

Siyasal Vakfi

İ.Ü. SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ MEZUNLARI ve MENSUPLARI VAKFI

Yıl: 20 • Sayı: 37 • Aralık 2012



- 4 ■ Vakıfran Haberler
- 16 ■ Hicabi DURSUN ile Röportaj
■ Nurullah ÖZTÜRK
- 23 ■ Şam-ı Şerif: Sen Kimin Yurdusun?
■ Taha ÖZDEMİR
- 25 ■ Performans Yönetimi Niçin Çok Önemlidir?
■ Ruşen BAKIR
- 30 ■ Türkistan'ın Hâce-i Evveli: Hoca Ahmet Yesevi
■ Yasin Cemal GALATA
- 33 ■ İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem
■ Mustafa CERİT
- 35 ■ Kamu İdari Yapısında Hibrid Bir Yapı: Kalkınma Ajansları
■ Yunus KUBAT
- 42 ■ Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi
■ Dr. Mahmut DEMİRKAN
- 44 ■ Emeklilik Hesabı Yapanlar Dikkat!
■ Dr. Resul KURT
- 45 ■ Kayıp Renk
■ Hüseyin TUNÇ
- 46 ■ 1930 Yalancı Bahar
■ Zekeriya YILDIZ



A'dan Z'ye bütünselik çözümler...



Bütünselik çözümler...

21. yüzyıl iş dünyasının en önemli kavramlarından biri. Ağır ve hantal yapıların tasfiye edildiği, dinamik ve proaktif yönetimlerin tercih edildiği bu yeni yüzyıl, "Bütünselik Çözümler" üreten şirketlerin varlığını vazgeçilmez kılıyor.

Tıpkı, A'dan Z'ye çözümler üreten Türkiye'nin ilk Kültür-Sanat Ajansı gibi...



Mehmet Akif Cad. Turunçlu Sk. Mesa Plaza No: 25/4
Merter / İSTANBUL

Telefon +90 212 677 20 80 pbx

Faks +90 212 677 20 88

Web www.adanzyereklam.com



Siyasal Vakfı Bülteni

Yıl: 20, Sayı: 37, Aralık 2012

Sahibi
Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Dr. Fahri SOLAK

...

Genel Koordinatör
Seyit Ahmet IŞKIN

...

Katkıda Bulunanlar
Nurullah ÖZTÜRK
Sabahattin KAPLAN
Sezai KAYA
Tayfun KAYA
Ömer KURU
Bünyamin KORKMAZ
Ö. Sefa TÜRKOĞLU
Salih MUTLU

...

Teknik Hazırlık
Star Medya Yayıncılık A.Ş.
Tel: 0212 478 52 00

...

Grafik-Tasarım
Selahattin GÖKSU
Tel: 0212 212 24 26

...

Adres
Siyasal Vakfı
Kalenderhane Mah. Dedeefendi Cad.
No: 8 Vezneciler / İSTANBUL
Tel: (0 212) 511 32 20-21
Faks: (0 212) 513 88 38

...

Ankara
Mustafa Ak
Meşrutiyet Cad. 9/7 Kızılay/Ankara
Tel: (0 312) 425 36 34

...

e-mail
siyasal@siyasalvakfi.org

...

web
www.siyasalvakfi.org

...

Siyasal Vakfı Bülteni ücretsizdir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Saygıdeğer Mensuplarımız,

Bültenimizin 37'inci sayısında yeniden birlikteyiz.

Vakıf ve mensuplarımızın faaliyetlerinden haberlerle başlıyoruz bültenimize. 2012 yılı geleneksel İstanbul ve bölge iftarı programlarımız ve genel kurulumuz, 2012 güz dönemi atölye çalışmaları, panel ve konferanslarımız, fotoğraf sergisi açılışımız, dönem kahvaltıları ve öğrencilere yönelik yemekli toplantılarımız, Kocaeli, Sakarya ve Samsun grubu toplantıları şeklindeki faaliyetlerin tümünü Vakıftan Haberler bölümünde bulacaksınız.

Camiamızdan bölümünde **Sayın Nurullah ÖZTÜRK**'ün konuğu 1987 mezunu, Anayasa Mahkemesi Üyesi **Sayın Hicabi DURSUN** oldu. Sayın DURSUN'un Siyasal Bilgiler Fakültesi sıralarından Anayasa Mahkemesi Üyeliğine uzanan başarı öyküsünü, Anayasa Mahkemesi'nin kuruluşundan bireylerin temel hak ve özgürlüklerine ve bireysel başvuru hakkına kadar birçok konunun işlendiği bu mülakatı ilgiyle okuyacağınızı düşünüyoruz.

Ekonomi-Dış Politika bölümünde 2000 mezunu, Vergi Müfettişi **Taha ÖZDEMİR**'in **"Şam-ı Şerif: Sen Kimin Yurdusun?"** başlıklı yazısı yer almakta.

Bu sayımızın Araştırma Notları bölümünde 4 ayrı yazı bulunmakta. Bölümdeki ilk yazı **"Performans Yönetimi Niçin Çok Önemlidir?"** başlığı ile 1998 mezunu, Stratejik Yönetim Uzmanı **Ruşen BAKIR**'a ait. Bölümün diğer yazıları ise sırasıyla; **"Türkistan'ın Hace-i Evveli Hoca Ahmed Yesevi"** (2008 mezunu, TRT Yapım Yardımcısı Yasin Cermal GALATA), **"İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem"** (1997 mezunu, SGK İstanbul İl Müdür Yardımcısı Mustafa CERİT) ve son olarak da **"Kamu İdari Yapısında Hibrid Bir Yapı: Kalkınma Ajansları"** (2000 mezunu, Güney Marmara Kalkınma Ajansı İçdenetçisi ve AB Uzmanı **Yunus KUBAT**) başlıklarını taşımakta.

Yöneticinin Köşesi bölümünde **Dr. Mahmut DEMİRKAN**'ın **"Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi"** başlıklı, **Dr. Resul KURT**'un ise **"Emeklilik Hesabı Yapanlar Dikkat"** başlıklı yazılarını bulacaksınız.

Kitap Tanıtımı bölümünde mensuplarımızın kitaplarını tanıtmaya devam ediyoruz. Bu sayımızda iki ayrı roman yer almakta. Bunlardan ilki 1989 mezunu, Albaraka Türk Katılım Bankası Krediler Müdürü **Hüseyin TUNÇ**'un **"Kayıp Renk"**, ikincisi ise; 1991 mezunu Bahçelievler Belediyesi Başkan Yardımcısı **Zekeriya YILDIZ**'ın **"1930 Yalancı Bahar"** adlı romanları.

Bir sonraki bültenimizde yeniden buluşmak ümidi ile 2013 yılı için sağlık, huzur ve başarılar dileriz.

Seyit Ahmet IŞKIN
Başkan Yardımcısı

Geleneksel İstanbul İftarı ve Genel Kurulu

Vakfımızın geleneksel İstanbul İftarı 4 Ağustos 2012 Cumartesi günü, Şehzadebaşı Camiinin avlusundaki muhteşem atmosferde gerçekleştirildi. İftara İstanbul Milletvekili Nurettin Nebati, Başbakanlık Müsteşarı Efkan Ala, Karabük Valisi İzzettin Küçük, Ardahan Valisi Seyfettin Azizoglu, Vakıflar Genel Müdürü Adnan Ertem, THY Yönetim Kurulu Başkanı Hamdi Topçu, TRT Genel Müdür Yardımcısı Zeynel Koç, TMSF Başkanı Şakir Ercan Gül, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreter Yardımcısı Nadir Alparslan'ın da aralarında bulunduğu, 800'e yakın mülki amir, kamu ve özel sektör yöneticisi, sivil toplum kuruluşu temsilcisi, basın mensubu, iş adamı ve mezunumuz katıldı.

İftar Programında yaptığı konuşmada, Vakfımız Yönetim Kurulu Başkanı şunları söyledi:

"Kıymetli mensuplarımız, değerli misafirler, Öncelikle davetimize icabet ettiğiniz için sizlere teşekkür ederken, Rabbimize de şükrediyorum. Bu iftar bizim için ayrıca önemli, sembolik yönü de olan bir iftar özelliği taşıyor. Siyasal Vakfının "Kurumsal" olarak 20. İftarını bu akşam sizlerle birlikte idrak ediyoruz. Diğer taraftan "Geleneksel Siyasal İftarları" diye baktığımızda ise 26. İftarı birlikte yapıyoruz. Birçok arkadaş hatırlayacaktır, içinde bulunduğumuz mekân bizim camiamız açısından, gençliğimizden bugüne anılarımızın, hatıralarımızın olduğu bir mekândır. Şehzade külliyesini, Şehzade imarethanesini ya da bütün külliyenin tamamını, Şehzadebaşı bölgesini kastediyorum. Çünkü kırklı yaşlardaki arkadaşlar yakinen hatırlayacakları üzere, 1986 yılında siyasalın ilk iftarı yapıldığında bazı hocalarımız -birazda kinayeli bir şekilde- "geleneksel diyorsunuz ama ilkinin yeni yapıyorsunuz, bu nasıl iş çocuklar" demişti, bugünkü gibi hatırlıyorum. Biz de o gün, 20'li yaşların başlarında genç adamlar olarak "hocam yeni başlıyor ama gelenekselleşecek" demiştik. Rabbim bizi mahcup etmedi. Bugün 86'yı baz alırsak yirmi altıncı, vakfın kuruluş yılı olan 1992'yi baz alırsak yirminci iftarı sizlerle birlikte yapmanın mutluluğu, keyfi, kıvancı içerisindeyiz. Bugünleri



bize gösterdiği için Rabbimize şükrediyorum.

Siyasal Vakfı 20 yıl içerisinde hep Şehzadebaşı etrafında bir şekilde bulundu. Fakülte zaten bu civardaydı. O yıllarda Şehzadebaşı camiinin avlusunda bu kısmı açmıyorlardı bize. O zaman henüz etkili yetkili arkadaşlarımız yoktu! İç avlu kısmında pide, ayran ve zerde ile iftarlar yapıyorduk. Daha sonra Şehzade Sıbyan Mektebine geçmek nasip oldu. Orası bir zaman sonra yetmedi, Şehzade İmarethanesi vakfımıza nasip oldu. Rabbim ihlaslı faaliyetler yapıldıkça, bereketini beraberinde yarattı. Bu süreçte katkısı olan, maddi manevi desteği olan, bizimle birlikte olan bütün dostlara, şu anda burada olan ya da Anadolu'nun değişik yerlerinde bulunan bütün dostlara şükran borçluyuz.

Bu vesile ile ifade etmeliyim ki, manevi desteklerinizi her zaman hissediyoruz. Yanımızda olduğunuzu hissediyoruz. Fakat insan zaman zaman dostlarına dokunmak da istiyor. Fiziken de sizleri daha sık görmek istediğimizi burada ifade etmek istiyorum. Vakfın cesameti ve hacmi büyüdükçe, manevi desteklerinizin yanında maddi desteklerinizi daha görünür kılmanızı yine bu vesileyle hatırlatmak istiyorum.





Bu sene 11 farklı ilde, bölge iftarları şeklinde programlar yapılıyor. 11 şehirde arkadaşlarımızın gayretleriyle Bölge İftarları yapıldı. Dün akşam Kocaeli'nde idik. Çok keyifli bir iftarı oradaki arkadaşların gayretleriyle, katkılarıyla birlikte yaptık. Daha önce Adana iftarı yapıldı. Gene fotoğraflardan anlıyoruz ki en az burası kadar keyifli olmuş. Önümüzdeki hafta Ankara'da yine büyük iftarlarımızdan birini, Ankara'da ki arkadaşların katkılarıyla, sahip çıkma- larıyla, organizeleriyle yapacağız.

Siyasal Vakfı artık "İ.Ü. SBF mezunları ve mensup- ları vakfı" olmanın ötesinde, "Siyasal Vakfı" mar- kasına dönüşmüştür ve Siyasal Vakfı olarak bilin- mektedir. Siyasal Vakfı kimliğiyle bundan sonraki faaliyetlerinde de, imkânları ölçüsünde daha güzel faaliyetler sizlerin de katkılarınızla yapılacaktır. Siyasal vakfı 2000'e yakın mezunu ve mensubuy- la, 300 civarında aktif bursiyesiyle bir sivil toplum kuruluşu olarak Türkiye'de insan kaynakları kalite- sinin yükselmesine dönük çalışmalar yapma gayre- tinde bir sivil inisiyatif, bir gönüllü kuruluştur. Gö- nüllü kuruluştur, çünkü herhangi bir hesaba mebni olarak çalışma yürütülmemektedir. Sadece rızası için yapılan merciden karşılığı beklenmektedir. Büt- ün arkadaşların aynı hassasiyetle çalıştığını zaten yakinen müşahede ediyoruz. Kurumsallaşma



yönünde yeni yeni adımlar atılması gündemdedir. Vakfın artık daimi bir sekreteryasının, daimi per- sonelinin, bir kurumsal yapısının kurulması vakti gelmiştir.

Türkiye bildiğiniz gibi şu anda ekonomik gelişmiş- lik ya da büyüklük açısından dünyanın 16.-17. ülke siyken, insani gelişmişlikte 90'lı sıralarda bulun- maktadır. İşte vakfımızın etrafında bulunan bu nitelikli kadro Türkiye'nin insani gelişmişlik düze- yinde de ilk 20'ye girmesi için en çok katkıda bu- lunabilecek potansiyeli taşımaktadır. Buna can-ı gönülden inanıyoruz. Bütün gayretimiz "*milletin evlatlarının milletin hizmetinde*" olmasıdır. Yetişen kadroların "ehliyet, liyakat ve istikamet" üzere ol- ması için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz. Yok- sa küçük kılan menfaati, grup çıkarı, aşiret önceliği gibi bir önceliklerle hiçbir zaman hareket etmedik. Bundan sonra da etmemeye kararlıyız. Bütün gay- retimiz toplum çıkarını, genel çıkarı ve millet men- faatini ön plana alan, nitelikli ehliyetli ve istikamet sahibi gençlerin milletin hizmetine koşulmasıdır. Bu çerçevede bu prensipleri, ilkeleri hakkıyla temsil eden bütün dostlara huzurunuzda ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Eğer bu ilkeleri, prensipleri iyi temsil etmeseydiniz böyle bir camia, böyle bir iti- bar oluşmazdı. Bu çerçevede, şu anda burada olan 750 kişiye, Anadolu'nun farklı yerlerinde olan bir o kadar daha arkadaşı tek tek huzurunuzda tebrik etmek ve şükranlarını sunmak istiyorum.

Bu güzel akşamın oluşmasında çok sayıda arkada- şın katkısı oldu, tek tek isimlerini sayma imkânım yok. Fakat şu kadarını söyleyeyim, kendi mezun- larımız ve vakfımızın mensuplarının imcesiyile oluşmuş bir organizasyondur. Yani bir iş bölümü



çerçevesinde gerçekleşmiştir. Yemek kısmını bir mezunumuz üstlenmiştir. Meşrubat içecek kısmını bir başka mezunumuz üstlenmiştir. Masasını sandalyesini örtülerini bir başka mezunumuz ve Ekmeğini pidesini bir başka mezunumuz üstlenmiştir. Yani kendi kendine yeten, kendi insan kaynaklarıyla faaliyet ortaya koyabilen bir topluluk haline gelmiş bulunuyoruz. Kuran-ı kerim okuyan genç kardeşimiz de, anonsta belki dikkatinizden kaçmış olabilir, bizim 2. Sınıfa geçen genç bir bursiyerimizdir. Kıraat eğitimi aldığı için bu akşam kendisinden rica ettik Kuran-ı Kerim okuması için. Katkıda bulunan bütün bu arkadaşlara huzurunuzda teşekkür ediyorum.

Programın ilk kısmı burada bitiyor. Ama asıl çay kısmı, muhabbet kısmı, genel kurul kısmı vakfın yeni mekânında genel merkez imarethanede devam edecek. Sahura kadar önünün açık olduğunu biliyorsunuz. Bunu hatırlatmama gerek yok.

Bayramı 3. günü ikindi namazından sonra mutad olduğu üzere Vakıf merkezimizde yapılacak olan bayramlaşma programımıza hepinizi bekliyoruz. Bu duygularla hepinize tekrar hoş geldiniz diyor, yaklaşan Bayramınızı şimdiden tebrik ediyor, hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.”

İftardan sonra Vakıf Genel Merkezine geçilerek, Olağan Genel Kurul yapıldı. Genel Kurulda Divan Heyetinin oluşturulmasından sonra, Vakıf Genel Sekreteri Mustafa Kemal İşler tarafından Faaliyet Raporu ve Vakıf Denetim Kurulu üyesi Gültekin Öztürk tarafında da Mali Rapor sunuldu. Genel Kurul tarafından geçmiş dönemin ibra edilmesinden sonra, 2012–2014 dönemi yeni Yönetim ve



Denetim Kurulu üyeleri seçildi.

Genel Kurulun tamamlanması sonrasında, geç saatlere kadar vakıf merkezinde sohbet devam etti. Bu kısımda Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Nihat Ergün ve AK Parti İstanbul İl Başkanı Aziz Babuşçu sohbete iştirak etti. Gecenin sonunda Sayın Bakan ve İl Başkanına, 1993 mezunlarımızdan Ahmet Şahin'in vakfımızda sergilenen fotoğraflarından birer örnek hediye edildi.

Ayrıca çeşitli illerde de Siyasal Vakfı mensupları gerçekleştirilen iftarlarla bir araya geldi. Bu doğrultuda:

- 26 Temmuz 2012 tarihinde Erzurum'da,
 - 27 Temmuz 2012 tarihinde Trabzon'da,
 - 31 Temmuz 2012 tarihinde Sakarya'da,
 - 02 Ağustos 2012 tarihinde Adana'da,
 - 03 Ağustos 2012 tarihinde Kocaeli'de,
 - 04 Ağustos 2012 tarihinde İstanbul'da,
 - 10 Ağustos 2012 tarihinde Bursa, Kayseri ve İzmir'de,
 - 11 Ağustos 2012 tarihinde Ankara'da,
 - 14 Ağustos 2012 tarihinde de Samsun'da,
- İftar programları düzenlenmiştir.



2012 Güz Dönemi Atölye Çalışmaları

Geçtiğimiz sene başladığımız Siyasal Vakfı bünyesinde öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimlerini arttırmaya yönelik atölye çalışmalarına bu yıl da devam ediyoruz. 2012-2013 döneminde Siyasal Vakfı atölye çalışmaları 6 Ekim Cumartesi günü başlamıştır. Atölye çalışmaları kapsamında çeşitli periyodik çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler:

1- Prof. Dr. İsmail Coşkun tarafından “*Tarih, Toplum, Siyaset*” dersleri devam etmektedir. Derslerde öğrencilerin belli konularda kendilerini geliştirmeleri amaçlanmaktadır. Her hafta temin edilen kitaplar ve makaleler eşliğinde tahliller yapılarak öğrencilerin kişisel ve kültürel gelişimlerine katkı sağlanmaktadır.

2- Atölye çalışmaları kapsamında devan etmekte olan bir diğer ders ise “*Güncel Ekonomi Okumaları*”dır. Fakültemiz mezunlarından Ünsal Sözbir tarafından her Cumartesi düzenli olarak gerçekleştirilen derslerde güncel veriler üzerinden tahliller ve yorumlar yapılarak öğrencilerin ekonomi alanında gelişmelerini sağlamak amaçlanmaktadır.

3- Kudret Büyükcoşkun ile “*Klasik Kültür Okumaları*” her Cumartesi yapılmıştır.

4- Kamuda kariyer seminerleri kapsamında çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapmakta olan mezunlarımız tarafından seminerler verilmektedir. Bu seminerlerde öğrencilerimizin okul sonrası yaşamlarında ve meslek seçimlerinde doğru adımları atmalarına yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

5- Özel sektörde kariyer seminerleri kapsamında özel sektörde görev yapmakta olan mezunlarımız tarafından seminerler verilmektedir. Bu seminerler kapsamında öğrencilerimiz mezun olduklarında özel sektörde nasıl görev alabilecekleri ve hangi alanlarda görev yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmektedirler.

6- Kitap okuma atölyeleriyle öğrencilerimize Vakfımız tarafından kitaplar temin edilmektedir. Belli aralıklarla bu kitaplar okunarak bir mezunumuz eşliğinde analizler yapılmaktadır. Bununla öğrencilerimizin kitap analizi ve bunu ifade etmeleri konusundaki yetileri geliştirilmektedir.

7- Atölye çalışmaları kapsamında her Cuma günü İngilizce Makale Okuma ve İngilizce Konuşma günleri gerçekleştirilmiştir.



“İslam Sanatında Gelenek ve Yenilik” Konferansı



Siyasal Vakfı 2012 Güz Çalışmaları kapsamında 13 Ekim 2012 Cumartesi, mezunlarımızdan, Koleksiyoner Mehmet Çebi tarafından “İslam Sanatında Gelenek ve Yenilik” konulu konferans gerçekleştirildi.

Konferansta hat sanatı üzerinden İslam sanatının gelişim süreci ve şu anki durumunu anlatan Çebi, sanatımızın günümüzde kendini yenileme vakti geldiğinden bahsetti. Ayrıca klasik eserlerden ziyade özgün eserler yapmanın gerekliliğini anlatırken, ülkemizde sanat eserlerine gereken değerin verilmediği üzerinde durdu.

Daha sonra ise konferans katılımcıların soruları ve verilen cevaplarla son buldu.

“Sosyal Politikalarda Değişim” Konferansı



Siyasal Vakfı 2012 Güz Çalışmaları kapsamında, 10 Kasım 2012 Cumartesi günü, 1986 mezunlarımızdan, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Ahmet Zahteroğulları tarafından “Sosyal Politikalarda Değişim” konulu bir konferans verildi.

Konferansta Kadın ve Aileden Sorumlu Bakanlığın, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına nasıl dönüştüğünü anlatan Zahteroğulları, yeni oluşumun işleyişinden bahsetti. Ayrıca sosyal meselelere yönelik şimdiye kadar yapılan ve bundan sonra planlanmakta olan projeleri anlattı.

Daha sonra ise bakanlığın sosyal meseleler üzerindeki farkındalığını ortaya koyan müsteşar, bu konu hakkında yaptıkları çalışmaları katılımcılara aktardı.

Konferans katılımcıların soruları ve verilen cevaplarla son buldu.

“Kamuda İç Denetim ve Geleceği” Paneli



Siyasal Vakfı ve KİDDER işbirliği ile düzenlenen “Kamuda İç Denetim ve Geleceği” konulu Panel, 17 Kasım 2012 Cumartesi günü Siyasal Vakfı Genel Merkezinde yapıldı.

İki oturum halinde gerçekleştirilen panelin Açılış Oturumunda KİDDER Genel Başkanı Veysel Çıplak, Siyasal Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Fahri Solak, Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE) Başkanı Özlem Aykaç İğdelipınar, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı İbrahim Kapaklıkaya ve Aksaray Valisi Selami Altınok konuşular.

Açılış Oturumunun ardından, Moderatörlüğünü TİDE Kurucu Başkanı Ali Kamil Uzun’un yaptığı panele geçildi.

Panelde Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuran Cömert, İç Denetim Merkezi Uyumlaştırma Dairesi Başkanı Cüneyt Güler, Sayıştay Denetçileri Derneği Genel Başkanı Kemal Özsemerci, KİDDER Yönetim Kurulu Üyesi, Hazine Müsteşarlığı İç Denetçisi Fatih Sezer sunum yaptılar.

İç denetimin 5 yıllık uygulamasının tartışıldığı ve yapısal sorunların ele alındığı panelde, konuşmacılar iç denetimin geleceği ve yapılması gerekenler konusunda da düşüncelerini izleyicilerle paylaştılar.

Panel soru - cevap ve katkılarla sona erdi. Panelin sonunda katılımcılara teşekkür plaketleri takdim edildi.

Dönem Kahvaltıları

İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi mezunları Siyasal Vakfı kahvaltılarında buluşuyor. Siyasal Vakfının mezunlara yönelik çalışmaları kapsamında mezuniyet dönemlerine göre dönem kahvaltıları yapılmıştır. Bu kapsamda da Ekim ve Kasım aylarında;

- 29.09.2012 Cumartesi günü İlhan Özyürek sorumluluğunda 1984-1985-1986 mezunları kahvaltısı,
- 06.10.2012 Cumartesi günü Ahmet Albayrak sorumluluğunda 1986-1987-1988 mezunları kahvaltısı,



- 13.10.2012 Cumartesi günü Ömer Kuru sorumluluğunda 1989-1990-1991 mezunları kahvaltısı,
- 03.11.2012 Cumartesi günü Ahmet İhsan Şatır sorumluluğunda 1992-1993 mezunları kahvaltısı yapılmıştır.

Ayrıca 2012 yılı dönem toplantıları Güz Programı takvimi sitemizde (www.siyasalvakfi.org) açıklanmıştır.

Yeni Siyasallılara Hoş Geldiniz Programı ve Tanışma Yemeği



Fakültemiz İ.Ü. Siyasal Bilgileri bu sene kazanan öğrencilerimiz ve kayıt için refakat eden velileri için, 03-07 Eylül tarihlerinde her akşam, saat: 18.00'de Vakıf Merkezinde Tanışma Yemeği düzenlenmiştir. Yeni okuldaşlarımızın birbirleri ile ve mezunlarla tanışmalarını, yurt, burs vb. konularında bilgilendirilmelerini amaçlayan yemek programlarına "yeni siyasallı" bütün öğrencilerimiz ve refakatte- rindeki velileri katılmıştır.

Ayrıca, yeni kayıt olan öğrencilerimiz için 09.10.2012 tarihinde Vakıf Merkezinde tanışma yemeği organizasyonu tertip edilmiştir.

Fotoğraf Sergisi: Ahmet Şahin



Fakültemiz 1993 yılı mezunlarından Vakıfbank Adapazarı Şubesi Müdürü Ahmet ŞAHİN'e ait fotoğraf sergisi 04.08.2012 tarihinde Vakıf Merkezinde gerçekleştirilmiştir.

1995 yılında Kocaeli Fotoğraf Sanatı Derneği ile fotoğrafa başlayan Şahin, Gölcük Fotoğraf Sanatı Derneği'nin kuruluşunda yer almış ve Başkan Yardımcılığı'nı yürütmüştür. Çeşitli karma sergilerde iştirak eden Şahin'in fotoğrafları Ekim ayı sonlarına kadar Vakıf Merkezinde sergilenmiştir.

Kocaeli Grubu Suriye'yi Konuştu



İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Mezunları Kocaeli Grubu, aylık toplantıları devam ediyor. Doç. Dr. Bekir Günay'ın konuk olduğu Kasım ayı toplantısının konusu dış politikadaki son gelişmeler ve Suriye oldu.

Dönem başkanlığını İZAYDAŞ Genel Müdür Yardımcısı Bayram Karakuş'un yaptığı Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu'nun kasım ayı toplantısı, Sekapark içinde bulunan Türkiye Dil Edebiyat Derneği binasında gerçekleştirildi. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Bekir Günay'ın konuşmacı olarak davet edildiği toplantıya, Kartepe Kaymakamı Mustafa Ünal, Kocaeli Defterdarı Süleyman Dal, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Strateji Geliştirme Dairesi Başka

nı Bayram Çolakoğlu, Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin, Altınnal A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Ahmet Karadağ, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nden Müfettiş Mücahit Bıyıkoglu, Müfettiş Yardımcısı Şeref Erol, İSU eski Genel Müdür Yardımcısı Nazır Esirci, Kocaeli Üniversitesi öğretim üyelerinden Ali Talip Akpınar, Vergi Müfettişi Ömer Gezer ve çok sayıda davetli katıldı.

“Ortadoğu’da Strateji Değişti”

Bir dönem Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapan, halen İstanbul Üniversitesi bünyesindeki Avrasya Enstitüsü'nün müdürlüğünü yürüten Doç. Dr. Bekir Günay toplantıda, dış politikada son gelişmeler ve Suriye konusunda bilgi ve birikimlerini paylaştı. Doç. Dr. Günay, İsrail-Filistin gerginliği ve son günlerde yaşanan krizde, Türkiye ve Mısır'ın yaklaşımlarını ve çözüme yönelik çalışmalarını aktardı. Günay, Ortadoğu'daki tarihsel gelişimi de anlatarak, özellikle ABD'nin Ortadoğu'ya yönelik strateji değişikliğine gittiğini belirtti.

Strateji merkezinin Ortadoğu'dan alınıp Güney Asya'ya taşınmasına dikkat çeken Doç. Dr. Günay, bunun önemli bir değişiklik olduğunu ve bu durumun etkilerinin önümüzdeki dönemlerde ortaya çıkacağını belirtti.

“Esed İktidarı Bırakacak”

Suriye konusuna da değinen Doç. Dr. Bekir Günay, Esed'in iktidarı bırakmak zorunda kalacağını, Esed'i iktidardan uzaklaştırırken tüm tarafların uzlaşacağına inandığını dile getirdi. Günay ortaya çıkacak yeni çözüm modelinden Türkiye'nin de memnun olacağını ifade etti.

Toplantının son bölümünde Bekir Günay katılımcıların sorularını yanıtladı.

Van Valisi Münir Karaoğlu ve Milletvekili Zeki Aygün Kocaeli Grubunun Konuğu Oldu



Kocaeli Grubu Mayıs ayı toplantısında Van Valisi Münir Karaloğlu'nu ve Kocaeli Milletvekili Zeki Aygün'ü ağırladı. Sekapark Mevlevi Evinde ve grup başkanı Mücahit Bıykoğlu'nun ev sahipliğinde gerçekleşen sohbet toplantısının konusu Van Depremleri ve Türkiye'nin doğal afetlere karşı çalışmaları idi.

Toplantıda Karaloğlu Van ilinde yaşanan depremler ve deprem sonrası yaşananlar hakkında grup üyelerine bilgiler aktardı. Öncelikle Van'da meydana gelen depremlere ve sonrasında yapılanlara ilişkin teknik ve istatistikî bilgiler veren Vali Karaloğlu "1999 yılında yaşanan depremden sonra millet ve devlet olarak önemli kazanımlar elde edildiğini Van Depremi ile öğrenmiş olduk, ancak hala aksayan taraflar var. Depremde Gölcük depremi sonrası yapıların hasar gördüğü kadar, genel olarak hasar görmedi. Bu da bina inşaatında önemli yol alındığını gösteriyor. Van'da yaşanan depremlere çok hızlı müdahale ettik özellikle Sağlık ekiplerinin müdahalesi çok güzeldi. Sivil toplum örgütleri ve gönüllü kuruluşların çok ciddi katkısı oldu. Türkiye'nin her tarafından yardımlar yağdı. Çok samimi duygularla gönderilen yardımlardı. Telefonlara bakan ekiplerimize çok duygu yüklü mesajlar geldi, bir çok anekdot var. Tüm bunlar kardeşliğimizin göstergesi oldu. Ağır kış şartlarında vatandaşın ihtiyaç ve taleplerini karşılamaya

çalıştık. Kış aylarında yapı yapmanın tüm zorluklarına rağmen hükümetimizin destek ve yönlendirmesi ile inşaat faaliyetlerine başlandı ve olabildiğince en kısa zamanda kalıcı konutlar teslim edilecek. Deprem sonrası Van ili dışına giden aileler, havaların ısınmasıyla birlikte geri dönmeye başladı. Okullar kapanınca geri dönüşler katlanarak devam edecektir" dedi. İlgiyle takip edilen programın sonunda grup üyeleri tarafından Münir Karaloğlu'na teşekkür edilerek çeşitli hediyeler takdim edildi.

Kocaeli Milletvekili Zeki Aygün'ün de iştirak ettiği ve kısa bir konuşma yaptığı toplantıya Siyasal Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Şahin (Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü), Mustafa Ünalı (Kartepe Kaymakamı), Hamza Erkal (Kandıra Kaymakamı), Tahir Büyükkakın (KBB Genel Sekreter Yardımcısı), Süleyman Büyükkahin (KBB Teftiş Kurulu Başkanı), Ömer Gezer (Vergi Müfettişi), Bayram Karakuş (İzaydaş Genel Müdür Yardımcısı), Yrd. Doç. Dr. Ali Talip Akpınar (Kocaeli Üniversitesi Öğretim Üyesi), Ahmet Karadağ (Altınal Genel Müdür Yardımcısı) ve çok sayıda konuk katıldı.

Kocaeli Grubundan Meslek Tanıtım Semineri



İstanbul Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu tarafından, geçen yıl Ali Fuat Başgil Sosyal Bilimler Lisesinde ilki gerçekleştirilen meslek tanıtım seminerinden sonra bu yıl da Kocaeli'nin Başiskele ilçesinde bulunan Özel Erkul Tunagür Lisesi öğrencilerine yönelik mesleki eğilim semineri düzenlendi.

Önceki yıl yapılan programın yoğun bir ilgi ve takdir görmesi ve yerel medyada yer alması üzerine Özel Erkul Eğitim Kurumları yöneticileri Kocaeli Grubumuzu okullarına davet etti. Okulun konferans salonunda lise öğrencilerine yönelik düzenlenen seminere Kartepe Kaymakamı Mustafa ÜNALDI, Başiskele Kaymakamı Ali PARTAL, Kocaeli İdare Mahkemesi Başkanı A.Cüneyt YILMAZ,

Vergi Müfettişi Ömer GEZER, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Müfettişi Mücahit BIYIKOĞLU, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi (KBB) Müfettiş Yardımcısı Şeref EROL, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Dr. Bayram ÇOLAKOĞLU, KBB Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı Dr. Osman POYRAZ, KBB Strateji Daire Başkanlığı Bilgi Teknoloji Şube Müdürü Mustafa TUNÇ, Okul Müdürü İlhami DÜLGEROĞLU, öğretmen ve öğrenciler katıldı.

Okul Müdürü İlhami DÜLGEROĞLU'nun açılış konuşmasının ardından söz alan Siyasal Grubunun Dönem Başkanı ve programın moderatörü Mücahit BIYIKOĞLU seminerin amacının, "Kocaeli'de önemli görevler ifa eden çeşitli meslek mensuplarından kişilerle öğrencileri bir araya getirmek, daha lise çağındaki gençlere ileriye dönük perspektif kazandırmak ve de üniversite tercihlerinde isabetli kararlar verilmesine yardımcı olmak" olduğunu belirtti ve seminerin benzerinin geçen yıl Kocaeli Sosyal Bilimler Lisesinde de gerçekleştirildiğini hatırlattı. Seminerde konuklar öğrencilere kaymakamlık, hakimlik, akademisyenlik, müfettişlik, doktorluk, mühendislik gibi kariyer meslekleri tanıttılar. Mesleklere giriş basamaklarını anlatan konuklar, mesleklerin önem, zorluk ve iyi tarafları hakkında öğrencileri bilgilendirdiler. Meslekleri icra etmek için kişide var olması gereken özelliklerin neler olduğu ve mezun olduklarında onları neler beklediği konusunda öğrencilere bilgi verdiler. Öğrenciler tarafından ilgiyle takip edilen seminerin son bölümünde konuklar öğrencilerden gelen soruları cevaplandırdı. Program sonunda Okul Müdürü İlhami DÜLGEROĞLU öğrencilerin ufku açan bilgiler verdiklerinden dolayı konuklara teşekkür etti.

Sakarya Grubu Ekim Ayı Faaliyetleri



Siyasal Vakfı Sakarya Grubu Ekim ayında iki adet faaliyet gerçekleştirmiştir.

Birincisi, Düzce Akçakoca İlçesinden, Sakarya Arifiye ilçesine atanan Fakültemiz mezunu Kaymakam Mehmet Ünlü makamında ziyaret edilmiştir. Ziyarete mezunlarımızdan. Vali Yardımcısı Faruk Bekarlar, Sakarya Üniversitesi personeli Özgür Pehlivan, Abdullah Nalbantoğlu, Öğretim Üyesi Tuncay Yılmaz, Ziraat Bankası Serdivan Şube Müdürü Volkan Çelik ve İç Denetçi Veysel Çıplak katılmışlardır. Görüşmede karşılıklı iyi temennilerde bulunulmuş ve Kaymakamımız tarafından ziyaretten duyulan memnuniyet dile getirilmiştir.

11 Ekim 2012 Tarihinde ise, ANAR Genel Müdürü mezunumuz İbrahim Uslu Sakarya'ya grubumuzun misafiri olarak 'Ülke Gündemi' temalı söyleşide bulunmak üzere davet edilmiştir. Uslu, Sakarya Sanayici ve Girişimci İşadamları Derneği toplantı salonunda çoğunluğu mezunlarımızdan oluşan davetlilere söyleşide bulunulmuştur. Söyleşide ülke gündemi ile ilgili fikir teatisinde bulunulmuştur. Toplantıya Sakarya Grubu mezunlarımızdan Ahmet Şahin, Hüseyin Duran, M. Emin Altundemir, Özgür Pehlivan, Tuncay Yılmaz, Veysel Çıplak, Kocaeli Grubumuzdan Mücahit Bıyıkoglu, H. Ali Eren, Bayram Karakuş, Ömer Gezer, Nazır Esirci ile diğer misafirlerimiz Sakarya Vergi Dairesi Başkanı Recep Alp, Yeminli Mali Müşavir Mustafa Ak katılmışlardır.

Söyleşi sonunda mezunumuz Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin'in çektiği ve daha önce Vakfımız Genel Merkezinde de sergilenen Sakarya isimli fotoğraf günün anısına İbrahim Uslu'ya hediye edilmiştir.

Mezunlarımız Samsun'da Bir Araya Geldi



Siyasal Bilgiler Fakültesi mezunları Orta Karadeniz grubu aileleriyle birlikte yemekli bir toplantıda bir araya geldi. Toplantıya Atakum Kaymakamı Salim Demir ve eşi, Havza Kaymakamı Erol Rüstemoğlu, Kavak Kaymakamı Kenan Eskin ve eşi, Samsun İdare Mahkemesi Başkanı Cevdet Erkan ve eşi, Vezirköprü Ziraat Bankası Müdürü Hilmi Bakırcı, Samsun Polis Okulu Şube Müdürü Şerif Ahmet Bayram ve eşi, Eğitimci Mehmet Ali Özbucak ve eşi ile Toprak Mahsulleri Ofisi Müdürü Fahri Kesepara ve eşi katıldı.

Toplantıda görüş alışverişi yanında, bu seneki iftar programının 14 Ağustos 2012 Salı günü Samsun'da yapılması da kararlaştırıldı.

Hicabi DURSUN ile Röportaj

(1987 Mezunu, Anayasa Mahkemesi Üyesi)

Röportaj: **Nurullah ÖZTÜRK**

- *Hicabi Bey, sizi kısaca tanıyabilir miyiz?*

- İşçi bir baba ve ev hanımı bir annenin üçüncü evladı olarak Bayburt merkeze bağlı Aydıncık köyünde 1965 yılında dünyaya gelmişim. İlkokulu, üçe kadar doğduğum köyde, devamını da o zamanlar ilçe olan Bayburt il merkezinde tamamladım. Ortaokulu da Bayburt'ta okuduktan sonra küçük yerleşim birimlerinden büyüklerine, tarım alanlarından sanayi bölgelerine ve doğudan batıya göç furmasına biz de katıldık ve ailecek İstanbul'a göç ettik. Liseyi Kadıköy Koşuyolu'ndaki Kazım İşmen Lisesinde okudum. 1983 yılında girdiğim İ.Ü. SBF Kamu Yönetimi Bölümünden Maliye Politikasına takılarak 1988 de mezun oldum. Üniversitemiz İktisat Fakültesi ÇEKO bölümüne yüksek lisans kaydı yaptırdım. Ancak dönem arkadaşlarımla kamudaki değişik kurum ve kuruluşlarda görev aldıklarını gördükçe yüksek lisanstan vazgeçip iş sınavlarına hazırlanmaya başladım. Kaymakam olmak öncelikli hedefimdi. Ancak olmadı. Daha sonra dönem arkadaşım ve çok sevgili kardeşim Ercan SEZER'in teklif ve ısrarı ile Sayıştay Denetçiliği sınavına girdim. (Birlikte kazandık, o benim kahrımı ancak sekiz yıl çekebildi ve kurumdan ayrılarak İstanbul'a döndü.) Sayıştay'da muhtelif denetim gruplarında on altı yıl, Başbakanlık'ta da iki ayrı dönemde üç yıl olmak üzere toplam on dokuz yıl görev yaptıktan sonra TBMM kararı ile 2009 yılında Sayıştay üyeliğine ve 2010 yılında da Anayasa Mahkemesi üyeliğine seçildim. Evliyim ve iki delikanlı babasıyım.

- *Daha önce Sayıştay Üyesi olarak görev yapıyor-dunuz. İki yıl önce Anayasa Mahkemesi Üyeliğine seçildiniz. İki görevi karşılaştırdığınızda neler söylelenebilir?*

- Her iki görevin de benzeşen ve ayrışan yönlerinin olduğu söylenebilir. Anayasa Mahkemesinin görev



alanını düzenleyen Anayasanın 148 nci maddesi ile Sayıştay'ın görev alanını tanımlayan 160 ncı maddesinin ilk cümlelerinde "denetler" ibaresi yer almaktadır. Buradan her iki kurumun birincil görevlerinin denetim olduğu, Anayasa Mahkemesine verilen anayasaya uygunluk denetimi ile Sayıştay'a verilen mali mevzuata uygunluk denetimi görevinin nitelik olarak birbirine benzediğini söyleyebiliriz. Yine, Anayasa Mahkemesi tarafından gerçekleştirilen, siyasi partilerin gelir, gider ve mal denetimi görevi ile Sayıştay'ın kamu birimlerinde yaptığı mali denetim görevinin birbiri ile daha fazla benzeştiği söylenebilir.

Diğer yandan Anayasanın 148. maddesinde unvanları yazılı görevlilerin görevleri ile ilgili suçlardan dolayı yüce divanda yargılanması, adli yargının, özelde de ceza ve ceza usul hukukunun konusuna girmektedir. Yine siyasi partilerin kapatılma davaları ve 2010 referandumu ile Anayasaya giren bireysel başvuru konuları nevi şahsına münhasır özellikleri olan konulardır. Burada şunu da ilave etmek gerekir. Anayasa Mahkemesi, kendisine verilen siyasi partilerin mali denetimi görevi hariç, diğer görevlerini genelde kanunda yazılı görevli ve/veya vatandaşların müracaatı ile yerine getirir. Sayıştay ise kendisine verilen inceleme, denetleme ve kesin hükme bağlama görevlerini genelde resen yerine getirir.

- *Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası ile kuruldu ve Türk siyasi hayatında çok tartışmalı kararları*

oldu. Başlangıcından bugüne sizce nasıl bir evrim geçirdi Anayasa Mahkemesi?

- Dünyada Anayasaların 1787 yılından itibaren üst norm olarak kabul edilmeye başlanmasından sonra yasaların anayasaya uygunluğunu denetleyecek mekanizmalara ihtiyaç duyuldu. Çünkü yasalar ancak anayasaya uygun olması halinde geçerli olacaktı. Amerika'da on dokuzuncu yüzyıl, Avrupa'da da yirminci yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren bunu test edecek özel mahkeme niteliğindeki mahkemeler kurulmaya başlandı. Bizdeki ilk Anayasa Mahkemesi de belirttiğiniz gibi 1961 Anayasası ile ihdas edildi ve 1962 de kurularak görevine başladı. Ancak bizde Anayasa Mahkemesinin ilk kuruluşundan itibaren fonksiyonel anlamda batıdaki emsallerine paralel bir görev üstlenemedi. Ülkemizde Anayasa ve mevzuat düzenlemeleri sıkıntılı süreçlerde yapıldığı için Anayasa metinlerinde bireyin onuru, temel hak ve özgürlükler ve özel hayatın korunmasından ziyade “düzen”in korunması amaç olarak benimsendi. Bunun siyasi, tarihi ve sosyolojik bazı özel nedenleri bulunmaktadır.

Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren devleti vatandaşa karşı korumak için bizde özel tedbirler alınıp, onun hukuku oluşturulurken, batıda insan hakları, demokrasi, hukuk devleti kavramı ve kurumları ile ilgili çok önemli gelişmeler yaşandı. Bu konularla ilgili uluslararası sözleşmeler imzalandı, meselenin uluslararası boyutta ele alınması sağlandı. Bu sözleşmelerde belirlenen birey haklarını ihlal eden ülkeler, kendilerine yaptırım uygulanmasını kabul etti. Söz konusu süreçle birlikte oluşturulan kurumlardan biri de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesidir. Türkiye Avrupa İnsan



Hakları Sözleşmesi'nin denetim sürecine bireysel başvuru hakkını 1987'de ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin zorunlu yargı yetkisini 1990'da kabul etmiştir. Böylece Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde yazılı haklardan en az birinin ihlal edildiğini iddia eden vatandaşlarımız iç hukuk yollarını tükettikten sonra bu Mahkemeye müracaat etmeye başlamıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türkiye'de insan haklarıyla ilgili ihlal kararları vermeye başlamasından sonra biz bu konuyla ilgili kendi resmimizi daha iyi görür olduk. 1959-2011 arasındaki başvurular ve çıkan mahkumiyetler esas alındığında, Türkiye, 2 bin 404 mahkumiyetle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni (AİHS) en çok ihlal eden ülke oldu. 1959-2011 yıllarına ilişkin istatistiklere göre, 52 yıllık dönemde Türkiye'nin AİHM'ye taraf 47 ülke arasında AİHS'yi en çok ihlal eden ülke olduğunu ortaya koydu. Türkiye, 52 yıllık dönemde karara bağlanan 2 bin 747 davanın 2 bin 404'ünde tazminata mahkum oldu. 57 davada haklı bulunan Türkiye'nin 204 dosyası dostane çözüm ya da düşme kararı ile sonuçlandı. Türkiye, toplam kararların yüzde 87,5'inde mahkum oldu. Bu rakamlar, Türkiye'ye “en çok mahkum olan ülke” unvanını kazandırdı. Bu süreç sonrasında yaptığımız yasalarda devletin güvenliği ile birlikte bireyin hak ve özgürlükleri ve insan onurunun

da önemli olduğunu idrak ettik. Bu anlamda yeni yasal değişiklikler yaptık. Anayasada 2004'te yapılan değişiklikle usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağını kabul ettik. Bilgi Edinme Hakkı Kanununu çıkardık. Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununu çıkardık. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununu çıkardık. 2010 Anayasa referandumunda bu anlayışa bir ivme daha kazandırdık ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine gidecek davalara Türkiye Anayasa Mahkemesinde bakılması için bireysel başvuru yolunu açtık. Sonuç olarak şu tespitte bulunabiliriz. Anayasa Mahkemesi ilk kuruluşundan itibaren verdiği kararlarında genelde devletin güvenliğini özgürlüklerin önüne almıştır. Ancak bahsettiğim gerekçeler ve gelişmelerden sonra verilen Mahkeme kararlarında özgürlük ve güvenlik arasında bir denge oluşturulmaya çalışıldığı gözlemlenmektedir.

- Mahkeme üyeleri çok farklı disiplinlerden geliyor ve ayrıca üyelerin seçilmeleri de farklılık arz ediyor değil mi? Bu durum, yani hukuk ve yargı kökenli olmamak, zaman zaman eleştirilere de konu oluyor, siz nasıl bakıyorsunuz bu değerlendirmelere?

- Anayasa yargısına getirilen eleştiriler sadece bununla sınırlı değil. Anayasa Mahkemelerine verilen yasaları iptal yetkisinin yasamanın egemenlik alanına müdahale olduğu iddiasıyla geçmişte ciddi itirazlar yapılmış. Ancak anayasa yargısı bu itirazlar eşliğinde sürekli gelişme göstermiş ve günümüzde de yapıları oturmuştur. Dünyada mahkeme üyeliğine iki yöntemle gelinmektedir. Birincisi seçim sistemidir. Bu sistemde üyeler yasama organı tarafından seçilir. Diğer sistemde atama ve seçimin birlikte uygulandığı karma sistemdir. Bizde ki sistem bu ikincisine dahil edilebilir. 1982 Anayasasının 146 ncı maddesinde mahkeme üyeliğine seçilebilme şartları ile üyelerin seçim veya atanma usulü belirlenmiştir. Buna göre mahkemedeki toplam on yedi üyeden üçünü (Sayıştay kontenjanından seçilecek iki ve baro kontenjanından seçilecek bir üye)

TBBM dolaylı yoldan seçmektedir. Geriye kalan on üyeyi, (Yargıtay kontenjanından üç, YÖK kontenjanından üç, Danıştay kontenjanından iki, Askeri Yargıtay kontenjanından bir, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi kontenjanından bir) Cumhurbaşkanı dolaylı yoldan atamaktadır. Cumhurbaşkanı geriye kalan dört üyeyi de, üst kademe yöneticileri, serbest avukatlar, birinci sınıf hakim ve savcılar, Anayasa Mahkemesinde en az beş yıl çalışmış Anayasa Mahkemesi Raportörleri arasından direkt atamaktadır. Görüldüğü üzere mahkeme hukukçu ağırlıklı üyelere oluşmaktadır. Ancak farklı orijinden gelen üyelere de bulunmaktadır. Siyaset bilimi, iktisat işletme okumuş kimselerin de üye seçilebilme veya atanabilme imkanı bulunmaktadır. Tabii iyi bir hukukçu olmak için önemli olan hukuk fakültesini bitirmek değil, hukuk nosyonuna sahip olabilmektir. Bunun iyi örneği de hali hazırdaki Anayasa Mahkemesi başkanıdır. Öte yandan Anayasa Mahkemesinin görev ve yetki alanının genişliğine ve işlevlerine bakıldığında pek çok farklı konular ve disiplinlerle ilgili işlerin Mahkeme önüne geldiğini görmekteyiz. Salt hukuk bilgisiyle bu işlerin çözümü kavuşturulamayacağını düşünen anayasa koyucu da hukuki, siyasi, ekonomik, idari, askeri, sosyal vb. birçok alanlarla ilgili söz söyleme yetkisi verdiği Mahkemenin oluşumunda değişik kaynaklardan gelecek üyelerin deneyim ve müktesebatlarını birleştirmeyi öngörmüştür. Anayasa Mahkemesinin bu özelliği Mahkemede görev yapacak raportörlerin seçiminde de gözetilerek farklı kaynaklardan gelen raportörlerin çalışmalarına olanak sağlanmıştır. Bu konuyla ilgili itiraz ve eleştirilerin bilgi eksikliğine dayandığını düşünüyorum.

- Anayasa Mahkemesi üyeliği daha önce 65 yaşına kadar sürüyordu seçildikten sonra. Şu an 12 sene ile sınırlandırıldı, Allah izin verirse 10 sene daha üyesiniz Mahkeme'de. Ne düşünüyorsunuz?

- Bir göreve belli bir yaş garantisi ile gelinmesi, seçilen için avantajlı olabilir ama toplum için her zaman avantajlı olamamaktadır. Kişiye daha baştan belli bir yaşa kadar görevde kalabilme güvencesinin verilmesi onun sunacağı hizmetin kalitesinin düş-

mesine neden olabilmektedir. Tabii ki hâkimlik görevinde bulunanlara diğer kamu görevlilerine oranla fazladan güvenceler getirilmeli, ancak bunlar abartılı olmamalıdır. Ülkemizde siyasetçi dört yılda bir seçime giderek kendi başarısını topluma test ettiriyor, bürokrat başarısız olursa görevden alınıyor, şirket kötü yönetilirse batıyor. Buna rağmen 2010'a kadar yüksek yargıya seçilen bütün hâkimlere başarılı yada başarısız olmasına bakılmaksızın (istisnai haller hariç) 65 yaşına kadar görevde kalabilme güvencesi getirilmişti. Bu durum 2010 referandumunda Anayasa Mahkemesi üyeleri için değiştirildi ve 23 Eylül 2010'dan sonra mahkemeye seçilecek üyelerin aktif görev sürelerinin 12 yıl olacağı kabul edildi. Yüksek yargıda görev alacak bütün hakimler için bu sürenin makul olduğunu düşünüyorum. Hatta belki süre daha da aşağı indirilebilerek başarılı olanlara yeniden seçilebilme imkânı da getirilebilir. Biliyorsunuz ben Sayıştay üyeliğine 65 yaş güvencesi ile seçilmiştim. Orada kalsa idim 65 yaşına kadar aktif görev yapabilecektim. Buradaki aktif görev sürem ise 12 yıl. Bunu bilerek Anayasa Mahkemesi üyeliğine aday oldum. Önemli olan bir yerdeki görev süreniz değil, bu süre içinde ne kadar başarılı görev yaptığınızdır.

- Siz, Sayıştay'a seçilen ilk "İstanbul Siyasallı" idiniz. Şimdi de Anayasa Mahkemesine seçilen ilk 'İstanbul Siyasallı'sınız. Ayrıca TBMM tarafından AYM'ne seçilen ilk üyesiniz. Nasıl bir duygu bu ilkleri yaşamak?

- İnsan hayatında iş ve eş bir nasip kısmet işidir, bir şans işidir. Bugünden geriye dönüp baktığımda işle ilgili yaşadıklarımı akılla, mantıkla izah etmem oldukça zor. Üniversite sınavında İ.Ü. SBF onsekiz tercih arasında sekizinci sırada yer alıyordu. O sınavda bir soru daha yapsam belki bilgisayar mühendisliğini kazanacaktım. Oradan mezun olanların Sayıştay Denetçisi olma şansı bulunmamaktadır. Sınavda bir soru daha yanlış yapsam belki Hukuk Fakültesine gidecektim. O zaman da Sayıştay sınavında ki sorulara cevap vermem zorlaşacaktı. Üniversite sınavında basit bulduğum pek çok soruya hızlı cevap vereyim diye fahiş hatalar



yaptığımı sınav sonrası farkettim. Yine Sayıştay Denetçiliği sınavından önce girdiğim bir-iki sınavı kazansa idim yine bu görevlere seçilme imkanım olmayacaktı. Bahsettiğim gibi Ercan kardeşimin ısrarı olmasa idi, Sayıştay'ın sınavına da girmeyecektim. 2009 yılında kim derdi ki, Türkiye'de 2010 da Anayasa değişikliği olacak ve Sayıştay'dan Anayasa Mahkemesine bir üye daha gönderilecek. Üyelik seçimlerinde de çok enteresanlıklar yaşadım. Bütün bunları akılla, mantıkla izah etmem gerçekten zor. Tabii sebepler dairesinde söz konusu görevler nasip oldu. Bu sebeplerden biri de Fakültede aldığımız eğitimin kalitesidir. Hocalarımızın her birine de burada teşekkür etmemiz gerekiyor. Fakülteye öğrenci olarak gelen o güzel insanları tanımak, onlarla dost olabilmek, onlardan çok şey öğrenmek... Bütün bunları Allah'ın lütfu olarak değerlendiriyorum. İstanbul Siyasallı bir kardeşiniz olarak ilk defa bana nasip olan toplumsal emanetleri, bu onurlu görevleri sonuna kadar en iyi şekilde yerine getirip ve bizden sonra gelecek kardeşlerime yüzümün akıyla devretmeyi diliyorum.

- Anayasa Mahkemesi, geçtiğimiz yıl gerçekleşen referandumdan sonra belirli değişikliklere uğradı. Bunlardan birisi de geçen hafta başlayan (Eylül 23'de) Mahkeme'ye bireysel başvuru hakkı. Bu gelişmenin önemi nedir ve Mahkeme hazır mıydı buna ve şu an ilgi nasıl bu hakkın kullanılmasına yönelik?

- 1950'lerden itibaren Avrupa'daki bazı ülkeler, Anayasa Mahkemelerine yeni bir görev verdi. Bu

görevle birlikte daha önce alt mahkemelerde bakılan insan hakları ihlallerine ilişkin davalar artık Anayasa Mahkemesinde bakılmaya başlandı. 1951 yılından itibaren ulusal düzeyde ilk defa Almanya'da temel hak ve özgürlükleri ihlal edilen herkesin anayasa şikâyeti, yani bireysel başvuru yoluyla Alman Anayasa Mahkemesine müracaat edebilme imkanı getirildi. Bu müracaat yolu daha sonraki yıllarda başta diğer Avrupa ülkeleri olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde hayata geçirildi. 2010 referandumu ile birlikte bizim Anayasamızda da yer aldı. Buna göre; *"Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır."*

Bu değişiklikten sonra 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanun ile Mahkeme İçtüzüğü çıkarıldı. Böylece Anayasa Mahkemesine yapılacak bireysel başvurularının hukuki alt yapısı oluşturuldu. Bundan başka 24 Eylül 2012 ye gelene kadar Mahkemede bireysel başvurunun uygulamasına dönük çok sayıda çalışmada da yapıldı. Başta Almanya, İspanya olmak üzere bireysel başvurunun uygulandığı pek çok ülkeden gelen uzmanlarla karşılıklı yuvarlak masa toplantıları yapıldı. Bu ülkelere gidildi, görüşmeler yapıldı, uygulamalar yerinde görüldü. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine bakışı ve mahkemenin insan hakları ihlalleri ile ilgili kararları mahkemeye gelen uzmanlar eşliğinde uzun uzun tartışıldı. Anayasa Mahkemesinden çok sayıda raportör AIHM'e (Strasbourg'a) gitti ve bu konu ile ilgili altışar aylık incelemelerde bulundu. Bütün bu gelişmeler sonucunda mahkemede bireysel başvuru konusunda azımsanamayacak bir bilgi alt yapısı oluştu.

Bireysel başvuru ile ilgili bütün bu süreçlerin Anayasa değişikliğinde öngörülen iki yıllık sürede tamamlanmasından sonra 23 Eylül 2012 tarihi itibarıyla Anayasa Mahkemesine başvurular başladı. Başvuru şartlarından bazıları şöyledir: Anayasada

temel hak ve özgürlüklerden Ekonomik ve Sosyal Haklar dışında kalan ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Ek Protokoller (Türkiye'nin imzaladığı) kapsamına giren temel hak ve özgürlüklerden birinin bir kamu gücü tarafından ihlal edilmesi veya devletin pozitif yükümlülüğü gereği koruma görevini yapmamasından dolayı hakları ihlal edilen herkes iç hukuk yollarını tükettikten sonra Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunabilecektir. Bu başvuru mahkemelerin 23.9.2012 tarihinden sonra kesinleşmiş nihai işlem ve kararları aleyhine, karardan sonraki bir aylık yasal süre içinde yapılabilecektir. (Çok uzun yargılamalarda bu şart aranmaz.)

23 Eylül 2012 den günümüze kadar ki bir aylık sürede Türkiye'deki mahkemelerde insan hakları ihlalleri ile ilgili devam eden davalardan kesinleşenlerin sayısı sınırlıdır. Dolayısı ile şu an mahkemeye yapılan yaklaşık üçyüz adet bireysel başvuru sayısından sağlıklı bir veri elde edilememektedir. Ancak geçmiş dönemde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde Türkiye aleyhine açılan dava sayısının yılda ortalama altı bini bulduğu göz önüne alınırsa Anayasa Mahkemesine bir yılda gelecek dava sayısının bundan çok daha fazla olacağı açıktır. Bireysel başvuru ile ilgili Anayasa Mahkemesine yapılacak müracaatlardan ne kadarının başvuru şartlarını taşımadığı, bunlardan ne kadarının ilk incelemede eleneceği, ne kadarının esastan görüşülüp karara bağlanacağı da ayrı bir değerlendirme konusu. Burada şunu da eklemem gerekiyor: Bireysel başvuru ile ilgili davaların batıdaki Anayasa Mahkemelelerinin görev alanına dâhil edilmesinden sonra söz konusu mahkemeler, halk nezdinde büyük itibar kazanmış ve iç hukukta özgürlüklerin etkin korunması için önemli bir araç olarak kabul edilmişlerdir.

- *AYM, Türkiye'de özgürlüklerin önünün açılmasında ya da tıkanmasında çok önemli kararlar verdi geçtiğimiz yıllarda. Siyasal hayat, eğitim hakkı, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü vb. alanlarda aldığı çok sayıda önemli kararlar var. Ancak Mahkeme daha çok parti kapatmaları ile kamuoyunda gündeme geliyordu. Bunu nasıl değerlendi-*

riyorsunuz?

- Anayasa Mahkemesinin son yıllarda olumlu veya olumsuz manada gündemde pek çok kararı yer aldı. Üçüncü sorunun cevabında da kısmen değindiğim gibi Anayasa Mahkemesinin kuruluşundan itibaren “Anayasal sistemin korunması” ile “bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması” işlevleri arasında tercih yapmak zorunda kaldığında birincisine öncelik verdiği söylenebilir. Olması gereken açısından bakıldığında bu iki koruma alanının örtüşmesi tercih edilen bir durumdur. Ancak özellikle siyasal alanın düzenlenmesinde bu her zaman mümkün olmadı. Ülkemizde Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren siyasal alanda yaşanan sıkıntıları gidermek amacıyla Anayasalarda ve yasalarda koruyucu, sınırlayıcı ve düzenleyici kurallara yer verildi. Demokratik hayatın vazgeçilmez unsurları olarak kabul edilen siyasi partilerle ilgili olarak çok ayrıntılı sınırlamalar getirildi. Önemli önemsiz pek çok konu parti kapatma nedeni olarak öngörüldü. Diğer nedenler bir tarafa bırakılırsa parti kapatmaları iki konu üzerinde yoğunlaştı: Bunlar “devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü” ve “laiklik” ilkelerine aykırılıkla ilgili idiler. Anayasa Mahkemesi bugüne kadar 26 siyasi parti hakkında kapatma kararı vermiştir. Siyasi parti yasakları ve siyasi parti kapatmaları ile ilgili olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bizim mahkememize en çok siyasi parti kapatan mahkeme unvanını vermiştir. Bir kaç istisna dışında, bu yönde verilen kararlar, AHİM tarafından örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulunarak, ülkemiz aleyhine verilmiştir. Bu gelişmelerden sonra siyasi partiler alanında da Anayasada ve kanunlarda örgütlenme özgürlüğü açısından önemli değişiklikler yapıldı. Siyasi partilerin kapatılma nedenleri üçe indirildi. Siyasi partilerin kapatılması yerine fiilin ağırlığına göre devlet yardımından kısmen veya tamamen yoksun bırakma kararı verilebilme imkânı getirildi. Beyan ve eylemleriyle partisinin kapatılmasına yol açan milletvekilinin vekilliğinin düşmesini öngören Anayasanın 85. maddesindeki düzenleme kaldırıldı. Siyasi partiler doğaları gereği geniş toplum kesimlerini ilgilendirmektedir. Bu nedenle parti kapatma davaları toplum tarafından yakından takip edilmiş-

tir. Özellikle iktidar partilerine veya iktidar olma potansiyelleri bulunan partilere karşı açılan davalar kamuoyunun yakın ilgisine mazhar olmuştur. Bunu da doğal karşılamak gerekir.

- Uzun yıllar Sayıştay’da görev yaptınız. Arada sanırım başka kurumlarda geçici görevlerde bulundunuz ve şu an çok önemli bir kurumda görevdesiniz. Bu süre zarfında, bizlerle paylaşabileceğiniz ve unutamadığınız bir meslek anınız var mı?

- Görev süreniz yirmi yılı aşınca mesleğinizle ilgili pek çok anınız da birikiyor. Sizlere Başbakanlıkta yaşadığım bir anımı anlatayım. Anayol hükümetinin yeni kurulduğu günlerde Sayıştay’dan bir kaç arkadaşla birlikte Başbakanlığa geçici görevli olarak gitmiştik. Orada muhtelif birimlerde çalışmaya başladık. O günler siyasi istikrarsızlığın had safhada olduğu günlerdi. Yeni kurulan Anayol Hükümeti üç ay sonra istifa etti. Sonra Refahiyol Hükümeti kuruldu ve ardından ülke gerilmeye ve adım adım 28 Şubat sürecine doğru gitmeye başladı. Biz oradaki iki senelik görev süremiz içinde üç hükümet gördük. İşte o hükümetlerden birinin kurulduğu günlerdi. Bizim çalıştığımız birimin bakanı kim olacak diye merakla bekliyorduk. Nihayet Bakanlar Kurulu listesi açıklandı. Biz gelecek bakana brifing vermek için epey önceden yoğun bir çalışma yapmıştık. Yasanın kuruma verdiği görevi en iyi şekilde nasıl yaparız diye alternatifli projeler hazırlamıştık. Sunacağımız sunumu elektronik ortama aktarıp bunu şekillerle de süslemiştik. Neyse beklediğimiz yeni bakan çıkageldi. Tanışma aşamasından sonra sunuma başladık. Bakan bizi yaklaşık iki saat pür dikkat izledi. Farklı bir alanda ihtisas yapmış olan bakan bu sunumdan büyülenmiş olacak ki sunum sonrası bize döndü ve şöyle dedi;

- Ya hu! Ben iktisat, işletme mezunlarının ne iş yaptıklarını hep merak ederdim. Siz çok önemli bir iş yapıyorsunuz(!)

- Kitap çalışmalarınız olduğunu da biliyoruz. Bunlardan ve varsa bilmediğimiz başka hobilerinizden söz eder misiniz?

- Uzun süre yaptığınızda giderek daha monotonlaşan denetimin soğuk yüzünden biraz uzaklaşmak amacıyla kendime başka meşgaleler aramaya başladığım bir dönemde yörelere ait kültürel çalışmalar ilgimi çekti. Sayıştay denetimi için gittiğim ve uzun süre kaldığım yörelerin kültürlerini yakından tanımanın bu ilgide etkili olduğunu düşünüyorum. İşte bu nedenlerle ben de bir iki yöresel derleme çalışması yapmaya yeltendim. Bunlardan biri, bir şiir fıkra çalışmasıdır. Doğduğum yörenin şairlerine ait bazı şiirler ile yine aynı yöreye ait bazı fıkralarda geçen konuların birbiri ile bire bir örtüştüğünü gördüm. İki ayrı edebi tür olan ve aynı konuyu işleyen bu fıkra ve şiirleri derleyerek bir kitabın karşılıklı iki sayfasında buluşturdum. Bu sayfalarda konu bütünlüğünü pekiştirecek fotoğraflar yerleştirdim. Çalışmayı “Kuzeydoğudan Mizah ve Duygu Esintileri” adıyla yayınladım. Yine Bayburt kültürü ile ilgili bir kültürel derleme çalışması daha yaptım. Üçüncü bir derleme üzerinde çalışırken görev değişikliği oldu. Gecikmeli de olsa bu çalışmayı tamamlayamayı hedefliyorum. Fuzulî’nin Şikayetname’si, Tevfik Fikret’in Hani Yağması gibi yolsuzlukların anlatıldığı yüz kadar edebi metin bu derlemede yer alacak. Bunlara açıklamalar ve anekdotlar da eklemeyi düşünüyorum. Tabii giderek artan iş yoğunluğundan buna zaman kalır mı bilmiyorum.

- Son olarak genç Siyasallılara neler önerirsiniz? Ayrıca Vakıf camiamıza bir mesajınız var mı?

Dünyada bütün canlılar hayatlarını idame ettirecek kabiliyette yaratılmıştır. Ağaç, kökünü seksen metre derine salarak suya ulaşabilmektedir. Kuş, kıtalararası seyahat ederek yiyeceğine ulaşabilmektedir. Yaratılmışların en üstün olan, düşünen, fikir üreten insanın maişet derdinden öte, daha yüksek hedefleri olmalıdır. Siyasalda öğrenci iken yakın çevremde bulunan arkadaşarımdan hiç birinin; “Ben mezun olunca şirket kuracağım, şu işleri yapacağım” gibi bir amacı yoktu. Onların hayal dünyası bu amacın çok çok üstünde idi. İşte onlar bugün toplumsal standartlarımızın geliştirilmesi, insanımızın refah ve özgürlük düzeyinin yükseltilmesi için önemli fonksiyon icra etmektedirler. Genç Siyasallı kardeş-

lerimin bu ağabeylerini, ablalarını örnek alıp, maişet derdinden öte topluma dönük, ayağı yere basan fikir ve hülyalarının olmasını isterim. Bu coğrafyadaki bin yıllık kültür birikimi ile son yüzyıllarda batıda gelişen fikir akımlarını karşılaştırarak yeni fikirler üretmelerini, sorunlara çözüm önerileri sunmalarını, insanlığın geleceği ve mutluluğu için yeni bir medeniyet inşası hayal etmelerini isterim. Bu anlamda genç kardeşlerimizin bizden daha şanslı olduğunu düşünüyorum. Daha iyi bir eğitim için daha fazla imkâna sahipler. Eğitimlerine Vakfımızın da çok önemli katkılar sağlandığını biliyorum. Aslında Vakıf hepimiz için çok önemli görevler yaptı ve yapmaya da devam ediyor. Bugün “İstanbul Siyasallılar” olarak bir adımız varsa, hala birbirimizden kopmadı isek, Türkiye’nin pek çok yerinde bir araya gelerek düşünce ve kanaatlerimizi paylaşabiliyorsak, anılarımızı tazeleyebiliyorsak ve dostluklarımızı arkadaşlıklarımızı devam ettirebiliyorsak ve birbirimizle ilgili olumlu olumsuz gelişmelerden haberdar olabiliyorsak, bunların hepsinde Vakfın payı büyüktür. Bu Vakıf ülkemizde bir fakülte bünyesinde kurulmuş en başarılı vakıflardan biridir. Bu vesile ile bizlere uzun yıllar bıkmadan usanmadan hizmet etmiş Vakıf başkanlarımızı ve yöneticilerimizi kutluyorum.

- Vakfımız adına başarılar diliyoruz. Ayrıca röportaja vakit ayırdığınız için de teşekkür ediyoruz.

- Ben teşekkür ediyorum. Bu vesile ile bütün Siyasallı arkadaşlarıma saygılarımı sunuyorum. Selamlarımı gönderiyorum.

Şam-ı Şerif: Sen Kimin Yurduşun?

Taha ÖZDEMİR

(2000 Mezunu, Vergi Müfettiş)

Sana ve etrafındaki coğrafyaya “Dimeşk” diyorlar ey Şam-ı Şerif. Sen, İnsanlık tarihiyle eş tarihlisin. Nitekim Habil ve Kabil’in çekiştiği ve Kabil’in kaybettiği, Habil’in ise ebediyen imtihanı kazandığı yurtsun Şam. Şehit Habil’in timsali kabrinin bulunduğu yersin.

Hazret-i Nuh’un oğlu Sam’dan türeyen ve Sami dilini konuşan Samiler’in, büyük tufandan sonra seni yurt yaptıkları yersin Şam. İnsanlığın, tufandan sonra bereketli toprağında çoğalıp, dünyaya dağıldığı yersin.

Nemrud’un ateşinden sonra, Hz. İbrahim’in ilk hicret ettiği yersin Şam. Yani ateşten uzaklaşıp sana varanlara selamet veren yersin. Hz. Eyyüb, Hz. Lût, Hz. Hud’un makamlarının mevcut olduğu, Hz. Yahya’nın mübarek başının medfun olduğu ve daha bilemediğimiz nice Nebi’nin ayak bastığı, yaşadığı yersin.

Hz. Davud devrindeki Talut-Calut çekişmesi ve ırmaktan su içmeme imtihanının yaşandığı yurtsun

Şam. Müşrik Calut’u bünyende barındırmayan yersin.

Hz. İsa’nın Hz. Meryem ile Nasara Köyünde 16 yıl yaşadıkları yurtsun Şam. Hala Aramice konuşan köyün bulunduğu yersin.

Daha küçük iken Rahip Bahira’nın uyarısıyla sana varmadan dönen, fakat 25 yaşında iken Hz. Hatice Validemizin kervanıyla Allah Resulu ‘Aleyhi Ekmeli’t-Tehaya ve’s Salâvat’ Efendimizin ayak bastığı yurtsun Şam. Nebi’ler Nebi’sinin “Allah’ım Şam’a bereket ver” duasını üç kez tekrar ile alarak, bu duaya mazhar olan yersin.

Hz. Ömer(r.a.) dönemiyle birlikte İslam’ın, Rum Diyarı ve Batıya açılan kapısının Şam. Anadolu’nun, Rumeli’nin ve Kostantiniyye’nin fethini yakınlaştıran stratejik yersin.

Bilal-i Habeşi, Abdullah İbn-i Ümmü Mektum, Ebu Derda, Cafer bin Ebu Talip gibi onbinlerce sahabe-nin yurduşun Şam. İlmin, Hikmetin ev ev, sokak sokak dolaştığı, barındığı ve yeşerip cihana dağıldığı yersin.

Muhyiddin-i İbn Arabî’nin, “Allah’ın hükmü bir durakta bulunup, diğerinde bulunmamak değildir. Fakat O Hakk ile halka sefer eder.” nidasını



yükselttiği yurtsun Şam. İmam-ı Gazali'nin İhya u Ulumuddin'i tarihe nakşettiği, Mevlana'nın ziyarette bulunduğu, Halid-i Bağdadi'nin icazet verdiği yersin.

Mısır, Suriye, Yemen ve Filistin sultanı ve Eyyubi hanedanının ilk hükümdarı Selahaddin Eyyubi'nin yurdusun Şam. Kudüs'ü Haçlılardan alarak (2 Ekim 1187) kentte 88 yıl süren Frank işgaline son veren, Hristiyanların misilleme olarak düzenledikleri III. Haçlı Seferi'ni etkisiz hale getiren bu komutanın memleketisin.

Said Nursi'nin Câmi-i Emevî'de, asrın özetini sunan Hutbe-i Şamîyeyi irad ettiği yurtsun Şam. Mekanında, ilmin berrakça kavranıp çoğaldığı, nice insanın rahle-i tedrisinden geçtiği yersin.

Amuriler, Aramiler, Fenikeliler, İbraniler, Hititler, Persler, Makedonyalı İskender, Romalılar, Bizanslılar, Emeviler, Selçuklular, Abbasiler, Fatimiler, Eyyübililer, Memlükler ve Osmanlıların yaşayıp hayat buldukları yurtsun Şam. Moğol baskınları, kütüphanelerini yaksa da, varlığını talan etse de, toparlanıp yine insanlığa ve ilme yurt olan yersin.

Evet, insanlık tarihi boyunca ne Kabil'e, ne Müşrik Calut'a ne de Moğollar'ın işgalci ve yakıcı ruhuna ve benzeri kişi ve zümrelere yurt olmadı Şam. Günümüzde de yüzyıldan fazladır aslına dönmek için bu mücadeleyi vermektedir. Birinci Cihan Harbinden sonra cedvelle çizilen suni sınırlar sonucunca tek parça olan topraklardan birkaç devletçik türetilti. Burada da suni bir krallık kurdurularak hem parçalanma sağlanmış oldu, hem de galip devletlerin toprak sömürge paylaşımı kolaylaştırıldı.

Mütareke yıllarından itibaren Fransızların kontrolüne geçen bu topraklarda, 1940'lı yıllar ile birlikte, her ne kadar işgali temsil eden askeri figürler burarlardan çekilse de, arkada bırakılan yönetici tayfa, hukuktan trafik kurallarına kadar yine Fransız istibdadını sürdürdü. Sonrası malum, darbe üstüne darbe dönemi başladı. Her bir darbenin frekansı farklı bir dış mihrakın oynattığı kaleme bağlıydı. Ülkedeki darbeyi yönetim, zamanla iki kutuplu dünyanın sonucu olarak Sovyetler Birliğiyle hare-

ket etmeye başladı. Sovyetler Birliği ile yakınlaşmanın sonucu olarak Sosyalist Baas Partisi, memleketteki huzursuzluktan faydalanarak, kuvvetlendi. 1958'de Mısır ile Birleşik Arap Cumhuriyeti adıyla birleşti. Ama bu birleşme uzun sürmeyip 1961'de dağıldı. Baas Partisi, dış politikada Pan-Arap, iç politikada sosyalizm propagandasıyla Suriye'de güçlenerek, 1963'te ülkenin tek kanuni partisi hüviyetini kazandı.

Gerisi malum, Kasım 1970'de Hafız Esed yaptığı darbeyle ülkeyi Baas Politikaları ile yönetmeye başladı. O gün bu gündür baskı ve zulümler devam ediyor. İşkenceler, ölümler, şiddet hep devam etti. Azınlığın yaşattığı bu tahakküm her zayıfladığında, halkın üzerine bombalar yağdırıldı. Nitekim 1982 yılında Hama kentinde yaklaşık kırk bin Müslüman öldürüldü. Bu olayı, ne Müslüman Dünyası ne de dünya kamuoyu birkaç satır haber konusu etmekten öteye hiçbir şekilde gündem konusu yapmadı. Bu gün ise, oğul Esed ve onun etrafındaki devletten beslenen şürekâları, baba Esed'i aratmayan büyük katliamlar yapıyor. Ama akıbet bellidir aslında. Çünkü Kabil'e, Calut'a, Moğollar'ın işgalci ve yakıcı ruhuna yurt olmayan Şam, Esed'e de yurt kalmayacaktır.

Performans Yönetimi Niçin Çok Önemlidir?

Ruşen BAKIR

(1998 Mezunu, Stratejik Yönetim Uzmanı)

Giriş:

Bir ülkeyi “az gelişmiş” bir başka ülkeyi “çok gelişmiş” yapan fark nedir?

Bir kurumu diğer kurumdan “daha başarılı”, bir şirketi bir şirketten “daha karlı” yapan şey nedir?

Bu sorular elbette tek bir perspektiften bakış açısıyla açıklanamaz, tek bir “sihirli değnek” alıp bir organizasyonu bir başka yere uçuramaz. Ancak günümüz iş hayatında, organizasyon yönetiminde, her geçen gün artan, sihirli bir etkiye sahip olduğuna inanılan, büyümlü kelime ise; “Performans Yönetimi” dir.

Henüz herkesin üzerinde anlaşma sağladığı bir tanımı bile yapılamamışken “performans” nasıl önemli bir kavramdır ki, onu yönetmek bu kadar önemli olsun.

İnternette geçireceğiniz birkaç saat size bu konunun tüm yönetsel dünyadaki en tartışmalı konu olduğunu gösterecektir öncelikle. Tanımından, ölçümüne, göstergesinden, denetimine ve yönetimine içinde performans olan her şey tartışmalı ve üzerinde mutabakat sağlanamayan kavramlardan, uygulama örneklerinden oluşmaktadır.

Bu yazının amacı tüm bu tartışmaların içerisinde yer almak değil, yalnızca “büyük resme bakmak” genel bir bakış sağlamak, detaya inildiğinde yüzlerce yazı konusu olacak başlıkları genel çerçeveleriyle tek bir yazıda bir araya toplamaktır. Genel değerlendirme ile performans programının öneminin anlaşılmasına katkı sunmaktır. Yazı, baştan sona okunduğunda, Performans Yönetimi dünyasının girişinde olanlar, genç ve idealist çalışanlar için de, yıllarını bu işe vermiş değerli üstatlar için de, bir çok şeyi bir arada okuma, değerlendirme fırsatı sunacaktır.

1. Temel Konular:

Bu bölümde Performans Yönetimi konusunda temel kavramları, literatür çerçevesinde, farklı kaynakların farklı yaklaşımlarına göre inceleyerek tanımları ve işleyişi yakından tanıyalım.

A- Tanımlar:

Performans: Bir çıktının / sonucun, beklenen / istenen / gereken ile karşılaştırılması.

Performans Ölçümü: Yapılan “iş”in çeşitli açılardan ölçülmesi.

Performans Göstergesi: Bir proje hedeflerinin ne kadar gerçekleştirildiğini açıklayan ölçütlerdir. Göstergeler, hedefin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini saptamak üzere özellikle neyin ölçülmesi gerektiğini belirtirler.

Performans Denetimi: Gerçekleştirilen performansın, belirli periyotlarda, hedefler doğrultusunda raporlanması.

Performans Yönetimi: Kurum/Kuruluş yönetiminin, bulunulan seviyeden, ulaşılmak istenen seviyeye geçiş için gerçekleştirilmek istenen, hedefler, gerçekleştirilme yöntemleri,

Performans Yönetimi; bireysel, birim ve kurum bazlı olmak üzere, 3 ana ölçek üzerinden yapılabilmektedir. Ancak öte yandan 3’ü de ayrı ayrı yüzlerce çalışmanın konusu olmuştur. Her birisi için ayrı ölçümleme sistemleri, ayrı raporlama ve iyileştirme sistemleri oluşturulabilir. Ancak, elbette benzer alt yapı ihtiyacı ve benzer işleyiş süreçleri gereklidir. Biz de yazı boyunca bu ölçeklerin ortak olan temel konularını ele almaya çalıştık.



B-İşleyiş:

Bir organizasyonda performans yönetimi için oluşması gereken/beklenen işleyiş;

Bir kurumda performans yönetimi yapılmasının adımları çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Performans Yönetiminin yukarıda sayılan 7 adımın toplamı olduğunu söylemek mümkündür.

İşleyiş adımlarını yakından incelediğimizde;

1 ve 2 Planlama: Bir organizasyonda sağlıklı bir performans yönetimi yapılabilmesi için öncelikle kurumun uzun vadeli, dönemsel amaç ve hedefleri olması gereklidir. 1. Adım Strateji'de Kurum ya da kuruluş şu an nerde olduğunu, güçlü ve zayıf yönlerini, 5 yıl sonra nerede olmak istediğini bilmelidir. Devamında karar verilmesi gereken konu, bu uzun vadeli stratejik amaçlara ulaşmak için o program döneminde (Genellikle 1 mali yıl) gerçekleştirilmek istenen dönemsel amacın ne olduğudur. Risk analizleri de bu aşamada yapılır.

Örnek: Stratejik amacı ilçeyi yemyeşil bir kent haline getirmek isteyen yerel yönetimin o program dönemindeki amacı istismak edilecek alanlar ya da imar planlarının hazırlanması olabilir. Stratejik amaç olarak yurtdışına ihracat hedefi koyan bir şirket içinse dönemsel amaç

Ön satışların başlaması ya da partner firmalarla kontak kurulması olabilir.

3 ve 4 Uygulama: Stratejik ve dönemsel amaçların net olarak belirlendiği organizasyonlar bu amaçlara ulaşmak için o sene yapılması gereken faaliyetin tespit edilmesi ve faaliyetin yerine getirilmesi için gerekli kaynak ihtiyacının (Bütçe, personel, ekipman vs) onaylanması ile birlikte program dönemi boyunca faaliyet yerine getirilmeye başlanır. (Bu aşamaya performans diyoruz) Onaylanan kaynak ile bağlantılı olarak hedef belirlenir. (Performans esaslı bütçeleme) Örnek: Yerel yönetim o sene kamulaştırma bedeli olarak bütçeden pay ayırır ve ilgili müdürlük o seneki kamulaştırma ve yeşil alan üretimi için personel görevlendirir. Şirket o sene katılacağı fuar ve tanıtım organizasyonları için maliyetler hazırlar ve tanıtım dokümantasyonu hazırlamaya başlar.

5 ve 6 Ölçme: Program dönemi içerisinde ve program dönemi sonunda birçok farklı yöntemle, uygulama ölçülür. Ölçümlerde bilişim teknolojileri kullanarak, ölçmekten kaynaklı ek bir iş yükü oluşturmamak, sistemin yapılan işi otomatik olarak ölçebileceği sistemler kurmak ölçümün temel ilkesidir. Bir performans ölçmenin iş yükü, performans yerine getirmenin üzerine ek bir iş yükü oluşturmalıdır.

Bu noktada performans ölçümü, kurum toplamı, birim, birey bazında ölçülebilir.

Performans ölçümleri organizasyonların iş alanı, kurumun ölçüm teknolojisi, görevlerin kritikliğine göre, anlık olarak ölçülüp izlenebileceği gibi, 3 – 6 aylık periyotlarda da izlenebilir. Hedef belirlenen program döneminin sonunda, (genellikle yıllık olarak) hedef üzerinden gerçekleşme, sapma oranı, sapma nedenleri esas alınarak rapor hazırlanır. Raporun anlaşılır derecede açık, karşılaştırılabilir olması önemlidir. İyileştirme çalışmalarında bu raporun çok önemli bir yeri vardır.

7 İyileştirme: Program döneminin sonunda gelişen noktada, tüm veriler bir araya getirilerek, hazırlanan rapor incelenerek bir sonraki program döneminde daha başarılı olunmasının sağlanması için yapılması gerekenler belirlenir. Bu veriler bir

sonraki planlama aşamasında kullanılır. İyileştirme önerilerinin hayata geçebilmesi için ekipler kurularak çalışmalar yapılabilir. “Kalite Çemberleri” bu konuda önemli yer tutar.

2- Popüler Konular:

Performans yönetimini yönetsel dünyanın en çok konuşulan tartışılan konularından birisi haline getiren konular vardır, bunlar tıpkı aynı futbol maçının farklı yorumcularla farklı yorumlanması gibi, farklı uzmanlarca farklı yorumlanmış, farklı kurumlarla farklı uygulamalar kendine yer bulmuş ve ortaya çıkmıştır.

Performans ölçmek ve yönetmek isteyenlerin sıklıkla içinde bulunduğu konuların üzerinden genel çizgileriyle geçelim;

- Benim / Birimin performansı ölçülemez.

Hayır. Herkesin performansı ölçülebilir.

Birçok farklı sektörde, birçok farklı birimde, bir çok farklı pozisyonda kişiler aynı şeyi söylerler: Benim yaptığım iş o kadar farklı ve enteresan ki, performansım ölçülemez. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların içinde bulunan herkes bilir ki, “performansım ölçülemez” diyen kişi aslında biraz da “performansımı ölçmeyin” diyen kişidir. Çoğu kez standart bir “personel direnci”dir. Yine bu konu ile ilgili çalışmalar yapan herkes bilir ki bu sorunun cevabı “Hayır, her birimin, her pozisyonun performansı ölçülebilir ve yönetilebilir” dir. Belki istisnai olarak, Türkiye’ye özgü, Kamu’da performans’ı olmayan pozisyonlar (!) için düşünülebilir. Belki bu tür pozisyonlar için bir ölçümleme sistemi geliştirerek, dünya literatürüne katkı sağlayabiliriz (Bankamatik Memuru Performans Kriterleri) Onun dışında bir organizasyon yapısının içinde yani bir pozisyon dahilinde çalışan ve dolayısıyla bütçeden kaynak aktarılan herkesin, her pozisyonun, her birimin, her kurumun performansı ölçülebilir, raporlanabilir, iyileştirilebilir.

- Personel Direnci nasıl aşılabılır?

Her organizasyon kendi çözümünü üretmelidir. Bir önceki soruda da geçen, “meşhur” personel di-

rencini aşabilmek, personel gönüllüğünü sağlamak, için bilinen birçok yöntem vardır. En başta ödüllendirmeler, üst yönetimin pozitif katkısı olmak üzere. Ancak “Performansı ölçmeye ve yönetmeye talip olanlar”ın mutlaka bilmesi gereken bir şey daha var, oda ölçülmeye karşı oluşan direncin “insaniliği” boyutudur. Hiç kimse ölçülmekten mutlu olmaz. Kimse yaptıklarının kayıt altına alınmasından bir başkası tarafından değerlendirilmesinden hoşlanmaz. Personel direnci tüm organizasyonlarda olacaktır. Bu direnci doğru okuyup, doğru çözümlere kuruma özgü çözümler üretilmelidir.

- Performans ölçümü zaman kaybıdır.

Evet. Bugün ülkemizdeki birçok kurumda olduğu gibi yapılırsa zaman kaybıdır (!)

Performans yönetimi kurumun özelliklerine göre giderek daha kompleksleşebilen bir sistemdir. Organizasyonlarının hiçbir parçası düzgün çalışmayan yapılarda performans yönetim sistemlerinin de düzgün çalışmaması, istenen sonuçları vermemesi olağandır. Elbette bu durumda yöneticiler öncelikle kendi sistemlerindeki eksikleri gidermelidir. Sistem tüm dünyada farklı şekillerde ve kurumların kendilerine özgü yöntemleriyle uygulanmaktadır. Yani doğru cevap; “ölçüm zaman kaybı” değil, “ölçümü beceremeyen yöneticilerin kaynak kaybı” şeklindedir.

- Performansı ölçmeyen şirketler daha başarılı olamaz mı?

Soru yanlış. Çünkü performans ölçmeyen hiçbir şirket olamaz. Performans ölçümünün özel sektördeki en temel kriteri “kâr” dır. Bunu ölçmek için muhasebe sistemi kurulur. Kurum bazında getirisi, giderinden düşük olan şirketler bir süre sonra kapatılırlar. Aynı şekilde özel sektörde personel ücretlerinin belirlenmesinde mutlaka bir performans değerlendirmesi yapılmaktadır. Ancak bu kimi zaman yazılı olmayan, geleneğe dayalı olabilir. Kamu’da ise henüz bireysel performans ölçümü olan bir kurum bulunmamaktadır.

- Performans yönetimi için yazılım şart mıdır?

Kısmen evet. Her organizasyon kendi sistemine,

kendi geleneklerine, kurum kültürüne, geçmiş tecrübelerine göre bir performans sistemi kurmalı ve bu sistemi sürekli sorgulayarak geliştirmelidir. Bunu yapabilmek için, zaman kaybını ve ölçmeye yönelik iş yükünü optimize edebilmek için bir yazılım kullanabilir. Ancak bu yazılımın toplamda kullanılan diğer yazılımlar ile entegre olması, personelin işi yapmaya ayrı zaman, işi ölçmeye ayrı zaman ayırmamasını sağlayacak şekilde dizayn edilmesi gereklidir. İş (performans) “olabildiğince” henüz yapılırken, personelden bağımsız olarak sistem tarafından ölçülmeli, personel o işle ilgili veriyi ayrıca bir daha giriş yapmamalıdır.

- Performansı doğru ölçebilmek için İş Analizleri yapılmış olmalı mıdır?

Başarı ihtimali yüzdesini artırır. Tartışmalı konulardan birisi de performansın ölçülmesi için, iş analizleri, süreç analizleri, süreç analizleri dediğimiz altyapının kurulmuş olması gerekliliğidir. İşleyiş bölümünde 3. ve 4. adımda belirttiğimiz uygulama aşamasında neler yapıldığının önceden tespit edilmiş olması hedeflerin konulmasında ve ölçme çalışmalarında çok büyük katkılar sağlayacaktır.

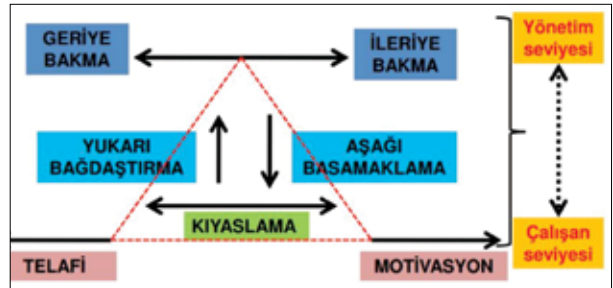
3-Performans Yönetimi Niçin Çok Önemlidir?

Fatih Sultan Mehmed’in İstanbul’u fethederken, dünyanın en iyi topçularını bulup getirip, İstanbul surlarını yıkabilecek toprakların imalinde Macar ve Alman ustaları çalıştırması bir performans yönetimidir. Bugün Amerika Birleşik Devletlerinin kendi topraklarından kilometrelerce ötedeki ülkelere müdahale edebilecek askeri güce ulaşabilmesi de

(hiç sevmesek de) bir performans yönetimi başarısıdır. Aynı şekilde bizim yanı başımızdaki terör örgütü kamplarına giremiyor, müdahale edemiyor oluşumuz da uzun vadeli bir performans yönetimi başarısızlığıdır.

Bugün ülkemizdeki özel-kamu tüm yapıların temel sorunu, ne başarılı olanların ödüllendiriliyor oluşu, ne de başarısız olanların (hayır, cezalandırılması değil) başarısızlık sebeplerinin analiz edilerek iyileştirilme çalışmalarının yapılmıyor oluşudur. Kurumlar çıktı üzerine; verimlilik, ekonomi ve etkinlik için faaliyet gösterirler. Verimlilik, ekonomi ve etkinlik için şartların eşit olduğu veya normalize edildiği belirli kıstaslara göre mevcut durumlarını değerlendirmek zorundadırlar. Bundan dolayı kurumsal performans; kurumların geçmiş etkinlik ve etkiliklerini göz önüne alarak stratejik planlarına göre mevcut durumlarının genel veya bölümsel olarak belirlenmiş hedeflere yakınlığını veya uzaklığını gösterir.

Başlığa dönersek, “Performans Yönetimi niçin çok önemlidir?”



Genel kabul, performans yönetiminin 7 faydası olduğu yönündedir.

“Geriye Bakmak” performans ölçümü yapılan kurum ve/veya iş biriminin mevcut durumdaki başarılarının değerlendirilmesidir.

“İleriye Bakmak” kurumun /iş biriminin gelecek dönemlerdeki başarıları hakkında fikir sahibi olmak anlamındadır.

“Motivasyon” çalışanların ileriye yönelik iyi sonuçlar üretmeye motive olması anlamını taşır.



“Telafi” ise çalışanların, sonuçları değerlendirerek eksik yönlerini tespit ve telafi etmeleridir.

“Kıyaslama” ise çeşitli iş birimleri arasında performans karşılaştırmaları yapılmasını ifade eder.

“Aşağı Basamaklama” , kurumun en üst biriminde belirlenen başarı ve performans faktörlerinin kade-me kademe alt birimlere uygun bir şekilde aktarılması demektir.

“Yukarı Bağdaştırma” ise, kurumun çeşitli seviyelerinin performans ve başarı durumu bir üst seviyedeki performans ve başarı durumunu önemli bir derecede etkiler.

Bu konuda, “çoğu kez” in aksine son derece doğru olan yönetim klişe sözü ise “Ölçemediğin şeyi yönetemezsin”. İfade çok doğru ve sürecin sonucunu göstermektedir, tüm yazı boyunca anlatıla gelen süreci, bir kez de geri geri işlersek;

Yönetemezsin: Çıktı’yı meydana getiren unsurları ölçmüyorsan, yönetemezsin. İşler o güne kadar nasıl geliyorsa, öyle devam eder. Başarıya katkıda, başarısızlığa müdahalen de çok zorlaşır. Niçin? Çünkü ölçmediğin için organizasyonda nereye müdahale etmen gerektiğine karar veremezsin.

Ölçemezsin: Gösterge koymamışsan, bir işin yapıldığının (performansın) başarısını anlayamazsın, çok düşük sandığın performans çok iyi de olabilir. Niçin? Pilot göstergesine bakmadan kaç kilometre hızla gittiğini anlaması ne kadar gerçekçiye, senin organizasyonu performans göstergesi olmadan ölçmende o kadar gerçekçidir.

Hedef ve Gösterge Koyamazsın: Faaliyetleri seçmediysen, bu faaliyetleri yerine getirmek için bütçe ile entegrasyonunu sağlamamışsan, hedef ve gösterge koyamazsın.

Faaliyet Seçemezsin: Eğer uzun vadede ulaşmak istediğin stratejik amaçların yoksa, vizyon ve misyon’unu belirlememişsen, o periyotta hangi faaliyetleri yapman gerektiğine doğru olarak karar ve-

remezsın.

Sonuç;

Organizasyonlar kaynak ayırdıkları, bütçe harcadıkları her noktayı yönetmek zorundadırlar.

Ölçmemek; öğrenciye sınav yapmadan diploma vermektir. (Yalnızca bir öğrenci rüyası olarak kalacaktır) Bir işi yapan, bir çıktı üreten bir organizasyon varsa, bir “performans” var demektir. O halde bu performans, nasıl gerçekleştirildiği; iş/süreç analizi, performans için ayrılan kaynak doğrultusunda; hedefleri, bu performansın belirlenen hedeflere ulaşip ulaşmadığının ölçülmesi için göstergeleri, göstergelerin düzenli aralıklarla ölçülmesi, hedeften sapma oranına göre raporlanması ve sapmaların giderilmesi için iyileştirme önerilerinin belirlenmesi mutlaka gereklidir. Tüm bunları optimum iş yükü, minimum zaman kaybı ile yapabilmek için, sistem tasarlanmalı ve bu sisteme uygun yazılım altyapısı oluşturulmalıdır. Her organizasyon; binlerce kişinin çalıştığı özel şirketler de, kamu kurumları da, vakıflar ve derneklerde bu sistemi “kendilerine özgü” olarak kurabilmek için her yıl tekrar tekrar gözden geçirerek iyileştirmeye çalışmalıdır. Çünkü bir organizasyonu bir diğer organizasyondan başarılı yapan tek “sır” buradadır. Bu yüzden “performans yönetimi çok ama çok önemlidir”

O halde yazımız, içinde bulundukları organizasyonların performansını en üst seviyede yönetmeye kendini adanmışlara ve değerli asistanım Edanur Atay’a ithaf olunsun.

Türkistan'ın Hace-i Evveli Hoca Ahmed Yesevi

Yasin Cemal GALATA

(2008 mezunu, TRT Yapım Yardımcısı.)

Türk tarihinde 751 Talas muharebesi bir dönüm noktasıdır. Gök Tanrı Dinine inanan Türklerle, İslam Dinini kabul eden Araplar, İpek yolundaki hâkimiyet ve Çin yayılcılığına karşı birlikte savaşırlar. İşte bu savaştan sonra Türkler kitleler halinde Müslüman olmaya başlar. Bu süreç çok uzun süre devam eder ve ilk Müslüman Türk devleti olarak "Karahanlılar" 840 tarihinde kurulur. Türklerin İslamiyeti kabul etmesi ve yeni dinin gereklerine uygun yaşama süreci aşamalar halinde devam eder. Türklerin İslamiyeti tam anlamı ile yaşamaları yönündeki gayretlerin en büyüğü ise Türk Sufilerine aittir. Bu Türk Sufilerin Hace-i Evveli yani ilk yol göstericisi olan Hoca Ahmet Yesevi Türkistan coğrafyası için önemli bir durak taşıdır. Öyle ki Doğu Türkistan'dan Rumeli'ye oradan Ortadoğu'ya kadar büyük Türk-İslam Coğrafyası'nın manevi liderlerindendir Hoca Ahmed Yesevi.

Bugünkü Kazakistan'ın Çimkent yakınlarında olan Sayram'da 1093 yılında doğan Ahmet Yesevi, ilk bilgilerini babası İbrahim Şeyh'ten alır. Babasını küçük yaşta kaybedince Yesi (bugünkü Türkistan) şehrine gider ve Arslan Bab(a)'nın himayesine girerek, eğitimine devam eder. Arslan Bab(a)'nın ölümü üzerine onun işaretine uyarak Buhara'ya gider ve eğitimine Şeyh Yusuf Hemedani'ye bağlanarak devam eder. Yusuf Hemedani'nin ölümünden

sonra üçüncü halife olarak bir süre daha dergâhta kalır ve gerçek kimliğini ortaya koyacağı Yesi şehrine döner. 73 yaşında iken 1166 tarihinde vefat eder. Ömrü boyunca Ehl-i Sünnet itikadından ve Peygamber'in sünnetinden ayrılmayan Yesevi, 63 yaşından sonra Hazreti Peygamber Efendimize beslediği muhabbetten ötürü belirli zamanlarda yer altındaki dergâhında yaşamıştır.

Hoca Ahmet Yesevi Türbesi, küçük bir ziyaretgâh iken Emir Timur'un bir sefer esnasında türbeye uğraması ve türbenin halinden memnun kalmasından ötürü; (1394-1396) iki sene gibi kısa bir zaman içerisinde oldukça görkemli bir yapı haline getirilir. Türbe Hoca Ahmed Yesevi'nin vefatından 200 yıl sonra yaptırılmıştır. Türbe yapımında kullanılan tuğlalar 40 km ötedeki Sayram kasabasından getirilmiştir. Rivayete göre insanlar 40 km boyunca yan yana dizilerek tuğlaları elden ele taşımışlardır. Yine tarihçilerin belirttiğine göre Timur, bu yapı ile Hoca Ahmet Yesevi'nin manevi şahsından yararlanmış ve gücüne güç katmıştır.

Hoca Ahmed Yesevi'nin döneminde Türkistan coğrafyası yeni bir oluşum, dönüşüm ve değişimin eşliğindedir, işte bunu yakalar Hoca Ahmet Yesevi ve oluşan enerjiye yön çizer. Bu çizdiği yön Anadolu'da Yunus Emre, Hacı Bektaş Veli, Hacı Bayram Veli, Kumral Abdal, Geyikli Baba, Pir Sultan Abdal, Abdal Musa'larda sürekli olarak yeni baştan vücut bulur. O bir öncüdür, Hace-i Evveldir. Türklerin yeni mensup oldukları İslam Dini'ni sevdirmekten öte, bir hayat tarzına dönüşmesinde öncülük etmiştir. Hoca Ahmet Yesevi'nin büyük dergâhında Türk-



lüğün gelecek bin yıldaki kaderi çizilmiştir. Hoca Ahmet Yesevi aynı zamanda bir ideologdur, batıya göç etmeye başlayan ve iki büyük devletin Selçuklu ve Osmanlı devletlerinin kurucusu olan Oğuzların stratejik derinliği Hoca Ahmet Yesevi dergâhında verilir.

İşte bu derinlikle Hoca Ahmet Yesevi, Doğu Türkistan'dan Viyana'ya kadar uzanan Türk İslam kültür coğrafyasının manevi merkezlerinden biri olur. Temel ilkelerinde kayıtsız şartsız "İslam"a bağlıdır ve bu bağlılıktan hareket ederek, Divan-ı Hikmet adlı eser ortaya çıkar.

Türklerin göçü, İslam diniyle müşerref olduktan sonra son derece sistemli ve bilinçli olarak batıya doğru devam eder. İşte bu göçün taşıyıcılarını yetiştiren en önemli merkez, Hoca Ahmet Yesevi Ocağıdır. Ömer Lütfi Barkan; "Kolonizatör Türk Dervişleri" makalesinde konuyu "siyasi, toplumsal ve ideolojik" yönden anlamlı bir şekilde açıklar. Orta Asya'dan göçün, bilinç noktalarını ve taşıyıcı,

açılımcı yönlerini anlatır; "Osmanlı imparatorluğu teessüs etmeğe başladığı zaman, bu kadar geniş hudutlar içinde kaynaşmakta olan bir âlemin dört bucağında tekevvün eden dinî ve sosyal cereyanları, bilgi ve tecrübeyle sahip insanları ve mânevi kuvvetleri kendi arkasında buldu... Osmanlıları ile beraber, birçok şeyhler gelip Anadolu'nun garb taraflarında yerleşmişlerdi. Bu yeni gelen derviş muhacirlerin bir kısmı gazilerle birlikte, memleket açmak ve fütihat yapmakla meşgul bulundukları gibi; bir kısmı da o civarda köylere veya tamamen boş ve tenha yerlere yerleşmişler ve oralarda müridleri ile beraber ziraatle ve hayvan yetiştirmekle meşgul olmuşlardır. Filhakika, o zamanlar bu şayanı dikkat dinî cemaatlere hemen her tarafta tesadüf edilmekte idi. Onların, tercihan boş topraklar üzerinde kurdukları zaviyeleri, bu suretle büyük kültür, imar ve din merkezleri haline giriyordu. Bu zaviyelerin ordulardan daha evvel hudut boylarında gelip yerleşmiş olması, onların harekâtını kolaylaştıran sebeplerden biri oluyordu."

"Bursa'nın fethini müteakib, Evliya Çelebinin kay-



dettiği gibi Belh, Buhara ve Horasan taraflarından nice erenlerin gelip tavattun etmesi de manidardır. Ve esasen, Bursa'da türbesi olanlardan Şeyh Abdal Murad Horasan erenlerinden olup Bursa fethinde bulunmuştur. Şeyh Abdal Musa Yesevî fukarasındandır ve Hacı Bektaş ile Rum'a gelmiştir. Emîr Sultan Hüseyinî nesebdir. Buharada doğmuş büyü müştür. Şeyh Geyikli Baba Sultan da fukarayı Yeseviyedir." Anlaşılacağı üzere Yesevi ocağında yetişen manevi önderler Anadolu'nun birçok yerinde İslam dininin köklerinin temellerini atmışlardır.

Hoca Ahmed Yesevi Ocağı Orta Asya coğrafyasından evrensel bir boyuta geçmiştir. Sovyet döneminin zor günlerinde Mekke'ye gidemeyen Müslümanlar için burası önemli bir merkez olarak kabul edilmiştir. Kazakistan'ın bağımsızlığını kazandıktan hemen sonra Rusya ile ilk görüştüğü konuların başında Petersburg'daki Hermitage müzesine götürülen türbeye ait birçok araç-gereç ve türbenin büyük kazanının tekrar geri getirilmesi olmuştur. Yesevi'nin etkisi geçmişten bugüne eksilmez hiç, aksine artarak devam eder. O kadar ki; Sovyet sistemi inanca bağlı birçok yapıyı yıkmasa da yasaklar ve kendi haline terk eder, zamanın tahribatına engel olmaz ama Yesevi türbesi için bunu yapamaz. Bütün Sovyet sistemi boyunca türbe bir ziyaretgâh olmaya devam eder.

Yesevi İslam dini ile yeni tanışmış olan Türklere hem mürebbi hem rehber olmuştur. Hoca Ahmed Yesevi bir takım düşünürlerin söylediği gibi heterodoks bir düşünceye sahip değildi. Bunu Divan-ı Hikmet adlı eserinde anlayabilmekteyiz. Eserinde Kur'an-ı Kerim'e ve Hz. Peygamber'in Sünnet'ine vurgu yapmaktadır. Türkistan coğrafyasında komünist dönemde uzun süren asimilasyon politikalarına rağmen hala dini hassasiyetin yaşıyor olması, Hoca Ahmed Yesevi ve diğer manevi önderlerin ruhaniyeti sayesinde.

Günümüzde insanların dünya işlerine gerekenden daha fazla önem vermesi, iş hayatında makam ve mevki sevdalılarının artması, mal ve mülke olan tamah. Bu durumu açıklamak için; İslam dünyasının önemli bir manevi önderi olan Türkistan'ın Hacı-i

Evveli Hoca Ahmed Yesevi'nin Divan-ı Hikmet adlı eserinden bir kısmına yer vermeyi uygun buldum.

Divan-ı Hikmet'ten,

Gönül verme dünyaya
Sakın girme harama
Hakkı seven aşıklar
Hep helalden yemişler

Dünya benim diyenler
Cihan malın alanlar
Akbaba kuşu gibi
Haramlara dalmışlar

Hoca Ahmed bilmişsin
Hak yoluna girmişsin
Hak yoluna girenler
Cemalullah görmüşler

Kaynak

Somuncuoğlu Servet (Yapımcı). Türkistan'da Bir Gün [Televizyon Programı]. İstanbul: TRT, (2012)

Fotoğraflar; Servet Somuncuoğlu'nun arşivinden.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem

Mustafa CERİT

(1997 Mezunu, SGK İstanbul İl Müdür Yardımcısı, SGK Başmüfettişi)

İş sağlığı ve güvenliği çalışma hayatında olan herkesi ilgilendiren bir kavram. Kimi zaman gazete haberlerinden kimi zaman televizyonlarda duyduğumuz iş kazaları hemen hepimizin içini acıtmıştır. İlk aklımıza gelen İstanbul Esenyurt'ta inşaat işçilerinin kaldığı barakalarda yangın mesela. Yanarak hayata veda eden işçiler vardı. Yine bir süre önce Davutpaşa'da meydana gelen patlamayı ve ölen ya da yaralanan insanları hepimiz hatırlarız. Tuzla tersanelerinde meydana gelen kazaları da hepimiz hatırlarız.

Bu olumsuz durumların en aza indirilmesi için uygulamaya geçilmesi düşünülen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde Mecliste kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete yayımlanmıştır.

Yasanın uygulama alanına, kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, cıрак ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet konuları dahildir. Yasanın uygulanmayacağı faaliyetler ise;

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,

- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

- Ev hizmetleri,

- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri, olarak düzenlenmiştir.

Yasa genel itibarıyla 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girecek olmakla birlikte iş yerlerinin tehlike durumuna göre farklı yürürlük tarihleri öngörülmüştür. Yasa 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2013 tarihinden, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olacaktır.

Yasanın iş yerlerine getirdiği yükümlülükler ile bu yükümlülükler uylunması durumunda uygulanacak cezai müeyyideler de yasa maddelerinde de-



taylı bir şekilde düzenlenmiş. Yasa ile iş yerlerine getirilen yükümlülükler konusunda ikincil düzenleme olarak çıkarılacak yönetmelik ve tebliğlerin çıkmasını beklemek gerekiyor. Bu yılın sonuna kadar çıkacak bu düzenlemelerden sonra bazı konular daha da netleşmiş olacak.

Bu yükümlülüklerden en önemlisi iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi konusudur. Teknik personelden oluşacak iş güvenliği uzmanları iş yerinin büyüklüğüne göre buralarda çalışıp gerekli tedbirlerin alınması yönünden işverenlere tavsiyelerde bulunacaklar. Özellikle mimar, mühendis, teknik öğretmen olup bu işi yapacak olanlara da güzel bir meslek kazandırılmış olacaktır. Yasa ile getirilen yükümlülüklerle uyulmamasının cezası çok ağır olduğundan uygulama başladıktan sonra cezalar tartışılacağı benziyor.

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı için meydana gelen kazalar, yaralanmalar, ölümler dolayısıyla meydana gelen sosyal ve ekonomik kayıplar düşünüldüğünde cezalar ağır görünmese de uygulamaya geçildiğinde iş verenlerin bu cezalara karşı ciddi tepki verecekleri aşıkardır.

Örneğin; belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için 5.000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için yine 5.000 TL idari para

cezası kesilecektir.

Yine acildurum planları, yangınla mücadele, ilkyardım, acil/yakın tehlike halinde işyerinin tahliyesine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için 1.000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için 1.000 TL idari para cezası uygulanacaktır. Çalışma hayatında önümüzdeki yıl başlayacak olan yeni uygulamaların çalışma hayatına olumlu katkılar sağlayacağından şüphe yok. Ancak cezaların ağırlığı, özellikle bazı cezaların her ay için yazılacak olması işverenlerle cezayı uygulayacak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerini karşı karşıya getirecektir.



Kamu İdari Yapısında Hibrid Bir Yapı: Kalkınma Ajansları

Yunus KUBAT

(2000 Mezunu, Güney Marmara Kalkınma Ajansı İç Denetçisi, Uluslararası Kamu Denetçisi, AB Uzmanı)

Günümüz kamu yönetimi ve iş dünyasında giderek ismi yaygınlaşan ve ağırlıklı olarak sunmuş olduğu proje destekleri ile gündeme gelen, ancak KOSGEB, TUBİTAK, Ulusal Ajans gibi hibe ve kredi desteği sağlayan kurum ve kuruluşlarla veya tanıtım faaliyeti yürüten Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı ve hatta Anadolu Ajansı gibi basın yayın kurumları ile sık sık statüsü ve faaliyetleri karıştırılan Kalkınma Ajanslarının teşkilat yasası, amacı, organları, proje destek mekanizmaları, personel yapısı bu yazımızda genel hatları ile ifade olunacaktır.

A-Kalkınma Ajanslarının yasal altyapısı nedir?

Kalkınma Ajanslarının yasal altyapısını oluşturan 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanundur. İlgili Kanun, 08/0272006 tarih ve 26074 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Düzenlemenin **amaç ve kapsam** başlığını taşıyan 1. maddesinde Kanun’un amacı; “Kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma planı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak üzere oluşturulacak kalkınma ajanslarının kuruluş, görev ve yetkileri ile koordinasyonuna ilişkin esas ve usulleri düzenlemek” şeklinde ifade edilmiştir.

B-Kalkınma Ajanslarına neden ihtiyaç duyulmuştur? Avrupa Birliği mevzuatının yeni yapılanmadaki rolü nedir?

Belirtilen kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan on beş sayfalık kanun gerekçesinde özetle: “Ulusal kalkınmanın, çeşitli toplum kesimleri ve bölgeler arasında dengeli bir işbölümü ile gerçekleştirilmesi ve buna paralel olarak kalkınmanın ge-

tirilerinin de kesimler ve bölgeler arasında dengeli dağılımı, hükümet programları ve kalkınma planlarının en öncelikli konuları arasında yer aldığı, bunun günümüz toplumlarında sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak ortaya çıktığı,

Yerel ve bölgesel gelişmenin diğer kalkınma planlarında olduğu gibi 8. Beş Yıllık Kalkınma Planının da en önemli öncelikli alanlarından biri olduğu, bu kapsamda 8. Beş Yıllık Kalkınma Planında; planların, programların, hazırlık, uygulama, koordinasyon ve izleme aşamalarının etkinliğini artırmak üzere, ihtiyaç duyulan merkezlerde birimlerin oluşturulması için Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’nın gerekli düzenlemeleri yapmakla görevlendirildiği,

Ayrıca, bölgesel gelişme alanında, AB’ye uyum sürecinin bir gereği olarak AB istatistiki sınıflandırmasına (NUTS) paralel bir şekilde, iller arasındaki fonksiyonel ilişkileri, coğrafi koşulları, istatistik toplama ve plan yapma amacına yönelik üç düzey halinde istatistiki bölge birimleri sınıflandırmasının (İBBS) yapıldığı,

Avrupa Birliği’ne sunulan 2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesine paralel olarak hazırlanan 2004-2006 dönemini içine alan On Ulusal Kalkınma Planında; bölgesel gelişme politikalarını yerel bazda uygulayacak kurumsal bir mekanizmanın geliştirilmesi ve bu alandaki program ve projelerin yönetimine ilişkin bazı görevlerin Kalkınma Ajanslarına devredilmesinin öngörüldüğü,

Kalkınma Ajanslarının kuruluşunun, 58. Hükümet tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulan ve 59. Hükümet tarafından da aynen benimsenen Acil Eylem Planının gerçekleştirmeyi öngördüğü en önemli hukuki, kurumsal ve yapısal düzenlemeler arasında yer aldığı,

Sonuç olarak; bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, yerel ve küresel rekabetteki değişimler, AB’ye uyum sürecindeki yükümlülükler, finansal ve beşeri kaynakların rasyonel dağılımı zorunluluğu, çevresel duyarlılıktaki artış, yerel kalkınma ve örgütlenme

taleplerinin artışı ve bu taleplerin etkin yönlendirilmesi gibi nedenlerin katılımcı, esnek bir yapıya sahip, teknik kapasitesi güçlü kalkınma ajanslarının oluşumunu ihtiyaçtan öte bir zorunluluk haline getirdiği” açıklamalarına yer verilmiştir.

C- Kalkınma Ajansları ile ilgili dünya genelinde yaşanan gelişmeler nelerdir?

Kalkınma ajansları başta eski ve yeni AB üyesi ülkeler ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olmak üzere birçok gelişmiş ülkede bölgesel ve yerel kalkınmanın en önemli kurumları arasında yer almaktadır. Ülkemiz açısından henüz yeni olan bu yapılar, esasen başta İngiltere olmak üzere çok çeşitli ülkelerde, farklı yapılarla, statülerde ve işlevlerde 1950’li yıllardan beri hizmet vermektedir. Bölgesel gelişme ve bölge planlama anlayışının köklü değişikliklere uğradığı 1980’li ve 1990’li yıllarda ajanslar daha da yaygın hale gelmiş ve özellikle Avrupa’da AB yapısal fonlarının da desteği ile bazı bölgelerin geliştirilmesinde asli rol üstlenmiştir. Günümüzde Avrupa ülkelerinde kendi bölgelerinin kalkınması amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren farklı nitelik, yapı ve statüde 200’ü aşkın kalkınma ajansı bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmının özellikle Brüksel gibi önemli dış

merkezlerde temsilcilikleri bulunduğu gibi, Avrupa genelinde 10 üyeye sahip örgütlenmiş üst kuruluşları da (Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği-EURADA) bulunmaktadır.

D-Ülkemizde kaç adet kalkınma ajansı mevcuttur?

5449 sayılı Kanun uyarınca Kalkınma Ajanslarının kuruluşu ve ilgası ancak Kalkınma Bakanının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile mümkün olabilmektedir. 2006/10550 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile ilk kurulan pilot ajanslar İzmir ve Çukurova Kalkınma Ajanslarıdır. 2008/14306 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bu ajanslara ilaveten İstanbul, Samsun, Diyarbakır, Konya, Erzurum, Gaziantep, Mardin ve Van illerinde ikinci nesil ajanslar kurulmuş, 2009 yılında alınan diğer bir Bakanlar Kurulu Kararı ile 16 ajans daha kurularak toplam sayı 26’ya çıkmıştır.

Türkiye’de Kurulan Kalkınma Ajansları

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

E-Kalkınma Ajanslarının görev ve yetkileri nelerdir?

5449 sayılı Kanunun 5.maddesine göre ajanslara verilen görev ve yetkiler şunlardır.

a) Yerel yönetimlerin planlama çalışmalarına teknik destek sağlamak,

b) Bölge plan ve programlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyet ve projelere destek olmak; bu kapsamda desteklenen faaliyet ve projelerin uygulama sürecini izlemek, değerlendirmek ve sonuçlarını Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına bildirmek,

c) Bölge plan ve programlarına uygun olarak, bölgenin kırsal kalkınma ile ilgili kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunmak ve bu kapsamdaki projelere destek sağlamak,

d) Bölgede kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen bölge plan ve programları açısından önemli görülen diğer projeleri izlemek,

e) Bölgesel gelişme hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak; kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek,

f) Ajansa tahsis edilen kaynakları, bölge planı ve programlarına uygun olarak kullanmak veya kullandırmak,

g) Bölgenin tabii, iktisadi ve beşeri kaynak ve imkanlarını tespit etmeye, ekonomik gelişmeyi hızlandırmaya ve rekabet gücünü artırmaya yönelik araştırmalar yapmak, yaptırmak, başka kişi, kurum ve kuruluşların yaptığı araştırmaları desteklemek,

h) Bölgenin iş ve yatırım imkanlarının, ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtımını yapmak veya yaptırmak,

i) Bölge illerinde yatırımcıların, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetki alanına giren izin ve ruhsat işlemleri ile diğer idari iş ve işlemlerini, ilgili mevzuatta belirtilen süre içinde sonuçlandırmak

üzere tek elden takip ve koordine etmek,

j) Yönetim, üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda, ilgili kuruluşlarla işbirliği sağlayarak küçük ve orta ölçekli işletmelerle yeni girişimcileri desteklemek,

k) Türkiye'nin katıldığı ikili veya çok taraflı uluslararası programlara ilişkin faaliyetlerin bölgede tanıtımını yapmak ve bu programlar kapsamında proje geliştirilmesine katkı sağlamak.

F-Kalkınma Ajanslarındaki teşkilat yapısı nasıl oluşturulmuştur?

5449 sayılı Kanunun 7. maddesinin amir hükmü gereği ajansların teşkilat yapısı aşağıdaki gibidir.

- a) Kalkınma Kurulu,
- b) Yönetim Kurulu,
- c) Genel Sekreterlik,
- d) Yatırım Destek Ofisi

Kalkınma Kurulu Ajansın istişari mahiyetteki danışma organıdır. Yönetim Kurulu ise yapının karar organıdır. Yönetim Kurulu kararlarının icra organı ise Genel Sekreterlik makamıdır. Yatırım Destek Ofisleri ise kapsamında bulunan illerde iş ve yatırım ortamının yerli ve yabancı yatırımcılara tanıtımını ve teşviki ile ilgilenen birimdir. Ayrıca Genel Sekreterlik makamının teklifi ve Yönetim Kurulu'nun onayı ile ajans içindeki idari, mali ve teknik mahiyetteki program ve projeleri yürütmek üzere Planlama, Programlama ve Koordinasyon Birimi, Proje Yöne-



tim Birimi, İzleme, Değerlendirme ve Raporlama Birimi, Destek Hizmetleri Birimi, Dış İlişkiler ve Tanıtım Birimi vb. gibi isimler altında sayısı beşi geçmemek üzere birimler kurulmuştur.

G-Kalkınma Ajanslarının gelirleri ve giderleri nelerdir?

5449 sayılı Kalkınma Ajansının 19. Maddesi uyarınca Ajansların gelirleri büyük ölçüde kamudan veya kamu gücüne dayanarak elde edilen kaynaklara dayanmaktadır.

Ajansın gelirleri şunlardır:

- Bir önceki yıl kesinleşmiş genel bütçe vergi gelirlerinin binde beşi oranında her yıl ayrılacak transfer ödeneğinden, Yüksek Planlama Kurulunca nüfus, gelişmişlik düzeyi ve performans ölçütlerine göre belirlenecek pay,
- Avrupa Birliği ve diğer uluslararası fonlardan sağlanacak kaynaklar,
- Faaliyet gelirleri,
- Bir önceki yıl kesinleşmiş bütçe gelirleri üzerinden, bölgedeki il özel idareleri için yüzde beş ve belediyeler için yüzde bir oranında, cari yıl bütçesinden aktarılabacak pay,
- Bölgedeki sanayi ve ticaret odalarının, bir önceki yıl kesinleşmiş bütçe gelirlerinin yüzde biri oranında, cari yıl bütçesinden aktarılabacak pay,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarca yapılan bağış ve yardımlar,
- Bir önceki yıldan devreden gelirler.

Ana düzenleme olan Kanunun 20.maddesi uyarınca Ajansın giderleri şunlardır:

- Plân, program ve proje giderleri,
- Proje ve faaliyet destekleme giderleri,
- Araştırma ve geliştirme giderleri,
- Tanıtım ve eğitim giderleri,
- Taşınır ve taşınmaz mal ile hizmet alım giderleri,

- Yönetim ve personel giderleri,
- Görevlerle ilgili diğer giderler.

H-Kalkınma Ajanslarının hukuksal yapısı nasıl tanımlanmıştır?

Kalkınma ajanslarının hukuki durumu kamuda şimdiye kadar alışılmış olan yönetim modellerinden farklıdır. 5449 sayılı Ajans Kanununun 3. maddesinin son fıkrasına göre ajanslar, Kanunda düzenlenmeyen hususlarda özel hukuk kurallarına tabidir. Ayrıca 27. madde gereği Kalkınma Ajansları başta 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi olmamakla beraber *Anayasa Mahkemesinin E: 2006/61, K: 2007/91 Sayılı Kararı* ile bölgesel olarak teşkilatlanan kamu tüzel kişisi olarak tarif edilmişlerdir.

I-Kalkınma Ajanslarının personel rejimi nasıl kurgulanmıştır?

Sözü edilen Kanunun 18. maddesinde Ajans hizmetlerinin, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman personel ve destek personeli eliyle yürütüleceği, Ayrıca ajanslarda iç denetim yapmak üzere bir iç denetçinin istihdam edileceği, Ajansın en üst amiri olan Genel Sekreterlik makamının, halkla ilişkiler, arşiv, idari, mali ve personelle ilgili işlemler gibi işleri yürütecek olan destek personelinin sayısının ajans toplam personel sayısının yüzde



yirmisini geçemeyeceği yönünde düzenleme bulunmaktadır.

Ajans personeli istihdam şartları arasında; lisans mezunu olmak, KPSS ve KPDS sınavlarından yeterli puanı almış olmak, tecrübe ile kamu ve özel sektörden alınacak personel için ilgili alanda gerekli tecrübe ve yabancı dil şartını taşımak koşulları yer almaktadır. Kendi isteği ve kurumlarının muvafakatı ile ajansta istihdam edilen personel sayısı toplam personel sayısının yüzde otuzunu geçmemektedir.

Ajans personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir.

İ- Kalkınma Ajanslarında denetimin yapısı nasıldır?

Kalkınma ajanslarında iç ve dış denetim yapılmaktadır. İç denetimde; ajansın faaliyetleri, hesapları, işlemleri ve performansı yönetim kurulu başkanı veya genel sekreter ile bir iç denetçi tarafından denetlenmektedir. İç denetim raporları yönetim ve kalkınma kuruluna sunulmaktadır.

Dış denetim kapsamında, ajansın her türlü hesap ve işlemleri, yönetim kurulu tarafından her yıl en geç mart ayında ve gerekli hallerde her zaman Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına göre kurulmuş bağımsız denetim kuruluşlarına inceletilmektedir. Bağımsız denetim raporları, İçişleri ve Kalkınma Bakanlığına eşzamanlı olarak sunulmaktadır.

J- Kalkınma Ajansları hangi destekleri vermektedir?

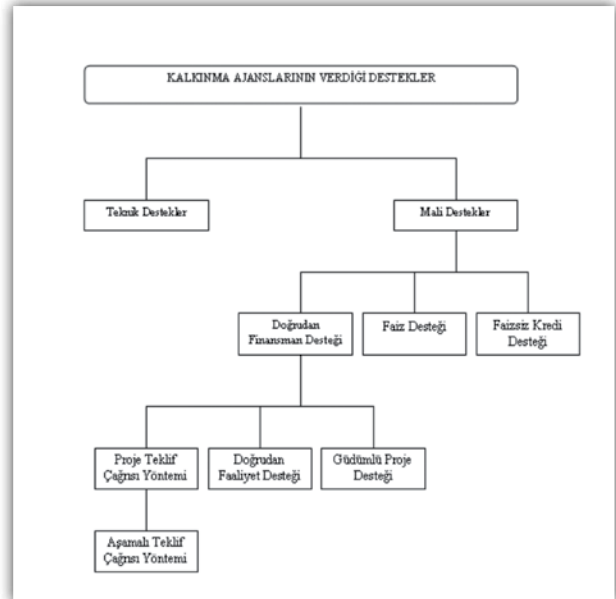
08 Kasım 2008 tarih ve 27048 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği ile kalkınma ajansları tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına, sivil toplum kuruluşlarına ve diğer gerçek veya tüzel kişilere sağlanacak mali ve teknik destekler ile bunların yönetimi, kullanılması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve denetimine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Bu düzenleme kapsamında, ajanslar tarafından verilecek finansman destekleri mali ve teknik destekler olarak ikiye ayrılmaktadır.

Mali destekler ilgili düzenlemenin 11. maddesi uyarınca;

- Doğrudan finansman desteği,
- Faiz desteği,
- Faizsiz kredi desteğinden oluşmaktadır.

Doğrudan finansman desteği, ajansın esas itibarıyla proje teklif çağrısı yöntemiyle kullandığı desteklerden oluşmaktadır. Ajanslar, yılın belli dönemlerinde Proje Teklif Çağrısı yöntemiyle başvurusu yapılan projelere mali destek sağlar. Başvurusu yapılan projelerin Ajanslar tarafından belirlenen önceliklerle uyumlu olması zorunludur. Ajansların belirlediği öncelikler, bölge planında bölgenin gelişmesi ve kalkınması için belirlenen gelişme ek-



senlerinin uygulanmasını sağlayacak önceliklerdir. Ajansların bu yöntemle sunduğu mali destek nitelikleri net olarak belirlenmiş hem kâr amacı güden gerçek ve tüzel kişilere hem de kâr amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlara yöneliktir. Proje Teklif Çağrısı sonucunda projelerini uygulamak için destek almaya hak kazanan proje sahipleri bir yandan kendi kurumlarını geliştirirken bir yandan da bölgenin kalkınmasına katkıda bulunmuş olurlar. Ajanslar tarafından kullanılan en yaygın destek mekanizmasıdır. Örnek: Tarıma Dayalı Sanayide Katma Değerin Artırılması, İhracat ve Yenilikçilik Mali Destek Programı gibi.

Doğrudan faaliyet desteği başlığı altında; Ajans, bölgenin kalkınması ve rekabet gücü açısından önemli fırsatlardan yararlanılmasına, bölge ekonomisine yönelik tehdit ve risklerin önlenmesinde acil tedbirlerin alınmasına ve kritik öneme sahip araştırma ve planlama çalışmaları, bölgenin yenilikçilik ve girişimcilik kapasitesini geliştirmeye yönelik iş geliştirme merkezleri, teknoloji geliştirme merkezleri, teknoparklar gibi kuruluşların ve bunların tesislerinin kurulması amacıyla yapılacak fizibilite benzeri ön çalışmalar gibi bölge için önemli olabilecek stratejik eylemlerin başlatılmasına ve gerçekleştirilmesine ve büyük hacimli yatırım kararlarına kısa vadede etki edilmesi ve yönlendirilmesine katkı sağlayacak olan faaliyetlere doğrudan mali destek verebilir.

Güdümlü proje desteği başlığı altında, Ajans, çalışma programında açıkça belirtmek kaydıyla, bölgesel gelişmeyi hızlandırmak amacıyla, bölge planlarında ya da saha çalışmaları sonucunda belirlenen alanlar için bölgedeki girişimcilik ve yenilikçilik kapasitesini geliştirecek nitelikteki iş geliştirme merkezleri, teknoparklar, teknoloji geliştirme merkezleri ve işletmelerin ortak kullanımına açık fuar, ticaret merkezi, sergi salonu, laboratuvar ve atölye gibi büyük bütçeli altyapı ve/veya işletme desteklerini içeren projelere, proje teklif çağrısı yöntemi uygulamadan doğrudan mali ve teknik destek sağlayabilir.

Faiz desteği, kâr amacı güden gerçek ve tüzelki-

şilerin başvuru rehberinde belirtilen nitelikteki projeleri için, ilgili aracı kuruluşlardan alacakları krediler karşılığında ödeyecekleri faiz giderlerinin, ajans tarafından karşılanmasını öngören karşılıksız yardımdır.

Faizsiz kredi desteği, Ajans tarafından kâr amacı güden gerçek ve tüzelkişilerin başvuru rehberinde belirtilen nitelikteki projeleri için, ilgili aracı kuruluşlar eliyle kredi verilmesini ve bu mali desteğin bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar dahilinde ajansa faiz ödenmeksizin taksitler halinde geri ödenmesini öngören karşılıksız yardımdır.

Faiz ve faizsiz kredi desteği ilgili mevzuatında düzenlenmiş olmasına rağmen henüz fiilen bir destek mekanizması olarak kullanıma açılmamıştır.

Teknik destek başlığı altında, Ajans; adil, açık ve şeffaf kurallara tabi olmak ve kendisi tarafından yapılan herhangi bir proje teklif çağrısı ile ilişkilendirilmemek koşuluyla, yerel yönetimlerin başta planlama çalışmaları ile bölge plan ve programlarını uygulayıcı veya yerel kalkınma kapasitesini artırıcı faaliyetleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ve bölgedeki sivil toplum kuruluşlarının yerel ve bölgesel kalkınmaya katkıda bulunabilecek çalışmaları için, mevcut imkanları çerçevesinde kendi personeli eliyle ya da zorunlu hallerde hizmet alımı yoluyla; eğitim verme, program ve proje hazırlanmasına katkı sağlama, geçici uzman personel görevlendirme, danışmanlık sağlama, lobi faaliyetleri ve uluslararası ilişkiler kurma gibi kurumsal nitelikli ve kapasite geliştirici teknik destek hizmetleri sağlayabilir. Kalkınma Ajansları tarafından proje teklif çağrısı yönetiminden sonra en sık kullanılan yöntemdir.

K- Genel Değerlendirme ve Sonuç:

Ülkemizde bölgeler arası gelişmişlik farklarının dengeli bir yapıya kavuşturulması, bölgesel ve yerel kalkınmanın hızlandırılması ve sürdürülebilir dengeli bir gelişmenin sağlanması için çeşitli politikalar ve araçlar uygulanmış ancak bunların birçoğundan istenen seviyede sonuç alınamamıştır. Ülkemizin Avrupa Birliği yolculuğunda önemli bir belge olan

Katılım Ortaklığı Belgesi temelinde Bölgesel farklılıkları azaltmayı amaçlayan bir ulusal ekonomik ve sosyal uyum politikasının geliştirilmesi ve Bölgesel kalkınmayı yürütecek idari yapıların güçlendirilmesi ile Bölgesel kalkınma planlarını uygulamak üzere bölge birimlerinin kurulmasının gündeme gelmesi ile bir anda Kalkınma Ajansları model olarak tartışılmaya başlanmıştır. 2006 yılında kurulan İzmir ve Çukurova Kalkınma Ajanslarının ardından yaklaşık 6 yıl geçmiş olmasına ve ajansların sayısının toplamda 26'ya ulaşmasına rağmen vermiş olduğu destekler, personel rejimi ve uygulamaları sebebiyle kalkınma ajansları kamuoyundaki tazeliğini halen korumaktadır.

Kalkınma Ajansları kamu-özel sektör ve sivil toplum ortaklığı anlayışına uygun bir yapıda kurulmuş, klasik kamu kuruluşu görünümünde olmayan, 5449 sayılı Kalkınma Ajansları Kanununda belirtilen hükümler dışında bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi olarak faaliyet gösteren kuruluşlardır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar doğrultusunda bölgesel olarak yerinden yönetilen kamu kuruluşlarıdır.

Gelinen noktada, kalkınma ajansları kuruluş amacına uygun olarak milyonlarla ifade edilen destek bütçeleri ile yerel kalkınmayı destekleyen sonuç

odaklı çalışmalar yapmakta ve hedeflerine uygun şekilde bir ilerleme kaydetmektedirler. Dünya uygulaması da göz önüne alındığında, yörenin yerel dinamik ve kaynaklarının harekete geçirilmesi esasına dayanan, sivil inisiyatifin yönetiminde, özel sektör mantığı ile hızlı karar alan bir yapıya sahip "Kalkınma Ajansı" modelinin ülkemizde kalkınmanın önemli bir unsuru olarak güçlü ve etkili bir konumunu sürdüreceği görülmektedir.

Kaynakça:

1- 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun

2- 5449 sayılı Kanun Gerekçesi

3- T.C. Başbakanlık DPT Resmi Web Sitesi, 2009; <http://www.dpt.gov.tr>

4- <http://www.bakka.org.tr/4/sayfa/destekler.aspx>



Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi

Dr. Mahmut DEMİRKAN

(1987 Mezunu, Yönetici)

mahmutdemirkan@yahoo.com.tr

Yönetim pozisyonunda bulunanların ve özellikle de insan kaynakları yöneticilerinin “insanı yönetme” işlevleri git gide zorlaşıyor. “Yeni gerçekler” işgücü piyasasında sanki pek çok şeyi tersine döndürmüş, çalışanlar şirketlere değil, şirketler çalışanlara muhtaç olmuş gibi.

Eskiden “şu koltukta oturan, şu maaşı alan, şu maliyetteki insan” denilirken, şimdi “yeteneği ve bilgisi ile değerlendirdiğimiz insan, “bir değer”, “kıymet” olarak karşımıza çıkıyor. Eskiden makineler, sermaye veya bulunduğumuz coğrafi konum rekabet avantajı oluştururken, şimdi bu avantajı yüksek potansiyele sahip çalışanlar oluşturuyorlar. Eskiden çalışanlar daha sadıktı ve bunlar için iş güvencesi daha üst seviyelerde idi. Oysa şimdi çalışanlar sürekli hareket halinde, işletmeye bağlılıkları daha düşük, işte kalma süreleri daha kısa. Bu yüzden onlara sahip çıkmakta güçlük çekiliyor. Durun bitmedi. Eskiden çalışanlar kendilerine teklif edilen standart ücretleri kolayca kabul ederlerdi, şimdi daha fazlasını bekler ve talep eder oldular, özellikle yüksek potansiyele sahip olanlar. Buna rağmen eskiden piyasalarda daha az sayıda iş ve çok sayıda iş isteyen vardı. Yine iş isteyenler çok, ancak potansiyeli yüksek insanları bulmak zor.

Evet, koşullar değişti, sürekli değişiyor ve değişmeye de devam edecek. Yönetim düşüncesi de değişiyor ve değişmeye devam edecek. Sahip olduğunuz değerlere ve yeteneklere bakış açınız da. Bu bakımdan yetenek yönetimine odaklanmanız ve ona biraz daha zaman ayırmanız gerekecek. Çünkü organizasyonunuzun en değerli varlığı olan insan kaynağının sahiplenilmesi, korunup geliştirilmesi öyle basit ve klasik yöntemlerle mümkün olmayacak, yeni gerçekler sizi bu doğrultuda zorlayacaktır. General Elektrik eski başkan yardımcısı Bill Conaty ve New York Times yazarı Ram Charan “The Talent Masters” adlı kitaplarında; “İşe alım, eğitim, lider-



leri belirlemede ne kadar çaba sarf ederseniz sarf edin, düzgün işleyen bir yetenek yönetimi sisteminde sahip değilseniz, işletmenizde bir eksiklik vardır ya da kötü bir sonuçla karşılaşmanız kaçınılmazdır” diyerek günümüz işletmeleri için yetenek yönetiminin sistem yaklaşımı çerçevesinde ele alınmasının gereğine dikkat çekiyorlar. Çünkü, yetenek yönetimini sadece yetenekli insanları işletmeye kazandırmakla yerine getirilen bir seçme işlevi olarak görmüyorlar.

O halde yetenek yönetimi nedir ve nasıl ele alınmalıdır. Yetenek yönetimi; organizasyonların amaçlarına ulaşabilmeleri için, yetenekli insanların bulunması, istihdamı, elde tutulması ve geliştirilmesi için belli bir disiplin ve yönetim yaklaşımı içerisinde yürütülen entegre insan kaynakları faaliyetlerinin bütünüdür. Bu bütünlük içerisinde;

- Uygun bir planlama ile potansiyeli yüksek olan adayları bulmak, işletmeye kazandırmak ve doğru işe yerleştirmek,
- Performans ve değerlendirme süreçleriyle çalışanlara ayna tutmak, onlara açık ve yapıcı geribildirimler vermek,
- Çalışanların gelişimlerini desteklemek, onlar adına kişiselleştirilmiş gelişim planları oluşturmak,

- Çalışanlar arasında fark oluşturanı ayırt etmek ve bunları elde tutmanın yollarını belirlemek, fark oluşturabilen çalışanları farklı kariyer hareketlerinde değerlendirmek,
- Yönetim pozisyonlarını yedeklemek ve
- Geleceğin liderlerini yetiştirmek gibi temel faaliyetler yer almalıdır. Dolayısıyla yetenek yönetiminin şu temel fonksiyonları içeren bir bütünlükte ele alınması gerekir:
- İnsan kaynakları planlaması
- İnsan kaynağını bulma ve seçim süreçleri
- Kariyer yönetimi faaliyetleri
- Performans yönetimi, değerlendirme ve ödüllendirme faaliyetleri
- Eğitim ve geliştirme faaliyetleri
- Atama, oryantasyon ve yedekleme süreçleri

Bill Conaty ve Ram Charan'a göre; *"eğer işletmeler paralarını insanları yönettikleri kadar dikkatsizce yönetselerdi, çoğu iflas ederdi"*. Gerçekten de çoğu

işletme, örneğin muhasebe işlevini çok profesyonel bir şekilde yönettiği halde, kendi insanları için uygun bir yetenek yönetimine sahip değildir. Oysa yeni gerçekler en azından bundan sonra işlerin böyle gitmeyeceğini açıkça gösteriyor. Zira yetenek savaşları başladı bile. Bu konuda yapılan araştırmalar da bunu doğrular niteliktedir. O halde diyebiliriz ki artık yeteneği yönetmeye daha fazla zaman ve kaynak ayırmak gerekir.

Gelecek yazımızda bu araştırmaların çarpıcı sonuçlarını aktarmak dileğiyle.

Sizin İçin Seçtik

- *İnsanın kabiliyetleri, kendiliğinden çıkan bitkilere benzer; okumakla budanmaları gerekir.*

F. Bacon

- *Kabiliyetler de bir sermayedir; hangi hizmet kârlı ise oraya sarfedilmelidir.*

Prof. Dr. Alâaddin Başar

- *İyi ağaç kolay yetişmez; rüzgar ne kadar kuvvetli eserse, ağaçlar da o kadar sağlam olur.*

J. Willard Marriot

Yöneticiler İçin Okuma Önerileri:

- Dinçer Atlı, **Yetenek Yönetimi**, İstanbul: Crea Yayıncılık, 2012.
- Harvard Business Review, **Yetenek Yönetimi** (Çev.: İlker Gülfidan), İstanbul: MESS Yayını, 2008.



Emeklilik Hesabı Yapanlar Dikkat!

Dr. Resul KURT

(1992 Mezunu, SGK E. Başmüfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri)

info@resulkurt.com / twitter.com/resulkurt34

Emeklilikte en çok karşılaşılan sorunlardan ikisi, 18 yaş altı sigortalılık ile mahkeme kararıyla yaşını büyütenlerin emeklilik sorunlarıdır. Bugün biz de her iki konuyu okurlarımızla paylaşalım istedik. Zira emeklilik hesabında bu iki konuyu dikkate almayanlar daha sonra sükutu hayale uğrayabilmektedir.

18 yaş öncesi ödenen primler...

SGK uygulanmasında, 18 yaşından önce uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilmektedir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler ayrıca prim ödeme gün sayılarının hesabında dikkate alınmaktadır.

Ancak, SSK döneminde (506 sayılı Kanuna tabi olarak) 01.04.1981 tarihinden önce emeklilikle ilgili uzun vadeli sigorta kollarına primi ödeyenler hakkında, sigortalılık süresinin 18 yaşın doldurulduğu tarihte başlayacağına ilişkin hüküm uygulanmamaktadır. Yani, sigortalılık süresinin başlangıcı; 01.04.1981 tarihinden önce ise işe başlayanlar için işe başlama tarihi, 01.04.1981 tarihinden sonra işe başlayanlar için ise 18 yaşın doldurulduğu tarih olarak kabul edilmektedir.

Ancak 18 yaşın öncesinde geçen çalışma süreleri iptal edilmeyip, prim ödeme gün sayısına ilave edilmektedir. Bu durum, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olan 4/1-a sigortalıları için yalnızca yaşlılık aylığı şartları için geçerli olup, malullük ve ölüm aylıklarında uygulanmamaktadır. Emekli olmak için sigortalılık süresi dışında yaş şartı da arandığı için 30.04.2008 tarihinden önce 18 yaşın altında geçen hizmetlerin bulunmasının erkekler açısından bu gün için önemi kalmamıştır. Çünkü kişi bugün 1 yaşında sigortalı olsa bile en erken, 60 yaşında emekli olabilecektir. 18 yaşından önce sigortalı olmuş kadınlar bu uygulamadan



kısmen etkilenmişlerdir. 01.04.1981 ile 08.09.1981 (dahil) tarihleri arasında 18 yaşından önce sigortalı olmuş kadınlar 38 yaşından önce emekli olamazlar.

Yaşını büyütenlerde emeklilik

Yaşlılık Sigorta kollarından aylık bağlanmasına ilişkin haklardan yararlanmak için gerekli şartlardan en önemlisi belirlenen yaşı tamamlanmasıdır.

5510 sayılı Kanunda, sonradan yapılacak yaş düzeltmeleriyle erken emekli maaşı almak için yaşı büyültme girişimlerini önlemek amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin yaş ile ilgili düzeltmelerin uygulanmasında;

- 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine göre, sigortalının ilk defa uzun vadeli sigorta kollarına tabi olduğu tarihte, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri dikkate alınır.

- Sigortalının, ilk defa Kanunlara tabi olduğu tarihten sonra doğan çocuklarının, nüfus kütüklerine tescil edilen doğum tarihleri hak sahipliğinde belirleyici unsur olur.

5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine tabi sandıklara göre, sigortalının ilk defa uzun vadeli sigorta kollarına tabi olduğu tarihten sonra yaptığı yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz.

Sigortalının yaşı, tahsis talep veya ölüm tarihinden doğum tarihinin çıkartılmasıyla tespit edilir. Sigortalının yaşı hangi tarihte doldurduğunun tespitinde, doğduğu tarih ayın kaçınıcı günü ise yine o ayın o gününe rastlayan tarih itibarıyla söz konusu yaşı tamamladığı kabul edilir.

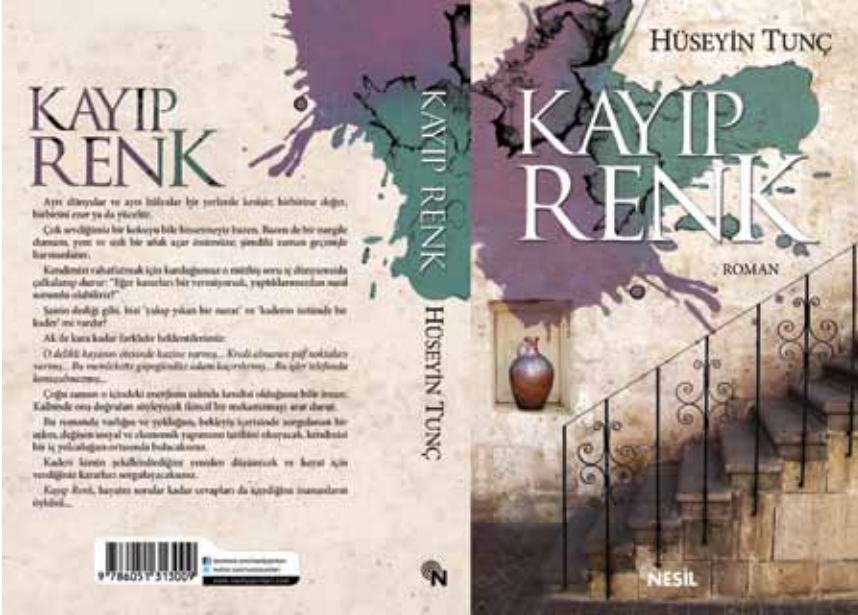
Kayıp Renk (Roman)

Hüseyin TUNÇ

(1989 Mezunu, Albaraka Türk Kurumsal Krediler Müdürü)

Tanıtan: **Sezai KAYA**

arasında ucu açık analizlere ve yorumlara müsait cümleler ile gücünü ve etkinliğini sıradanlığından alan cümleler bir arada... Varoluşa, psikolojiye, sosyolojiye ve tasavvufa dair gözlem ve tespitlerle örülü ve okuyucuyu kendi içinde bir yolculuğa çıkartacak farklı bir roman... Etkili, akıcı, şaşırtıcı...



Her insan kaderini yaşar... Peki herkes kaderini şekillendirebilir mi? Eğer kader genelin anladığı manada ise, o zaman kendi hayatımıza nasıl sahip çıkabiliriz? Bir arayış ve sorgulayışın romanı...

Kayıp Renk'te toplumsal ve ekonomik hayatımızda son otuz yıldır hızlanan değişimin bireysel hayatımız üzerindeki etkisini okuyacaksınız.

Uzun sürüklenmelerin ardından nihayet kaderinin anonimleştiğini hisseden Ufuk'un hikâyesi aslında hepimizin hikâyesi... Gündelik hayatımızın gerçeklikleri ile duygu dünyamızın ve hedeflerimizin harmanlandığı güncel bir roman.

Değerlerle çelişen cazibeler, seçilemeyenler, korkular ve umutlar arasında bir hayatın her yönü... Eğitim, askerlik, iş, aş, aşk, korkanlar ve korkutanlar... Hayatın gerçeklerinin işlendiği bu romanda satırlar

1930 Yalancı Bahar

Zekeriya YILDIZ

(1991 Mezunu, Bahçelievler Belediye Bşk Yrd.)

Tanıtın: **Ömer KURU**



Genç Cumhuriyetin, cumhuri unuttuğu; toplumun içindeki her farklılığı tehlike olarak algıladığı bir dönem... Takrir-i Sükûn, İstiklâl Mahkemeleri, idamlar, sürgünler, her türden farklı düşünceye, inanışa ve yaşayışa karşı geliştirilen baskıcı ve yasağcı düzenlemeler Halk mutemedlerin ellerinde inim inim inliyor. İnsanlar tek partinin baskısı üzerlerinden kalsın, cumhuriyet cumhura vaad ettiği özgürlüğü ve serbestliği versin istiyorlar. Ve bir gün, bir talimatla, yeni bir parti kuruluyor: Serbest Cumhuriyet Fırkası. Bu partinin kuruluş haberi, bir bahar müjdesi gibi geliyor insanlara. Ağlayan yüzler gülmeye başlıyor, insanlar umutlanıyor. Tek parti zulmünün son bulacağını umarak, coşkuyla koşuyorlar Serbest Fırkanın ardından... Sonra? Anlaşıyor ki, bu gelen, bahar değilmiş 1930: Yalancı Bahar, işte bu hazin günlerin romanı...



Sigorta / Insurance
Premium

PREMIUM SİGORTA ARACILIK HİZMETLERİ

HAYRİ GENÇ

hgenc@hayrigencsigorta.com



Sigorta Ürünleri:

**KASKO ● TRAFİK ● SAĞLIK
FERDİ KAZA ● BİREYSEL EMEKLİLİK ● YANGIN
İŞYERİ ● DEPREM ● ELEKTRONİK CİHAZ**

"Keşke demeden önce Sigortalanmayı düşünün..."

Siyasal Vakfı mensuplarına özel indirim imkanları.

Atlantis Premium Residence
A/28 Kurtköy / İSTANBUL

GSM +90 533 591 04 54
TEL +90 216 639 42 01 (pbx)
FAX +90 216 639 42 00

70.586.256 KİŞİYE ULAŞIYORUZ

zip.
com.
tr



Tüm V.I.P. gönderiler.

Açılış, defile, konser, toplantı, sergi, gösteri, kutlama davetiyeleri, banka kredi kartları, hesap ekstreleri, mağaza kredi kartları, hesap ekstreleri, broşür, duyuru ve ilanlar, rehberler, kitapçıklar, kataloglar, promosyonlar, eşantıyonlar, faturalar, üyelik kartları, süreli ve sürekli yayınlar, numuneler, kutlama hediyeleri, ufak çiçekler, bültenler, bildiriler, gazeteler...

ZIP DAĞITIM, ARAŞTIRMA ve DANIŞMANLIK HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.

Hürriyet Mah. Dr. Cemil Bengü Cad. No. 27 - Kağıthane / İSTANBUL
Tel. : 0 (212) 225 35 75 pbx Faks : 0 (212) 291 05 82
www.zip.com.tr • e-mail: zip@zip.com.tr



Tüm Hizmetler detaylı raporları ile
E-mail, Faks ve CD'de tarafınıza sunulur.

Gönderi takiplerinizi internet sitemizden yapabilirsiniz.