

Siyasal Vakfi

İ.Ü. SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ MEZUNLARI ve MENSUPLARI VAKFI

Yıl: 21 • Sayı: 39 • Temmuz 2013

2 ■ Vakıftan Haberler

16 ■ Horizon 2020: Avrupa Birliği'nin Yeni 'Ufuku'
■ Erdal BİLGİÇ

20 ■ Üniversitelerimizin Gelişimine Doğrudan
Bakış: Söz Yükseköğretimden Açılmışken...
■ Prof. Dr. Mehmet DUMAN

26 ■ Emeklilik Yaşı Düşürülebilir mi?
■ Mustafa CERİT

30 ■ Tarihsel Mirasımızın İzleri: Irak – Kerkük
■ Yasin CEMAL GALATA / Ahmet Cahit ŞAHİNER

34 ■ Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi-3
■ Dr. Mahmut DEMİRKAN

36 ■ Keyfi İşçi Çıkartanlar, Dikkat!
■ Dr. Resul KURT

ramazan'da kardeşlik bir sofrada

Mahyaları Saraybosna'dan Van'a İstanbul'dan Mescid-i Aksaya, Bangladeş'ten Hatay'a kuralım. Bu Ramazanda da soframızı yeryüzü masasına açalım.



₺70 KUMANYA
BEDELİ



BANKA HESAP
NUMARALARIMIZ
KULVEYİ TÜRKİBAN NO:
TR57 0020 5000 0068 4807 8000 03
TÜRKİYE FİNANS İBANI NO:
TR92 0020 6000 5601 5581 2200 06
POSTA ÇEKİ HESABI - (İMRANIYE ŞUBESİ)
HESAP NO : 08807140

sadakatashi
derneği

ÇAĞRI MERKEZİ ONLINE BAĞIŞ
0216 614 04 61 sadakatashi.org.tr

Siyasal Vakfı Bülteni

Yıl: 21, Sayı: 39, Temmuz 2013

Sahibi:
Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Dr. Fahri SOLAK

Genel Koordinatör
Seyit Ahmet IŞKIN

Katkıda Bulunanlar
Nurullah ÖZTÜRK
Sebahattin KAPLAN
Sezai KAYA
Ruşen BAKIR
Fatih BOLCAN
Ömer KURU
Bünyamin KORKMAZ

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

Grafik-Tasarım
A-Z Kültür Sanat Ajansı
Tel: 0212 677 20 80
www.adanzereklam.com

Adres
Siyasal Vakfı
Kalenderhane Mah. Dedeefendi Cad.
No: 8 Vezneciler /İSTANBUL
Tel: (0 212) 511 32 20-21
Faks: (0 212) 513 88 38
(0 212) 521 25 77

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

Mail: siyasal@siyasalvakfi.org.tr
Web: www.siyasalvakfi.org.tr

Siyasal Vakfı Bülteni ücretsizdir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına
aittir.

Saygıdeğer Mensuplarımız,

Saygıdeğer Mensuplarımız,

Otuzdokuzuncu sayımızda yeniden birlikteyiz.

Geçen sayımızdan bugüne gerçekleştirilen vakıf faaliyetlerimize ilişkin bilgileri her zaman olduğu üzere Vakıftan Haberler bölümünde bulacaksınız.

Bültenimizin Ekonomi Dış Politika bölümünde; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İ.İ.B.F. Araştırma Görevlisi Erdal BİLGİÇ tarafından kaleme alınan **“Horizon 2020: Avrupa Birliği'nin Yeni Ufuku”** başlıklı yazı yer almakta.

Araştırma Notları bölümünde üç ayrı çalışma yer almakta. Bölümün ilk yazısı, **“Üniversitelerimizin Gelişimine Doğudan Bakış: Söz Yüksek Öğretimden Açılmışken”** başlıklı yazısı ile Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet DUMAN'a ait. Bölümün ikinci yazısı ise Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı Başmüfettiş Mustafa CERİT'in kaleme aldığı **“Emeklilik Yaşı Düşürülebilir mi?”** başlıklı çalışması oldu. Bir önceki sayımızda Irak-Erbil'i anlatan TRT Yapım Yardımcısı Yasin Cemal GALATA ve TRT Muhabiri Ahmet Cahit ŞAHİNER bu sayımızda da **“Tarihsel Mirasımızın İzleri: Irak Kerkük”** başlıklı yazıları ile yer aldılar.

THY İnsan Kaynakları Koordinatörü, Dr. Mahmut DEMİRKAN'ın **“Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi”** başlıklı yazısının üçüncü bölümü ile İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri Dr. Resul KURT'un **“Keyfi İşçi Çıkartanlar, Dikkat!”** başlıklı yazısı Yöneticinin Köşesi bölümümüzde yer almakta.

Bültenimizin kırkıncı sayısında yeniden buluşmak ümidi ile içinde bulunduğumuz rahmet, bereket ayını ve akabindeki ramazan bayramınızı tebrik ederiz.

Seyit Ahmet IŞKIN
Başkan Yardımcısı

Geleneksel İstanbul Pikniğimiz Yapıldı

Siyasal Vakfı Geleneksel İstanbul pikniği bu yıl, geniş bir katılımımla 16 Haziran'da gerçekleştirildi. Güneşli güzel bir günde şölen havasında geçen piknik Florya'da Engelliler Kamp alanında organize edildi.

Öğrenciler, mezunlar, aileler ile birlikte yoğun ilgi gören piknik, oldukça renkli görüntülere sahne oldu. Piknik, zengin içerikli açık büfe sabah kahvaltısı ile başladı. Geniş piknik alanında, Voleybol oynayan, sohbet eden, çay içen vakıf mensupları ve aileleri gün boyu bir arada olmanın keyfini çıkardı.

Öğlen ızgara köfte ve özbek pilavı servisi ile birlikte devam eden organizasyonda katılımcılara "Siyasal Vakfı" baskılı tişörtler hediye edildi.



Eğlenceli ve yorucu geçen günün sonunda aileler bir sonraki yıl piknikte yine buluşmak üzere vedalaştı.



"Dijital Çağda Görmek ve Görünmek Üzerine" Konferansı

Siyasal Vakfı 2013 Bahar Çalışmaları kapsamında, 25 Mayıs 2013 Cumartesi günü, sosyolog-yazar Nazife Şişman tarafından "Dijital Çağda Görmek ve Görünmek Üzerine" konulu konferans gerçekleştirildi.

Konferansta ilk olarak dünyadaki görsel teknolojinin gelişiminden ve bu gelişimin insan hayatında meydana getirdiği olumlu ve olumsuz değişikliklerden bahsedildi. Başkaları tarafından görünme isteğinin artmasının sosyal medyayı ortaya çıkardığını anlattı. Dünyada artan, başkaları hakkında bilgi sahibi olma ve kendi bilgilerimizi paylaşma isteğinin Türkiye'yi nasıl etkilediğinden bahsedildi.

Son bölümde ise gelişen ve gittikçe yaygınlaşan sosyal medyanın Türk insanı üzerindeki etkileri anlatıldı.

Son olarak konferans katılımcıların soruları ve verilen cevaplarla son buldu.





“Türkiye’de İyi İdare ve Hukuku” Semineri

Siyasal Vakfı 2013 Bahar Çalışmaları kapsamında 27 Nisan ve 4 Mayıs 2013 Cumartesi günü, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Hasan Nuri Yaşar tarafından “Türkiye’de İyi İdare ve Hukuku” konulu seminerler gerçekleştirildi.

Seminerlerde hukuk sistemlerinin tarihinden ve oluşumundan bahsedilerek Türkiye’de oluşturulan hukuk sisteminin değerlendirilmesi yapıldı. Dünyadaki diğer hukuk sistemlerinin oluşturulma şekillerinin yani kodlama şekillerinin aslında doğu medeniyetinden alındığı anlatıldı. Bu nedenle Türkiye’deki hukuk sisteminin ne kadar batıdan devşirme gibi görünse de kökeninde doğu medeniyetlerinin olduğundan bahsedildi. Bu bağlamda Türkiye’deki idare hukukunun değerlendirmeleri yapılarak yeni düzenlemelerin etkileri ve yapılması gerekenler anlatıldı.



“Türk Siyasal Hayatında Milliyetçilik” Semineri

Siyasal Vakfı 2013 Bahar Çalışmaları kapsamında 11 Mayıs ve 18 Mayıs 2013 Cumartesi günü Siyasal Vakfı Genel Merkezi’nde, Dr. Ali Erken tarafından “Türk Siyasal Hayatında Milliyetçilik” konulu seminerler gerçekleştirildi.

Seminerlerde Türkiye’de milliyetçiliğin ortaya çıkışından ve tarihsel gelişiminden bahsedildi. Türkiye’deki milliyetçiliğin hangi kurumlar tarafından savunulduğunu ve bu kurumların günümüzdeki uzantılarından bahsedildi. Türkiye’deki ve dünyadaki milliyetçi akımların günümüze gelinceye dek hangi merhalelerden geçtiği, dayandığı dinamiklerin nasıl değiştiği ve dünyada değişen milliyetçi akımların Türkiye’deki yansımaları anlatıldı. Seminerlerin sonunda ise öğrencilerimizin sorularına cevap verildi.

“Gecikmiş Karşılaşma: Irak ve Suriye’de Türkiye-İran Rekabeti” Konferansı

Siyasal Vakfı 2013 Bahar Çalışmaları kapsamında, 23 Mart 2013 Cumartesi günü, 1991 mezunlarımızdan Star Gazetesi Yazı İşleri Müdürü Doğan ERTUĞRUL tarafından “Gecikmiş Karşılaşma: Irak ve Suriye’de Türkiye-İran Rekabeti” konulu konferans gerçekleştirildi.

Konferansta ilk olarak bölgede yaşanan gelişmelerle ilgili genel değerlendirmelerde bulunan Ertuğrul, Türkiye ve İran’ın bu gelişmeler karşısında verdikleri tepkilerin nedenlerinden bahsetti. Arap Baharı sonrası bu iki ülkenin, özellikle Irak ve Suriye üzerinden giriştikleri rekabeti anlattı. Son bölümde ise bu rekabette ABD, İsrail ve Rusya’nın etkisinden bahseden konuşmacı, İsrail’in Türkiye’den özür dilemesini yaşanan gelişmeler bağlamında değerlendirerek görüşlerini aktardı.

Son olarak konferans katılımcıların soruları ve verilen cevaplarla son buldu.



“Türkiye’de Kamu Reformu ve Sosyal Güvenlik Kurumu” Konferansı

Siyasal Vakfı 2013 Bahar Çalışmaları kapsamında 13 Nisan 2013 Cumartesi günü, SGK İstanbul İl Müdürü Murat Göktaş tarafından “Türkiye’de Kamu Reformu ve Sosyal Güvenlik Kurumu” konulu konferans gerçekleştirildi.

Konferansta ilk olarak Türkiye’de yapılan kamu reformunun Sosyal Güvenlik Kurumu’nu nasıl etkilediğinden bahseden konuşmacı Sosyal Güvenlik Kurumu’nun içine büründüğü yapıyı anlattı. Yeni yasayla Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve SSK’nın SGK çatısı altında yönetilmesini değerlendiren Göktaş, getirilen bu uygulamanın etkilerinden bahsetti. Son bölümde ise, SGK’da yapabilecekleri meslekler hakkında öğrencilerimizi bilgilendirdi.

Son olarak konferans katılımcıların soruları ve verilen cevaplarla son buldu.

Borsa İstanbul Gezisi Yapıldı

Vakfımızda Ünsal Sözbir (1987) yönetiminde sürdürülmekte olan “Güncel Ekonomi Okumaları” Seminer Programının katılımcısı olan öğrencilerimiz, özel sektör gezileri kapsamında Borsa İstanbul’u ziyaret ettiler. Ziyarete ilgililer tarafından Borsa ve çalışmaları ile ilgili bilgi verildi ve çeşitli birimler gezildi.

Ziyarete, Mehmet Nazmi Tor, Neşat Yoldaş, Osman Ahmet Kılıç, Muhammet M. Oğuzhan, Ahmet Akşit, Emre Doğan, M. Mustafa Kara, Samat Ersoy, Miraç Can, Nazif Akın, Ramazan Sağır, Burcu Özdil, Ceren Kanlıöz ve Faruk Kılıç katıldı.



Siyasal Vakfı Ankara Pikniği Yapıldı

Siyasal Vakfı Ankara Grubu 2013 Pikniği Eskişehir yolu üzerinde BOTAŞ tesisleri içerisindeki mesire alanında, 23 Haziran pazar günü ailelerle birlikte yaklaşık 150 mezun ve mensubumuzun katılımıyla yapıldı.

Piknik sabah saat 10.00’da açık büfe kahvaltıyla başladı, 15.00’te öğle yemeği ile devam etti, meyve ve çay ikramıyla akşam saatlerine kadar etkinlikler sürdü.



Gezi ve Fotoğrafçılık Kulübünün İlk Gezisi Şileye Yapıldı

Siyasal Vakfı Gezi ve Fotoğrafçılık Kulübümüz ilk faaliyet olarak Şile tarafında bulunan Hacılı Köyü'nü ziyaret etti. Gezi öncesi gereken uyurular mail, sosyal medya ve telefon aracılığıyla yapıldı. Gezi sabah 6.30'da Avrupa Yakası'nda oturanların Edirnekapi'da, Saat 07.00'de Anadolu Yakasında oturanların ise Ümraniye'de buluşup Şile Hacılı Köyü'ne doğru hareketi ile başladı. Yol boyunca güzel sohbetler eşliğinde mezunlarımız birbirlerini yakından tanıma fırsatı buldular.

Yaklaşık 1,5-2 saat süren yolculuğun ardından köye varmadan önce yakınlarda bulunan marketlerden gerekli yiyecekleri aldık. Elbirliği ile kahvaltılık malzemeleri hazırlayıp köy kahvesinde güzel bir kahvaltı masası hazırladık. Doğal ve samimi bir kahvaltının ardından hemen aracımıza yönelerek yürüyüş yapacağımız parkura doğru yola çıktık. Kısa bir süre sonra varış noktasına vardık. Ben ve ekibimizden daha önceden bu bölgeyi gezmiş olan

Bekir KÖKSAL öncülüğünde parkura ulaştık. Hemen parkur hakkında kısa bir bilgi vereyim; Engebeli bir arazi yapısına sahip olan bu parkurda zaman zaman düz zemine de rastlıyorsunuz, özellikle bahar ayında debisi biraz daha azalan dere sayesinde kenarında da yürüyüş imkânı sağlıyor. Burada dikkat etmeniz gereken nokta kayaların yosunlu taraflarına basmamanız aksi takdirde kayıp başınıza iş açabilirsiniz... Başlama noktasından hemen hemen 1 km sonra dağın tam ortasından çıkan buz gibi su kaynağına ulaştık. Burada gerçek ve doğal su içmenin keyfi bir başkaydı doğrusu. Yeteri kadar da suyu da mataralarımıza doldurduktan sonra tekrar yola çıktık. Akıllı cep telefonları programları sayesinde ise yürüyüş mesafemizi ve yaktığımız kaloriyi kolayca öğrenebiliyorduk. Başlama noktasından yaklaşık 5km sonra kısa bir molanın ardından tekrar geriye doğru rotamızı çevirdik. Dönüşte ballı kayaları da ziyaret etme imkânımız oldu. Yalnız orda bir şey dikkatimi çekti, kayaların üstünde bal kovanları vardı fakat

balları tüketilmiş ve boş petekleri kalmıştı sadece. Sanırım davetsiz misafiri çok olsa gerek bu ballı kayaların. Ballı Kayaların ardından şelalelin olduğu bölgeye doğru tekrar yürüdük. Dere kenarında mecburen yürümek zorunda olduğumuz için çok renkli kareler ortaya çıktı. Tabiki fotoğrafları çeken mezunlarımız sayesinde bu kareleri sizlere de sosyal medyadaki gruplarımız da sunabiliyoruz.

Uzun bir yürüyüşün ardından sonra şelalelere vardığımızda ise gördüğümüz manzara şok ediciydi. Havanın o kadar sıcak olmasına rağmen şelalenin o görüntüsü hepimizi serinletmişti. Tabi serinlemeyen bazı mezunlarımız şelalede yüzme fırsatı buldular. Yüzmek için de oldukça düz bir zemin yapısına sahip olan şelalede çok rahat yüzülebilir ve suyun yerden yüksekliği 150cm civarındaydı. Dikkat edilmesi gereken şey suyun Anadolu tabiri ile çivi gibi oluşu, fakat belli bir süreden sonra alışılıyorsunuz. Suyun içinde yüzen Alabalıklar şelaleye de ayrı bir hava katıyordu gerçekten. Burada kısa moladan sonra başlama noktamıza doğru tekrar yola çıktık ve kısa süren bir yürüyüşün ardından parkuru tamamladık. Hemen burada size gezi istatistiğini vereyim; yürüyüş sonunda 10km yürümüş olduk ve 800 kalori harcamış olduk. Tabi bir hayli de acıkmış olduk. Hemen aldığımız malzemeleri çıkardık. Köye varmadan önce güvenilir bir kasaptan sucuk almıştık. Topladığımız odunları yakıp üzerinde sucukları bir pişirdik ve sıcak sıcak eklemek arası yapıp servis yaptık. Diğer taraftan da iki adet semaverimizi de ateşledik ve kor ateşinde mis gibi demleme çayımızı hazırladık. Menüümüz oldukça lezzetli idi ve samimi sohbetler eşliğinde elbirliği ile hazırladığımız yiyecekleri afiyetle yedik. Üzerine de kor ateşinde demlenen çay da paha biçilmezdi. Yemek merasiminden sonra gene elbirliği ile eşyaları topladık ve çevre düzenlemesi yaptıktan sonra araçlarımıza doğru yöneldik. Bir de ne görelim mezunlarımızdan Ahmet Karadağ'ın jeep'i dereye çamura saplanmış ve çıkamıyordu. Hemen örnek bir siyasallı dayanışması olarak hep birlikte aracı ittik ve saplandığı yerden çıkarttık ve tekrar selamlaşıp helalleştikten sonra İstanbul'a doğru yola çıktık.



Yol boyunca keyifli sohbetler eşliğinde akşam 7 civarında İstanbul'a varmış olduk.

Özetleyecek olursak Siyasal Vakfı olarak bu gibi kulüpleri teşvik edip kurmak ve organizasyon düzenlemek harika bir çalışma örneği gerçekten. Eski mezunlarımızın yeni mezunlar ile tanışma fırsatı yakalaması ve iş dünyasından brifingler alması inanılmaz bir fırsattı. İlk gezimiz olmasına rağmen katılımcı sayısı gayet iyiydi. Bundan sonraki gezilerde ise katılımın artarak devam edeceği şüphesizdir. Müsait olanların bu fırsatı kaçırmamalarını öneririm...



Kocaeli Grubunda “Büyük Restorasyon ve Türkiye’nin Yükselişi Konferansı

Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu, Kocaeli valiliği ile birlikte düzenlenen “Büyük Restorasyon ve Türkiye’nin Yükselişi” konulu konferansta Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu’nu ağırladı.

Konferansa mezunlar grubunun yanı sıra, Kocaeli’ndeki diğer sivil toplum kuruluşları, dernek, oda temsilcileri ve kamu yöneticileri yoğun katılım sağlandı.

Konferansa Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat ERGÜN, Kocaeli Valisi Ercan TOPACA ve Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim KARAOSMANOĞLU da katıldı.

Konferans, Kocaeli Valisi Ercan Topaca’nın yaptığı açılış konuşmasıyla başladı. Dışişleri Bakanı Ahmet DAVUTOĞLU yaptığı konuşmada: “Bir ülkenin her şeyi değişebilir ama tarihi değişmez. Tarihi yeniden yorumlamak zorundadır. Nerede durduğumuzun tespitini yapmak zorundayız. Doğru zamanda milletin cevherini harekete geçirirseniz bir sonraki dönemde büyük güç olursunuz. Her şey geçebilir güçlü bir aile bilinciniz yoksa, oturduğunuz coğrafyanın kıymetini, temsil ettiğiniz insanların cebrini bilmezseniz büyük restorasyonu gerçekleştiremezsiniz. Bu kadar hızlı akan tarihi evrede bunun korumamız gerek. Tarih bundan sonra hızlı olacaktır. Büyük idealleri olmayanların büyük başarıları olamaz. Özgüveni olmayanların bırakın milleti, kendi şahsı için muhasebe yeteneği bile olmaz. Türkiye 10 yıldır büyük bir restorasyondan geçiyor.

Artık solgun yüzü, pazusu kuvvetli adamın yüzüne renk geldi. Nekahetten kalktı. Tamda şimdi daha ileri bir ufka doğru harekete geçme vakti. Aynen fetret devri sonrasında Osmanlı’nın Fatih Sultan Mehmet’le büyük restorasyonu başlatması gibi. Bunun üç ayağı var iç restorasyon, ekonomik restorasyon ve dış restorasyon. İç restorasyonun olmazsa olmazı demokrasidir. Demokrasi sadece herkes önemli dediği için önemli değildir. Millette güvenmeyen bir devletin o tarihte milletini sahneye çıkarması mümkün değildir. Biz bu milletin hiç bir ferdi tehdit olarak görmüyoruz. Böyle bir tehdit anlayışını da mazur göremeyiz. Geçmişte bu ülkenin hiç gücünden bahsedilmedi. Bir siyasi sistemin meşru olabilmesi için özgürlük güvenlik dengesine dayanması lazımdır. Bir devlet kendi halkına dönüp ben sana en geniş



özgürlüğü vereceğim derse işte o devlet en meşru devlettir. Vatandaşlık hukuki bağdır. Milletleri bir arada tutan şey tarihdışıdır. Bu kaderdaşlık bizim güç kaynağımızdır. Millet öyle bir varlıktır ki şemsiyesi altına aldığı herkese aidiyet hissi verir. O aidiyeti güçlendirmek zorundayız. Alacağınız hiçbir askeri tedbir, yapacağınız hiçbir ekonomik yatırım aidiyet hissi kopmuş toplumu bir arada tutamaz. Bu aidiyet bağının tanımı Çanakkale’dir Sarıkaş, Kuddürü Mala’dır.

“Herkes, her yere anlatacak bir sözümüz var. Kimse zannetmesin ki; bu milleti temsil edenlerin sözü bitti. Biz konuşmaya daha yeni başladık. Bundan sonra söyleyecek her zeminde sözümüz olacak ve bundan sonra o konuşmalar insanlık vicdanının sözleri olarak dünyanın her yerinde akis yapacak. Ben bunları söylediğimde, ‘nasıl bu kadar iddialı olabilirsiniz’ diye tenkitler alıyoruz. Eski alışkanlıkla sözü olmayanlar, söz söyleyecek takati ve birikimi olmayanlar istiyorlar ki; biz de onlar gibi sessiz kalalım. Büyükelçilerimize verdiğim talimat açıktır. ‘Hiçbir toplantı olmayacak ki; siz çıkıp bir görüş beyan etmemiş olacaksınız. Görüş beyan eder ve hata ederseniz, o hatanın sorumluluğunu beraber paylaşıyoruz.’ Hata eden ama görüş beyan edebilecek cesarete sahip olan birisi o hatasını düzeltir, bir sonrakinde doğru söz söyler. Ama görüş beyan etmekten korkan, söyleyecek sözü olmayan birisinin hata etmeye bile takati olmaz. Bundan sonra her zeminde bir Türk görüşü olacak.” diyen Bakan DAVUTOĞLU’na konuşmasının ardından Kocaeli Valisi Ercan TOPACA günün anısına el dokuması bir Hereke halısı takdim etti.

Kocaeli Grubu Çözüm Sürecini Konuştu

İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Mezunları Kocaeli Grubu, mart ayı toplantısında Türkiye’nin terör sorunu, açılım politikaları ve çözüm sürecini konuştu. Toplantıya AK Parti MKYK Üyesi, Genel Merkez Teşkilat Başkan Yardımcısı, Güneydoğu Bölgesi Koordinatörü ve İstanbul Milletvekili, 1987 mezunumuz **Nureddin Nebati** konuşmacı olarak katıldı.

Dönem başkanlığını İZAYDAŞ Genel Müdür Yardımcısı Bayram Karakuş’un yaptığı toplantıya katılım yoğun oldu. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri Ersin Yazıcı, Genel Sekreter Yardımcısı Tahir Büyükakin, Kartepe Kaymakamı Mustafa Ünal, İstanbul Defterdarı Bekir Bayrakdar, Kocaeli Defterdarı Süleyman Dal, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı Süleyman Büyükaşahin, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Dr. Bayram Çolakoğlu, Altınal A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Ahmet Karadağ, Dolunay Filo Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Albayrak, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’nden müfettiş Mücahit Bıykoğlu, müfettiş yardımcısı Şeref Erol, İSU eski Genel Müdür Yardımcısı Nazir Esirci, Kocaeli Üniversitesi öğretim üyeleri Murat Bolat ve Ali Talip Akpınar, vergi müfettişi Ömer Gezer, İSU müfettişi Ahmet Özden, T Bank uzman personeli Selami Eren, Milli Emlak Müdürlüğü’nden Erhan Koyun, Kocaeli Şairler ve Yazarlar Birliği Başkanı Alptekin Cevherli, Büyükşehir Belediyesi’nden İdris Saim ve çok sayıda davetli katıldı.

Süreç Başarılı Bir Şekilde Yönetiliyor

Sekapark Balkan Kültür Evi’nde gerçekleştirilen toplantıda, Nureddin Nebati, Türkiye’nin gündemindeki

terör, çözüm süreci ve Milli Birlik ve Kardeşlik Projesi ile ilgili açıklamalarda bulundu. Geçmişten bugüne yapılan temel bir takım düzenlemelerle sürecin sağlıklı bir şekilde yönetildiğini kaydeden Nureddin Nebati, bu süreçte inisiyatifin tamamen hükümette olduğunu altını çizdi. Milletvekili Nebati, olağanüstü halin kaldırılması, çetelerle, mafyayla, darbelerle başarılı mücadele asker – sivil ilişkilerinin yeniden tanımlanıp düzenlenmesi, MGK yapısının değiştirilmesi, farklı dillerde yayına izin verilmesi, mevzuat değişiklikleri, gerek Türkiye genelinde gerekse Doğu ve Güneydoğu’da yapılan yatırımlar ve verilen teşvikler gibi konu başlıklarını sayarak bugün geline noktanın altyapısını, bu ve benzeri çalışmaların oluşturduğunu anlattı.

“Ciddi Destek Var”

Bölgede gerçekleştirdiği çalışmalara ilişkin izlenimlerini de anlatan Nebati, “Bölge insanın devletle hiçbir sorunu yok. Terör ve kargaşayı da istemiyorlar. Bu açıdan hükümetin uygulamalarına da ciddi destek veriyorlar” dedi. Sürecin başarıya ulaşması noktasında endişe duymadıklarını belirten Nebati, Başbakan’ın ve hükümetin arkasında ciddi bir halk desteği olduğunu dile getirdi.

Soru Cevap ve Hediye Takdimi

Milletvekili Nureddin Nebati konuşmasının ardından katılımcıların sorularını da yanıtlarken, gecenin sonunda Mezunlar Grubu Üyesi, Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin’e ait bir fotoğraf, Milletvekili Nureddin Nebati’ye hediye edildi.



Siyasal Vakfı Kocaeli Grubu Kahvaltı Programı

İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Mezunları Kocaeli ve Adapazarı grubu üyeleri, Ketenciler'de hizmet vermekte olan Ekoköy'de gerçekleştirilen organizasyonda bir araya geldi. Eş ve çocukların da yer aldığı program kahvaltı menüsüyle büyük ilgi topladı.

Dönem Başkanlığını İZAYDAŞ Genel Müdür Yardımcısı Bayram Karakuş'un yaptığı Siyasal Mezunları grubunun programına, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri Ersin Yazıcı, Kartepe Kaymakamı Mustafa Ünal, Genel Sekreter Yardımcısı Tahir Büyükakın, KBB Strateji Daire Başkanı Bayram Çolakoğlu, müfettiş Mücahit Bıyıkoglu, strateji dairesi personeli İdris Saim, vergi müfettişi Ömer Gezer, Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin, Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nden denetçi Veysel Çıplak, Toyota'dan Gürhan Çelik, TÜBİTAK'tan Tekin Yıldırım, tekstilci iş adamı Coşkun Büyüktanır ve aileleri katıldı.

Yoğun katılımın sağlandığı programda çevre illerden de çok sayıda Siyasal Mezunları Grubu üyesi hazır bulundu. Doğanın kucağında sohbet ortamında gerçekleşen programın en çok konuşulan konusu ise doğal ürünlerle hazırlanmış sağlıklı ve lezzetli kahvaltı oldu. Samimi dost sohbetlerinin yapıldığı organik kahvaltı sofrasında, özellikle köydeki kadınların kendi el emeği olan tamamen doğal ürünlerle hazırlanan kahvaltı büyük beğeni topladı. Kahvaltı sonrasında yapılan doğa yürüyüşü ve köy gezisi ile program son buldu.



Sakarya Grubunda “Osmanlı-Türk” Modernleşmesi Konferansı

Sakarya Genç İşadamları Derneği salonunda düzenlenen panele, Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin, İç Denetçi Veysel Çıplak, TUVASAŞ Teftiş Kurulu Başkanı Hüseyin Duran, Sakarya Üniversitesi Maliye Bölümünden Prof. Dr. Fatih Savaşan, M. Emin Altundemir, Sakarya Üniversitesi Bütçe Uzmanı, Erol Çam ve Özgür Pehlivan, Sakarya Vali Yardımcısı Faruk Bekarlar, Arifiye Kaymakamı Mehmet Ünlü, Kocaeli Defterdarı Süleyman Dal, İzaydaş Genel Müdür Yardımcısı Bayram Karakuş, Vergi Müfettişi Ömer Gezer, TOYOTA Muhasebe Departmanı çalışanı Gürhan Çelik ve bir çok misafir katıldı.

Prof.Dr.CoşkunÇakır“Osmanlı-TürkModernleşmesinin Kilometre Taşları” konulu konferansta yaptığı konuşmada, Osmanlı modernleşmesinin evrelerinden bahsetti. Osmanlıda modernleşme konusunda tarihi kaynakların önemine dikkat çeken Çakır, “Arşivlerde, tarihi konularla ilgili çok geniş kaynaklar yer alıyor. Aynı zamanda bu anlamda bilgi kirliliği hat safhada dedi. Bunu ortadan kaldırabilmek adına uzmanların, objektif ve tarafsız kaynaklardan istifade etmesi gerekiyor” diye konuştu.

Osmanlı Devleti'ni anlamak için sadece o dönemi değil, Selçuklu dönemini de bilmek gerektiğini anlatan Çakır, “Aynı zamanda yakın tarihimizi anlayabilmek için Osmanlı dönemini iyi bilmek gerekiyor. Bu adeta bir zincirleme gibi devam ediyor. Birini tam olarak bilebilmek için kendisinden önce geleni de aynı oranda bilmemiz lazım. Eğer Türkiye'deki modernleşmeyi yorumlamak istiyorsak, bunu sadece bu dönemi ele alarak yapamayız. Kendinden önceki Osmanlı döneminden buna başlamamız gerekiyor” diye konuştu.

Osmanlı Devleti'nde ilk modernleşme hareketlerinin mevcut askeri sistem üzerinde yapıldığını ve ileriki süreçte bunun devam ettiğini anlatan Çakır, “Şurası çok önemli bir nokta; Osmanlı'nın temel özelliği olan 'Nizam' yani düzen ortadan kalktıktan sonra modernleşmenin başladığını görüyoruz” dedi.

Çakır, Osmanlı Devleti'nin yıkılma ve Cumhuriyet'in kurulma süreçlerini iyi anlayabilmek için 2. Abdülhamit dönemini iyi okumak gerektiğini dile getirerek, şöyle devam etti:

Osmanlı Devleti'nin yıkılma süreci ve Cumhuriyet'in kurulma süreçlerini iyi anlayabilmek için 2. Abdülhamit dönemini iyi okumak gerektiğini belirten Çakır, bu dönemi anlamının zorluklarından bahsetti. Özellikle 2. Abdülhamit dönemini tarih kaynaklarının iki farklı şekilde yansıttığını belirten Çakır, bu döneme objektif ve tarafsız bakmak gerektiğini belirtti. Ayrıca söylendiğinin aksine 2. Abdülhamit'in halkla iç içe olduğu ve bu yüzden insanların gönlünü kazandığını ifade eden Çakır, özellikle iktisadî alanda çok bilgili olduğunu belirtti.

Türkiye denildiğinde Edirne'den Kars'a bir coğrafya kastediliyor. Bu böyle değildir. Öyle olsaydı bu sınırların dışında olan olayların bizi ilgilendirmemesi gerekirdi. Ama ilgilendiriyor. Demek ki Türkiye sadece bu sınırlardan ibaret değildir. 28 Ekim'de bir başka toplum 29 Ekim'de bir başka toplum yaşamıyordu bu topraklarda. Selçuklulardan Osmanlı'ya, Osmanlı'dan Türkiye'ye uzanan bir süreç söz konusudur.

Soru ve cevaplarla ilerleyen program, Sayın Çakır'a Siyasal Vakfı Sakarya Grubu dönem koordinatörü Veysel Çıplak tarafından günün anısına takdim edilen Sakarya İli'ni tanıtan albüm ve Vakıfbank Adapazarı Şube Müdürü Ahmet Şahin'in çam sakızı çoban armağanı deyişi ile hediye takdimiyle son buldu.





Siyasal Vakfı Çukurova Grubu 2013 Nisan Toplantısı

Siyasal Vakfı Çukurova Grubu 2013 Nisan toplantısı, 19 Nisan 2013 tarihinde Mersin'de yapıldı.

Toplantıya, Hicabi Dursun, Ahmet Çınar, Eşref Akın, İbrahim Öze, Harun Dumlulu, Ekrem Güngör, Mehmet Gülpaş, M. Ali Yılmaz, Cenk Kırıtöglü, M. Emin Dinç, Emine Dinç, Mahmut Özdolap, Bekir Yanmaz, Bekir Yılmaz, İsmail Saygıçak, Beytullah Çolaklıoğlu, Ali Fuat Uçar, Hüseyin Yılmaz, Yakup Bulut, Ahmet Aydın, Davut Taşdelen ve Cahit Aksoy katıldı.

Vakfımızın Antalya Grubundan Vali Sebahattin Öztürk'e Tebrik Ziyareti

Vakfımız Antalya grubu, Erzurum Valisi iken Antalya Valiliğine atanan Sebahattin ÖZTÜRK'e tebrik ziyaretinde bulundu. Ziyarete eski günler yadeldi ve İstanbul Siyasal'ın son dönem misyonundan bahsedildi. Ziyarete Oğuzhan TAŞKESEN (Gürel YMM Antalya Bürosu), Cengiz KOÇAR (Emlakçı), Vedat ŞAHİNER (Vakıfbank Bölge Tahsis Müdürü), Ahmet SOYTÜRK (Bankasya Antalya Şube Müdürü) ve Osman YILMAZ (Kepez Belediyesi Zabıta Müdürü) katıldı.



Siyasal Vakfı Orta Karadeniz Mart 2013 Toplantısı

Vakfımız Orta Karadeniz Mart ayı toplantısı 30 Mart 2013 tarihinde Samsun'da yapıldı. Fahri Kesepera koordinasyonu ile yapılan toplantıya, Ahmet Cengiz (Sinop Valisi), Salim Demir (Atakum Kaymakamı), Ali Telli (Samsun Bölge İdare Mahkeme Başkanı), Dr. Meriç Erdoğan (Samsun Vergi Mahkemesi Başkanı), Prof. Dr. Fatih Yüksel (İ.İ.B.F. Dekanı), Cevdet Erkan (Samsun 1. İdare Mahkeme Başkanı), Fahri Meral (Terme Kaymakamı), Şerif Ahmet Bayram (Ondokuz Mayıs Polis Okulu Şube Müdürü), Ahmet Şahin (Terme Vakıfbank Müdürü), Mehmet Ali Özbucak (Eğitmen), Mustafa Koçak (Samsun İdare Mahkemesi Hakimi), Muhamed Erdoğan (Suat Uğurlu Barajı Memur), Fahri Kesepera (TMO Müdürü) katıldı.



Horizon 2020: Avrupa Birliği'nin Yeni 'Ufuku' Erdal BİLGİÇ

(Araştırma Görevlisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi)



Avrupa Birliği, Amerika, Japonya, Çin gibi aktörlerin ciddi piyasa payına sahip olduğu endüstriyel teknoloji alanındaki ağırlığını korumaya çalışmakta ya da mevcut payını daha da artırmak istemektedir. Birliğe üye ya da aday ülkeler, 2008 yılındaki krizden çıkmakta zorlanmakta ya da sahip oldukları göreceli istikrarlı pozisyonlarını korumayı veya iyileştirmeyi arzulamaktadırlar. Bunu gerçekleştirmek için de, Birlik tarafından hazırlanan çerçeve programlar sayesinde, endüstriyel teknoloji alanında araştırma ve yenilik üzerine çalışmayı, bu alanda rekabeti uzun süreli olarak korumayı hedeflemektedirler.

AB Çerçeve Programları, Avrupa Birliği'nde çok uluslu araştırma ve teknoloji geliştirme projelerinin desteklendiği Topluluk Programı olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Birliği, ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlayacak projelere mali destek sağlamaktadır. Çerçeve Programları'nın amaçları arasında, Avrupa'nın bilimsel ve teknolojik temelini güçlendirilmesi, endüstriyel rekabetin desteklenmesi ve ülkeler arası işbirliğinin teşvik edilmesi ve uluslararası rekabetin sağlanması yer almaktadır.

1 Ocak 2007'de başlayıp 2013 yılı sonuna kadar yürürlükte olacak olan 7.Çerçeve Programı(1), Lizbon hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla, araştırmayla ilgili tüm AB girişimlerini ortak bir çatı altında toplamayı hedeflemiştir. 7.ÇP, Avrupa Araştırma Alanı'nı kurmayı hedefleyen önceki Çerçeve Programı'nın başarılarını daha ileriye götürmek ve Avrupa'da "bilgi temelli ekonomi ve toplumu" inşa etmek üzere oluşturulmuştur.

7. Çerçeve Programı'nın devamı sayılabilecek ve 2014-2020 arasını kapsayacak olan AB 8. Çerçeve Programı **Horizon 2020: Araştırma ve Yenilik İçin Çerçeve Program** (2) başlığıyla sunulmuştur. 8. ÇP de diğer programlar gibi AB'nin Lizbon hedeflerinin hayata geçirilmesine katkıda bulunacak ve Avrupa'da ekonomik ve toplumsal katma değer yaratacak "projelere" mali destek sağlayan bir programdır.

Program Avrupa Birliği'nin öncelikleri doğrultusunda ve bütçe yılı etrafında şekillenmiştir. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ve Türkiye gibi 'asosye'(aday) ülkelerdeki(3) bireysel ve kurumsal katılımcılar Avrupa Birliği'nin "dünyanın en rekabetçi bilgi temelli ekonomisi"ni geliştirmek, araştırmaya ve yeniliğe yönelik daha fazla proje üretmek suretiyle 80 milyar EURO tutarında bütçenin ayrıldığı bu çerçeve programdan yararlanabilecektir. Programa genel olarak baktığımızda;

- Program öncelikle Avrupa Birliği'nin istek ve hedefleri doğrultusunda şekillenmekte, programa katılmayı isteyen ülkelerdeki bireysel ve kurumsal katılımcıların kendilerini bu programa göre uyumlaştırması istenmektedir.(4)

- Programa katılım, bireysel olabileceği gibi kurumsal da olabilmektedir. Üniversiteler, araştırma merkezleri, kamu kurumları, sanayi kuruluşları ve sivil toplum örgütleri çerçeve programdan yararlanabilmektedir. Daha önceki çerçeve programlardan yararlanan ve başarı hikayesi olarak sunulan katılımcılara bakıldığında ciddi bir kurumsal ve özel sektör katılımının olduğu, araştırma ve geliştirmenin yüksek bütçelerle yapıldığı görülmektedir. (5).

- Avrupa Birliği, 'Horizon 2020' ismiyle 7 yıllık bir 'ufuk' çizmektedir. Araştırma ve yenilik perspektifine sahip bu ufukun, üye ve aday ülkelerin bilginin piyasaya yönelik kullanılmasını(projelerin sanayi odaklı olması) desteklemesiyle geliştirilmesi düşünülmektedir. Projelere ayrılacak hibelerin aktarılması ve projelerin uygun bulunması, projenin piyasaya yönelik olması şartına bağlıdır.



- Program, uluslar arası rekabeti temel almakta ve bundan Avrupa Birliği'nin diğer ülkelerle ve uluslar arası oluşumlarla rekabeti anlaşılmaktadır. Bologna Süreci'nde de görüldüğü üzere, Avrupa Birliği, bilgi-piyasa ilişkisinde kendisini yetersiz görmekte ve bu alanda daha fazla rekabet edebilir duruma gelmeyi hedeflemektedir.

- Program **mükemmel bilim, rekabetçi sanayi ve daha iyi toplum** başlıklarıyla öne çıkmaktadır. Avrupa Birliği'nin bilimdeki pozisyonunu güçlendirmek (uzun dönemli rekabet edebilirlik) ve yenilikte endüstriyel liderlik sağlamak programın amaçları arasındadır. Avrupa'nın küresel liderlik arzusu, bu üç başlıkta özetlenmektedir.

- Programla birlikte AR&GE perspektifinden **mükemmel bilim** anlayışına kayış yaşanmıştır. Üye ülkelerin içinde bulunduğu krizden çıkışa çözüm arayan ve klasik AR&GE bakışının yetersiz olduğunu gören Avrupa Birliği, bilgi-piyasa ilişkisinin daha yoğun olarak ele alınmasını istemekte ve bilimi bu bakışla ele almaktadır. Dünya standardında bilim; teknoloji, istihdam ve refahın temeli olarak görülmektedir.

- “Dünyanın en rekabetçi bilgi temelli ekonomisi”ne sahip Birlik oluşturmayı temel amaç edinen program, Birlik nezdinde **rekabetçi sanayiler** istemektedir. Avrupa Birliği'nin bu alandaki uluslararası rekabetini uzun dönemli hale getirmeyi, endüstriyel teknolojilerde lider olmayı hedeflemektedir. Avrupa Birliği, kilit teknolojilere ilişkin özel sektör yatırımlarını cazip hale getirmeye ihtiyaç duymaktadır.

- **Daha iyi toplum** sloganıyla yola çıkan Horizon 2020, sağlık, gıda, enerji, ulaşım, tarım gibi alanlarda da araştırma/bilgi-piyasa arasındaki köprüyü sağlamlaştırmayı hedeflemektedir. Doğal kaynakların hoyratça kullanımı bir kenara bırakılarak, proje üretimiyle sağlanacak ‘insani’ teknolojilerin daha iyi bir toplum oluşturacağı düşünülmektedir.



Programı değerlendirdiğimizde;

- Avrupa Birliği, küresel liderlik vizyonu uğruna, üye ve aday ülkelerdeki nitelikli araştırmacıların entelektüel kapasitesini ve zamanını 2-5 yıl arasında Avrupa yararına kullanmak istemektedir.

- Birlik, bilgi ve araştırmayı, kamusal ve toplumsal boyutlarından soyutlayarak bilginin ve araştırmanın yalnızca proje üretilerek sanayide kullanılabilecek bir meta haline gelmesini istemektedir. Çerçeve Programın ‘better society’ başlığı dahi üretilen projelerin sanayiye odaklı olması çerçevesinde düşünülmektedir.

- Birlik, Amerika, Japonya ve Çin gibi ülkelerle olan güç yapısını korumak ve endüstriyel teknolojilerde rekabet edebilmek için üye ve aday ülkelerin önceliklerini dikkate almadan, bir mali destek programıyla kendi araştırma alanını öncelikli hale getirmek istemektedir.

- Birlik, çerçeve programda yer aldığı şekliyle araştırma ve yenilik perspektifini ‘mükemmel bilim’ olarak sunmaktadır. Bu durum, araştırma ve geliştirmeye ve projeye yönelik olmayan bilginin ‘mükemmel’ olup olmayacağı sorusunu akıllara getirmektedir.

- Geçmiş programlardaki katılımcılar(5) dikkate alındığında kurumsal işbirliklerinin teşvik edildiği, Avrupa sermayesinin rekabetini daha da güçlü kılmaya yönelik olduğu aşikardır. Üniversitelere de bu çerçevede misyon yüklenmekte, bilginin kutsallığı sermayenin aşırı kâr hırsına feda edilmektedir.

- Çerçeve Programın, Bologna Süreci'nden bağımsız olmadığı düşünülmektedir. Her iki yaklaşım da bilgiye araçsallığı nispetinde önem atfetmektedir. Her ikisinde de sermayenin yeniden üretiminde bilgiye rol verilmektedir.

- 80 milyar EURO tutarındaki bir bütçenin ayrıldığı program çerçevesinde üretilecek projelerin ‘sınırlı’ doğal kaynakları, ‘sınırsız’ ihtiyaç saikiyle hoyratça kullanacağı düşünülmektedir.

NOTLAR:

<http://www.fp7.org.tr> (16.05.2013)

(1) http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm (16.05.2013) Türkçesi için: <http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/horizon-2020-sunum-04072012144910.pdf> (19.05.2013)

(2) İsviçre, İsrail, Norveç, İzlanda, Liechtenstein, Hırvatistan, Makedonya, Sırbistan, Arnavutluk, Karadağ, Bosna-Hersek, Faroe Adaları ve Moldova.

(3) Program çerçevesinde proje hazırlayacak katılımcıların “Projeniz Avrupa odaklı mı?”, “Projeniz Avrupa'nın hali hazırda bulunduğu bilimsel-teknolojik duruma katkıda bulunuyor mu? Proje sonuçlarının Avrupa'ya faydaları olacak mı?” gibi sorularla kendilerini test etmeleri istenmektedir.

(4) TÜBİTAK UİDB tarafından yapılan bilgilendirme sunumlarından anlaşıldığı üzere başarılı proje katılımcılarının TOFAŞ, TAI(Airbus ile), Üniversiteler olduğu görülmektedir. Üniversitelerin proje ortakları ise özel sektör firmalarıdır.

Üniversitelerimizin Gelişimine Doğrudan Bakış: Söz Yükseköğretimden Açılmışken...

Prof. Dr. Mehmet DUMAN

(Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörü, 1983 Mezunu)



Avrupa Medeniyeti'nin bir ürünü olan modernizm, Avrupa'nın özgül koşullarından doğmasına karşılık Dünya'nın diğer toplumlarına genellikle zora başvurmak suretiyle, dayatılmıştır. Modernleştirme baskıları başlangıçta, bu baskılara maruz kalan toplumların şiddetli tepki göstermelerine sebep olmuştur. Ancak modernleşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkan sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmeler, bu tepkileri büyük ölçüde ortadan kaldırmış ve bir süre sonra neredeyse tüm toplumlarca modernleşme ulaşılmak istenen toplumsal hedef halini almıştır.

Dünyada yaşanan bu gelişmelerden ülkemiz de bigane kalmamış, daha Osmanlı Döneminde dış baskılardan ziyade ülkenin kendi ihtiyacı ve kararı ile modernleşme çabaları başlatılmıştır. Başlangıçta orduyu modernleştirmek amacıyla başlatılan faaliyetler, modernleşmenin bir bütünsellik arz etmesinin anlaşılması üzerine eğitime yönelmiştir. Bu meyanda modernleşmenin önemli göstergelerinden kabul edilen toplumun eğitim seviyesini yükseltmek için bir taraftan mevcut eğitim sistemi ıslah edilirken,

diğer taraftan yeni eğitim kurumları açılmış, Cumhuriyet Dönemine hiç de azımsanamayacak ölçüde eğitim kurumları miras bırakılmıştır. Osmanlı'nın son dönemlerinde ve modernleşme çabalarının hızlanarak devam ettiği Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında ilköğretim için gösterilen çabalar, son yıllarda yükseköğretimi kitlelere yayma çabasına dönüşmüştür. İstanbul ve Ankara'da -kökleri Osmanlı Dönemi'nde olan yükseköğretim kurumları dönüştürülerek- ilk üniversiteler kurulmuş ve uzun yıllar sayıları birkaç taneyi geçememiştir.

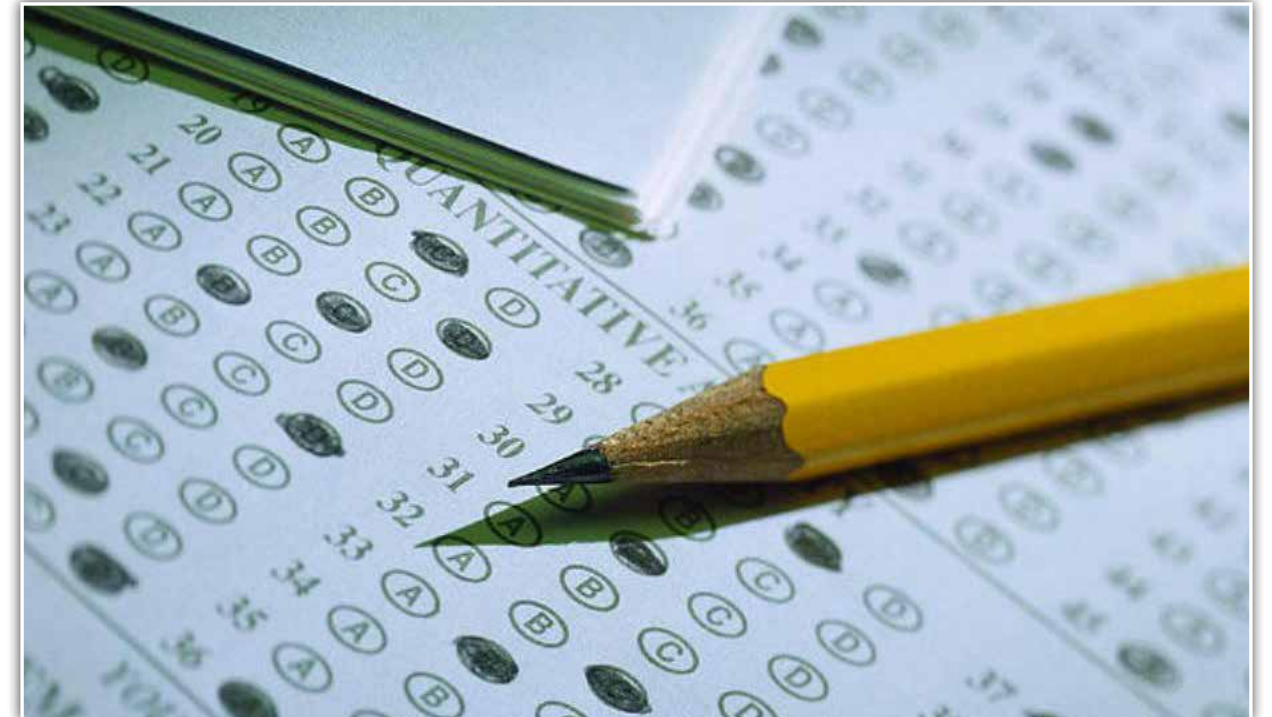
Üniversite Türkiye'de elitist bir kurum olarak algılanmış, üniversitelerin ülke sathına yaygınlaştırılması her zaman akademik camianın direnciyle karşılaşmış, kendi içinde kapalı, epistemik bir cemaat oluşturan akademik topluluk Türk Toplumunun bilimle tanışması konusunda yeterli istek ve arzuya sahip olmamıştır. Halbuki ülkemizdeki muazzam genç nüfusun yükseköğretimden uzun süre mahrum bırakılması mümkün değildi. O yüzden mutlaka ve mutlaka yeni üniversiteler kurulması gerekiyordu.

Siyasal otoritenin toplumun bu büyük talebi karşısında kayıtsız kalması mümkün değildi. Bu konuda siyaset kurumu akademiden daha devrimci olmak zorundaydı. Bu nedenle akademik camianın direncine rağmen yüksek öğretime artan talebi karşılamak üzere siyasal otorite, tüm dünyada yüksek öğretimin küreselleşme ve kitleselleşme rüzgarlarını da arkasına alarak üniversiteleri yurt sathına yaymaya karar vermiş ve nihayetinde bu karar her şehirde bir üniversite kurulmasına kadar genişletilmiştir.

Tüm dünyada olduğu gibi Ülkemizde de yükseköğretim kitleselleşmektedir. Yeni yeni üniversiteler kurularak büyük kapasiteler yaratılmakta, bunun sonucunda öğrencilere daha geniş bir yelpazede meslek seçme şansı sunulmakta ve toplumun duygusal düzenine olumlu katkılar sağlanmaktadır.

Diğer taraftan yaratılan yüksek kapasitelerin atıl kalma riski de gündeme gelecektir. Artık öğrencilerimiz herhangi bir programa değil, arzu ettikleri bir programa yönelmektedirler.

Bu da üniversite yönetimlerini program açarken daha dikkatli olmaya, paydaşlarının görüşlerini almaya, mezunlarının istihdam durumlarını daha yakından takip etmeye yöneltmekte, üniversiteleri daha demokratik kuruluşlar haline getirmektedir. Artık bir taraftan yeni programlar açarken, diğer taraftan talep görmeyen programların kapatılması gerekmektedir. Yakın bir gelecekte yükseköğretimin yeniden yapılanmasında, üniversite kapısındaki yığılmanın ve aşırı talebin ortadan kalkmasıyla yeni bir aşamaya gelinecektir. Bu aşamada daha sakın bir şekilde planlama yapılması, açık ve uzaktan öğretim sistemlerinin 18-23 yaş grubu dışındaki yetişkin eğitime ayrılması, 18-23 yaş grubunun ise örgün öğretime yetiştirilmesi daha uygun olacaktır. Çünkü yükseköğretim bu yaş grubunun sadece eğitilmesi için değil, aynı zamanda sosyalleşmesi için de hayati önem taşımaktadır. Açık ve uzaktan öğretimin beklendiği şekilde sosyalleşmeyi sağlaması mümkün görünmüyor.



Üniversitelerin ülke sathına yayılması, üniversitesi olmayan şehrin kalmaması son derece olumlu bir gelişme olarak düşünülmelidir. 2006 sonrası kurulan ve büyük çoğunluğunda lisans üstü öğretim bulunmayan bu üniversitelerin gelişmesi öğretim üyesi hareketliliğine bağlıdır. Geçmişte öğretim üyesi hareketliliği üniversitelerdeki ideolojik çatışmalara, akrabalık ve arkadaşlık ilişkilerine bağlı olarak ve daha çok ülkenin batısı yönünde gerçekleşmekteydi. Şimdilerde ise üniversitelerimizde ideolojik çatışmalar minimize edilebilmiş olmakla birlikte, akademik hareketlilik büyük şehirlerde yeni kurulan kamu üniversitelerine doğru gerçekleşmektedir. Özellikle İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Konya, Erzurum, Kayseri gibi büyük şehirlerde kurulan yeni kamu üniversiteleri 2006 sonrası kurulan ve emekleme safhasında olan kamu üniversitelerimizdeki akademisyenlerin anılan merkezlere akın etmesi sonucunu doğurmuştur.

Diğer taraftan 2006 ve sonrasında çok sayıda kamu üniversitesi kurulurken, daha önce kurulmuş ve belirli seviyelerde gelişmiş diğer üniversitelerimizin de bu dönemde fakülte sayılarını hızla artırdıkları, büyük kapasiteler yaratarak yeni kurulan üniversitelerin öncelikle öğretim üyesi tedarikini, akabinde de öğrenci potansiyelini engeller pozisyon aldıkları müşahade edilmektedir.

Nerede hata yapılmıştır?

Temel hatalardan birinin acelecilikten kaynaklandığı söylenebilir. Sanki yüz yıllık açığı birkaç yılda kapatmak veya kısa bir süre içinde çok sayıda üniversite kurmak mümkünmüş gibi, her bir yıla asgari 10-15 üniversite düşercesine 2006'da 15; 2007'de 17 ve 2008'de 9 üniversite olmak üzere üç yılda 41 kamu üniversitesi kurulmuştur. Bu 41 üniversite çoğunlukla

Sinop, Artvin, Hakkari, Ardahan gibi küçük şehirlerde kurulmuş olup, öğretim üyelerini bu şehirlere çekebilmek ve bu şehirlerde yaşamaya razı edebilmek için oldukça büyük teşviklere ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca transfer edilen öğretim üyelerinin ayrıldıkları üniversitelerde hizmetin aksaması da söz konusu olacaktır. Çünkü ülkemizde öğretim üyesi portföyü ve onun artış hızı belirli ve sınırlıdır. Onun artış hızının üzerinde üniversite kurulması halinde mevcut üniversitelerin zayıflayacağı aşikardır. Kaldı ki vakıf üniversiteleri de bu portföyü kullanmaktadır.

Temelde yapılan doğrudur. Üniversite sayımız ve kapasitemiz yıllardır son derece yetersiz kalmıştı. Yüz binlerce gencimiz her yıl üniversiteye girebilmek için çabalamış, dersanelerce istismar edilmiş, çok büyük kaynaklar yükseköğretimi finanse etmek yerine belli bir üniversiteye yerleşebilmek uğruna heba edilmiştir. Ancak bu durum 90'lı yıllara kadar ne YÖK'ü ne de siyaset kurumunu harekete geçirememiştir.

Akademik Camia ve YÖK her defasında yeni üniversite kuruluşlarına karşı çıkmış ve bu karşı çıkışı öğretim üyesi ve kaynak yetersizlikleriyle temellendirmiştir. Halbuki asıl gerekçe elitist yapının değişmesini önlemektir. Bunun yanında mevcut öğretim üyelerinin ülkenin belli başlı kentleri dışında yaşama isteksizliği de önemli bir değişkendir. Bu durum halen büyük şehirlerdeki üniversitelerde öğretim üyesi kadrolarının aşırı şişkin oluşundan ve doktorasını tamamlamış araştırma görevlilerinin yıllarca kadro beklemesine rağmen taşradaki üniversitelere başvurmamasından kolayca anlaşılabilir. 1980'li yıllarda zorunlu olarak uygulanan rotasyonun başarısızlığında da bu faktör başat rol oynamıştır.

Nasıl yapılmalıydı?

Bugünkü rekabet şartları altında küçük şehirlerde kurulan kamu üniversitelerinin uzun süre ayakta kalması zor görünüyor. Hâlbuki süreç yapılanın tam tersi yönünde işletilseydi hem aynı kapasitede

üniversitemiz olur, hem de bugün karşılaştığımız atıl kapasiteler ve israfları önleyebilirdik. Yapılacak şey önce büyükşehirlerde kuracağımız üniversiteleri tamamlamak, ardından diğer mevcut üniversitelere yeni fakülte ve bölüm ilavesi ile kapasitelerini optimum seviyeye çıkarmak, devamında ihtiyaçlar çerçevesinde küçük şehirlere üniversiteleri yaymak şeklinde olmalıydı. Ayrıca öğretim üyesi yetiştirme hızıyla üniversite kurma hızının da uyumlu olması gerekliydi.

Bunlara ilaveten yeni kanun taslağında yabancı üniversitelere ülkemizde akademik birim açma izni verilerek rekabeti sağlama ve yükseköğretimde kalite ve standartların artırılması düşünülmektedir. Yabancı üniversitelerin kurulmasına izin vermek yerine, yabancı öğretim üyelerinin transferinin kolaylaştırılması daha yerinde bir uygulama olacaktır. Çünkü imaj probleminden dolayı yabancı üniversitelere aşırı talep olurken, bir taraftan beklenen rekabet gerçekleşmeyecek ve rekabetten beklenen kalite ve standart artışı mümkün olmayacaktır.

Neden yapılmadı/yapılamadı?

Ülkemizde yükseköğretimi planlamak, örgütlemek ve geliştirmek görevi anayasal bir kuruluş olan YÖK'e verilmiştir. Ancak YÖK anayasa ve yasalarımızda belirtildiği şekilde, yükseköğretim kurumlarını dengeli bir biçimde ülke sathına yayma konusunda yeterli çaba göstermemiş, uzunca bir süre yeni kamu üniversitesi önermezken vakıf üniversitesi taleplerini de büyük ölçüde geri çevirmiştir. Bilindiği gibi tabiat boşluk tanımaz, YÖK'ün ihmal ettiği alanı siyasal otorite doldurmuş, bekleyen ve biriken talepleri karşılamak üzere, 1992 yılında 23 kamu üniversitesini bir anda kurmuş ve beklemeye başlamıştır. Eskişehir'de Anadolu Üniversitesinin 1993'te bölünerek bazı fakültelerinin Osmangazi Üniversitesi adı altında yeniden örgütlenmesi dışında 2006 yılına kadar tek bir kamu üniversitesi kurulmamıştır. Anlaşılan beklenen bu süre içinde siyasal otoritenin sabrı



taşmış olacak ki, bu defa ardı ardına 2006'da 10, 2007'de 17 ve 2008'de 9 kamu üniversitesi kurarak tepkisini göstermiştir.

Bu süreçte YÖK ne yapmıştır? Uzunca bir süre yükseköğretimi planlama yerine başta imam-hatipler olmak üzere meslek lisesi ve mezunlarının kendi meslek alanları dışında üniversiteye giriş haklarının kısıtlanması, başörtülü öğrencilerin üniversite dışına itilmesi, ilahiyat fakültelerinin öğrenci kontenjanlarının düşürülmesi gibi kendince çok önemli! iş ve uğraşlar içine girerek fazlaca meşgul olmuştur.

2008'de YÖK'te yönetim değişikliği ile birlikte anlayışlar da değişmiş, vakıf üniversitelerinin önü açılmış, hızla kurulan vakıf üniversiteleriyle birlikte ülkemizde toplam üniversite sayısı 170'i aşmıştır. Unutulan şey gelişme dediğimiz şeyin tedriciliği olmuştur.

Üniversitelerimiz kanunlarla kuruluyor, ayrıntılı yönetmeliklerle yönetiliyor. Teamüller daha yeterince yerleşmemiş, gelenekler tam anlamıyla oluşmamıştır. Kurallı bir toplum sayılmamamıza karşılık, kanunlaştırmadan/kodlaştırmadan aşırı medet umuyoruz. İçinde bulunduğumuz süreçte YÖK ve yükseköğretim camiamız tüm hatlarıyla ideal bir YÖK kanun taslağı hazırlamaya odaklandı ve pek çok kimseyi tatmin etmeyen bir taslak ortaya koydu. Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı'nın da söylediği gibi Türkiye'de Anayasa geleneğinde; yasa olacak konuları Anayasaya koyma; yönetmelik olacak konuları yasaya koyma; teamüllerle yürüyebilecek konuları da yönetmeliklere koyma geleneği var. Böylece Anayasa da, yasalar da, yönetmelikler de gereksiz detaylarla alabildiğine şişiriliyor. Yöneticiler yazılı bir kural olmadıkça hareketsiz kalıyorlar, yazılı kurallar da kısa zamanda eskiyerek dinamizmi ortadan kaldırıyor. YÖK Kanun Taslağı da bu sakıncalardan uzak kalamamış, pek çok konuda ayrıntılı düzenlemeler içermiştir.

Her ne kadar 2547 sayılı kanunda önemli eksiklikler

bulunsa da, mevcut haliyle demokratik bir üniversite yönetimine engel olmamakta, ancak böyle bir yönetime müsaade etmektedir. Gerisi yöneticilerin anlayışına ve yönetim kültürüne kalmaktadır. İsterlerse dekanları, bölüm başkanlarını, anabilim dalı başkanlarını seçimle belirleyerek atayabilirler. İsterlerse kararları senato, yönetim kurulu, fakülte kurulu gibi kurulları çalıştırarak alabilirler.

Diğer taraftan kanunun emrettiği konular da kanun koyucunun arzu ettiği şekilde gerçekleşmeyebiliyor. 2574 sayılı kanun akademik rekabete, yükselme ve atamalarda ehliyet ve liyakate dayalı bir düzenleme yapmasına ve bunu ayrıntılı şekil şartlarına bağlamasına rağmen, mevcut alışkanlıklar, yandaşlık ve patronaj ilişkileri gibi faktörler kanun koyucunun amaçlarının gerçekleşmesini önlemiştir. Bunun sonucunda akademisyenlerin üniversitelere dağılımında beklenen olumlu etkileri sınırlanmıştır. Bu ve benzeri konuların bilinmesine rağmen, yeni taslakta yasal düzenleme ile rekabet ortamı oluşturma çabası içine girildiği görülmektedir. Tabi ki iyi bir çerçeve kanuna ihtiyaç vardır. Ancak iyi kanundan ziyade iyi uygulayıcılara daha fazla ihtiyaç vardır. Yükseköğretim camiası alışkanlıklarını değiştirmek için içsel bir zorlama içine girmelidir.

Şimdi de bakış açımızı biraz değiştirelim ve olumluya çevirelim. O zaman, mevcut haliyle ve şu andaki gelişimiyle dahi ülke sathına yayılmış üniversitelerimizin içinde yer aldıkları şehir ve bölgenin sosyo ekonomik gelişimine önemli etkileri ve katkıları olduğu da görülecektir.

Aslında Türkiye'de üniversitelerden güçleri ve kapasitelerinin çok ötesinde beklentiler vardır. Üniversitelerin eğitim ve araştırma işlevlerinin yanı sıra ekonomik ve sosyal kalkınmaya doğrudan katkı sağlamları da beklenmektedir. Aslında benzer bir durum İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa Ülkelerinde de yaşanmış, bu ülkelerde üniversiteler bölgesel kalkınmanın bir aracı olarak görülmüştür

ve kullanılmıştır. Ülkemizde de buna benzer şekilde, üniversite sayısını artırmak ve her ile bir üniversite kurmak suretiyle üniversite şehir etkileşimi güçlendirilerek bölgesel kalkınmanın sağlanması beklenmektedir. Gerçekten de üniversiteler, bulundukları şehirler açısından insan kaynakları, bilgi, eğitim, iş ve sosyal hizmetler konularında önemli etkiler sağlamaktadırlar, şehirlerin ekonomik gelişimini destekleme, istihdam oluşturma, üretim artışı, teknoloji transferi, nüfus artışı, ticari sektörlerde hareketlenme, kamu hizmetlerinde çeşitlilik, sosyo-kültürel değişme gibi.

Günümüzde üniversitelerimizin gerçekleştirdiği araştırmalardan, projelerden, yayınlardan yeterli patent üretmediği, know how geliştiremediği, yapılan yayınların etki değerinin düşük olduğu yolunda Cumhurbaşkanından sokaktaki vatandaşa

kadar bir yakınma ve şikayet söz konusu olmaktadır. Bu yakınma ve şikayetlerin haklılık payına baktığımızda üniversitelerimize haksızlık yapıldığını, bu konuda da aceleci davranıldığını müşahade ediyoruz. Dünyadaki mevcut müktesebat iktisap edilmeden, literatüre önemli katkılar yapmak mümkün görülmemektedir. Bugün ulaştığımız yayın seviyesi nispeten yüksek olmasına karşılık, gerçekleştirdiğimiz araştırmalar, projeler, yayınlarımızı amaç bakımından incelediğimizde; belirli bir sorunu çözmekten ziyade çoğunlukla akademik derece almaya odaklı oldukları görülecektir. Dolayısıyla sonuçta akademik derece üretilmektedir. Bir sorunu çözmeye, bir teknoloji veya bir ürün geliştirmeye odaklandığımızda o zaman sonuç hasıl olacaktır. Ancak marifet iltifata tabidir. Bilgi ve teknoloji üreten bilim insanları hak ettikleri ödül ve saygıya kavuştuklarında her şey farklı olacaktır.



Emeklilik Yaşı Düşürülebilir Mi?

Mustafa CERİT

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

Sosyal güvenlik alanında yazılı ve görsel basında son günlerin önde gelen tartışmalarından birisi emekli olma yaşının düşürülüp düşürülmeyeceği konusu. Konuyu biri siyasi ikincisi ekonomik yönü olmak üzere iki taraflı olarak ele almak gerekir. İlk olarak emeklilik yaşının düşürülüp düşürülmemesi tamamen siyasi bir karardır, yasal değişiklik gerektiren bir konudur. Emeklilik yaşının düşürülmesi yönünde değişiklik yapmak ciddi siyasi tartışmaları beraberinde getirecektir. Konunun ikinci ve asıl külfet yönü ekonomik yönüdür, emeklilik yaşının düşürülmesi ile erken emekliğin getireceği mali külfet ve finansmanı yönüdür.

Mevcut yasal düzenlemelere göre, SSK'lı ve Bağ-Kur'lu olanlarla ve Emekli Sandığına tabi memurlar için kademeli bir emeklilik yaşı söz konusudur. SSK'lı olanlar için işe giriş tarihine göre, Emekli Sandığına tabi memurlar için 23.05.2002 tarihinden önceki hizmet süresine göre, Bağ-Kur sigortalıları için 01.06.2002 tarihinden önceki prim ödeme gün sayısı ve yaş durumuna göre emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayısı ve yaş kademeli olarak değişmektedir.

Bunun dışında birde yaştan emeklilik denilen daha az hizmetle ileri yaşta emeklilik uygulaması bulunmaktadır. Burada da SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur'da farklı uygulamalar olmakla birlikte yine belli bir kademelendirme bulunmaktadır.

SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'a tabi olanlar için gerek normal emeklilik gerekse yaştan emeklilik için ayrı kademelendirme olduğu gibi bayan ve erkekler için de ayrı bir kademelendirme yapılmaktadır.

Bir kişinin SSK'dan emeklilik durumuna bakılırken üç şartın sağlanmış olmasına bakılmaktadır. Birincisi, sigortalılık süresi denilen kişinin ilk sigortalı olduğu tarihten bu yana geçen süredir. Örneğin (A) kişinin ilk sigortalı olduğu tarih 01.01.1980 tarihi

ise 01.01.2013'de bu kişinin sigortalılık süresi 33 yıldır. İlk sigorta girişi 01.01.2000 olan bir kişinin 01.01.2013'de sigortalılık süresi 13 yıldır.

Sağlanması gereken ikinci şart prim ödeme gün sayısıdır, kişinin sigortalı olduğu, adına prim bildirilmiş/yatırılmış günlerin toplamıdır. Yukarıdaki örnekte geçen 01.01.1980 yılında sigorta girişi olan (A) kişinin bu güne kadar çalıştığı/adına prim ödenen gün sayısı emeklilik hesabında dikkate alınacaktır.

Emeklilik şartlarının sağlanmasında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı yanında bir de tamamlanması gereken yaşın bulunması gerekmektedir.

Aşağıda, 01.05.2008 öncesinde sigortalı olan erkek sigortalıların SSK'dan normal olarak prim gün sayısı ve yaşını tamamlayarak emekli olmaya hak kazanacakları yaşları gösterir tablo bulunmaktadır.

Emeklilik şartları SSK'lı erkek sigortalılar için ayrı bayan sigortalılar için ayrı, aynı şekilde Bağ-Kurlu erkek sigortalılar için ayrı bayan sigortalılar için ayrı, Emekli Sandığı mensubu erkek iştirakçiler için ayrı bayan iştirakçiler için ayrı olmak üzere her grup için farklı ele alınması gerekmektedir. Bunun dışında aynı şekilde ileri yaşta az prim günü ile emekli olacak bayan ve erkekler için de farklı kademeler bulunmaktadır.



Sigortalılık Başlangıcı.	Sigortalılık Süresi (Yıl)	Yaş Haddi	Prim Gün Sayısı
08.09.1976 tarihinden önce olanlar	25	Yok	5000
09.09.1976-23.05.1979 tarihleri arası	25	44	5000
24.05.1979-23.11.1980 Tarihleri arası	25	45	5000
24.11.1980-23.05.1982 tarihleri arası	25	46	5075
24.05.1982-23.11.1983 tarihleri arası	25	47	5150
24.11.1983-23.05.1985 tarihleri arası	25	48	5225
24.05.1985-23.11.1986 tarihleri arası	25	49	5300
24.11.1986-23.05.1988 tarihleri arası	25	50	5375
24.05.1988-23.11.1989 tarihleri arası	25	51	5450
24.11.1989-23.05.1991 tarihleri arası	25	52	5525
24.05.1991-23.11.1992 tarihleri arası	25	53	5600
24.11.1992-23.05.1994 tarihleri arası	25	54	5675
24.05.1994-23.11.1995 tarihleri arası	25	55	5750
24.11.1995-23.05.1997 tarihleri arası	25	56	5825
24.05.1997-23.11.1998 tarihleri arası	25	57	5825
24.11.1998-08.09.1999 tarihleri arası	25	58	5975
09.09.1999'dan sonra	---	60	7000

08.09.1999 tarihinden sonra işe başlayan sigortalılar için emeklilik koşulları, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün prim ödeme şeklinde değiştirilmiştir.

Yukarıda anlatılan kademelendirmeye benzer bir değişiklik 5510 sayılı kanunla, 01.05.2008 sonrası işe girenler için söz konusu olup, hayatta kalma ümidindeki artışa paralel olarak 2036 yılından itibaren emeklilik sonrası kadınlarda 19 yıl, erkeklerde 16 yıl ortalama emeklilik süresi hedeflenerek emeklilik yaşı yine kademeli olarak yükseltilmiştir. Burada asıl vermek istediğimiz emeklilik yaşı hesaplaması olmayıp emeklilikle ilgili kısa bilgiler verdikten sonra asıl olarak son günlerde tartışılan emeklilik yaşının düşürülüp düşürülemeyeceği ile ilgili değerlendirmeler yapabilmektir.

Emeklilik sistemlerinin mali açıdan sürdürülebilirliğinin en önemli göstergesi aktif pasif oranı dediğimiz kaç

çalışana kaç emeklinin düştüğünü gösteren orandır. Bu oranın ideal kabul göreni 4 olup bunun anlamı ülkeden 4 çalışana 1 emeklinin düşmesi demektir. Başka bir deyişle 4 çalışanın bir emekliyi finanse ettiği beslediği sistemler sürdürülebilir sistemler olarak değerlendirilmektedir.

Emeklilik yaşının artırılması toplumda ciddi tepkilere neden olduğundan bazı ülkelerde emeklilik yaşı yükseltilirken aktüeryal hesaplamalarla erken emekli olmak isteyen kişilerin aylıklarında belli oranlarda indirimlere gidilmiştir. Bu şekilde aktüerya biliminin kullanımı ile indirgeme yapılan katsayılara da “Aktüeryal İndirgeme Katsayısı” denilmiştir.

Bu şekilde indirgeme katsayısı ile erken emeklilik uygulayan ülkeleri yaşları ve uygulanan indirgeme oranlarını aşağıdaki tabloda görebiliriz. Tabloda da görüldüğü üzere erken emeklilik durumunda ülkeye göre değişmekle birlikte yıllık % 3,6 ile % 7,2 oranı arasında bir indirim uygulanmaktadır.

Ülke	Resmi Emeklilik Yaşı (Kadın/Erkek)	Erken Emeklilik Yaşı (Kadın/Erkek)	Aylıktaki Yıllık İndirgeme Oranı
ABD	67	62	%6
Almanya	67	63	%3,6
Avusturya	60/65	57/62	%4,2
Çek Cumhuriyeti	60/62	57/59	%3,6
Finlandiya	65	62	%7,2
İspanya	65	61	%6
İsviçre	64/65	62/63	%4,5
Kanada	65	60	%6
Kore	65	60	%6
Yunanistan	65	55/60	%6

Bu gün için Türkiye’de ortalama emeklilik yaşı kadınlarda 49-51, erkeklerde 50-52 olarak görülmektedir. Eğer erken emeklilik söz konusu olursa kadınlarda 43-44, erkeklerde 45-46 yaşlarında emeklilikler söz konusu olabilecektir. Aylığın erken bağlandığı her bir yıl için ise indirgeme katsayısı oranında aylık düşürülecektir. Eğer kademeli geçiş olmasaydı bugün emekli olabilecek durumda olan bir kişinin emsali gün ve kazançla emekli olan bir kişiden indirim yapılarak düşük aylık alması söz konusu olacaktır. Yasa yıllık katsayıyı % 6 belirlemişse 5 yıl erken emekli olan birisi aylığını %30 oranında düşük alacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in açıklamalarına göre, yukarıda yapılan hesaplamalara benzer bir hesaplama yapılıyor ve bu siyasi irade tarafından tartışılacak. Türkiye’de erken emeklilik çıkması durumunda bundan yararlanacak kişi sayısı ilk yılda yaklaşık 500 bin, ileriye doğru ise 5 milyon kişi olarak hesaplanmaktadır. Yine Bakan’ın açıklamalarına göre bu tartışmalar geçmişte “oyun oynanırken kural değiştirmekten” dolayı bu gün yapılmaktadır. Sonuçta karar siyasi olmakla birlikte yükseltilen emeklilik yaşının düşürülmesi gelecek nesillere külfet bırakmaktan başka sonuç doğurmayacaktır. Seçimlere yaklaşıldığı zamanlarda bu çalışmaların yapılması sanki erken emekliliğin yolu açılacak izlenimi vermektedir.



Tarihsel Mirasımızın İzleri: Irak – Kerkük

Yasin CEMAL GALATA (2008 Mezunu - TRT Yapım Yard.)

Ahmet Cahit ŞAHİNER (2008 Mezunu - TRT Muhabir.)

Irak birçok kadim uygarlığa ev sahipliği yapmıştır. Bu yüzden birçok uygarlığın izlerini taşır. Kerkük'e geçmeden önce bu toprakların İslamiyet sonrası geçirdiği dönemleri iyi bilmek bu toprakları anlayabilmek açısından önemlidir. Irak asıl kimliğini İslam dini ile kazanmıştır. Bugünkü Irak Osmanlı idari bölünmesindeki Musul, Bağdat ve Basra eyaletlerinden oluşmaktadır. Kaynaklara göre 637 yılında Sa'ad Vakkas'ın Sasanilere karşı kazandığı zafer ve 642 yılındaki Nihavend Savaşı ile bölge müslümanların hâkimiyetine girmeye başlar. Bu dönemde İslamiyetin ilk şehirlerinden Kufe ve Basra ordugâh şehirleri olarak Hz. Ömer tarafından kurulur, zamanla hem siyasal hem de dinsel açıdan önemli merkezler haline gelmeye başlar bu iki şehir. Hz. Ali döneminde ise Kufe halifelüğün merkezi olur. Emevi yönetiminin sona ermesinden sonra Abbasi Devletinin gerçek kurucusu olan Halife Ebu Cafer El-Mansur tarafından Bağdat şehri kurulur. Bağdat, Abbasi Devletinin başkenti olmasının yanı sıra uzun süre İslam medeniyetinin önemli bir merkezi olur, kısa zamanda İslam'ın kültür başkenti olur. İslam'ın Türkistan'a ilerlemesiyle birlikte, Abbasi ordusunda önemli Türk birlikleri oluşmaya başlar, askerlerin yaşaması ve yerleşmesi için 836'da Samarra kurulur ve burası Abbasi devletinin merkezi haline gelmeye başlar. 945-1055 yılları arasında Irak Büveyhilerin hâkimiyetinde kalır.

1055 yılında Tuğrul Bey'in Bağdat'a girmesiyle beraber bölge 1055-1157 yılları arasında Büyük Selçuklu Devleti'nin egemenliği altına girer. Daha sonraki yıllarda bölge Irak Selçukluları, Musul Atabeyleri, Erbil Atabeyleri, Türkmen Kıpçak Beyliği, İlhanlılar, Celayirliler, Karakoyunlular, Akkoyunlular, Safeviler ve 1534-1918 yılları arasında Osmanlılar hâkimiyetinde kalır. Kanuni Sultan Süleyman tarafından Bağdat'ta büyük mimari eserler yapılmış, İslam'ın manevi önderlerinin makamları, türbeleri ziyaret edilmiş ve buralar ihya edilmiş. Osmanlı'nın

Irak'a yapmış olduğu hizmetlerde mezhep ayrımı yapılmadan bütün türbeler onarımdan geçirilmiş, yeni ibadet yerleri imar edilmiştir. Osmanlı Devleti'nin uzun süren hâkimiyetinin ardından Birinci Dünya Savaşı ile Irak emperyalist güçler tarafından suni bir devlet olarak kurulmuş ve bir daha yüzü hiç gülmemiştir.

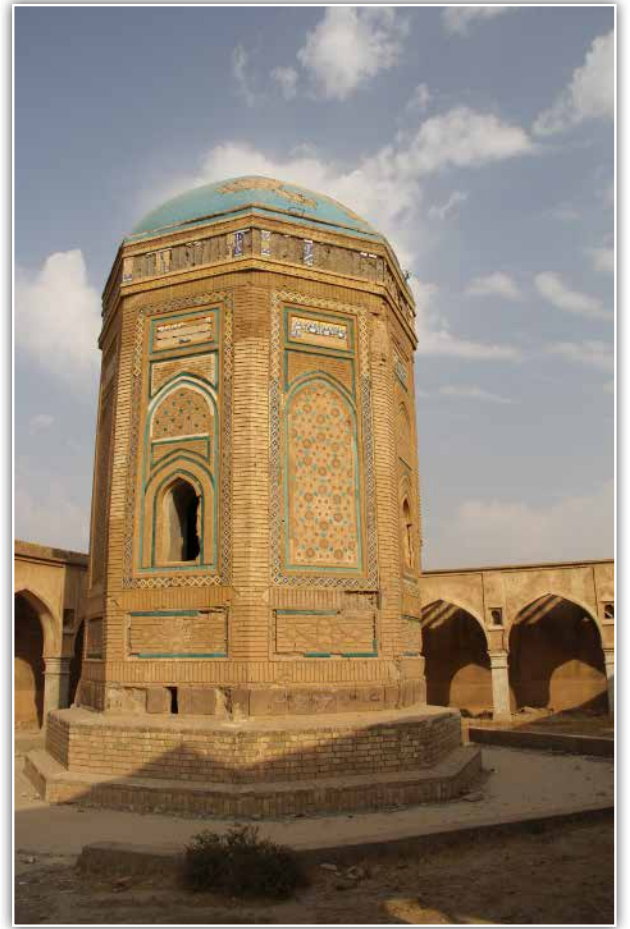
Irak'ın tarihinden kısaca bahsettikten sonra Kerkük'ün tarihinden bahsedebiliriz. Tarih boyunca Kerkük birçok Türkmen boylarının yaşadığı bir bölge olmuş ve bu yüzden Osmanlı döneminde resmi kayıtlara "Gök Yurt" olarak geçmiştir. Kerkük, değerli kültür insanı Hacı Necat Kevseroğlu'nun yakın zamanda çıkardığı "Irak'ta Türkçe Yer Adları" kitabında anlattığına göre ülkenin kuzeydoğusunda yer alan Kerkük'ün ilk yerleşim çekirdeğini kale oluşturur. Kerkük adına ise ilk kez Karakoyunlular ve Timur dönemine ait kaynaklarda rastlanır. Kalede yapılan arkeolojik çalışmalarda M.Ö. 2. ve 3. yüzyıla ait kalıntılar bulunmuştur. Kerkük Kalesi türkülere, kitaplara, konferanslara konu olmuştur. Kale küçük bir şehrin özelliklerini taşımakta; Danyal Peygamber ve Ulu Camii, Buğday Hatun Kümbeti, kayserisi(çarşısı), konakları, kabristanı ile.

Kerkük Kalesi'nin yapılışı M.Ö. 9.-10. asra dayanır. Aynı zamanda Kerkük'ün ilk yerleşim yeridir. 14. yüzyıldan sonra kent kalenin dışına doğru gelişmeye başlamıştır. Kalede ilgi çekici çok sayıda tarihi yapı vardır; ancak en ilgi çekeni ise Gök Kümbet'tir. Sekizgen bir yapıdaki kümbette bir rivayete göre Buğday Hatun diğer rivayete göre de Bağdat Hatun'un mezarı bulunmaktadır. Aynı zamanda Yeşil Kümbet olarak da bilinen yapı 1361 yılında yapılmıştır. Mimari özellikleri dönem içerisinde değişiklik gösteren yapı Kerkük için simge konumundadır. İslam coğrafyasında bulunan kümbetlerin estetik yapısına benzer bir yapısı olan kümbetin buradaki durumu ise üzüntü verici. 700 yıl boyunca zamana karşı direnen tarihi kümbetin çinileri kırılmış etrafı viraneye çevrilmiş ve tahribata uğramıştır. Kümbetin güzel mimari yapısı ise tüm

tahriplere rağmen hala çekiciliğini korumaktadır.

Diğer önemli tarihi yapı ise 14.yüzyılda inşa edilmiş olan **Danyal Peygamber Camii**, günümüze kadar ayakta kalmayı başarmış. Cami, sadece namaz vakitleri açık tutuluyor. Caminin içinde üç peygamberin kabri bulunuyor: Danyal, Üzeyir ve Mikail peygamberlerin. Cami sadece Müslümanlar için değil Hristiyan ve Museviler için de önem taşıyor. Cuma günü Müslümanlar, Cumartesi Museviler, Pazar günü ise Hristiyanlar tarafından ziyaret ediliyor. Türbedarı, caminin Saddam döneminde 20 yıl boyunca kapalı olduğunu ve metruk bir hale getirildiğini söylüyor. Caminin avlusunda bir de Osmanlı şehitliği bulunuyor. Osmanlı şehitliğinin girişinde ise bir yazı dikkatimizi çekiyor; **"İslam bayrağını yükseltme ve bulundukları yerlere hizmet götürme mücadelesi verenler için, bağırlarında yattıkları toprak gurbet değil vatanıdır. Tüm ölümsüz kahramanlara selam olsun."** Şehitlikte birçok Osmanlı idaresinde çalışan kişilerin kabirleri bulunmaktadır. Kerkük'te ilk siyasi teşkilatlanmayı kuran Ömer Naci de burada defnedilmiş. Atatürk'ün Harbiye'den sınıf arkadaşı olan Ömer Naci, 29 Temmuz 1916 yılında yakalandığı tifüs hastalığı sonucu Kerkük'te ölmüş. Şehitlerimizin kabirlerini ziyaret ettikten sonra Saddam döneminde dozerlerle yapılan restorasyonu görmek üzere konaklara doğru yol alıyoruz.

Kale'de sağlam kalabilen konakların sayısı gittikçe azalmış, çoğu yıkılmaya yüz tutmuş durumda. Kale'nin konak mimarisinde Türkiye'nin güneydoğusundaki konak mimarisinin yansımaları görülüyor. Konaklar 2 katlı, eyvanlı ve eyvanın ortasında küçük havuzları bulunuyor; iç mimaride ise çeşitli süslemeler ve bu süslemeler içerisinde hilal ve yıldızlara da rastlıyoruz. Konaktaki mimaride birçok Türk coğrafyasında gördüğümüz altı köşeli yıldız süsleme olarak birçok yerde kullanılmış. Koltuk veya kanepeler kenarlarında gördüğümüz dayanakların ise koç şekline benzer olması Akkoyunlu ve Karakoyunlu dönemlerine ait olduğunu kanıtıyor. Burada bilinçli bir şekilde yapılan tahribatların izleri görülüyor. Kale'nin içerisinde bir de diğer kayserilere göre daha küçük kayserisi (çarşısı) bulunuyor. Kerkük kalesinden bütün şehri



seyredebilmek mümkün, kaleden hassa çayını ve şehrin diğer güzel yapılarını görebiliyorsunuz.

Kerkük Kalesindeki değerli eserleri gördükten sonra şehrin merkezine doğru yol alıyoruz. Osmanlı döneminden kalan bir diğer önemli yapı ise **Kerkük Kayserisi**. Şehirdeki en meşhur yerlerden birisi. Öyle ki dükkânların, sokakların her biri bir mana içeriyor. 1800'lü yıllarda inşa edilen çarşının içinde 360 dükkân yılın 360 gününü, üst katında on iki daire yılın on iki ayını, yirmi dört sokak da günün 24 saatine işaret ediyor. Yapısı tipik bir Osmanlı mimarisi İstanbul'daki Kapalı Çarşı'nın küçük bir kopyası. Kayserinin doğusunda ise **Nakışlı Cami** bulunmakta, 1818'de imar edilen cami minaresinde bulunan nakış işlemeler estetik açıdan dikkatleri çekiyor. Şehrin eski ticaret merkezinde yer aldığı için camide dokumacılık ve

kumaşçılık ile ilgili eğitim faaliyetleri de yapıyorlarmış.

Şehrin merkezinde bulunan bir diğer önemli dini merkez olan Büyük Tekke Camii'ne doğru yola koyulduk. **Büyük Tekke Camii**, şimdilerde Talabani Tekkesi diye de anılıyor. Kerkük'ün tanınmış mutasavvı Abdurrahman Talabani (1797-1859) tarafından kurulmuş, 'Halis' mahlası ile şöhret kazanmıştır. Tekkesinde birçok yoksul ve kimsesiz kişilere yardım edilmiş, Sultan Abdülmecit'in haremî Sultani Hatun gördüğü rüyaların etkisiyle Şeyh Abdurrahman Halis'in müridesi olmuş ve ona karşı büyük muhabbet beslemiştir ve o dönemde tekkeye bağışlar yapılmıştır. Büyük Tekke Camii'nin girişinden fotoğraf çekmek istiyoruz; ama tekkenin önünde bekleyen polisler fotoğraf çekebilmemizin güvenlik nedeniyle şeyhin iznine bağlı olduğunu belirtiyor. Şeyhin ve cemaatin toplandıkları odaya ulaşmak için tekkeden içeri giriyoruz. Kerkük gezimizde mihmendarlığımızı yapan iki güzel insan Abdülhalık Hürmüzlü ve Necat Kevser ağabeyler ile birlikte tekkeye giriyoruz. İçeri girer girmez kulağımıza Türkçe ilahiler gelmeye başlıyor. Büyük Tekke Camii'ne Türkmenlerin büyük ilgi gösterdiğini görüyoruz. Odanın içerisine girdiğimizde ise "Ben Bir Yakup İdim Kendi Halimde" ilahisi söyleniyordu. Odanın baş tarafında tekkenin şeyhi ve Saddam döneminde İslam dini için vermiş olduğu hizmetlerden ötürü çeşitli işkenceler ve eziyetler çeken Derviş Mahmut Hoca'yı gördük. Şeyh ile görüşerek Türkiye'den geldiğimizi ve tekkenin fotoğraflarını çekebilmek için izin istedik. Şeyh talebimizi memnuniyetle kabul etti. İlahiler o kadar duygulu söyleniyordu ki bizi de derinden etkilemişti. 30 dakikaya yakın süren ilahilerin ardından tekkenin cemaatinden Yaşar Bey ile birlikte hem tekkeyi dolaştık hem de tekke hakkında bilgi aldık. Cuma namazı yaklaştığı için tekkede cemaat için yemek servisi açılmıştı. Bu gelenek Osmanlı'dan beri devam ediyormuş. Bizleri de yemeğe davet ettiler, yemekte etli patates ve pilav vardı. Yemeğimizi bitirdikten sonra odaya girerek Derviş Mahmut Hocamızla sohbet etme şansı bulduk. Derviş Mahmut Hoca ayaklarından rahatsızdı, kendisi bir gün Cuma vaazı sırasında "Saddam'ın emirlerinden korkuyorsunuz; ama Allah'ın emirlerinden korkmuyorsunuz!" diyerek cemaate uyarıda bulunmuş bu sözün hemen akabinde

Cuma namazını bitirmeden hocamız nezarete alınmış ve türlü işkencelere maruz kalmış. Tekkeye doğru gittik. Yaşar Bey bize namazdan sonra zikrin olduğunu ve kalmamız gerektiğini söyledi. Biz de merak ettiğimizden, zikrin bitimine kadar kaldık. Zikrin sonunda tekkedeki misafirperverlikten oldukça etkilenmiştik. Tekkedeki değerli zevatla vedalaşarak yolumuza devam ettik.



Kerkük'te birçok mimari şaheserin yanında, Kerkük'te yaşayan şaheser insanlar da var ve bunlardan biri yaşayan tarih **Ata Terzibaşı**. Randevu alarak akşam saatinde Ata Beyin evine ziyarete gidiyoruz. Necat Kevser, Ata Terzibaşı'dan bahsederken onu akar pınara benzetiyor. Kerkük'ün önemli bir kültür adamı, birçok kişinin yetişmesinde önemli görevler üstlenmiş. 1936 yılında Tevfik Rüştü Aras'ın ve Celal Bayar'ın Kerkük'e yapmış oldukları ziyaretlerden bahsediyor Terzibaşı. O yıllarda Bayar ve Aras'ı Kerkük'te büyük bir kalabalık karşılamış. Ata Terzibaşı

yaşayan bir efsane durumunda, ilerlemiş yaşına rağmen hala yazarlık yapıyor. Bize de Erbil Şairleri kitabını hediye etti; ama bütün ısrarlarımıza rağmen kitabını imzalamadı bunun nedenini sordüğümüzda Türkiye'ye ziyareti sırasında Beyazıt Meydanı'ndaki bir kitapçada yazarı tarafından imzalanmış bir kitabı satılırken gördüğünü ve bu olayın kendisini çok rahatsız ettiğini belirtiyor. Terzibaşı o günden sonra bir daha kitap imzalamadığını öğreniyoruz. Türkiye sevdalısı olan Ata Terzibaşı Irak'taki Türkmenlerin unutulmaması gerektiğini, Türkmenlerin tarih boyunca İslam'ın mücahidleri olduklarını bizlere bir kez daha vurguluyordu.

Şehir merkezindeki İmam Kasım Camii de Kerkük'te bulunan bir diğer ecdad eseri. 16. yy'da imar edilen camide Osmanlı-İran savaşında önemli başarılar elde eden Topal Osman Paşa'nın kabri de bulunmakta; ama ne yazık ki kabir bir evin avlusunda ve ev sahibi kabri görmemize izin vermiyor. Caminin ilk bölümünün bakımsız hali bizleri derinden üzdü, birçok coğrafyada hizmet veren TİKA'nın yakın zamanda bu ecdat yadigârına da sahip çıkmasını ve ihmal edilen Topal Osman Paşa'nın kabrine en yakın zamanda gereken ilginin gösterilmesi gerektiğini ifade etmeliyiz.

Kerkük gezimiz boyunca caddelerde her köşe başında bidon ile benzin satıldığına şahit oluyoruz. Dünyanın en önemli petrol zengini şehirleri arasında olan Kerkük'te sadece dört tane petrol ofisi olduğunu öğreniyoruz. Benzin kuyruğuna girmek istemeyen vatandaşlar seyyar satıcılardan benzin alıyorlar.



Kerkük gezimizin sonunda ise Osmanlı hâkimiyetinin sona ermesinden sonra birçok baskılar ve soykırıma uğrayan Kerkük'ü ve Türkmenleri hala dimdik ayakta görmemiz ve İslam'ın sancaktarı görevini hala devam ettirmeleri bizi derinden etkiledi. Yaşanılan bu acıların tek bir suçlusu var, o ise dünyayı aydınlatan; ama Kerkük'ü bir kor gibi yakan petrol.

Petrol Olmasaydı

Kerkük'te petrol olmasaydı

Bize yeterdi masmavi gökyüzü

Ve yurdumuzun ovası düzü

Kerkük'te petrol olmasaydı

Hüzün basmazdı Türkmenelimizi

Belki rahat bırakırlardı bizi

Kerkük'te petrol olmasaydı

Kaybolmazdı gülüşümüz yüzümüzden

Her gelen bir şey koparmazdı bizden

Kerkük'te petrol olmasaydı

Bunca insan boğazlanmazdı

Ve bunca yürek yanmazdı

Kerkük'te petrol olmasaydı

Kaynakça:

- Suphi SAATÇİ, Hasretin Adı Kerkük, Ötüken Yayınları, İstanbul, 2008.
- Necat KEVSEROĞLU, Irak'ta Türkçe Yer adları Kılavuzu, Fuzuli Matbaa, Kerkük, 2012.
- Ramazan ŞEŞEN, İslam Medeniyet Tarihi, İSAR Yayınları, İstanbul, 2012.
- Suphi SAATÇİ, Başımın Tacı Kerkük, Kerkük Vakfı Yayınları, İstanbul, 2012.
- Yasin Cemal GALATA-Ahmet Cahit ŞAHİNER; "Türkmeneli Diyarında Beş Gün", Kardeşlik Dergisi, Sayı:57, Yıl:15, İstanbul, 2012, ss.34-38.

Yeni Gerçekler ve Yetenek Yönetimi-3

Dr. Mahmut DEMİRKAN

(1987 Mezunu, mahmutdemirkan@yahoo.com.tr)

Bir önceki yazımızda işletmeler için “yetenek yönetimine acil ihtiyaç” var demiş, bunun gerekçelerini yapılan birtakım araştırma sonuçlarına da işaret ederek açıklamaya çalışmıştık. Şayet, bu doğrultuda olumlu bir kanaat geliştirebildiysek, bundan sonra organizasyon olarak neler yapmamız gerektiğine ilişkin de bir çerçeve oluşturmak isteriz.

Ama önce küçük bir özet yapalım ve yetenek yönetiminin işletmelere neler kazandırabileceğini kısaca hatırlayalım. Eğer siz “yetenek yönetimi” uygularsanız;

- daha “adil”, “etkin” ve “verimli” bir kariyer yönetimine doğru gidebilir,
- çalışanlarınızın moral ve motivasyon gücünü arttırarak sadakat yönetimine olumlu katkı sağlayabilir,
- “yine çalışanlarınızın yöneticilik ve girişimcilik yetkinlikleri”ni arttırarak geleceğe daha güvenle bakmalarını mümkün kılabilir,
- “yönetim kademelerini daha değerli kılabilir”, kariyerde yukarı doğru gitmenin belli bir “çaba” ve “emek” ile mümkün olabileceğini gösterebilir,
- “iş ehline vermek” suretiyle “ehil yöneticiler” ve “liderler” yetiştirebilir,
- bir takım “kurumsal ortak değerler” oluşturarak insanları daha kolay birarada tutabilir ve
- herşeyden önemlisi bütün bunlarla “rekabet” şansınızı arttırabilirsiniz.

Bu doğrultuda yeni bir yapı kurmak için ilk olarak; yetenek yönetiminin organizasyonların tüm insan kaynakları süreçlerini ilgilendirdiğini, dolayısıyla **“insan kaynakları süreçlerinin bütünü kapsayan bir aksiyon planı hazırlamanın”** ve bunun için de başta üst yönetim olmak üzere, **“tüm yönetim düzeyinde bir inanç oluşturunun”** olmazsa olmaz bir ön gereklilik olduğunu vurgulamak isteriz. Şayet bu inanç oluşmaz ve pratiğe yansımaz ise, yetenek yönetiminin getireceği fayda ve fırsatlara

ulaşmak mümkün olamayacaktır. Yetenek yönetiminin birçok işletmenin yaptığı gibi sadece diğerlerine göre daha yetenekli insanları bir havuzda toplama faaliyeti olmadığı bilinmelidir. Planlamadan istihdama, kariyer yönetiminden performansa, eğitim ve geliştirme süreçlerinden ücrete kadar insan kaynakları yönetiminin temel ve davranışsal tüm konularında yetenek yönetiminin gerekleri dikkate alınmalı ve bu yöndeki bir değişim için üst yönetimin desteği sağlanmalıdır. Ayrıca bu inanç ve mantalite oluşmuş ise, buna uygun bir yönetim sistemi geliştirmek de çok daha kolay olacaktır.

İkinci olarak; **işlerin yetenek yönetimine uygun olarak tanımlanması, iş ve görev gereklerinin net bir şekilde ortaya konulması ve iş değerlendirme çalışmalarının yapılması** gerekir. Çünkü, burada aslolan iş ile yetenek arasındaki uyumdur. Bunun için belli konularda dışarıdan danışmanlık desteği de alınabilir.



Yeteneği bulma ve sisteme katma süreci, artık klasik yöntemlerden ziyade daha yapılandırılmış, farklı metot ve tekniklerle farklı disiplinlerden faydalanmayı gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan üçüncü olarak; yeteneğin bulunması ve organizasyona kazandırılması için yetenek yönetimine hizmet edecek şekilde **“uygun bir seçme ve değerlendirme sistemi kurmak”** gerekmektedir. Bu doğrultuda; iş gereklerine uygun olarak dizayn edilmiş, çeşitli simülasyon, test ve sınavlarla zenginleştirilmiş **“değerlendirme merkezi uygulamaları”** geliştirilmeli, ayrıca süreci etkin kılmak için **“sosyal medya ve tartışma forumları”**ndan faydalanılmalıdır.

Seçim sürecini iyileştirirken bir taraftan; **“özellikle kritik pozisyonlardaki kişileri işletmede tutmanın yolları aranmalı”**, diğer taraftan da; yaşanmakta olan hızlı değişime, yeni sistem ve yeni trendlere ayak uydurabilmek için **“oryantasyon, eğitim ve geliştirme”** konularına eskisinden daha fazla önem vermek gibi, **yeteneği sistemde tutmanın farklı seçenekleri de birlikte değerlendirilmelidir**. Bu noktada, dördüncü olarak yeteneğin, işletme amaçları doğrultusunda en üst seviyede kullanılması ve yönetilmesi için farklı metot ve yaklaşımlara da ihtiyaç vardır.

Örneğin;

- Sisteme kattığınız yeni kuşaklara yeterli zaman ayırmak, ihtiyaç ve beklentilerini anlamak ve onlara uygun karşılıklar verebilmek, bu çerçevede uygun **“sadakat yönetimi programları”** geliştirmek ve uygulamak, bu programlar için daha fazla zaman ve bütçe ayırmak gerekmektedir.



- Yetenekli ile yeteneksizi, yıldızlarla zayıfları ayırmak ve her birine uygun davranış ve karşılık geliştirebilmek için uygun dizayn edilmiş bir **“performansın yönetim sistemi”**ne de ihtiyaç vardır.
- Bir taraftan işletmenin gelecekteki ihtiyaçlarını planlarken, diğer taraftan çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek bir **“kariyer yönetim sistemi”** kurulmalı ve özellikle de kritik pozisyonlar için gerekli yedeklemeler yapılmalıdır. Yeteneği yönetime konusunu günlük yönetim süreçlerinin içine katabilmek ve yönetimin merkezine oturtmak için; sözkonusu çabaları somut olarak hayata geçirmek gerekir. Ancak bunlar da tam anlamıyla yetemez, kurduğunuz **“sistemlere bir ölçüde daha fazla duygu ve ruh katacak adımlar”** da atmalısınız. örneğin;
- Uygun bir organizasyon kültürü ve değerler sistemi oluşturmak,
- Organizasyondaki belirsizlikleri ortadan kaldıran açıklık ve şeffaflık politikaları geliştirmek,
- Sosyal sorumluluğa ve gönüllü katılıma hizmet edecek çalışmalara daha fazla zaman ayırmak gibi.

Ez cüme; yönetim süreçlerindeki değişim, bunlara ilişkin yeni tarz, metot, politika ve uygulamaları kaçınılmaz kılıyor. “Yeni kuşaklar” da eski yaklaşımları kabul etmiyor artık. Sürekli evrim halinde olan yönetim düşüncesi de, organizasyonlarda yeni trendlere ayak uydurabilmenin yolunu arıyor. Yetenek yönetimi yaklaşımları da yönetime destek olmak üzere önemli referanslar sunuyor, almak isteyenler için...

Sizin İçin Seçtik

- Varsa hünerin, var her yerde yerin. Yoksa hünerin, dar her yerde yerin.

Atasözü

- Hünerin varsa göster; aslını ve soyunu bırak. Neden mi? Gül dikenden, İbrahim Azer'den olmuştur.

Şeyh Sadi Şirazi

- Yetenekler ortaktır; herkes onlara sahiptir, ama nadir olan yeteneklerimizin bizi götürdüğü yere gitme cesaretidir.

Anonim

Keyfi İşçi Çıkartanlar, Dikkat!

Dr. Resul KURT

(SGK E. Başmüfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri, Öğretim Görevlisi-Yazar, twitter/resulkurt34)



birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. İşçinin mahkemeden aldığı işe iade kararı üzerine işveren 1 ay içinde işçiyi işe almak zorundadır. İşçiyi işe alan işveren işçinin çalışmaksızın geçirdiği en çok 4 aylık süreye ilişkin ücretini ona öder.

İş barışı ve işçinin işine devamlılığının sağlanması işletmelerdeki en önemli konuların başında gelir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için yasal hakların ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi mümkündür. Ancak, iş güvencesi kapsamında bir işçinin herhangi bir haklı yada geçerli sebep olmadan işten çıkartılması durumunda işçinin işe iade davası açarak kazanmasına bağlı olarak tazminat ve ücret ödenmesini gerektirecektir. İşverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır. İşçi çıkarma uygulamasına giderken, öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih en son çare olarak düşünülmelidir.

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler

Bu durumda iş ilişkisi hiç kopmamış gibi sürer. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, boşta geçen sürenin ücretine ilave olarak ayrıca işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki işe başlatmama tazminatını ödemekle yükümlü olur. İş Kanununa göre, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler, İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler ve İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler geçerli neden olarak sayılmaktadır.

İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler

Bu nedenler işçinin Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; uyum yetersizliği gibi sebeplerdir.

İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler

İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık

yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; ücretine sık sık haciz konmasına sebep olmak; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi sebeplerdir.

İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerdir. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebeplerdir.



Faaliyetlerimizden



A'dan Z'ye bütünleşik çözümler...

Reklam
Kampanyası

Bütünleşik çözümler...
21. yüzyıl iş dünyasının en önemli kavramlarından biri. Ağır ve hantal yapıların tasfiye edildiği, dinamik ve proaktif yönetimlerin tercih edildiği bu yeni yüzyıl, "Bütünleşik Çözümler" üreten şirketlerin varlığını vazgeçilmez kılıyor. Tıpkı, A'dan Z'ye çözümler üreten Türkiye'nin ilk Kültür-Sanat Ajansı gibi...

Reklam ve
Tanıtım Filmleri

Seçim
Kampanyası

Ambalaj
Tasarımı

a KÜLTÜR
SANAT
AJANSI **z**

Katalog
Afiş
Broşür

Organizasyon

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.adanyereklam.com

promatur

TÜRSAB



Kıymetli Mensuplarımız,

Yapacağınız bağışlar için; banka hesap numaramızı kullanabilir veya aşağıda yer alan kredi kartı ile bağış formunu doldurarak faks ile veya bizzat vakfa ulaştırabilirsiniz.

Siyasal Vakfı Banka Hesap Numarası:
Vakıfbank Salı Pazarı Şubesi (333) 6418927
IBAN No: TR7 000015003336418927

Siyasal Vakfı Faks Numarası
0212 513 88 38

KREDİ KARTI İLE BAĞIŞ FORMU

Aşağıda bilgileri verilen şahsıma ait kredi kartımdan, Siyasal Vakfı'na bağış olarak her ayın günü (TL - rakamla)
..... (TL - yazıyla) çekiniz.



İsim :

İmza :

Tarih : / /

Kredi kartı numarası:

Son kullanma tarihi:

Güvenlik numarası:

Kart Türü

Visa ☐

Master ☐

Banka Adı

A STAR ALLIANCE MEMBER

Dünyanın En İyi Premium Ekonomi Koltuğu

COMFORT CLASS



Dünyanın
ödüllendirdiği
ikram.

116 cm
koltuk
mesafesi.

111 derece
yataabilen koltuklar,
yeni ayak koyma
aparatu.

Canlı TV yayını,
internet ve
USB bağlantısını içeren
kişiselleştirilmiş
eğlence sistemi.

Comfort Class'a Terfi Edin. Konforunuzu Yükseltin.

Comfort Class, Pekin, Bangkok, Shanghai, Sao Paulo,
Tokyo, Guangzhou, Los Angeles, Hong Kong, New York ve
Toronto uçuşlarında, Boeing 777 tipi uçaklarımızda mevcuttur.

turkishairlines.com/comfortclass

Globally Yours | **TURKISH AIRLINES**

70.586.256 KİŞİYE ULAŞIYORUZ

zip.
com.
tr



Tüm V.I.P. gönderiler.

Acılış, 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, eşantyonlar, faturalar, üyelik kartları, süreli ve sürekli yayınlar, numuneler, kutlama hediyeleri, ufak çiçekler, büttenler, bildiriler, gazeteler...

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

ZİP 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



Gönderi takiplerinizi internet sitemizden yapabilirsiniz.