

Siyasal Vakfı

İ.Ü. SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ MEZUNLARI ve MENSUPLARI VAKFI

Yıl: 22 • Sayı: 45 • Ekim 2015

- > Vakıftan Haberler / 2
- > Ömer ULU ile Röportaj / 12
- > Yönetimde Komuta Birliği Ama Nasıl?
Dr. Mahmut DEMİRKAN / 16
- > Hedef Aynı, Kişilikler Farklı
"Organizasyon Yönetiminde Psikoloji Bilmek"
Ruşen BAKIR / 18
- > İki Devlin Çöküşü BRICS ve Çin Korkusu Bitti mi?
Abdolvahap SEVİM / 22
- > Asgari Ücret Vergi Dışı Bırakılabilir mi?
Dr. Resul KURT / 26
- > İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi / 30



Siyasal Vakfı Bülteni

Yıl: 22, Sayı: 45, Ekim 2015

Sahibi:

Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Ünsal SÖZBİR

Genel Koordinatör

İsmail ALBAYRAK

Katkıda Bulunanlar

Fatih BOLCAN
Turan KONAK
Sabahattin KAPLAN
Taha ÖZDEMİR
Ruşen BAKIR

Baskı

Kültür Sanat Basımevi
Tel: 0212 674 00 21

Grafik-Tasarım

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

Adres

Siyasal Vakfı
Kalenderhane Mah. Dede Efendi 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

Mail: siyasal@siyasalvakfi.org

Web: www.siyasalvakfi.org.tr

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

Değerli Siyasal Vakfı Mensupları;

Kırkbeşinci sayımızda sizlerle birlikte olmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Her sayımızda olduğu üzere, bir birinden çok farklı konularda, birbirinden çok değerli yazarlarımız tarafından kaleme alınmış yazılarımız, vakıftan güncel haberlerimiz ve kitap tanıtımımız ile birlikte karşınızdayız.

Yeni bir eğitim öğretim dönemine başlarken; geçen sayımızdan bugüne gerçekleştirilen vakıf faaliyetlerimize ilişkin bilgileri her zaman olduğu üzere Vakıftan Haberler bölümünde bulacaksınız.

Bu sayımızda ilginizi çekeceğini düşündüğümüz bir röportaj var. İçişleri Bakanlığı bünyesinde bulunan "Kaçakçılık İstihbarat, Harekat ve Bilgi Toplama Dairesi Başkanlığı"nın Daire Başkanı, 1988 mezunumuz Ömer Ulu Bey ile çok samimi bir röportaj okuyacaksınız. Röportajı Vakfımız adına mezunumuz Serkan Yeşilay yaptı.

Giriş yazısında, İnsan Kaynakları Yönetiminin duayen ismi Mahmut Demirkan'ın yönetim ilkeleri içerisinde çok özel bir yeri olan "Komuta Birliği"ni ele aldığı yazısı ile bültenimiz başlıyor. Organizasyon yönetimi içerisinde yer alan her kesimden mensubumuz için çok katkı sunacak bir yazı,

İnsan'ı ve organizasyonu anlatan bir başka yazı ise, Ruşen Bakır tarafınan kalem'e alınarak bültenimize eklendi. Yazı aynı organizasyon içerisinde farklı kişilik tiplerinin bir arada çalışmasını ve başarılı olmasının sırlarını anlatıyor.

Uluslar arası çalışmaları ile tanıdığımız Abdolvahap Sevim ise bu sayımızda çok farklı bir konu ile aramızda, İki Devlin Çöküşünü anlatan yazısının ilgi ile okunacağını tahmin ediyoruz.

Son olarak kısaca Resul Kurt Bey'in yine tartışmalı konulara, yılların birikimi ve uzmanlığı ile hazırladığı yazısı yer almakta.

Her sayımız gibi bu bültenimizin de her mensubumuza çok önemli katkılar sağlayacağına inanıyoruz.

Bültenimizin kırkıaltıncı sayısında yeniden buluşmak ümidi ile tüm öğrenci, mezun ve mensuplarımıza sağlık ve esenlikler dileriz.

Turan KONAK

Başkan Yardımcısı

Y. Dudullu Mah. Nato Yolu Cad. Nebioğlu Sok. No:3-5 K:2 D:8
Ümraniye - İSTANBUL



+90 216 526 60 60 +90 216 364 95 50

www.arslangumruk.com www.arslanlojistik.com



Siyasal Vakfı Geleneksel İstanbul İftarı

Siyasal Vakfı Geleneksel İstanbul İftarı çok yoğun bir katılımıla, 04 Temmuz 2015 Cumartesi günü, Şehzadebaşı Camii bahçesinde gerçekleştirildi. İftarımıza Fakültemizin Mezunları olan bakanlarımız, milletvekillerimiz, dekanımız, siyasiler, valilerimiz, kaymakamlarımız, çok sayıda bürokratımız, kamu ve özel sektörümüzün değerli temsilcileri katıldılar.

Vakıf Başkanımız Sayın Ünsal SÖZBİR' in bir selamlama konuşması yaptığı iftar programımızdan sonra, Vakıf binamızın bahçesine geçilerek, çay ve diğer ikramların eşliğinde sohbet, muhabbet ve gündemdeki olayların değerlendirilmesine devam edildi.

Sahura kadar süren geleneksel buluşmamız, misafirlerimize sahur ikramlarının da sunulmasıyla, sabahın ilk ışıklarına doğru sona erdi.



Siyasal Vakfı 2015 Sanat Sergisi

İftarımız gibi gelenekselleşme yolunda ilerleyen sanat sergimize birçok mezunumuz ve yakınları eserler vererek, Siyasallıların sadece yönetim alanında değil, diğer alanlarda da yetenekli olduklarını göstermiş oldular.



Siyasal Vakfı Ankara Grubu İftarı

Siyasal Vakfı Ankara Grubu İftarı 27 Haziran Cumartesi günü, Altındağ Belediyesi Ulucanlar Cezaevi Müzesi'nde gerçekleştirildi.



Geleneksel Ramazan Bayramlaşması

Geleneksel Bayramlaşmamız, Ramazan Bayramının 3.Günü (19.07.2015 Pazar) Vakıf Genel Merkezi'mizde gerçekleştirildi. Vakfımızda bir araya gelen, mezun, mensup ve öğrencilerimiz, bayramlaşarak güzel zaman geçirdiler.



Geleneksel Kurban Bayramlaşması

Geleneksel Bayramlaşmamız, Kurban Bayramının 3.Günü (26.09.2015 Pazar) Vakıf Genel Merkezi'mizde gerçekleştirildi. Bayramlaşmaya, İçişleri Bakanımız Sayın Selami ALTINOK da teşrif ettiler.



Gökçeada Gençlik Kampı

15 kişilik öğrenci grubumuz, 24-28 Ağustos 2015 tarihleri arasında, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na ait Gökçeada Deniz Gençlik Kampında, çeşitli etkinlik ve ziyaretlerle dolu bir hafta geçirdiler.

Siyasal Vakfı Kocaeli Grubu Toplantısı...

09 Ekim 2015 Cuma günü Kocaeli Grubumuz, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri Tahir BÜYÜKAKIN ile birlikte "Yerelden Genele Türkiye Vizyonu" konulu bir seminer düzenlediler.





1987 Mezunumuz İbrahim Yalçın'ı kaybettik. Tüm İstanbul Siyasal Camiasının başı sağ olsun.

Özgeçmişi

İbrahim Yalçın 12.06.1966 tarihinde Muğla'nın Yatağan ilçesine bağlı Kafaca-Kaplancık köyünde dünyaya geldi. İlkokulu Kafaca-Kaplancık ilkokulunda, orta ve lise öğrenimini Yatağan'da tamamladıktan sonra, 1983 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesine girdi, 1987 yılında mezun oldu.

1990 yılında kaymakamlık imtihanını kazanarak Muğla Valiliğine kaymakam adayı olarak atandı..

Sırasıyla 1994-1995 yıllarında Konya Taşkent Kaymakamlığı, 1995-1997 yıllarında Adıyaman Gerger Kaymakamlığı, 1997-1998 yıllarında Yozgat Çayıralan Kaymakamlığı, 1998-2000 yıllarında Karaman Ermenek Kaymakamlığı, 2000-2001 yıllarında Sinop Erfelek Kaymakamlığı görevlerinde bulunan İbrahim Yalçın, 2001 yılında mülkiye müfettişi olarak atandı. 2002 den itibaren mülkiye başmüfettişi olarak görev yaptı.

Yakalandığı amansız hastalık sonucu İstanbul'da tedavi gördüğü hastanede 14.07.2015 günü vefat eden İbrahim Yalçın, bir kız ve bir erkek babasıdır.

Merhuma Allahtan rahmet geride kalan ailesi ve yakınlarına sabır ve baş sağlığı dileriz. Mekanı cennet olsun.

1987 Mezunu Sultanbeyli Kaymakamımız İbrahim ÖZEFE' nin, İbrahim YALÇIN hakkındaki yazısı

İnsanlar vardır; şafak vaktinde doğar, akşam ezanında ölürler.

Dünya senin sandığın kadar büyük değildir. Dünyayı bize büyük gösteren bizim küçüklüğümüzdür. Böyle söyletirler 'Şeyh Edebalı' yi...
"Gün ikindi akşam olur
Gör ki başa neler gelir
Veysel gider adı kalır
Dostlar beni hatırlasın" der Koca Usta..

İbrahim için; biz fanileri kayıtlayan güne izafeten söylüyorum, gün henüz ikindi değildi. Belki ikindiye gelmek

üzereydi. O ikindiye yaşamadan, gurubu görmeden akşam vardı.

Ve bir ikindi namazını müteakip toprağa verdik.

Bize izafeten dedim... yoksa zamandan münezzehtir, zamanı yaratan; Cenab-ı Rabbimin takdiri... İbrahimimi zamansızlığa yolculadık.

Dünyaya dair hırsları yoktu. Dünyaya müteallik pek çok şey hep elinin tersinde durmuştur.

Üstlendiği görevlerde; kaymakamlık yaparken de müfettişlikte de olması gerekeni düşünür ve yapmaya çalışırdı. Bu da onu hele zihnen, ziyadesiyle yorardı.

Görevinde mihnetten meşakkatten kaçmazdı, kaçmadı. -Buna bu dünyada da, öbür dünyada da şahitlik ederim. - Yeter ki katlanılanların insanlara hizmette faydası olsun. Şikayeti; çekilen mihneti, insanlara faydasız gördüğü zamanlarda olurdu.

Şikayeti; sessizce yapılanların, sessizce yaptıklarının bilinmemesinden değil; hiç bir şey yapılmadan, bir şeyler yapıyor gözükülmelerden, hatta çok şeyler yapıyor gözükülmelerden.

Ne mihnetsiz, külfetsiz "nimet" peşinde oldu, ne de böyle olmaları kabullendi.

Tavırlı adamdı benim canım kardeşim. Alma değil hep verme tarafında durdu. Zihnen, fikren, ruhen fedakar adamdı...

Üstad diyor ya:
"Ölecek miyim tam da söyleyecek çağımda
Söylenmedik cümlelerin hasreti dudağımda"
Söyleyecek çok şey vardı, söyleyecek çok şeyimiz var idi. Beni söylenmedik cümlelerle bıraktı... Gözlerimi ve içimi dolu bıraktı göçtü...
Takdir... amenna ve soddakna...
Lakin; Efendimiz (s.a.v.) buyuruyor: " Kalp üzülmür göz yarılar..."

Devir&Teslim Töreni

İçişleri Bakanlığı 'nda gelenek değişmedi. İstanbul Siyasallılar arasında görev değişimi yaşandı. 29 Ağustos 2015 Cumartesi günü, eski bakan Sebahattin ÖZTÜRK görevi, yeni bakan Selami ALTINOK 'a devrettiler.



► Üyelerimizden Haberler

Atananlar

1988 Mezunlarımızdan **Cenap AŞCI**, Gümrük ve Ticaret Bakanı olarak,
1988 Mezunlarımızdan **Ömer ULU**, İçişleri Bakanlığı Kaçakçılık İstihbarat Harekât ve Bilgi Toplama Dairesi Başkanlığına,
1988 Mezunlarımızdan Uşak Valisi **Seddar YAVUZ**, Muş Valisi olarak,
1987 Mezunlarımızdan Çanakkale Valisi **Ahmet ÇINAR**, Bitlis Valisi olarak,
1990 Mezunlarımızdan İller İdaresi Genel Müdür Yard. **Hamza ERKAL**, Çanakkale Valisi olarak,
1992 Mezunlarımızdan **Osman ÇETİNER**, Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Hiz. Genel Müd. Daire Başkanı olarak,
1992 Mezunlarımızdan **Mehmet TUNTAŞ**, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Denetim Hizmetleri Başkanlığına,
1989 Mezunlarımızdan **Seyit Ahmet BAŞ**, Maliye Bakanlığı Müsteşarlığına,
1989 Mezunlarımızdan **Rafet DİLMEN**, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Genel Sekreterliğine atandı.
2006 Mezunlarımızdan **Sertaç GÜLEÇ**, Toki Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı
2006 Mezunlarımızdan **İsmail ÖZTÜRK**, THY Bari (İtalya) Müdürlüğüne

Vefat

1988 Mezunlarımızdan **Abdullah ÖZGÜR**'ün babası,
1983 Mezunlarımızdan **Adnan İNCİ**' nin annesi,
1987 Mezunlarımızdan **Mahmut DEMİRKAN**'ın annesi,
1988 Mezunlarımızdan Danıştay Üyesi **Ali Yaşar YURDABAK**,
2005 Mezunlarımızdan **Adem KARABACAK**'ın annesi,
1990 Mezunlarımızdan Enerji Bakanlığı eski Teftiş Kurulu Başkanı **Mustafa HACİEMİNOĞLU**,
1992 Mezunlarımızdan Bülent Ecevit Üniversitesi öğretim üyesi **Prof. Hamza ÇEŞTEPE**'nin babası,
1986 Mezunlarımızdan Konya İşkur İl Müdür Yardımcısı **Ömer TOKGÖZ**' ün babası vefat etti.

Doğum

2005 Mezunlarımızdan **Adem KARABACAK**' ın erkek çocuğu,
2000 Mezunlarımızdan **Taha ÖZDEMİR**' in kız çocuğu dünyaya geldi

Ak Parti İstanbul İl Başkanlığı'na Nezaket Ziyareti

19 Ağustos 2015 Çarşamba günü Vakıf Yönetimimiz tarafından, Ak Parti İstanbul İl Başkanı Sn. Selim TEMURCİ' ye nezaket ziyareti gerçekleştirildi.



Dönem Kahvaltıları Yeniden Başladı...

1993 Mezunları Kahvaltısı

05 Eylül 2015 Cumartesi günü milletvekili Hüseyin YAYMAN' ın da katıldığı kahvaltıda bir araya gelen 1993 mezunlarımız, 22 yıllık birlikteliğin getirdiği samimi ve güzel bir ortamda eski günleri yadettiler. Birbirini göremeyenler hasret giderdiler, tekrar buluşmak temennisiyle ayrıldılar.



1995 Mezunları Kahvaltısı

1995 mezunlarımız 05 Eylül 2015 Cumartesi günü kahvaltıda bir araya geldiler. Samimi ve güzel bir ortamda eski günleri yadeden, birbirleriyle hasret gideren mezunlarımız, tekrar buluşmak temennisiyle ayrıldılar.



İşletme Kulübü Kahvaltısı

İşletme Kulübü 2015-2016 dönemi tanışma kahvaltısı, 16 Ekim 2015 Cuma günü Siyasal Vakfında gerçekleştirildi. Kahvaltıya Fakültemiz Dekanı Prof.Dr. Emrah Cengiz, Prof.Dr. Murat Erdal, Ahmet Tuzcuoğlu ve Vakıf Başkan Yard. Turan Konak, Y.K.üyemiz Taha Özdemir ve Öğrencilerimiz katıldılar.





Cihannüma İstanbul & Ankara Siyasal Mezunları Buluşması...

İstanbul&Ankara Siyasal Mezunları, 17 Ekim 2015 Cumartesi günü Siyasal Vakfı'nda kahvaltıda bir araya geldiler. Toplantıya, Doç. Dr. Yusuf Tekin (MEB Müsteşarı) ve Doc. Dr. Kudret Bülbül (YTB Başbakanlık) konuşmacı olarak katıldılar.



Siyasal Vakfı, Gülhane Yerleşkesi'nde Stand açtı.

14-18 Eylül 2015 tarihleri arasında açtığımız standla; üniversiteye yeni başlayan ve kayıtlarını internet üzerinden yapan öğrencilere, belgelerini teslim etmeye geldikleri zaman yardımcı olduk, Vakfımızı tanıttık.

Tüm öğrencilerimize yeni eğitim-öğretim yılında başarılar dileriz.

Siyasal Vakfı'nda 2015 - 2016 Ders Yılı Programları Başladı

Taha ÖZDEMİR, Ruşen BAKIR – Proje Yönetimi



Prof. Dr. İsmail COŞKUN – Tarih, Toplum, Siyaset



Ünsal SÖZBİR – Güncel Ekonomi Okumaları



Ömer ULU ile Röportaj

(1988 Mezunu / İçişleri Bakanlığı, KİHBİ Daire Başkanı)

Röportaj: Serkan Yeşilay

Ömer Ulu'yu Tanıyalım :

Ömer ULU, 2011 yılından beri İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşaviri olarak görev yapmakta iken 24.06.2015 tarihli Olurla İçişleri Bakanlığı Kaçakçılık İstihbarat Harekât ve Bilgi Toplama Dairesi Başkanlığına görevlendirildi. Şimdi Ömer ULU kimdir ilk önce kısaca onu tanıyalım: Aslen Gediz Erdoğmuş beldesi doğumlu olan Ömer Ulu, ilk ve orta öğrenimini Erdoğmuş beldesinde, liseyi Gediz Lisesinde tamamlamıştır. 1988 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinden mezun olmuştur. Yüksek Lisansını Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünde tamamlayan Ulu, Kaymakamlık mesleğine 1989 yılında girmiştir. Uzun yıllar yurdun çeşitli bölgelerinde başarıyla kaymakamlık görevini yerine getirdikten sonra 2007 ve 2011 yılları arasında Ankara EGO Genel Müdürlüğü görevinde bulunmuştur. 1994 ve 2007 yılında Türkiye'de 2 kez yılın kaymakamı seçilen Ömer Ulu, EGO Genel Müdürlüğü görevinde de çok sayıda değişik ödüle layık görülmüş başarılı bir bürokrattır.

Kihbi Dairesi'nin Tarihçesi

20.11.1981 gün ve 8/3871 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile; İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulan "KAÇAKÇILIK İSTİHBARAT VE HAREKAT MERKEZİ" nin işleyişine ilişkin esaslar kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur.Buna Göre;

Kaçakçılık İstihbaratının Devlet çapında planlanması, yönlendirilmesi, koordinasyonu ve istihbarat değerlendirilmesine göre yapılacak hareketin sevk ve idaresi maksadıyla İçişleri Bakanlığında Kaçakçılık, İstihbarat ve Harekat merkezi kurulmuştur. Bu merkez Bakanlık düzeyinde görevlendirilen bir Müsteşar yardımcılığına bağlı olarak faaliyetlerini sürdürür.

Kaçakçılık, İstihbarat ve Harekat Merkezi ile tüm unsurlar arasındaki koordinasyonlar iş birliğinin esasları, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı veya Yardımcısı başkanlığında toplanacak Kaçakçılık İstihbarat Koordinasyon Kurulu tarafından tespit edilir. Kaçakçılık, İstihbarat koordinasyon kurulu, yurt dışı ve yurt içinde Türkiye'ye yönelik kaçakçılık faaliyetlerinin dönem içindeki değerlendirilmesini yaparak, bunlarla mücadele için ana stratejilerin ve yöntemlerin tespiti yardımcı olan en üst düzeydeki kuruldur.

İçişleri Bakanlığının Teşkilatının Yeniden Düzenlenmesi İlişkin 13.12.1983 Tarih ve 176 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve bu Kararnamenin değiştirilerek kabul edilmesiyle kesinleşen 14.02.1985 Tarih ve 3152 Sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki yasa ile; Kaçakçılık, İstihbarat, Harekat ve Bilgi Toplama Dairesi Başkanlığı haline gelmiştir.

Soru Cevap Kısmı:

1- Kendinizi tanıtır mısınız? Üniversite yıllarınız nasıl geçti?

- Bu soru sorulduğunda içimde hep bir korku oluşur. Bu sorunun mekanik bir soru olduğunu düşünür ve insanın kendini anlatması adına bir şeylerin eksik kalacağından korkarım. Ama böyle hissetsem de gelenek haline geldiği üzere anlatmaya çalışayım.

10 Şubat 1966 tarihinde Erdoğmuş (Gediz-Kütahya) köyünde doğdum. İlk ve ortaokulu Köyümde liseyi Gediz Lisesinde okudum. 1984 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünü kazandım. İstanbul'da okumak hayatımda



derin izler bıraktı. Şiir yazmaya meraklı olduğum için edebiyat dünyasının kültür başkenti olan İstanbul'da tanıma fırsatı buldum. Ayrıca İstanbul Siyasal'da bizim dönemimizde eğitim gören okul arkadaşlarım arasındaki kardeşlik anlayışının da hayatıma çok katkı sağladığını memnuniyetle ifade etmek isterim. 1988 yılında İstanbul Siyasal'dan mezun oldum. 1999 yılında Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden yüksek lisansımı tamamladım.

1989 yılında kaymakamlık mesleğine Edirne Kaymakam adayı olarak intisap ettim. Adaylık sürecinde bir yıl İngiltere'de eğitim gördüm. Kırşehir Çiçekdağı, Balıkesir İvrindi, Kocaeli Körfez ve Aksaray Ortaköy Kaymakam vekilliklerinde bulundum. 1993 yılında Edirne Lalapaşa Kaymakamlığına atandım. Daha sonra sırasıyla Adıyaman – Sincik (1995-1997), Çanakkale- Yenice (1997-2000), Kastamonu- Araç (2000-2001), Mardin – Nusaybin (2001-2004), Isparta Eğirdir (2004-2007) Kaymakamlıklarında bulundum. 2007 yılında aldığım bir davetle Ankara Büyükşehir Belediyesi EGO Genel Müdürlüğü görevine atandım. 2011 yılında buradaki görevimden istifa ederek Kütahya'dan milletvekili aday adayı oldum. 2011 yılı Haziran ayında İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliği görevine atandım. 2015 yılı Temmuz

ayında da Kaçakçılık İstihbarat Harekat ve Bilgi Toplama Daire Başkanlığına görevlendirildim. Küçük yaşlardan beri şiir yazmaya merakım vardı. Son yıllarda yazdığım şiirleri kitaplaştırmaya karar verdim ve şu ana kadar (4) adet şiir kitabım yayınlandı. Yakın zamanda da yeni şiir kitabım yayınlanacak. Bunların dışında yayımlanmış üç kitabım daha var. 1994 ve 2007 yıllarında Yılın Kaymakamı seçildim. Kaymakamlık mesleğindeki anılarımı topladığım Hayat Dediğin adlı kitabım anı dalında ikincilik ödülüne layık görüldü.

Üniversite yıllarımın hayatımın en mutlu dönemi olduğunu söyleyebilirim. Evet okulumuzda hep Anadolu'nun değişik illerinden genellikle orta ve daha çok da düşük gelir grubu ailelerden geliyorduk. Ama gönüllerimiz çok zengindi. Bu zenginliğin baş sebebi de ülkemizi hizmet etme idealinin yüreklerimizi doldurmasıydı. Anadolu kültüründen gelen bu ideali okulumuzdaki eğitim daha da güçlü hale getirdi. Çünkü İstanbul'da bulunmak ve İstanbul Siyasal'da eğitim görmek insana hoşgörü ve ufuk kazandırıyor. Bu sayededir ki biz okuldan mezun olurken bu ülkeye hizmet etmenin bir sevda türküsü olduğuna inandık sevdalandık. Ama ihtiyaçları sınırsız ama imkanlar kıt bu ülkede hizmet kervanının gideceği yolların taş ve dikenlerle dolu olduğunu da ; bu yönüyle bu ülkeye hizmet etmenin bir

yiğitlik türküsü olduğuna inandık. İstanbul Siyasal'da o yıllarda hem bu sevda türküsünü hem de bu yiğitlik türküsünü söylemeye hazır yüzlerce arkadaşımız vardı ki bu gün devletimizin üst düzeylerinde çok güzel hizmetlere imza atıyorlar.

2- Geçmişte iki kez yılın kaymakamı seçildiniz. Sizi bu başarıya taşıyan sebepler nelerdir?

- Evet, 1994 ve 2007 yıllarında iki defa yılın kaymakamı ödülünü layık görüldüm. Gelişmekte olan ülkeler potansiyelleri olmayan ülkeler de değildir. Varolan potansiyellerini harekete geçiremeyen ülkelerdir. Ben kaymakam olarak atandığım her ilçede önce var olan potansiyelleri tespit etmeyi, o potansiyeli harekete geçirebilmek için topluma bir hedef koyup, onları bu hedef doğrultusunda örgütlemeyi ve bir taraftan üreticilerin gelirlerini artırırken diğer taraftan da kazandığımız parayla ilçenin ve köylerin ihtiyaç duyduğu hizmetleri götürmeyi tercih ettim.

Daha iyi anlaşılması için müsaade ederseniz Eğirdir Elma Birliği örneğine kısaca değinmek isterim. 2007 yılında Eğirdir Kaymakamlığına atandığımda yaptığım toplantılar sonucu en önemli potansiyelin yıllık üretilen 220 bin ton elma olduğunu gördüm. Ama elma sektörü dağınık bir yapıda olduğundan birçok sorunu da bünyesinde barındırmaktaydı. Sulama maliyetleri ciddi sorundu. Elmaların taşındığı tahta kasalar, pazarlık şanslarının olmaması vb. sorunları üreticiyi meşgul etmekteydi. Ben bütün köyleri dolaşarak birlik olmanın önemini; örgütlü toplumların niye başarılı olduğunu yüzlerce defa yaptığım gezilerle vatandaşlarımıza anlattım. Türkiye olarak biz örgütlenmeye yatkın bir millet değiliz. Tarım kesimi örgütlenmeye en uzak kesimdir desem çok yanlış olmayacaktır.. Ama Eğirdir'de 6 ay gibi kısa bir sürede Elma Birliğini kurduk ve üreticileri örgütledik. Malum idarede bilinen bir gerçek vardır. Burjuva yönetimi ortaklıdır. Sermaye sahiplerinin yönetim kademelerine ulaşp; onları etkileme imkanı normal vatandaşlara göre daha fazladır. Elma üreticisi örgütlenerek elma tüccarları ile hukuki akde dayalı elma pazarlama yöntemini kurmayı başardılar. Bunun sonucu olarak dolandırılma: gerçek değerinin altında elma satma handikaplarından kurtuldular. Buna ilave olarak tarıma dayalı sanayi diyebileceğimiz tesisler kurdular.

Elmayı boyuna, ağırlığına ve rengine göre tasnifleyebilen işletmelerde köyün kendi kadınları çalışmaya başladı. Tasnifleme sayesinde Türkiye'nin Migros gibi bir mağaza zinciri Eğirdir'e geldi ve daha yüksek fiyatla elma almaya başladı. Aynı zamanda kendi ürünlerini tasnifleyen köyden 70 kadın da sigortalı olarak iş sahibi oldu. Sonrasında elmayı bir yıl koruyabilen atmosfer kontrollü soğuk hava depoları inşa ettik. 17 bin dönümlük alanda Türkiye'de ilk defa tek düğmeye basarak sulama yapabilen bir sistemi Eğirdir'de kurduk. Bu ve benzeri çalışmaları sayesinde Eğirdir modern elmacılığın yapıldığı bir model haline geldi. Sonrasında bizim yaptığımız bu çalışmaları gören özel sektör Eğirdir'e biri Plastik Kasa diğeri de elma suyu fabrikası olmak üzere iki fabrika kurdu ki bu da istihdam açısından çok yararlı oldu. Ayrıca üreticiler mevsuluk elmayı daha yüksek fiyattan satmaya; önemli bir gider kalemi olan kasayı da daha düşük fiyattan almaya başladılar.

1994 yılında Lalapaşa'da yaptığımızda bunun bir benzeri olup; süt üreticileri ile ilgiliydi.

3- Yazar kimliğinizden de bahseder misiniz?

- Her insan bir dünyadır bence. Bazı insanlar düşünceleri, idealleri, sevgileri ve başka insanların hayatlarına kattıklarıyla bu dünyadan da büyüktür. Ama günümüzde maalesef insanların bütün hayatı yaptıkları işle anamlı olmaya; dünyalarının tümünü yaptıkları iş doldurmaya başladı. Bunun şöyle iki türlü olumsuz yansıması var maalesef. Hayatınız işiniz olunca onu hiç bırakmak istemiyorsunuz. Bu mücadele insanı yoruyor ve mutsuz ediyor. İkincisi bu şekilde hayatınız haline gelen işinizden bir sebeple işinizden ayrılmak zorunda kalırsanız bu sizi derin bir boşluğa itiyor. Dolayısıyla insanın hayatına renk ısı ve ışık katan iş dışındaki hobileri olmalıdır diye düşünüyorum. Bu düşünce ve inançtan hareketle karşılaştığım olaylar üzerinde düşünmeyi; onları hitaplaştırmayı hayatımın bir parçası yapmaya çalıştım. İlk kitabım ilçe yönetimlerinin yeniden yapılandırılmasına yönelik düşünce ve önerilerimi içeriyordu. Çocukluktan beri okuduğum kitaplardaki güzel sözlerin altını çizer ve onları bir defterde biriktirirdim. Bu özlü sözleri ve hayatta mutlu olmanın yollarını göstermeye çalışan "Gediğini Arayan Taşlar" isimli bir kitabım var. En son kaymakamlık mesleğindeki anılarımı topladığım "Hayat Dediğin Bir Hoş Sedaymış" kitabım yayınlandı. Ayrıca 4 adet de şiir kitabım yayınlandı bugüne kadar.

4- Bilindiği üzere sigara kaçakçılığı ülkemizde yaygın. Bu sorunu önlemek için ne gibi çalışmalar yapılıyor?

- Spesifik olarak sigara kaçakçılığına değinmeden kaçakçılık nedir sorusunu cevaplamak gerekir diye düşünüyorum. Kaçakçılık; Bir devletin yasalarına aykırı olarak yapılan ticarettir. Eğer aynı coğrafyadaki ülkeler arasındaki emtia fiyatları birbirinden çok farklılık gösteriyorsa; merkezi devletler ülkenin tümünde tam otorite kuramıyorsa veya terör olayları yaygın ve terör örgütleri etkin ise kaçakçılık olaylarının daha yaygın olarak karşımıza çıktığını görüyoruz.

Bu bağlamda özellikle son yıllarda sigara kaçakçılığının ülkemizde daha yaygın hale geldiğini söyleyebiliriz. Bugün sigara kaçakçılığından dolayı Devletimizin ugradığı vergi kaybı 2 milyar TL civarındadır. Kaçakçılık mücadele de başarılı olunabilmesi için birçok kurumun işbirliği içinde; koordinasyon içinde çalışması gerekiyor. Bizim kurumumuzun esas varlık sebebi de bu koordinasyonu sağlamak. Kaçakçılıkla mücadele gümrük kapılarında başlar. Sonrasında istihbarat birimleri, maliye, emniyet, jandarma gibi birimler devreye girer. Ülkemizde bu kurumların tek tek yada işbirliği içinde yaptığı çalışmalar neticesinde çok başarılı çalışmaların yapıldığını ifade etmeliyim.

5- Kaçakçılıktan elde edilen kazanç pkk veya diğer terör örgütlerine mi gidiyor?

- Kaçakçılık olaylarının bir ülkeye zararlarını şu başlıklar altında toplamak mümkün. Birincisi devletin koyduğu hukuki kuralların çiğnenmesi ile devlet otoritesinin sarsılması. İkincisi devletin uğradığı vergi kaybı. Üçüncüsü ve en tehlikelisi buradan elde edilen gelirin yasadışı terör örgütlerine gitmesi. Özellikle Irak, İran ve Suriye üzerinden yapılan akaryakıt, sigara, silah ve insan kaçakçılığı olaylarından pkk nın gelir elde ettiğini biliyoruz. Birde uyuşturucu kaçakçılığı var tabi Avrupa ayağının da içinde olduğu. Bu da örgütün önemli gelir kaynaklarından bir diğeridir.

6- Gelişmiş ülkelerdeki kaçakçılık olayları ile ülkemizi kıyaslayacak olursak ne gibi farkları var?

- Gelişmiş ülkeler dediğimiz Avrupa ülkelerinde emtia fiyatları konusunda bir birlik sağlandığı için bizdeki birçok kaçakçılık türü oralarda görülüyor. Avrupa ülkelerini zorlayan iki kaçakçılık türü uyuşturucu ve insan kaçakçılığı

sorunlardır. O ülkelerin sosyal yapılarından kaynaklanan nedenlerle uyuşturucu kullanımının diğer ülkelere oranla daha yaygın olduğunu biliyoruz. Böyle bir talebin olduğu yerde uyuşturucu kaçakçılığının olmaması mümkün değil tabi ki..Bu bağlam da Türkiye uyuşturucunun üretildiği Afganistan, Irak ve İran gibi ülkelerle pazar konumunda ki Avrupa ülkeleri arasında geçiş güzergahı olarak önemli bir konumda. Özellikle uyuşturucunun üretildiği yerler ile satıldığı yerler farklı olduğu için ülkeler arasındaki işbirliği de önem kazanıyor. Bu manada Birleşmiş Milletler, Interpol ve benzeri kuruluşlarla işbirliği yapılıyor.

7- Ailenizden bahseder misiniz? Kariyer hayatınızdaki rolleri nedir?

- Bizim yaptığımız işin esas zorluğunu çeken ailelerimizdir. Aynı meslekten olan arkadaşlarımız çok iyi bilir. Bizim çocuklarımızın en iyi arkadaşları şoförlerimiz ve korumalardır. Bunun dışında yalnız bir hayatları var. Özellikle eşimin hayatıma olan katkısını anlatmaya kelimeler yetmez. Kendilerinden çaldığım zamanlar ve bana gösterdikleri anlayış ve destek için kendilerine yürekten teşekkür ederim.

Yönetimde Komuta Birliği Ama Nasıl?

Dr. Mahmut DEMİRKAN

(1987 Mezunu / THY İnsan Kaynakları Başkanı)

Emir komuta birliği, son zamanlarda yönetim literatüründe pek üzerinde durulmayan, günümüz işletmelerinin de önemsemediği, ancak yönetim süreçlerinde zaman zaman keşke uygulanabilse dediğimiz klasik bir yönetim ilkesidir. Yönetim biliminin kurucularından H. Fayol'un geliştirdiği bu ilkeye göre; bir ast yalnız tek bir üstten emir almalıdır. Organizasyonlarda üst kademede çalışanlar kendine bağlı astlar üzerinde emretme yetkisine sahiptirler. Bu yetki, hiyerarşik basamaklar boyunca yukarıdan aşağıya doğru her üst kendinden sonra gelen astına, aşağıdaki ast da kendi altındaki asta doğrudan doğruya emir vererek kullanılır, hiyerarşik kademeler atlanmaz.

Bu ilke; işletme ölçeğinin büyümesi, teknolojik gelişmeler ile yeni yönetim teknik ve yaklaşımlarının ortaya çıkması, üstlerin hızlı karar vermek için zaman kazanmak istemeleri, organizasyonlardaki görevlerin tanımlanamaması ve sahiplendirilememesi, organizasyonel birimler ile görevler arasında ortaya çıkan karmaşık durumlar ve benzeri nedenlerle "tarif edilen şekliyle" uygulanamaz hale gelmiştir.

Ne var ki, yine benzer nedenlerle günlük işler yürütülmez olunca, örneğin;

- Karmaşık yapılarda işlerin sağlıklı takip edilmediği,
 - İşletme içerisinde amaç birliğinin, ortak ilke, vizyon ve misyonun kalmadığı,
 - Farklı düşünce ve yönetim anlayışına sahip yöneticilerin ve yönetim tarzlarının ortaya çıktığı,
 - Otorite ve iş disiplinin kaybolduğu,
- durumlarda, yönetim kademesinin en tepesinden en aşağısına kadar uygulanacak bir emir komuta birliği ilkesine de şiddetle ihtiyaç duyulur olmuştur.

Dolayısıyla günümüzün daha bireysel, daha demokratik ve "hız unsuru"nun ön planda olduğu toplum ve iş hayatında "emir komuta silsilesiyle mi uğraşacağız" da diyemiyoruz. Zira söz konusu olumsuzluklar ile her

zaman karşılaşmak mümkündür. Öte yandan Türk Kültürü'nün temellerinde yer alan otoriteye itaat ve hiyerarşik düzene duyulan olumlu ilgi, bu ilkenin bir kalemde silinip unutulamayacağının bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Düşünün ki bir kamu işletmesinde yöneticisiniz. Yöneticilerin birçoğu da atama ile geldi, hatta bunların bazıları bulundukları konumun gereklerine bile uygun değil. Tepe yöneticisi de bunlara dahil. Emir veremiyor, atanmış olan diğer yöneticilere söz geçiremiyor, ya da emir veriyor, onlar dinlemiyor. Hatta bulunduğu konumunun sürekli olmadığını düşünerek, emir bile vermek istemiyor. Bu kişi bu işletmeyi nasıl yönetecek?

Yine düşünün ki büyük bir aile işletmesinde çalışıyorsunuz. Farklı amaçları olan hissedar aile üyeleri birbirlerinin zıddı olabilecek derecede size ve hatta sizin astlarınıza doğrudan bir takım emirler veriyor. Siz ne yapabilirsiniz? Bunu ne kadar süre götürebilir, ne ölçüde başarılı olabilirsiniz?

Ya da çok disiplinli bir tepe yöneticisiyle, bütün yetkilerin hiyerarşik kademelerin katı bir emir komuta zinciri içerisinde çalıştığı bir işletmede göreve başlamış bir yöneticisiniz. Ancak siz de sürekli yeniliklerin peşinde koşan, liderlik özelliklerine sahip, sürekli projeler yapıp yeni şeyler üretmeyi seven bir kişiliğe sahipsiniz. Bu işletmede neler yapabilirsiniz? Kestirmeden söyleyelim; bu işletmede ne kadar süre kalabilirsiniz?

Şimdi şöyle kısa bir senaryo yazalım. Birkaç aile ferdinin de yönetici olduğu büyük bir aile işletmesinin üst düzey yöneticisi olarak atandığınızı farz edin. Aradan 5-10 gün geçtikten sonra şirketi tanımaya, eksiklikleri görmeye ve bunlara ilişkin alınacak aksiyonları belirlemeye başladınız. Bu arada bütçesi fazla olmayan basit satın almalar da yapacaksınız. Karar verdiniz, siparişler için görüşmeler yaptınız. Patron bu işler için, önce işletme içerisinde başka bir departmanın üst düzey yöneticisi ve hiyerarşik

olarak sizinle aynı seviyede olan diğer aile ferdine de bir danışalım diyor. Siz de alımını yapacağınız kalemleri ve bütçesini farklı departmanın yöneticisi de olsa aile ferdidir diyerek ona da gösteriyorsunuz. O da sizden biraz beklemenizi istiyor ve kendisinin size döneceği mesajını aldıktan sonra yanından ayrılıyorsunuz. Aradan 5-10 gün geçiyor tekrar soruyorsunuz. O da konuyu tekrar "baş patron"a götürdüğünü alımlara onun karar vereceğini size tekrar söylüyor. Peki diyorsunuz "baş patron"dan cevap bekliyorsunuz. Baş patron sizi aramıyor. Ne de olsa o şirketin sahibi deyip birkaç gün sonra tekrar baş patrone satılma onayı almak için bulunduğunuz plazanın üst katına, sadece patronlar için kullanılan asansörün kapısına yöneliyorsunuz. Odasına vardığınızda, patronun daha büyük işlerle meşgul olduğunu, size zaman ayıramayacağını öğreniyorsunuz. Canınız sıkılıyor, yerinize dönüyorsunuz...

Bu süreç belli aralıklarla birkaç kez tekrarlanıyor, sonra düşünmeye başlıyorsunuz: "Ben buraya üst düzey yönetici olarak geldim. Bu kadarcık bir satılma için günlerce kapı kapı dolaşacaksam burada işim ne, bu kadar da yetkim yok mu" diyorsunuz...

Aradan birkaç gün geçtikten sonra karar veriyorsunuz buradan ayrılmaya. Tam bu sırada patron da sizi arıyormuş. Gidiyorsunuz yanına... Kendisi başka konularda sizden beklentilerini aktarmaya başlıyor. Siz devreye girip kendi düşüncelerinizi ve beklentilerinizi aktarırken o hala tabir yerindeyse "kendi bildiğini okuyor". Ve o anda karar veriyorsunuz ben (modern işletmeciliğin ilke ve kuralları ile bir sistemin olmadığı, kişiye bağlı) bu işletmede duramayacağım artık...

Helalleşip işten ayrılıyorsunuz...

İş hayatında ve yönetim süreçlerinde bu ve benzeri hikayeleri sıkça duyarsınız. Bunlar, organizasyonların ve yönetim süreçlerinin ne ölçüde etkin ve verimli olduğunun çok önemli göstergeleridir. Emir komuta birliği ilkesinin de (klasik yönetim ilkelerinden de olsa) özellikle koordinasyon ve organizasyon süreci içerisinde yönetimin etkinliğine ve verimliliğine katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Ancak bu ilke, zorla ve katı bir şekilde icra edilirse; kararların hızlı bir şekilde alınmasına ve uygulanmasına, uzmanlaşmaya, inovatif ve benzeri gelişmeye engel olunabilir. Ters bir şekilde uygulanmaması durumunda da; karmaşa, etkinsizlik, sorumsuzluk ve benzeri sonuçlarla karşılaşılabilir.

O halde emir komuta birliği ilkesini de birtakım "ilkeler çerçevesinde", belli bir esneklik içerisinde, belli dozajda ve belki de zaman zaman uygulamak gerekir. Ne hepten unutup işletmenin bir kaosa gitmesine müsaade etmeliyiz, ne de katı bir şekilde bu ilkeden taviz vermeden sürekli bir şekilde uygulamalıyız.

Sözün Özü

Bir araya gelmek başlangıçtır, bir arada durabilmek ilerlemedir, birlikte çalışmak başarıdır.

Henry Ford

Eğer daha ilerisini gördüysem devlerin omuzlarında durduğum için olmuştur.

İsaac Newton

Koordinasyon ve farklılıkların verimli bir biçimde kullanılması, kuruluşun tümüne başarılı bir biçimde yayılmış grup kararı alma süreçleri ile elde edilebilir.

Likert

Kaynakça:

- Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul: Beta Yayınları, 2012.
- Richard M. Hudgetts, **Yönetim, Teori, Süreç ve Uygulama** (Çev.: Canan Çetin, Esin Can Mutlu), İstanbul: Der yayınları, 1997.



Hedef Aynı, Kişilikler Farklı “Organizasyon Yönetiminde Psikoloji Bilmek”

Ruşen BAKIR

(1998 Mezunu - Mt Grup / İnsan Kaynakları Direktörü)

Aynı organizasyon içerisinde birbirinden farklı iklimlerde, coğrafyalarda doğmuş, farklı aileler, kültürler ve zenginlik fakirlik içerisinde yetişmiş, genlerinde bir birinden farklı mizaç özellikleri taşıyan insanların ortak bir amaç için bir arada çalışarak hedefe ulaşmasını organize etmek, yönetmek elbette çok zordur. Hele de bu kişiler yıllarca birbirinden farklı eğitimler almış, farklı alanlarda yetiştirilmiş, iş tecrübeleri boyunca farklı kurumsal kültürlerde farklı roller içinde yer almışsa...

Kuşkusuz yöneticilik, kendini çok iyi tanımak ile başlar, birlikte çalıştığı ekibi tanımak ve özelliklerini bilmek ile devam eder, ama asıl önemlisi o özelliklere sahip kişilerin, kendilerine nasıl davranılacağını biliyor olmak ve ona uygun davranmaktır.

Kişilik, kişilik tipleri hiç şüphesiz Yönetim Dünyasının en eski tartışma konularından birisidir. Belki de en zevkli olduğu için hiç bitmeyecek ve hep devam edecektir. İnsan şüphesiz ne kadar belirli sınıflar, kalıplar, kişilik tipleri içine alınmaya çalışılsa da, mümkün değildir. Her insanda gerek genleri ile getirdiği gerek yaşadığı ortam, aldığı eğitim, içinde bulunduğu topluluk ile eklediği bambaşka bir kişilik bulunmaktadır. Tıpkı her kişinin parmak izinin farklı olduğu gibi her kişinin kişiliği de başkadır.

İnsanı anlamaya, yorumlamaya, Onu bir organizasyon içinde bir “rol” içerisinde kullanmaya çalışan tüm sistemler, insanı bir kalıba almanın yararlı olacağı öngörü ile hareket ederler. Kişilik tipleri kavramı olayın tam bu noktasında başlar.

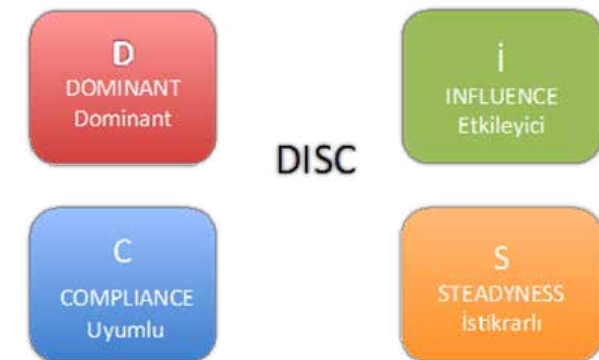
Oysa bilimsel araştırmalar bu konuda yapılan tüm test modellerinin %13 oranın da manipüle edilebilmektedir. İnsanların oldukları ile gözükmek istedikleri kişilik arasındaki fark zaten insanoğlunun çözemediği bir kavramken bu durumun testler ile ortaya çıkmasını beklemek, ancak başta belirttiğimiz insanın “kullanılmasının kolaylaştırılması”nı amaçlayan felsefenin yaklaşımıdır.

Kişilik tam olarak anlaşılabilir mi?

Bu elbette mümkün değildir, insanlar ile birlikte geçirilen süre uzadıkça, kişilik özellikler çeşitli olaylar, baskılar, yaşanmışlıklar içerisinde daha rahat ortaya çıkmaktadır. Elbette 20 yıl birlikte, aynı evde yaşayıp boşanırken “Seni hiç tanıyamamışım” diyen çiftlerin romantizmini ayrı tutmak kaydı ile.

Peki bu farklı olduğu, bir kalıba sığmayacağı, tam olarak anlayamayacağı konusu kesin olarak kabul edilmiş, İnsan Kişilikleri bir arada, aynı organizasyonun başarısı için nasıl bir araya gelecek? İnsanlığın ilerlemesi için, yerçekimi kanunundan daha önemli, görecelilik kuramından daha karmaşık bir yönetsel bir sorudur bu. İnsanlığın, bu konuda yaptığı yaklaşık yüzelli yıllık çalışmalar neticesinde gelineen noktada en büyük ortak unsur olarak kısaca DISC dediğimiz 4 temel kişilik tipi ön plana çıkmaktadır.

Her kişinin, bu 4 tip içerisinde de özellikleri olduğunu, ancak kimi tip’in özelliklerinin daha baskın, kimi tip’in özelliklerinin daha sönük olduğunu baştan belirtmekte fayda var. Yine bir kişilik tipi diğerinden daha iyi, daha kötü de değildir. Yalnızca altı çizilmesi gereken, “her kişilik tip’inin organizasyonda karşılığı uygun rol ile eşleştirilmesi” sürecinin önemidir.



D Dominant, Güç Odaklıdır;

Kişinin D özelliği baskın ise güç odaklıdır, her zaman dik durur. Mantıksal yaklaşır. Her duruma hazırlıklıdır ve alternatif sunar.

Kritik kelimeleri: Kazanmak, zafer, şimdi, hemen, yönetmek, meydan okumak.

Temel Özellikleri: Güçlüdür, boyun eğmez, her zaman dik durur.

Onu başarısız kılanlar: Rutinler, tekrarlar, otorite yokluğu, başıboşluk

D karakteri ön plana çıkan bir kimse ile çalışırken; Yapın;

- Net olun, doğrudan yaklaşın
- İş odaklı olun, sorumluluk verin
- Hazırlıklı olun, alternatif sunun
- Mantıksal yaklaşın
- Meydan okumasına izin verin,
- Rekabet yaratın

Yapmayın;

- Zaman harcamayın
- Çok fazla detaya girmeyin
- Duygusal davranmayın
- Tutamayacağınız sözleri vermeyin
- Rutin, monoton işler vermeyin

I İz bırakan, İnsan odaklıdır;

Kişinin I özelliği baskın ise insan odaklıdır. İnsanlarla birarada olmaktan mutluluk duyar, sosyaldır. Güler yüzlüdür ve cana yakındır.

Kritik kelimeleri: Eğlence, sosyallik, insanlar, tanınma, hissettiklerim.

Temel Özellikleri: Yakın durur, gülümser, arkadaş canlısıdır.

Onu başarısız kılanlar: Sosyal ortamlarda reddedilmek, kuşkuculuk, negatifiklik.

I karakteri ön plana çıkan bir kimse ile çalışırken; Yapın;

- Öne çıkarın
- Özel hissetmesini sağlayın
- Beğenin, iltifat edin,
- Popüler olmasını destekleyin,
- Hayallerini gerçekleştirmesine fırsat tanıyın,
- Büyük resmin parçası olmasını sağlayın

Yapmayın;

- Sosyalleşmesini kısıtlamayın
- Rapor ve grafikler için zorlamayın
- Detayları yazmadan vermeyin
- Önemli kişilerden uzak tutmayın

S Sadık, Güven odaklıdır;

Kişinin S özelliği baskın ise sadık ve güvenilirdir. Daima adım adım sistemli bir şekilde ilerler. Kendine güvenli, ikna edici, eğlenceli ve prensip sahibidir. Arkadaş çevresinde eğlenceli sosyal ve rahattır.

Kritik kelimeleri: Adım adım, güven, takım uyumu, zaman ver, bunu bir düşün.

Temel Özellikleri: Rahat, sakin, sistemli, acelesiz, dostça göz teması

Onu başarısız kılanlar: Güven kaybı, yakınlık eksikliği, özel hayatına yer olmaması.

S karakteri ön plana çıkan bir kimse ile çalışırken;

Yapın;

- Dinleyin,
- Nazık ve sıcak davranın,
- Karar vermesi, uygulaması için zaman verin,
- Samimi bir güven ortamı yaratın,
- Teşekkür edin.

Yapmayın;

- İlgisiz bırakmayın
- Çabuk kararlara, değişime zorlamayın,
- Tehdit etmeyin,
- Güvenini kırmayın
- Toleransını suistimal etmeyin
- Saygısız ve özensiz davranmayın

C Ciddi, Kural Odaklıdır;

Kişinin C özelliği baskın ise kural odaklıdır. Sert ve sağlam bir duruşu vardır. Kural ve prosedürlere uyar. Kararlıdır. Mantıkla yaklaşır.

Kritik kelimeleri: Kanıtlanmış, data diyor ki, zaman ver, gerçekler, garantiler.

Temel Özellikleri: Mesafeyi korur, sert, sağlam duruşu vardır.

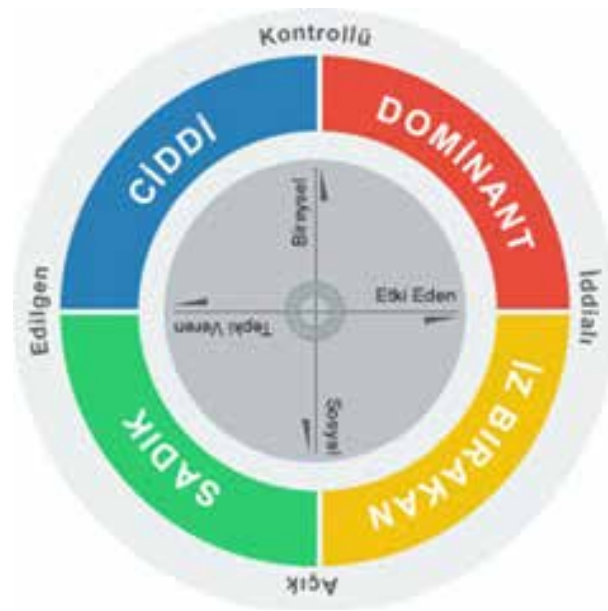
Onu başarısız kılanlar: Kişisel eleştiri, çok hızlı hareket etmek, bilgi olmadan karar vermek

C karakteri ön plana çıkan bir kimse ile çalışırken; Yapın;

- Detaylara önem verin,
- Kural ve prosedürlere uyun,
- Karar vermesi için zaman tanıyın,
- Gerçeklerle, bilgi ile kanıtlayın,
- Adaleti sağlayın, tutarlı olun,
- Kararlı olun, mantıkla açıklayın

Yapmayın;

- Eleştirmeyin,
- Sistemsiz olmayın,
- Ciddiyetsiz olmayın,
- Agresif çatışmalardan kaçınin,
- Telaş ve stres yaratmayın.



Her insan, yukarıda sayılan özelliklerdeki her tipten biraz barındırmaktadır. Ancak yine her insanın kimi özellikleri daha baskın, kimi özellikleri daha pasiftir. Zaten organizasyon içerisindeki roller için de aynı durum geçerlidir, kimi rollerde sosyallik, takım çalışması daha ön planda iken, kimi roller daha bireysel disiplin, daha odaklanma merkezlidir.

O halde temel soru, hangi kişilik tipinin, hangi rol için en uygun olduğu ve bu kişinin nasıl seçileceğidir.

Dünyanın en başarılı organizasyonlarında, bu bir futbol takımı, bir şirket yönetimi ya da müzik grubu olabilir, başarının temeli, tam olarak ta buraya dayanmaktadır.

Kuşkusuz noktada başarılı olmanın; net, basit, açık, herkes tarafından uygulanabilir formülleri bulunmamaktadır.

Her geçen gün, her yeni deneme, tecrübe bu başarıyı sağlama yolunda bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu konuda, uzun ve acılı tecrübeler yaşamadan başarılı olmanızı sağlamak üzere yazılmış en temel kitaplar ve yazarlar ise şöyle sıralanabilir;

Kişilik Kuramlarının temelini anlatan, Eşef Ercüment Yerlikaya ve Banu Yazgan İnanc'ın birlikte yazmış olduğu ve Pegem Akademi tarafından yayınlanan kitap bir başvuru rehberi niteliğinde.

Yine Rob Yeung'un bu konudaki eseri (Pearson Longman tarafından yayınlandı) "Kişilik" bu konudaki bugüne kadar yapılan tüm çalışmalar özetler nitelikte ve oldukça kolay okunan, anlaşılabilen bir kitap.

Psikoloji biliminin insan doğasına dair söylediklerini öğrenmek için ise, Kaknüs yayınlarından yayınlanan Jerry M Burger'in kitabı ön planda yer alıyor.

Kuşkusuz, bu konu ömür boyu sürecek ve hiç bitmeyecek bir çıracılık alanıdır.



Biz Çocuklarımızı Ciddiye Alıyoruz

Çünkü, Onlara Saygı Duyuyoruz...

Çocuk Oyun Parkları
Playgrounds

Dış Mekan Fitness Ekipmanları
Outdoor Fitness Equipments

Kauçuk Zemin Kaplamaları
Rubber Floor Coverings

Kent Mobilyaları
City Furniture



Global Park ve Çevre Tas. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti.

Karaağaç Köyü kuruşan Çiftlik Mevkii Zeki Şişman Sanayi Sitesi Büyükçekmece / İstanbul

TEL. : +90 212 889 04 00 – 889 05 00

İki Devlin Çöküşü BRICS ve Çin Korkusu Bitti mi?

Abdulahap SEVİM

(2005 Mezunu - Uluslararası İlişkiler Uzmanı)



Dünyanın yükselen güçleri olarak görülen **Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'i** ifade etmek için geliştirilen **BRIC** ifadesinin, hayatımızın bir parçası olması üzerinden 12 yıl geçti. Bu ifadeyi ilk olarak Bugünlerde emekliliğini yaşayan **Eski Goldman Sachs Varlık Yönetimi Başkanı Jim O'Neill** 12 yıl önce kaleme aldığı bir çalışma ile literatüre sokmuştu. O'Neill, geniş coğrafyalara hükmeden, büyük kaynakları bulunan bu dört devletin dünya ekonomisinde giderek büyüyen bir pay sahibi olacağını, dolayısıyla ekonomiye yön verilmesinde onlara daha fazla söz hakkı tanınması gerektiğini savunuyordu.

Jim O'Neill "BRIC" (Brezilya Rusya, Hindistan ve Çin) terimini ortaya koyduktan sonra, bu terime eklenecek diğer ülke olmak için yarış başladı: Türkiye, Güney Kore, Meksika derken "S" yani Güney Afrika-South Africa genel kabul gördü. Terimin babası her ne kadar buna itiraz edip, "Gerek yok, Güney Afrika ekonomisinin nitelikleri ve potansiyeli dikkate alınsa da hacim olarak çok küçük bir ülke" dese de 2010 yılından bu yana BRICS ismi kullanılıyor ve bu ülkeler bir araya gelerek zirveler düzenliyor. Grup; Toplam **13,6 trilyon ABD doları GSYİH** ve toplam **4 trilyon ABD doları rezerve** sahiptir.

Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika (BRICS):

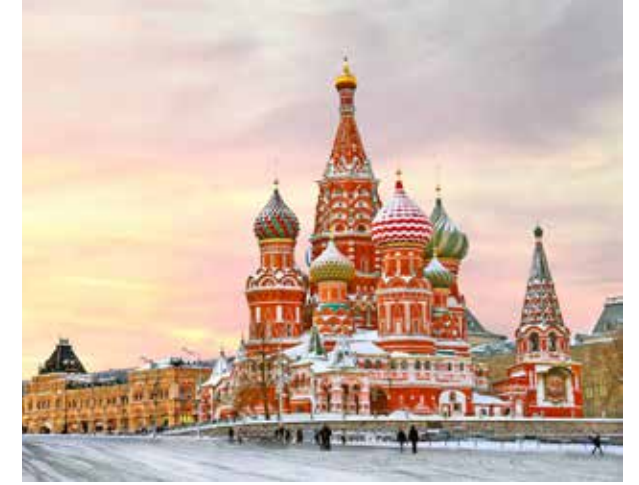
Bu beş devlet de gelişmekte olan ülkeler sıralamasında yer almaktadır. BRICS üye devletlerinin siyasi reformlara ihtiyaç duyduğunu ve üye devletlerde ciddi siyasi eşitsizliklerin olduğunu söylemek pek yanlış olmasa gerek. Grup birbirinden çok farklı yapıdaki devletlerden oluştuğu için bunların arasında bire bir karşılaştırma yapmak yanlış olur. BRICS üyelerinden Brezilya, Rusya, Hindistan ve Güney Afrika'nın ekonomik durumları malum.

Brezilya:



Bilindiği üzere ekonomisi resesyona girmeye hazırlanan ve yolsuzluklarla çalkanan ülkede Ekim 2014'te yapılan seçimlerde Dilma Rousseff ikinci kez Devlet Başkanı seçilmişti. Rousseff'i başta petrol devi Petrobras'da adı yolsuzluklara karışan siyasi liderlerin görevden alınması olmak üzere, insanları yoksulluktan kurtarmak, yaşam standartlarını artırmak ve aynı zamanda bu sosyal programlar için gerekli maddi kaynaklara ulaşmak, yatırımları arttırmaya teşvik edici koşulları oluşturmak ve artan enflasyonu kontrol altına alacak ve kamu parasını daha verimli kullanmayı sağlayacak politikalar geliştirmek gibi önemli görevler bekliyordu. Ülke zor bir ekonomik durumla karşı karşıya: Zira Brezilya'da tüketici fiyatları 6,5 artış kaydetti. Orta sınıfın alım gücü bu yükselişten sert bir şekilde etkilendi. Bu ağır bilançoaya en sert darbeyi ise hızla düşen büyüme oranı vurdu. 2014 yılını sıfırın altında bir büyümeyle tamamlayan Brezilya'da 2015'te 0,5 oranında bir yavaşlama bekleniyor. Ülkede işsiz sayısı da 2010'dan bu yana yükselişini sürdürüyor. İşsizlik oranı yüzde 4,5 seviyesinde. Enflasyon oranı yine tırmanışa geçti. Ülkede 40 milyonun üzerinde yoksulluk sınırı altında kalan bir nüfus söz konusu.

Rusya:



Putin'in saldırgan politikalarını cezalandırmak isteyen Batı'nın yaptırımları Rusya ekonomisi vurdu. Ülke zor günler geçiriyor. Bir yanda ABD, Avrupa'nın ambargosu, bir yandan düşen petrol fiyatları... Ruble'de yüzde 50'ye yakın değer kaybı yaşanıyor. Ruble'nin değer kaybını durdurmak için çok faiz artırımı yapan Rusya Merkez Bankası bile piyasada etkili olamadı. Ülkeden sermaye kaçıışı ise 134 milyar dolara ulaştı. Petrol fiyatları 60 dolarda kalırsa Rusya ekonomisi 2015'de yüzde 4,7 oranında küçülme riskiyle karşı karşıya.

Hindistan:



OECD'ye göre 2015'in ilk çeyreğinde Hindistan Çin, ABD, Almanya ve Kanada'nın içinde bulunduğu büyük ekonomiler içerisinde en kuvvetli büyümeyi gören Hindistan'ın (%2,1) büyük ekonomik potansiyeline karşın, büyük bir nüfusa sahip olmasından kaynaklanan

zorlukları bulunmaktadır. Büyük altyapı projeleri Hindistan bütçesinde önemli açıklara neden olmaktadır. Hindistan nüfusunun halen önemli bir bölümüne su ve elektrik gibi temel hizmetler ulaşmamaktadır. 600 milyon Hintlinin evinde elektrik bulunmamaktadır. Enerji altyapısındaki eksiklik nedeniyle elektrik kesintileri en gelişmiş bölgelerde dahi yaygındır. Ayrıca, hızlı ekonomik büyümeye paralel olarak dış borç yükselmekte, bütçe ve cari işlemler açığında artış kaydedilmektedir. Büyümenin getirdiği diğer bir sorun, artan refahın eşit olarak dağıtılamamasıdır. Kırsal kesimler ekonomik gelişmeden yeterince pay alamamaktadır.

Güney Afrika:



Afrika kıtasının en büyük ekonomisi konumunda bulunan ve yıllık 8 milyar Dolara kadar yabancı sermaye yatırımı alan Güney Afrika üye devletler içerisinde en fazla sosyal sorunların yaşandığı devlet. Güney Afrika'nın ekonomisi gelişmiş bir yapı sergilemekle beraber nüfusun büyük bir kısmı da yoksulluk içerisinde bulunmaktadır. Ülkede gelir dağılımında büyük bir farklılık yaşanmakta ve tüketici profili zengin ve yoksul olarak uç noktalara yığılmış durumdadır. Dolayısıyla tüketici eğilimi ve davranışları da farklı olabilmektedir.

Çin:



"Çok satanlar arasına giren "Çin Dünyayı Yönettiğinde: Batı Dünyasının Sonu ve Yeni Bir Küresel Güvenliğin Doğuşu" adlı kitabın yazarı Martin Jacques "Tarihi olarak bakıldığında ABD ve Birleşik Krallık'ın genişlemesi ve etkisi, askeri ve politik olmuştur. Çin'inki ise ekonomik ve kültürel" diyor. Jacques bu yazıyı kaleme alırken Çin de Japonya'yı geride bırakarak ABD'nin ardından dünyanın en büyük ikinci ekonomisi koltuğuna oturuyordu.

Dış politikasının temel eksenini Serbest Ticaret Bölgeleri'nin oluşturulması ve özellikle gelişmekte olan ülkelerle ilişkilere büyük önem vermek şeklinde "ekonomi anlayışı" üzerine kuran Çin, büyüyen ekonomisi ve buna bağlı olarak her geçen gün artan siyasi etkisine rağmen; özellikle mülkiyet hakkı, ifade özgürlüğü, adil yargılama ve haber alma hakkı gibi ihlaller nedeniyle İnsan Hakları yönünden ciddi eleştirilere maruz kalmaktadır(Çin, İfade Özgürlüğü Endeksi'nde 167 devlet içerisinde arasında 159. Sırada).

Dünyanın en yüksek nüfuslu ve aynı zamanda en hızlı büyüyen ekonomisine sahip bu Güney Doğu Asya ülkesinin ekonomisi de yavaşlama sinyalleri veriyor artık. 2016'da toplam gayri safi milli hâsılada ABD'yi geçmesi beklenen Çin üzerine olumsuz veriler ve yorumlar arka arkaya gelmektedir. Büyümeye yönelik tahminlerin aşağı çekildiği, konut balonunun korkuttuğu dünyanın en büyük ikinci ekonomisi olan ülkenin, bir sonraki Japonya olmasından endişe edilmektedir. Ülke ekonomisindeki bu kötü gidişat Pekin yönetimini harekete geçirdi.

Büyümenin yavaşladığı ve son olarak ihracatın sekteye uğradığı ülkede merkez bankası çareyi Yuan'ı devalüe

etmede buldu. Ülke para biriminin değeri Amerikan Doları karşısında yüzde 1,9 oranında düşürüldü. Bu yavaşlamayı engellemek adına Son 20 yılın en büyük devalüasyonuna imza atan Çinli yetkililer bu işlemin sadece bir defaya mahsus olduğunu ve "makul düzeyde" tutulduğunu açıklasa da Çin parasındaki devalüasyon Çin dışındaki ülkelerin ekonomilerini de sarstı. Çin'in devalüasyon kararı sonrası dünya borsalarındaki erime 5 trilyon doları aştı. Peki ne oldu her sene % 7'nin üzerinde muazzam bir ekonomik büyüme gösteren ülke bu hale geldi? Bunun birçok sebebi olsa da en önemlileri şunlardır:

Özel Sektörün Borcu:

Küresel finans krizinden bu yana yükselen piyasalarda özel sektör borçlarında meydana gelen "devasa" artış "alarm verici" nitelikte. Çin özel sektörünün borcu GSYH'nın neredeyse % 200'üne (yüzde 196'sına) ulaştı. Bu rakam Hong Kong'da yüzde 293,2. Özel sektör borcu, son 25 yıllık Borç /GSYH trendinin yüzde 40 üzerinde. ABD'de bu oran, trendin yüzde 10 üzerindeyken 2008 krizi patlamıştı! Ülkenin finansal olmayan özel sektör borcu 2007 yılından bu yana yüzde 42.7 büyüyerek 14.9 trilyon dolara tırmadı.

Yatırım Harcamaları:

Çin'in ekonomik büyümesinde önemli bir yer tutan sabit sermaye yatırımlarındaki verimsizlik düzeyi, Çin ekonomisinin büyüme hızı ve finansal sistemini hatta küresel ekonomik büyümeyi tehdit ediyor. 2009 yılından bu yana Çin'de, boş kalmış 'hayalet şehirler' haline gelen toplu konutlar, kullanılmayan otoyollar ve demir çelik fabrikalarından oluşan 6,8 trilyon ABD doları hacmindeki bir yatırım büyüklüğünün 'çöpe' atıldığı vurgulanıyor. Ülkede yatırım harcamaları GSYH içindeki payı yüzde 44'e ulaştı! Bu oran tarihte hiçbir ülkede hiçbir zaman görülmemiş kadar yüksek bir oran. Japonya, tarihinde en yüksek oran olarak 1973 yılında yüzde 36'yı, Kore ise 1991 yılında yüzde 38'i görmüştü.

Konut Arzı:

Çin'de konut sektöründe oluşan balon patlamaya başladı. Aşırı miktarda konut arzı ve inşaat firmalarına olan fon girişinin yetersizliğiyle oluşan kombinasyonun sektörde başlattığı düşüşle beraber Çin'in ekonomik büyümesini önemli ölçüde olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir. Moody's'e göre Çin'de gayrimenkul harcamaları GSYH'nın yüzde 23'ü! Çin'de tamamlanmış konutların yüzde 18'i boş durumda. Halen satılandan çok daha fazla konut inşaatı başlangıcı var.

Borsa Kaybı: Çin'de Şanghai, Şenzen ve Hong Kong olmak üzere üç menkul kıymetler borsası var. Şanghai Borsası, NYSE ve Nasdaq'tan sonra dünyanın en büyük üçüncü borsası. Bugün Şanghai bileşik endeksi, yüzde 8,5 değer kaybederek, 2007 yılından bu yana en büyük günlük düşüşünü yaşadı. Aslında Şanghai Borsası, Çin devletinin borsaya girişi destekleyen politikalar uygulaması ve hızla yükselen yeni yatırımcı sayısının artmasıyla bu yılın ortalarına kadar yüzde 60 gibi rekor bir oranda yükseliş kaydetmişti. Ancak Haziran ayının ortalarından itibaren Şanghai ve Şenzen borsaları hızla düşmeye başladı. İzleyen 30 gün içerisindeki kaybın 3 trilyon doları aştığı söylendi. Sonra Çin devleti satışı bir anlamda yasaklayarak borsadaki düşüşü frenledi ancak özellikle Çin hisse senedi piyasasında son iki günde gerçekleşen bu düşüş, Çin hükümetinin ekonomiyi düzeltmek için yaptığı müdahaleleri de boşa çıkardı. Bütün bu olumsuz tabloya bir de Amerikan Merkez Bankası FED'in faiz artırımı sinyallerinin artması ve bu nedenle hızla düşen emtia fiyatları da eklendiğinde ne denli küresel yeni bir krizin eşiğinde olduğumuz anlaşılır.

Kaynakça:

- <http://www.ekonomi.gov.tr>
- <http://www.sektorel.com/sektor-haberleri/diger-haberler/afrikanin-en-buyuk-ekonomisi-brics-ulkesi-guney-afrika-potansiyel-vaat-ediyor>
- <http://tr.euronews.com/2015/01/01/brezilya-nin-karamsar-ekonomik-tablosu-dilma-roussef-i-tahtindan-eder-mi/>
- http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/08/150825_cin_borsa
- <http://www.gercekgundem.com/ekonomi/146833/ft-ozel-sektor-borclari-alarm-veriyor>
- http://www.radikal.com.tr/yazarlar/metin_ercan/cinde_yatirim_balonu-1241536
- <http://t24.com.tr/yazarlar/vedat-ozdan/emtia-fiyatlarinda-sert-dusus-var-cin-ve-australavyada-neler-oluyor-kotu-gunler-kapida-mi,12374>

Asgari Ücret Vergi Dışı Bırakılabilir mi?

Dr. Resul KURT

(SGK E. Başmüfettişi / BAÜ Öğretim Görevlisi)



İnsanların gerek bedenen ve gerekse fikren çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları bedele ücret denir. Genel anlamı ile ücret, emeğin karşılığıdır. İşçinin geçiminin temel dayanağı olan, kendisinin ve aile fertlerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını sağlayan en önemli geliri ücrettir.

1982 Anayasası, çalışanların ücret hakkını 55. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” hükmü ile devletin adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

GVK diğer kanunlara atıf yapmadan, vergi sistemimize özgü bir biçimde ücretin tarifine ilişkin 61. maddesinde;

“Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.” şeklinde tarif etmiştir.

Bu yazımızda asgari ücretin vergi dışı bırakılıp bırakılmayacağı konusunu ele alalım istedik.

Aşağıdaki tablodan hareketle asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden Asgari Geçim İndirimi düşüldüğünde en yüksek 72,26 TL ve en düşük de 9,18 TL gelir vergisi ödendiği görülmektedir. Dolayısıyla asgari ücrete kadar olan gelirler üzerinden esasen çok fazla bir gelir elde edilmemektedir. Bu nedenle başta çalışanlar olmak üzere, esnaf, sanatkar ve serbest meslek erbabının asgari ücrete kadar olan gelirlerin vergi dışı bırakılması bütçe üzerinde çok yüksek bir yük getirmeyecektir.

MEDENİ HALİ	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ TUTAR (TL)	ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (TL)	ÖDENEN GELİR VERGİSİ (TL)
Bekâr	162,37	90,11	72,26
Evli (Eşi Çalışmıyor) Ve Çocuksuz	162,37	108,14	54,23
Evli (Eşi Çalışmıyor) Ve 1 Çocuklu	162,37	121,65	40,72
Evli (Eşi Çalışmıyor) Ve 2 Çocuklu	162,37	135,17	27,20
Evli (Eşi Çalışmıyor) Ve 3 Çocuklu	162,37	153,19	9,18
Evli (Eşi Çalışmıyor) Ve 4 Çocuklu	162,37	153,19	9,18
Evli (Eşi Çalışan) Ve Çocuksuz	162,37	90,11	72,26
Evli (Eşi Çalışan) Ve 1 Çocuklu	162,37	103,63	58,74
Evli (Eşi Çalışan) Ve 2 Çocuklu	162,37	117,15	45,22
Evli (Eşi Çalışan) Ve 3 Çocuklu	162,37	135,17	27,20
Evli (Eşi Çalışan) Ve 4 Çocuklu	162,37	144,18	18,19
Evli (Eşi Çalışan) Ve 5 Çocuk	162,37	153,19	9,18

Ücretten hangi kesintiler oluyor?

Ücretliler üzerinden gelir vergisi, sosyal güvenlik primi, işsizlik sigortası primi ve damga vergisi olmak üzere dört farklı kesinti yapılmaktadır. Ücretlerden kesilen vergiler, sosyal sigorta primi, işsizlik sigortası primi ile sosyal sigorta ve işsizlik sigortası priminin primi işveren payı toplamı net ücrete oranlandığında, oldukça yüksek tutarda vergi yükü olduğu görülmektedir. Asgari ücretin vergilendirilmesi adalet ilkesine de uygun değildir. Çünkü o gelire sahip olan kimse zaten temel ihtiyaçlarını sınırlı bir şekilde karşılayabilmektedir.

Ülkemizde gıda, benzin, otomobil, cep telefonu gibi pek çok harcamada tüketicilerden alınan dolaylı vergilerin oranının yüzde 69 civarında olduğu dikkate alındığında çalışanların hem kazanırken ve hem de harcarken vergi ödediği gerçeği ortaya çıkmaktadır. AB ülkelerinde dolaylı vergilerin oranı yüzde 27’dir.

Ülkemizde dolaylı vergilerin oransal olarak yüksek olması ve harcamalar üzerinden KDV, ÖTV gibi vergilerin de alınıyor olması nedeniyle ücretliler ülkemizde hem kazanırken ve hem de harcarken vergi ödüyor.

İşverenlerin çalışanları adına sağladığı aile ve çocuk zamları, evlenme ve doğum yardımı, özel sağlık sigortası primi, eğitim bursu, konut yardımı, giyim

yardımları, ramazan kolisi, erzak yardımı ve yemek yardımı gibi sosyal menfaatlerde daha önemli oranlarda indirim konusu yapılabilir. Böylece hem çalışanlar rahat bir nefes alabilecek, hem de verginin tabana yayılması kolaylaşacak ve işletmelerin işçilik maliyetleri optimum oranlara düşeceğinden rekabet gücü artacaktır.

Damga vergisi kaldırılmalıdır

Ücretler üzerinden gelir vergisi dışında ayrıca bir de damga vergisi alınmaktadır. Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havaletlerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtların damga vergisine tabi tutulmaktadır.

Ücretler dışında ayrıca sözleşmelerden de damga vergisi alınmaktadır. Bütçe kalemleri içerisinde damga vergisinden elde edilen gelirin çok büyük bir bölümü kamu kurumları ile yapılan sözleşmelerden alındığı görülmektedir. Diğer bir deyişle damga vergisi nedeniyle yazılı sözleşme yapma kültürü oturmamıştır. Esasen sözleşme ve yazılı iş yapma kültürünün zayıf olduğu

ülkemizde sözleşmelerden damga vergisi alınması şirketler arasında da çeşitli nedenlerle ihtilaflara neden olmaktadır.

Bu nedenlerle hem ücretten ve hem de sözleşmelerden damga vergisi alınması uygulaması kaldırılmalıdır.

Gelir vergisi nasıl olmalı?

Ücretler üzerindeki vergi yükü azaltılmalı ve ücretlerin vergilendirilmesine ilişkin GVK'nın 103. maddesinde yer alan tarifiedeki dilimler Anayasa mahkemesi kararı çerçevesinde yeniden düzenlenmeli, vergi tarifesindeki halen 15, 20, 27 ve 35 olmak üzere 4 olan dilim sayısı artırılmalı ve dilimler arasındaki makas açılarak yüksek ücret kabul edilen tutarların diğer OECD ülkeleri seviyesine çıkarılması sağlanmalıdır. Böylece hem daha adaletli ve hem de tabana yayılmış bir vergilendirilme söz konusu olabilecektir.

Gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife aşağıdaki gibi olmalıdır. Asgari ücretin katlarının alınması ile daha sağlıklı bir model oluşturulacaktır. Buna göre;

- Asgari ücretin bir yıllık tutarı vergilendirilmemelidir.
- Asgari ücretin yıllık tutarının 24 katı yüzde 10;
- Asgari ücretin yıllık tutarının 48 katı yüzde 15;
- Asgari ücretin yıllık tutarının 72 katı yüzde 20;
- Asgari ücretin yıllık tutarının 96 katı yüzde 25;
- Asgari ücretin yıllık tutarının 120 katı yüzde 30;
- Asgari ücretin yıllık tutarının 180 katı ve üzerindeki gelirler yüzde 35 oranında vergilendirilmelidir.

Ayrıca, SGK primlerini düzenli ödeyen işverenlere benzer şekilde vergisini düzenli ödeyenlere de gelir ve kurumlar vergisinde beş puanlık indirim sağlanmalıdır.

Vergi oranlarının daha rasyonel ve kabul edilebilir şekilde belirlenmesi kayıtdışı çalışmayı azaltacağı gibi işletmelerin haksız rekabete uğramasını önleyecek ve yabancı yatırımlarda yaşanan sorunları da çözecektir.

Asgari Ücretli İşçilerin Deneme Süresi ile ilgili Sorunlar

İşçi ve işverenlerin, yeni bir iş ilişkisinde birbirlerini tanıyabilmeleri, işçinin çalışma koşullarının uygunluğunu görebilmeleri ve işverenin de çalıştıracığı işçiyi daha iyi tanıması ve işyerine yapacağı katkıyı belirleyebilmesi, bunun sonucunda da herhangi bir tarafların iş

sözleşmelerini herhangi bir ihbar süresi vermelerine gerek kalmadan sona erdirebilmeleri için sözleşmelere deneme süresi konulabilmektedir.

Deneme süresi olarak adlandırılabilir bu süre zarfından tarafların sözleşmenin devamına veya sona erdirilmesine ilişkin iradeleri ortaya çıkabilir. Deneme süresi içinde taraflar herhangi bir tazminat söz konusu olmadan sözleşmeyi sona erdirebilirler.

Deneme süreli iş sözleşmesi, tarafların iş sözleşmesine koydukları bir kayıttır. Deneme süresi, belirli süreli iş sözleşmesi için de, belirsiz iş sözleşmesi için de söz konusu olabilir. Başka bir ifadeyle, sözleşmenin belirli veya belirsiz olmasının deneme kaydı için herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Deneme süresi, işçi veya işverene deneme süresi içinde iş sözleşmesinin tazminatsız veya bildirim süresine gerek kalmadan feshedilebilmesine olanak tanımaktadır. Deneme süresinde işçinin yasalarla kendisine verilen özlük ve işçilik haklarından faydalanması ve bu bağlamda çalışması karşılığında ücret alması, istediği herhangi bir sendikaya üye olması, işyerinde varsa greve katılması yasal olarak mümkündür.

İş Kanunu'nda, işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen maddelerden birisi olan deneme süresi ile işyerinde çalışmaya başlayan bir işçinin işyerindeki çalışma koşullarına uyum sağlaması, yapılan işin niteliği ile beklentilerinin ve iş deneyimlerinin kıyaslanabilmesi, işverenin ise işçinin işyeri çalışma koşullarına ve kurum kültürüne uyumu, çalışma disiplini ve mesleki tecrübelerinden yararlanıp yaralanmayacağı gibi konuları öğrenebilmesi amaçlanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi "**taraf larca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak, deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebilir, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.**" hükmüne yer vermiştir.

Bu yasa hükmüne göre, iş sözleşmelerinde en çok "iki ay" ve sendikalarla yapılacak toplu iş sözleşmelerinde de "dört ay" olabilecek şekilde deneme süresi belirlenebilmektedir. Deneme süresinin bireysel iş sözleşmeleriyle 3 ay, 4 ay veya 6 ay olarak belirlenmesi

mümkün değildir. Bireysel iş sözleşmelerinde en fazla 2 aylık bir deneme hükmü konulabilecektir.

Deneme süresi içinde tarafların iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebileceklerinden deneme süresinin en önemli uygulama alanı ihbar süresi ve ihbar tazminatıdır.

İş Kanunu'nda, kıdem tazminatı, yıllık izin ve iş güvencesi hükümlerinin aksine, ihbar süresi ve ihbar tazminatı için herhangi bir asgari çalışma süresi şartı aranmamıştır. Bu nedenle, iş sözleşmelerinde deneme süresinin konulmadığı durumlarda, işçi 1 gün bile çalışıp işten çıkartılsa en az 2 haftalık ücreti tutarında ihbar süresi/ tazminatı gündeme gelecektir.

Deneme süresine yönelik bir anlaşma söz konusu ise, iş sözleşmesini deneme süresi içinde feshedecek işçi veya işveren açısından, bildirim şartı ve ihbar tazminatı yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Yargıtay'ın bir kararına göre "iki aylık deneme süresi geçmeden iş sözleşmesi sona erdirilmiş olması sebebiyle davacının

ihbar tazminatı isteği yerinde değildir" denilmek suretiyle deneme süresi içinde yapılan fesihlerde ihbar tazminatı doğmayacağı açıklığa kavuşturulmuştur.

Ayrıca deneme süresinde işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) sigortalı olarak bildiriminin yapılması da zorunludur.

Özellikle bazı işyerlerinde deneme süresinde olduğu iddiasıyla işçinin SGK'ya bildirilmediği ve sigortalı yapılmadığı görülmektedir. Açık bir şekilde deneme süresinde olan kişiler de sigortalı olmak zorunda olduğunu belirtmemiz gerekir.

İşçinin deneme süresinde çalışmaya başladığı tarih, kıdem tazminatının başlangıç tarihi olarak dikkate alınacaktır. Eğer deneme süresinde işçinin sigorta primleri ödenmemiş ise iş mahkemesinde hizmet tespit davası açarak sigortasız çalıştırıldığı günleri tespit ettirebilir. Ayrıca ücreti ve diğer hakları ödenmemiş ise bunları da talep edebilir. Deneme süresinde işe iade davası açma hakkı yoktur.



İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi

İçerik: İşçi-İşveren Hakları ve İş Güvencesi - Kıdem ve İhbar Tazminatı / **Sayfa Sayısı:** 608
Yazarlar: Resul Kurt Muzaffer Koç / **Yayınevi:** Seçkin Yayıncılık / **Tanıtım:** Rusen BAKIR

Yazarlar; İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanlarında çalışmalar yapmıştır. Yazarların, konu hakkındaki uzmanlığı nedeni ile yazılı ve görsel medyada görüşlerine sıklıkla yer verilmekte ve ulusal gazete ve dergilerde yazarlık yapmaktadırlar.

Dr. Resul KURT SGK'da başmüfettiş, başkan danışmanı, BAÜ ve MÜ'de de öğretim görevlisi olarak görev yapmış, halen birçok ulusal ve uluslararası şirkete danışmanlık yapmaktadır. Doç. Dr. Muzaffer KOÇ hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında uzun yıllar İş Müfettişi olarak görev yapmış ve hem de akademisyen olarak çalışmalar yapmıştır. Yazarların hem uygulama ve hem de teoriyi birlikte ele aldıkları bu eser önemli bir boşluğu dolduracak şekilde hazırlanmıştır. 4857 sayılı Kanun ile ilgili yönetmelik ve genelgelerin yeterince açıklayıcı ve yol gösterici olmayışı nedeniyle uygulayıcıların tereddüt ettiği konularda yol gösterecek ve rehberlik edecek bir kitaba ihtiyaç duyulmuştur. Bu kitapta; konular sade bir dille tek tek açıklanmış, işletmelerde karşılaşılabilecek sorunlara değinilmiş ve uygulamada kullanılabilecek belge, tutanak ve uygulama örneklerine yer verilerek rehberlik yapılmıştır. Ayrıca güncel yargı kararlarına da kitap içerisinde yer verilerek tereddütlü konulardaki yargısal görüşler ele alınmıştır.

Kitabın bir başka önemli özelliği ise İş Hukuku konusunda, 2015 Eylül ayına kadar yayınlanmış yasal mevzuata, yönetmeliklere ve iş hukukuna ilişkin diğer görüşlere yer verilmesidir.

Bu çalışma; başta İnsan Kaynakları (Personel) Çalışan ve Yöneticilerine, İşletme Müdürlerine, Fabrika Müdürlerine, SM-SMMM-YMM gibi meslek

mensuplarına, Mimar ve Mühendislere, Avukatlara, Sendikacılara, Öğrencilere, İSG Profesyonellerine, Şirket Sahiplerine, Kamu kuruluşları ile özel sektörde görev yapan denetim elemanlarına hitap etmekte olup, bir başucu kaynağı olacak şekilde hazırlanmıştır.

Kitapta Bulunan Konu Başlıkları

- İş Sözleşmesi ve Türleri / Belirli Süreli Sözleşmeler
- Kısmi Süreli (Part?Time Sözleşmeler) / İhbar Tazminatı
- Kıdem Tazminatı / Kötüniyet Tazminatı / İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi
- İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi / İş Sözleşmelerinin Feshinde Hukuki Sonuçlar
- İş Sözleşmesinin Feshi, İtiraz ve Yargılama / İş Sözleşmelerinin Sona Erdirilmesinde Belgelendirme ve Tutanak?İhtar Yazılarının Hazırlanması
- Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları
- İş Güvencesinin Kapsamı / İş Güvencesinden Doğan Tazminatla
- İşe İade Davalarında SGK Bildirimleri
- İbraname
- İkale Sözleşmeleri

Kitabın yazarlarından Resul Kurt kitabı hakkında şöyle bir açıklamada bulunmuştur;

Uzun bir çalışma sonucu ortaya çıkan bu kitapta; konular sade bir dille tek tek açıklanmış, işletmelerde karşılaşılabilecek sorunlara değinilmiş ve uygulamada kullanılabilecek belge, tutanak ve uygulama örneklerine yer verilerek rehberlik yapılmıştır. Ayrıca güncel yargı kararlarına da kitap içerisinde yer verilerek tereddütlü konulardaki yargısal görüşler ele alınmıştır.

Kitabın bir başka önemli özelliği ise İş Hukuku konusunda, 2015 Eylül ayına kadar yayınlanmış yasal mevzuata, yönetmeliklere ve iş hukukuna ilişkin diğer görüşlere yer verilmesidir.

Bu çalışma; başta insan kaynakları (personel) çalışan ve yöneticilerine, işletme müdürlerine, fabrika müdürlerine, SM-SMMM-YMM gibi meslek

mensuplarına, mimar ve mühendislere, avukatlara, sendikacılara, öğrencilere, İSG profesyonellerine, şirket sahiplerine, kamu kuruluşları ile özel sektörde görev yapan denetim elemanlarına hitap etmekte olup, bir başucu kaynağı olacak şekilde hazırlanmıştır.

Tüm bülten okurlarımıza keyifli okumalar dileriz.





Vakfımızdan...



medya tv

www.medyatv.com.tr

'En İyilerin Kanalı'

Uydu Bilgileri

Frekans : 11804

Sembol : 24444

Fec : 5/6

Vertical (Dikey)

vee..D-smart 283. Kanalda



www.medyafm.com.tr

**Türkülerin
Gönül**

Verenlerin Radyosu

İstanbul **93.9** Mhz

Kocaeli **93.8** Mhz

Balıkesir **93.8** Mhz

Bursa **87.7** Mhz

Çanakkale **89.0** Mhz

Uydu Bilgileri

Turksat 3A

Frekans : 12729

Sembol : 30000

Fec: 5/6

Horizontal (Yatay)

Iphone ve Ipad'lerde Canlı Yayındayız

0212 282 70 71 pbx

Onlar **Kurtuluş Savaşı'nın** Kahramanlarıydı...



Kurtuluştan kuruluş devrilen
yıllar... Memleketin zor
zamanları... Yangının yeni
bittiği, küllerin yere inmediği
günler... Yorgun halk yığınları,
viran olmuş köyler, yıkılmış
şehirler...

Yeni dönemin sancıları içinde
matbuattan siyasete her tarafta
derin fay kırıkları...

İttihatçılar, İkinci Grupçular,
Hilafetçiler, Cumhuriyetçiler...

Ve kurtarıcı paşalar arasında
başlayan kuruluş kavgası...

Peş peşe gelen devrim
kanunları... Deli Halit
cinayetinin, Şeyh Said isyanının,
sürgünlerin, Takrir-i Sükûnların
karanlık fonunda derin bir
hesaplaşma... Terakkiperver
Cumhuriyet Fırkası'nın soluk
kesen hikâyesi... Zekeriya
Yıldız'ın akıcı kaleminden yeni
bir yakın tarih sorgulaması...