

e - ISSN: 2149-6838

**Uluslararası Ekonomi
ve Yenilik Dergisi**

UEYD

**International Journal of
Economics
and Innovation**

**Yıl / Year
2016**

Cilt/Vol: 2 Sayı/No: 1

Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2 (1) 2016.

International Journal of Economics and Innovation, 2 (1) 2016.

e-ISSN: 2149-6838

Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi



International Journal of Economics and Innovation

Yıl / Year: 2016

Cilt / Vol: 2

Sayı / No: 1

Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi
International Journal of Economics and Innovation

Editör / Editor

Seyfettin ARTAN

Editör Yardımcısı / Editorial Assistant

Selim Koray DEMİREL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Seyfettin ARTAN (Editör / Editor)

Kader TAN ŞAHİN (Bölüm Editörü / Section Editor)

Mehmet TUNÇER Bölüm Editörü / Section Editor)

Cemalettin KALAYCI (Bölüm Editörü / Section Editor)

Pınar HAYALOĞLU (Bölüm Editörü / Section Editor)

Hasan Çebi BAL (Bölüm Editörü / Section Editor)

Szabolcs PASZTOR (Bölüm Editörü / Section Editor)

Ayça EMİNOĞLU (Bölüm Editörü / Section Editor)

İletişim / Contact

Doç. Dr. Seyfettin Artan

Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü 61080 Trabzon

Tel / Phone: +904623773466; Faks / Fax: +904623257281

e-mail: ekonomiveyenilikdergisi@gmail.com

Url: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ueyd>

Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar dergi editörünün izni olmadan kısmen ya da tamamen çoğaltılamaz, yayınlanamaz. Dergide yer alan yazıların sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.

Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi

International Journal of Economics and Innovation

İçindekiler / Contents

Selim Koray DEMİREL, Seyfettin ARTAN

Nöroiktisat ve İktisat Biliminin Geleceğine İlişkin Tartışmalar / Neuroeconomics and Discussions about the Future of Economics.....1-28

Nermin ÇELİK

Yenilikçilik Konusunda Yapılan Doktora Tezlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi / Evaluation of PhD Dissertations Regarding to Innovation by Content Analysis Method.....29-42

Ahmet EFE

Kamu Yönetiminde Yenilikçi Bir Yönetişim Hedefi Olarak Kaynak Optimizasyonu: Kalkınma Ajanslarında COBIT-5 Çerçevesinde Bir Analiz / Resource Optimization as an Innovative Governance Goal in the Public Administration: An Analysis with COBIT-5 Framework over Regional Development Agencies in Turkey.....43-65

Mustafa ŞEN

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi / Analysis of Vocational Training Courses in Turkey in the Context of Active Labor Market Policies.....67-89

Nöroiktisat ve İktisat Biliminin Geleceğine İlişkin Tartışmalar*

Selim Koray DEMİREL¹

Seyfettin ARTAN²

ÖZ: İktisat bilimi, neo-klasik iktisadın hakimiyeti altındadır. Neo-klasik iktisadın varsayımları ise akılcı ve rasyonel insanı temsil eden homo economicusa dayandırılmaktadır. Ancak gerçek yaşantıda insan tam olarak homo economicus varsayımını yansıtmamaktadır. Bu durum iktisat ve psikoloji bilimlerinin yakınlaşmasına yol açmıştır. Bu yakınlaşma ise tarihsel süreçte farklı kavramların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu kavramlar arasında nöroiktisat en güncel kavram olarak ön plana çıkmaktadır. Nöroiktisat, literatürde yeni bir kavram olduğundan bu disiplinin tam olarak neyi ifade ettiğinin ortaya konması ve ilişkili olduğu kavramlar arasındaki konumunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, nöroiktisadın ilişkili olduğu iktisat psikolojisi, psikolojik iktisat, davranışsal iktisat ve deneysel iktisat disiplinleriyle birlikte genel bir çerçevesinin çizilmesi ve bu disiplinler arasındaki konumunun belirlenmesidir. Bu doğrultuda sırasıyla davranışsal iktisat ve deneysel iktisadın bir alt dalı olan nöroiktisat iktisat biliminin geleceğinde önemli sonuçlar doğurabilecek bir potansiyele sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Nöroiktisat, Davranışsal İktisat, Neo-Klasik İktisat

JEL Sınıflandırması: A12, B13, B41, D87

Neuroeconomics and Discussions about the Future of Economics

ABSTRACT: The science of economics is dominated by neo-classical economics. The assumptions of neo-classical economics are based on homo economicus which represents rational human beings. But, human beings do not represent the assumption of homo economicus completely in real life. This situation caused the science of economics and psychology converged. And this converge has given rise to various concepts in historical process. Within these concepts, neuroeconomics comes into prominence being the latest. Neuroeconomics, being a new concept in the literature, needs to be explained as what it really means and its position between the concepts it correlate with. The aim of this study is to identify the position of neuroeconomics which is related to psychological economics, economic psychology, behavioral economics and experimental economics and to draw a general framework within these disciplines. In this direction, as a sub branch of behavioral economics and experimental economics, neuroeconomics have a potential that finds out important results in the future of economics.

Keywords: Neuroeconomics, Behavioral Economics, Neo-classical Economics

JEL Classification: A12, B13, B41, D87

* Bu çalışma, S. Koray DEMİREL'in "Nöroiktisat ve Güven: Temel Makroekonomik Göstergeler ve Güven Düzeyi Arasındaki Nedensellik İlişkileri" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE, İktisat Bölümü, skdemirel@ktu.edu.tr

² Doç .Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, artan@ktu.edu.tr

1. Giriş

İktisat, bir tercihler bilimidir. Tercihler ise beyinde oluşmaktadır. Dolayısıyla iktisadi tercihlerin daha etkin bir şekilde anlaşılması insan beyninin işleyişinin daha iyi anlaşılmasına bağlıdır. Nitekim, nöro bilim ve sinirsel görüntüleme teknolojilerindeki ilerlemeler ile kararların oluşum sürecinde beyin incelenebilmesi her geçen gün daha da mümkün hale gelmektedir. İktisat, öte yandan inceleme alanı insan olan bir sosyal bilimdir. Ancak sosyal bir varlık olan insanın fen bilimlerindeki gibi laboratuvar ortamında incelenmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durumda insan davranışlarını belirli bir kalıba sokabilmek için belli ön kabullere ihtiyaç vardır ki 19. yüzyıldan itibaren neo-klasik iktisadın hakimiyetiyle birlikte homo economicus varsayımının iktisat teorisinde bir ön kabul halini alması bu ihtiyacı önemli ölçüde karşılamıştır. Fakat homo economicus varsayımının gerçeği ne kadar yansıttığı, iktisat biliminin her daim tartışılan bir konusu olmuştur. Bu varsayımının gerçek insan davranışlarını tam olarak yansıtmamasının sebep olduğu eleştiriler neo-klasik iktisat sonrasında iktisat ve psikoloji bilimlerinin yakınlaşmasının yolunu açmıştır. Bu yol, yeni ve disiplinlerarası bir kavram olan nöroiktisat disipliniinde sonlanmaktadır. İşte nöroiktisat neo-klasik iktisat tarafından homo economicus olarak adlandırılan insanın, iktisadi tercihlerini nöro bilim tekniklerini kullanarak inceleyen ve homo economicus varsayımını bu sayede sorgulayan bir disiplindir. Bu bağlamda nöroiktisat, iktisadi tercihlerin altında yatan sinirsel mekanizmaları anlayıp, daha gerçekçi öngörülerde bulunulmasını sağlama potansiyeline sahiptir. Ayrıca, bu yeni öngörüler bireylerin kararlarının ardındaki etmenleri bir bütün olarak ortaya koyabilirse iktisat teorisinde bir paradigma değişikliğini gündeme getirebileceği gibi gelecekte iktisat kitaplarının yeniden gözden geçirilmesini de mümkün kılacaktır ve neo-klasik iktisadın sıklıkla içine girdiği kriz ortamlarının önceden kestirilebilmesine vesile olabilecektir.

Bu çalışma, “Nöroiktisat nedir?” sorusuna kapsamlı bir cevap arayışıdır. Çalışmanın amacı, iktisat-psikoloji yaklaşması ile ortaya çıkan kavramlar arasında hiyerarşik olarak nöroiktisadın konumunun ne olduğunun belirlenmesi ve gelecekte iktisat biliminde nasıl bir rol oynayabileceğine ilişkin tartışmanın ortaya konulmasıdır. Çalışmanın literatüre katkısı da bu temel ve kavramsal tartışmalar düzeyinde ortaya çıkmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın organizasyonu şu şekildedir: İkinci bölümde iktisat biliminin hakim paradigması olan neo-klasik iktisat ve neo-klasik iktisadın iktisadi ajanı homo economicus üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde homo economicus varsayımına getirilen eleştiriler bağlamında ortaya çıkan iktisat-psikoloji yaklaşmasının meydana getirdiği psikolojik iktisat ve iktisat psikolojisi kavramlarına değinilmiştir. Dördüncü bölümde, iktisat-psikoloji ilişkisini homo economicus çerçevesinde sorgulamayı amaç edinen ve bu süreçte önemli bir yer tutan davranışsal iktisat, tarihsel süreç ve kavramsal açıdan irdelenmiştir. Davranışsal iktisatla birlikte nöroiktisada kaynaklık eden deneysel iktisadın

kavramsal olarak ve kullandığı yöntemler açısından ele alındığı beşinci bölümü takiben altıncı bölümde, nöroiktisat kavramı yine tarihsel süreç açısından ve kavramsal açıdan tartışılmıştır. Ardından yedinci bölümde nöroiktisadın iktisat bilimine ne gibi değişikliklere yol açabileceğine ilişkin bir tartışmaya yer verilmiştir. Son olarak, sonuç bölümünde ise çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

2. Neo-Klasik İktisat ve Homo Economicus

İktisat, insanların iktisadi kararlarının incelendiği bir sosyal bilimdir. Sosyal bir bilim olarak iktisat, her biri farklı davranışlar sergileyebilen insanları analiz ederken bu analizlerini pozitif bilimlere yakınlaştırabilmek için bir takım genelleştirici varsayımlar geliştirmiştir. Tarihi 1776 yılında Adam Smith'in Milletlerin Zenginliği isimli eserini yayımlamasına dayandırılan iktisat, aslında 1870'li yıllarda neo-klasik ekol hakimiyetini kurana kadar insan psikolojisine analizlerinde yer vermiştir. Ancak iktisadı pozitif bilimlere yaklaştıran ve günümüzde de hakimiyetini önemli ölçüde sürdüren neo-klasik iktisat görüşünün egemenliğiyle birlikte iktisat psikolojiden uzaklaşmış, sosyal bilimlerinden doğa bilimine doğru bir paradigma değişikliği gerçekleşmiş ve bir takım genelleyici varsayımlar geliştirilmiştir.

Neo-klasik ekolün temel varsayımları veri zamanda kaynakların dağılımı, faydacılık, marjinalizm, rasyonellik, yönetsel bireysellik ve genel denge olarak sıralanabilir (Eren, 2011: 17). Veri zamanda kaynakların dağılımı varsayımı kaynakların etkin kullanımını ifade etmektedir. Buna göre eldeki kaynaklar tam ve etkin (savurganlık edilmeden, akılcı) bir biçimde kullanılır (Karakütük, 1999: 116). Faydacılık varsayımına göre insan acıdan kaçır ve hazzıya yönelir. Bu yönelim insan davranışlarını belirleyen temel unsurdur. Ayrıca her bireyin hazzıya yönelmesi tek tek bireylerin mutluluğunu artıracığından toplumsal faydayı da en üst düzeye çıkaracaktır (Özel, 2014: 50). Marjinalist anlayış, değeri açıklarken fayda kavramını kullanır. Buna göre tüketilen mal miktarı arttıkça tüketilen son miktardan elde edilen fayda azalır (Dudu, 2014: 32). Yönetsel bireysellik kavramına göre bütün toplumsal fenomenler, bunların içinde aktör olarak yer alan bireylerin eylemleri ve özelliklerine indirgenir (Güveloğlu, 2001: 172). Nitekim neo-klasik iktisat kuramı, iktisadi analize bireyin davranışlarıyla başlar (Dudu, 2014: 29). Genel denge varsayımı ise bir ekonomideki tüm mal, hizmet ve üretim faktörleri piyasalarındaki fiyat ve miktar değişimelerindeki karşılıklı ilişkileri ve bu ilişkiler sonucunda gerçekleşen eş anlı dengeyi incelemektedir (Dinler, 2013: 559).

Tüm bu varsayımlar birlikte düşünüldüğünde, hepsini bir arada tutan kilit taşı rolündeki ön kabulün rasyonellik varsayımı olduğu söylenebilir. Örneğin, kaynakların tam ve etkin kullanılabilmesi için en küçük karar birimi olan bireyin kendi faydasını en üst düzeye çıkaracak akılcı seçimler yapması gerekir. Bu durumda Schneider (2010: 5)'e göre bireyler rasyonel davranacaklarından fiyatı değişen mala olan taleplerini fiyat değişiminin aksi yönünde değiştirirler.

Böylelikle genel dengeden bir sapma gerçekleşmez. Öte yandan faydacılık varsayımına göre, tüketiciler tüketilen her maldan bir fayda elde eder. Marjinalist varsayımına göre ise tüketilen mal miktarıyla, tüketilen son maldan elde edilen fayda arasında negatif bir ilişki vardır (Dudu, 2014: 32). Tüketici satın alacağı mal bileşimine karar verirken önce malların marjinal faydasını göz önünde bulundurarak, yani mallara olan gereksinim şiddetini sıraya koyarak karar verir. Tüm malların fiyatının eşit olduğu varsayımı altında marjinal faydası en yüksek olan malı önce tercih eder ve sonraki tercihlerinin sırasını yine o mallara olan gereksinim şiddetini dikkate alarak belirler (Dinler, 2013: 39). Yani birey rasyonel davranarak toplam faydasını en çoklaştırmış olur.

Görüldüğü gibi neo-klasik iktisadın temel varsayımlarının ortak noktası rasyonellik varsayımıdır. Rasyonel birey faydasını en çoklaştırma sürecinde uygun değişken değerlerini seçer ve bunun için gerekli matematiksel yöntemleri kullanır (Dudu, 2014: 32). Bu açıdan bakıldığında neo-klasik okulun iktisadi pozitif bilimlere yaklaştıran en önemli varsayımlarından bir tanesi rasyonel insan varsayımıdır. Rasyonel insan varsayımıyla birlikte insana dair psikolojik ve sosyolojik faktörler iktisadi analizlerin dışında tutulabilmiştir. Bu sayede iktisat bilimi matematikle daha çok iç içe geçmiş ve bir bilim hüviyeti kazanmıştır (Çalık ve Düzü, 2009: 2-3).

Rasyonel birey mantık kurallarına, kendi çıkarına ve geçmiş deneyimlerine uygun hareket eden birey demektir. Başka bir deyişle, mantık kurallarına göre düşünen, tercihlerinde tutarlı ve duygularını geri planda tutan bireyi ifade etmektedir (Demir, 2013: 50-51). İktisadi anlamda ise rasyonel insan “bireysel bütçe kısıtına bağlı olarak kişisel refahını en çoklaştıran birey” olarak tanımlanır (Nyborg, 2000: 309). Öte yandan, iktisatta standart birey modeli homo economicus olarak adlandırılır (Gintis, 2000: 312). Başka bir deyişle homo economicus, rasyonel insanın iktisat bilimindeki özel adıdır.

Temel amacı kişisel faydasını en çoklaştırmak olan homo economicus, bu amacını gerçekleştirebilmek için akılcı ve tercihlerinde tutarlı davranır. Sosyal etkileşimler homo economicus için ikinci plandadır. Sosyal etkileşimleri sadece kişisel çıkarını en çoklaştırma ihtimalini ortaya çıkardığı zaman kullanır (Gintis, 2000: 312). Öte yandan homo economicus, kişisel çıkarını en çoklaştırma amacı doğrultusunda geleceği tam tahmin eden, her şeyi hatırlayan, değişimi öngörebilen ve tam irade sahibi bir karaktere sahiptir. Tüm bu özellikleri dikkate alındığında homo economicusun gerçek bir insanın olması arzulanan tüm vasıflarına sahip olduğu söylenebilir (Demir, 2013: 68).

Özetle homo economicus varsayımı, özünde kendi faydasını en çoklaştırmayı birincil amaç olarak belirlemiş, bunu gerçekleştirebilmek için duygusal ve sosyal ilişkileri ikinci plana atmış, elindeki bilgileri tam ve eksiksiz olarak kullanan, akılcı davranan bireyi ifade etmektedir. Bu varsayım neo-klasik iktisadın temel varsayımlarının ortak noktası olmakla birlikte bir anlamda iktisadın sosyal bilimlerden pozitif bilimlere geçişini de sağlayan kilit bir kavramdır. Ancak genel

kabul görmüş bu teoriyle ilgili yapılan araştırmalar insanın gerçek yaşantıda tam anlamıyla homo economicus varsayımını yansıtmadığı yönünde eleştirilere yol açmıştır. Bu açıdan bakıldığında iktisat biliminin insan psikolojisini ikinci plana itmesinin bu eleştirilerin başlıca sebeplerinden biri olduğu söylenebilir.

3. İktisat ve Psikoloji İlişkisi

İktisat biliminin temelde insan davranışlarını ve tercihlerini inceleyen bir disiplin olduğu düşünüldüğünde homo economicus varsayımının sınırlayıcılığı bu bilim dalının en eleştirilen ve tartışılan yönlerinden biri olmuştur. Doğa bilimlerine olan yakınlaşma ve bununla birlikte analizlerde matematik kullanımının hakimiyeti iktisadi çözümlere farklı bakış açıları getirmiş olmasına rağmen, ekonomik sistemin temeli olan insanın öngörülemez ve karmaşık yapısını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Soydal, 2010: 85-87). Bu noktada, bahsedilen eleştirilere karşı en iyi antitezin insan psikolojisini iktisat bilimiyle ilişkilendirmek olduğu söylenebilir. Öyle ki, psikoloji bilimi de tıpkı iktisat bilimi gibi konusu insan olan bir sosyal bilimdir. Psikoloji bilimi insan davranışlarının altında yatan nedenlerle ilgilenirken, iktisat bilimi insanın iktisadi davranışları ile ilgilenir (Eser ve Togionbaeva, 2011: 288). İlgilendikleri konu açısından bakıldığında iktisat ve psikoloji disiplinlerinin birlikte düşünülmesi kaçınılmazdır. Ancak iktisat ve psikoloji ilişkisi kavramsal boyutta incelendiğinde bu iki kavramın literatürde nasıl bir arada kullanılacağına dair bir fikir birliği olmadığı gözlemlenmektedir. Psikolojik iktisat veya iktisat psikolojisi olarak kavramlaştırılan bu etkileşim farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

3.1. Psikolojik İktisat

Psikolojik iktisat “mevcut iktisadi kuramlara ve çözümlere psikolojik etmenlerin dahil edilmesi ya da iktisadi analizlerde psikoloji biliminden faydalanılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Soydal, 2010: 87). Bir başka yaklaşıma göre ise psikolojik iktisat, psikoloji kökenli fikirlerin kullanımını kısıtlamaya çalışan iktisat yaklaşımlarına bir meydan okuma içermektedir. Normalde iktisadın ilgi alanında gösterilen insan davranışlarını, daha iyi anlayabilmek veya tahmin edebilmek için psikolojik girdiler kullanma peşindedir. Bu doğrultuda, derinlemesine araştırma fırsatı vermesi açısından, iktisada daha fazla fonksiyonellik vadetmektedir (Earl, 2005: 911). Psikolojik iktisadın bu iki tanımı, iktisadi olguların daha iyi anlaşılabilmesi için psikoloji biliminden faydalanılması kapsamında birbirini desteklemektedir.

Psikolojik iktisat farklı bir şekilde, özellikle bilişsel psikolojiyi ödünç alan davranışsal iktisadın, iktisadi davranışları ana akım iktisada göre daha gerçekçi bir düzeyde anlamaya yarayan bir aşaması olarak tanımlanmıştır. Buna göre psikolojik iktisat, neo-klasik iktisat tarafından kabul edilen rasyonel karar alma davranışından sistematik sapmaları incelemektedir (Tomer, 2007: 470).

3.2. İktisat Psikolojisi

İktisat psikolojisi ise “iktisat ve psikoloji bilimlerinin bir araya getirilmesiyle oluşan bir bilim dalı” olarak tanımlanmıştır. Buna göre, bu alanda kıt kaynakların etkin kullanımına dair insan davranışları incelenmektedir (Waynerd, 1988: 9’den aktaran: Önder, 2012: 183). Yine aynı çalışmaya atıf yapan bir başka eserde iktisat psikolojisi, psikolojik süreçleri tüketim ve diğer iktisadi davranışlar açısından inceleyen bir disiplin olarak açıklanmıştır. Buna göre iktisat psikolojisi ihtiyaçların tatminiyle alakalı tercihleri, kararları ve bu kararların sonuçlarını ele alır; dahası, dışsal iktisadi olguların insan davranışı ve mutluluğu üzerindeki etkilerinin ne yönde olduğuyla ilgilenir (Waynerd, 1988: 9’dan aktaran: Otto, 2009: 16). İktisat psikolojisi Earl (2005: 911) tarafından ise şu şekilde ifade edilmektedir: “Bir ana akım iktisatçısının, mesela Gary Becker’in, iktisatçılardan ziyade psikologların ilgi alanlarına giren (intihar, bağımlılık, insan ilişkileri, güven, anti-sosyal davranış, ilgi paylaşımı ve değişime adapte olmanın zorlukları gibi) konularla ilgilenmesi, üstelik tüm bunları kısıtlı optimizasyon problemleri şeklinde veya oyun teorisi çerçevesinde modellemesi iktisat psikolojisidir. Benzer şekilde bir psikoloğun, sözcüğü, çocukların davranışlarını değiştirmek için iktisat kavramlarını ödül sistemlerine veya davranışçı (edimsel koşullanmacı) psikoloji deneylerindeki insan ve hayvan tepkilerine uyarlaması da iktisat psikolojisidir.”

İktisat psikolojisi kavramı, görüldüğü üzere iktisat ve psikoloji bilimlerinin birleştirilmesiyle oluşan ayrı bir bilim olarak veya psikolojik süreçlerin çözülmesi sürecinde iktisat bilimine dair kavramların kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik iktisat kavramı ise genel olarak iktisadi çözümler yapılırken psikoloji biliminden ya da yöntemlerinden faydalanılması veya iktisadın ilgi alanına giren davranışları daha iyi anlamak için psikoloji biliminin yöntemlerinden faydalanılması olarak ifade edilmektedir. Daha basit bir ifadeyle psikolojik iktisat, psikoloji ve iktisat ortaklığının iktisadi yönünü; iktisat psikolojisi ise bu ortaklığın psikolojik yönünü temsil etmektedir. Ancak, zaman zaman “iktisat psikolojisi” ve “psikolojik iktisat” kavramları birbirlerinin yerine veya birbirlerine yakın anlamlarda kullanılabilir. Nitekim Tomer (2007)’in psikolojik iktisat tanımının Soydal (2010) ve Earl (2005)’ün tanımlarına göre psikolojik iktisattan ziyade iktisat psikolojisi kavramına yakın olduğu söylenebilir. Bu kavram karmaşasına istinaden Earl (2005:911)’a göre psikolojik iktisat ile davranışsal iktisat kavramlarının sıklıkla eş anlamlı kullanılması hatasına da düşülmektedir. Ancak, Soydal (2010) ve Earl (2005)’ün tanımlamaları üzerinden gidildiğinde davranışsal iktisadın izleyen bölümde açıklanacağı üzere “iktisat ve psikoloji bilimlerinin birleştirilmesiyle oluşan ayrı bir bilim” olması açısından psikolojik iktisattan ziyade iktisat psikolojisi kavramıyla uyduğu söylenebilir.

4. Davranışsal İktisat

Klasik iktisat ile neo-klasik iktisat arasındaki temel ayrım, iktisatta matematiğin kullanımı ve neo-klasik iktisatta matematik kullanımına istinaden homo economicus varsayımının bir ön kabul halini almış olmasıdır. Bu sayede matematik, iktisadi analizlerde daha etkin bir araç olarak kullanılmış, insanın karmaşık yapısı, homo economicus varsayımıyla birlikte daha anlaşılır bir hale indirgenmiş ve iktisat pozitif bir bilim olma yolunda ivme kazanmıştır.

Akademik psikolojinin de iktisatçılar tarafından reddedilişinin, neo-klasik devrimle başladığı söylenebilir. Bu süreçte, 20. yüzyıl başlarında iktisatçılar kendi disiplinlerinin bir doğal bilim olmasını arzulamaktaydılar. Ayrıca bu dönemde, psikoloji bilimi henüz bilinmeyen ve bilimselliği olmayan bir alandı. Bu yüzden psikoloji biliminin iktisada istikrarsız bir temel sağlayacağı düşünülmüştür (Camerer ve Loewenstein, 2004: 5).

Neo-klasik devrimin yaklaşık olarak 20. yüzyılın başlarına rastladığı düşünüldüğünde psikolojik tahlillerin iktisattan uzaklaşması ile iktisat-matematik ilişkisinin artması arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. İktisat biliminde psikolojinin etkisi, neo-klasik devrimle birlikte yerini bir anlamda homo economicus varsayımı sayesinde daha kolay hesaplanabilen matematiksel ifadelerle bırakmıştır. Ancak 20. yüzyılın özellikle ikinci yarısında psikoloji ve iktisat ilişkisinin bilinçli olarak yeniden canlandırılma çabaları, davranışsal iktisat disiplininin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

4.1. Davranışsal İktisadın Gelişimi

4.1.1. Öncü Davranışsal İktisatçılar

Psikolojinin iktisat biliminden dışlanması, neo-klasik iktisadın egemen olmaya başladığı dönemde hızlı bir şekilde gerçekleşmemiştir. 20. yüzyılın başlarında Irving Fisher ve Wilfredo Pareto gibi iktisatçıların çalışmalarının insanların iktisadi tercihleriyle alakalı hislerine dair hala zengin yorumlar içerdiği görülmektedir. Ardından John Maynard Keynes'in sıklıkla psikolojik tahlillere başvurduğu gözlemlenmiştir. Fakat iktisatta psikoloji ile ilgili yaklaşımlar 20. yüzyılın ortalarında büyük ölçüde ortadan kaybolmuştur. Buna rağmen 20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca iktisat ve psikolojide pozitivist yaklaşıma dair birçok eleştiri meydana gelmiştir. George Katona, Harvey Liebenstein, Tibor Scitovsky ve Herbert Simon gibi iktisatçılar psikolojinin ve rasyonellik üzerindeki sınırların önemini vurgulayan dikkat çekici birçok kitap ve makale yayınlamışlarsa da, bu çalışmalar iktisadın genel gidişatını değiştirememiştir (Camerer ve Loewenstein, 2004: 6). Nitekim George Katona, Harvey Liebenstein, Tibor Scitovsky ve Herbert Simon gibi iktisatçılar davranışsal iktisat alanının öncü iktisatçıları ya da eski davranışsal iktisatçılar olarak gösterilmektedir (Eser ve Togionbaeva, 2011: 296-297; Can, 2012: 94-95).

4.1.2. Yeni Davranışsal İktisatçılar

Psikoloji bilimindeki gelişmeler kapsamında, Freud ile iç gözleme dayanan psikoloji yerine, John B. Watson ile dış gözleme dayanan davranışsal psikolojinin tercih edilmesi ve buna bağlı olarak bilişsel psikolojinin gelişiminin yeni davranışsal iktisadın yolunu açtığı söylenebilir (Eser ve Togionbaeva, 2011: 298). 1970’lerde bilişsel psikologlar iktisadi karar alma ve yargı üzerine çalışmaya başlamışlardır. Fayda maksimizasyonunu ölçüt olarak kabul etmişlerdir. Bu ölçütten sapmaları ya da bu ölçüte benzeme derecesini bilişsel mekanizmaları teorize etmek için kullanmışlardır (Camerer, 1999: 10575). Yeni davranışsal iktisadın öncüleri de aslen bilişsel psikolog olan Daniel Kahneman ve Amos Tversky’dir (Eser ve Togionbaeva: 2011: 299). Nitekim 1970’li yılların başlarından itibaren davranışsal iktisadın gelişimine belki de en etkili katkı Daniel Kahnemann ve Amos Tversky tarafından yapılmıştır (Camerer ve Loewenstein, 2004: 6). Kahneman ve Tversky’nin insanın belirsizlik ve risk içeren durumlarda, diğer durumlara göre mantıklı ve rasyonel davranmayabileceğini kanıtlamaya yönelik çalışmaları, insanı homo economicus ile sınırlayan varsayımları temel alan teori ve modelleri daha çok sorgulanır hale getirmiştir (Çalık ve Düzü, 2009: 3).

Kahneman ve Tversky’nin çalışmaları bazı açılardan farklı işbirliklerinin yürütüldüğü üç ayrı araştırma programından oluşmaktadır. Bunlardan ilki, insanların sezgisel (heuristic) davranışları ve belirsizlik altında karar alınmasındaki sapmaların incelenmesidir. İkincisi risk altında karar alma modeli olan beklenti teorisi (prospect theory) ve risksiz bir seçimde zarardan kaçınmadır (loss aversion). Üçüncüsü ise çerçeveleme etkileri ve rasyonel ajan modellerindeki çıkarımlarıyla ilgilidir (Kahneman, 2003a: 1449). Yeni davranışsal iktisadın davranışsal iktisada diğer önemli katkıları ise Richard Thaler, George A. Akerlof ve Matthew Rabin gibi iktisatçılar tarafından yapılmıştır.

Özetle, öncü davranışsal iktisatçılar genel itibariyle iktisat biliminde rasyonel insanın gerçekliği yansıtmadığı üzerine bir söylem geliştirmeye çalışmışlardır. Nitekim, Katona’nın iktisatçılara psikoloji biliminden daha çok yararlanmaları gerektiği konusundaki tavsiyesi (Hattwick, 1989: 141-142) ve Simon’un esasen evrensel rasyonellik modellerinden ziyade, sınırlı rasyonellik modelleriyle ilgilenilmesi gerektiğini belirtmesi (Simon, 1955: 113) bu çabaya örnek olarak gösterilebilir. Bu bağlamda, davranışsal iktisadın çıkış noktası neo-klasik iktisattır (Eren, 2011: 40). Öyle ki, Kahneman’ın hakim iktisat varsayımlarıyla tanışmasına dair anlattıkları bu fikri destekler niteliktedir. Kahnemann bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: “İktisada dair psikolojik varsayımlarla ilk karşılaşmam Bruno Frey’in 1970’li yılların başlarında yazdığı raporla olmuştu. Raporun birinci ya da ikinci cümlesi, iktisat teorisinde insanın tercihlerini ve beğenilerini değiştirmedeğini, rasyonel ve bencil olduğunu söylüyordu. Bunu şaşkıncu buldum, çünkü bu varsayımların tek bir kelimesine bile inanmamak üzere bir psikolog

olarak profesyonelce eğitilmiştim. İşin doğrusu, disiplinlerimiz arasındaki kopukluk çok büyük görünmüştü” (Kahneman, 2003b: 162).

Yeni davranışsal iktisatçıların ise bilişsel ve davranışsal psikolojideki gelişmelere paralel olarak Kahneman ve Tversky önderliğinde öncü davranışsal iktisatçıların söylemini teorik olarak geliştirdikleri ve rasyonel insanın gerçeği yansıtmadığı görüşünü, davranışsal iktisat yazınında yerleşik hale getirdikleri söylenebilir.

4.2. Davranışsal İktisadın Kavramsal Çerçevesi

İktisat bilimi geleneksel olarak, homo economicus olarak adlandırılan, duygusuz ve bencil insanların iskan ettiği bir dünya portresi çizmiştir. Neo-klasik iktisat, bir anlamda kendini açıkça davranışçı olmayan bir akım olarak tanımlamıştır. İşin aslı, neredeyse tamamen bilişsel ve sosyal psikologlar tarafından çalışılan davranış konusu neo-klasik iktisat tarafından göz ardı edilmiş ya da reddedilmiştir. Davranışsal iktisat, bu bakış açısının hiçbir noktasının doğru olmadığı gerçeği ile ortaya çıkmıştır. Sınırsız rasyonelitenin öngörülerine karşı, uygulamalı ve deneysel çalışmaların kanıtlarını birleştirmiştir (Mullainathan ve Thaler, 2000: 2). Nitekim davranışsal iktisat belirli yönleriyle neo-klasik iktisattan keskin bir ayrılışı temsil etmektedir (Angner ve Loewenstein, 2007: 1).

Davranışsal iktisat “rasyonellik çerçevesinde insan davranışlarını incelemeyi kendisine amaç edinmiş olan” bir alan olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal iktisat ile psikolojik etkenler ekonomik davranışların analiz edilmesine dahil edilmiş, dolayısıyla daha gerçekçi yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Soydal, 2010: 95). Bir başka bakış açısına göre ise davranışsal iktisat, iktisat ve psikolojinin bir kombinasyonu olarak, iktisadi ajanların karmaşık ve kısıtlı insan özelliklerini sergilediği piyasaları araştıran bir alan olarak tanımlanmaktadır (Mullainathan ve Thaler, 2000: 1).

Davranışsal iktisada ilişkin daha genel bir çerçeve çizen Bishop (2013: 81) davranışsal iktisadı şu şekilde tanımlamıştır: “İnsanların uygulamada verdiği kararları, özellikle de bunlar geleneksel iktisat teorilerinde söylenenlerle çatıştığında, açıklamaya odaklanan bir iktisat dalıdır. Davranışsalcular, homo economicusun geleneksel iktisadi rasyonellik fikirlerini genişletmeye ve psikolojiden alınan karar verme modelleri ile değiştirmeye çalışırlar.” Bishop (2013)’un tanımında, davranışsal iktisadın uygulamada verilen kararlar ile geleneksel iktisat teorilerinin çakışmasına yönelik çözüm arayışından yola çıkılarak, yapmaya çalıştığı şeyin ne olduğundan bahsedilmiştir. Burada “uygulamada” ifadesinin de insan davranışlarına ve davranışçılık kavramına vurgu yaptığı gözlemlenmektedir.

Geleneksel iktisat teorilerine ilişkin davranışsal iktisadın bir diğer tanımı Hattwick (1989: 141) tarafından şu şekilde yapılmıştır: “Davranışsal iktisat, marjinalist devrimin sınırlayıcı varsayımlarına karşı bir tepkidir. Davranışsal iktisat iktisadi ajanların davranışlarına ilişkin daha gerçekçi varsayımları ortaya çıkarmayı amaçlar. Davranışsal iktisat, diğer sosyal bilimlerle alakalı kavramları;

ana akım iktisat tarafından kullanılan kâr ve fayda maksimizasyonu modellerinin mevcut düzenini değiştirip zenginleştirmek için kullanır.” Görüleceği üzere, Hattwick (1989) davranışsal iktisadın marjinalist devrime bir tepki olarak doğduğunu ve diğer sosyal bilimlerle alakalı kavramları kullandığını vurgulamaktadır. Hattwick (1989)’un bu görüşleri, Bishop (2013)’un belirttiği davranışsal iktisatla neo-klasik iktisadın çatışma durumu ve iktisat ile psikoloji bilimlerinin işbirliği hususu ile paralellik göstermektedir.

Camerer (1999: 10575)’e göre ise iktisat bilimi kaynakların, kolektif kurumlar olan firmalar, piyasalar ve bireysel açıdan insanlar tarafından nasıl tahsis edildiğini inceleyen bir bilimdir. Tıpkı fiziğin kimyada, arkeolojinin antropolojide, ya da nöro bilimin bilişsel psikolojide kullanıldığı gibi bireyin davranış psikolojisi de iktisat biliminde kullanılmalıdır. Bu açıdan bakıldığında davranışsal iktisat, iktisat ve psikoloji arasında bir uzlaşmayı ifade etmektedir. Camerer (1999)’in bu ifadesi de yine iktisat ve psikoloji bilimlerinin ortaklığını ve bu ortaklığın gerekliliğini işaret etmektedir.

Davranışsal iktisada, iktisat bilimine getirdiği fayda açısından bakıldığında, Camerer ve Loewenstein (2004: 3)’a göre davranışsal iktisat, iktisadın açıklayıcı gücünü ona daha gerçekçi psikolojik temelli kaynaklar sunarak artıran bir alan olarak ifade edilmiştir. Buna göre davranışsal iktisadın özünü; iktisadi analizin psikoloji biliminden gelen destekle, gerçekçiliğinin artırılması, dolayısıyla iktisadın çalışma alanının geliştirilmesi, daha iyi öngörülere ve politika önerilerine yol açması oluşturur.

Bu bağlamda davranışsal iktisadın araştırma alanı iki unsurdan meydana gelmektedir (Mullainathan ve Thaler, 2000: 2):

- i. Hangi davranışların standart modelden saptığını belirlemek.
- ii. Bu davranışların iktisadi bağlamda ne kadar önemli olabildiğini göstermek.

Bu unsurlar daha önce belirtildiği gibi davranışsal iktisadın çıkış noktasının neo-klasik iktisat olduğunu işaret etmektedir

Davranışsal iktisada dair yapılan tüm bu tanımlamalara istinaden davranışsal iktisadı;

- Neo-klasik iktisadın sınırsız rasyonalite varsayımına karşı geliştirilmiş,
- Davranışsal psikoloji bağlamında iktisat ve psikoloji bilimlerinin ortaklığını ifade eden,
- Amacı bu ortaklığı kullanarak iktisat biliminin açıklayıcı gücünü arttırmak ve buna paralel olarak iktisat bilimine dair öngörü ve politika önerilerinin gerçekçiliğini arttırmak olan bir alan olarak ifade etmek mümkündür.

4.3. Davranışsal İktisat, Psikolojik İktisat ve İktisat Psikolojisi Arasındaki İlişki

Davranışsal iktisat, psikolojik iktisat ve iktisat psikolojisi kavramlarıyla yakın ilişki içindedir. Ancak belirli açılardan bu üç kavram da birbirlerinden farklılık göstermektedir. Psikolojik iktisat, en genel haliyle iktisadi analizlerde psikoloji biliminden faydalanılması olarak ifade edilmektedir. İktisat psikolojisi ise psikolojik süreçlerin tüketim gibi iktisadi davranışlar kapsamında incelenmesi şeklinde ifade edilebilir. İktisat psikolojisinin daha önce belirtildiği gibi bir diğer tanımı da “iktisat ve psikoloji bilimlerinin bir araya getirilmesiyle oluşan bir bilim dalı” olmasıdır. Bu açıdan davranışsal iktisat kavramı ile yakınlık gösterse de aynı anlama gelmemektedir.

Davranışsal iktisat ise tıpkı psikolojik iktisat ve iktisat psikolojisi gibi iktisat ve psikolojinin bir arada kullanılması ile oluşan bir çalışma alanıdır. Ancak davranışsal iktisadın bu iki kavramdan farkı ‘araçlar ve amaçlar’ boyutunda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik iktisat veya iktisat psikolojisi kavramlarından bahsederken iktisat-psikoloji ilişkisinden bahsedilmektedir. Davranışsal iktisattan bahsedildiğinde ise iktisat-psikoloji ilişkisinin davranışsal psikoloji ile ilgili olan kısmından bahsedilmektedir. Öte yandan davranışsal iktisat tanımlarına bakıldığında davranışsal iktisadın amacının sınırsız rasyonalite varsayımına veya neo-klasik iktisadi anlayışa karşı bir tepki olduğunu ifade etmek mümkündür. Buna karşın, psikolojik iktisadın veya iktisat psikolojisinin böyle bir çıkış noktasına sahip olmadıkları gözlemlenmektedir. Daha basit bir ifadeyle psikolojik iktisat veya iktisat psikolojisi, iktisat ve psikoloji ilişkisini iktisat ya da psikoloji penceresinden ele alırken, davranışsal iktisat bu ilişkiyi sistematik bir biçimde, davranışsal psikoloji bağlamında ve neo-klasik iktisadın varsayımlarına karşı bir tepki olarak ele almaktadır. Yani, davranışsal iktisat bir anlamda, psikolojiyi iktisat bilimi ile birleştirmeyi, belirtilen hedefler doğrultusunda kendisine amaç edinmiştir. Öte yandan Eser ve Togionbaeva (2011: 302)’ya göre davranışsal iktisadın deneysel iktisat ve nöroiktisat kısmı da vardır. Başka bir deyişle davranışsal iktisat deneysel iktisat ve nöroiktisada da kaynaklık etmektedir (Soydal, 2010: 95).

5. Deneysel İktisat

Deneysel iktisat davranışsal iktisadın bir alt dalıdır. Bu bağlamda deneysel iktisat ve davranışsal iktisat arasında belli farklılıkların yanında benzerliklerin de olması kaçınılmazdır. Tüm bu benzerliklerin, farklılıkların ve deneysel iktisadın nerede durduğunun açık bir şekilde anlaşılabilmesi açısından öncelikle kavramsal çerçeve üzerinde durulacaktır. Ardından deneysel iktisatta kullanılan yöntemler laboratuvar deneyleri, saha deneyleri ve çevrimiçi deneyler kapsamında incelenecektir. Son olarak deneysel iktisadın davranışsal iktisat ile ilişkisi ele alınacaktır.

5.1. Deneysel İktisadın Kavramsal Çerçevesi

Deneysel iktisat, iktisadi soruları incelemek için deney yapma yönteminin kullanılması anlamına gelmektedir (Loewenstein, 1999: 25). Başka bir deyişle deneysel iktisat, kısmen kontrol edilebilen laboratuvar ortamında karşılıklı etkileşen insanların karar ve davranışlarını inceleyen, görece yeni bir araştırma alanıdır. Araştırmacının kağıt üzerindeki karar vericilerin yerine gerçek denekleri kullanması nedeniyle deneysel iktisat ilk başta yöntem tartışmalarına son noktanın konabileceği bir araştırma alanı olarak görülebilir. Tepeden inme davranışsal varsayımların kullanılmadığı, daha da önemlisi var olan standart varsayımların sorgulanabildiği bir alan olarak, özellikle bilgisayar gücünün gelişmesiyle 1970'lerden sonra oldukça ilgi uyandırmıştır (Baç, 2007: 20).

Engle-Warnick ve Laszlo (2008)'ya göre deneysel iktisat, insan kararlarının anlaşılabilmesi için kontrollü laboratuvar ortamının kullanılmasını ifade etmektedir. Buna göre, iktisadi bir deneyde denekler laboratuvar ortamında belirli kararlar alırlar. Bu kararlar neticesine göre deneklere belli ödemeler yapılır ve bu kararlar, test edilen kurumsal veya çevresel değişimlerin etkisini saptayabilmek için analiz edilir (Engle-Warnick ve Laszlo, 2008: 1). Öte yandan, disiplinler arası bir alt bilim olan deneysel iktisat nöroloji, sosyoloji, psikoloji ve bilgisayar mühendisliği gibi bilim dallarıyla ilişkili bir şekilde karar vericilerin iktisadi kararlarını gözlemleyen bir bilim dalı olarak da tanımlanmaktadır. Bu deneylerde tüpler, termometreler, mikroskoplar yerine oyunlar, bilgisayarlar ve nakit para gibi unsurlar kullanılmaktadır (Neyse, 2009: 64).

Deneysel iktisatta amaç, laboratuvar ortamında kontrollü deneyler yaparak ekonomik bir yapıda insanların anlama, öğrenme ve bilişsel süreçlerini anlamaktır. Bu tür deneyler kuramları ispatlamak, politika oluşumu veya kurum/piyasa dizaynı gibi durumlar için yapılmaktadır. Kontrollü ortamlarda deneklerin karar almalarına yönelik birtakım sorular sorulmakta ve diğer deneklerin aldığı kararlarla nasıl bir etkileşim içinde olduğu gözlemlenmektedir (Eren, 2011: 39).

Tüm bu açıklamalara istinaden deneysel iktisadın;

- İktisat biliminin temel varsayımlarını sorgulayabilen,
- İktisadi anlamda insanların karar verme süreçlerini anlamayı amaçlayan,
- Bu amaçlar doğrultusunda psikoloji, sosyoloji ve nöroloji gibi bilim dallarıyla ilişki içinde olan,
- İktisadi karar vericilerin kararlarını kontrollü bir ortamda gözlemleyen ve bu gözlemleri oyunlar, bilgisayarlar ve nakit para gibi unsurları kullanarak gerçekleştiren bir alan olarak değerlendirilmesi mümkündür.

5.2. Deneysel İktisatta Kullanılan Yöntemler

Deneysel iktisatta insanların iktisadi karar verme süreçlerini gözlemleyebilmek ve anlayabilmek için laboratuvar deneyleri, saha deneyleri ve çevrimiçi deneyler olmak üzere üç farklı yöntem kullanılmaktadır.

5.2.1. Laboratuvar Deneyleri

Laboratuvar deneyleri deneklerin bir laboratuvar ortamında verdikleri kararların yine bu ortamda gözlemlenmesini ifade etmektedir (Levitt ve List, 2008: 2). Deneysel iktisatta en yoğun kullanılan ve genelde ilk başvurulan yöntem olan laboratuvar deneylerinde kontrol en üst seviyededir ve araştırmacı deney ortamını her an gözlemleyebilmektedir. Bu ortam içinde ortalama 25 bilgisayar ve bir ana bilgisayarın bulunduğu, bilgisayar başındaki deneklerin başka ekranları görmesinin engellendiği orta büyüklükte bir sınıf olarak düşünülebilir (Akın ve Urhan, 2010: 14). Laboratuvar deneylerinin özelliği ve avantajı, deneyi yapan kişinin koşulları kontrol edebilmesi, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçebilmesi ve deneylerin tekrarlanabilir olmasıdır (Atkinson vd., 1995: 21; Davis ve Holt, 1993: 200; Kim vd., 2002: 217). Ancak gerçek yaşantıda iktisadi kararlar yaş, etnik grup, cinsiyet ve insanları birbirinden farklı yapan birçok bakımdan geniş ve heterojen bir grubu kapsamaktadır. Fakat geleneksel olarak iktisadi deneyler üniversite kampüslerinde ve deneklerin büyük çoğunluğunu üniversite öğrencilerinin oluşturduğu laboratuvarlarda yürütülmektedir (Engle-Warnick ve Laszlo, 2008: 8). Dolayısıyla, laboratuvar deneylerinden elde edilen çıkarımlarla alakalı en yaygın kanı, bu deneylerin ağırlıklı olarak öğrencilerle değil, toplumun her kesiminden insanlarla yapılması gerekliliğidir. Çünkü üniversite öğrencilerinin toplumun tamamını temsil edecek bir misyonunun olmadığı düşünülmektedir (Harrison ve List, 2004: 1016). Bu nedenle, denek havuzunun toplumdaki gerçek yaşantıyı yansıtabilecek bir topluluk olması önemli bir husustur. Bu ise saha deneyleriyle mümkün olabilmektedir.

5.2.2. Saha Deneyleri

Saha deneylerinde denekler, genellikle bir araştırma projesine dahil olduklarını bilmemektedirler. Dolayısıyla saha deneylerinden elde edilen bilgilerin, araştırılan alanla ilgili gerçekleri laboratuvar deneylerine göre daha iyi yansıttıkları söylenebilir. Bununla birlikte, tüm dışsal verileri doğal bir iktisadi ortamda kontrol etmek mümkün olmadığından laboratuvar deneylerine göre dış verilerin kontrolü, saha deneylerinde daha zordur (Kim vd., 2002: 218). Öte yandan saha deneylerinde laboratuvar deneylerine kıyasla, aynı ortamın tekrar sağlanabilmesinin güçlüğü, deneyin farklı araştırmacılar tarafından tekrarlanabilme zorluğu ve özellikle farklı kültürlerle karşı ne tür tepkilerin alınacağını bilinmemesi saha deneylerinin tartışılan yönlerinden bazılarıdır (Akın ve Urhan, 2010: 15).

5.2.3. Çevrimiçi Deneyler

Saha deneylerinin sağladığı doğal ortam desteğinin korunması ve laboratuvar ortamının fiziki sınırlamalarından dolayı gözlem sayısındaki kısıtlılığının aşılabilmesi gibi avantajlarla, internet teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak kullanım alanı da genişleyen bu yöntem, aynı anda yüzlerce denek üzerinden gözlem yapma imkanı tanımaktadır (Akın ve Urhan, 2010: 16). Başka bir deyişle,

deneysel iktisatta kullanılan bu sanal laboratuvar yöntemi, deneysel kontrolü üst seviyede tutarak daha heterojen bir denek havuzuna ulaşmayı mümkün kılmaktadır (Andersson vd., 2013: 5).

Özetle laboratuvar deneylerinde üst seviyede kontrol sağlanabilmesine rağmen, denek havuzunun gerçek yaşantıyı yansıtmaması, heterojen bir denek grubuna ulaşılamaması ve deneklerin doğal ortamlarından izole edilmeleri laboratuvar deneylerinin güçsüz yanlarını oluşturmaktadır. Buna karşın saha deneylerinin; gerçek yaşantının deneye yansıtılabilmesi, heterojen bir denek grubuna ulaşılması ve deneklerin doğal ortamlarından izole edilmemeleri konularında laboratuvar deneylerine göre daha güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Fakat dışsal verilerin kontrolü saha deneylerinde minimum seviyededir. Çevrimiçi deneylerin ise laboratuvar ve saha deneylerinin güçsüz yanlarını, gelişen internet teknolojileri sayesinde güçlü kıldığı söylenebilir. Çevrimiçi deneyler sayesinde hem insanlar doğal ortamlarından uzaklaştırılmamakta, hem de heterojen ve kalabalık bir denek grubuna ulaşılmakta ve kontrol sorunun üstesinden gelinebilmektedir.

5.3. Davranışsal ve Deneysel İktisat İlişkisi

Deneysel iktisat, davranışsal iktisadın bir alt dalı olarak düşünüldüğünde bu iki disiplin arasında belirli benzerliklerin olması kaçınılmaz hale gelmektedir. Bununla birlikte iki alanın birbirinden farklı disiplinler olduğu düşünüldüğünde ise kuşkusuz benzer yanlarına ek olarak farklı yönleri de ortaya çıkmaktadır.

Öyle ki davranışsal iktisatçılar, kendilerini araştırma yöntemi bazında çalışanlar olarak değil, psikolojiyi iktisat bilimine uyarlayanlar olarak tanımlamaktadır. Buna karşın deneysel iktisatçılar ise kendilerini onay ve tasdik temelli, deneyi araştırma aracı olarak kullanan bir grup olarak tanımlamaktadırlar (Loewenstein, 1999: 25).

Bahsedilen bu farklılıkların dışında birçok ortak noktası olan deneysel ve davranışsal iktisadın temelde ortaklığı, her iki disiplinin de köklerini psikolojiden alıyor olmasına dayanmaktadır. Ayrıca her iki disiplin de 20. yüzyılın son çeyreğinde kabul görmeye başlamış disiplinlerdir. Bunlara ek olarak, belki de en önemli ortak yönleri, birçok davranışsal iktisatçının analizlerinde deneysel yöntemlere başvurması, birçok deneysel iktisatçının da yaptığı analizlerde psikoloji biliminden faydalanıyor olmasıdır (Loewenstein, 1999: 25). Nitekim deneyler, davranışsal iktisadın başlangıç aşamasında önemli bir rol oynamıştır. Çünkü deneysel kontrolün sağlanması, davranışsal açıklamaları diğerlerinden ayırt edebilmek için son derece faydalı olmuştur (Camerer ve Loewenstein, 2004: 6).

Deneysel ve davranışsal iktisat ilişkisinin bir başka yönü de bu iki disiplinin birbirleriyle etkileşim halinde olmasıdır. Örneğin, Soydal (2010: 97)'a göre deneysel iktisat, davranışsal iktisat kuramlarının temel savlarını ve davranışsal iktisada dair teori ve modelleri gerçek aktörler üzerinde uygulayarak test eden bir alan olarak da tanımlanabilir. Nitekim davranışsal iktisatta insan davranışının

yavaşlatılıp, kare kare incelenmesini sağlayan araca deney denmektedir (Ariely, 2013: 72). Başka bir deyişle davranışsal iktisat teori ve modellerinin test edilmesi bağlamında deneysel iktisat ile kontrollü ortamlardan elde edilen veriler, davranışsal iktisat ve deneysel iktisat için ortak bir çalışma alanı sunmaktadır (Şeniğne, 2011: 90).

Bu açılardan bakıldığında deneysel iktisadın davranışsal iktisat teori ve modellerini uygulamaya koyması davranışsal iktisat ve deneysel iktisat arasındaki etkileşimi ortaya koymaktadır. Bu uygulamalardan elde edilen sonuçların ise davranışsal iktisadın teori ve modellerini geliştirebileceğini söylemek mümkündür. Yani, deneysel iktisadın, davranışsal iktisadın bir alt dalı olmasına rağmen davranışsal iktisadı etkilediği görülmektedir.

6. Nöroiktisat

Neo-klasik iktisadi düşünce ve ona bağlı olarak literatürde kendine güçlü bir yer edinen homo economicusun tahtı, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında davranışsal iktisat ve buna paralel olarak gelişen deneysel iktisat akımlarının etkisiyle sarsılmaya başlamıştır. Bu iki disiplin, Kahnemann ve Smith (2002: 1)'in de belirttiği üzere, homo economicus varsayımının ve bu varsayıma bağlı olarak geliştirilen teorilerin getirdiği sınırsız rasyonalite ve tam bencillik gibi ön kabullerin ampirik olarak test edilmesi ve yenilenmesine dayanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, her iki disiplinin temelleri de psikoloji bilimine dayanmaktadır. Fakat hiç kuşku yok ki davranışsal ve deneysel iktisadın, insanın iktisadi kararlarına dair kavramaya çalıştığı psikolojik süreçler beyin tarafından yürütülmektedir. Dolayısıyla insanın iktisadi kararlarının daha iyi anlaşılması, tüm bu psikolojik süreçlerin yürütüldüğü beyin ve onun işleyişinin daha iyi anlaşılmasına dayanmaktadır.

Davranışsal psikoloji ve iktisat bilimlerinin bir ortaklığı olan davranışsal iktisada, gelişen teknolojiyle birlikte nöro bilim ve diğer bilişsel bilimlerden gelen destekler, yeni alanların oluşmasına ve insanın gerçek iktisadi davranışlarının daha iyi anlaşılmasına yol açmıştır. Nöro bilim, nihai bir kara kutu olan beynin çalışma şeklinin daha detaylı anlaşılabilmesi için, beyin aktivitelerinin görüntülenmesi gibi bir takım yöntemler kullanmaktadır. Ancak iktisadi teorinin temelleri, beynin çalışmasına dair detaylar bilinmeden atılmıştır. Örneğin, William Stanley Jevons (1871)'a göre insan duygularının tam olarak ölçümü hiçbir zaman mümkün olmayacaktır. Ancak gelişen nöro bilim sayesinde Jevons'un bu karamsar düşüncesinin doğru olmayabileceği ortaya konmuştur. Beyin ve sinir sistemiyle ilgili çalışmalar insan duygu ve düşüncelerinin analiz edilmesini artık mümkün kılmaktadır. Bu analizler zihin ve davranış arasındaki ilişkiye dair mevcut anlayışımıza meydan okumakta, yeni teorilerin oluşturulmasına zemin hazırlamakta ve eski teorilerin sorgulanmasını sağlamaktadır (Camerer vd., 2005: 9-10). İşte iktisat bilimine de nöro bilimden gelen destek nöroiktisat kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

6.1. Nöroiktisadın Gelişimi

Klasik iktisadı takip eden süreçte “erken nöroiktisatçılar” olarak adlandırılacak bir grup iktisatçı (Edgeworth, Ramsey, Fisher) fiziksel sinyallerden sonuç çıkarabilecek bir “hazmetre”nin hayalini kurmuşlar, fakat bu hayallerini gerçekleştirememişlerdir (Colander, 2008). 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde ise neo-klasik iktisadın hakim görüş haline gelmeye başlaması, iktisadi analizlerde psikoloji faktörünün yerini matematiksel denklemlerin almasına ve homo economicus varsayımının bir ön kabul haline gelmesine sebep olmuştur. Ardından, 1929 yılında yaşanan büyük buhran sonrasında John Maynard Keynes, analizlerinde tüketim eğilimi, yatırımcıların hayvansal güdülerini gibi psikolojik faktörlere yer vermiş ve Keynesyen iktisat 1960’lı yıllara kadar etkisini sürdürmüştür (Glimcher vd. 2009: 2). Ancak Keynesyen iktisadın bu etkinliği Genel Teori’nin yayınlanmasından sonraki süreçte bir nevi sulandırılarak devam etmiştir. Bunun nedeni de yeni teorinin iktisatçılar tarafından eski teorinin terimleriyle anlaşılmasını kolaylaştırmasıdır. Öyle ki Genel Teori’nin sulandırılmış versiyonu 1950’li ve 60’lı yıllarda neredeyse evrensel kabul görmüştür. 1970’lerde ise ortaya çıkan Yeni Klasik iktisat akımı ile Keynes öncesi eski klasik iktisadın itibarı ‘istemsiz işsizlik’ konusu hariç iade edilmiştir (Akerlof ve Shiller, 2010: 15).

1990’lı yıllara gelindiğinde nöroiktisat kavramının ortaya çıkış süreci nöro bilim tekniklerindeki gelişmelerle daha da hızlanmıştır. İnsanların mental ve sinirsel fonksiyonları arasındaki ilişki, insan beyninin müdahale olmaksızın görüntülenmesine ilişkin tekniklerin gelişmesiyle daha anlaşılır hale gelmiştir. Bu dönemde, sinirsel hareketlerle mental fonksiyonlar arasındaki ilişkiyi görüntüleyebilmek için PET (pozitron emisyon tomografi) analizi kullanılmış fakat bu yöntem radyoaktif maddelerin de kullanımını gerektirdiği için kısır kalmıştır. 1992’de Bandettini vd. (1992), Kwong vd. (1992) ve Ogawa vd. (1992) birbirleriyle eş zamanlı olarak, beyin aktivitesini görüntüleyen Fonksiyonel Manyetik Rezonans Görüntüleme (fMRI) çalışmalarının ilk sonuçlarını yayımlamışlardır. Bu gelişme, insanların bilişsel bir işle meşgul olduğu esnada beyin müdahalesiz olarak görüntülenebilmesinin kapısını aralamıştır. Bu gelişme kritik bir olaydır. Çünkü bir tekniğin, insanın sinirsel durumunu ani ve direk bir şekilde ölçebilmesi anlamına gelmektedir. MRI metodunun yaygın kullanımı ve güvenilirliği nedeniyle insanın bilişsel sürecini görüntüleyen fMRI tekniğinin kullanımı da katlanarak artmıştır. Ayrıca aktif beyin alanlarının görüntülenmesi psikoloji ve nöro bilim camiasının dışında da önemli etkiler yaratmıştır (Glimcher vd., 2009: 6).

İktisadi kararların oluşum aşamasındaki beyin fonksiyonlarını inceleyen ve beyin hangi alanının aktif olduğunu saptayıp buna göre çıkarımlar yapan nöroiktisat disiplininin, ortaya çıkış aşamasında hiç kuşkusuz 1990’lı yıllarda nöro bilimde gerçekleşen bu gelişmeler oldukça önem arz etmektedir. Bu dönemde, iktisat ve nöro bilim alanındaki tüm bu gelişmelere istinaden birçok toplantıda nöroiktisat

ve geleceği tartışılmaya başlanmıştır. Disiplinler arası etkileşimin sağlandığı ilk toplantı, 1997 yılında Carnegie-Mellon Üniversitesi'nde, Colin Camerer ve George Loewenstein tarafından gerçekleştirilmiştir. Birkaç yıl aradan sonra 2001 yılında iki toplantı daha düzenlenmiştir. Bunlardan biri Squaw Vadisi'nde, Gruter Hukuk Vakfı tarafından gerçekleştirilmiş ve bu toplantıda iktisat ve nöro bilim işbirliği üzerinde durulmuştur. 2001 yılında gerçekleşen diğer toplantı Princeton Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiş ve nöroiktisadın bundan sonra nasıl bir yol izlemesi gerektiği sorunsalı üzerine odaklanılmıştır. Ayrıca Princeton Üniversitesinde, nöro bilimci Chirstina Paxson ve iktisatçı Jonathan Cohen tarafından düzenlenmiş olan bu toplantı günümüzdeki "Society for Neuroeconomics"'in de başlangıcını oluşturmaktadır (Glimcher ve diğerleri, 2009: 7-8). 2003 sonbaharında ise bir başka toplantı Greg Berns of Emory University tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu toplantı, katılan 30 araştırmacının yaklaşık üçte birinin iktisat alanında doktora sahibi olduğu, üçte birinin nöro bilim alanında doktora sahibi olduğu, geri kalanının ise tıp doktorlarından oluştuğu bir toplantı olarak öne çıkmıştır. Paul Zak'a göre bu toplantı nöroiktisat alanında temel teşkil edebilecek ilk toplantıdır (Zak, 2004: 1737). Princeton'daki toplantı, nöroiktisat alanındaki çalışmalara önemli ölçüde ivme kazandırmıştır. Keza bu dönemden sonra nöro bilim literatüründe karar verme süreciyle ilgili çalışmaların sayısında önemli ölçüde bir artış meydana gelmiştir. Elbette bu toplantıların yapılmasında nöro bilimdeki –özellikle fMRI tekniğindeki- gelişmelerin etkisi yadsınamaz (Glimcher ve diğerleri, 2009: 8-10).

6.2. Nöroiktisadın Kavramsal Çerçevesi

Nöroiktisat, iktisadi kararlarla ilgili sinirsel temellerin anlaşılabilmesi için nöro bilimin ölçüm tekniklerini kullanan ve yeni gelişen disiplinler arası bir alan olarak tanımlanmaktadır (Zak, 2004: 1737). Disiplinler arası bir alan olması, iktisadi kararların biyolojik temellerinin anlaşılmasında faydalanan diğer bilim dallarını işaret etmektedir. Bu alanlar temel olarak psikoloji ve nöro bilimdir. Davranışsal iktisadın psikoloji ile iktisat bilimlerinin bir sentezi olduğu düşünüldüğünde ise nöroiktisat, Eren (2011: 43)'in de belirttiği gibi davranışsal iktisada sinir sistemini gözlemeyi eklemiştir.

Öyle ki nöroiktisat, insan davranışına dair teorik, uygulamalı ve deneysel araştırmalara ek olarak psikofizyolojik veriler ve beyin aktivitelerinin çeşitli yöntemlerle görüntülenmesiyle alakalı yeni bilgileri de açığa çıkarmaktadır (Rustichini, 2005: 201). İktisat ve nörobilimde kullanılan yöntemlerden faydalanan bu alan, gerçek yaşamda iktisadi davranışlarımızı etkileyen sinirsel temelleri anlamayı amaçlar (Braeutigam, 2005: 355). Bir başka deyişle nöroiktisat, iktisadi kararların alındığı nörobiyolojik mekanizmayı ortaya çıkararak, duygu ve eylemler arasındaki bağlantının anlaşılmasını amaçlamaktadır (Glimcher ve Rustichini, 2004: 447). Yani nöroiktisatçılar, değişik karar durumları esnasında beyinde hangi bölümlerde aktivasyon olduğunu izleyerek bu bölümlerin hangi fonksiyonları yerine getirdiklerini, sistem içindeki

etkileşimlerini ve farklı tip problemleri nasıl çözdüklerini açıklamaya çalışmaktadırlar (Kent, 2011: 159).

Bu doğrultuda nöroiktisadi araştırmalar metodolojik olarak genellikle şu sıralamayı takip etmektedir (Hardy-Vallée, 2007: 943):

- i. Rasyonaliteye dair karar alma süreçleriyle ya da oyun teorisiyle alakalı, uygun bir model kurulur ve bu modelde iktisadi ajanın hangi kararları alması gerektiği konusunda çıkarım yapılır.
- ii. Deneğin, olması gereken standartları takip edip etmediğinin anlaşılması için model davranışsal olarak test edilir.
- iii. Denek tarafından gerçekleştirilen tercihin temelinde yatan sinirsel mekanizmalar ve beynin aktif bölümleri tespit edilir.
- iv. Deneğin olması gereken standartları neden takip edip etmediği açıklanır.

İktisadın bir tercihler bilimi olduğu düşünüldüğünde, tercihlerin oluştuğu yegane kara kutu olan beynin iktisadi kararlar açısından incelenmesi nöroiktisadın temel çıkış noktasıdır. Bu açıdan bakıldığında tüm bu tanımlamalardan anlaşılabilceği üzere nöroiktisat, iktisadi kararların oluşum aşamasında insan beyнинin fMRI gibi çeşitli yöntemlerle incelenip ölçümlenmesi ve ulaşılan sonuçların neo-klasik iktisat açısından temel teşkil eden rasyonalite bağlamında yorumlanması olarak tanımlanabilir.

Bu doğrultuda, nöroiktisat temelde iktisat ve nöro bilim ortaklığından oluşmaktadır. Nitekim nöro bilim ile iktisat arasında doğal bir yakınlık vardır. İktisat, birçok davranışsal model üretip, davranışı yaratan mekanizmanın ne olduğunu sorgulamadan bu modeller üzerinde çalışan bir alan, nöro bilim ise davranışların meydana geldiği kara kutuyu açma yetisine sahip bir alan olarak öne çıkmıştır (Zak, 2004: 1738). Öte yandan nöroiktisat bazı çevrelerdeki yaygın inanışın aksine sadece fMRI analizinden ibaret bir alan değildir. Nöroiktisat, iktisat da dahil birçok disiplinden araştırmacıları bünyesinde barındıran, insanların karar alma süreçlerine ilişkin çabuk ve kesin sonuçların elde edilebildiği deneyler tasarlamak amacıyla disiplinler arası işbirliği ve metod paylaşımına olanak tanıyan bilimsel bir süreçtir. Başka bir deyişle nöroiktisat, davranışsal ve deneysel iktisatçıları da içeren; psikologlar, nörologlar, antropologlar, biyologlar, genetikçiler, matematikçiler, fizikçiler ve diğer alanlardan da uzmanların geliştirdiği yöntem ve bilgileri kullanan bir alan olarak da nitelendirilebilir (Stanton, 2009: 3).

6.3. Davranışsal İktisat, Deneysel İktisat ve Nöroiktisat Arasındaki İlişki

Şimdiye kadar ortaya konan kavramsal tartışma ile nöroiktisadın ve bahsi geçen diğer kavramların çıkış noktasının esasen, neo-klasik iktisat ve ona bağlı olarak ortaya konan homo economicus varsayımı olduğu söylenebilir. Elbette nöroiktisat kavramı iktisat-nöro bilim ortaklığını ifade etmektedir. Ancak kavramsal açıdan nöroiktisadın gelişim sürecinin homo economicusa bir tepki olarak iktisat-psikoloji ilişkisinden ve buna bağlı olarak ortaya çıkan davranışsal ve deneysel

iktisattan türediğini söylemek mümkündür. Nitekim Camerer (2007: 26)'in de belirttiği gibi nöroiktisat, davranışsal iktisadın bir alt dalıdır. Öte yandan iktisatçılar için yeni sayılabilecek deneysel araçların kullanımını gerektirdiği için aynı zamanda deneysel iktisadın da bir alt dalı olarak öne çıkmaktadır.

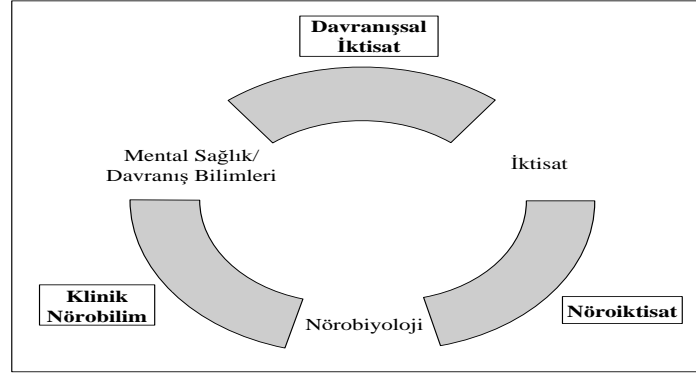
Yine Camerer (2007: 31)'e göre nöroiktisat, iktisadi davranışla ilgili üç çıkarım ortaya koymaktadır:

- i. Rasyonel tercih yapılmasını sağlayan mekanizmayı, yaşamsal faaliyetleri sürdürmeyi sağlayan konular açısından yorumlamak,
- ii. Davranışsal iktisatta başlangıç aşamasında bulunan veri ve parametreleri desteklemek,
- iii. Rasyonel tercihlerle ilgili gereği kadar üzerinde durulmamış, örtülü ve eksik verileri ortaya koymak.

Bu çıkarımlar da nöroiktisadın neo-klasik iktisat ve davranışsal iktisatla ilişki içerisinde olduğunu ortaya koyar niteliktedir. Öyle ki, ikinci çıkarım nöroiktisadın, belirsizlikten kaçınma ve sınırlı stratejik düşünme gibi davranışsal iktisadın ortaya koyduğu bazı kavramları irdedeğini öngörmektedir (Camerer, 2007: 33-34). Birinci ve üçüncü çıkarımlar ise nöroiktisadın, rasyonel tercihleri sorgulayan, bu tercihlerle ilgili eksik verileri ortaya koymaya çalışan bir yaklaşım olduğunu ifade etmektedir. Özetle nöroiktisadın neo-klasik iktisatla ilişkisi; rasyonel tercihleri, bu tercihleri meydana getiren mekanizma açısından incelemesi ve eksik yönlerini ortaya koyan bir alan olmasıdır. Bir başka ifadeyle nöroiktisat, neo-klasik iktisat ve varsayımlarına bir tepki olmasının yanı sıra onu destekleyen ve eksikliklerini gidermeye çalışan bir alan olarak da görülebilir. Nitekim Stanton (2009: 1)'a göre nöroiktisat ve neo-klasik iktisat bir madalyonun iki yüzünü oluşturmaktadır ve birbirleriyle çatışma halinde değildir. Nöroiktisadın davranışsal iktisatla ilişkisi ise davranışsal iktisadın ortaya koyduğu kavramları sinirsel açıdan incelemesi ve test etmesidir.

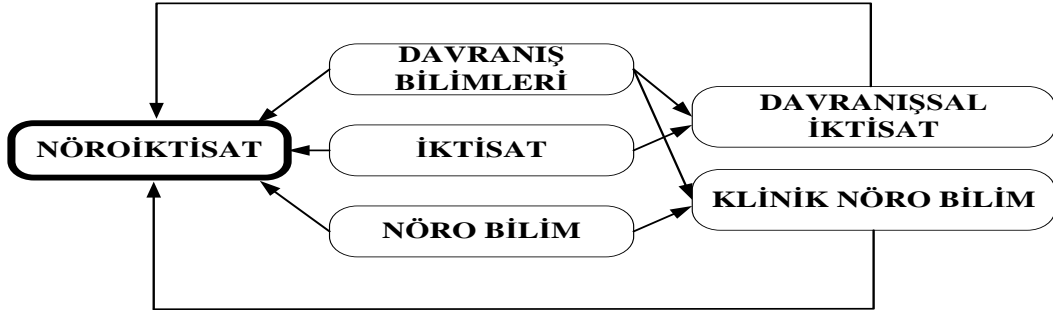
Nöroiktisadın davranışsal iktisatla olan ilişkisine mental sağlık bilimleri, davranış bilimi ve nörobiyoloji açısından getirilen farklı bir bakış açısı da Şekil 1'de gösterilmektedir. Mental sağlık bilimleri ile iktisadi ilişkilendiren araştırma akımları diyagramına göre iktisat ve mental sağlık/davranış bilimleri, davranışsal iktisat düzleminde; nörobiyoloji ve mental sağlık/davranış bilimleri, klinik nöro bilim düzleminde; nörobiyoloji ve iktisat ise nöroiktisat düzleminde birleşmektedir.

Şekil 1, nöroiktisadın bir anlamda psikoloji, iktisat ve nöro bilimin bir sentezi olduğunu göstermektedir. Psikoloji-iktisat ortaklığını ifade eden davranışsal iktisada sınır bilim teknikleri eklendiğinde nöroiktisat kavramına ulaşıldığı düşünüldüğünde, bu sentezin aynı zamanda nöroiktisadın davranışsal iktisadın bir alt dalı olduğunu gösteren bir sentez olduğu düşünülebilir. Nitekim yine Politser (2008: 5)'e göre bu şekilde davranışsal iktisat, psikoloji ve iktisadi birleştirmektedir.

Şekil 1: Mental Sağlık Bilimleri ile İktisadı İlişkilendiren Araştırma Akımları

Kaynak: Politser, 2008: 6

Şekil 1'e göre özetle, mental sağlık/davranış bilimleri ve iktisat araştırmalarının ortaklığını ifade eden davranışsal iktisada nörobiyoloji ve mental sağlık/davranış bilimleri ortaklığını ifade eden nöro bilimden gelen desteğin, nöroiktisat kavramının ortaya çıkışına vesile olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Politser (2008)'in mental sağlık bilimleri ile iktisadı ilişkilendiren araştırma akımlarının, Şekil 2'deki gibi yeniden düzenlenmesi mümkündür.

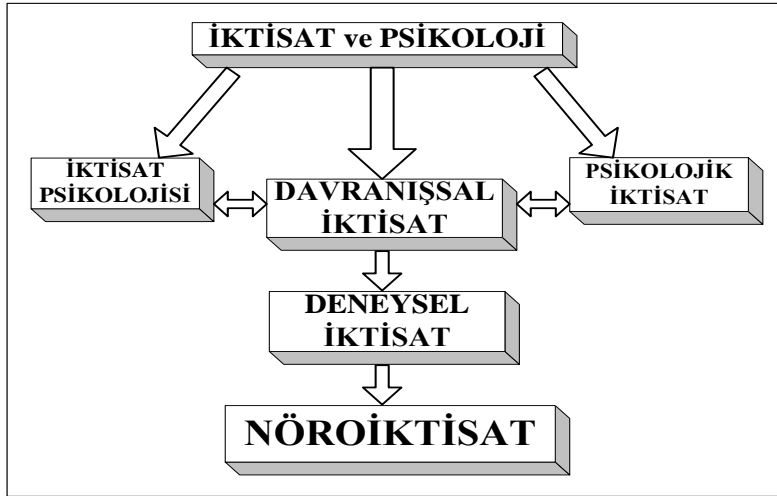
Şekil 2: Nöroiktisadın Davranış Bilimleri, İktisat ve Nöro Bilim ile İlişkisi

Kaynak: Politser (2008: 6)'dan esinlenilerek yazarlar tarafından çizilmiştir.

Buna göre davranış bilimleri ile iktisadın birleşimi davranışsal iktisadı, davranış bilimleri ile nöro bilimin birleşimi klinik nöro bilimi oluşturmaktadır. Ancak burada nöroiktisat sadece iktisat ve nöro bilim işbirliğinden değil, buna ek olarak davranış bilimlerinden gelen destekle de ortaya çıkmıştır. Zira daha önce de belirtildiği gibi nöroiktisat, davranışsal iktisadın bir alt dalıdır. Bu açıdan bakıldığında nöro iktisadın davranış bilimleri ile ilişkilendirilmemesi düşünülemez. Ayrıca davranışların beyinde meydana geldiği düşünüldüğünde, davranış bilimleri ve sinir bilim ilişkisinin dikkate alınması gerekmektedir. Öte yandan klinik nöro bilim de nöroiktisada insan beyninin anlaşılması açısından katkı sağlamaktadır.

Özetle nöroiktisat, davranışsal ve deneysel iktisadın bir alt dalıdır. Öyle ki deneysel iktisat, iktisat-psikoloji ortaklığına işaret eden davranışsal iktisat teori ve modellerini test eden bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Öte yandan nöroiktisat, Camerer (2007: 26)'de de belirtildiği gibi davranışsal iktisadın bir alt dalı olmakla birlikte, iktisatçılar için yeni sayılabilecek deneysel araçların kullanımını gerektirdiği için aynı zamanda deneysel iktisadın da bir alt dalıdır. Nöroiktisadın davranışsal ve deneysel iktisattan farklı olarak getirdiği yenilik, iktisadi karar alma sürecini davranışsal açıdan incelemenin yanı sıra, bu süreci nöro bilimden gelen yöntemlerle desteklemesidir. Bu sayede nöroiktisat iktisadi davranışların kara kutusu olarak nitelendirilebilecek beyni, onun yapısı ve işleyişi açısından irdeleyerek iktisadi kararların anlaşılmasında daha etkin bir disiplin olarak ön plana çıkmaktadır. Öte yandan elbette bu üç disiplini birbirinden bağımsız düşünmemek gerekmektedir. Bir anlamda birbirinden türeyen bu üç alanın, kullandıkları yöntemler ve ulaştıkları sonuçlar itibarıyla birbirlerini desteklediği de söylenebilir. Tüm bu kavramlar arasındaki ilişkiler, neo-klasik iktisat ve iktisat-psikoloji ilişkisini de içerecek biçimde Şekil 3'teki gibi gösterilebilir.

Şekil 3: İktisat-Psikoloji İlişkisi Bağlamında Kavramlar Arası İlişkiler



Kaynak: Yazarlar tarafından çizilmiştir.

Buna göre iktisat-psikoloji ilişkisi; iktisat psikolojisi, psikolojik iktisat ve davranışsal iktisat kavramlarına kaynaklık etmektedir. Bu ilişkinin en büyük meyvesi davranışsal iktisattır. Nöroiktisat ise sırasıyla davranışsal ve deneysel iktisadın bir alt dalı olarak iktisadi kararların temellerinin anlaşılabilmesindeki en güncel ve gelecek vadeden kavramdır.

7. Nöroiktisat ve İktisat Biliminin Geleceği

İktisat biliminin temel inceleme konusu olan insanın gerçekte homo economicus varsayımını tam olarak yansıtmaması, nöroiktisadi araştırmalar sayesinde beyinsel temeller açısından da ortaya konmaya başlanmıştır. Bu bağlamda nöroiktisat disiplini neo-klasik iktisat teorisinde köklü değişikliklere sebep olma

potansiyeliyle iktisat biliminin geleceği açısından bir kısım iktisatçı için oldukça umut vadeditir. Nitekim Camerer (2008: 15-16)'e göre, nöro bilimdeki ilerlemeler, neo-klasik iktisatçıların yüzyıllar önce tasavvur edemeyeceği ölçümlerin gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır. Yani iktisattaki birçok büyüklük önceleri gözlemlenebilir değilken nöro bilim sayesinde fMRI gibi yöntemler aracılığıyla gözlemlenebilir hale gelecektir. Öte yandan nöroiktisadi bakış açısı, neo-klasik iktisat teorisinde örneğin refah analizinin yanlış yorumlandığını ifade etmektedir. Neo-klasik iktisat refahı; tercihler, tüketimdeki bir artış veya alternatif tercihlerdeki bir değişimle ifade etmektedir. Fakat nöroiktisadi analiz, mutluluk teorisi açısından bu görüşü yanlışlamakta ve bu yönde kanıtlar sunmaktadır. Nöroiktisadi analiz tercihleri iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Buna karşın neo-klasik iktisadın böyle bir misyonu yoktur. Bu bağlamda “Bireyler kararlarını nasıl verirler? Bu kararları verirken kendi mutluluklarını artırma konusunda ne kadar etkindirler?” gibi sorular nöroiktisadın temel sorularıdır (Gül ve Pesendorfer, 2005: 3-8).

Minnesota Üniversitesi ekonomi profesörlerinden Dr. Aldo Rustichini ise nöroiktisat hakkındaki düşüncelerini şu şekilde açıklamaktadır: “Benim bir devrim olarak adlandırdığım bu yeni yöntem, insanların ekonomik ve stratejik durumlarda nasıl karar verdiklerine dair bir teori temin ediyor. Şimdiye kadar karar alma süreçleri iktisatçıları için bir kara kutuydu”. Princeton Üniversitesi’nde bilişsel nöro bilim profesörü olan Dr. Jonathan Cohen ise “Birçok iktisatçı, teorilerini insanların gerçek davranışlarına dayandırmıyor, onlar idealleştirilmiş bir insan davranışı üzerine çalışıyorlar.” diyerek Rustichini’nin görüşlerine katıldığını belirtmektedir (Blakeslee, 2003: 1).

Nöroiktisadın umut vadeden yönü, oluşturulmaya başlanan bu yeni teori ve öngörülerin bireylerin kararlarının ardındaki etmenleri bir bütün olarak ortaya koyabilmesi halinde iktisat teorisinde bir paradigma değişikliğini gündeme getirebilecek olmasıdır. Buna göre, nöroiktisat hümanist bir açıdan da ele alınabilir. Ruben (2013), neo-klasik iktisat teorisinin öne sürdüğü homo economicus temelinde oluşturulan sistemin, gerçekte bu denli rasyonel davranmayan insanın üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmektedir. Bu bağlamda sistem, insanı benliğinden uzaklaştırıp önemli psikolojik sorunlara sürükleyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında nöroiktisadi araştırmalar sayesinde gerçekleştirilebilecek sağlıklı öngörüler, zaman içerisinde insanı daha ön planda tutan bir sistem oluşturulmasını sağlayıp bu tarz sorunların üstesinden gelmesine de olanak sağlayabilir.

Nöroiktisat disiplininin iktisat bilimine sunabilecekleri açısından bahsedilen bu olumlu görüşlere karşın çok fazla umutlanılmaması gerektiğini ifade eden görüşler de vardır. Çakar ve Neyse (2015: 22-23)'ye göre nöroiktisadi araştırmaların iktisat teorilerine doğrudan katkıda bulunabilmesi için alınması gereken uzun bir yol vardır. Bununla birlikte nöroiktisat, iktisadi anlayışı olduğu gibi çürütme hevesine de girmemelidir. Nöroiktisadın amacı, insanların iktisadi ve

sosyal kararlarını nasıl verdiklerinin daha iyi anlaşılmasıdır. Nitekim Gül ve Pesendorfer (2005: 1-2) da nöroiktisadın neo-klasik iktisat açısından radikal metodolojik değişiklikler önerdiğini belirtmiş, ancak nöro bilimin iktisatta bir devrime yol açamayacağını ifade etmiştir. Bunun sebebi, iktisadın beyin fizyolojisiyle ilgili ulaştığı herhangi bir varsayım ya da sonucun olmaması ve nöro bilimin de iktisadın ilgi alanına hitap eden bir aracının olmamasıdır.

Özetle, nöro bilimsel gelişmelerin iktisat biliminde yarattığı hareketlilik, iktisadın geleceği açısından farklı görüşlerin oluşmasına sebep olmuştur. Bazıları bu gelişmelerin iktisat biliminde bir devrime yol açabileceğini ifade etmiş, bazıları ise bu konuda fazla umutlanılmaması gerektiğini belirtmiştir. Elbette nöroiktisat disiplininin iktisatta ne gibi sonuçları yol olacağını zaman gösterecektir. Ancak iktisadi kararların sinirsel temellerinin anlaşılmasına başlanması, iktisatta bazı taşları yerinden oynatabilecek gibi görünmektedir. Fakat bu devrim çok çabuk gerçekleşmeyebilir. Nitekim bu iki karşıt görüş bir arada değerlendirildiğinde, “nöro bilimsel paradigma kaymasının yakın bir tarihte gerçekleşmeyeceği” fikri etrafında uzlaştırılabilir ki Çakar ve Neyse (2015)’nin görüşü bu uzlaşmayı destekler niteliktedir.

8. Sonuç ve Değerlendirme

İktisat biliminin temel ilgi alanı insandır. Dolayısıyla, iktisat bilimi, öngörülerini insan üzerindeki gözlem ve varsayımlarına göre gerçekleştirmektedir. İnsan, düşünen ve sürekli değişen bir varlık olduğu için doğa bilimlerindeki gibi incelenbilmesi mümkün olmamıştır. Bu yüzden, neo-klasik iktisadın hakimiyetiyle birlikte rasyonel insan -homo economicus- varsayımı insanın sürekli değişen dünyasını genel olarak akılcılık ve bencillik varsayımı altında sabitlemiştir. Bu varsayım sayesinde neo-klasik iktisat, iktisadi analizlerde insan faktörünü daha matematiksel bir forma sokabilmiştir. Ancak, homo economicus varsayımının insan davranışlarını tam olarak yansıtmamasının sebep olduğu eleştiriler neo-klasik iktisat sonrasında iktisat ve psikoloji bilimlerinin yakınlaşmasının yolunu açmıştır. Bu yakınlaşma, tarihsel süreç içerisinde psikolojik iktisat, iktisat psikolojisi, davranışsal iktisat ve nöroiktisat gibi disiplinlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Çalışma kapsamında bu disiplinler kavramsal düzeyde ve tarihsel gelişim açısından irdelenmiştir. Bu doğrultuda, nöroiktisat disiplininin temel çıkış noktası, neo-klasik iktisat disiplinine yönelik eleştiriler kapsamında gerçekleşen iktisat-psikoloji etkileşimidir. İktisat-psikoloji etkileşimi zaman içerisinde nöroiktisadın temelde köklerini aldığı davranışsal iktisat disiplininin ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Davranışsal iktisat teorilerinin test edilmesini ifade eden deneysel iktisat ise nöroiktisadın bir anlamda öncülü olarak düşünülebilir. Nitekim nöroiktisat, Eren (2011: 43)’in de belirttiği üzere davranışsal ve deneysel iktisada sinir sisteminin gözlemlenmesini eklemiştir. Bu bağlamda nöroiktisat sırasıyla davranışsal ve deneysel iktisadın bir alt dalı olarak iktisat-nöro bilim ortaklığını ifade etmektedir.

Öte yandan nöroiktisat, yüzyıllardır sadece birtakım varsayımlar üzerinden analiz edilen iktisadi kararların temellerinin anlaşılması açısından, gelecekte iktisat biliminde etkin roller üstlenebilecek bir potansiyeli bünyesinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda nöroiktisadın potansiyeline ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Bu potansiyelin uzun vadede iktisat biliminde olumlu ve köklü değişikliklere yol açma ihtimali heyecan verici olmakla birlikte, çok umutlanılmaması gerektiğini ifade eden görüşler de literatürde kendine yer bulmuştur. Çalışmada yer verilen bu iki farklı görüş bu devrimin uzun vadede gerçekleşebileceği konusunda birleşiyor gibi görünmektedir.

Kaynakça

Akerlof, G. A. ve Shiller, R. J. (2010), *Hayvansal Güdüler*, (Çev. Neşenur Domaniç ve Levent Konyar), İstanbul: Scala Yayıncılık.

Akın, Z. ve Urhan, B. (2010), “İktisat Deneysel Bir Bilim Olmaya mı Başlıyor?”, *İktisat İşletme ve Finans*, 25 (288), 9-28.

Andersson, O., Holm, H. J., Tyran J.R. ve Wengström E. (2013), “Deciding for Others Reduces Loss Aversion”, IFN Working Paper, No: 976.

Angner, E. ve Loewenstein, G. (2007), “Behavioral Economics”, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=957148, (Erişim: 21.08.2014).

Ariely, D. (2013), *Akıldışı ama Öngörülebilir: Kararlarımızı Biçimlendiren Gizli Kuvvetler*, (Çev. Asiye Hekimoğlu Gül ve Filiz Şar), 4. Baskı, İstanbul: Optimist Yayıncılık.

Atkinson, R. L., Atkinson R. C. ve Hilgard E. R. (1995), *Psikolojiye Giriş-I*, (Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz), İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Baç, M. (2007), “İktisadi Analizin Disiplinlerarası Uygulamalarında Durum ve Öngörüler”, <http://research.sabanciuniv.edu/848/1/BacTUBAmakale.pdf>, (Erişim: 11.10.2014).

Bandettini, P. A., Wong E. C., Hinks R. S., Tikofsky R. S. ve Hyde J. S. (1992), “Time Course EPI of Human Brain Function During Task Activation”, *Magnetic Resonance in Medicine*, 25 (2), 390-397.

Bishop, M. (2013), *A’dan Z’ye Ekonomi Sözlüğü*, (Çev. Şeyma Akın, Bahadır Akın ve Ceren Yıldız), 1. Baskı, Ankara: Adres Yayınları.

Blakeslee, S. (2003), “Brain Experts Now Follow the Money”, *New York Times Magazine*, http://old.hss.caltech.edu/~camerer/web_material/NYT_BrainExperts_Jun03.pdf, (Erişim: 27.12.2015).

Breutigam, S. (2005), “Neuroeconomics-From Neural Systems to Economic Behaviour”, *Brain Research Bulletin*, 67 (5), 355-360.

Camerer, C. F. (1999), "Behavioral Economics: Reunifying Psychology and Economics", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 96 (19), 10575-10577.

Camerer, C. F. (2007), "Neuroeconomics: Using Neuroscience to Make Economic Predictions", *The Economic Journal*, 117 (519), 26-42.

Camerer, C. F. (2008), "The Case for Mindful Economics", <http://www.cirje.e.u-tokyo.ac.jp/research/workshops/micro/micropaper07/microCOE0806.pdf>, (Erişim: 29.12.2015).

Camerer, C. F., Loewenstein, G. ve Prelec, D. (2005), "Neuroeconomics: How Neuroscience Can Inform Economics", *Journal of Economic Literature*, 42, 9-64.

Camerer, C. F. ve Loewenstein, G. (2004), "Behavioral Economics: Past, Present, Future", Colin F. Camerer, George Loewenstein ve Matthew Rabin (Ed.), *Advances in Behavioral Economics*, içinde, (3-54), New Jersey: Princeton University Press.

Can, Y. (2012), "İktisatta Psikolojik İnsan Faktörü: Davranışsal İktisat", *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 91-98.

Colander, D. (2008), "Edgeworth's Hedonimeter and the Quest to Measure Utility", *The Journal of Economic Perspectives*, 21 (2), 215-256.

Çakar T. ve Neyse L. (2015), "İktisadi Kararların Biyolojik Temelleri: Nöroiktisat", *İktisat ve Toplum*, 58, 18-23.

Çalık, Ü.ve Düzü, G. (2009), "İktisat ve Psikoloji", *Akademik Bakış*, 18, 1-13.

Davis, D. D. ve Charles, A. H. (1993), "Experimental Economics: Methods, Problems, and Promise", *Estudios Economicos*, 8 (2), 179-212.

Demir, Ö. (2013), *Akıl ve Çıkar: Davranışsal İktisat Açısından Rasyonel Olmanın Rasyonelliği*, 1. Baskı, Ankara: Sentez Yayıncılık.

Dinler, Z. (2013), *Mikro Ekonomi*, 24. Baskı, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Dudu, H. (2014), "Neoklasik İktisat Kuramının Genel Çerçevesi ve Eleştirisi", *Aydınlanma 1923*, 48 (48), 25-38.

Earl, P. E. (2005), "Economics and Psychology in the Twenty-First Century", *Cambridge Journal of Economics*, 29 (6), 909-926.

Engle-Warnick, J. ve Lazslo, S. (2008), "Experimental Economics: A Revolution in Understanding Behaviour", CIRANO-Scientific Publications, Code: 2008RB-01.

Eren, E. (2011), “Yeni İktisatta Ortak Noktalar”, Ercan Eren ve Metin Sarfati (Ed.), İktisatta Yeni Yaklaşımlar, 1. Baskı içinde, (13-45), İstanbul: İletişim Yayınları.

Eser, R. ve Togionbaeva, D. (2011), “Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak, Davranışsal İktisat”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), 287-321.

Gintis, H. (2000), “Beyond Homo Economicus: Evidence from Experimental Economics”, *Ecological Economics*, 35 (3), 311-322.

Glimcher, P. W., Camerer, C. F., Fehr, E., ve Poldrack, R. (2009), “Introduction: A Brief History of Neuroeconomics”, Paul W. Glimcher, Colin F. Camerer, Ernst Fehr ve Russel A. Poldrack (Ed.), *Neuroeconomics: Decision Making and Brain*, 1st Ed. içinde (1-12), Londra: Academic Press.

Glimcher, P. W. ve Rustichini, A. (2004), “Neuroeconomics: The Consilience of Brain and Decision”, *Science*, 306 (5695), 447-452.

Gül F. ve Pesendorfer W. (2005), “The Case for Mindless Economics”, <http://old.hss.caltech.edu/~camerer/NYU/mindlessGP.pdf>, (Erişim: 29.12.2015)

Güveloğlu, N. (2001), “Birey-Toplum İkilğine Karşı Tarihsel Materyalizmin Nesnesi Olarak Toplumsal İlişkiler”, *Praksis-Üç Aylık Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 171-182.

Hardy-Valeé, B. (2007), “Decision-Making: A Neuroeconomic Perspective”, *Philosophy Compass*, 2 (6), 939-953.

Harrison, G. W. ve List, J. A. (2004), “Field Experiments”, *Journal of Economic Literature*, 42 (4), 1009-1055.

Hattwick, R. E. (1989), “Behavioral Economics: An Overview”, *Journal of Business and Psychology*, 4 (2), 141-154.

Kahneman, D. (2003a), “Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics”, *The American Economic Review*, 93 (5), 1449-1475.

Kahneman, D. (2003b), “A Psychological Perspective on Economics”, *The American Economic Review*, 93 (2), 162-168.

Kahneman, D. ve Smith, V. (2002), “Foundations of Behavioral and Experimental Economics”, Nobel Prize in Economics Documents, 1, http://psych.fullerton.edu/MBIRNBAUM/PSYCH466/articles/Nobelprize_2002.pdf, (Erişim: 25.09.2014).

Karakütük, K. (1999) “İnsan Kaynakları”, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 30, 115-132.

Kent, O. (2011), "Ana Akıma Bir Alternatif: Nöroiktisat", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 157-176.

Kim, B., Barua, A. ve Whinston, A. B. (2002), "Virtual Field Experiments for a Digital Economy: A New Research Methodology for Exploring an Information Economy", *Decision Support Systems*, 32 (3), 215-231.

Kwong, K. K., Belliveau, J. W., Chesler, D. A., Goldberg, I. E., Weisskoff, R. M., Poncelet, B. P., Kennedy, D. N., Hoppel, B. E., Cohen, M. S., Turner, R., Cheng, H. M., Brady, T. J. ve Rosen, B. R. (1992), "Dynamic Magnetic Resonance Imaging of Human Brain Activity During Primary Sensory Stimulation", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 89 (12), 5675-5679.

Levitt, S. D. ve List, J. A. (2008), "Field Experiments in Economics: the Past, the Present, and the Future", NBER Working Paper Series, W14356.

Loewenstein, G. (1999), "Experimental Economics from the Vantage-Point of Behavioural Economics", *The Economic Journal*, 109 (453), 25-34.

Mullainathan, S. ve Thaler, R. H. (2000), "Behavioral Economics", NBER Working Paper Series, W7948.

Neyse, L. (2009), "İktisattan Müjde! Biz İktisatçılar da İnsanmışız!", Businessweek Türkiye, <http://aydin.edu.tr/gosterx.asp?id=925>, (Erişim: 12.10.2014).

Nyborg, K. (2000), "Homo Economicus and Homo Politicus: Interpretation and Aggregation of Environmental Values", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 42 (3), 305-322.

Ogawa, S., Tank, D. W., Menon, R., Ellermann, J. M., Kim, S. G., Merkle, H. ve Ugurbil, K. (1992), "Intrinsic Signal Changes Accompanying Sensory Stimulation: Functional Brain Mapping with Magnetic Resonance Imaging", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 89 (13), 5951-5955.

Otto, A. M. C. (2009), The Economic Psychology of Adolescent Saving, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Exeter, <https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/83873/OttoA.pdf>, (Erişim: 25.07.2014).

Önder, İ. (2012), "İktisat Psikolojisi", *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 34, 178-187.

Özel, H. (2014), "Kapitalizm ve Mutluluk", *İktisat ve Toplum*, 40, 49-56.

Politzer, P. E. (2008), *Neuroeconomics*, 1st Ed., New York: Oxford University Press.

Ruben, E. B. (2013), *İktisadın Unuttuğu İnsan*, 2. Baskı, Ankara: Bağlam Yayıncılık

Rustichini, A. (2005), “Neuroeconomics: Present and Future”, *Games and Economic Behavior*, 52 (2), 201-212.

Schneider, S. (2010), “Homo Economicus-or More Like Homer Simpson?”, Deutsche Bank Research, http://www.dbresearch.it/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000259291/Homo+economicus+%E2%80%93+or+more+like+Homer+Simpson%3F.pdf, (Erişim: 12.07.2014).

Simon, H. A. (1955), “A Behavioral Model of Rational Choice”, *The Quarterly Journal of Economics*, 69 (1), 99-118.

Soydal, H. (2010), *Yeni Ekonomi: Kuantum-Nöroekonomi*, 1. Baskı, Konya: Palet Yayınları.

Stanton, A. A. (2009), “Neuroeconomics: A Critique of Neuroeconomics: A Critical Reconsideration”, *Revue Française D'économie*, 23 (4), http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1113226, (Erişim: 03.10.2014).

Şeniğne, B. (2011), *Rasyonalite Kavramına Deneysel ve Davranışsal İktisat Bağlamında Yeni Bir Bakış Açısı: “Nöroiktisat”*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tomer, J. F. (2007), “What is Behavioral Economics?”, *The Journal of Socio-Economics*, 36 (3), 463-479.

Zak, P. J. (2004), “Neuroeconomics”, *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359 (1451), 1737-1748.

Yenilikçilik Konusunda Yapılan Doktora Tezlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi

Nermin ÇELİK¹

ÖZ: Bu araştırma 2000-2015 yılları arasında Türkiye’de yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin genel profilini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde erişime açık olan yenilikçilik konusunda yapılan 100 doktora tezini kapsamaktadır. Tezler özgün dil, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, konu, uygulama alanı ve yöntem açısından incelenmiştir. Tarama modeline dayalı olan araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda yenilikçilik konusunda yapılan tezlerin çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde, İşletme Anabilim Dalı’nda ve İstanbul Üniversitesi’nde çalışıldığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca tezlerde en çok araştırılan konunun yenilikçilik performansı, en yaygın kullanılan yöntemin anket yöntemi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, doktora tezleri, içerik analizi

JEL Kodları: I21, O30

Evaluation of PhD Dissertations Regarding to Innovation by Content Analysis Method

ABSTRACT: This study aims to determine the general profile of Phd dissertations written about the innovation in Turkey between the years 2000-2015. The study includes 100 PhD dissertation written about innovation and accessible in Council of Higher Education National Thesis Center. The dissertations have been examined in terms of the original language, year, university, institute, department, issue, application and method. The data acquired in this screening model based study, is analyzed by the content analysis method. As a result of analyses, it was understood that the dissertations on innovation were mostly studied in the Institute of Social Sciences, the Department of Business and Istanbul University. Also, it was determined that the most searched topic was innovation performance and the most commonly used method was survey method in dissertations.

Keywords: Innovation, PhD dissertation, content analysis

JEL Codes: I21, O30

¹ Yrd.Doç.Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma Meslek Yüksekokulu, ncelik@beun.edu.tr

1. Giriş

Ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik vb. alanlarda sürekli gelişmelerin yaşandığı günümüzde, yenilikçilik faaliyetleri işletmelerin stratejik önceliklerinden biri haline gelmiştir. İşletmelerin böylesine dinamik bir ortamda sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması için yenilikçi bir anlayışa sahip olması, çevresel değişimlere cevap verebilme hızını arttırarak müşteri ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre ürün, hizmet ve süreçlerini sürekli olarak yenilemesi gerekmektedir. Yenilikçiliğe dair farklı bakış açıları mevcuttur. Utterback (1971: 77) yenilikçiliği yeni bir ürünün piyasaya ulaştırılması veya üretim sürecinde yeni yöntemlerin ilk kez kullanılması olarak tanımlarken, Damanpour (1991: 556) içsel olarak üretilen veya satın alınan araç, sistem, politika, program, süreç, ürün ya da hizmetin örgüte adapte edilmesi, Pahnke vd. (2015: 597) birçok yeni teknoloji tabanlı işletmelerin performansının kalbi olarak tanımlamaktadır. Oslo Manuel (2005: 46)'e göre yenilikçilik ise işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonlarında veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi, yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir.

Yenilikçilik konusu şirketin rekabet gücünü arttırmanın yanı sıra bireylerin yaşam kalitesinin yükseltilmesinde, ülkelerin ekonomik gelişiminin ve sürdürülebilir kalkınmasının sağlanmasında kritik bir öneme sahip olduğundan, farklı disiplinler tarafından hem birey, hem işletme, hem de ülke ölçeğinde ele alınması gereken güncel konular arasında yerini almaya başlamıştır. Yenilikçilik konusunda yapılan akademik araştırmaların özelliklerini ve eğilimlerini belirlemede, önemli bir veri kaynağı olan lisansüstü tezlerden yararlanılabilir.

Bu araştırmada 2000-2015 yılları arasında Türkiye'de yenilikçilik konusunda hazırlanan doktora tezlerinin genel eğilimlerini belirlemek amacıyla belirli kriterler çerçevesinde kategorik sınıflandırmalar yapılmıştır. Buna göre konuyla ilgili doktora tezlerinin hangi yıllarda, hangi üniversite, enstitü ve anabilim dallarında, ne tür konularda yoğunlaştığını belirlemenin yanı sıra, tezlerin uygulama alanları ve yöntemsel açıdan dağılımları da incelenmiştir. Konuyla ilgili doktora tezlerini toplu bir şekilde görmeye olanak sağlayan bu araştırmanın, gelecekte yenilikçilik konusunda araştırma yapacak kişilere yol gösterici olması beklenmektedir.

2. İlgili Literatür

Ulusal/uluslararası nitelikte bilimsel makaleler, kitaplar, bildiriler veya tezlerin taranması ile ilgili yapılmış birçok araştırma vardır. Bu araştırmada Türkiye'de yenilikçilik konusundaki doktora tezlerinin incelenmesi amaçlandığından, yüksek lisans ve/veya doktora tezlerini analiz eden geçmişte yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. Buna göre Türkiye'de lisansüstü tezlerin incelendiği mevcut araştırmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Sevinç vd. (2003) 1985-2001 yılları arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini içerik analizi yöntemiyle

incelemişlerdir. Tezler yıl, enstitü, konu, araştırma içerme durumu, inceledikleri sektör gibi çeşitli özelliklerine göre incelemiş ve sonuçları frekans dağılımları halinde sunmuştur. 1978-2001 yılları arasında yapılan yetişkin eğitimi araştırmalarının mevcut durumunu analiz etmeyi amaçladığı araştırmasında Yıldız (2004), konu ile ilgili lisansüstü tezleri nicelik, durum, süreklilik, araştırma konuları, yaklaşımları ve yöntemleri açısından analiz etmiştir. Okay ve Okay (2008) 1984-2007 yılları arasında halkla ilişkiler alanında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini çalışılan konu, tezin yazıldığı üniversite, tez danışmanının halkla ilişkiler ile ilgili olup olmadığı vb. unsurlar açısından değerlendirmişlerdir. Şimşek vd. (2008) belge incelemesi yöntemiyle beş büyük üniversitede son on yıl içinde eğitim teknolojisi alanında tamamlanmış olan doktora tezlerinin genel bir değerlendirmesini yapmışlardır. Ulaşılan tezler biçim, içerik ve yöntem boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Benligiray (2009) tarama modeli kullanarak 1983-2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezlerini yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre içerik analizi yardımıyla kategorize etmiştir. Erdoğan ve Çağiltay (2009) bilgisayar ve öğretim teknolojileri alanında yüksek lisans ve doktora tezlerini kullandıkları metodoloji, örneklem oluşturma teknikleri, araştırma çevreleri, kullandıkları veri toplama envanterleri ve araştırma konuları açısından incelemişlerdir. Tezlerden elde edilen verileri istatistiksel olarak analiz etmiş ve bu alanlardaki eğilimleri belirtmişlerdir. Karadağ (2010) 2003-2007 yılları arasında eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinde kullanılan araştırma modellerinin nitelik düzeylerini ve yapılan analitik hata tiplerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada epistemolojik doküman analizi ile toplanan verileri frekans analizi, betimsel analiz ve tipolojik analiz kullanarak çözümlenmiştir.

Yalçın (2011) 1941-2010 yılları arasında İstanbul Üniversitesi'nde jeoloji konusunda tamamlanmış olan doktora tezlerini ilgili konu, danışman öğretim üyesi ve tamamlanma yılı vb. kriterler çerçevesinde incelemiştir. Benligiray (2012) üniversitelerde lisansüstü düzeyde bankacılık konusunda ne kadar tez yapıldığını, bu tezlerin yıllara, üniversitelere, alt konulara ve ilgi alanlarına göre dağılımının nasıl olduğunu ortaya koymuştur. Bakır (2013) pazarlama konusunda yapılmış doktora tezlerinin genel bir profilini ortaya çıkarmayı ve bu tezlerde kullanılan yöntemlerin yıllar içindeki dağılımını tespit etmeyi amaçlamıştır. Küçükkoğlu ve Ozan (2013) 2008-2012 yılları arasında sınıf öğretmenliği alanında yapılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyerek lisansüstündeki araştırma eğilimlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu temel amaç doğrultusunda doküman incelemesi yaparak tezleri yayınlandığı yıl, yöntem, veri toplama araçları, örneklem özellikleri, veri analiz teknikleri ve konu alanları açısından değerlendirmişlerdir. Alkan (2014) 1984-2012 yılları arasında muhasebe alanında yapılmış kayıtlı ve ulaşılabilecek bulunan yüksek lisans ve doktora tezlerinin profilini, alana katkılarını, içerik ve konu açısından zaman içindeki yönelimini belirlemeyi amaçlamıştır. Baş vd. (2014) tarama modeli kullanarak 2002-2012

yılları arasında entelektüel sermaye alanında yazılmış olan lisansüstü tez çalışmalarını içerik analizi yöntemiyle incelemiştir. İnceoğlu (2014) 1985-2013 yılları arasında sinema konusundaki doktora ve sanatta yeterlik tezlerini sayısal değişimleri, anabilim ve anasanat dalları, temel araştırma konuları, eleştirel ve kuramsal arka plan, yapım türleri, yazıldıkları diller ve içerdikleri anahtar kelimeler açısından bibliyometrik çözümlenmeye tabi tutmuştur. Akyol ve Akçay (2015) tarama modeli kullanarak 2000-2010 yılları arasında örgütsel davranış alanında yapılmış lisansüstü tezlerini konusuna, türüne, yılına, özgün diline, yapıldığı üniversitenin ve enstitünün adına, anabilim dalına, izin durumuna, yöntemine, örnekleme, uygulama alanına göre kategorize etmişlerdir. Yarıkaş (2015) yönetim bilişim sistemleri bilim / anabilim dalında yürütülen tezlerin yıllara, konulara, araştırma yöntemlerine göre dağılımını belirleyerek, yönetim bilişim sistemleri alanının gelişimini incelemiştir.

Literatür incelendiğinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği, yetişkin eğitimi, halkla ilişkiler, eğitim teknolojisi, insan kaynakları yönetimi, bilgisayar ve öğretim teknolojileri, eğitim bilimleri, jeoloji, pazarlama, sınıf öğretmenliği, muhasebe, entelektüel sermaye, örgütsel davranış ve yönetim bilişim sistemleri gibi farklı konularda araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Yüksek lisans ve doktora düzeyinde yapılan bu araştırmalarda genellikle verilerin toplanmasında doküman analizi, verilerin çözümlenmesinde içerik analizi, betimsel analiz, frekans analizi, tipolojik analiz vb. yöntemlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Literatürde yenilikçilik konusunda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile yenilikçilik konusyla ilgili yapılan doktora tezlerinin mevcut durumunu ortaya koymanın yanı sıra ileri çalışma önerileriyle alana farklı bakış açıları sunma açısından literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Türkiye'deki üniversitelerde yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin mevcut durumlarını ve genel profillerini belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için araştırmaya konu olan doktora tezleri belirli kategoriler çerçevesinde analiz edilmiş ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- Yenilikçilik konusunda kaç adet doktora tezi yapılmıştır?
- Bu tezlerin izin durumlarına ve özgün dillerine göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin yıllara göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin üniversitelere, enstitülere ve anabilim dallarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin konulara ve uygulama alanlarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerde genellikle hangi yöntemler kullanılmıştır?

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kapsamı

Araştırma kapsamındaki tezlerin tespit edilmesi ve tezlerle ilgili bilgi edinilmesi amacıyla Yüksek Öğrenim Kurulu (YÖK)'nun Ulusal Tez Merkezi kullanılmıştır. Araştırmada YÖK'ün veri tabanındaki tez bilgilerinin hatasız ve güncel olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye'de yenilikçilik konusunda yapılan tüm doktora tezleridir. Araştırmanın örnekleme ise, Türkiye'de yenilikçilik konusunda 2016 Şubat ayı itibarıyla kullanıma açık olan (izinli) doktora tezleridir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2003: 77). Araştırmada doküman incelemesiyle toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Doküman incelemesi araştırılması hedeflenen olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizi iken, içerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen veriyi belirli kavramlar ve kategoriler çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 187, 227).

YÖK Ulusal Tez Merkezi (2016) web sitesinden konu ile ilgili tezlerin seçilmesinde “yenilik”, “yenilikçi”, “yenilikçilik”, “inovasyon” ve “inovatif” anahtar kelimeleri kullanılmış, izin durumu “izinli”, tez türü “doktora” şeklinde seçimler yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yapılmak üzere yazar adı, tez adı, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, konu, uygulama alanı ve yöntem ana başlıklarıyla Excel (2013) paket programında düzenlenmiştir. Birbirine benzeyen veriler içerik analiziyle belirli kategoriler çerçevesinde bir araya getirildikten sonra, frekans dağılımları şeklinde özetlenerek yorumlanmıştır.

4. Bulgular

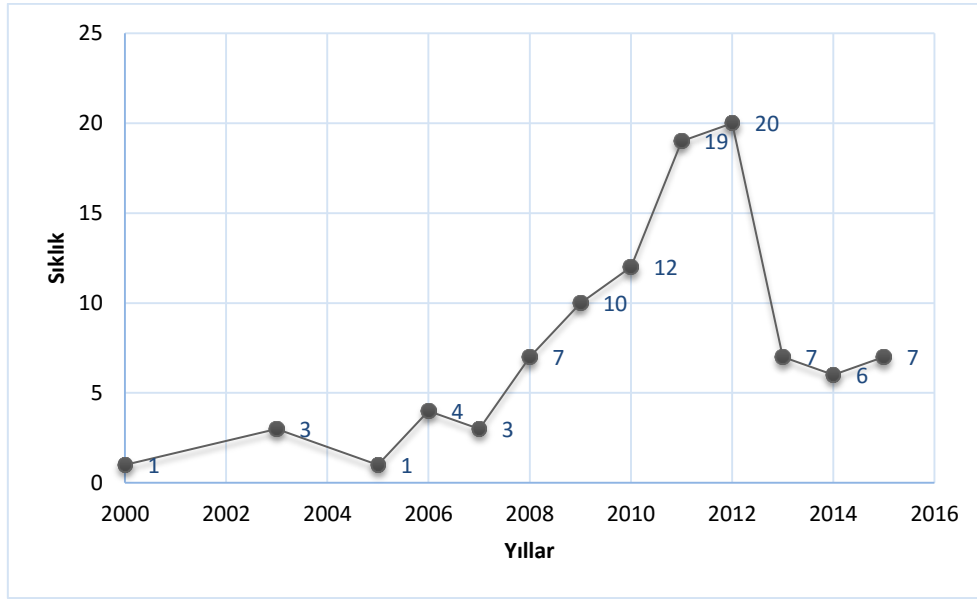
YÖK Ulusal Tez Merkezi (2016)'nden elde edilen verilere göre Türkiye'de yenilikçilik konusunda toplam 141 adet doktora tezi hazırlanmıştır. Bu tezlerden 41 adedi izinsiz olup, erişime açık değildir. Buna göre araştırma kapsamına giren tez sayısı, toplam 100 adet olarak belirlenmiştir.

İncelenen tezlerin özgün dillerine göre dağılımı Tablo 1'deki gibidir. Özgün dilleri açısından incelendiğinde tezlerin %88'inin Türkçe (T.), %12'sinin İngilizce (İng.) hazırlandığı görülmüştür. Tezlerde kullanılan dillerin yıllar itibarıyla dağılımı incelendiğinde 2000 (1 T.), 2003 (3 T.), 2005 (1 T.), 2006 (4 T.), 2007 (3 T.), 2008 (6 T., 1 İng.), 2009 (9 T., 1 İng.), 2010 (11 T., 1 İng.), 2011 (17 T., 2 İng.), 2012 (20 T.), 2013 (6 T., 1 İng.), 2014 (4 T., 2 İng.), 2015 (3 T., 4 İng.) şeklinde sıklık değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İngilizce hazırlanan tezler ayrıntılı olarak incelendiğinde, bu tezlerin Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi'nde; Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Enstitüleri'nde farklı anabilim dallarında çalışıldığı görülmüştür.

Tablo 1: Özgün Dillerine Göre Dağılım

Dil	f
Türkçe	88
İngilizce	12
Toplam	100

Tezlerin yayımlanma yıllarına göre durumu Tablo 2’de sunulmuştur. Tabloda 2007-2012 yılları arasında yapılan tez sayısında düzenli bir artış olduğu, 2013-2015 yılları arasında yapılan tez sayısında azalış olduğu dikkat çekmektedir. 2013-2015 yılları arasındaki tez sayısının azalış nedeni, bu yıllarda yapılan tezlerden erişime açık olmayan tez sayısının diğer yıllara göre fazla olması ve bu araştırma kapsamında sadece izinli tezlere yer verilmesidir. Konu ile ilgili en çok tez yazılmış yıllar 2012 yılı ile 19 tez ve 2011 yılı ile 19 tez yazılmıştır.

Tablo 2: Yıllara Göre Dağılım

Yenilikçilik konusunda yapılan tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur. Tezler çoğunlukla devlet üniversitelerinde yoğunlaşmış olup, en çok tez yapan kurumlar arasında birinci sırada yer alan İstanbul Üniversitesi’ni (8), aynı frekans dağılımlarına sahip Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü (7), Orta Doğu Teknik Üniversitesi (7) ve Selçuk Üniversitesi (7) izlemektedir. Dönemler itibariyle incelendiğinde en çok tez yapılan dönemin 2011-2015 dönemi olduğunu, bu dönemde yapılan tezlerin toplam tezlerin %59’unu oluşturduğunu ve buradan hareketle yenilikçilik konusunun son zamanlarda çeşitli üniversitelerde çalışılmaya başlanan güncel tez konuları arasında yer aldığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 3: Üniversitelere Göre Dağılım

Üniversiteler	Dönemler			Toplam
	2000-2005	2006-2010	2011-2015	
Adnan Menderes	-	-	2	2
Afyon Kocatepe	-	-	3	3
Akdeniz	-	-	2	2
Anadolu	-	2	2	4
Ankara	-	2	1	3
Atatürk	-	1	3	4
Başkent	-	2	-	2
Boğaziçi	-	1	1	2
Çanakkale Onsekiz Mart	-	-	1	1
Dokuz Eylül	-	2	1	3
Ege	-	2	1	3
Erciyes	-	1	2	3
Fırat	-	-	1	1
Gazi	-	1	3	4
Gebze Yüksek Teknoloji Ens.	1	2	4	7
Hacettepe	1	1	2	4
İstanbul	2	2	4	8
İstanbul Teknik	-	1	-	1
Kahramanmaraş Sütçü İmam	-	-	2	2
Kara Harp Okulu	-	1	3	4
Karadeniz Teknik	-	1	1	2
Kocaeli	-	1	-	1
Marmara	-	3	2	5
Mimar Sinan Güzel Sanatlar	-	-	1	1
Muğla	-	1	-	1
Ondokuz Mayıs	-	-	1	1
Orta Doğu Teknik	-	-	7	7
Sakarya	-	2	1	3
Selçuk	1	4	2	7
Süleyman Demirel	-	1	3	4
Uludağ	-	-	1	1
Yeditepe	-	1	-	1
Yıldız Teknik	-	1	1	2
Zonguldak Karaelmas	-	-	1	1
Toplam	5	36	59	100

Tablo 4'e göre yenilikçilik konusu çeşitli enstitülerde (Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri, Savunma Bilimleri, Sosyal Bilimler) ve farklı anabilim dallarında (işletme, iktisat, turizm işletmeciliği, teknoloji yönetimi, bilim ve teknoloji politikası çalışmaları vb.) çalışılan bir konudur. 2000-2005 döneminde sadece Sosyal Bilimler Enstitüsü altında İşletme ve İktisat Anabilim Dalları'nda çalışılan bir konu iken, ilerleyen dönemlerde diğer enstitü ve anabilim dallarında

da çalışılmaya başlanan bir konu haline gelmiştir. Toplam oranlara göre bu konu %83 oranla en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde çalışılmıştır. Yine, Sosyal Bilimler Enstitüsü altında yer alan İşletme Anabilim Dalı'nda 59 sıklık değeriyle ve İktisat Anabilim Dalı'nda 9 sıklık değeriyle diğerlerine kıyasla daha çok çalışıldığı görülmektedir.

Tablo 4: Enstitü ve Anabilim Dallarına Göre Dağılım

Enstitüler	f	Anabilim Dalları	Dönemler			
			2000-2005	2006-2010	2011-2015	Toplam
Eğitim Bilimleri	1	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	-	-	1	1
Fen Bilimleri	9	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	-	-	1	1
		Endüstri Mühendisliği	-	-	1	1
		Endüstriyel Tasarım	-	-	1	1
		Güneş Enerjisi	-	-	1	1
		İstatistik	-	-	1	1
		Makine Eğitimi	-	-	1	1
		Mimarlık	-	1	1	2
		Şehir ve Bölge Planlaması	-	1	-	1
Sağlık Bilimleri	3	Beden Eğitimi ve Spor	-	-	1	1
		Farmasötik Teknoloji	-	1	-	1
		Hemşirelikte Yönetim	-	-	1	1
Savunma Bilimleri	4	Teknoloji Yönetimi	-	1	3	4
Sosyal Bilimler	83	Beden Eğitimi ve Spor	-	-	1	1
		Bilim ve Teknoloji Politikası Çalışmaları	-	-	4	4
		İktisat	1	4	4	9
		İngiliz Dili ve Edebiyatı	-	1	-	1
		İşletme	4	26	29	59
		Maliye	-	1	-	1
		Özel Hukuk	-	-	2	2
		Sanat ve Tasarım	-	-	1	1
		Turizm İşletmeciliği	-	-	5	5
Toplam	100	Toplam	5	36	59	100

Araştırmada incelenen tezlerin konularına göre dağılımı Tablo 5'te görüldüğü gibidir. Araştırma kapsamındaki tezler konularına göre çıktı, ilişki, tür, diğer temel kategorileri altında incelendiğinde; 2000-2005 döneminde yenilikçiliğin sadece çıktı ve ilişki boyutunda araştırmalar yapıldığı, diğer dönemlerde tüm kategorilerde araştırmalar yapıldığı görülmüştür.

Tablo 5: Konulara Göre Dağılım

Konu	Dönemler			
	2000-2005	2006-2010	2011-2015	Toplam
Yenilikçiliğin bölgesel rekabet gücüne etkisi	1	3	-	4
Çıktı Yenilikçiliğin işletme performansına etkisi	1	6	2	9
Yenilikçiliğin ülke ekonomisine etkisi	-	1	1	2
Yenilikçilik ve AR-GE ilişkisi	-	1	2	3
Yenilikçilik ve bilgi yönetimi ilişkisi	-	-	2	2
Yenilikçilik ve bilişim teknolojileri ilişkisi	1	-	1	2
Yenilikçilik ve iç girişimcilik ilişkisi	-	2	1	3
Yenilikçilik ve insan kaynakları yönetimi ilişkisi	-	2	1	3
Yenilikçilik ve kalite uygulamaları ilişkisi	-	-	1	1
Yenilikçilik ve kurumsal itibar ilişkisi	-	1	1	2
İlişki Yenilikçilik ve liderlik ilişkisi	1	-	1	2
Yenilikçilik ve marka değer algısı ilişkisi	-	-	1	1
Yenilikçilik ve örgüt iklimi ilişkisi	-	-	2	2
Yenilikçilik ve örgüt kültürü ilişkisi	-	2	4	6
Yenilikçilik ve örgütler arası ağlar ilişkisi	-	2	-	2
Yenilikçilik ve örgütsel öğrenme ilişkisi	-	1	4	5
Yenilikçilik ve örgütsel yapı ilişkisi	1	-	-	1
Yenilikçilik ve örgütsel zekâ ilişkisi	-	1	-	1
Yenilikçilik ve stratejik düşünce ilişkisi	-	1	-	1
Yenilikçilik ve yetenek yönetimi ilişkisi	-	-	1	1
Açık yenilikçilik	-	-	1	1
Bireysel yenilikçilik	-	1	2	3
Edebi yenilik	-	1	-	1
Hukuki yenilik	-	-	2	2
Teknolojik yenilik	-	5	-	5
Tüketici yenilikçiliği	-	-	4	4
Yenilikçi kontrol	-	-	1	1
Yenilikçilik maliyetleri	-	-	1	1
Yenilikçilik performansı	-	2	8	10
Diğer Yenilikçilik sistemi	-	2	5	7
Yenilikçilik stratejileri	-	-	5	5
Yenilikçi tasarım	-	1	5	6
Yenilikçi üretim	-	1	-	1
Toplam	5	36	59	100

Ayrıca, ilişki kategorisinde yapılan tez sayısının dönemler itibarıyla arttığı (2000-2005 (3), 2006-2011 (13), 2011-2015 (22)), dağılımların toplamına bakıldığında en çok bu kategoride çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir. Bu durum yenilikçilik konusunun önemi ve getirilerinin farkına varılıp, yenilikçiliğin hangi unsurlarla ilişkili olabileceğine dair düşüncelerin araştırma boyutuna taşınmasının bir sonucu olarak yorumlanabilir. Bu noktadan hareketle araştırmacıların konu seçimi eğilimlerinin zaman içinde değiştiği söylenebilir. Tüm kategorilerdeki konular

arasında yenilikçilik performansı (10) en çok araştırılan konu olurken, bunu yenilikçiliğin işletme performansına etkisi (9), yenilikçilik sistemi (7), yenilikçilik ve örgüt kültürü ilişkisi (6) ve yenilikçi tasarım (6) konuları takip etmektedir.

Tablo 6: Uygulama Alanına Göre Dağılım

Uygulama Alanı		Dönemler			Toplam	
		2000-2005	2006-2010	2011-2015		
Ülke	Ülke örnekleri	-	4	4	8	
	Ayakkabıcılık	-	1	-	1	
	Bilişim	1	1	2	4	
	Eğitim	-	2	3	5	
	Elektrik/Elektronik	-	1	2	3	
	Enerji	-	-	1	1	
	Gıda	-	-	3	3	
	Hukuk	-	-	3	3	
	Kauçuk	-	-	1	1	
	Kimya	-	1	-	1	
	Lojistik	-	1	1	2	
	İşletme	Makine	-	-	2	2
		Otomotiv	-	4	-	4
		Sağlık	-	2	4	6
		Sanat	-	1	-	1
		Savunma sanayi	-	-	1	1
		Spor	-	-	2	2
		Tasarım	-	-	1	1
		Teknoloji	-	1	-	1
		Turizm	-	2	7	9
Yapı		-	1	1	2	
Diğer (çeşitli sektörler)		4	14	18	36	
Tüketici	Eğitim	-	-	1	1	
	İletişim	-	-	1	1	
	İletişim ve kozmetik	-	-	1	1	
Toplam		5	36	59	100	

Yenilikçilik konusunda yapılan tezlerin uygulama alanına göre dağılımı Tablo 6'da görüldüğü gibi ülke, işletme, tüketici olarak 3 temel kategoride ele alınabilir. Bu kategoriler sıklık açısından karşılaştırıldığında en çok işletme ölçeğinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yenilikçilik konusunda uygulamalar yapılmıştır. Bu sektörlerin önde gelenleri turizm (9), sağlık (6) ve eğitimidir (5). Tezlerin %36'sında tek bir sektöre odaklanılmayıp birden fazla sektörde uygulamalar yapılmıştır. Ülke ölçeğinde yapılan araştırmalarda ülkelerin yenilikçilik uygulamaları incelenmiştir. Yine yenilikçilik konusunda eğitim, iletişim, iletişim ve kozmetik sektörlerinde tüketici odaklı yapılan araştırmalara da rastlanmıştır. Uygulama alanlarının yıllara

göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; 2000-2005 döneminde sadece işletme ölçeğinde araştırmalar yapılırken, 2006-2010 döneminde ülke ölçeğinde araştırmaların ve 2011-2015 döneminde tüketici ölçeğinde araştırmaların da başladığı görülmektedir. Ayrıca, birden fazla sektörde yapılan araştırma sayısında dönemler itibarıyla düzenli bir artış bulunmaktadır.

Tablo 7: Yönteme Göre Dağılım

Yöntem	Dönemler			Toplam
	2000-2005	2006-2010	2011-2015	
Ağ yapı analizi	-	1	2	3
Anket	5	25	38	68
Anket ve görüşme	-	2	2	4
Belgesel tarama	-	1	1	2
Deney	-	1	1	2
Görüşme	-	1	3	4
Tarama	-	2	2	4
Panel veri analizi	-	1	1	2
Diğer yöntemler	-	2	9	11
Toplam	5	36	59	100

Tezlerin yönteme göre dağılımı Tablo 7’de sunulmuştur. Tezleri yönetsel açıdan incelediğimizde; araştırmalarda pek çok yöntemin kullanıldığı, en çok kullanılan yöntemin anket yöntemi (68) olduğu görülmektedir. Tabloda gösterilen diğer yöntemler başlığı altında sıklık derecesi en az olan (1) yöntemlere (bilgi haritası, drama ve mim, fonksiyonel yapısal analiz, IDEFO, odak grup görüşmesi, özgün yöntemler, regresyon ağacı ve sabit etki modeli, sistem teorisi, TRIZ ve QFD, veri zarflama analizi, yapısal eşitlik modeli) yer verilmiştir. Yöntem seçiminde dönemler arası bir farklılık bulunmamaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Türkiye’deki üniversitelerde 2000-2015 yılları arasında yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezleri içerik analizi yöntemiyle incelenerek, tezlerin mevcut durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Türkiye’de yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin çoğunlukla özgün dilinin Türkçe olduğu, en fazla tezin 2012 ve 2011 yıllarında yazıldığı, en fazla tez yapılan kurumun İstanbul Üniversitesi olduğu, tezlerin en çok Sosyal Bilimler Enstitüleri’nde ve İşletme Anabilim Dalları’nda çalışıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaların en çok işletme ölçeğinde ve turizm, sağlık ve eğitim sektörlerinde yapıldığı, bu araştırmalarda genellikle anket yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Tezlerde en sık araştırılan konu yenilikçilik performansı olurken, bunu sırasıyla yenilikçiliğin işletme performansına etkisi, yenilikçilik sistemi, yenilikçilik-örgüt kültürü ilişkisi ve yenilikçi tasarım konularının takip ettiği saptanmıştır.

Yenilikçilik konusunda yapılan araştırmalar henüz başlangıç seviyesinde olduğundan, yapılan tezlerde birçok konunun çok az çalışıldığı veya hiç çalışılmadığı görülmüştür. Yenilikçilik konusunda araştırma yapacak kişilere yenilikçilik kararı, yenilikçilik politikaları, yenilikçilik kültürü, yenilikçilik eğitimi, yenilikçiliğe direnç, kişilik-yenilikçilik ilişkisi, kurumsal iletişim-yenilikçilik ilişkisi, örgütsel değişim-yenilikçilik ilişkisi ve yenilikçiliğin önündeki engeller gibi konularda araştırma yapmaları önerilebilir. Ayrıca sosyal inovasyon, teknik inovasyon ve yeşil inovasyon gibi yenilikçilik türleri de yeni konu nerileri arasında yer alabilir. Konu farklı anabilim dallarında çalışıldığından, disiplinler arası yaklaşımlarla ele alınabilme özelliğine de sahiptir. Yenilikilikle ilgili yapılacak olan araştırmalar, alandaki araştırma boşluğunu doldurmasının yanı sıra, içerik itibariyle etki değeri yüksek çalışmaların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Elde edilen araştırma sonuçlarının uygulamaya geçirilmesi işletme, bölge ve ülke ölçeğinde gelişmeye ve kalkınmaya katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Yenilikçilik konusunda yapılan mevcut tezlere genel bir bakış sağlama niteliğinde olan bu araştırmanın, geçmiş araştırmaları toplu bir şekilde ortaya koymasının yanı sıra gelecek araştırmalara da ışık tutarak yenilikçilik yazınının geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Erişimine izin verilmeyen tezler erişime açık hale geldiğinde, bu tezlerde araştırma kapsamına alınarak çalışma tekrarlanabilir. Konuyla ilgili yüksek lisans tezleri incelenerek karşılaştırmalar yapılabilir. Konuyla ilgili makaleler farklı yöntemlerle değerlendirilerek, ayrıntılı analizler yapılabilir.

Kaynakça

Akyol, B. ve Akçay, R. C. (2015), “Analysis of Organizational Behavior Studies In Turkey”, *Journal of Theory and Practice in Education*, 11(1), 149-170.

Alkan, G. (2014), “Türkiye’de Muhasebe Alanında Yapılan Lisansüstü Tez alışmaları zerine Bir Araştırma (1984-2012)”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 61, 41-52.

Bakır, N. O. (2013), “Pazarlama Alanında Yapılan Doktora Tezlerinin Kategorik Olarak Değerlendirilmesi (1994 - 2012)”, *neri*, 10(40), 1-13.

Baş, M., Mısırdalı Yangil, F. ve Aygün, S. (2014), “Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez alışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 207-226.

Benligiray, S. (2009), “Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 167-197.

Benligiray, S. (2012), "Araştırmacıların Bankacılık Alanına Bilimsel Katkıları: Bankacılık Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlere İlişkin Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(6), 26-46.

Damanpour, F. (1991), "Organizational Innovation: A Meta Analysis Of Effects Of Determinants And Moderators", *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.

Erdoğan, F. U ve Çağiltay, K. (2009), "Türkiye'de Eğitim Teknolojileri Alanında Yapılan Master ve Doktora Tezlerinde Genel Eğilimler", *Akademik Bilişi'09 - XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 11-13 Şubat, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

İnceoğlu, Ç. (2014), "Türkiye'de Sinemayı Konu Alan Doktora Tezleri Üzerine Bibliyometrik Bir Çözümleme", *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 21, 31-50.

Karadağ, E. (2010), "Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 49-71.

Karasar, N. (2003), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 12. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Küçüköğlü, A. ve Ozan, C. (2013), "Sınıf Öğretmenliği Alanındaki Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İçerik Analizi", *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 27-47.

Okay, A ve Okay, A. (2008), "Türkiye'de Lisans ve Lisansüstü Halkla İlişkiler Eğitimi: Tezlerin Halkla İlişkiler Alanına Katkısının Kantitatif Bir Çalışması (1984-2007)", *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(2), 5-14.

Oslo Manuel (2005), *Oslo Manual Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data*, Third Edition, Paris: OECD Publishings.

Pahnke, E. C., Katila, R. ve Eisenhardt, K. M. (2015), "Who Takes You to the Dance? How Partners' Institutional Logics Influence Innovation in Young Firms", *Administrative Science Quarterly*, 60(4), 596-633.

Sevinç, L., Aydın, F. ve Yıldırım, O. (2003), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Türkiye'de 1985-2001 Yılları Arasında Yapılmış Lisansüstü Tezlerine Yönelik İçerik Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 87-97.

Şimşek, A., Becit, G., Kılıçer, K., Özdamar, N., Akbulut, Y. ve Yıldırım, Y. (2008), "Türkiye'deki Eğitim Teknolojisi Araştırmalarında Güncel Eğilimler", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 439-458.

Utterback, J. M. (1971), "The Process of Technological Innovation Within the Firm", *Academy of Management Journal*, 14(1), 75-88.

Yalçın, M. N. (2011), “İstanbul Üniversitesi’nde Jeoloji Konusunda Tamamlanmış Doktora Tezleri ve Yer Bilimlerine Katkıları”, *İstanbul Yerbilimleri Dergisi*, 24(1), 1-18.

Yarlıkaş, S. (2015), “Yönetim Bilişim Sistemleri Disiplininin Türkiye’deki Mevcut Durumu Üzerine Bir İnceleme”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(2), 136-147.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 8. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A. (2004), “Türkiye’deki Yetişkin Eğitimi Araştırmalarına Toplu Bakış”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 78-97.

YÖK Ulusal Tez Merkezi (2016), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Erişim: 15.02.2016).

Kamu Yönetiminde Yenilikçi Bir Yönetişim Hedefi Olarak Kaynak Optimizasyonu: Kalkınma Ajanslarında COBIT-5 Çerçevesinde Bir Analiz

Ahmet EFE¹

ÖZ: Kurumsal kaynak planlaması (ERP) ve insan kaynakları yönetimi (HRM) sistemleri sayesinde fiziki, beşeri, fikri ve mali kaynakların yönetimi gibi kavramlar, standartlar ile gerektirdikleri kurumsal uygulamalar işletmecilik ve kamu yönetimi alanına girmiştir. Ancak kaynak optimizasyonu yaklaşımı ise ilk defa bir yönetim hedefi ve süreci olarak COBIT-5 ile ortaya atılmıştır. Bu çalışmada kaynak optimizasyonu ile ilgili olarak Türkiye’de kalkınma ajansları (KA) ve bölgesel gelişme dinamiklerinde yapılandırılmış bir yaklaşımın mevcut olmadığı sorunundan dolayı Devlet Denetleme Kurulu (DDK) tarafından belirlenmiş olan kurumsal sorunların çekirdek nedenleri araştırma problemi olarak ele alınmaktadır. Araştırmamızda COBIT-5 kaynak optimizasyonu ile ilgili yönetim süreci modelinin KA dinamiklerine uyarlanabilecek ve ilişkili kurumsal sorunları çözebilecek şekilde modellemesinin olanaklı olduğu iddia edilmektedir. COBIT-5 kaynak optimizasyonu üzerine literatürde henüz çalışma mevcut olmadığından araştırmamızın hem literatüre katkısı ve hem de KA sorunlarına çözüm üretme yeteneği açısından önemi büyüktür. Bu çerçevede yapılan analizler sonucunda kaynak optimizasyonu sürecinin KA dinamiklerinde nasıl işletilebileceği, kilit performans göstergeleri, kriter faaliyetler ile süreçlerde sorumlu, mesul, danışılan ve bilgilendirilen rollerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kalkınma ajansları, bölgesel gelişme, kaynak optimizasyonu, COBIT-5

JEL Sınıflandırması: M11, O20, O24, O32, O38

Resource Optimization as an Innovative Governance Goal in the Public Administration: An Analysis with COBIT-5 Framework over Regional Development Agencies in Turkey

ABSTRACT: Through benefits of enterprise resource planning (ERP) and human resource management (HRM) systems, implementations and requirements of concepts and standards such as physical, human, intellectual and financial resource management have been infiltrated into domain of public management discipline. However, it is interesting that the approach of resource optimization is put forward for the first time in the literature as a governance goal by COBIT-5 framework. In this study, due to lack of a systematic and professional background of resource management at the regional development agencies (KA) and insufficient ecosystem and dynamics of regional development, root-causes of the problems defined by State Auditing Board (DDK) for KA are being defined and assessed as part of a solution finding research methodology. It is argued that an applicable and remedial solution could be found by resource optimization goal and its related governance processes if customized for KA dynamics and regional development ecosystem. Since there is not yet any research on applicability of COBIT-5 resource optimization in the literature, our study as a pioneering one assumes significant contribution to the area. Therefore, after the analysis and assessments it is shown that how resource optimization process can be implemented with practices and activities, KPI by required roles and responsibilities such as responsible, accountable, consulted and informed (RACI) depicted and modelled in tables for KA.

Keywords: Development agencies, regional development, resource optimization. COBIT-5

JEL Classification: M11, O20, O24, O32, O38

¹ Dr., CISA, İç Denetçi, Ankara Kalkınma Ajansı, aefe@ankaraka.org.tr

1. Giriş

Küresel eğilimler ve AB müktesebatının gerekleri ışığında, Türkiye açısından geleneksel plancılıktan vazgeçilerek yerel sivil, özel, akademi ve kamu sektörünün ortak yönetişimine dayanan bölgesel kaynakların potansiyel ve dinamiklere göre belirlenecek önceliklere tahsisini esas alan yeni plancılık kültürü, kalkınma ajansları (KA) ile bölgesel kalkınmacılığa yansıtılmıştır. Türkiye’de 2006 yılında “yönetişim” paradigması üzerine kurgulanan KA, AB ilerleme raporlarındaki tespit ve önerilere uygun bir şekilde 5449 sayılı Kuruluş Kanunu ile ortaya çıkmış olmakla birlikte pek çok gelişmiş ülkede yaygın olarak kullanılan bölgesel gelişme ve sosyo-ekonomik dinamiklerin verimli bir şekilde harekete geçirilmesine olanak tanımayı amaç edinen küçük ölçekli kamu kurumları olup, yönetişim mekanizması üzerinde kurgulanmış olmaları ve çoğu noktada özel hukuka tabi olmalarından dolayı klasik Türk amme idaresi geleneğinden ayrılmaktadırlar.

Kuruluşlarından sonraki yıllarda KA’ nın varlık nedeninin sorgulanması ve KA ile ilgili zayıflıkların ve problemlerin varlığı ile ilgili olarak siyasi, bürokratik, akademik ve iş dünyasından olumsuz söylem ve değerlendirmelerin artması üzerine Cumhurbaşkanlığı Makamınca 2012 yılı sonunda görevlendirilmiş olan Devlet Denetleme Kurulu (DDK) bir yılı aşkın sürede üç vergi müfettişi ve bir Kalkınma Bankası uzmanından oluşturduğu araştırma ve inceleme ihtisas heyeti marifetiyle yaptırdığı kapsamlı çalışmalar, araştırmalar, analizler ve değerlendirmeler sonucunda 2014 yılında çıkarılan ve 830 sayfa olan devasa boyuttaki Araştırma ve İnceleme Raporunda, 43 maddede tespit edilen temel sorunlara parmak basılarak bunların giderilmesi için bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler doğrultusunda Kalkınma Bakanlığı (KB) tarafından eylem planı hazırlanmış olmakla birlikte bu çalışmada öncelikle 43 adet sorunu bulunan KA kaynaklarının optimumum bir şekilde kullanılması noktasında analiz eksikliği olduğu tespit edilmiştir. Efe tarafından 2015 yılında tamamlanan doktora çalışmasında, anılan 43 sorunun kökünde yönetişim kurgusunun yanlış yapıldığı varsayımıyla COBIT-5 yönetişim çerçevesinin KA için yeniden kurgulanmayı sağlayacak şekilde uygulanabileceği ve temel sorunlarına çözüm olabileceği savunulmuştur (Efe, 2015).

KA dinamiklerinde bölgesel kaynakların optimize edilebilmesi bölgesel kalkınma amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi ve kaynak etkinliği açısından hayati öneme sahiptir. Çünkü özellikle merkezi plancılıkta ihtiyaçlar ve sorunlar merkezden doğru olarak tespit edilemediğinden ve mevcut beşeri ve mali sermaye ile maddi ve manevi olanaklar doğru bir şekilde tahsis edilmediğinden kaynakların yanlış kullanımı söz konusu olmasından dolayı yerel, bölgesel ve ulusal kaynaklar israf edilebilmekteydi. Bu nedenle yereldeki şartlara uygun bir şekilde gerekli planlamaların yapılarak paydaşlarla birlikte ortaya konulacak kaynakların bölgesel kalkınma hedefleri doğrultusunda seferber edilebilmesi amacıyla KA kuruluşları yapılmıştı. KA bütçeleri de sadece merkezi hükümet

tahsisatıyla değil aynı zamanda yerel birlikler, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerden de kaynak konulması prensip olarak Kanun tarafından gerekli kılınmıştı. Ancak zamanla tahsis edilen kaynakların doğru kullanılmadığı, yandaş veya nüfuzlu kimselere proje adı altında haksız kazanç kapısı oldukları, uygulanan projelerin etkilerinin bölgesel kalkınma açısından olabildiğince önemsiz olduğu gibi değerlendirmeler yapılabilmesi bölgesel kalkınma için ayrılan kaynakların doğru kullanılmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kaynakların optimize edilebilmesi aslında KA açısından varlık nedeninin yerine getirilip getirilmediği anlamında fikir verebilir. Uluslararası ölçekte genel kabul görmüş olan COBIT-5 yaklaşımıyla kaynak optimizasyonunun yapılabilirliğinin ortaya konulması KA açısından bazı kurumsal sorunları giderebileceği ve bölgesel gelişme hedeflerine ulaşmada yardımcı olabileceğinin ortaya konulabilmesi bu anlamda büyük öneme sahiptir. Bu çalışmadaki temel amaç da budur. Kullanılan COBIT-5 modeli de henüz 2012 yılında meydana geldiğinden dolayı kısaca temel ilke ve gerçekleştiricileri hakkında bilgi verilmesi uygun görülmüştür.

Bir paradigma olarak dikkate alınabilecek olan COBIT, önceleri denetim, kontrol ve daha sonra yönetim çerçevesi iken daha sonraları risk ve katma değer ile ilgili standartları da bünyesine alarak zamanla bir BT yönetim çerçevesi haline gelmiştir. Her versiyonunda paradigmatik bir kırılımla kendisini yenileyen COBIT-5 versiyonunda, en sonunda sadece BT yönetimi değil diğer iş süreçlerini de kapsayarak kapsamlı bir model haline gelen bütünlükçü, kapsayıcı ve uyarlayıcı bir çerçeve model olduğu iddiasındadır. COBIT-5 ile ortaya konulan ilkeler ve gerçekleştiriciler ile BT yönetiminin iş süreçleri ile birlikte yönetilebilmesine olanak sağlayacak bir yönetim ve yönetim modellemesi süreçleriyle birlikte ortaya konulmaktadır.

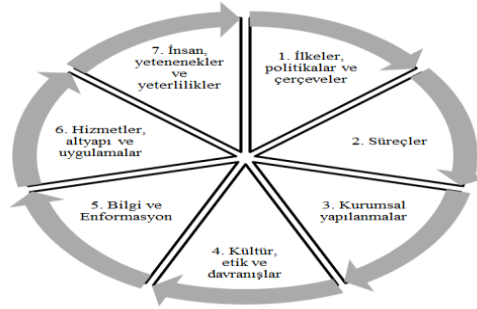
COBIT-5 çerçeve yaklaşımı 5 temel ilke "*principles*" getirmektedir. Bu ilkeler çerçevenin esas sütunlarını teşkil etmektedirler. Bu ilkeler üzerinde yapılacak olan yapısal kurgu ve süreç uygulamaları da gerçekleştiriciler "*enablers*" vasıtasıyla temellendirilebilmektedir.

Şekil 1' de görüldüğü gibi COBIT-5 beşinci versiyonunda beş temel ilke üzerinde kurulmuş olup bu ilkelerin kabullenilmesi COBIT-5 yaklaşımının temelini teşkil etmektedir. COBIT-5, sistem teorisinin temel varsayımlarını kullanarak birbiriyle etkileşim içerisindeki bileşikleri dikkate alarak bütüncül bir yaklaşım sergilenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, gerçekleştiriciler kurumsal yönetim ve yönetim açısından birbirini bütünleyen, diğer çerçeve ve standartların eksikliklerini tamamlayan, kurumun varlığını sürdürmesi için gerekli olan alt sistemlerden oluşan canlı bir sistemin birliğini tamamlamaktadır

Şekil 1: COBIT-5 Temel İlkeleri

Kaynak: (ISACA, 2012: 13)' den alınmıştır.

COBIT-5 gerçekleştircileri bütüncül yaklaşımı esas alınarak BT ve iş süreçleri ile birlikte kurumsal anlamdaki temel bileşenler gerçekleştirciler kapsamına alınabilmektedir. COBIT-5, ABD merkezli bir sivil toplum örgütü olan ISACA tarafından geliştirilen bir BT yönetim çerçevesidir. Şekilden de görüleceği üzere, COBIT, ilk başta finansal ve BT denetim ve kontrol alanlarında ilk önce kendisini göstermişti. İlk baştaki COBIT, “*Control Objectives of IT*” olarak bilinmekteydi. Daha sonra COBIT, göstergeler, süreç araçları, kritik başarı faktörleri, olgunluk modelleri ve BT yönetimi ile ilgili görev ve sorumluluklarının yerine getirilebilmesi için geliştirilen araçlarla birlikte aşamalı bir şekilde toplumsal ve ekonomik koşulların sonucu olarak yeni olarak elde edilen bilgilerle girdiği paradigma gerilimleri sonucunda bir yönetim ve yönetim çerçevesi haline gelivermiştir.

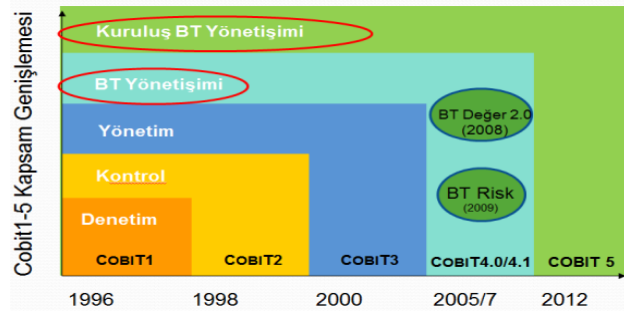
Şekil 2: COBIT-5 Gerçekleştircileri

Kaynak: (ISACA, 2012: 27)' den uyarlanmıştır.

Paradigma gerilimi, diğer standart ve çerçevelerin mevcut teknik ilişkiler ağını, gereklilikleri ve sürdürülebilir stratejik yönetimi acımasız rekabet ortamında açıklayamaması ve çözüm bulamamasından dolayı ortaya çıkmıştır. Çünkü her kurumun paydaşları ve ihtiyaçları farklı olduğundan ve kaynakları ile riskleri de aynı olmadığından kendilerine has uyarlamaların yapılabilmesi aşikâr bir halde belirginleşmiştir. Kendisini çevresel koşullara ve zamanın gereklerine göre sürekli adapte edebilen COBIT bu gerilim içerisinde yeni bir paradigma olarak ortaya

çıkarak mevcut sorunlara çözüm sunma iddiasındadır. Bunun için de COBIT-5 gerçekleştirciler yaklaşımını ortaya koyarak yedi tane bileşen ortaya koymuştur. Şekil 2’de gösterilen bu gerçekleştircilerin her kuruma özel paydaş ihtiyaçları, kurumsal hedefler, BT ilişkili hedefleri ve gerçekleştirci hedefleri çerçevesinde yapılandırılması gerektiği savunulmaktadır.

Şekil 3: COBIT Alanında Paradigma Gerilimleriyle Yaşanan Kapsam Genişlemesi



Kaynak: (ISACA, 2012: 11)' den uyarlanmıştır.

Şekil 3' den de görüleceği üzere, COBIT-4 iş süreçlerini BT süreçleri ile hizalandırmak için bazı araçların geliştirilmesiyle ortaya çıkmış ve diğer yönetim çerçeveleri ve BT çerçeve ve standartları ile olan ilişkileri de güçlendirmiştir. Bu durum elbette de BT ile ilişkili olan iş süreçleri ve sorumluluklarının katma değer oluşturma (Val IT) ve risklerin yönetilmesini (Risk IT) de belirlemiştir. Val IT ile Risk IT temel kavram ve süreçleri COBIT alanından alırken bunlara ilgili oldukları alanlara ait özel rehberlikler eklemiştir. Görüldüğü gibi COBIT-5 bir paradigma olarak yeni gelişmeler ve değerlere göre yenilikçi bir yaklaşımla sürekli değişerek gelişmeye devam etmektedir.

2. Metodoloji

Ebscohost veri tabanında “*resource management*” olarak yapılan taramada 460.865 gibi ciddi bir sayıda araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. Bunların içerisinde Türkçe dilinde yapılmış olarak yayınların sayısı da 1.938 gibi ciddi bir rakam tespit edilmiştir. “*resource optimisation*” olarak yapılan araştırmada 338 adet akademik makale olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda genel olarak kaynak optimizasyonunun hükümet, işletme ve kurum bazında ele alındığı anlaşılmaktadır. “*COBIT-5*” olarak yapılan taramada ise toplamda 125 ve Türkçe dilinde yazılmış sadece 1 adet yayın olduğu araştırma konumuz olan “*COBIT-5 resource optimisation*” olarak yapılan aramada hiç yayın olmadığı tespit edilmiştir.

Literatür içerisinde COBIT olan kaynak optimizasyonu ile ilgili her hangi bir araştırma olmadığı gibi kalkınma ajanslarında kaynak optimizasyonu ile ilgili olarak da her hangi bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, anılan veri tabanında “*kaynak optimizasyonu*” olarak yapılan araştırmada ise Türkçe

literatürde bu alanda sadece tek bir makale olduğu bunun da COBIT-5 modeline dayanmadığı ancak, Bayesiyen modeli ile işletmelerde kaynak optimizasyonunun kullanılmasını konu edindiği tespit edilmiştir (Parvizi, Oghbaei ve Khayami, 2013), (Wilkin, Campbell, Moore ve Grembergen, 2013), (Bartens, Haes, Lamoen, Schulte ve Voss, 2015), (Samiotakis, 2013), (Brown, 2014). Yapılan bu çalışmalarda COBIT-5 kaynak optimizasyonu modeli kullanılmadığından bu eserlerden yararlanılmamıştır. Bu nedenle de yaptığımız araştırma yerli ve yabancı literatüre bu anlamda ciddi bir katkıda bulunmaktadır. Ancak literatür taraması kapsamında “*kaynak optimizasyonu*” temalı bazı çalışmaların olduğu ancak diğer bilimsel disiplinler kapsamında yapılan teknik çalışmalar olmalarından dolayı bunların çalışma konumuz olan kurumsal yönetim sistemi veya COBIT çerçevesiyle her hangi bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Kaynak optimizasyonu ile ilgili diğer disiplinler kapsamında yapılan bazı çalışmalardan örnek vermekte yarar görülmüştür. Örneğin; kaynak optimizasyonunun mikro işlemcilerin performansı ve kullanılan enerji düzeyinin düşürülmesi açısından bilgisayar ve elektronik mühendisliğinde bir teknik olarak kullanılabilirliği (Glenn Leary, 2007), Avusturya’da tarımda gübre kapsamında olarak kullanılan ancak ikamesi olmadığı halde ciddi çevresel sorunlara yol açtığı tespit edilen fosfor maddesinin kullanımı, atık yönetimi ve tarımsal üretkenlikte yapılması gerekli olan kaynak optimizasyonunun bir yazılım aracılığıyla gerçekleştirilebildiği (L. Egle, 2004), enerji sektöründe özellikle ham petrol ile elektrik fiyatlarındaki değişimlerden ekonominin ciddi bir şekilde etkilenmemesi ve KYOTO protokolü gereğinde enerji verimliliğini sağlayacak düzenlemelere uyumun sağlanması için IPON adı altında bir entegre kaynak optimizasyonu alt yapısının kurulmuş olduğu ve bu ağ sisteminin enerji sektöründeki alıcı ve satıcılar açısından da kullanışlı olduğu (Michael Stadler, 2005), iş başvurularında başvuru esnasında sosyal güvenlik sitelerinden veri mutabakatı yapılırken güvenlik açıklarının meydana gelmesi ve yüksek miktarda iş başvurularında vazgeçme ve fazla bekleme zamanlarının engellenmesi için yazılım mühendisliği kapsamında kaynak optimizasyonu modellerinin geliştirilebildiği (Hwang, 2004), yol ve köprü gibi büyük inşaat projelerinde kaynakların sınırlı olması durumunda ciddi engellerin meydana gelmesinden dolayı kaynak planlamasının büyük önemi haiz olduğu ve dolayısıyla kaynak optimizasyonunun yapılmasıyla önemli kaynakların kritik olmayan faaliyetlere tahsis edilmesinin engellenebileceği veya projeleri iptal ettirici ya da maliyetleri arttırıcı kritik olmayan öğelerin ayıklanabileceği iddiasıyla zamanlama veya kaynak değişimlerinde esnek bir proje yönetimiyle kaynakların etkin kullanımını sağlayabilecek formül ve modellerin geliştirilebildiği (Gunnar Lucko, 2011), bir lokal internet ağında bağlantıların performansının sınırlı olmasından dolayı her hangi bir kaynağın pek çok alıcılara mesaj göndermek durumunda kalması durumunda farklı hizmet kaliteleri gerekliliklerine göre bir kaynak optimizasyonu yapılması gerektiği için ağ mimarisi ve dizaynının büyük önem arz ettiği (Moses Charikar, 2000), lineer programlamada ortanca ve varyans değerleri bilinen rastgele katsayılar elde

edilmesinin yenilenebilir kaynak optimizasyonu modellerinde farklı yaklaşımlarla ortaya konulabildiği (John Hof, 305-323), elektrik, gaz veya su iletim haklarında her hangi bir riskli durum veya aksama meydana geldiğinde en doğru bir şekilde bunların aksamadan aktarımının sağlanabilmesi için gerekli olan kaynakların optimizasyonun formülasyon ve modellemelerle yapılabildiği (Yong Jiang, 2006) farklı araştırmalara konu edilebilmiştir. Bu çalışmalara benzer literatürde pek çok araştırma olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızda ise temel olarak iki adet kitaptan (ISACA, Enabling Processes, 2012) (ISACA, 2012) yararlanılarak COBIT-5 kaynak planlaması sürecinin KA dinamikleri üzerinden analizi ve uyarlaması yapılmaktadır. Araştırmacının ayı zamanda bir uygulayıcı olmasından dolayı uygulamadaki bilgi birikimleri, karşılaşılan sorunlar ve elde edilen tecrübelerle göre süreç modellemesi yapılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada doğrudan tercüme ve aktarmaya dayanan bir çalışma olmayıp, üzerinden şimdiye kadar akademik çalışma yapılmamış bir model üzerinde sorun analizi, uygunluk araştırması, uyarlama ve modelleme çalışmasıdır.

Bu çalışmada kalkınma ajanslarının kaynak optimizasyonu ile ilgili olabilecek sorunları analiz edilmekte ve bu amaçla da hizmete özel olduğundan dolayı yayımlanmamış olan DDK raporu incelenmiş ve süreç olgunluğu ile ilgili olarak DDK tarafından tespit edilmiş olan dört adet probleme dair çekirdek neden analizleri yapılmaktadır. Hizmete özel olan DDK raporu ve KB eylem planı üzerinde akademik araştırma yapılarak bu alandaki idari ve teknik bilgiler akademik literatüre kazandırılmaktadır.

Ayrıca COBIT-5 kaynak optimizasyonu ile ilgili betimleyici bir çalışma da yapılmaktadır. COBIT-5 kaynak optimizasyonu yönetim süreç modeline göre KA düzleminde kaynak optimizasyonu nasıl yapılabileceği üzerinde değerlendirme yapılmaktadır. Araştırmamızın iddiası, DDK tarafından tespit edilen 2 adet sorunun KA dinamiklerinde kaynak optimizasyonu yapılmamasıyla ilişkili olduğudur. Bu amaçla da araştırma sorularımız; “*DDK tarafından tespit edilen sorunlardan kaynak optimizasyonu ile ilişkili olan sorun var mıdır? Varsa hangileridir ve nasıl ilişkilendirilebilmektedir? COBIT-5 kaynak optimizasyonu nedir ve KA dinamiklerinde nasıl uygulanabilir?*” şeklinde yapılandırılmışlardır.

3.Araştırma Problemi Analizi

Bu çalışmada, kalkınma ajansları (KA) ile ilgili olarak 2014 yılında yayımlanan bir raporla Devlet Denetleme Kurulu (DDK) tarafından tespit edilen bazı sorunlardan hareketle kaynak optimizasyonunun doğru bir şekilde yapılmamış olduğu araştırma problemi olarak alınmıştır. Araştırmamızın iddiası da aşağıda analiz edilen bölge kalkınma planı (BKP) ve plancılarının kalite sorunu ve verilen hibelerin kuruluş amaçları doğrultusunda kullanılmadığı sorunlarının aslında yatan temel sebep, KA dinamiklerinde kaynak optimizasyonunun doğru yapılmamış olmasıdır. Bunu teyit eden DDK raporundaki anılan örnek sorunların

COSO ve COBIT-5 modeli özelinde analizleri de yapılmaktadır. Bu da kaynakların doğru tahsis edilmemesi ve bölgesel kalkınmayı ençoklayacak program ve projelerin desteklenmemesi demektir.

a. BKP ve Plancılarının Kalite Sorunu

Bölge Kalkınma Planında (BKP) söz konusu nitelik ve kalitenin sağlanması için nitelikli, yeterli ve güncel veriye sahip olunmasının yanı sıra, bölge planlaması eğitim ve becerisine sahip yeterli ve yetkin personele ihtiyaç bulunmaktadır (DDK, 2014). Ancak bunun KA uygulamalarında eksikliğini devam ettiği görülmektedir. Kalkınma planlarının kaliteli olmaması yapılan projeksiyonların, hesaplamaların ve önceliklendirmelerin doğru olmayabileceği anlamına gelmektedir.

Tablo 1: DDK Tarafından Tespit Edilen BKP ve Plancılarının Kalite Sorunu için COSO ve COBIT-5 değerlendirmesi ve Eylem Planları

DDK Önerisi	COSO Değerlendirmesi	COBIT-5 Değerlendirmesi
BKP'nin hazırlanması aşamasında nitelikli, yeterli ve güncel verilerle çalışmaların yapılmasının, bölge içi gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik olarak BKP'nde gerekli analizlere yer verilmesinin ve bunun yanı sıra, bölge planlaması konusunda eğitim geçmiş bulunan kişilerin istihdamının sağlanması.	COSO iç kontrol sistemi Kontrol bileşenlerinden kontrol ortamı alanında personel yeterliliği ve performansı açısından kontrol zafiyeti doğurabilmektedir. Bu husus risk yönetimi çerçevesinde de değerlendirilerek gerekli kontrol faaliyetlerinin tesis edilmesini gerektirir	BKP, COBIT-5 beşinci gerçekleştirici olan enformasyon alanına, plancılar ise yedinci gerçekleştirici olan insan, yetenekler ve yeterlilikler alanına girmektedir. Bu anlamda BKP'nin paydaş ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hazırlanabilmesi, gerekli bilginin elde edilebilmesi ve bu işle sorumlu, hesap verecek, danışılacak ve bilgi verileceklerin gerekli nitelikleri haiz olmamaları bir sorun teşkil etmektedir. Yönetişim süreçleriyle ilişkilidir. Bir yönetim hedefi olan kaynak optimizasyonunun doğru yapılmadığını da göstermektedir.
KB Eylem Planı	KA Eylem Planı	
9.1 Bölgesel Gelişme Politikalarının Tespiti ve Yönetişimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yayımlanacaktır. Operasyonel programların hazırlanmasına yönelik iş ve işlemler yönetmelikte tanımlanacaktır. 9.2 Bölge planlama sürecinde analizlerin geliştirilmesi ve detaylandırılması için ajanslarla çalıştaylar düzenlenerek yol göstericilik yapılacaktır. 9.3 Ajansların yıllık bir araştırma, değerlendirme programı sunmaları sağlanacak, bir sonraki planlama sürecinin bilgi altyapısının oluşturulmasına bugünden başlanacaktır. 9.4 Bakanlıkça ajans çalışanlarına yönelik bölge planı hazırlama konusunda eğitimler düzenlenmiş olup bunların sayısı ve niteliği Kalkınma Araştırmaları Merkezi ve diğer paydaş kurumlarının (üniversite ve STK) işbirliğinde artırılacaktır. 9.5 Seçilmiş üniversitelerde "Bölgesel Gelişme Araştırma ve Uygulama Merkezleri"nin kurulması etüt edilecektir.	9.6 Plan ile belirlenen ana çerçeve içerisinde yeni sektörel ve tematik analiz çalışmaları gerçekleştirilecektir. 9.7 Üniversitelerin bölgesel planlama konusundaki çalışmalarından ve tecrübelerinden yararlanma amaçlı eğitim, seminer gibi organizasyonlar geliştirilecektir. 9.8 Kalkınma Bakanlığının koordinasyonunda uygulamalı eğitimler düzenlenecektir. Bölgesel Planlama alanında eğitim veren üniversiteler, Kalkınma Bankası, TODAİE ve diğer kurum ve kuruluşlarla eğitim programı düzenlenmesi için çalışmalar yapılacaktır.	

Kaynak: (DDK, 2014) ve (KB-BGYUGM, 2014)'dan yararlanarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Dolayısıyla kaynak optimizasyonunun yapılmamış olduğunun bir göstergesi olabilmektedir. Kaynak optimizasyonunu doğru bir şekilde yapabilmek de kalkınma planının gerekli nitelikleri haiz insan kaynağı tarafından hazırlanmasını

gerektirir. Bu nedenle de insan kaynağının optimize edilmesiyle ilgili bir sorun olduğu söylenebilir.

b. Verilen Hibelerin Kuruluş Amaçları Doğrultusunda Kullanılmadığı

Uygulamada daha çok proje yararlanıcılarının rutin aktivitelerinin finansmanı veya söz konusu kurumların faaliyet giderlerini azaltmaya yönelik projelerin desteklenebildiği, KA'na pay veren yerel aktörlerin çoğu kez verdikleri paya yakın bir kaynağı projelere sağlanan hibeler yoluyla tekrar almalarının hakları olduğu algısına sahip oldukları, söz konusu kuruluşlarda projelere ilişkin sahiplenme düzeyinin yetersiz olduğu, proje sorumluları ve kilit personelin görev değişikliği veya görevden ayrılmaları nedeniyle projelerin sürdürülmesinde sorunlar bulunduğu, yönetim kurulu dâhil, kalkınma ajansının yönetiminde söz sahibi olan kurum ve kuruluşların projelerinin gerçekleşmelerinin etkin şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesinde sıkıntılar yaşandığı anlaşılmıştır (DDK, 2014).

Tablo 2: DDK Tarafından Tespit Edilen Verilen Hibelerin Kuruluş Amaçları Doğrultusunda Kullanılmadığı Sorunu İçin COSO ve COBIT-5 Değerlendirmesi ve Eylem Planları

DDK Önerisi	COSO Değerlendirmesi
KA sahip olduğu mali destek aracının temel hedefinin bölgenin içsel kaynaklarını harekete geçirmek ve bölgenin rekabetçiliğini artırmak suretiyle gelişmesine katkıda bulunmak olduğu hususu dikkate alınarak, kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin projelerinin bu hedefe katkısı ve sürdürülebilirliği açısından titiz bir şekilde değerlendirilmesi	COSO iç kontrol sistemi Kontrol bileşenlerinden kontrol ortamı, risk yönetimi ve izleme standartları alanına girmektedir. Plan ve programlar ile projelerin kaliteli bir şekilde hazırlanmaması kontrol zafiyeti doğurmaktadır. Bölgenin beklentilerine hitap edilmemesi ve bu alanındaki risklerin değerlendirilmemesi risk standartları ile ilgilidir. Ayrıca, projelerin program ve plan çerçevesinde gerekli değerlendirmesinin yapılarak süreç içerisinde faydalı sonuçlar üretecek şekilde takip ve desteklenmemesi de izleme alanındaki sorunsal teşkil etmektedir.
	COBIT-5 Değerlendirmesi
	Bu anlamda bir COBIT-5 paydaş analizi ve ihtiyaç tespiti yapılmalıdır. YK kararıyla resen bir şekilde mali destek program mekanizması ile amaçları belirlendiğinde e potansiyel başvuru sahiplerine gerekli rehberlik ve danışmanlık yapılmadan projeler sunulduğunda kalkınmayla ilişkilendirilemeyecek olan ve sadece yararlanıcıya menfaat sağlayan projelerin artması engellenemez. Yönetişim süreçleriyle ilişkilidir. Bir yönetişim hedefi olan kaynak optimizasyonunun doğru yapılmadığını da göstermektedir.
KB Eylem Planı	KA Eylem Planı
21.1 Bakanlığımızca, ajansların proje değerlendirme sürecinde proje sahipleri ve bağımsız değerlendiricilere verilen eğitimlerde ve mali destek programlarının önceliklerinde yer alması konusunda düzenli hatırlatmada bulunulacaktır.	21.2 Ajanslar bölge planı öncelikleri ve geliştirdiği stratejilere katkı sağlayacak proje fikirleri geliştirerek, proje havuzu oluşturacaktır. Proje fikirlerinin belirlenmesinde kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin projelerinin bölgesel kalkınma hedefine katkısı ve sürdürülebilirliğinin değerlendirilmesi, rutin faaliyetlerin desteklenmemesi için başvuru rehberi ile değerlendirme rehberine gerekli ifadelerin eklenmesi ve değerlendirmelerde bu hususlara bağlı kalınması sağlanacaktır. 21.3 Görev devir süreçleri gözden geçirilecek, personelin herhangi bir sebeple görevini devretmesi durumuna ilişkin tanımlı eylemler netleştirilecektir. Personel faaliyet raporu, bilgi notu ile yaptığı işlerin dökümünü ve iş süreçlerini kayda geçirecektir. Faaliyet raporlarının özen ve disiplinle doldurulması temin edilecek ve bunlar arşivlenecektir. Projelerden sorumlu personelin görevinden ayrılması durumunda; gerek ajansın diğer birimlerinden alınan gerekse de işe yeni alınan personel izleme faaliyetlerine başlamadan önce sıkı şekilde oryantasyon sürecinden geçirilecek ve gerekli donanımına sahip olması sağlanacaktır.

Kaynak: (DDK, 2014) ve (KB-BGYUGM, 2014)'dan yararlanarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Hibelerin kuruluş amaçları çerçevesinde kullanılmaması bölgesel kalkınma için tahsis edilen kamu kaynaklarının israf edilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamında bu sorunun da kaynak optimizasyonunun yapılmamasıyla ilişkilendirilebileceği ifade edilebilir.

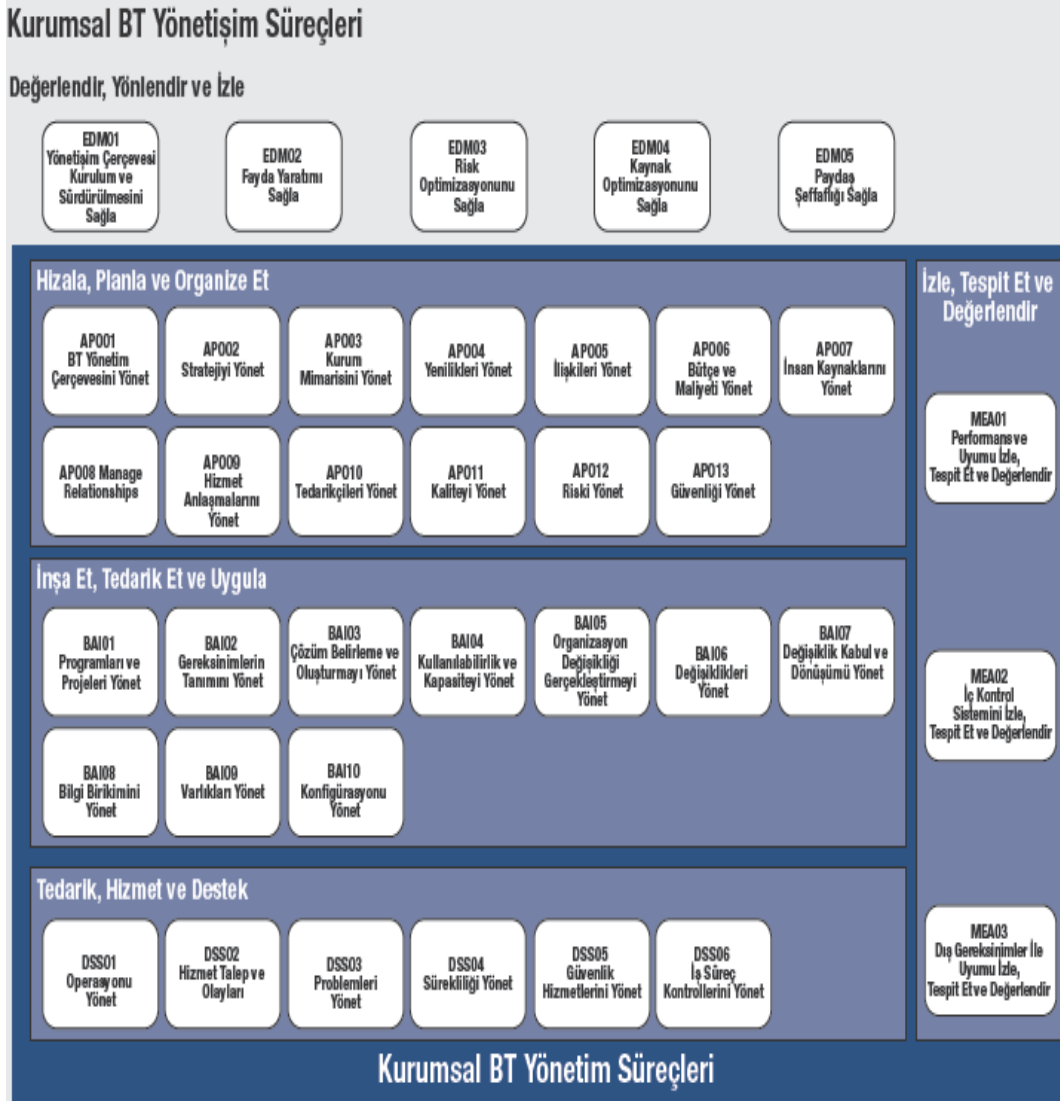
DDK tarafından tespit edilen ve KB tarafından uygulama önerileri çerçevesinde hazırlanan eylem planına göre gerekli önlemleri alınması gereken yukarıdaki sorunların aslında KA dinamiklerinde kaynak optimizasyonu ile ilişkilendirilebildiğini ve mali, fiziki, beşeri ve fikri kaynaklarının optimum şekilde kullanılabilmesi için gerekli süreçlerin yapılandırılmamış olmasının yukarıda bahsi geçen ve analizi yapılan sorunlara kaynak teşkil ettiğini bu çalışmada iddia ediyoruz. Bu nedenle de kaynak optimizasyonunun yapılmaması araştırma problemi olarak ele alınmakta ve bu konudaki çözümleme de COBIT-5 yaklaşımının benimsenerek uygulanmasıyla yapılabileceği savunulmaktadır. Bu kapsamda modelleme yapılabilmesi için öncelikle COBIT-5 süreç yaklaşımı ortaya konulmakta ve kaynak optimizasyonu süreci öncelikle betimleyici olarak verilmekte ve daha sonra KA dinamiklerine uyacak şekilde uyarlanmaya çalışılmaktadır.

4. COBIT-5 Süreçler Yaklaşımı

Buradaki çalışmanın amacı aşağıdaki şekilden de görüldüğü üzere COBIT-5 süreç referans modelinde öngörülen 37 ana süreçten sadece 1 yönetim sürecindeki sorunları gidererek KA için uygulanabilecek bir model geliştirilmesi olmasından dolayı 5 yönetim sürecinden sadece birisi olan kaynak optimizasyonu yönetim süreci üzerinden gidilerek modelleme analiz, değerlendirme ve modelleme yapılmıştır. Ancak sistemin bütüncül olmasından ve yönetim süreçlerinin çalışabilmesinin aynı zamanda 32 adet ana yönetim süreçlerindeki çıktılardan yararlanması gerektiğinden dolayı 32 adet ana yönetim süreçlerinin de ayrı bir çalışmaya konu edilerek modelin bütünlüğü sağlanabilir.

COBIT-5 çerçevesine göre, bir KA, temel yönetim ve yönetim amaçları kapsandığı takdirde, süreçleri uygun gördüğü şekilde kendi kaynakları ve ihtiyaçları doğrultusunda organize edebilir. Daha küçük bir kalkınma ajansının daha az sayıda süreci olabilir; daha büyük ve daha karmaşık bir kalkınma ajansının, hepsi aynı amaçları kapsayan birden fazla süreci olabilir. KA, yapısal ve kurumsal olanaklar açısından birbirleriyle paralel olmalarından dolayı süreçlerin benzer şekilde organize edilmesi olanaklıdır. Şekil 4'teki süreçlerin her biri birbiriyle alış verişi olan bir bütünlüğü ortaya koymaktadırlar. Bu çalışmada ise yukarıda belirtildiği üzere 37 süreçten sadece kaynak optimizasyonu ile ilgili analiz, değerlendirme ve modelleme yapılabilmektedir.

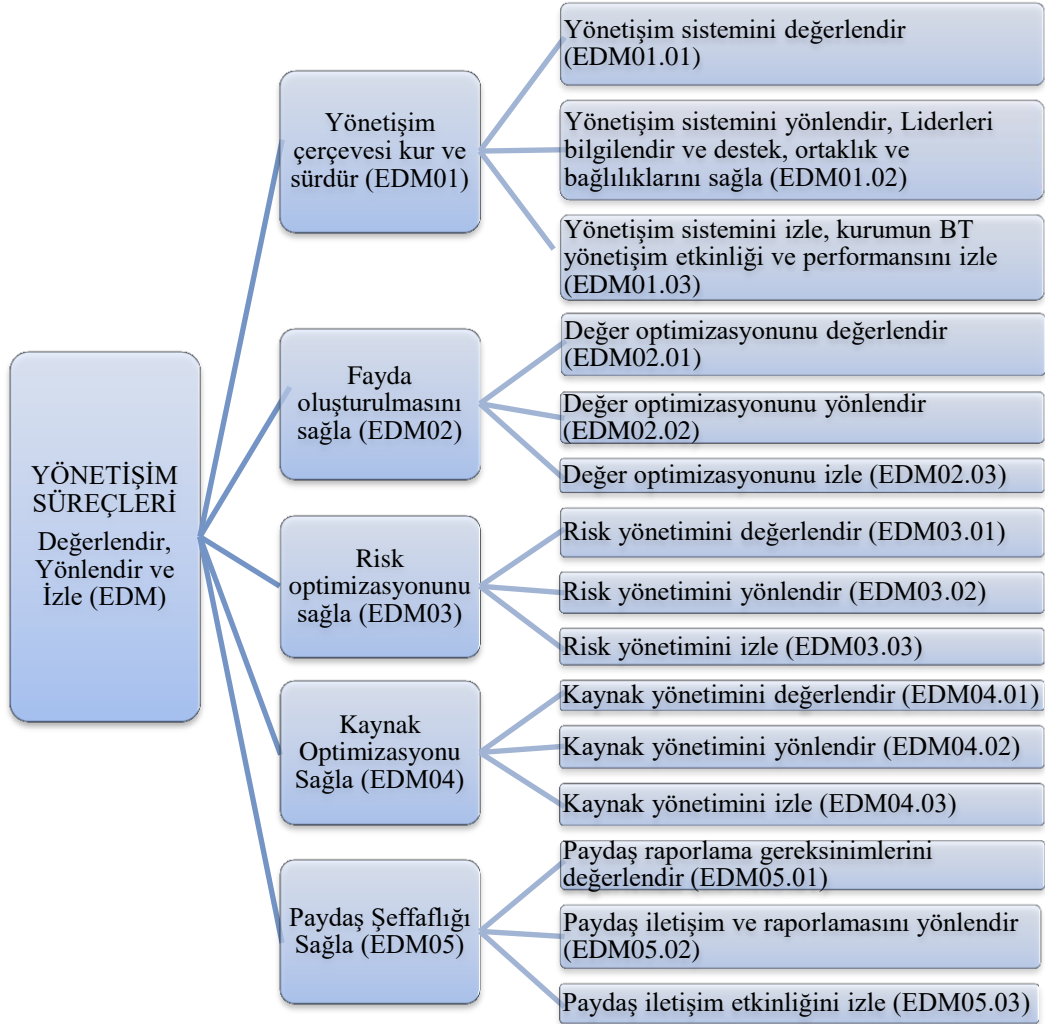
Şekil 4: Süreç Referans Modeli



Kaynak: (ISACA, 2012: 33)' den alınmıştır.

COBIT-5 yönetim süreçleri, 5 ana süreçten ve bu ana süreçlerin kırılımlarını oluşturan toplam 15 alt süreçlerden oluşmaktadır. COBIT-5 yönetişimin işlemesi için gerekli olan ana ve alt süreçleri tanımlarken, bu süreçlerde girdi olarak kullanılacak olan süreçlerle çıktısı olan süreç ve ürünleri de tanımlamaktadır. Ayrıca her bir süreç için gerekli olan kriter faaliyetler ile kilit performans istekleri de sağlanmaktadır.

Şekil 5: Yönetişim Ana Süreçleri ve Alt Süreç Faaliyetleri



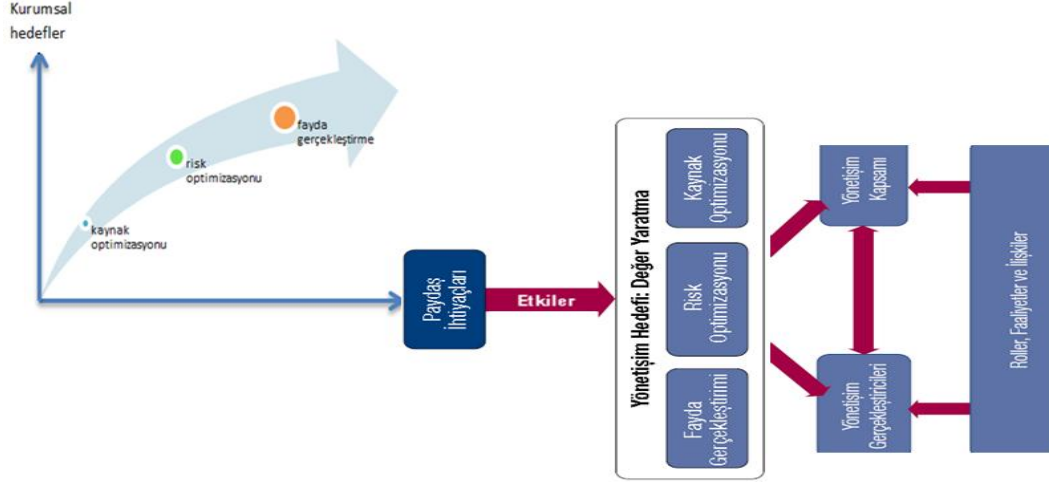
Kaynak: (ISACA, 2012: 33)' den esinlenerek araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Şekil 5' de görülen yönetim süreçlerinden sadece kaynak optimizasyonu bu araştırmaya konu edildiğinden aşağıda kaynak optimizasyonu ile ilgili analizler yapılacaktır. Aşağıdaki analizlerde öncelikle COBIT-5 kaynak optimizasyonu süreci bir yönetim süreci olarak KA açısından yapılandırılmakta ve KA mevzuat ve sorumlulukları çerçevesi göz önünde bulundurularak bir süreç uyarlaması ve modellenmesi yapılmaktadır.

5.Kaynak Optimizasyonunu Sağlamak

COBIT-5 ile gelineen noktada yönetişimin paydaş ihtiyaçlarının belirleme, kurumsal amaçlara dönüştürme ve bununla ilgili BT hedeflerini belirleme alanında yönlendirme, değerlendirme ve izleme olarak 3 ana süreçte belirlenmiş olup, bunların diğer yönetim süreçlerinden ayrıştırılması esası benimsenmiştir.

Şekil 6: Paydaş ihtiyaçlarına göre kurumsal hedeflemenin yapılması



Kaynak: COBIT-5 modelinden esinlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, kurumsal yönetim karar alma mekanizması ile kendi içerisinde bulunduğu özgün çevre ve ekosistemin içsellik ve dışsallıklarına göre değişebilen paydaş ihtiyaçlarına göre hedeflerin tekrar gözden geçirilerek mevcut kaynakların optimal kullanımı, risklerin en iyi yönetimi yoluyla katma değer oluşturacak şekilde kurumsal hedeflere ve BT ilişkili hedeflere dönüştürülerek yönetime yön verme mekanizması olarak anlaşılmaktadır. Paydaş ihtiyaçları ile kurumsal hedeflenmelerin tutarlılığı nispetinde kaynak ve risk optimizasyonu yapılarak katma değer elde edilebilir. Buradaki risk optimizasyonu,, kurumsal amaçları olumsuz etkileyen etkenleri mevcut kaynaklar ve elde edilecek faydanın dikkate alınmasıyla uygulanacak tedbir ve önlemlerin en iyileştirilmesidir. Bunun sağlanması için de roller, faaliyetler ve ilişkilerin yönetim kapsam ve gerçekleştiricileri dikkate alınarak belirlenmesi gerekir.

Şekil 6 ve 7' den de görüleceği üzere, COBIT-5 yönetim hedefi, katma değer oluşturmaktır. Bu katma değer de ancak paydaş ihtiyaçlarının yerine getirilmesi amacıyla kaynakların ve risklerin optimize edilmesiyle elde edilebilir.

Şekil 7: COBIT-5 Yönetişim Hedefi



Kaynak: COBIT-5 modelinden esinlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Yeterli ve uygun BT-Bağlantılı yetkinliklerin (insan, süreç ve teknoloji) kalkınma ajansının amaçlarını optimum maliyetle etkili şekilde desteklemek amacıyla kullanılabilirliğinden emin olmak gerekmektedir (ISACA, 2012: 43). Ayrıca, kalkınma ajansının (KA) kaynak ihtiyaçlarının optimum şekilde karşılanmış olduğundan, BT maliyetlerinin optimize edildiğinden ve fayda gerçekleşme olasılığı ve gelecekteki değişikliğe hazır olmanın artırıldığından emin olunması gerekir. Bu nedenle öncelikle kaynak optimizasyonunu sağlamak için her KA özelinde kurumsal hedefler belirlenmeli ve kilit performans göstergeleri belirlenebilmelidir.

Tablo 3: Kaynak Optimizasyonu Sağlamak (EDM04) İçin Hedefler ve KPI

Hedefler ve Ölçütler	
BT-Bağlantılı Hedef	Kilit Performans İsterleri
BT çevikliği	BT'nin yeni şartlara tepki verme yeteneğine dair iş idarecileri memnuniyetinin seviyesi
	Güncel altyapı ve uygulamalarla desteklenen kritik iş süreçlerinin sayısı
	Stratejik BT amaçlarının, üzerinde anlaşılmış ve onaylanmış bir girişime döndürülmesi için geçen ortalama süre
BT varlık, kaynak ve yetkinliklerinin optimizasyonu	Yetkinlik olgunluğu ve maliyet optimizasyon değerlendirmelerinin sıklığı
	Değerlendirme sonuçlarının eğilimi
	BT-Bağlantılı maliyetler ve yetkinlikler konusunda iş idarecileri ve BT yöneticilerinin memnuniyet dereceleri
Yetkin ve istekli iş ve BT personeli	Makamı için gereken yetkinliğe ilişkin BT-Bağlantılı becerileri yeterli olan kadro yüzdesi
	BT-Bağlantılı görevlerinden memnun kadro yüzdesi
	Her bir çalışan başına düşen sürekli öğrenme/egitim saati sayısı
Süreç Hedefi	Kilit Performans İsterleri
1. KA kaynak ihtiyaçları optimum yetkinliklerle karşılanır.	Kaynak optimizasyonunda paydaş geri bildirim seviyesi
	Kaynakların optimum kullanımıyla elde edilen fayda (ör., maliyet tasarrufu) sayısı
	Kaynak planı ve kalkınma ajansının mimari stratejilerinden sapma sayısı
2. Kaynaklar, KA önceliklerini bütçe kısıtları dahilinde en iyi şekilde tahsis edilir.	Kaynak yönetim prensiplerinden ve beklentilerinden sapma sayısı
	Uygun kaynak tahsisi olan projelerin yüzdesi
3. Kaynakların optimum kullanımı, yaşam döngüleri içinde gerçekleştirilir.	Mimari bileşenlerin tekrar kullanım yüzdesi
	Kaynak yönetim sorunları nedeniyle orta- veya yüksek-risk durumu olan proje ve programların yüzdesi
	Gerçekleştirilen kaynak yönetim performans hedeflerinin sayısı

Kaynak: (ISACA, Enabling Processes, 2012: 43)' den uyarlanmıştır.

Tablo 3’ de, kaynak optimizasyonu sürecinin işletilmesi için kullanılması gereken süreç hedefleri ve bilişim sistemleri bağlantılı hedeflere karşılık gelen kilit performans göstergeleri geliştirilmiştir. Bu göstergeler kaynak optimizasyonu sürecinin KA dinamiklerinde kullanılması durumunda sürecin hangi aşamada olduğu hakkında bilgi verebilecektir. Aşağıdaki tabloda ise, bu süreçte KA dinamiklerinde söz sahibi olan rollerin mesul, sorumlu, danışılan ve bilgilendirilen olarak farklı kategorilerdeki işlevsellikleri tespit edilmektedir.

Tablo 4: Kaynak Optimizasyonu Sağlamak (EDM04) İçin SMDB Modeli

Sorumlu, Mesul, Danışılan, Bilgilenen →																		
EDMO4 Süreçleri ↓	YK	KK	GS	İç Denetçi	Hukuk Danışmanı	Muhasebe Yetkilisi	İş Süreci Sahipleri	KIB Başkanı	PYB Başkanı	IGSB Başkanı	DHB Başkanı	YDO Koordinatörü	BT Operasyon Sorumlusu	BT Güvenliği Sorumlusu	Risk Yönetimi Sorumlusu	İç Kontrol Sistemi Sorumlusu	Mahremiyet Sorumlusu	İş Sürekliliği Sorumlusu
Kaynak Yönetimini Değerlendir	M	D	S	D	D	B	B	D	D	D	D	D	D	S	S	D	D	S
Kaynak Yönetimini Yönlendir	M	D	S	D	D		B	D	D	D	D	D					D	
Kaynak Yönetimini İzle	M	D	S	D	D	B	B	S	D	S	S	D			S	S	D	S

Kaynak: (ISACA, Enabling Processes, 2012: 43)’ den uyarlanmıştır.

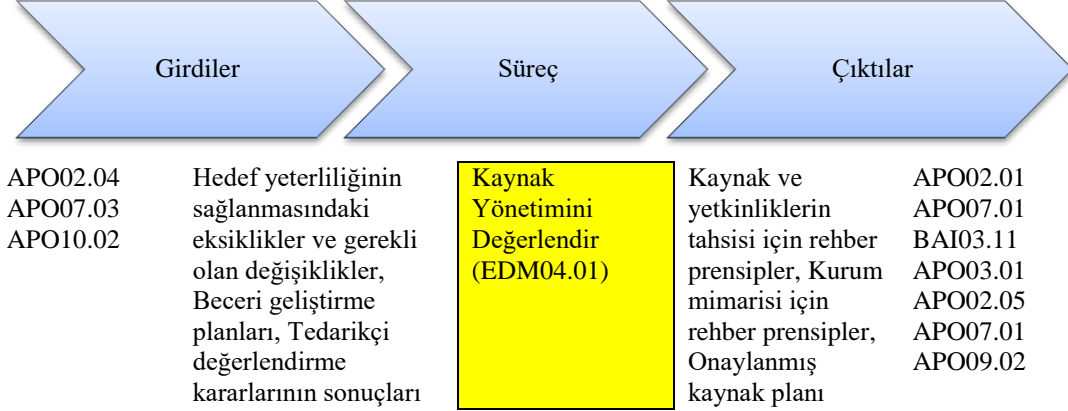
Yönetim kurulu (YK), kalkınma kurulu (KK), genel sekreter (GS), İç Denetçi, Hukuk Danışmanı Muhasebe Yetkilisi, İş Süreci Sahipleri, kurumsal iletişim (KIB) Başkanı, program yönetimi (PYB) Başkanı, iş geliştirme ve strateji belirleme (IGSB) Başkanı, destek hizmetleri (DHB) Başkanı, yatırım destek ofisi (YDO) Koordinatörü, BT Operasyon Sorumlusu, BT Güvenliği Sorumlusu, Risk Yönetimi Sorumlusu, İç Kontrol Sistemi Sorumlusu, Mahremiyet Sorumlusu ve İş Sürekliliği Sorumlusu olarak KA temel rolleri belirlenmiştir. Bu rollerin ne tür fonksiyonlarının olacağı ise her alt sürece göre ayrı ayrı belirlenmektedir. Bu roller personel imkanları ve iç ve dış paydaş ihtiyaçlarına göre farklı olarak da ifade edilebilir veya bazıları eklenerek çıkarılabilir. S, M, D ve B harfleriyle gösterilmiş olan sorumlu, mesul, danışılan ve bilgilenenlerin kimler oldukları da her KA dinamiklerine göre değişiklik gösterebilir.

a. Kaynak Yönetiminin Değerlendirilmesi (EDM04.01)

Şimdiki ve gelecekteki kaynak ihtiyacı, kaynak oluşturma seçenekleri (kaynak temin stratejileri dahil) ve KA ihtiyaçlarını optimum şekilde karşılamak amacıyla tahsis ve yönetim prensiplerini sürekli olarak incelemek ve bu konuda karar almak gerekir. Sürecin girdisi olarak; Hedef yeterliliğinin sağlanmasındaki eksiklikler ve gerekli olan değişiklikler, beceri geliştirme planları ve tedarikçi değerlendirme

kararlarının sonuçları dikkate alınırken, kaynak ve yetkinliklerin tahsisi için rehber prensipler, kalkınma ajansının mimarisi için rehber prensipler ve onaylanmış kaynak planı sürecin çıktısı olmalıdır.

Şekil 8: Kaynak Yönetimini Değerlendir (EDM04.01) Süreç Uygulama Modeli



Kaynak: (ISACA, Enabling Processes, 2012: 44)' den esinlenerek araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Kaynak yönetimini değerlendirme sürecindeki kriter faaliyetler aşağıdaki şekilde KA dinamikleri çerçevesinde uyarlanabilmektedir:

1. *Şimdiki ve gelecekteki ihtiyaçları (kaynak temin seçenekleri dâhil) karşılamak için şimdiki ve gelecekteki strateji, BT kaynaklarının sağlanma seçenekleri ve gelişen yetkinlikleri incele ve bu konuda karar al.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Kurumsal ihtiyaçların belirlenmesi
- Kurumsal ihtiyaçlar ile stratejilerin gerçekleştirilmesine olanak sağlayacak kadar kaynak olup olmadığının belirlenmesi
- BT alanındaki yenilikçi teknolojilere sarf edilecek kaynakların kurumsal stratejilere uyumlu olmasının sağlanması
- Kurumsal kaynakların kurumsal hedefler ve BT hedefleri doğrultusunda hizalanmasının sağlanması

2. *BT'nin kalkınma ajansının ihtiyaçlarını, üzerinde anlaşılmuş olan öncelikler ve bütçe kısıtlamalarına uygun olan gerekli yetkinlik ve kapasiteyle karşılayabilmesi için, kaynak ve yetkinliklerin tahsisi ve yönetimini yönlendirmek amacıyla prensipleri tanımla.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- KA ihtiyaçları, öncelikleri ve finansal kısıtlarının belirlenmesi
- KA için gerekli yetkinlik ve kapasite düzeyinin belirlenmesi

- YK tarafından kaynak kullanımında prensiplerin belirlenerek GS' ye kaynak kullanılmasında yetkilerin devredilmesi

3. Değer oluşturulması ve riskin tahsis edilen kaynaklarla azaltılması amacıyla kaynak planı ve kalkınma ajansının mimari stratejilerini gözden geçir ve onayla.

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Kaynak planının ve bütçe planının oluşturulması
- Yerel yönetimlerden alınacak alacakların tahsilinin belirli bir program çerçevesinde yapılması ve bunların YK tarafından onaylanması
- Kurumsal BT mimarisine ait stratejilerin gözden geçirilerek onaylanması

4. Kaynak yönetiminin, kalkınma ajansının finansal ve insan kaynakları (HR) planlamasıyla hizalanmasına ilişkin gereksinimleri kavra.

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- KA finansal ve HR planlamasının gözden geçirilmesi
- Kaynak ve planlama uyumunun gereksinimlerinin karşılaştırılması
- Gerekli kaynakların tahsis edilip edilmediğinin belirlenmesi
- Kaynak israfı ve gereksiz kaynak tahsis edilip edilmediğinin kontrol edilmesi

5. Kalkınma ajansının mimarisinin yönetim ve kontrolüne ilişkin prensipleri tanımla.

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

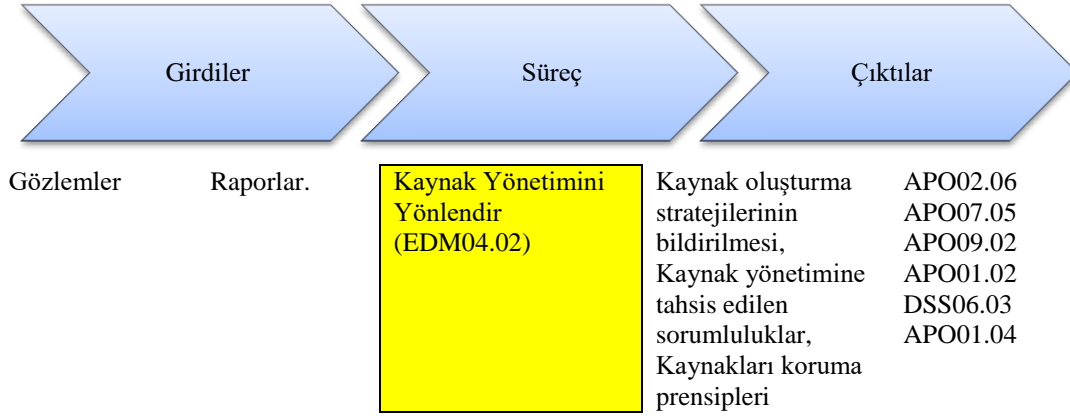
- BT kurumsal mimarisinin belirlenmesi
- Mimarinin yönetin standartlarının ve kontrol çerçevelerinin belirlenmesi
- Bunların KA ihtiyaçlarına göre belirli kurumsal prensipler haline getirilmesi

a.Kaynak Yönetiminin Yönlendirilmesi (EDM04.02)

BT kaynaklarının optimum kullanımını tam ekonomik yaşam döngüleri içinde gerçekleştirmek amacıyla kaynak yönetim prensiplerinin benimsendiğinden emin olmak gerekmektedir. Bu sürecin çıktıları olarak Kaynak oluşturma stratejilerinin bildirilmesi, kaynak yönetimine tahsis edilen sorumluluklar ve kaynakları koruma prensiplerinin meydana gelmesi gerekir.

Süreçteki kriter faaliyetler aşağıdaki şekilde KA dinamikleri çerçevesinde uyarlanabilmektedir:

1. Kaynak yönetim stratejileri, prensipleri ve üzerinde anlaşılmiş olan kaynak planı ve KA mimari stratejilerinin benimsenmesini bildir ve sağla.

Şekil 9: Kaynak Yönetiminin Yönlendirilmesi (EDM04.02) Süreç Uygulama Modeli

Kaynak: (ISACA, Enabling Processes, 2012: 44)' den esinlenerek araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Kaynak yönetim stratejileri ve prensipleri ile planların benimsendiğini tespit et
- İlgili paydaşlara bildirilmesinin sağlanması

2. *Kaynak yönetimini yürütmek amacıyla sorumlulukları tahsis et.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Kaynak yönetimindeki aktörlerin belirlenmesi
- KB, YK ve KA içerisinde rollerin belirlenmesi
- Belirlenen roller için sorumlulukların tahsis edilmesi

3. *Kaynak yönetimi için ana hedefler, kriterler ve ölçütleri tanımla.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Kaynak yönetiminde ana hedeflerin belirlenmesi
- Hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını gösterecek ölçütlerin belirlenmesi
- Hedef ve ölçütlerin tanımlanması

4. *Kaynakların korunmasıyla ilişkili prensipleri oluştur.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Maddi kaynakların, beşeri sermayenin, bütçe olanaklarının, tahsil edilecek gelirlerin ve fikri hakların kimler tarafından ve nasıl korunacağını yönergelerde belirtilmesi

5. *Kaynak yönetimini KA finansal ve HR planlamasıyla hizala.*

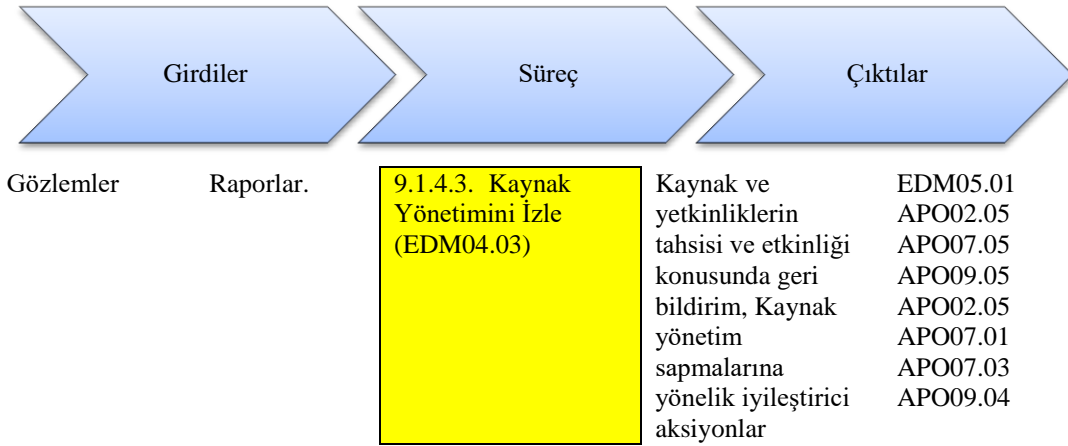
Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- İnsan kaynakları yıllık planı ile ÇP karşılaştırmasının yapılması
- Faaliyet raporlarında KA kaynak yönetiminin finansal ve HR planlamasına dair değerlendirme yapılması
- İç de dış denetim raporlarında finansal ve HR yönetim ile ilgili risk analizlerinin yapılarak kontrol noktalarının test edilmesi

b.Kaynak Yönetiminin İzlenmesi (EDM04.03)

Kaynak yönetim süreçlerine ait ana hedefler ve ölçütlerin izlenmesi ve sapmalar veya problemlerin, iyileştirme amacıyla, nasıl tanımlanacağı, izleneceği ve raporlanacağını belirlemek gerekir. Kaynak ve yetkinliklerin tahsisi ve etkinliği konusunda geri bildirim ile kaynak yönetim sapmalarına yönelik iyileştirici eylemler bu sürecin çıktıları olmalıdırlar.

Şekil 10: Kaynak Yönetiminin İzlenmesi (EDM04.03) Süreç Uygulama Modeli



Kaynak: (ISACA, Enabling Processes, 2012: 44)' den esinlenerek araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Süreçteki kriter faaliyetler aşağıdaki şekilde KA dinamikleri çerçevesinde uyarlanabilmektedir:

1. Kaynakların tahsisi ve optimizasyonunu, KA amaçları ve önceliklerine uyumlu olarak üzerinde anlaşılmış olan hedef ve ölçütler kullanarak izle.

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- Önceden belirlenmiş ölçütlerin kullanılması
- KB ve YK tarafından KA kaynaklarının kurumsal hedeflere ve paydaş ihtiyaçlarına optimizasyonunun izlenmesi
- KK tarafından kaynak optimizasyona dair değerlendirmeler yapılarak YK'na görüş verilmesi

2. *Şimdiki ve gelecekteki KA ihtiyaçlarının karşılanabilmesini sağlamak amacıyla, BT kaynak oluşturma stratejileri, KA mimari stratejileri, BT kaynakları ve yetkinlikleri izle.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- KB tarafından BGUS çerçevesinde KA ihtiyaçlarına dair perspektif ve strateji analizi yapılarak KA kaynak ve yetkinliklerinin izlenmesi
- YK tarafından BKP ve ÇP uygulamasını etkileyecek kaynak oluşturma stratejilerinin izlenmesi
- GS tarafından KA mimari stratejisi ile BT kaynak ve yetkinliklerinin izlenerek faaliyet raporlarına ve bir sonraki yıl ÇP hazırlıklarında dikkate alınması

3. *Hedeflerle karşılaştırmalı olarak kaynak performansını izle, sapma nedenlerini analiz et ve altta yatan nedenlere yönelik iyileştirici aksiyonları başlat.*

Buna göre yapılacak başlıca alt düzey faaliyetler şunlardır:

- BK tarafından KA kaynaklarının ÇP, bütçe programı ve faaliyet raporları sunumlarında performansın dikkate alınması
- KA performansının analiz edilerek ÇP ve BKP sapmalarının nedenlerinin incelenmesi
- Çekirdek nedenlerin tespit edilerek bunların YK ve GS ile paylaşılması
- YK ve GS tarafından gerekli önlemlerin alınması

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bir yönetim hedefi ve süreci olarak kaynak optimizasyonu, KA açısından bölgesel ve kaynakların potansiyellere göre kullanılmasının sağlanmasıyla yerel dinamiklerin harekete geçirilebilmesini sağlamak amacıyla yapılması gerekli olan bir uygulamadır. Özellikle kaynakların kıt olduğu ancak yerel paydaşlar ile bölgesel aktörlerin ihtiyaçlarının küresel rekabetçilik ortamında giderek artmasıyla fiziki, beşeri, maddi ve fikri kaynakların doğru bir şekilde tahsis edilerek istenilen sonuçların elde edilmesi bölgesel kalkınma için en hayati olan sorundur.

COBIT-5 kaynak optimizasyonu, bir yönetim süreci olarak değerlendirilirken diğer süreçlerle olan etkileşim ve süreçlerle girdi-çıkış alışverişiyle birlikte dikkate alınarak modellenebilirliği gösterilmiştir. Bu amaçla da üç alt süreç olan kaynak yönetimini değerlendirmek, yönetmek ve izlemek gibi temel fonksiyonlarda gerekli olan kilit performans göstergeleri, kriter faaliyetler ile SMDB şeması oluşturulabilmiştir. Buna göre karar mekanizmalarıyla danışma ve denetim mekanizmaları da SMDB şemasında süreçte alacakları rollerine göre yerleştirilebilmiştir.

- *DDK tarafından tespit edilen sorunlardan kaynak optimizasyonu ile ilişkili olan sorun var mıdır? Varsa hangileridir ve nasıl ilişkilendirilebilmektedir?*

DDK tarafından tespit edilmiş olan sorunlardan ikisi olan “*bölge kalınma planı (BKP) ve plancıların kalite sorunu*” ve “*verilen hibelerin kuruluş amaçları doğrultusunda kullanılmadığı*”, COSO ve COBIT-5 modelleri ile analiz edilebilmiştir. Buna göre, her iki sorunun da aslında kaynak yönetiminin doğru yapılamaması ve/veya sistemin yanlış kurgulanmış olmasıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kalkınma planlarının kaliteli olmaması yapılan projeksiyonların, hesaplamaların ve önceliklendirmelerin doğru olmayabileceği anlamına gelmektedir. Bu da kaynakların doğru tahsis edilmemesi ve bölgesel kalkınmayı ençoklayacak program ve projelerin desteklenmemesi demektir. Dolayısıyla kaynak optimizasyonunun yapılmamış olduğunun bir göstergesi olabilmektedir. Kaynak optimizasyonunu doğru bir şekilde yapabilmek de kalkınma planının gerekli nitelikleri haiz insan kaynağı tarafından hazırlanmasını gerektirir. Bu nedenle de insan kaynağının optimize edilmesiyle ilgili bir sorun olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, hibelerin kuruluş amaçları çerçevesinde kullanılmaması bölgesel kalkınma için tahsis edilen kamu kaynaklarının israf edilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamında bu sorunun da kaynak optimizasyonunun yapılmamasıyla ilişkilendirilebileceği ifade edilebilir.

- *COBIT-5 kaynak optimizasyonu nedir ve KA dinamiklerinde nasıl uygulanabilir?*

COBIT-5 ile ortaya konulmuş olan kaynak optimizasyonu yaklaşımı bütüncül ve kapsamlıdır. Buna göre fiziki, beşeri, mali ve fikri tüm kaynakların paydaş ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmiş olan kurumsal hedefleri en iyi düzeyde gerçekleştirecek şekilde tahsis edilebilmesi için öncelikle bu konudaki süreç yaklaşımının diğer süreçlerle entegre olarak uygulanabilmesi için modellenmesi ve uyarlanması gerekir. Kaynakların optimize edilmesi karar mekanizmasının etkin işletilebilmesiyle ilgili olmasından dolayı bir yönetim süreci olarak ele alınmaktadır. Bu süreç de kaynakları değerlendirme, yönetme ve izleme diye üç alt süreçten oluşmaktadır. Bu süreçlerin uygulanabilirliği de gene süreçte sorumlu, mesul, danışılan ve bilgilendirilen (SMDB) rollerin belirlenerek rollerinin ve görev tanımlarının gerektirdiği şekilde dâhil edilmelerini gerektirir. Bu da sürecin işletilmesi esnasında gerekli olan kilit göstergeler ile kriter faaliyetlerin doğru belirlenerek uygulanmasıyla ilişkilidir.

KA dinamiklerinde bölgesel kaynakların optimize edilebilmesi bölgesel kalkınma açısından hayati öneme sahiptir. Çünkü özellikle merkezi plancılıkta ihtiyaçlar ve sorunlar merkezden doğru olarak tespit edilemediğinden dolayı mevcut beşeri ve mali sermaye ile maddi ve manevi olanaklar doğru bir şekilde tahsis edilmediğinden kaynakların yanlış kullanımı söz konusu olmasından dolayı yerel, bölgesel ve ulusal kaynaklar israf edilebilmektedir. Bu nedenle yereldeki şartlara

uygun bir şekilde gerekli planlamaların yapılarak paydaşlarla birlikte ortaya konulacak kaynakların bölgesel kalkınma amacı doğrultusunda seferber edilmesi amacıyla KA kuruluşları yapılmıştı. KA bütçeleri de sadece merkezi hükümet tahsisatı değil aynı zamanda yerel birlikler, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerden de kaynak konulması prensip olarak Kanun tarafından gerekli kılınmıştı. Ancak zamanla tahsis edilen kaynakların doğru kullanılmadığı, yandaş kimselere proje adı altında haksız kazanç kapısı oldukları, uygulanan projelerin etkilerinin bölgesel kalkınma açısından olabildiğince önemsiz olduğu gibi değerlendirmeler yapılabilmesi bölgesel kalkınma için ayrılan kaynakların doğru kullanılmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kaynakların optimize edilebilmesi aslında KA açısından varlık nedeninin yerine getirilip getirilmediği anlamında fikir verebilir. Uluslararası ölçekte genel kabul görmüş olan COBIT-5 yaklaşımıyla kaynak optimizasyonunun yapılabilirliğinin ortaya konulması KA açısından bazı kurumsal sorunları giderebileceği ve bölgesel gelişme hedeflerine ulaşmada yardımcı olabileceğinin ortaya konulabilmesi bu anlamda büyük öneme sahiptir.

Yapılan analiz ve modellemeler sonucunda KA özelinde bölgesel kalkınma dinamiklerinde bölgesel ve kurumsal kaynakların nasıl optimize edilebileceğine dair gerekli uygulama çerçevesi olarak bir süreç uygulama modeli kaynak yönetimini değerlendirme, yönlendirme ve izleme olarak alt süreçler üzerinden oluşturulabilmiştir. Bu süreçlerin işlerliğinin temin edilmesi için de SMDB şemaları, süreç hedefleri ve kriter faaliyetlerin tesis edilebilirliği ortaya konulabilmiştir.

Kaynakça

Bartens, Y., Haes, S. d., Lamoen, Y., Schulte, F., ve Voss, S. (2015). On the Way to a Minimum Baseline in IT Governance: Using Expert Views for Selective Implementation of COBIT 5. *48th International Conference on System Sciences*. Hawaii.

Brown, W. C. (2014). The Failed Vasa: COBIT 5 and the Balanced Scorecard . *COBIT Focus*.

DDK, Aykın, H., ARSLANBAŞ, M., DERE, A., ÖZÇELİK, A., BOYALI, C., ÖZKILINÇ, M. A. (2014). *Kalkınma Ajansları İnceleme ve Araştırma Raporu (Hizmete Özel)*. Ankara: Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, <http://www.tccb.gov.tr/faaliyetler/ddkraporlari/>.

Efe, A. (2015). *Türkiye'de Kalkınma Ajansları için Bir Yönetişim Modellemesi: COBIT-5*. Ankara: TODAİE (Basılmamış Doktora Tezi).

Glenn Leary, K. M. (2007). Performance and Resource Optimization of NoC Router Architecture for Master and Slave IP Cores. *Journal of IEEE*, 155 - 160.

Gunnar Lucko, A. (2011). Integrating Efficient Resource Optimization and Linear Schedule Analysis with Singularity Functions. *Journal of Construction Engineering*, 45-55.

Hwang, S. S. (2004). Trusted Grid Computing with Security Assurance and Resource Optimization. *17th International Conference on Parallel and Distributed Computing Systems (PDCS-2004)*, 15-17.

ISACA. (2012). *COBIT 5: A Business Framework for the Governance and Management of Enterprise IT*. Rolling Meadows, IL: ISACA.

ISACA. (2012). *COBIT 5: A Business Framework for the Governance and Management of Enterprise IT*. Rolling Meadows, IL: ISACA.

ISACA. (2012). *Enabling Processes*. USA: ISACA.

John Hof, B. K. (305-323). Chance Constraints and Chance Maximization with Random Yield Coefficients in Renewable Resource Optimization. *Journal of Forest Science*, 1992.

KB-BGYUGM. (2014). *Devlet Denetleme Kurulu Kalkınma Ajansları Araştırma ve İnceleme Raporu Kapsamında Alınacak Tedbîrler*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı (hizmete özel).

L. Egle, O. Z. (2004). The Austrian P budget as a basis for resource optimization. *Resources, Conservation and Recycling*, 152–162.

Michael Stadler, P. P. (2005). Integral Resource Optimization Networks And Their Techno-Economic Constraints. *International journal of distributed energy resources*, 299-320.

Moses Charikar, J. (. (2000). Resource Optimization in QoS Multicast Routing of Real-Time Multimedia. *journal of IEEE INFOCOM*, 1518-1618.

Parvizi, R., Oghbaei, F., ve Khayami, S. R. (2013). Using COBIT and ITIL frameworks to establish the alignment of business and IT organizations as one of the critical success factors in ERP implementation. *5th Conference on Information and Knowledge Technology (IKT)*, (s. 978-1-4673-6490-4/13/\$31.00 IEEE).

Samiotakis, M. (2013). "Integrating ITIL and COBIT 5 to Optimize IT Process and Service Delivery. *6th itSMF South East Europe Conference* . Athens.

Wilkin, C., Campbell, J., Moore, S., ve Grembergen, W. V. (2013). Co-Creating Value from IT in a Contracted Public Sector Service Environment: Perspectives on COBIT and Val IT. *Journal of Information Systems*, 283–306.

Yong Jiang, J. D. (2006). Risk-Based Resource Optimization for Transmission System Maintenance. *Journal Od IEEE Transactions on Power Systems*, 1191-1201.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi*

Mustafa Şen¹

ÖZ: Küreselleşme süreciyle birlikte teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler ve uluslararası rekabetin artması; gelişmiş ülkelerle, azgelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler arasındaki farkların ancak nitelikli insan gücü ile kapatılabileceği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda; kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın artırılması, ülkelerin rekabet gücünü yükseltmesi, ülkelerin gelişmesi ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde önemli bir yere sahip olan, hayat boyu öğrenme felsefesinin en önemli bileşenlerinden biri olan ve kısa vadede beceri kazandıran mesleki eğitim kursları önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı; İŞKUR kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarının türlerine göre incelenerek, kursların işsizliği azaltmadaki önemini değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, İŞKUR, Mesleki Eğitim Kursları

Jel Sınıflandırması: J08, J64, J6

Analysis of Vocational Training Courses in Turkey in the Context of Active Labor Market Policies

ABSTRACT: Increasing international competition and rapid development in technology occurring with globalization; with developed countries, the differences between the underdeveloped or developing countries but has revealed the fact that closed with qualified manpower. In this context; accelerating development, increasing employment, raising the competitiveness of countries, advancing and developing countries in the training of qualified manpower equipped with basic element of industrialization which information, skills and work habits, which has an important place in active labor market policies, one of the most important components of lifelong learning philosophy, vocational training courses that develops skills in the short term are important. This study examined according to the type of vocational training courses organized under the İŞKUR, the importance of reducing unemployment of courses is evaluated.

Keywords: Unemployment, Employment, İSKUR, Vocational Training Courses

JEL Classification: J08, J64, J6

* Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda Prof. Dr. Sedat Murat danışmanlığında hazırlanan “İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Yrd. Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafasen061@gmail.com

1. Giriş

İşgücü piyasasına yönelik eğitim sisteminin temelini mesleki eğitim oluşturmaktadır. Mesleki eğitim sistemi, meslek okullarından başlayarak okul içi eğitim sisteminde gösterilen gayretlerle, işletme içi seminer ve kurslara, kamu kurumları ya da özel kurumlar tarafından düzenlenen işsizlere yönelik eğitim kursları ile çalışanlara yönelik veya işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalanlara yönelik iş başında eğitim programlarına kadar çeşitli mesleki eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Günümüzde mesleki eğitim faaliyetleri, iktisadi kalkınmada işgücü piyasası politikaları bakımından büyük önem arz etmektedir (Zaim, 1997: 98).

Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması; işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu yıllardan itibaren pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin çözümünde ön plana çıkmaya ve önemli rol oynamaya başlamıştır. Son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için hayat boyu eğitim felsefesinin en önemli bileşenlerinden biri olan işgücü eğitimi önem arz etmektedir.

Mesleki eğitim kursları aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en önemli programların başında gelmektedir. Aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği üzerine yapılan çalışmalarda bu politikalardan sadece mesleki eğitim programlarının işsizliği azaltmada etkili olduğu; genel istihdam hizmetleri ve kamu sektöründe doğrudan istihdam programlarının nispeten bazı olumlu etkileri bulunmakla birlikte istihdam ve ücret sübvansiyonlarının hiçbir etkisinin olmadığı da tespit edilmiştir (Boone ve van Ours, 2004: 3; Card vd., 2009: 1-2).

Mesleki eğitim kursları, çeşitli sebeplerle işgücü piyasasından ayrılmış olanların veya işgücü piyasasına ilk kez girecek olanların ya da işgücü piyasasından çıkma riski bulunanların işgücü piyasasına girişlerini ya da tekrardan girişlerini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla mesleki eğitim kursları, yapısal işsizlikle mücadelede uzun süredir kullanılan en etkin politikalardan birisidir. Bu kurslar işsiz bireylere ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanlara, beceri düzeylerini yükseltmede ve yeni beceriler kazandırmada yardımcı olmakta ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır. Türkiye’de mesleki eğitim kursları düzenleme görevini üstlenen ve işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında tam yetkili kurum olan İŞKUR, kuruluş yılı olan 1946 yılından itibaren dönemsel şartlara bağlı olarak etkin bir şekilde hem pasif hem de aktif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesini sağlamaktadır.

İŞKUR, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında Türkiye’de, genel olarak istihdam hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, yatırımları ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler, toplum yararına çalışma programları, işbaşı eğitim

programları, girişimcilik eğitim programları ve mesleki eğitim programlarına yönelik uygulamalar ve düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de, İŞKUR tarafından düzenlenen ve aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde önemli bir yere sahip olan mesleki eğitim kursları, türlerine göre sekiz başlık altında analiz edilerek, kursların aktif işgücü piyasası politikaları içerisindeki yeri ve işsizliği azaltmadaki önemi değerlendirilecektir.

2. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları adından da anlaşılacağı üzere kurslara katılıp başarı ile bitirenlere istihdam garantisinin verildiği ve belli bir kısmının istihdam edildiği kurs türüdür. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin istihdam yükümlülüğü başlığı altındaki 40. maddesine göre; kursların işyerleri ile düzenlenmesi halinde kursiyerlerin en az %50’sinin, kursların kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile düzenlenmesi halinde ise kursiyerlerin en az %20’sinin istihdam edilmesi gerekmektedir.

Sağlamış olduğu istihdam garantisi nedeniyle mesleki eğitim kursları içerisinde en fazla istihdam sağlayan kurs türü istihdam garantili kurslardır. Tablo 1’de 2003-2014 yılları arasında düzenlenen istihdam garantili kurslar ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2003 yılında 22 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplam 374 kişi katılmıştır. 2014 yılında ise düzenlenen kurs sayısı 2.102, katılımcı sayısı 50.607 kişi olarak yıllar içinde yaşanan artış görülmektedir. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2012 yılında ise 4.564 kurs gerçekleştirilmiş ve bu kurslara toplam 116.451 kişi iştirak etmiştir.

Kurslara katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında ise, 2009 yılından itibaren kadınların erkeklere oranla daha fazla katılım gösterdikleri tabloda görülmektedir. 2006 yılında 3.361 erkek (%67), 1.664 kadın (%33) kurslara katılırken, 2014 yılında ise 21.041 erkek (%42) ve 29.566 kadın (%58) kurslara katılmıştır.

Mesleki eğitim kursları içerisinde en yüksek istihdam oranına sahip olan istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına 2012 yılında katılan 116.451 kursiyerden 30.215 kişi, 2013 yılında katılan 67.127 kursiyerden 29.659 kişi ve 2014 yılında 50.607 kursiyerden ise 23.198 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerler içerisinde toplam işe yerleştirilenlerin 2012 yılında %70,8’i, 2013 yılında %68,4 ve 2014 yılında ise %79,9’unu istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılanlar oluşturmaktadır (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>). Bu yüksek oranlar, istihdam garantili kursların istihdam yaratma açısından ne kadar önemli olduğunun açık bir göstergesidir.

Tablo 1: İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2003-2014)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	22	-	-	374
2004	10	-	-	191
2005	28	-	-	579
2006	246	3.361	1.664	5.025
2007	201	4.847	2.093	6.940
2008	368	5.380	3.286	8.666
2009	942	10.783	10.825	21.608
2010	1.916	20.170	22.277	42.447
2011	2.652	26.981	33.714	60.695
2012	4.564	47.760	68.691	116.451
2013	2.508	25.827	41.300	67.127
2014	2.102	21.041	29.566	50.607

Kaynak: İŞKUR, 2005: 36; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2005-2014)

3. İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursları yani genel kurslar; adından da anlaşılacağı üzere, istihdam garantili kurslarda olduğu gibi belli bir oranda istihdam taahhüdünün bulunmadığı kurslardır. İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda yer alan mesleklere göre düzenlenen mesleki eğitim kursları; özel sektör işyerleri, kamu kurum ve kuruluşları tarafından talebin olmadığı dönemlerde Plan'da yer aldığı şekilde yüklenicisi ve dolayısıyla da istihdam garantisi olmadan Kurum tarafından işbirliği ya da hizmet satın alımı ile gerçekleştirilmektedir.

İstihdam garantisi olmayan kurslar, diğer kurslara göre dezavantajlı bir yapıya sahiptir. İstihdam garantili kurslarda kursiyerlerin almış oldukları eğitimle beceri kazanmaları ve meslek öğrenmelerinin yanında eğitim sonrasında belli bir oranda da olsa istihdam edilmeleri işsizler açısından önemli bir çıktıdır. İstihdam garantisi olmayan kurslarda ise kursiyerlerin eğitim sonrasında iş aramaya devam etmeleri işsizler açısından olumsuz bir durum olarak görülmektedir.

Tablo 2'de istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2008 yılında sadece 21 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 420 kişi katılmıştır. 2009 yılı ise istihdam garantisi olmayan kursların en fazla gerçekleştirildiği yıldır. Bu yılda 5.174 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplamda 108.630 kişi katılmıştır. Bu yıldan sonra git gide azalan kurs sayısı 2014 yılında 756 kursa kadar gerilemiş ve bu kurslara ise 2014 yılında 14.390 kişi iştirak etmiştir. Tablo incelendiğinde kurslara, erkeklere oranla kadınların daha fazla

katılım gösterdiği görülmektedir. 2014 yılında 4.265 erkek (%30) ve 10.125 kadın (%70) kurslara katılmıştır.

Tablo 2. İstihdam Garantisi Olmayan Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2008	21	199	221	420
2009	5.174	54.895	53.735	108.630
2010	4.332	40.311	49.397	89.708
2011	1.212	8.578	18.407	26.985
2012	1.576	9.303	24.716	34.019
2013	630	3.856	9.261	13.117
2014	756	4.265	10.125	14.390

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2008-2014)

İstihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılanlar içerisinde 2012 yılında 34.019 kursiyerden 1.490 kişi, 2013 yılında 13.117 kursiyerden 526 kişi ve 2014 yılında ise 14.390 kursiyerden sadece 160 kişi işe yerleştirilmiştir (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>). Mesleki eğitim kursları içerisinde en düşük istihdam yaratma oranına sahip olan istihdam garantisi olmayan kurslara katılanların almış oldukları eğitimlerin işgücü piyasasında avantaj sağlamaması hem İŞKUR açısından hem de kursiyerler açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir.

4. Özel Politika Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasası ile bütünleşmelerini sağlamak amacıyla özel düzenlemeler, kurs ve programlar gerçekleştirilmektedir.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi başlığı altında yer alan "Genel Müdürlükçe bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak özel politika ve uygulamalar geliştirilerek bu kapsamda kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanabilir ve uygulanabilir" şeklindeki 99. maddesine istinaden "Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge" yayımlanmıştır. Bu kapsamda, dezavantajlı kişi ve gruplara yönelik düzenlenecek mesleki eğitim kursları için İl müdürlüklerine kaynak tahsis edileceği ve İl müdürlüklerine sunulacak projelerden uygun görülenler destekleneceği belirtilmiştir. 2014 yılında uygulanmaya başlayan özel politika mesleki eğitim kurslarına yönelik 1.037 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 8.100'ü erkek (%42) ve 11.232'si kadın (%58) olmak üzere toplam 19.332 kişi katılmıştır (İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri).

Diğer taraftan yine bu kapsamda dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Dezavantajlı gruplarda yer alan Romanlara yönelik Ulusal

Roman Strateji Belgesi çalışmaları, 18.06.2012 tarihinde Bakanlık Müsteşarları ve üst düzey yöneticilerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplantıda; sağlık, barınma, eğitim ve istihdam gibi üst başlıklar çerçevesinde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının koordinasyonunda ilgili kurum ve kuruluşların katkılarıyla Roman vatandaşlara yönelik strateji ve eylem planları hazırlanması hususu karara bağlanmıştır. Tüm ilgili sektör temsilcilerinin ve geniş bir toplumsal kesimin katılımıyla söz konusu belgenin hazırlanması için gerekli çalışmalar devam etmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015: 129).

Romanlar İçin Kamu-STK Diyalogu projesi Sıfır Ayrımcılık Derneği öncülüğünde, Roman toplulukların; sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarının yanı sıra ayrımcılığa maruz kalmalarına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. 2012 yılından beri devam eden projeyi, ÇSGB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, AB Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, MEB, İçişleri Bakanlığı, İŞKUR ve Lom, Domari, Abdal, Roman gibi grupların temsil edildiği sivil toplum kuruluşları da iştirakçi olarak desteklemektedir. 2013 yılına gelindiğinde, ilk projenin devamı niteliğinde “Romanlar İçin Kamu STK Diyalogu Grubunun Yerel Modellemesi” Projesi yürütülmüştür. Proje ile yerelde vatandaşların karşılaştıkları sorunların tespiti dâhil, pek çok faaliyet yürütülmüştür. Bu kapsamda Gaziantep ve Diyarbakır illerine alan ziyareti gerçekleştirilerek, İl Müdürlükleri ile iletişimleri geliştirilmiştir (İŞKUR, 2014: 48).

Avrupa Komisyonu ile ülkemizin ortaklaşa finanse ettiği “Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GİD I)” ile birlikte aktif işgücü programları ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Proje kapsamında 2013 yılında, hibe projelerinden toplam 12.629 genç yararlanmıştır. Bu gençlerden; 2.497’si istihdam edilmiş, 218’i kendi işini kurmuş, 6.176’sı mesleki sertifika almış, 2.768’i staj olanağı bulmuş ve 5.655 genç danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden yararlanmıştır (İŞKUR, 2014: 46).

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında planlanan ve İŞKUR tarafından yürütülecek olan “Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GİD II)” ile gençlerin istihdamının artırılması hedeflenmiştir. GİD I’ın devamı niteliğinde oluşturulan GİD II’nin en önemli farkı ise sektörel ve bütüncül bir yaklaşıma göre hazırlanmasıdır. Operasyonun hedef grubunda, eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş arasındaki tüm işsiz gençler ve eğitimine devam eden gençler yer alabilecektir. Operasyon kapsamında; gençlerin mesleki ve genel becerilerinin ve niteliklerinin uygun sektörlerle uyumlu bir şekilde geliştirilmesi, gençlerin uygun sektörlerde kendi işlerini kurmaları için girişimcilik bilgilerinin ve becerilerinin artırılması, iyi nitelikte rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile okuldan işe geçişin kolaylaştırılması ve gençlerin iş deneyimlerinin, meslek ve kariyer bilgilerinin staj yoluyla artırılması yer almaktadır. 08.02.2013 tarihinde başvuruları sona eren hibe teklif çağrısı sonrası desteklenecek olan projelerin değerlendirilmesi ve

belirlenmesi sürecinin tamamlanmasından sonra hibe projelerinin 2015 yılının ikinci yarısında hayata geçirilmiş olması öngörülmektedir (İŞKUR, 2014: 47).

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) mali katkısı ve ILO-İŞKUR işbirliği ile hazırlanmıştır. 2013-2016 yılları arasında Ankara, İstanbul, Bursa ve Konya illerinde uygulanacak olan Proje ile birlikte kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel bir politikanın geliştirilmesine destek olmak, aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları oluşturmak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratarak Türkiye’de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmak hedeflemektedir. Projenin ana hedef kitlesi İŞKUR’a kayıtlı olan işsiz kadınlar olup, genç kadın işsizlere öncelik verilecektir. Aynı zamanda, İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadın ve erkeklere verilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları eğitimlerinin çalışan kadın ve erkek işçilere de sağlanması öngörülmektedir (İŞKUR, 2015: 52).

2014 yılı sonunda hayata geçirilen “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı” ise, kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin finansal olan ve finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişiminin kolaylaştırılmasını hedeflemektedir. Program sonucunda kadınlara ait veya kadınların yönettiği 12.000 KOBİ’nin uygun kredi ve finansman olanaklarına erişmesi ve kredi kullanımını sonucunda toplamda 21.000 yeni işin ortaya çıkması beklenmektedir. Ayrıca küçük işletme destekleri bileşeni kapsamında hedef kobilere yönelik 31 danışmanlık projesi hayata geçirilmiştir (İŞKUR, 2015: 53).

ÇSGB ve AB ile ortaklaşa finanse edilen ve SGK tarafından yürütülen, kadınlara yönelik bir diğer proje olan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” ile birlikte kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının istihdamının sağlanması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. 2015 yılında hazırlanan proje ilk etapta Antalya, İzmir ve Bursa illerinde uygulanmaya başlanacak ve her ay 5 bin anneye 300 EURO bakım ücreti desteği sağlanacaktır. Böylece projeye 5 bin çocuk bakıcısı kadın sosyal güvenlik sistemine dâhil edilerek ve 5 bin annenin de işlerine geri dönmesi sağlanarak, 10 bin kadının kayıtlı istihdamda kalması sağlanmış olacaktır (SGK, <http://www.sgk.gov.tr>).

5. İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları

İŞKUR, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 48. maddesine göre işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanan kişilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Ayrıca 23.12.2000 tarihinde yürürlüğe giren “İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi

Yönetmeliği” ile iş arayanlara; meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimi verilmesinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştiremeyen işsizlik ödeneği alan işsizlere, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işe yerleştirilmeleri ve iş bulmalarının kolaylaştırılması için işsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim kursları verilmektedir (Gençler, 2002: 14).

İŞKUR tarafından düzenlenen bu kurslar, 31.12.2008 tarihinde yürürlüğe giren “Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği’nin yürürlükten kaldırılması ile 2009 yılından sonra “işsizlik sigortası kapsamı” adı altında yürütülmemiş diğer mesleki eğitim kurslarıyla birlikte yürütülmeye devam etmiştir. Diğer yandan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun işsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler başlığı altında 52. maddesinin (c) fıkrasına göre “Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen kişilerin” işsizlik ödenekleri kesilmektedir.

Tablo 3’te işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları yer almaktadır. Tabloda yer alan verilere göre 2003 yılında 9 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 167 kişi katılmıştır. 2009 yılına kadar artan oranda devam eden kurs sayısı 2008 yılına gelindiğinde 442 sayısına ulaşmış ve kurslara 6.839 kişi katılmıştır. İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği’nin yürürlükten kaldırılması ile birlikte 2009 yılında işsizlik sigortası kapsamı adı altında düzenlenen son kurs sayısı 23 olup, bu kurslara 383 kişi katılmıştır. Yıllar itibariyle bakıldığında kurslara katılan erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olduğu da yine tablodan elde edilen bir diğer sonuçtur.

Tablo 3: İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2003-2009)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	9	-	-	167
2004	11	-	-	168
2005	89	-	-	1.379
2006	118	1.207	480	1.687
2007	280	3.250	1.413	4.663
2008	442	4.963	1.876	6.839
2009	23	207	176	383

Kaynak: İŞKUR, 2005: 36; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2005-2009)

6. Çalışanların Mesleki Eğitimi

5763 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesinde yapılan değişiklikle, işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiş ve bu düzenleme 01.01.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. 31.05.2009 tarihinde yürürlüğe giren "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ" ile de bu hükmün uygulama yöntemleri belirlenmiştir.

İstihdamın artırılması kadar, korunması da büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesine göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin mesleki sertifikalarının olması kanuni bir zorunluluktur. Dolayısıyla İŞKUR, 4857 sayılı İş Kanunu 85. maddesi çerçevesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin sahip olmaları gereken sertifikaların verilmesi amacıyla çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Söz konusu Kanun maddesine aykırı davranışta bulunan işverenlere ise aynı kanununun 108. maddesinin (d) fıkrasına göre idari para cezası uygulanmaktadır.

Diğer yandan, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı 16.06.2004 yürürlüğe giren "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" ile belirtilmiştir. Daha sonra bu yönetmelik 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılarak yerine 13.07.2013 tarihinde "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte belirtilen tehlikeli işler; arama ve sondaj, metalürji sanayi, taş ve toprak sanayi, metal ve metalden mamul eşya sanayii ile ilgili işler, ağaç ve bunlardan mamul eşya sanayii ile ilgili işler, yapı işleri, kimya sanayi ile ilgili işler, iplik, dokuma ve giyim sanayi ile ilgili işler, kâğıt ve selüloz sanayii ile ilgili işler, gıda sanayii ile ilgili işler, enerji üretimi, nakli ve dağıtım ile ilgili işler, tütün sanayii ile ilgili işler, nakliye benzeri işler, tarım ve hayvancılık işleri, ardiye ve antrepoculuk, haberleşme ve çeşitli işler başlığı altında yer almaktadır.

Tablo 4: Çalışanların Mesleki Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayısı (2009-2014)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2009	34	387	-	387
2010	297	2.134	416	2.550
2011	430	3.918	1.060	4.978
2012	370	7.410	1.043	8.453
2013	166	3.274	706	3.980
2014	252	4.250	565	4.815

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2009-2014)

Tablo 4’te çalışanların mesleki eğitimi kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. Tabloda 2009 yılında 34 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 387 kişi katılmıştır. 2014 yılında ise 252 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 4.250 erkek (%88), 565 kadın (%12) olmak üzere toplam 4.815 kişi katılmıştır. Tabloda kurslara katılanlar cinsiyet açısından incelendiğinde yıllar itibariyle erkeklerin kadınlara oranla daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir.

7. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve Rehabilitasyon Hizmetleri

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarıyla, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engellilerin, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs ve programlara yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması hedeflenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesine istinaden 26.09.2003 tarihinde yürürlüğe giren “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri gereğince, kurulan “Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon” tarafından, engellilere yönelik düzenlenmesi uygun görülerek onaylanan projeler bu kapsamda açılan kursları oluşturmaktadır. Projelerin giderleri, kanuna göre engelli işçi çalıştırması gerektiği halde çalıştırmayan işverenlerden ceza olarak kesilip İŞKUR’a aktarılan ceza paralarından karşılanmaktadır.

9 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe giren “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik” ile birlikte mevcut olan yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yönetmeliğe göre, Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon; her yılın Mart ve Eylül aylarında ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceğine ilişkin karar vermek üzere olağan toplantılarını gerçekleştirmekte olup, gerekli durumlarda da olağanüstü toplantı yapabilmektedir. İl Müdürlükleri burada alınan kararları dikkate alarak, hizmet alanlarındaki engellilere yönelik düzenlemeyi planladıkları projeleri ve gerçek veya tüzel kişiler tarafından hazırlanan projeleri, Komisyonun görüşlerine ve değerlendirmelerine sunulmak üzere Genel Müdürlüğe göndermektedir.

Komisyon tarafından; uygulanması önerilen projelerden, yararlanacak engelli sayıları fazla olan, istihdam oranı düşük birden fazla engel grubuna hizmet etmeyi amaçlayan, istihdam taahhüdü veren, kendi işini kurmaya yönelik olan, katılan engellilere sertifika verilmesini öngören projelerin öncelikle uygun görülmesi ve tercih edilmesi hususları il müdürlüklerince dikkate alınmakta ve engellilere yönelik projeler, Komisyonun bu tercihleri doğrultusunda hazırlanmaktadır. İl ve şube müdürlüklerince, iş arayan veya kendi işini kurmak isteyen kayıtlı engellilerin çalışabilecekleri meslekler dikkate alınarak düzenlenecek projelere, öncelikle iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleği olmayanların katılımı sağlanmaktadır. Ayrıca engellilere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları

genelde komisyon kaynaklı olmakla birlikte Kurum kaynaklı kurslar da düzenlenebilmektedir.

Tablo 5: Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	23	-	-	231
2004	20	-	-	288
2005	42	-	-	1.710
2006	94	1.899	1.148	3.047
2007	135	1.231	855	2.086
2008	273	2.166	1.416	3.582
2009	220	1.714	905	2.619
2010	351	2.252	1.386	3.638
2011	434	2.648	1.592	4.240
2012	574	3.753	2.519	6.272
2013	506	3.326	2.147	5.473
2014	184	1.064	772	1.836

Kaynak: İŞKUR, 2005: 38; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2005-2014)

Tablo 5'te engellilere yönelik düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2003 yılında 23 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 231 engelli katılmıştır. Kursun en fazla düzenlendiği yıl olan 2012 yılında 574 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 6.272 engelli iştirak etmiştir. 2014 yılında ise düzenlenen kurs sayısı azalarak 184 ve katılımcı sayısı da 1.836 şeklinde gerçekleşmiştir. Kurslara katılanlar cinsiyet açısından incelendiğinde ise yıllar itibariyle erkeklerin kadınlardan daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. 2014 yılında 1.064 erkek (%58) kurslara katılırken kadın kursiyerlerin sayısı ise 772 (%42) olarak tabloda verilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu gereği engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari ceza paraları fonundan finanse edilmek üzere, fonun yönetiminden sorumlu olan Komisyona sunulacak projeler ile girişimcilik eğitimi alan veya kuracağı meslekte eğitim almış sertifika sahipleri ve %40 engelli raporu olan engellilerden, kendi işini kurmak isteyenlere azami 36 bin TL'ye kadar hibe desteği verilebilmektedir (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr>).

8. Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

İŞKUR, 2001 yılında yapılan olağan I. Genel Kurulunda alınan kararla; cezaevi ortamında bulunan hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmelerine yönelik aktif işgücü piyasası politikalarından yararlandırılmaları amaçlanmıştır. Bu karardan hareketle, işgücü piyasasında dezavantajlı grupta yer alan hükümlü ve eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı, Cumhuriyet Başsavcılıkları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği

yapılarak tahliyelerine az süre kalan hükümlüler ile tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim kursları başlatılmıştır (İŞKUR, 2005: 38). Bu faaliyet 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi gereğince, engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilip, kuruma aktarılan ceza paraları fonuyla finanse edilmektedir. Ayrıca hükümlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları da, engellilere yönelik düzenlenen kurslar gibi genelde komisyon kaynaklı olmakla birlikte, Kurum kaynaklı da düzenlenebilmektedir.

Engellilerde olduğu gibi ilgili Yönetmelik çerçevesinde kurulan Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon tarafından, hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik düzenlenmeleri uygun görülerek onaylanan projeler, bu kapsamda açılan kursları oluşturmaktadır. İl ve şube müdürlüklerince; hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik düzenlenecek projelere katılacak kursiyerler, mesleki eğitim kurslarına katılacak kursiyer adayları için belirtilen şartları taşıyan eski hükümlüler arasından seçilmektedir. Cezaevlerinde tutuklu bulunan hükümlülere yönelik düzenlenecek bu projelere katılacak kursiyerlerin seçiminde ayrıca, cezaevlerinin mevzuatı ve özel şartları da dikkate alınmaktadır.

Tablo 6: Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2007	224	3.014	120	3.134
2008	243	3.317	133	3.450
2009	304	3.966	116	4.082
2010	394	5.097	146	5.243
2011	315	4.076	142	4.218
2012	334	4.284	199	4.483
2013	112	1.429	109	1.538
2014	34	575	20	595

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2007-2014)

Tablo 6’da hükümlülere yönelik düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2007 yılında 224 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplam 3.134 kişi katılmıştır. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2010 yılında 394 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 5.243 kişi iştirak etmiştir. 2014 yılında ise kurs sayısında azalmayla birlikte 34 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 595 kişi katılmıştır. Kurslara katılanlar cinsiyet açısından ele alındığında erkeklerin kadınlara oranla kurslara daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. Nitekim 2014 yılında düzenlenen kurslara, 575 erkek (%97) ve sadece 20 kadın (%3) katılmıştır.

Tablo 7: Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2002	12	-	-	182
2003	21	-	-	358
2004	23	-	-	402
2005	90	-	-	1.402
2006	126	1.966	53	2.019
2007	47	590	8	598
2008	40	432	34	466
2009	21	234	30	254
2010	20	219	21	240
2011	20	213	7	220
2012	20	195	3	198
2013	7	86	2	88
2014	11	27	-	27

Kaynak: İŞKUR, 2005: 38; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2005-2014)

Tablo 7’de ise, eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2002 yılında düzenlenen 12 kursa, 182 kişi katılmıştır. 2006 yılında 126 kurs ile en fazla düzenlenen kurs sayısına ulaşmış ve bu kurslara 2.019 kişi katılmıştır. Sonrasında git gide azalan kurs sayısı 2014 yılında 11’e kadar gerilemiş ve bu kurslara 27 kişi katılmıştır. Kurslara katılanlar cinsiyet kapsamında incelendiğinde, erkek katılımcıların kadınlara oranla çok daha fazla olduğu görülmektedir. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2006 yılında kurslara 1.966 erkek (%97) ve 53 kadın (%3) katılmıştır. 2014 yılında ise düzenlenen kurslarda kadın kursiyer yer almamıştır.

9. ÖSDP, GAP-2 ve UMEM Projeleri Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP), ülkemizde uygulanmakta olan Ekonomik Reform Programını desteklemek, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına katkıda bulunmak ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmesinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası’ndan sağlanan kredi ile uygulamaya konulmuştur. Kamu kurumlarında bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle işten çıkarılmış veya çıkarılacak olanlar ile Ekonomik Reform Programının etkisiyle işsiz olan veya anılan programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenler Proje kapsamında yer almıştır (İŞKUR, 2009: 32).

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda İŞKUR, Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) olmak üzere üç temel hizmet sunmuştur. Danışmanlık hizmetleri ile Proje kapsamında bulunanların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olunması ve bulunan yeni işe kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarının sağlanması hedeflenmiştir. Danışmanlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır (İŞKUR, 2007: 84).

Eğitim hizmetleri ile Proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırılarak iş piyasasına girişlerinin ve yeni işler bulmalarının kolaylaştırılması hedeflenmiştir. Eğitimlerin teorik bölümünün eğitim kurumlarında, pratik bölümünün ise işyerlerinde verilmesi sağlanmıştır. Mesleki eğitim hizmetlerinden yararlandırılan ve başarılı olan katılımcıların; hizmet sağlayıcısı işveren ise asgari %70'inin, eğitim kurumu ise asgari %50'sinin, gördüğü eğitimle ilgili bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır (İŞKUR, 2007: 84).

Toplum Yararına Çalışma Programları ile özelleştirme ve ekonomik reform programları nedeniyle işlerini kaybeden işçiler ve kapsama dâhil ikincil işsizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma vb. alanlarda çalışmak isteyenlere en fazla 6 ay süre ile geçici iş imkânı sağlanması hedeflenmiştir. Bu program ile geçici iş imkânları elde eden katılımcıların, belli bir süre için maddi olarak desteklenmeleri ve bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrübesi ve iş disiplini edinmeleri sağlanmıştır. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır (İŞKUR, 2007: 84-85).

2002-2005 yılları arasında uygulanan ÖSDP kapsamında, İŞKUR tarafından toplam 773 proje uygulanmış ve bu projelerden 25 bin 365 kişi yararlanmış olup, eğitimini tamamlayan 23 bin 478 kişiden 11 bin 709 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi'nin devamı niteliğindeki ÖSDP-2 projesi ise, 2006 ve 2008 yılları arasında uygulanmıştır. Proje 2006 yılında 37 ilde uygulanmaya başlamış, daha sonra proje yönetiminin aldığı karar üzerine 2007 ve 2008 yılında, 81 ilde uygulanmaya devam edilmiştir. 2006-2008 yılları arasında uygulanan ÖSDP-2 kapsamında ise 501 Proje uygulamaya konulmuş olup, bu projelerden 9 bin 745 kişi yararlanmış ve bunlardan 4 bin 886 kişi istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2009: 33).

Tablo 8'de ÖSDP kapsamında düzenlenen kurs ve programların, katılımcıların ve istihdam edilenlerin sayıları verilmektedir. Danışmanlık hizmeti çerçevesinde 2002-2008 yılları arasında uygulanan 14 programa toplam 5.462 katılmış ve bunlardan 431 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilen 431 kişi ile danışmanlık hizmetindeki %10'luk istihdam hedefine yaklaşılmıştır. Eğitim hizmetleri

kapsamında düzenlenen 1.144 programa toplam 28.240 kişi katılmış ve bunlardan 15.917 kişi istihdama katılmıştır. Bu rakamla birlikte eğitim hizmetindeki istihdam hedefleri hemen hemen tutturulmuştur. TYÇP kapsamında ise toplam 116 program düzenlenmiş ve 1.408 katılımcıdan 247'sinin istihdamı sağlanmıştır. İstihdam edilenlerle birlikte TYÇP hizmetindeki istihdam hedefi aşılmıştır. 2002 ve 2008 yılları arasında ÖSDP ve ÖSDP-2 kapsamında toplam 1.274 program düzenlenmiş, bu programlara toplam 35.110 kişi katılmış ve bunlardan ise toplam 16.595 kişi istihdama katılmıştır.

Tablo 8: ÖSDP Kapsamında Düzenlenen Kurs, Katılımcı ve İstihdam Sayıları

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Toplam
Danışmanlık								
Program Sayısı	1	7	4	1	1	-	-	14
Katılımcı Sayısı	560	2.886	1.420	300	296	-	-	5.462
İstihdam Edilen	59	173	135	30	34	-	-	431
Eğitim								
Program Sayısı	38	269	177	200	72	160	228	1.144
Katılımcı Sayısı	1.777	7.353	4.703	5.389	1.486	3.089	4.443	28.240
İstihdam Edilen	1.185	4.023	2.872	3.049	904	1.724	2.160	15.917
TYÇP								
Program Sayısı	4	29	22	21	9	16	15	116
Katılımcı Sayısı	34	417	260	266	113	180	138	1.408
İstihdam Edilen	14	77	45	47	14	27	23	247

Kaynak: İŞKUR, 2009: 34

Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP); Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek, bu bölgede yaşayan insanların gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgelerarası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan bölgesel kalkınma projesidir. GAP; Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak olmak üzere 9 ilin yer aldığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde uygulanmaktadır (GAP, <http://www.gap.gov.tr>).

Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamında, başta sulama olmak üzere temel altyapı ihtiyaçlarının karşılanması ve bölgede ekonomik kalkınmanın ve sosyal gelişmenin hızlandırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda 18.06.2008 tarihinde yayınlanan ve 2008-2012 yıllarını kapsayan GAP Eylem Planı'nda orta vadede bu projeyi tamamlamaya yönelik politika, strateji ve eylemler yer almaktadır. Plan döneminde uygulanacak programlarla bir yandan bölgede işgücünün niteliği artırılarak, işgücüne katılma oranı ülke ortalamasına yaklaştırılmış, diğer yandan özel ve kamu yatırımlarının artırılması ve ekonomik hayatın canlandırılması sonucu bölgedeki toplam istihdam artırılarak bölge genelinde istihdam düzeyi ülke ortalamasına çıkarılmaya çalışılmıştır (GAP, <http://www.gap.gov.tr>).

Bölgenin kalkınıp, ekonomik ve sosyal yönden ülkenin diğer bölgelerinin seviyesine yükseltilmesi için büyük oranda istihdam eksenli bir yapıya sahip olan Plan kapsamında İŞKUR'a da önemli görevler yüklenmiştir. İŞKUR, GAP Eylem Planının Sosyal Gelişmenin Desteklenmesi eksenindeki S.G.2.1, S.G.2.2, S.G.2.3 ve S.G.2.4 numaralı eylemleri içeren GAP-2 Projesini doğrudan yürütmekle sorumlu kılınmıştır. S.G.2.1; işgücü yetiştirme programlarının yaygınlaştırılması ve bu programların etkinliğinin artırılması, S.G.2.2; kendi işini kurmak isteyenlere yönelik eğitim programları ve danışmanlık hizmetlerinin etkin biçimde uygulanması, S.G.2.3; işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırmak amacıyla mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve daha etkin hale getirilmesi, S.G.2.4 eylemi ise; TYÇP faaliyetleri ile daha çok AB kaynaklı proje ve programlarda uygulanan istihdamı artırmaya yönelik hibe programının geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>).

GAP Eylem Planı kapsamında İŞKUR'un yürüttüğü GAP-2 Projesi 2009-2012 yılları arasında uygulanmış olup; Kalkınma Bakanlığı 2013 yılı yatırım programlarında Proje süresi 2008-2015 olarak revize edilerek uygulanmaya devam edilmektedir. 2009-2014 yılları arasında uygulanan GAP-2 Projesi kapsamında İŞKUR'un sorumluluğunda aktif işgücü piyasası politikaları gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede mesleki eğitim kursları, TYÇP, girişimcilik programları, işbaşı eğitim programları ve UMEM kapsamında kurslar düzenlenmiştir.

Tablo 9'da Proje kapsamında 2009-2014 yılları arasında düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2009 yılında toplam 515 mesleki eğitim kursu ile 14 TYÇP düzenlenmiş ve bunlara toplam 12.693 kişi katılmıştır. 2011 yılı itibariyle girişimcilik programları da uygulanmaya başlamış, ayrıca UMEM kapsamında mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programları da gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında ise İEP uygulanmaya başlamış ancak TYÇP uygulanmamıştır. 2014 yılında ise sadece İEP uygulanmış ve gerçekleştirilen 93 kursa toplam 414 kişi katılmıştır.

2013 yılında İEP uygulamasının başlamasıyla program sayısı toplam 1.118 olmuş, katılımcı sayısı ise geçmiş yıllara göre azalarak 5.608 olarak gerçekleşmiştir. Bu yılda mesleki eğitim kurslarının sadece 2 kere düzenlenmiş olması, toplam katılımcı sayısının azalmasına neden olmuştur. GAP-2 projesi kapsamında 2009 ve 2014 yılları arasında toplam 2.820 mesleki eğitim kursu, girişimcilik programı, TYÇP ve İEP düzenlenmiş olup, bu kurslara ise toplam 48.737 kişi katılmıştır. Bu projeden yararlananların 30.630'u erkek (%63) ve 18.107'si ise kadın (%37) kursiyerlerden oluşmaktadır. En çok katılımın sağlandığı faaliyet ise 25.170 kişinin katıldığı (%47 erkek, %53 kadın) ve toplamda 1.105 kere düzenlenen mesleki eğitim kursları olmuştur.

Tablo 9: GAP-2 Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam
GAP-2	515	284	166	138	2	-	1.105
Erkek	5.564	3.027	1.866	1.350	11	-	11.818
Kadın	6.290	2.852	2.204	1.992	14	-	13.352
Toplam	11.854	5.879	4.070	3.342	25	-	25.170
GAP-2/TYÇP	14	63	131	86	-	-	294
Erkek	721	3.019	3.874	4.796	-	-	12.410
Kadın	118	286	305	603	-	-	1.312
Toplam	839	3.305	4.179	5.399	-	-	13.722
GAP-2/İEP	-	-	-	-	962	93	1.055
Erkek	-	-	-	-	1.589	298	1.887
Kadın	-	-	-	-	987	116	1.103
Toplam	-	-	-	-	2.576	414	2.990
GAP-2/Girişimcilik	-	-	34	21	58	-	113
Erkek	-	-	603	323	1.088	-	2.014
Kadın	-	-	228	199	507	-	934
Toplam	-	-	831	522	1.595	-	2.948
GAP-2/UMEM	-	-	24	66	16	-	106
Erkek	-	-	421	843	121	-	1.385
Kadın	-	-	110	284	239	-	633
Toplam	-	-	531	1.127	360	-	2.018
GAP-2/UMEM/İEP	-	-	11	56	80	-	147
Erkek	-	-	137	465	514	-	1.116
Kadın	-	-	-	235	538	-	773
Toplam	-	-	137	700	1.052	-	1.889
TOPLAM KURS	529	347	366	367	1.118	93	2.820
Toplam Erkek	6.285	6.046	6.901	7.777	3.323	298	30.630
Toplam Kadın	6.408	3.138	2.847	3.313	2.285	116	18.107
Toplam Kursiyer	12.693	9.184	9.748	11.090	5.608	414	48.737

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (2009-2014)

Tablo 10'da ise 2013 yılında GAP kapsamındaki illerde düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. En fazla kurs Gaziantep'te gerçekleştirilmiş ve düzenlenen 270 kursa 895 erkek (%64), 505 kadın (%36) olmak üzere toplam 1.400 kişi katılmıştır. Bu ili sırasıyla 211 kurs ile Adıyaman, 168 kurs ile Şırnak, 122 kurs ile Mardin, 105 kurs ile Batman ve 104 kurs ile Şanlıurfa izlemektedir. Diğer yandan illerin genelinde, kurslara katılan erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olduğu da Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: GAP-2 Projesi Kapsamında Güneydoğu Anadolu İllerinde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2013)

İller	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Adıyaman	211	511	464	975
Batman	105	649	250	899
Diyarbakır	57	104	168	272
Gaziantep	270	895	505	1.400
Kilis	31	108	101	209
Mardin	122	235	163	398
Siirt	50	109	41	150
Şanlıurfa	104	418	437	855
Şırnak	168	294	156	450
Toplam	1.118	3.323	2.285	5.608

Kaynak: İŞKUR, 2014: 35

Beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği olarak tanımlanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi, başta sanayi sektörü olmak üzere işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek ve İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve işsizlere mesleki eğitim yoluyla beceri kazandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla 23.06.2010 tarihinde ÇSGB, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde başlatılmıştır. Proje ile özellikle sanayi ile mesleki ve teknik eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin artırılması ve sanayi sektörünün talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmıştır. 2012 yılı Mart ayı itibariyle tarım ve hizmetler sektörü de Projeye dâhil edilmiştir (UMEM Beceri'10, <http://www.beceri10.org.tr>).

Beş yıl süre ile uygulamaya konulan UMEM Projesi'nin temel amacı, özellikle sanayiye yönelik alanlarda eğitim ortamlarının yetersizliği, eğitim içeriklerinin güncel gelişmelerden uzak olması, hangi alanlarda eğitime gereksinim duyulduğunun belirlenmesi gibi, sorunlara çözüm üretmek, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim olanakları sunmak, emek piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve işsizlerin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamaktır (UMEM Beceri'10, 2010: 3).

Finansmanı işsizlik sigortası fonundan karşılanan Proje'nin önemli hedeflerinden bir diğeri de proje kapsamındaki okulların teknik alt yapılarının güçlendirilmesi, ihtiyaç duyulan makine, teçhizat ve donanımın sağlanması ve eğitimcilerin eğitiminin gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda 2010 ve 2011 yıllarında, 81 ilde faaliyet gösteren okullar arasından seçilen 111 okulun, teknolojik gelişmelere uygun şekilde mesleki eğitim verebilmesi için teknik alt yapıları iyileştirilmiş ve

gerekli donanımları sağlanmıştır. Aynı zamanda bu okullardaki eğitimciler, yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitimlerden geçirilmiştir. Bu okullarda mesleki eğitim alacak kişiler, İŞKUR'a kayıtlı olan işsizler arasından seçilmekte olup, eğitimler işgücü piyasası analizi sonuçlarına göre planlanmakta ve eğitimlerin içeriğinin piyasanın ihtiyaçlarına uygun olması sağlanmaktadır. Böylece eğitimler sonucunda başarılı olan kursiyerlerin yerel düzeydeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre istihdam edilmesi planlanmaktadır (UMEM Beceri'10, 2010: 27).

10 Ocak 2010 tarihinde başlayan kurslar ilk etapta 19 ilde sonrasında ise 81 ilde uygulanmaya devam etmiştir. Kurslar, teorik ve pratik eğitimden oluşan iki aşamalı olarak sürdürülmektedir. Teorik ve temel uygulama eğitimleri, Proje kapsamında belirlenen meslek liselerinde, pratik eğitimler ise işgücü talebinde bulunan özel sektör kuruluşlarında gerçekleştirilmektedir. Pratik eğitimler süresince kursiyerlere İŞKUR tarafından kursiyer zaruri gider ödemesi yapılmakta, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta prim giderleri ödenmektedir. Kursları başarılı olarak tamamlamak için teorik ve temel uygulama eğitimleri ile pratik eğitimlerin her ikisinden başarılı olmak zorunludur. Teorik ve temel uygulama eğitimi sonrasında kursiyerlerin başarıları yapılacak sınavla değerlendirilmekte ve belgelendirilmektedir. Pratik eğitimlere katılan kursiyerlerin başarısı ise işveren tarafından Kurumun da uygun göreceği bir yöntemle değerlendirilmekte ve belgelendirilmektedir (UMEM Beceri'10, 2010: 37).

Proje ile birlikte her yıl yaklaşık 200 bin, 5 yılda ise 1 milyon işsizede beceri kazandırılması amacıyla mesleki eğitim kursu verilmesi ve kursları başarılı olarak tamamlayan kursiyerlerin pratik eğitim aldıkları işyerlerinde veya diğer işyerlerinde asgari %90'ının en az teorik ve pratik eğitim süresi kadar istihdam edilmelerinin sağlanması beklenmektedir (UMEM Beceri'10, 2010: 33-38).

Tablo 11'de UMEM Projesi kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2011 yılında toplam 4.961 kurs, 2012 yılında toplam 5.814, 2013 yılında toplam 5.061 ve 2014 yılında ise toplam 1.981 kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara ise sırasıyla 38.722, 55.384, 55.705 ve 24.120 kişi katılmıştır. 2011 ve 2014 yılları arasında düzenlenen toplam 17.817 kursa 173.931 kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerin 107.067'sini erkek (%62), 66.864'ünü kadınlar (%38) oluşturmaktadır. Diğer yandan Proje kapsamında en çok düzenlenen kurs türü 10.134 kurs ile İşbaşı Eğitim Programı'dır

Projenin beklentileri ile Tablo 11'de ki rakamları karşılaştığımızda ise beklentilerden çok uzak bir durumun söz konusu olduğu açıkça görülmektedir. Her yıl 200 bin işsizede verilmesi beklenen mesleki eğitim kursunun, 2011 ve 2014 yılları arasında toplam 4 yılda bile 200 bin işsizede ulaşamaması Projenin hedefine ulaşamadığının açık bir göstergesidir. Ancak 2002-2009 yılları arasında İŞKUR'un aktif işgücü programlarından yaklaşık 330 bin ve 2010-2014 yılları arasında ise yaklaşık 1 milyon kişinin (TYÇP hariç) yararlandığı düşünüldüğünde

2011-2014 yılları arasında Projeden yararlanan kişi sayısının, işsizlere beceri ve meslek kazandırılması ve özellikle de mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması açısından faydalı olduğu da bir gerçektir.

Tablo 11: UMEM Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014	Toplam
UMEM	1.746	2.359	2.149	1.176	7.430
Erkek	19.453	25.963	22.631	9.145	77.192
Kadın	7.856	15.091	16.910	8.919	48.776
Toplam	27.309	41.054	39.541	18.064	125.968
UMEM/İEP	3.180	3.333	2.816	805	10.134
Erkek	7.744	8.486	8.291	2.853	27.374
Kadın	3.001	4.017	6.461	3.203	16.682
Toplam	10.745	12.503	14.752	6.056	44.056
GAP-2/UMEM	24	66	16	-	106
Erkek	421	843	121	-	1.385
Kadın	110	284	239	-	633
Toplam	531	1.127	360	-	2.018
GAP-2/ UMEM/İEP	11	56	80	-	147
Erkek	137	465	514	-	1.116
Kadın	-	235	538	-	773
Toplam	137	700	1.052	-	1.889
TOPLAM KURS	4.961	5.814	5.061	1.981	17.817
Toplam Erkek	27.755	35.757	31.557	11.998	107.067
Toplam Kadın	10.967	19.627	24.148	12.122	66.864
Toplam Kursiyer	38.722	55.384	55.705	24.120	173.931

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri

Diğer yandan Proje kapsamında düzenlenen kurslara katılanların yaklaşık %60'ı istihdam edilmiştir (Çelik, 2015). Projeden beklentinin %90 olduğu düşünüldüğünde, hedefin gerçekleşmediği görülmekte fakat katılımcıların yarısından fazlasının istihdama katılmış olması, gelecekte oluşturulması planlanan projeler için teşvik edici bir gösterge oluşturmaktadır.

10. Sonuç ve Değerlendirme

1980'li yıllardan sonra başlayan ve günümüzde de devam eden küreselleşme olgusu ve bilgi ekonomisinin gelişiminden kaynaklanan büyük bir değişim süreci yaşanmaktadır. Yaşanan değişim, bir yandan teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte üretimde yüksek teknolojilerin kullanılmasına, vasıflı işgücünün ön plana çıkmasına ve uluslararası rekabetin yaşanmasına neden olurken, diğer yandan da

yeni sektörlerin doğmasına veya bazı sektörlerin önemi artarken bazılarının öneminin azalmasına neden olmakta ve ülkelerin işgücü piyasalarını da yakından etkilemektedir.

İşgücü piyasalarının değişen yapısına uyum sağlamak için piyasaların ihtiyaç duyduğu niteliklerin işgücüne kazandırılması gerekmekte ve burada eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin eğitim sistemlerinin işgücü piyasalarında yaşanan değişimlere göre yeniden yapılandırılması uzun bir süreçtir. Bununla birlikte eğitim kurumları, eğitimi işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre iyi bir şekilde sağlasa bile, günümüzün sürekli değişen yapısı genel eğitim ile sağlanan niteliklerin geçerliliğini hızla yitirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle sürekli ilerleyen teknolojinin gereklerini karşılayabilmek için bireylerin daha fazla bilgiye ve daha yüksek teknik beceriye sahip olması gerekmektedir. Bu hususta değişim ve gelişmeler karşısında bireylerin beceri ve niteliklerini geliştirmelerini, verimliliklerini ve gelirlerini artırmalarını sağlamak için sürekli eğitim anlamına gelen hayat boyu öğrenme büyük önem taşımaktadır.

İşgücü eğitimi kapsamında mesleki eğitim kurslarında verilen eğitimlerin amacı, işgücüne katılacak bireylerin hayat boyu eğitim çerçevesinde mesleki açıdan daha donanımlı olmalarını sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Yapılan incelemeler kapsamında, İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları içerisinde istihdam garantili kursların sayısının daha çok istihdam sağlanması açısından artırılması ve istihdam garantisi olmayan (genel) kursların ise sayısının azaltılması, kaynakların etkin kullanımı açısından işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek gruplarına yönelik düzenlenmesi işsizliğin azaltılmasında önemli etkenler olarak göze çarpmaktadır. Aynı zamanda mesleki eğitim kurslarına katılan işsizlere yönelik pratik eğitimlerin artırılması ve İŞKUR tarafından işsizlere eğitim süresi içinde ya da eğitim sonunda belli bir süre staj imkânı sunulması da işsizlerin işgücü piyasasında eğitimini almış oldukları meslekte daha tecrübeli olmaları ve daha kolay iş bulmalarını sağlayacaktır.

Diğer yandan sadece işe yerleştirme faaliyetlerinin yapıldığı kuruluşlar olan özel istihdam bürolarına da, İŞKUR'un tekelinde olan mesleki eğitim kursları düzenleme yetkisinin verilmesi, hiç şüphesiz işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü sayısının artmasını sağlayacaktır. Ayrıca işgücü piyasasının hızla değişen taleplerinin karşılanabilmesi için mesleki eğitim kurslarının güncellenmesi ve yeni müfredatların oluşturulması da işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Değişmeyen tek şeyin değişimin kendisi olduğu günümüz dünyasında eğitim sisteminin, işgücü piyasasının hızla değişen yapısına ayak uydurabilmesi için esnek bir yapıya kavuşturulması ve özellikle mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ve etkinliğinin artırılması işsizliğin artışındaki önemli etkenlerden biri olan mesleksizlik sorununun giderilmesinde büyük önem taşımaktadır.

İşsizlikle mücadelede izlenen en önemli aktif işgücü piyasası politikalarının başında gelen işgücü eğitimi yani mesleki eğitim kursları, sadece bireylerin

becerilerini artırarak işsizliği azaltmamakta, aynı zamanda bireylerin piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasında da rol oynamaktadır. İşverenler tarafından; eğitimin bireylerin verimliliklerini etkilemeyeceği düşünülse bile işverenler, eğitimi bireylerin sahip oldukları özellikleri doğru tahmin edebilmek amacıyla bir eleme aracı olarak kullanabilmektedirler. Bu anlamda alınacak eğitim kişilere, iş kuyruklarında ön sıralara geçme şansı tanıyarak bireysel fayda sağlayabilmektedir. Ancak aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde diğer programlara göre nispeten daha maliyetli olan mesleki eğitim programları işsizlik sorununun çözümünde etkili olmakla birlikte tek başına yeterli olmamaktadır. Bu programların etkinliği, ekonomide yaratılacak yeni işgücüne yetecek kadar istihdam alanının olup olmamasına da bağlıdır. Yapısal olarak yeterli düzeyde istihdam yaratmayan bir ekonomide; bu politikalara ne kadar önem verilirse verilsin, işsizliğin azaltılmasında etkili olamayacağı da bir gerçektir. Dolayısıyla bu politikaların etkinliğinin artırılması için yeni yatırım alanlarının da oluşturulması işsizliğin azaltılması açısından büyük önem arz etmektedir.

Kaynaklar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2015), **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara

Boone, J. ve van Ours, J. C., (2004) “Effective Active Labor Market Policies” IZA Discussion Paper Series, No. 1335

Card D. E., Kluve, J. ve Weber, A. M., (2009), “Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis”, CESifo Working Paper No. 2570

Çelik, F. (2015), “UMEM 170 Bin Kişiye Meslek Kazandırdı”, <http://www.farukcelik.com.tr/umem-170-bi-kisiye-meslek-kazandirdi> (Erişim: 25.03.2015)

ÇSGB, **Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ**

ÇSGB, **Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik**

GAP, <http://www.gap.gov.tr> (Erişim: 25.03.2015)

Gençler, A. (2002), “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması”, Çimento İşveren Dergisi, 16(3): 3-22.

İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler> (Erişim: 25.02.2015)

İŞKUR, **Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik**

- İŞKUR, **Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge**
İŞKUR (2005), **3. Genel Kurul Raporu**, Ankara
İŞKUR (2007), **4. Genel Kurul Raporu**, Ankara
İŞKUR (2009), **2008 Faaliyet Raporu**, Ankara
İŞKUR (2014), **2013 Faaliyet Raporu**, Ankara
İŞKUR (2015), **2014 Faaliyet Raporu**, Ankara
İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme> (Erişim: 25.03.2015)
İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler> (Erişim: 25.03.2015)
İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr> (Erişim: 06.03.2015)
SGK, <http://www.sgk.gov.tr> (Erişim: 25.03.2015)
UMEM Beceri'10, **Beceri'10 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi Bilgilendirme Kitapçığı**, Temmuz, 2010
UMEM Beceri'10, <http://www.beceri10.org.tr> (Erişim: 25.03.2015)
Zaim, S. (1997), **Çalışma Ekonomisi**, 10.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi
4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
4857 Sayılı İş Kanunu
5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun