üst düzeyde tutmak: Belediyede çalışanlar arasında iş birliği ve takım ruhunu geliştirmek.
- Araştırıp planlayan, yenilikçi, geleceğe ışık tutan yaklaşım: Geleceği hedefleyen yenilikçi projelerle hizmet sunmak.
- Şeffaf, güvenilir, adil, kucaklayan yönetim anlayışı: Tüm vatandaşlara karşı eşit, adil ve şeffaf bir yönetim modeli benimsemek.
- Halkın beklentilerinin üzerinde hizmet sunmak: Vatandaşların ihtiyaçlarını aşan kaliteli ve etkili hizmetler sunmak.
- İnsan odaklı olmak: Hizmetlerde insanı merkeze alarak vatandaşların refahını gözetmek.
- Anlayışlı, sabırlı, sorun çözen belediyecilik: Halkla ilişkilerde sabırlı ve anlayışlı bir tutum sergileyerek sorun çözme odaklı çalışmak.
- Sosyal fayda olduğu sürece hizmet etme ilkesi: Belediyenin hizmetlerinin toplumsal fayda yaratmasını sağlamak.
- Kurumlar arası uyum ve etkinlik ilkesi: Belediyenin diğer kurumlarla iş birliği ve uyum içinde çalışmasını sağlamak.
- Her alanda eşit, tarafsız bir yaklaşım sergilemek: Tüm vatandaşlara eşit ve adil hizmet sunmak.
- Kişiye değil halka hizmet: Belediye hizmetlerinin kişisel değil, toplumsal faydaya odaklanması.
- Zorlaştıran değil, kolaylaştıran idare anlayışı: Belediye hizmetlerinde vatandaşların işlerini kolaylaştıran bir yaklaşım benimsemek.
- Doğru zamanda doğru hamle yapmak: Planlı ve zamanında kararlarla belediyenin etkinliğini artırmak.
- Katılımcı vatandaşla, paylaşımcı yönetim: Vatandaşları karar alma süreçlerine dahil eden katılımcı bir yönetim anlayışı benimsemek.
- Değişim ve gelişime açık olmak: Yeni fikirlere ve gelişmelere açık bir yönetim anlayışı sergilemek.
- Kararlı olmak: Belediye politikalarında net ve kararlı adımlar atmak.
- Hukuka uygunluk: Tüm işlemlerde yasal mevzuata uygun hareket etmek.
- Çevre duyarlılığı: Çevreyi koruyan ve sürdürülebilir projeler üretmek.
- Toplumsal dayanışma ve birliktelik: Halk arasında dayanışma ve birliği teşvik eden projeler geliştirmek.
- Kültürel zenginliklerin korunması: Şehrin kültürel mirasını koruyarak bu mirası gelecek nesillere aktarmak.

5. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİNİN BELİRLENMESİ

5.1. Amaç ve Hedefler

Akhisar Belediyesi Stratejik Planı kapsamında hazırlanan hedefler, amaçlar ve performans göstergeleri tablosu, belediyenin gelecek dönemlerdeki kurumsal gelişimini, toplumsal kalkınmayı ve çevresel sürdürülebilirliği sağlama yolunda attığı adımları somut bir biçimde izlemeye olanak tanımaktadır. Bu tablo, belediyenin hizmet kalitesini artırma, kent sakinlerinin refahını yükseltme ve çevresel dengeleri koruma hedeflerini, ölçülebilir göstergeler aracılığıyla performans izleme mekanizması ile ilişkilendirmektedir. Her bir hedefin başarısı, ilgili performans göstergeleriyle takip edilerek stratejik yönetim sürecine dahil edilecek, bu sayede etkin bir geri bildirim ve iyileştirme döngüsü oluşturulacaktır.

Tablo, belediyenin dijitalleşme, sosyal politika, çevre, altyapı ve toplumsal katılım gibi alanlardaki önceliklerini netleştirmekle kalmayıp, bu alanlarda sağlanacak ilerlemenin ölçülebilir ve somut verilere dayalı olmasını sağlayacak bir çerçeve sunmaktadır. Bu şekilde Akhisar Belediyesi, sürdürülebilir kalkınma ve katılımcı yönetim anlayışını güçlü bir şekilde hayata geçirmeyi hedeflemektedir.

Bu stratejik yaklaşım, belediyenin hem yerel halka hem de paydaşlarına karşı hesap verebilirliğini ve şeffaflığını artırırken, aynı zamanda Akhisar'ın geleceğini daha dirençli, yaşanabilir ve sürdürülebilir kılmak için önemli bir araç olacaktır.

Amaç 1: Belediyenin Kurumsal Yönetim ile Dijitalleşmesini Sağlamak ve Hizmet Sunum Kalitesini Artırmak

Bu amaç, belediyenin dijitalleşme ve kurumsal gelişim yolunda attığı adımları vurguluyor. Modern belediyecilik anlayışı, hizmetlerin hızlı, entegre ve erişilebilir olmasını gerektiriyor. Dijitalleşme, hizmet sunum süreçlerinde verimliliği artırarak vatandaşa daha iyi ve hızlı hizmet sunmayı hedeflerken, aynı zamanda çalışan memnuniyetine ve aidiyet duygusuna odaklanarak kurum içindeki gelişimi sağlamayı amaçlıyor. Kurumsal kültürün güçlenmesi, çalışanların daha yüksek motivasyon ve performans göstermelerine katkı sağlar.

Amaç 2: Toplumsal Gelişim ile Ekonomik Kalkınmayı Sağlamak ve Halkın Refahını Artırmak

Bu amaç, toplumun her kesimini kapsayan sosyal politikalar geliştirmeyi ve halkın refah seviyesini artırmayı hedefliyor. Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaların yanı sıra spor, kültür ve sanat faaliyetleriyle toplumsal gelişim teşvik ediliyor. Aynı zamanda yerel gastronomi ve turizmin desteklenmesiyle ekonomiye katkı sağlanması planlanıyor. Halkın yerel yönetim süreçlerine katılımını artırarak kentlilik bilincinin geliştirilmesi de, bu hedefin önemli bir parçasını oluşturuyor. Bu amaç, halkın belediye yönetimi ile etkileşimde bulunmasını ve kendi yaşam koşullarını iyileştirecek süreçlerde aktif rol almasını teşvik ediyor.

Amaç 3: İklim Değişikliği ve Ekolojik Denge Göz Önünde Bulundurularak Altyapının Güçlendirilmesini Sağlamak

Bu amaç, sürdürülebilir bir şehir yönetimini hedefliyor. Ekolojik dengenin korunması ve iklim değişikliği ile mücadele, Akhisar'ın altyapısında yapılacak iyileştirmelerin temel odak noktalarından biri. Parkların artırılması, su tasarrufu ve çevreci projelerle kentsel yaşam alanlarının iyileştirilmesi, belediyenin çevresel duyarlılığını ön plana çıkarıyor. Ayrıca, deprem gibi doğal afetlere karşı dayanıklı yapılar inşa ederek kentsel dönüşüm projelerini hızlandırmak, şehrin güvenliğini ve estetiğini sağlamaya yönelik önemli bir hedef olarak belirlenmiş. Bu amacın bir diğer önemli boyutu, trafik ve yol altyapısındaki sorunların çözülmesi ve vatandaşların yaşam kalitesini artıracak yenilikçi projelerin hayata geçirilmesidir.

Tablo 71: Amaç ve Hedefler Tablosu

AMAÇLAR	HEDEFLER	GÖSTERGELER
Amaç 1 BELEDİYENİN KURUMSAL YÖNETİM İLE DİJİTALLEŞMESİNİ SAĞLAMAK VE HİZMET SUNUM KALİTESİNİ ARTIRMAK	Hedef1: Belediyeçilik hizmetlerinde dijitalleşmeyi artırarak entegre ve hızlı hizmetler sunmak	Gösterge1: Dijitalleşen hizmet sayısı Gösterge2: Dijital hizmetlerden yararlananların sayısı
	Hedef2: Çalışanların memnuniyetini ve aidiyetini artırarak kurumsal gelişime katkı sağlamak	Gösterge1: Çalışanlarla yıl içinde yapılan etkinlik sayısı Gösterge2: Çalışanlarla yıl içinde yapılan eğitim sayısı Gösterge3: Çalışanlarla yıl içinde yapılan eğitime katılan sayısı Gösterge4: Çalışanlarla yıl içinde yapılan memnuniyet anketi sayısı
	Hedef3: Paydaş katılımını artırarak kentlilik bilincini geliştirmek ve yerel yönetim süreçlerine katılım sağlamak	Gösterge1: Başkan tarafından yapılan vatandaşla buluşma sayısı Gösterge2: Paydaşlar ile yapılan anket sayısı Gösterge3: Yapılan Sosyal Kültürel Halk etkinliği sayısı
	Hedef4: Dezavantajlı grupların fırsat eşitliğine erişimini sağlayacak sosyal politikalar oluşturmak	Gösterge1: Dezavantajlı gruplara yönelik düzenlenen etkinlik sayısı Gösterge2: Dezavantajlı gruplara verilen hizmet sayısı Gösterge3: Dezavantajlı gruplara yapılan sosyal yardımlardan yararlanan kişi sayısı
	Hedef5: Spor, kültür ve sanat faaliyetlerini artırarak toplumsal gelişim ile uyuşturucuyla mücadeleye katkıda bulunmak	Gösterge1: Yardım yapılan amatör spor kulübü sayısı Gösterge2: Belediyenin açtığı spor branşı sayısı Gösterge3: Belediyenin düzenlediği spor müsabakaları sayısı Gösterge4: Uyuşturucu ile mücadele konusunda yapılan etkinlik sayısı
	Hedef6: Eğitim altyapısını geliştirerek çocuklar, gençler ve kadınlar için fırsat eşitliği ile yeni iş fırsatları yaratacak meslek edindirme programlarını desteklemek	Gösterge1: Çocuklar için düzenlenen kursların sayısı Gösterge2: Gençler için düzenlenen kursların sayısı Gösterge3: Sınav dönemindeki çocuklara dağıtılan kitap seti sayısı Gösterge4: Kadınlar için düzenlenen mesleki kurs sayısı
Amaç 2 TOPLUMSAL GELİŞİM İLE EKONOMİK KALKINMAYI SAĞLAMAK VE HALKIN REFAHINI ARTIRMAK	Hedef1: Paydaş katılımını artırarak kentlilik bilincini geliştirmek ve yerel yönetim süreçlerine katılım sağlamak	Gösterge1: Başkan tarafından yapılan vatandaşla buluşma sayısı Gösterge2: Paydaşlar ile yapılan anket sayısı Gösterge3: Yapılan Sosyal Kültürel Halk etkinliği sayısı
	Hedef2: Dezavantajlı grupların fırsat eşitliğine erişimini sağlayacak sosyal politikalar oluşturmak	Gösterge1: Dezavantajlı gruplara yönelik düzenlenen etkinlik sayısı Gösterge2: Dezavantajlı gruplara verilen hizmet sayısı Gösterge3: Dezavantajlı gruplara yapılan sosyal yardımlardan yararlanan kişi sayısı
	Hedef3: Spor, kültür ve sanat faaliyetlerini artırarak toplumsal gelişim ile uyuşturucuyla mücadeleye katkıda bulunmak	Gösterge1: Yardım yapılan amatör spor kulübü sayısı Gösterge2: Belediyenin açtığı spor branşı sayısı Gösterge3: Belediyenin düzenlediği spor müsabakaları sayısı Gösterge4: Uyuşturucu ile mücadele konusunda yapılan etkinlik sayısı
	Hedef4: Eğitim altyapısını geliştirerek çocuklar, gençler ve kadınlar için fırsat eşitliği ile yeni iş fırsatları yaratacak meslek edindirme programlarını desteklemek	Gösterge1: Çocuklar için düzenlenen kursların sayısı Gösterge2: Gençler için düzenlenen kursların sayısı Gösterge3: Sınav dönemindeki çocuklara dağıtılan kitap seti sayısı Gösterge4: Kadınlar için düzenlenen mesleki kurs sayısı
	Hedef5: Spor, kültür ve sanat faaliyetlerini artırarak toplumsal gelişim ile uyuşturucuyla mücadeleye katkıda bulunmak	Gösterge1: Yardım yapılan amatör spor kulübü sayısı Gösterge2: Belediyenin açtığı spor branşı sayısı Gösterge3: Belediyenin düzenlediği spor müsabakaları sayısı Gösterge4: Uyuşturucu ile mücadele konusunda yapılan etkinlik sayısı
	Hedef6: Eğitim altyapısını geliştirerek çocuklar, gençler ve kadınlar için fırsat eşitliği ile yeni iş fırsatları yaratacak meslek edindirme programlarını desteklemek	Gösterge1: Çocuklar için düzenlenen kursların sayısı Gösterge2: Gençler için düzenlenen kursların sayısı Gösterge3: Sınav dönemindeki çocuklara dağıtılan kitap seti sayısı Gösterge4: Kadınlar için düzenlenen mesleki kurs sayısı

Amaç 3

AMAÇLAR	HEDEFLER		GÖSTERGELER	
	Hedef5:	Yerel gastronomiyi tanıtarak gastro turizm projeleri oluşturmak ve turizmi canlandırmak	Gösterge1:	Akhisar’da düzenlenen gastronomi etkinliği sayısı
			Gösterge2:	Akhisar’ı temsilen katılınan gastronomi etkinliği sayısı
			Gösterge3:	Akhisar gastronomisine dair yapılacak yarışma sayısı
	Hedef6:	İlçede gündüz çocuk bakım evi sayısını artırarak çalışan ebeveynlerin iş gücüne katılımını desteklemek	Gösterge1:	Belediye bünyesinde bulunan gündüz çocuk bakım evi sayısı
			Gösterge2:	Belediyenin işlettiği gündüz çocuk bakım evlerinden yararlanan sayısı
			Gösterge3:	Belediyenin işlettiği gündüz çocuk bakım evlerinde çalışan sayısı
	Hedef 7:	İlçede yaşanan sokak hayvanlarından kaynaklı problemleri hayvan refahı ve sağlığını da gözeterek asgari düzeye indirmek	Gösterge1:	Kısırlaştırılan sokak hayvanı sayısı
			Gösterge2:	Aşıl原因 sokak hayvanı sayısı
			Gösterge3:	Tedavi ve rehabilite edilen sokak hayvanı sayısı
	Hedef 8:	İlçede yaşayan vatandaşlarımıza istidama katılımları konusunda yardımcı olmak	Gösterge1:	Özel Sektör Firmalarına personel ihtiyaçları için verilen destek çalışmaları sayısı (Toplu İş Görüşmeleri vs.)
			Gösterge2:	Özel Sektörde iş bulmasına aracılık edilen vatandaş sayısı
	İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE EKOLOJİK DENGİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULARAK ALTYAPININ GÜÇLENDİRİLMESİNİ SAĞLAMAK	Hedef1:	Park ve dinlenme alanı sayısını artırarak Akhisar’da çevre dostu yaşam alanları oluşturmak	Gösterge1:
Gösterge2:				Belediyenin çevre için diktiği ağaç miktarı (adet)
Hedef2:		Su tüketiminin azaltılarak doğal kaynakların korunması ve iklim değişikliği ile mücadeleye yönelik kuru peyzaj projeler geliştirmek	Gösterge1:	Yeşil alanlarda kullanılan su miktarı m3
			Gösterge2:	Belediye tarafından yapılan kuru peyzaj alan miktarı
Hedef3:		Depreme dayanıklı yapılar inşa ederek kentsel dönüşüm projelerini hızlandırmak ve kent estetiğini güzelleştirmek	Gösterge1:	Kentsel dönüşüm kapsamında üretilen fiziki stok miktarı (m2)
			Gösterge2:	Belediyenin yeni ürettiği arsa alanı (m2)
Hedef4:		Trafik sıkışıklığını azaltmak için şehir merkezinde yeni otopark alanları oluşturmak	Gösterge1:	Belediye tarafından Akhisar’da oluşturulan yeni otopark alanı (m2)
			Gösterge2:	Yeni açılan yürüyüş yollarının uzunluğu (m)
			Gösterge3:	Yeni açılan bisiklet yollarının uzunluğu (m)
Hedef5:		İlçemizde bulunan mevcut yolların kalitesini artırmak	Gösterge1:	Yeni yapılan yolların uzunluğu (m2)
			Gösterge2:	Düzeltilen mevcut yolların uzunluğu (mt)

5.2. Hedef Kartları

Akhisar Belediyesi Stratejik Planı çerçevesinde hazırlanan hedef kartları, geniş bir katılım süreci sonucunda şekillendirilmiştir. Bu süreçte, belediye yöneticileri, sivil toplum kuruluşları (STK'lar), dezavantajlı gruplar ve diğer önemli paydaşlarla bir araya gelinmiş; kapsamlı anketler, görüşmeler ve beyin fırtınası toplantıları gerçekleştirilmiştir. Özellikle, dezavantajlı grupların taleplerine ve ihtiyaçlarına yönelik hassasiyet gösterilmiş, toplumun her kesimine hitap eden politikaların oluşturulması hedeflenmiştir. Ayrıca, İnsani Gelişmişlik Endeksi'nin temel değişkenleri göz önünde bulundurularak, sosyal ve ekonomik kalkınmayı artıracak stratejiler geliştirilmiştir.

Bu süreç, katılımcı yönetim anlayışına dayanarak, paydaşların beklentilerini ve ihtiyaçlarını belediyenin hedefleri ile uyumlu hale getirmeyi amaçlamıştır. Özellikle dezavantajlı gruplar ile gerçekleştirilen görüşmeler, bu grupların fırsat eşitliğinden daha fazla yararlanabilmesi için özel politikalar geliştirilmesine olanak tanımıştır. Aynı zamanda, toplumsal kalkınmanın sağlanması için belediye ile vatandaşlar arasındaki etkileşim artırılmış, kentlilik bilincini güçlendiren adımlar atılmıştır.

Hedef kartları, stratejik planın en önemli araçlarından biridir. Bu kartlar, belediyenin ulaşmayı planladığı amaçları ve bu amaçlara yönelik belirlenen hedefleri sistematik bir şekilde takip etmeyi mümkün kılar. Hedef kartlarının temel bileşenleri şunlardır:

- **Amaçlar:** Stratejik planda belirlenen genel yönelimleri ve uzun vadeli başarıya ulaşılmasını sağlayacak ana odak noktalarını ifade eder.
- **Hedefler:** Her bir amacın altında yer alan, daha somut ve kısa vadeli başarıları temsil eden ölçülebilir adımlardır.
- **Performans Göstergeleri:** Hedeflerin ne derece başarılı bir şekilde gerçekleştirildiğini ölçmek için belirlenen, sayısal ya da nitel verilerle takip edilen kriterlerdir.
- **Sorumlu Birimler:** Her bir hedef ve performans göstergesinden sorumlu olan, uygulamayı ve takibi yapacak belediye birimleridir.
- **Zaman Çizelgesi:** Hedeflerin ve performans göstergelerinin hangi zaman diliminde gerçekleşmesi gerektiğini belirler.

Bu yapı, Akhisar Belediyesi'nin stratejik planını somut ve ölçülebilir bir şekilde hayata geçirmesini sağlayacak, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim süreci oluşturulacaktır.

Tablo 72: Hedef Kartları

Amaç (A1)	Belediyenin kurumsal yönetim ile dijitalleşmesini sağlamak ve hizmet sunum kalitesini artırmak								
Hedef (H1.1)	Belediyeçilik hizmetlerinde dijitalleşmeyi artırarak entegre ve hızlı hizmetler sunmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1 Dijitalleşen hizmet sayısı	60	6	10	12	14	15	15	6 ay	1 yıl
PG1.1.2 Dijital hizmetlerden yararlananların sayısı	40	40.000	50.000	55.000	60.000	70.000	70.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Bilgi İşlem Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Riskler	Siber saldırılara karşı güvenlik önlemi geliştirilmelidir. Riskli görevlere ilişkin tanımlamalar yapılmalıdır. Yazılımların bir firma veya bir kişiye bağlı olmaması gerekir.								
Stratejiler	Tüm birimlere iş analizi yapıp, dijitale aktarılabilen tüm işlemlerin bu mecraaya aktarılması sağlanacaktır. Akhisar Belediyesi'nin dijital hizmetleri için cep telefonu uygulaması yazılımı yapılacaktır. Dijital hizmetleri kullandırmaya yönelik özendirmeler yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	43.158.875,00 TL								
Tespitler	Bir önceki Plan'da dijital belediyeçilik hedefine ulaşamamıştır. Durum analizinde e-belediyeçilik uygulamalarına ilişkin kullanımın yaygın olmadığı sonucuna varılmıştır.								
İhtiyaçlar	Üst yönetime de yardımcı olacak bir karar destek sistemi yazılımı tasarlanmalıdır. Yazılım tasarımı yapılırken sadece yazılımcıların istediği yönde değil, kullanıcıların talebine göre şekillendirilen bir model için çalışılmalıdır.								

Amaç (A1)	Belediyenin kurumsal yönetim ile dijitalleşmesini sağlamak ve hizmet sunum kalitesini artırmak								
Hedef (H1.2)	Çalışanların memnuniyetini ve aidiyetini artırarak kurumsal gelişime katkı sağlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.2.1 Çalışanlarla yıl içinde yapılan etkinlik sayısı	40	10	15	18	18	10	12	6 ay	1 yıl
PG1.2.2 Çalışanlarla yıl içinde yapılan eğitim sayısı	30	10	15	20	20	20	10	6 ay	1 yıl
PG1.2.3 Çalışanlarla yıl içinde yapılan eğitime katılan sayısı	20	300	350	400	450	250	250	6 ay	1 yıl
PG1.2.4 Çalışanlarla yıl içinde yapılan memnuniyet anketi sayısı	10	2	2	2	2	2	2	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Riskler	Personel ile üst yönetim arasındaki hiyerarşik denge bozulmamalıdır. Yapılacak etkinlikler mesaiyi ve sunulan hizmeti aksatmamalıdır. Etkinlikler tek bir gruba yönelik olmamalıdır.								
Stratejiler	Belediyede çalışan tüm personelin, Belediyeye karşı aidiyet duygusu geliştirilecektir. Üst yönetimin tüm çalışanlara temas etmesi ve fikirlerinin alınması sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	4.315.887,50								
Tespitler	Personele yapılan anketlerde üst yönetim ve kurum kültürüne ilişkin değerlendirmelerin geliştirmeye açık yönler olduğu sonucuna varılmıştır.								
İhtiyaçlar	Üst yönetime de yardımcı olacak bir karar destek sistemi yazılımı tasarlanmalıdır. Yazılım tasarımı yapılırken sadece yazılımcıların istediği yönde değil, kullanıcıların talebine göre şekillendirilen bir model için çalışılmalıdır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.1)	Paydaş katılımını artırarak kentlilik bilincini geliştirmek ve yerel yönetim süreçlerine katılım sağlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.1.1 Başkan tarafından yapılan vatandaşla buluşma sayısı	40	180	220	240	240	240	250	6 ay	1 yıl
PG2.1.2 Paydaşlar ile yapılan anket sayısı	20	1	1	1	2	4	4	6 ay	1 yıl
PG2.1.3 Yapılan Sosyal Kültürel Halk etkinliği sayısı	40	50	55	60	60	75	75	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Kırsal Hizmetler Müdürlüğü Muhtarlık İşleri Müdürlüğü Özel Kalem Müdürlüğü								
Riskler	Anketler güvenilir olmalı ve sonuçları doğru şekilde paylaşılmalıdır. Anketlerde manipüle edici durumlardan uzak durulmalıdır.								
Stratejiler	Yapılacak anketlerle halkın Belediye yönetimine ortak olunması sağlanacaktır. Belediye Başkanı ve üst yönetim, doğrudan iletişim yöntemi ile halkın gerçeklerini daha yakından öğrenebilecektir.								
Maliyet Tahmini	215.794.375,00 TL								
Tespitler	Belediye Başkanının sosyal medyayı yaygın kullandığı izlenmiştir. Sosyal medya kullanıcısı olmayan paydaşların da yönetime katılmaları hedeflenmiştir.								
İhtiyaçlar	Belediye Başkanı, halk ile doğrudan temas edebilecek şekilde sosyal tesisleri kullanmalıdır. Belediye Başkanı ve ekibi mahalle toplantıları da yapmalıdır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.2)	Dezavantajlı grupların fırsat eşitliğine erişimini sağlayacak sosyal politikalar oluşturmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.2.1 Dezavantajlı gruplara yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	15	8	8	8	8	8	8	6 ay	1 yıl
PG2.2.2 Dezavantajlı gruplara verilen hizmet sayısı	50	10	11	12	13	13	14	6 ay	1 yıl
PG2.2.3 Dezavantajlı gruplara yapılan sosyal yardımlardan yararlanan kişi sayısı	35	8.000	8.500	9.000	9.500	5.000	5.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Muhtarlıklar Müdürlüğü Kırsal Hizmetler Müdürlüğü Sağlık İşleri Müdürlüğü Spor İşleri Müdürlüğü Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü								
Riskler	Dezavantajlı gruplara yapılacak etkinliklerde bu grubu rencide etmemeye özen gösterilmelidir.								
Stratejiler	Sosyal destek projelerinin artırılması ve dezavantajlı gruplara yönelik iş eğitimi ve girişimcilik programların yapılması sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	258.953.250,00 TL								
Tespitler	Dezavantajlı gruplar, özellikle düşük gelirli kesimler ve işsiz bireyler, Akhisar'daki ekonomik sorunlardan en fazla etkilenen kesimdir. Kadınların işgücüne katılım oranının yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Akhisar'ın İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne göre çevre ilçelerden bir hayli iyi durumda olduğu tespit edilmiştir.								
İhtiyaçlar	Dezavantajlı guruplardan sosyal yardım alacak olanlar için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile de görüşülmelidir. Belediyenin özel gereksinimli bireyler için sosyal alan oluşturmaya ihtiyaç bulunmaktadır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.3)	Spor, kültür ve sanat faaliyetlerini artırarak toplumsal gelişim ile uyuşturucuyla mücadeleye katkıda bulunmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.3.1 Yardım yapılan amatör spor kulübü sayısı	25	3	4	5	5	5	5	6 ay	1 yıl
PG2.3.2 Belediyenin açtığı spor branşı sayısı	40	10	12	14	14	15	15	6 ay	1 yıl
PG2.3.3 Belediyenin düzenlediği spor müsabakaları sayısı	20	6	7	7	8	8	8	6 ay	1 yıl
PG2.3.4 Uyuşturucu ile mücadele konusunda yapılan etkinlik sayısı	15	2	2	4	5	5	5	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Spor İşleri Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü Zabıta Müdürlüğü								
Riskler	Spor müsabakalarının dostluk içerisinde geçmesi için ilgili kurumlarla koordineli çalışılmalıdır.								
Stratejiler	Akhisar'da uyuşturucuya karşı mücadele için spor gençler arasında özendirilecektir. Belediye organizatörlüğünde tüm kurumlar arasında çeşitli branşlarda spor müsabakaları tertiplenecektir.								
Maliyet Tahmini	43.158.875,00 TL								
Tespitler	Yapılan anketlerde madde bağımlılığın Akhisar'da giderek yaygınlaştığı ve bu durumun da halk için risk teşkil ettiği tespit edilmiştir.								
İhtiyaçlar	Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü ile görüşülüp, bu Kurumun da imkânlarından yararlanılmadığı.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.4)	Eğitim altyapısını geliştirerek çocuklar, gençler ve kadınlar için fırsat eşitliği ile yeni iş fırsatları yaratacak meslek edindirme programlarını desteklemek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.4.1 Çocuklar için düzenlenen kursların sayısı	25	9	11	12	13	15	15	6 ay	1 yıl
PG2.4.2 Gençler için düzenlenen kursların sayısı	25	5	6	7	8	9	10	6 ay	1 yıl
PG2.4.3 Sınav dönemindeki çocuklara dağıtılan kitap seti sayısı	25	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6 ay	1 yıl
PG2.4.4 Kadınlar için düzenlenen mesleki kurs sayısı	25	5	6	6	6	7	7	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Kırsal Hizmetler Müdürlüğü Muhtarlıklar Müdürlüğü Özel Kalem Müdürlüğü Kültür İşleri Müdürlüğü								
Riskler	Spor müsabakalarının dostluk içerisinde geçmesi için ilgili kurumlarla koordineli çalışılmalıdır.								
Stratejiler	Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması hedeflenmiştir. Gençler ve çocukları için girişimcilik fırsatlarının anlatılması sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	30.211.212,50 TL								
Tespitler	Dış paydaşlarla yapılan görüşmelerde ekonomik kriz algısı toplumu karamsar bir yapıya sokmuş durumdadır. Tarım şehri Akhisar'da tarımsal gerileme konusu halk arasında konuşulmaya başlanmıştır.								
İhtiyaçlar	Tarıma dönük sanayiye dayalı politikaları uygulamaya koymak için kooperatifleşmenin teşvik edilmesi ve Belediye tarafından bunun desteklenmesi sağlanmalıdır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.5)	Yerel gastronomiyi tanıtarak gastro turizm projeleri oluşturmak ve turizmi canlandırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.5.1 Akhisar'da düzenlenen gastronomi etkinliği sayısı	50	1	2	2	2	3	3	6 ay	1 yıl
PG2.5.2 Akhisar'ı temsilen katılan gastronomi etkinliği sayısı	35	2	3	3	3	4	4	6 ay	1 yıl
PG2.5.3 Akhisar gastronomisine dair yapılacak yarışma sayısı	15	1	2	2	2	3	3	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Destek Hizmetleri Müdürlüğü Tesisler Müdürlüğü Sağlık İşleri Müdürlüğü								
Riskler	İklim değişikliği, zeytin ve zeytinyağı üretimini olumsuz etkileyebilir. Bu durum hem üretim kapasitesini hem de ürün kalitesini düşürebilir. Akhisar, zengin bir tarihi ve kültürel mirasa sahip olmasına rağmen, turizm altyapısı yeterince gelişmiş değildir.								
Stratejiler	Akhisar'ı gastronomi yönüyle tanıtmak amacıyla tüm mecralarda Akhisar'a özgü tatların yer alması sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	12.947.662,50 TL								
Tespitler	Akhisar mutfağı, zeytinyağlılar, köfte, kuyu kokoreç, pideli paça gibi çeşitli lezzetlerle zenginleşmiştir. Bu çeşitlilik, ilçenin gastronomik turizm potansiyelini artırmaktadır.								
İhtiyaçlar	Akhisar'a özgü tüm yiyeceklerin Akhisarlılar ve Akhisar'da yaşayanlar tarafından benimsenmesini sağlayacak bir algı yerleştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.6)	İlçede gündüz çocuk bakım evi sayısını artırarak çalışan ebeveynlerin iş gücüne katılımını desteklemek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.6.1 Belediye bünyesinde bulunan gündüz çocuk bakım evi sayısı	40	3	3	4	5	5	5	6 ay	1 yıl
PG2.6.2 Belediyenin işlettiği gündüz çocuk bakım evlerinden yararlanan sayısı	40	152	185	250	320	320	350	6 ay	1 yıl
PG2.6.3 Belediyenin işlettiği gündüz çocuk bakım evlerinde çalışan sayısı	20	18	19	25	30	30	30	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fen İşleri Müdürlüğü Destek Hizmetleri Müdürlüğü Sağlık İşleri Müdürlüğü İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü Tesisler Müdürlüğü								
Riskler	Eğitim altyapısındaki eksiklikler uzun vadede Akhisar'ın nitelikli insan kaynağı yetiştirme kapasitesini sınırlamaktadır.								
Stratejiler	Gündüz çocuk bakımevi sayısını artırmak için fizibilite çalışmalara başlanılacaktır. İnsani gelişmişlik endeksinde Akhisar'ı ön sıralara çıkarmak ilgili kurumlardan da bu konuda destek talebinde bulunulacaktır.								
Maliyet Tahmini	43.158.875,00 TL								
Tespitler	Okul öncesi eğitimin Akhisar'da yapılan anketlerde yetersiz olduğu tespit edilmiştir.								
İhtiyaçlar	Aile ve Sosyal Politikalar İlçe Müdürlüğü ve Milli Eğitim İlçe Müdürlüğü ile koordinasyon sağlanılmasına ve fizikî alanı belediyenin sağladığı ve işletmeyi bu kurumların yaptığı okul öncesi eğitim merkezlerinin açılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.7)	İlçede yaşanan sokak hayvanlarından kaynaklı problemleri hayvan refahı ve sağlığını da gözeterek asgari düzeye indirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.7.1 Kısırlaştırılan sokak hayvanı sayısı	50	400	400	450	500	550	600	6 ay	1 yıl
PG2.7.2 Aşıl原因an sokak hayvanı sayısı	30	400	400	450	500	550	600	6 ay	1 yıl
PG2.7.3 Tedavi ve rehabilite edilen sokak hayvanı sayısı	20	500	500	550	600	650	700	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Veteriner İşleri Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Zabıta Müdürlüğü Sağlık İşleri Müdürlüğü Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü								
Riskler	Sokak hayvan popülasyonundaki artış, halk sağlığını tehdit edebilir ve ilçedeki genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir.								
Stratejiler	Sokak hayvanlarını kısırlaştırma, aşılama ve tedavi ederek hayvan refahı ve sağlığını koruma çalışmalarına başlanılacaktır.								
Maliyet Tahmini	34.527.100,00 TL								
Tespitler	İlçemiz bünyesinde çevre ilçelere göre daha büyük ve kapsamlı çalışma yapıldığı tespit edilmiştir.								
İhtiyaçlar	Mevcut hizmetlerin genişletilmesi, sahiplendirilen hayvan sayısının artırılması.								

Amaç (A2)	Toplumsal gelişim ile ekonomik kalkınmayı sağlamak ve halkın refahını artırmak								
Hedef (H2.8)	İlçede yaşayan vatandaşlarımıza istidama katılımları konusunda yardımcı olmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.8.1 Özel Sektör Firmalarına personel ihtiyaçları için verilen destek çalışmaları sayısı (Toplu İş Görüşmeleri vs.)	50	50	60	70	75	75	75	6 ay	1 yıl
PG2.8.2 Özel Sektörde iş bulmasına aracılık edilen vatandaş sayısı	50	500	600	700	750	750	750	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Bilgi İşlem Müdürlüğü								
Riskler	Özel Sektör firmalarının aradığı nitelikler uygun yeterli aday bulunamaması								
Stratejiler	Toplu iş görüşmesi sayısının artırılması ve sosyal medya kanallarının daha etkin kullanılarak daha geniş kitlelere ulaşılması								
Maliyet Tahmini	431.588,75 TL								
Tespitler	İlçemizde personel arayan özel sektörde faaliyet gösteren firmalar ile iş arayan vatandaşlarımız için ortak bir platformun bulunmadığı tespit edilmiştir.								
İhtiyaçlar	Mevcut hizmetlerin genişletilmesi, istihdam edilen vatandaş sayısının artırılması.								

Amaç (A3)	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak altyapının güçlendirilmesini sağlamak								
Hedef (H3.1)	Park ve dinlenme alanı sayısını artırarak Akhisar'da çevre dostu yaşam alanları oluşturmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.1.1 Belediye tarafından yeni hizmete açılan park sayısı	70	11	11	10	10	5	5	6 ay	1 yıl
PG3.1.2 Belediyenin çevre için diktiği ağaç miktarı (adet)	30	3.000	4.000	4.500	5.000	5.000	5.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Park ve Bahçeler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Temizlik İşleri Müdürlüğü Fen İşleri Müdürlüğü Emlak ve İstimlak Müdürlüğü İmar ve Şehircilik Müdürlüğü Mali Hizmetler Müdürlüğü Tesisler Müdürlüğü								
Riskler	Artan enerji maliyetleri sanayi kenti Akhisar'da üretim maliyetlerini yukarı çekmektedir. Bu riski bertaraf etmek için kendi kendini finanse eden bir enerji yönetimi planı yapılmalıdır.								
Stratejiler	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak sanayileşen şehrin yaşanabilir dokusunun bozulmasını önlemek hedeflenmiştir. Kent Lokantası ve Emekli Kiraathanesi gibi sosyal belediyeceilik uygulamalarının Akhisar'a uygulanabilirliği üzerine çalışmalar yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	172.635.500,00 TL								
Tespitler	Yapılan anketlerde halkın dinlenme ve mesire alanlarının yetersiz bulunduğu görülmüştür. Ekonomik kriz ve emeklilerin alım gücündeki düşüşler göz önünde bulundurulduğunda Belediye'nin işlettiği sosyal tesislere rağbet artmaktadır.								
İhtiyaçlar	Çöpleri ayrıştırmak ve kullanmak için modern çöp deponi merkezi modernizasyonuna ihtiyaç duyulmaktadır.								

Amaç (A3)	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak altyapının güçlendirilmesini sağlamak								
Hedef (H3.2)	Su tüketiminin azaltılarak doğal kaynakların korunması ve iklim değişikliği ile mücadeleye yönelik kuru peyzaj projeler geliştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.2.1 Yeşil alanlarda kullanılan su miktarı m3	30	108.000	95.000	90.000	80.000	70.000	65.000	6 ay	1 yıl
PG3.2.2 Belediye tarafından yapılan kuru peyzaj alan miktarı	70	17	19	20	21	23	25	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Park ve Bahçeler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü Kırsal Hizmetler Müdürlüğü								
Riskler	Artan su tüketimi yerel yönetimlerin tümünü gelecek için sıkıntıya sokmaktadır. Şimdiden önlemler alınmadığı sürece gelecekte su yönetimi büyük bir krize dönüşebilecek bir konudur. Su kaynaklarının azalması ve tarım arazilerinin kuraklaşması gibi iklim değişikliği etkileri, bölgedeki tarımsal üretimi olumsuz etkileyebilir.								
Stratejiler	Su tüketiminin hane halkında ve Belediye'nin ilgili birimlerde kullanımının azaltılması hedeflenmektedir. Kırsal yerleşim yerlerinde de su kullanımının azaltılması için çalışmalar yürütülecektir.								
Maliyet Tahmini	58.005.528,00 TL								
Tespitler	Su kaynaklarının korunması ve yönetimi, bölgenin ekonomik gelişimi için stratejik bir öneme sahiptir. Yaz aylarında kuraklık, tarımsal üretimi olumsuz etkileyebilir, ancak bölgenin su kaynakları bu etkileri hafifletir.								
İhtiyaçlar	Kırsal yerleşim yerlerinde modern sulama sistemlerinin kullanılmasının sağlanması ve yeni imara açılacak yerler ile yol kenarlarına kuru peyzaj uygulamalarının yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.								

Amaç (A3)	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak altyapının güçlendirilmesini sağlamak								
Hedef (H3.3)	Depreme dayanıklı yapılar inşa ederek kentsel dönüşüm projelerini hızlandırmak ve kent estetiğini güzelleştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.3.1 Kentsel dönüşüm kapsamında üretilen fiziki stok miktarı (m ²)	70	2.112	2.212	2.392	2.662	2.822	3.000	6 ay	1 yıl
PG3.3.2 Belediyenin yeni ürettiği arsa alanı (m ²)	30	650	900	1.100	1.350	1.500	2.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	İmar ve Şehircilik Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Afet Müdürlüğü Emlak ve İstimlak Müdürlüğü Kırsal Hizmetler Müdürlüğü Fen İşleri Müdürlüğü								
Riskler	Akhisar, Batı Anadolu Fay Hattı üzerinde, Gediz Çöküntü Havzası'nın kuzey koluna yerleşmiş bir ilçedir. Bu konum, Akhisar'ı yüksek deprem riski altında bırakmaktadır.								
Stratejiler	Akhisar Belediyesi, Mekânsal gelişim, şehir planlaması ve kentsel dönüşüm gibi konulara odaklanarak, şehirdeki yapılaşma süreçlerini denetlemek ve geliştirmek üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu alan, şehrin estetik ve fonksiyonel olarak gelişimini sağlamayı hedeflemektedir.								
Maliyet Tahmini	43.590.463,75 TL								
Tespitler	Bölgenin deprem riski, yapılaşma ve şehir planlamasında dikkat edilmesi gereken önemli bir faktördür.								
İhtiyaçlar	Deprem riskine bağlı olarak, yapılaşma süreçlerinde güvenlik önlemleri ve yönetmelikler daha sıkı uygulanmak zorundadır.								

Amaç (A3)	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak altyapının güçlendirilmesini sağlamak								
Hedef (H3.4)	Trafik sıkışıklığını azaltmak için şehir merkezinde yeni otopark alanları oluşturmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.4.1 Belediye tarafından Akhisar'da oluşturulan yeni otopark alanı (m ²)	50	8.200	9.100	10.200	11.000	12.000	12.000	6 ay	1 yıl
PG3.4.2 Yeni açılan yürüyüş yollarının uzunluğu (m)	20	800	1.560	2.600	3.200	4.000	5.000	6 ay	1 yıl
PG3.4.3 Yeni açılan bisiklet yollarının uzunluğu (m)	30	4.000	5.000	6.000	8.000	9.000	10.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	İmar ve Şehircilik Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Emlak ve İstimlak Müdürlüğü Fen İşleri Müdürlüğü Park ve Bahçeler Müdürlüğü Zabıta Müdürlüğü								
Riskler	Trafik sorunu ve otopark eksiklikleri, özellikle kent merkezinde günlük yaşamı zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır. Sınırlı bir alana sahip olunması da trafiği yönetme noktasında zor bir durum ortaya çıkarmaktadır.								
Stratejiler	Akhisar'da ulaşım altyapısı geliştirilerek, özellikle toplu taşıma sistemleri ve karayolu bağlantıları güçlendirilmesi ve ayrıca alternatif ulaşım seçenekleri (bisiklet yolları, yaya yolları vb.) artırılması hedeflenmektedir.								
Maliyet Tahmini	20.716.260,00 TL								
Tespitler	Ulaşım ve erişilebilirlik endeksinde Akhisar 40,5 puan ile Türkiye ortalamasının (52,01) altında kalmaktadır. Bu, ilçede ulaşım altyapısının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.								
İhtiyaçlar	Trafik sorununun çözümü için belediyenin ulaşım altyapısına yatırım yapması, toplu taşıma sistemlerini genişletmesi ve kent merkezinde yeni otopark alanları oluşturması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, uzun vadeli olarak bisiklet yolları ve yayalar için daha güvenli alanlar tasarlanarak, sürdürülebilir ulaşım çözümleri geliştirilmeli ve ilgili kurumlarla da koordineli bir şekilde trafik düzenlemesi yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.								

Amaç (A3)	İklim değişikliği ve ekolojik denge göz önünde bulundurularak altyapının güçlendirilmesini sağlamak								
Hedef (H3.5)	İlçemizde bulunan mevcut yolların kalitesini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.5.1 Yeni yapılan yolların uzunluğu (m2)	65	40.000	40.500	45.000	50.000	55.000	60.000	6 ay	1 yıl
PG3.5.2 Düzeltilen mevcut yolların uzunluğu (mt)	35	20.000	25.000	30.000	30.000	40.000	45.000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Fen İşleri Müdürlüğü Kırsal Hizmetler Müdürlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Emlak ve İstimlak Müdürlüğü Fen İşleri Müdürlüğü Park ve Bahçeler Müdürlüğü Zabıta Müdürlüğü								
Riskler	Trafik sorunu ve otopark eksiklikleri, özellikle kent merkezinde günlük yaşamı zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır. Sınırlı bir alana sahip olunması da trafiği yönetme noktasında zor bir durum ortaya çıkarmaktadır.								
Stratejiler	Akhisar’da ulaşım altyapısı geliştirilerek, özellikle toplu taşıma sistemleri ve karayolu bağlantıları güçlendirilmesi ve ayrıca alternatif ulaşım seçenekleri (bisiklet yolları, yaya yolları vb.) artırılması hedeflenmektedir.								
Maliyet Tahmini	604.224.250,00 TL								
Tespitler	Ulaşım ve erişilebilirlik endeksinde Akhisar 40,5 puan ile Türkiye ortalamasının (52,01) altında kalmaktadır. Bu, ilçede ulaşım altyapısının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.								
İhtiyaçlar	Trafik sorununun çözümü için belediyenin ulaşım altyapısına yatırım yapması, toplu taşıma sistemlerini genişletmesi ve kent merkezinde yeni otopark alanları oluşturması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, uzun vadeli olarak bisiklet yolları ve yayalar için daha güvenli alanlar tasarlanarak, sürdürülebilir ulaşım çözümleri geliştirilmeli ve ilgili kurumlarla da koordineli bir şekilde trafik düzenlemesi yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.								

5.3.Maliyetlendirme

Amaçlar	Hedefler	2025	2026	2027	2028	2029	Toplam Maliyet
A-1	A1- H1.1	5000000	7500000	9262500	10188750	11207625	43158875
A-1	A1- H1.2	500000	750000	926250	1018875	1120763	4315888
A-2	A2- H2.1	25000000	37500000	46312500	50943750	56038125	215794375
A-2	A2- H2.2	30000000	45000000	55575000	61132500	67245750	258953250
A-2	A2- H2.3	5000000	7500000	9262500	10188750	11207625	43158750
A-2	A2- H2.4	3500000	5250000	6483750	7132125	7845338	30211213
A-2	A2- H2.5	1500000	2250000	2778750	3056625	3362288	12947663
A-2	A2- H2.6	5000000	7500000	9262500	10188750	11207625	43158875
A-2	A2- H2.7	4000000	6000000	7410000	8151000	8966100	34527100
A-2	A2- H2.8	50000	75000	92625	101888	112076	431589
A-3	A3- H3.1	20000000	30000000	37050000	40755000	44830000	172635500
A-3	A3- H3.2	6720000	10080000	12448800	13693680	15063048	58005528
A-3	A3- H3.3	5050000	7575000	9355125	10290638	11319701	43590464
A-3	A3- H3.4	2400000	3600000	4464000	4890600	5379660	20716260
A-3	A3- H3.5	70000000	105000000	129675000	142642500	156906750	604224250
TOPLAM AMAÇ MALİYETİ		183720000	275580000	340341300	374375430	411812973	1585289703
GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		1709280000	2559420000	3160883277	3476972070	3824669277	14731225047
YEDEK ÖDENEK		207000000	315000000	389025000	427927500	470720250	1809672750
TOPLAM		2100000000	3150000000	3890250000	4279275000	4707202500	18126727500

Tablo 73: Maliyet Tablosu

Bu tablo, Akhisar Belediyesi'nin 2025-2029 yıllarını kapsayan stratejik planında yer alan hedefler ve amaçlar doğrultusunda bütçe planlamasını göstermektedir. Amaçlar A-1, A-2 ve A-3 olarak kategorilere ayrılmış ve her bir kategori altında belirli hedeflere (H1, H2, H3) ulaşmak için yıllık bazda ayrılmış maliyetler belirlenmiştir.

A-1: Belediyenin Kurumsal Yönetim ile Dijitalleşmesini Sağlamak ve Hizmet Sunum Kalitesini Artırmak

Bu amaç, belediyenin dijitalleşme yolunda atacağı adımları kapsamaktadır. 2025'ten 2029'a kadar her yıl artan bir bütçe ile dijitalleşme projeleri hayata geçirilecektir. Özellikle hizmet kalitesinin artırılması ve vatandaşların belediye hizmetlerine daha hızlı ve kolay erişiminin sağlanması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, dijitalleşme süreçlerinin maliyetinin 43.158.875 TL olarak planlandığını görüyoruz.

A-2: Toplumsal Gelişim ile Ekonomik Kalkınmayı Sağlamak ve Halkın Refahını Artırmak

Bu amaç, sosyal politikaların güçlendirilmesi ve ekonomik kalkınmanın sağlanması üzerine odaklanmaktadır. Toplumun her kesimini kapsayan projeler için önemli bir bütçe ayrılmıştır. Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal yardımlar, spor, kültür ve sanat faaliyetleri, yerel gastronominin teşvik edilmesi ve istihdam projeleri gibi pek çok alanı kapsayan projeler bu başlık altında toplanmıştır. Toplumsal kalkınmayı destekleyen bu projeler için ayrılan toplam bütçe 1.585.829.703 TL'dir.

A-3: İklim Değişikliği ve Ekolojik Denge Göz Önünde Bulundurularak Altyapının Güçlendirilmesini Sağlamak

Bu amaç, çevresel sürdürülebilirliği sağlamaya yönelik projelere odaklanmaktadır. Kentsel altyapının geliştirilmesi, iklim değişikliği ile mücadele ve çevreyi koruma hedefleri için büyük bütçeler ayrılmıştır. Özellikle kentsel dönüşüm projeleri, park alanlarının artırılması ve trafik altyapısının iyileştirilmesi gibi projeler bu kategoride yer almaktadır. Çevresel altyapı projelerine ayrılan bütçe ise 604.224.250 TL olarak öngörülmektedir.

Bu stratejik planın 2025-2029 dönemi için toplam maliyeti 18.126.727.500 TL olarak hesaplanmıştır.

Bu maliyet, Akhisar Belediyesi'nin belirlediği hedef ve projelerin başarıyla tamamlanması için gereken toplam bütçeyi temsil etmektedir. Stratejik planın uygulanması sırasında bu bütçe, hedeflerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma amaçlarının karşılanması için kullanılacaktır.

Bu açıklama, belediyenin her bir stratejik amacını gerçekleştirebilmek için nasıl bir bütçe tahsisi yapıldığını ve hangi yıllarda hangi projelerin gerçekleştirileceğini detaylandırmaktadır.

6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME:

Akhisar Belediyesi 2024-2028 Stratejik Planı, belediyenin kurumsal öğrenme sürecini teşvik etmekte ve faaliyetlerin sürekli iyileştirilmesini sağlamaktadır. Stratejik planın izleme ve değerlendirme süreci, planın etkin bir şekilde uygulanmasını ve hesap verebilirlik ilkesinin sağlanmasını güvence altına almak açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Planın yürürlüğe girmesinden sonra başlayacak olan bu süreç, belediyenin belirlediği amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını değerlendirmek ve karşılaşılan eksikliklerin giderilmesini amaçlamaktadır.

Bu süreçte ana sorumluluk belediyenin Üst Yönetimindedir. Hedeflerin ve performans göstergelerinin takibi, ilgili hedeflerden sorumlu birimlerin harcama yetkililerinin, gerçekleştirme verilerini toplaması ve Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün bu verileri düzenli raporlar halinde Belediye Başkanlık Makamına sunması ile sağlanacaktır. Performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleştirme durumu düzenli aralıklarla izlenecek ve bu izleme sonuçları, belirlenen dönemlerde raporlanarak yöneticilerin değerlendirmesine sunulacaktır.

Stratejik Plan'ın onaylanmasını takiben uygulama süreci başlayacak ve planın belirlediği hedeflere ulaşma yönünde yapılacak çalışmalar, belediyenin otomasyon sistemleri üzerinden düzenli olarak izlenecektir. Her yılın sonunda, planlanan faaliyet ve projelerin ne ölçüde başarıldığı, belediyenin misyonu, vizyonu ve temel değerleri çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu değerlendirmeler sonucunda, Akhisar Belediyesi Stratejik Planı'nda belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirme durumu hakkında raporlar hazırlanacak ve kamuoyuna sunulacaktır.

Yıllık uygulama sonuçlarını ve performans değerlendirmelerini içeren raporlar, her yılın şubat ayı sonuna kadar tamamlanarak, idare faaliyet raporları aracılığıyla kamuoyuyla paylaşılacaktır. Stratejik plan, belediyedeki her birimin amaç ve hedeflerini gerçekleştirme süresini ve kullanacağı kaynakları detaylı bir şekilde içermektedir.

Planın izleme ve değerlendirme sürecinde performans göstergeleri belirlenmiş ve bu göstergelerin objektif, ölçülebilir olmasına özen gösterilmiştir. Hedeflerin gerçekleştirme durumu bu göstergeler aracılığıyla izlenecek ve değerlendirme raporlarına dayalı olarak yeni düzenlemeler yapılabilecektir. Hedeflerin başarı oranı, yeni kaynak ihtiyaçları ve performans sonuçlarına dayalı revizyonlar yapılarak Stratejik Plan, belediyenin misyonuna ve vizyonuna ulaşmasına katkı sağlayan bir kılavuz niteliği kazanacaktır. Stratejik Plan'ın uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçleri, Akhisar Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nün koordinasyonunda yürütülecek ve sorumlu birimler tarafından dijital ortamda takip edilecektir. Bu birimler, uygulama sorumluluğunun yanı sıra izleme ve değerlendirme süreçlerine dair gerekli veri akışını sağlayacaklardır. Stratejik hedeflerin gerçekleştirildiği ölçüde, belediyenin misyon ve vizyonuna daha da yaklaşması sağlanacak, beklenmeyen sonuçlar veya sapmalar tespit edilirse, planın revizyonu gündeme gelecektir.



Şekil 35: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Akhisar Belediyesi, ayrıca, İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE) ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) doğrultusunda hareket ederek, sürdürülebilir bir kent dokusunu desteklemeye yönelik projeleri hayata geçirmektedir. 2025-2029 Stratejik Planı'nda belirlenen amaçlar ve hedefler, SKA ile uyumlu hale getirilmiştir ve bu doğrultuda yerel düzeyde sürdürülebilir kalkınma politikalarının uygulanması, izlenmesi ve raporlanması çalışmaları belediyenin temel stratejilerinden biri olacaktır.