

Çankaya Üniversitesi gündem

www.cankaya.edu.tr

Sayı: 32 Nisan 2009 ISSN 1304-9836



ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ

- Dünya Kadınlar Günü
- Türkiye'de Küresel Ekonomik Krizden Çıkış Önerileri
- Takım Kaptanımız ve Genç Oyuncumuz ile Röportaj

İş ve İnşaat Makineleri (İŞİM) Kümesi

| | | | | | |
|---|---|----|---|--|-----|
|  | <i>Küme, Bölgesel Kalkınmayı Sağlayabilecek Bir Modeldir</i> Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ | 3 |  | <i>Hizmet İçi Eğitimin Önemi, Kurumsallaştırılması ve Çankaya Üniversitesi Uygulamaları</i> Dr. A.Turan ÖZTÜRK | 54 |
|  | <i>"Üniversite - Sanayi İşbirliği" ve "Kümelene"</i> Prof. Dr. Levent KANDİLLER | 7 |  | <i>Uluslararası Arkeopark Projesi</i> Kerem KÖKSAL | 63 |
|  | <i>Üniversite Sanayi İşbirliği Üzerine Bir Değerlendirme</i> Prof. Dr. Üstün DİKEÇ | 14 |  | <i>Pazarlama ve Satış</i> Sinan ERGİN | 65 |
|  | <i>Üniversite - Sanayi İşbirliği</i> Doç. Dr. C. Zaim ÇİL | 16 |  | <i>Dikkat Eksikliği ve Akademik Çalışmalara Yansımaları</i> Aylin İLDEN KOÇKAR | 69 |
|  | <i>Üniversite - Sanayi İşbirliği Üzerine</i> Dr. Zeki Uğurata KOCABIYIKOĞLU | 21 |  | <i>Çanakkale Savaşları'nın Stratejik Boyutları</i> Dr. Ersin YILMAZ | 75 |
|  | <i>Yalnız Ruhlar: Kadına Yönelik Duygusal Şiddet</i> Prof. Dr. Emel DOĞRAMACI | 25 |  | <i>Türkiye'de Küresel Ekonomik Krizden Çıkış Önerileri</i> Prof. Dr. Dilek ÖZBEK, Prof. Dr. Aziz KONUKMAN, Prof. Dr. Üstün DİKEÇ | 80 |
|  | <i>Kadınların İşgücü Piyasasındaki İstihdamı ve İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar</i> İrge ŞENER | 32 |  | <i>Çankaya Üniversitesi Sürekli Eğitim Danışma ve Araştırma Merkezi (SEDAM) Sertifika Töreni</i> | 91 |
|  | <i>Merhaba Bebek</i> Öykü AĞTAŞ | 40 |  | <i>Haberler</i> | 92 |
|  | <i>Kesirli Türev ve Uygulamaları (FDA'08) 3. IFAC Çalıştayı 5-7 Kasım 2008 Rapor</i> Prof. Dr. Dumitru BALEANU | 42 |  | <i>Topluluk</i> | 98 |
|  | <i>Güzel Sanatlar, Sergi ve Sergileme</i> Prof. Dr. Faruk Yalçın UĞURLU | 44 |  | <i>Topluluk Haberleri</i> | 103 |
|  | <i>"Yeni Anayasa" Yapmak</i> Doç. Dr. Şeref İBA | 46 |  | <i>Öğrencilerimizden</i> | 107 |
|  | <i>Ege Yeni Yıla Gergin Girdi</i> Arş. Gör. Uğur BAYILLIOĞLU | 50 |  | <i>Spor</i> | 110 |
| | | |  | <i>Genç Oyuncumuz ile Röportaj</i> | 110 |
| | | |  | <i>Fotoğraflarla Yeni Kampüs</i> | 114 |
| | | |  | <i>Basında Çankaya Üniversitesi</i> | 115 |

Çankaya Üniversitesi gündem

Çankaya Üniversitesi adına Sahibi:
Prof. Dr. Ziya Burhanettin Güvenç

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:
Yrd. Doç. Dr. Cem Karadeli
genelsekreterlik@chankaya.edu.tr

Yayın Kurulu:
Prof. Dr. Ziya Burhanettin Güvenç
Prof. Dr. T. Nahit Töre
Yrd. Doç. Dr. S. Cem Karadeli
Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul Koç
Gülşen F. Çulhaoğlu
Kerem Gün

F. Besim Kavukçu
Manolya Turabık
Öykü Ağtaş

Yazı İşleri:
Ayça Tatoğlu

Yayın Hazırlık:
Ebru Güler

Fotoğraflar:
Doğan Dereağzı,
Şerafettin Karaköy

Yönetim Yeri:
Çankaya Üniversitesi Rektörlüğü
Öğretmenler Caddesi No: 14
Yüzüncüyıl 06530 Ankara
Tel: 0312 284 45 00 / 140

Tasarım:
Turuncu Digital Reklamcılık
Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.

Basım yeri ve tarihi:
Ajanstürk Gazetecilik ve Matbaacılık
İnş. San. A.Ş.
İstanbul Yolu 7.km Necdet Evliyagil
Sokak No:24 Batıkent - Ankara,

15 Nisan 2009

Çankaya Üniversitesi Basın
ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü
tarafından hazırlanmıştır.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak
gösterilerek kullanılabilir.

İmzalı yazılardaki görüşler
yazarlarına aittir.

Üç ayda bir yayımlanır.
Yerel süreli.



Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ
Çankaya Üniversitesi Rektörü

İŞİM KÜMESİ ŞİİRİ

Kümeleşmek, bölgesel kalkınma için en iyi modeldir

Modelin başarısındaki sır, bize özgün hale getirilmesindedir

Bu model, koşullarımıza uygun stratejik planlar ile desteklenmektedir

Unutmayınız, Üniversite ve sanayinin birlikteliği kalkınmanın temelidir

Ankara'mızda pilot olarak seçtiğimiz sektör, İş ve İnşaat Makineleridir

Kısacası, İŞİM'dir

Küme modelimiz ile 2 yıldır İŞİM kümemiz desteklenmektedir

Üniversitemizin de en önemli projesi, İŞİM kümesidir

Hedefimiz, bölgemizi krizlere karşı daha dayanıklı bir endüstri bölgesine dönüştürmektir

Krizlerde sızlanmak ve marka üretememek, İŞİM kümemizin kaderi değildir

Gelecek, dürüstlük ve çok çalışmakla şekillendirilebilir

İŞİM kümemiz de, kendi geleceğini kendisi baştan inşa edecektir

Kendimize duyduğumuz güven duygusu, Kümemizi kuracak

Kümemizin etkisi, Anadolu'nun ortasından bütün yurdumuza yayılacak

İşte bu, çalışkan, dürüst ve inançlı insanların yazgısı olacak

Ey sektörümüzün temsilcileri, tercihimizi yapmalıyız artık

Bir tarafta fakirlik, sıkıntılar ve geri kalmışlık

Diğer tarafta ise dimdik duran ekonomik bağımsızlık



F. Besim KAVUKÇU

Değerli Okuyucularımız,

Gündem dergisinin 2009 Ocak sayısının kapak konusunda sizlere, tüm dünyanın şu anda bir numaralı sorunu olan küresel kriz hakkında detaylı bilgiler vermeye çalışmış; söz konusu krizin neden ve sonuçlarını aktarmaya gayret göstererek krizden çıkış önerilerini sıralamıştık. 2009 Nisan sayımızın kapak konusunu ise küresel krizden çıkmanın en önemli yollarından biri olarak nitelendirdiğimiz “Üniversite Sanayi İşbirliği” şeklinde belirlendi. Dergimizin içeriğinde; bilimsel çalışmalar ve teknolojiye bağlı ekonomi modellerinin tercih edildiği küresel dünyada üniversite sanayi işbirliğinin güncel sorunlara ne gibi çözüm önerileri getirdiğini, amaçlarını ve bu birlikteliğin ulaşmayı planladığı hedefleri gerek röportajlar gerekse makalelerle işlemeye çalıştık.

Kapak konusunun dışında, Üniversitemizde bulunan Çankaya Üniversitesi Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KADUM) önderliğinde düzenlenen 8 Mart Dünya Kadınlar Günü üzerine etkinlik ve konferansın deşifreleriyle birlikte Uluslararası Ticaret Doktora Bursiyeri Sayın İrge Şener ve İşletme Fakültesi Üçüncü Sınıf Öğrencisi Sayın Öykü Ağataş'ın bu konudaki yazılarını aktarmaya çalıştık.

Geçen sayıdan itibaren başladığımız, Çankaya Üniversitesi Öğrenci Toplulukları'nı tanıtma köşemize bu sayımızda da Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu ve İşletme ve Ekonomi Topluluğu'yla devam ediyoruz. Bahsi geçen toplulukların kuruldukları günden bugüne kadar nasıl gelişim gösterdiğini,

yapılan ve yapılması planlanan etkinliklerini konuyla ilgili sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Gündem dergisinin bu sayısında iki yeni bölümü siz okuyucularımızın beğenisine sunuyoruz. Bu bölümlerin ayrıntılarına, üç aylık zaman zarfında yazılı basın ve İnternet ortamında çıkan Çankaya Üniversitesi haberlerini bulabileceğiniz “Basında Çankaya Üniversitesi” ve inşaatı hızla devam eden Eskişehir yolu üzerindeki yeni kampüsümüzün son halini fotoğraflarla yansıtan “Fotoğraflarla Yeni Kampüs” adlı sayfalarda ulaşabilirsiniz.

Yukarıda bahsettiğim içeriğin dışında, Türkiye Bayanlar Basketbol 1. Ligi (TBBL)'nde mücadele eden tek Ankara ekibi olan Çankaya Üniversitesi Bayan Basketbol Takımımızın Kaptanı Sayın Gülizar Sezer ve takımımızın altyapısından itibaren gerek kulübümüzde gerekse Üniversitemizde basketbol hayatını sürdüren Sayın Candide Öztürk'ün keyifli röportajları dergimizin spor sayfalarında yer alıyor.

Bunların dışında, Çankaya Üniversitesi'nden haberler, topluluk etkinliklerimiz, düzenlenen konferanslar, değerli öğretim görevlilerimiz, idari personelimiz ve öğrencilerimizin yazı, makale ve şiirleriyle dopdolmuş bir içerik siz değerli okuyucularımızı bekliyor.

Yayın Kurulumuz ve derginin hazırlanıp basılması için büyük emek harcayan Basın ve Halkla İlişkiler Birimimiz adına sizlere keyifli okumalar dilerim.



Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ
Çankaya Üniversitesi Rektörü

KÜME, BÖLGESEL KALKINMAYI SAĞLAYABİLECEK BİR MODELDİR

“Bir üniversite bölgesindeki, ülkesindeki her türlü hastalıktan sorumludur. Üniversitenin sosyal sorumluluğu vardır. Bu nedenle üniversitenin sanayinin içinde olması, onunla işbirliği yapması, dertlerine çözüm bulması onun asli görevlerinden biridir.”

OSTİM Yönetimi'nin “üniversite–sanayi işbirliği” kapsamındaki projelerinde “sosyal sorumluluk” ve “vazife” duygusu içinde gönüllü rol alan ve sahaya inen üniversitelerimizden biri de Çankaya Üniversitesi oldu. Rektör Prof. Dr. Ziya Burhanettin Güvenç'in Ostim'de firma sahipleri ile sıcak ilişkiler kurarak yürüttüğü KÜME çalışması bölgedeki sanayicilerin takdirini kazanarak diğer üniversitelerimize de örnek oluyor. Prof. Güvenç, iş ve inşaat makineleri sektöründe yürütülen projeleri ve üniversite–sanayi ilişkileri hakkındaki sorularımızı yanıtladı.

Çankaya Üniversitesi olarak Ostim'de “kümelenme” üzerine yoğun çalışmalarınız var. İş ve İnşaat Makineleri Kümesi (İŞİM) çerçevesindeki bu çalışmalarınızı ana hatları ile anlatır mısınız?

İŞİM Kümesi, iş ve inşaat makineleri kümesinin kısa adıdır. Bu ad çok güzel tuttu; çünkü biz hep “iş-

mize bakacağız” diyoruz. Bu çalışmamızın yaklaşık 2 yıllık bir mazisi var. İlk 6 ayımız Ostim Organize Sanayi Bölgesi'nin analizi ile geçti. Pilot sektör arıyorduk. Bu modelin, Türkiye'de yeni olduğu ve doğru uygulama gerektirdiği için, herkes tarafından benimsenebilmesi ve mutlaka başarılı olması için altı aylık süremizi analize ayırdık. İnanırcılığımızın yüksek olması için güçlü bir sektörde başlamalıydık. OSTİM Yönetimi ile birlikte küme ekibimiz Ostim'in mevcut durumunu analiz etti. Bunların sonucunda iş ve inşaat makineleri alanı; bu işten ekmek yiyen insan sayısı, yapılan ihracat büyüklüğü ve somut ürün ortaya koyabilme açısından deneyimli bir sektör olarak seçildi.

1,5 yıl kadar bu sektörü kümelenme fikrine alıştırmak için dönem dönem eğitim seminerleri verildi. Ayrıca kümeye maddi kaynak sağlayabilmek için



biz de Avrupa Birliği Ulusal Ajans'ın Ostim'e gelerek vermiş olduğu eğitim seminerine katıldık. "Yenilik transferi" başlığı altında AB'den kaynak transfer edebileceğimizi gördük. Bunu da değerlendirebilmek için Ostim'deki arkadaşlarımızla beraber 2 proje yaptık. İki projeden alınan kaynakla küme ekibinin çalışması için gerekli teçhizattan tutun yapılacak anket masrafları, anketör ücretleri, kümenin tanıtımıyla ilgili malzeme dâhil ihtiyaç duyduğumuz elemanların ücretlerine kadar karşıladık.

Bunun yanı sıra üniversite olarak biz, sektörün gerçek durumunu yakından görerek bu alandaki her birimin iyileşmeye ihtiyaç duyduğunu, birçok şeyi verimli yapamadıklarını, bilgi düzeylerinin yetersiz olduğunu, başarılı ürünler ortaya koyduklarını; ama bu ürün ortaya çıkana kadar her aşamada verim alamadıklarını tespit ettik. Lokal iyileştirme yapmaya karar verdik. Sektörde 120 üretici firmamız var. Bu firmaların dertleri üniversitede proje olarak çözülsün ve firmalarımız kendi işyerlerinde bunları uygulasin. Lokal iyileştirme için 11 proje geçen yıl yapıldı. Bu sene 20 proje ile sayıları ve çeşitliliği arttı. Hem sosyal iyileştirmeler hem mühendislik projeleri yapıldı. 3. yılda daha da artacak olan bu projelerle birlikte daha büyük problemlere odaklanacağız.

Burada ham maddeden son ürüne giden hat üzerinde eksik ve ideallerden uzak olan noktaları tespit edip onların üzerine proje yapmaya başlayacağız. Bunlar, bize, sanayicimize ve onların çalışanlarına özgü projeler olacak.

Kümelenme konusunun yeni olduğunu söylediniz. Modele ilişkin farklı yaklaşım ve tanımlar var mı? "Kümelenme" deyince kamu kuruluşları, meslek örgütleri ya da KOBİ'lerimiz ne anlıyor?

Kümelenme deyince aslında 2 yıl önce kimse bizim kafamızdaki resmi görmüyordu. Küme dediğimiz zaman bir birliktelik anlaşılıyordu. Kooperatif gibi, ÇAYKUR gibi, Fiskobirlik gibi bir birliktelikler anlaşılıyordu; ama bu birlikteliklerle küme arasındaki farkı

kimse bilmiyordu. Bunu bizim anlatmamız 6 ayımızı aldı. Maalesef bunun ne anlam taşıdığını bizim bürokratlarımız da bilmiyor. Küme için gerekli hukukî altyapının var olduğunu zannediyorlar. Hâlbuki gerekli hukukî altyapı dernek, vakıf ve kooperatifler için var. Ancak küme, özünde bunların hepsinden farklıdır. Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan gelen ilgili daire başkanı, "küme kurulduğunda nasıl yönetilecek" sorusuna "herkes istediği yöntemi benimseyebilir" şeklinde bir yanıt verdi. Demek ki onların kafasındaki küme kavramı bizimkinden farklı görünüyor. Herkesin kafasında kendi kümesi var. Küme sözcüğü grup anlamı yerine de kullanılıyor; buna Antakya'daki bir toplantıda şahit oldum. Konu küme; ama 5 tane firma yan yana gelmiş bunlar küme oluşturmuş, diye algılanıyor. Bunu gerçek anlamda anlayan bir tek Ostim ve Üniversitemizdeki ekibimiz.

İŞİM Kümelenme Projesi'nin sonucunda üniversite, KOBİ ve ülke açısından hangi hedeflere varılmış olacak?

Küme bir modeldir. Bunun da uygulandığı pilot sektör iş ve inşaat makineleri sektörü. Sektörü dünyada daha rekabetçi yapacak, gelecekte daha ileri teknoloji ile ürün üretebilmesini sağlayacak ve nanoteknoloji ile katkılanılabilecek ürün üretebilecek noktaya çekeceğiz. 30 sene sonra var olmak ve ayakta kalabilmek istiyorsa sadece Ostim değil; bütün Türkiye nanoteknoloji ile ürün üretmek zorunda. O yüksek teknolojide ürün üretemeyenler bugün siyah beyaz televizyon üretmeye çalışanların durumuna düşecek. Bugün o televizyonu kim alır? Hedefimiz de bu kümeyi o teknoloji noktasına çekmek. Küme, bir ülkenin refah düzeyini yükseltecek, bölgesel kalkınmasını sağlayabilecek bir modeldir. Dolayısıyla sağlıklı kümelenmeyi sağlayabilirsek bölge kalkınacak. Biz istiyoruz ki bunu Anadolu'nun her tarafında kuralım ve o bölgeler de küme vasıtasıyla kalkınsın. Bunları tek bir bayrak altında toplayabilecek Anadolu Kümeler Birliği'ni kuralım. Bu kümeler de birbiriyle iş birliği yapsın, dayanışma içinde olsun.

Üniversite-sanayi işbirliği kavramı neyi ifade ediyor? Bu kavramı sanayicilerimiz ve üniversiteler nasıl algılıyor?

Üniversite sanayi işbirliği yıllardır söylenen; ama bir türlü gerçekleştirilemeyen bir tanımdır. Bu deyim, Türkiye'de hiçbir zaman kök salamadı, tutunamadı. Ancak gelişmiş ülkelerde, özellikle ABD'de üniversite-sanayi işbirliği çok güçlü ve iç içedir. Sanayinin talepleri üniversitelerin projeleri oluyor. Bunu biz de sanayicilerimizle yakın ilişkiler

içine girdiğimizde gördük. Hepsi, üniversite-sanayi işbirliği deyince “yok öyle bir şey” diyor. “Peki, siz Çankaya Üniversitesi ile çalışıyorsunuz” denildiğinde “o ayrı bir şey” deniyor. Türkiye’nin başkentindeki Ostim OSB’de bile bu kadar eksik varsa, bir de diğer OSB’leri düşünün. Demek ki üniversite-sanayi ilişkisi çok zayıf kalmış.

Üniversitelerin sanayi ile işbirliği yapması kamu görevi midir; yoksa sosyal sorumluluk mudur?

Bir üniversite bölgesindeki, ülkesindeki her türlü hastalıktan sorumludur. Üniversitenin sosyal sorumluluğu vardır. Bu nedenle üniversitenin sanayinin içinde olması, onunla işbirliği yapması, dertlerine çözüm bulması onun aslı görevlerinden biridir. Bu, aynı zamanda gönüllü bir eylemdir. Bu, bizim kalpten yaptığımız bir sosyal sorumluluğumuzdur. Zaten bunu sorumluluk olarak kabul etmemizin nedeni bu işi gönüllü yapıyor olmamız. Ünlü bir hadisin tam bununla ilişkisi vardır; “komşusu açken tok yatan bizden değildir” diyor Peygamber Efendimiz. Şimdi bunu Antakya’da da söyledim, 21. yüzyılda bunun anlamı şudur: Nohut, mercimek, fasulye değil; bir tarafta Ar-Ge kültürü olan, bilgiyi takip eden, dünyayı takip eden, araştırma yapan, bilgi üreten üniversite var ve diğer tarafta da bunlara sahip olamayan sanayi var. Buradakilerde vebal var, bu “açlara” bunları verme konusunda vebal var. Biz bu uyarıya uymayanların durumuna düşmek istemiyoruz.

Üniversiteniz sanayi bölgesine, yani sahaya kendi arzusu ile inen ender eğitim kurumlarından biri. Bu olumlu yaklaşım üniversite-sanayi işbirliği açısından arızı, yani istisnai bir durum olarak tanımlanabilir mi?

Maalesef bu bizim tarafımızdan değil de başkaları tarafından böyle isimlendirildi. Ostim Başkanı Orhan Bey’in yaptığı cansiperane girişimler var. Bu girişimlerde Çankaya Üniversitesi ve Ostim Organize Sanayi Bölgesi arasında ortak, kader birliği yapmış bir projemiz var. Bu söz konusu olduğu zaman Orhan Bey “o başka, onu ayrı yere koyun” diyor. Şimdi bu durumu arızı, hastalıklı bir durum gibi göstertmeye çalışıyorlar. Hâlbuki olması gereken budur. Buna inovatif, yenilikçi yaklaşım da diyebilirsiniz. İnşallah bu geçmişteki bütün hoş olmayan üniversite-sanayi ilişkilerini siler ve olması gereken hale dönüştürür.

Üniversite-sanayi işbirliğinde devlet üniversitesi ya da özel üniversite olmanın yaklaşım açısından bir farkı var mı?

Prensipte hiçbir fark olmaması gerekiyor. Mevzuat

aynı. Devlet üniversiteleri hangi sıkıntıyı yaşıyorsa biz de aynı sıkıntıları yaşıyoruz. Bütün olay buna inanmakta yatıyor. Doğru nedir, ülkenin kalkınması için doğru adımlar nelerdir, bunların üzerine gidilmesi gerekiyor. Dekan arkadaşımızla biz kader ortaklığı yaptık; birlikte gittik araştırdık başlangıçta. İki kişinin inandığı şeye Orhan Bey inandı ve bugüne baktığımızda, bunu kavrayıp anlayan 50 firmamızın olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla bu gönüllülük işidir. Bugün mesaimizin büyük kısmını küme çalışmalarına ayırıyoruz; çünkü öldükten sonra bize bu kalacak.

Tarihsel olarak üretim teknolojilerinde devrimler yaşandı. Siz toplantılarda hep üretimde nanoteknoloji devrimini geç kalmadan yakalamamız gerektiğini söylüyorsunuz. Nanoteknoloji niçin önemlidir?

Kendi tarihimize dönüp bakıyoruz. Matbaa Avrupa’da icat edildi ve biz gavur icadı diye 300 yıl matbaayı içeri almadık; elle yazmayı koruduk. Ancak eninde sonunda matbaa bu topraklara girdi. Şimdi matbaanın Osmanlı’ya girmesinden önceki 30 yılı düşünün, elle kitap yazanlar var. Bir tarafta da kısa sürede kitap yazabilecek, seri üretim yapabilecek bir teknoloji var. Matbaa girdi, elle yazanlar işinden oldu. Avrupa’nın Sanayi Devrimi’ni yakalamış olduğu dönemi düşünün, bizimkilerin Kanunî zamanında kapitülasyonlar için kapıyı açtığı dönemi düşünün. Onlar fabrikalarda ürettikleri ürünleri bol miktarlarda üreterek Osmanlı’daki ekonomiyi çökerttiler. Bu bizim tarihsel olarak 2 kere yaşadığımız bir şey. Cumhuriyet döneminde sıfırdan kurulan bir devlet, Atatürk’ten sonra bu taraflara kafa yoran yöneticilerimiz olmadığı için mikro teknoloji çağını kaçırdı. 50 sene önce ortaya atılan fikir, 25 sene önce geldi bu nano boyutuna dayandı. Bu dayanma döneminden bugüne kadar geçen bir kuluçka zamanı oldu. Bilimsel araştırmalar yapılıyor ve bu araştırmalar nasıl üretime dönüştürülür, şeklinde özetlenebilecek bir evreyi geçiriyoruz şu an. Bu evre şu anda ticarî ürün vermeye başladı. Miktarı 2006 yılı dünya verileri ile kıyaslandığında 60 milyar dolar. Dünyadaki nano teknoloji ile üretime dayalı ekonominin büyüklüğü 15 trilyon dolar. Küçük gibi görünüyor; ama bu daha kuluçka dönemi. Bu sektör, 30 yıl sonra inanılmaz bir ekonomik patlama yapacak. Hatta önümüzdeki 30 yıl içinde de değil; 10 yıl sonrasında 2006’daki 60 milyar dolarlık olan ticarî ürünün 1 trilyon dolara ulaşması bekleniyor. Tabii kriz yüzünden bu biraz sarsılmış olabilir; çünkü firmaların Ar-Ge’ye ayırdığı kaynak azaldı. Önümüzdeki 15 yıl var sayıldığında 1 trilyon dolarlık bir ekonomiden söz edebiliriz. İkinci 15 yıl, bu çok büyük

bir ekonomik pazara dönüşecek. Sözünü ettiğim 30 yıllık arifeyi iyi geçiremezsek dünyanın her yerini nano teknolojili ürünler kaplamışken, siz bunları üretemez hale, tıpkı örneğini verdiğim siyah beyaz televizyon üretenlerin yaşadığı duruma, düşersiniz. Şu anda bir tsunaminin 30 yıl öncesindeyiz. Matbaanın Osmanlı'ya girmesinden önceki 30 yıl gibi bir durum yaşıyoruz. Burada da nanoteknoloji tsunamisi her tarafı saracak. Kullandığımız her şeyde; arabada, telefonda, ışıkta ev aletlerinde bu teknoloji bulunacak. Bunu kullanıp ürün üretemeyenler, hiçbir şeyini satamayacak. Bunun için dalga öncesi bir 30 yıl var. Bu kapitülasyonlardan önceki 30 yıl gibi. 30 yıl sonra "hadi yapalım" dediğimizde artık çok geç olacak. Düşünün ki OSB'deki herkes işini kaybetmiş, siparişler kesilmiş, sadece iç pazara çalışıyor; ama iç pazardaki müşteri de daha kullanışlı ve dayanıklı olduğu için ithal ürün alıyor.

Eskiden bizim transistorlu radyolarımız, lambalı televizyonlarımız vardı. Biz böyle giderse 30 yıl sonra hâlâ transistorlu radyo, lambalı televizyon üretiyor gibi olacağız. 30 yıl sonra Japon, elimizin tırnağının içine sığacak ve belki de duvar kâğıdı gibi kullanılacak bir televizyon veriyor olacak. Biz siyah beyaz tüplü televizyonu 1000 TL'ye satarken Japon bunu bize 50 TL'ye satabiliyor. Bu koşullarda siz var olamazsınız.

Böyle bir tehdit ya da teknolojik değişim sürecinde bilim adamları, üniversiteler ve KOBİ'ler neler yapmalı?

Bu ihtiyaca cevap verebilmek ve bu ciddi tehdide çözüm üretebilmek için kümelenme modeli, dedik. Bu iş ciddi yatırım, insan gücü ve maddî kaynak istiyor. Üniversite ve firmaların tek tek yapabilmesi mümkün değil. Bir üniversitenin hem araştırma yapıp prototip üretip hem bunu ticarî bir ürüne dönüştürme olasılığı sıfır. Bu durumda gerçek anlamda üniversite-sanayi işbirliği gerekiyor. Üniversite araştırmasını yapacak, prototipini çıkaracak, sanayiciyi eğitecek; sanayici de kendi üzerine çıkacak ki bu prototipi kavrayıp ürününün daha da geliştirecek. İşte bu yüksek teknolojiye gidişle olur. Yüksek teknolojiye başka türlü ulaşamayacağımızı gördüğümüz için kümelenme modelini aldık. Tek başına ne üniversite ne sanayici bir şey yapabiliyor; çünkü sanayicinin kaynağı yok, insan gücü yok. Tabi biz bu hedefe giderken pürüzleri aşabilmek için kümelenme kavramını biraz daha genişlettik. Yerel yönetimleri de bunun içine kattık. Sanayicimizin alt yapı sıkıntılarını çözmesini yerel yönetimlerden

isteyeceğiz. Küme modelinde bunlar da var.

Bir bilim adamı olarak, rektör olarak KOBİ'lere rekabetçi özelliklerini artırabilmeleri için neler öneriyorsunuz? Onlara bilgi, bilişim, inovasyon, teknoloji ve Ar-Ge kavramları neyi ifade etmeli?

Yine burada reçete olarak küme modelini verdik; çünkü buradaki yenilikçi modelin, Ar-Ge'nin ancak sağlıklı bir kümede olabileceğini düşünüyoruz. Küme kurulduktan sonra sürdürülebilir, olgunlaşmış, kritik bir kitleye ulaşmış yani dünyayla rekabet edebilecek, kendi yeniliklerini üretebilecek bir yere dönüşecek. Dünyadaki yenilikleri ve teknolojiyi de yakından takip etmeli. Ar-Ge kültürü de ancak sağlıklı bir kümede var olabilir. Biz firmalara ortak Ar-Ge yapmalarını öneriyoruz. Bu firmaların hiçbirisi, kaynak ayırmak istese dahi, tek başına Ar-Ge yapamaz. Biz kritik kitleye, ortak Ar-Ge, ortak test laboratuvarı, çok pahalı cihazların ortak alımı ve kullanımı şeklinde bir birliktelikle ulaşabileceğimize inanıyoruz. En önemli alt yapıyı kümenin gelişimi oluşturacaktır.

Üniversitenizin sanayi bölgelerine yönelik farklı projeleri var mı? Varsa bizimle paylaşır mısınız?

Ostim'i analiz ederken biz bir sektör seçtik. Bu sektörden eklemek yiyen sadece Ankara'da 500-600 firma geldi bize. Tabii bunların kaçı iş ve inşaat makineleri sektöründe faaliyet gösteriyor, bunlara bakacağız. Bunlar coğrafî olarak Ankara'nın değişik noktalarına yayılmış. Ostim'in dışında kalan firmalar da var. Biz kümeyi sektörel bazda kurmayı hedeflediğimiz için Ostim OSB'de yeşeren bu fikir, Ostim'in dışına da taşdı. İŞİM Kümesi'nin logosunda da yeşerdiği yer olarak Ostim var, diğer dalgalar da diğer organize sanayi bölgelerini simgeliyor. Onlarla halka tamamlanıyor. İvedik ve diğer organize sanayi bölgelerimizdeki firmalarla da projeler yapmaya başladık. Başkent OSB'yi de ziyaret edeceğiz. Onların da iş ve inşaat makineleri sektöründe çeşitli firmaları vardır. Onları da kümenin içine çekmeye çalışacağız. Böylece kritik kitleye ulaşmaya çalışacağız. Kritik kitle, insan ve beyin gücü sayısı. Bu sayıya Avrupa'da çok kolay ulaşılabilir; ancak Avrupa ile bizdeki eğitimli insan sayıları arasında dağlar kadar fark var. O nedenle bu kritik kitleye ne zaman ulaşabiliriz; onu bilemiyoruz. Üniversitemizin en büyük projesi budur. Bunun dışında Fakültelerimizdeki hocaların da yerel olarak buna benzer projeleri var; ama ben bölgenin kalkındırılması ve refah düzeyinin artırılması için bundan daha büyük bir proje tanımıyorum.

Bu röportaj Ostim Gazetesi'nden Kemal Çeküç tarafından yapılmış ve Ostim Gazetesi'nde yayınlanmıştır.



Prof. Dr. Levent KANDİLLER
Çankaya Üniversitesi
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dekanı

“ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİ” VE “KÜMELENME”

Gündem Dergisi Olarak 32. sayımızın kapak konusu olan “Üniversite-Sanayi İşbirliği” ve “Kümelenme” hakkında, Çankaya Üniversitesi Mimarlık - Mühendislik Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Sayın Levent Kandiller ile bilgilendirici ve çok doyurucu bir röportaj gerçekleştirdik.

Günümüz ekonomik gelişmelerini baz alarak Üniversite-sanayi İşbirliğini, önemi ve ekonomiye katkısı açısından değerlendirir misiniz?

Günümüz ekonomik gelişmelerini değerlendirebilmek için son 50 yıla bakılmasının faydalı olacağı görüşündeyim. Üniversite-sanayi işbirliği, ekonominin değer zincirine baktığımızda, daha çok AR-GE ve inovasyon faaliyetlerinden ekonomiye bir tepki veriyor ve diğerlerine bir ivme katıyor. Çok büyük küresel şirketler ve onların AR-GE departmanlarında, zaten doktoralı personel çalışıyor, o doktoralı araştırmacıları yetiştiren yerler de üniversiteler. Herhangi bir şirket, araştırma laboratuvarlarını kuracak kadar zengin olmamışsa temel ve uygulamalı araştırmalarını, üniversite tesislerinde yaptırıyor. Ondan sonra bunu herhangi bir şekilde patente dönüştürdüğünde ve patent alımının sonunda bunu ürüne çevirdiğinde, bu ürünle ilgili sorunlarını üniversitelerle çözebiliyor.

Bazı şirketlerin, AR-GE takımları, insan gücü, tesis ve araştırma fonları bakımından bir üniversite kadar büyük olabiliyor. Devletler de, AR-GE departmanlarını destekliyorlar. Genelde -maalesef bu destekleme daha çok savunma sanayi ve uzay araştırmaları yönünde oluyor- ekonomiye kazandırılıyor. Küçük şirketler (aslında zamanında küçük olan daha sonra çok devleşen firmalar da vardır, buna en güzel örnek, Microsoft, Apple, Nokia gibi) ise şöyle şekillenir: Bir yenilikçi fikri olan üniversite hocaları ve lisans eğitimini yapan öğrenciler, üniversitenin çevresindeki merkezlerde ilk şirketleri kurar ve ilk uygulamalarını yapar, daha sonra kurumsal kimlikleri şekillenir. Bütün bu süreçlerde, aslında tüm AR-GE kadrolarını yetiştiren yerler ve ilk ivmeleri veren yerler, hep üniversiteler olmuştur. Üniversiteler, sanayi ve devlet tarafından hep fonlanmıştır. Mikro anlamdaki ekonomik büyümeler, sanayi, yeni ürün,

yeni şirket ve yeni servisler bazında hep üniversite merkezli olmuştur.

Bu birliktelik son günlerde hayli artan istihdam sorununa bir çözüm olabilir mi?

Doğal olarak olur; çünkü üniversite-sanayi işbirliğinde hep artı değer çıkar. Artı değerler de yeni ürünler, yeni işletmeler demektir. Yeni ürünlerin satışı gerçekleştikçe yeni işletmeler kurulur, bu da istihdam yaratır. Bir de kuru istihdamdan öte kaliteli insan gücünün yetiştirilmesi önemli. İşte o kaliteli insan gücünü yetiştirenler de üniversitelerdir. Birçok büyük sanayici aslında bu birliktelik sayesinde ortaya çıkıyor. Daha üniversitede okurken, üniversite-sanayi işbirliği kanallarından birinde çalışıyor. Mezun olduktan sonra sanayiye geçiyor ve orada yükseliyor.

Hızla küreselleşen dünyada bu işbirliği küresel ekonomiye ne gibi katkılar sağlamaktadır/sağlayacaktır?

Ekonomi küreselleşmeden önce, aslında üniversiteler küreselleşti. Uluslararası standartlarda bilimsel araştırma yapmak, bilimsel yayın yapmak, patent almak, üniversiteleri küreselleştirdi. Daha sonra şirketler ve ekonomiler küreselleşmeye başladı. Aslında bu bir varolma savaşı. Varolma da hem işletmelerin operasyonlarını iyi yönetmesiyle hem de değer zinciri içinde kendini iyi konumlandırmasıyla oluyor. Bu varolmayı iki uçta nitelendirebiliriz: Birincisi, işlerini devam ettirebilme. Katma değerleri çok yüksek olmayan ürünlerle bu zincirin bir parçası olabilmek ve işlerini bir şekilde devam ettirebilmek. İkincisi ise katma değeri çok yüksek ürünlerde; yani tabiri caizse işin kaymağında, o değer zincirinin en değerli halkası olabilmekte. En önemli halka olabilmek için de daha önce söylediğim gibi, AR-GE çalışmalarına fazlasıyla önem vermek gerekiyor. Bu da genellikle üniversite-sanayi işbirliğiyle olur. Bir örnek olarak, bizim kimya endüstrimizin, ilaç endüstrimizin, kozmetik endüstrimizin ürettiği ürünlerin birim maliyetlerine baktığımızda klasik olarak oldukça düşüktür. Tezgâh maliyetleri de düşüktür; ama bu ürünlerin satış fiyatlarının birim maliyetlere göre artmasındaki en önemli kalem, AR-GE faaliyetleridir. Asıl artı değeri de o yaratır.

Üniversite-sanayi işbirliğinde hep artı değer çıkar. Artı değerler de yeni ürünler, yeni işletmeler demektir.

Johnson&Johnson gibi firmalara baktığımızda, AR-GE faaliyetlerine ayırdığı para çok yüksektir; hatta bazen Türkiye'nin genel bütçesinden bile fazla para ayırdıklarını görebiliriz. O şirketler, küresel zincirde işin kaymağını yiyen şirketler. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bir örnek daha vermek isterim. Biz Türkiye'de F-16 savaş uçağı üretiyoruz. Yüksek teknoloji ürünü gibi geliyor. Bir savaş uçağının en değerli kısmı, uçuş ve atış kontrol, navigasyon sistemleridir. Biz burada uçağın bir anlamda kaportasını üretiyoruz; yani malzemeyi alıp bir şekil veriyoruz. Sonra uçağımız gidiyor giydirilip, bu sistemlerle donatılıp geri geliyor. Bir savaş uçağının maliyetine baktığımızda, biz çok ufak bir parçasına katkıda bulunuyoruz ve diyoruz ki biz uçak üretiyoruz. Asıl olması gereken, katma değeri yüksek parçalara odaklanmak. Siz onu yaptığınız zaman geri kalan işlemler, işin hamaliyesi oluyor. İşte küresel zincirler, bir anlamda böyle kuruluyor. Biz özellikle geçmiş yıllarda hep hamaliyesiyle uğraştık. İtalyada kullanımdan kalkan Fiat modellerinin kalıpları, Türkiye'ye geldi, o modeller seri olarak üretilmeye başlandı, tecrübe kazanıldı, geliştirilmeye çalışıldı ve Türkiye, sıfırdan üretim yapabilen bir ülke haline geldi. Tofaş'la başlayıp, Hyundai ve Ford gibi firmalar fabrikalarını ülkemize kurdular. Bu örneklerde de

görüldüğü üzere, küresel zincirin neresinde olduğunuz önemli. Zincirin önemli halkalarından biri olmak kısmında da üniversite-sanayi işbirliği devreye giriyor ve önem kazanıyor. Üniversite-sanayi işbirliği olursa operasyonlarınızı daha iyi yönetebiliyor, yüksek katma değer sağlayabiliyorsunuz.

Özele indirirsek Çankaya Üniversitesi'nin bu konuda yürüttüğü çalışmalar nelerdir?

Son birkaç yıldır Çankaya Üniversitesi, üniversite-sanayi işbirliğini çok stratejik bir yönelim olarak benimsemiştir. İlk kurulduğumuz yıllarda üniversite olarak çok kaliteli bir eğitim vermeye odaklanmıştık, bunu başardık. Bu yolda devam ederken bu defa bilimsel çalışmalarda belli bir kaliteyi yakalayalım, uluslararası indekslerdeki yayın kalitemizi ve sayımızı arttıralım, kişi başına düşen yayın sayımızı arttıralım dedik, burada da belli bir noktaya geldik. Son üç yılın ortalamalarına



bakarsak, birçok tanınmış üniversitenin bulunduğu listede ilk on içerisindeyiz. Kişi başına düşen yayın ortalamalarında yine son üç yıldır Bilkent Üniversitesi'nin, noktadan sonraki iki hanesinin çok az altında duruyoruz ve ilk 10'u yakaladık. Eğitimi iyi veriyoruz, uluslararası kendi küresel sektörümüzde iyi işler yapıyoruz. Şimdi üçüncü aşama olarak, bu anlamdaki birikimimizi en azından yerel sanayimize aktarmayı benimsedik. Son üç yıldır üniversite-sanayi işbirliği kanallarını açmaya çalışmaktayız. Değişik çalışmalar yapıyoruz. Özellikle KOBİ'lere odaklandık, Ankara'daki organize sanayi bölgelerindeki KOBİ'lerle bir kümeleme faaliyetimiz var.

Hangi iş kolunda faaliyet gösteren firmalarla yakın temastayız?

Daha çok, imalat sanayi firmalarıyla yakın temastayız. Biraz daha özele inerseniz, iş ve inşaat makineleri sektörüyle yakın temastayız.

Çankaya Üniversitesi'nin özellikle Ostim ve İvedik Sanayi Bölgesi'yle birlikte yürüttüğü "Kümelenme" projesini, Üniversite-Sanayi İşbirliği konusunun ne-resine koyabiliriz?

Tam merkezine. Bizim yapmak istediğimiz şey şu: Kümelenmeyle aslında bir taşla iki kuş vurmaktır istiyoruz. Kümelenme, bir yerel kalkınma modeli.

Bu model sadece araç; bir amaç değil. Yine aynı zamanda kümelenme, bir üniversite-sanayi işbirliği modeli. Bu anlamda ikisi çakışıyor. Kümelenmenin içerisinde, işbirlikçi firmaların yanı sıra üniversiteler, araştırma merkezleri, hemen onların etrafında belediyeler, kamu desteği veren kuruluşlar ve yerel kalkınma ajansları yer alıyor. Biz kümelenmeyi üniversite merkezli olmadıkça doğru bulmuyoruz. Türkiye'de daha önce kümelenme çalışmaları yapılmış; ancak çok başarılı olduğunu söylemek zor. Bizim getirdiğimiz metodoloji, aslında imalat yapan işletmeler kadar, yani bir kümeyi oluşturacağımız işletmeler kadar, ana ekseninde, merkezde üniversiteyi tutabilmek. Bizim kümelenme çalışmamızın alanı, Ankara'yı merkez tutarsak 50 kilometrelik bir çaptaki işletmeler.

Size göre "Kümelenme" deyince, kamu kuruluşları, meslek odaları, kobiler ve/veya sade bir vatandaş ne anlamalıdır?

Kümelenmede yapılan şey, birbirleriyle rekabette olan, aynı ürünleri üreten firmalarla ticaret zinciri silsilesinde yer alan diğer firmalar ve onların ürünlerini alarak yeni bir şeyler katıp, bir sonraki tedarikçiye ulaştıran firmaları bir araya getirmek. Bir firmanın lisansını aldığı ürünü üretmek için beraber çalıştığı tedarikçileri var. Bunlar, hammadde üreticileri olduğu gibi, belli bir ürünün belli bir



parçasını üreten tedarikçiler de olabilir. Bu firmalar, zincirin içerisinde birden fazla da olabiliyor; yani sanayiye baktığımızda böyle bir grift ilişki var. Belli bir sektörde çalışan ve rekabet içinde olan; ama birbirleriyle de aynı zamanda damardan ilişkileri olan firmalardan bir küme oluşturmaya çabalyoruz. Bu kümenin birinci esprisi, coğrafi yakınlıktan oluşan bir takım avantajları ortaya koymaktır. Örneğin, coğrafi olarak tedarikçiyle ana işletmeci yakınsa, ana işletmeci kendi sistemi içerisinde stok tutmaz. Tedarikçiden gerekeni çok kısa süre içerisinde alabilir. Böylece stok maliyetinden kurtulmuş olur. İkinci esprisi, tek başına yapamadıklarını, birlikte harekete geçerek yapmak; yani bir test laboratuvarı kuramıyorlar, finansal büyüklükleri buna uygun değil; ama küme olarak davrandıklarında, gerekli kanalları zorladıklarında, kulis yaptıklarında, kümenin bir parçası olarak üniversite de gerekli işleri projelendirdiğinde, belki de ceplerinden hiç para çıkmadan gelişmiş bir ölçme laboratuvarına sahip olabiliyorlar. Bazen birbirlerinin tezgâhlarını, bazense birbirlerinin entellektüel sermayelerini, tasarım mühendislerini kullanabiliyorlar. Teker teker fuarlara gitmektense küme olarak fuarlara gidiyorlar. Uzakdoğu'ya, Amerika'ya baktığımızda, kümeler zaten var. Kümelendirme, bizim bir icadımız değil. Biz bu kümeleri inceledik, tartıştık ve Türkiye'ye uyarlamaya çalışıyoruz. Türkiye'deki firmaların bu ülkelere oranla iş yapma biçimi, işletmelerinin

büyüklüğü ve bakış açısı çok farklı. Biz zaten bilinen kümelenme fikrini ülkemizin özeline yoğunlaştırarak kendi modelimizi ortaya koymaya çalışıyoruz. Yaklaşık 2,5 yıldır, Sayın Rektörümüzün önderliğinde çalışıyoruz. Kendisi tüm toplantılara katılıyor ve temel kümelenme politikasının çerçevesini yerleştiriyor. Gördüğümüz şey şu: Çerçeve doğru, yaklaşım doğru; ancak ağır ilerliyoruz. Bunun nedeninde şu, zamanında üniversite-sanayi işbirliği doğrultusunda yapılan çalışmalar başarısız olmuş. Bu başarısızlığın da bazı nedenleri var. Bu işbirliği, projenin iki bacağı tarafından da kötüye kullanılarak tahrip edilmiş. Sanayicinin üniversiteden gelen insana güveni yok. Biz kümelenme konusunu açtığımızda bize, üniversite yöneticisi, danışman, akademisyen fıkraları anlattılar. Bunlardan bir tanesini sizinle paylaşmak isterim: "Dağlık köylerin birinde, bir çoban oldukça büyük olan sürüsünü otlatırken, gözlüklü çantalı bir adam yanına yanaşıyor ve sürüsünde kaç hayvan olduğunu bilebileceğini söylüyor, çoban da kabul ediyor. Adam, dizüstü bilgisayarını açıyor, coğrafi bilgi sistemine bağlanıyor, yörenin koordinatlarını veriyor, uzaydan fotoğrafı alıyor, koyunları tanımlayıcı bilgileri girdikten sonra sistem çalışıyor ve koyunlar sayılıyor, sonucunda 787 adet koyun olduğu ortaya çıkıyor. Çoban buna şaşırıyor ve adama, bu bilgi sonunda bir hediye vermek istiyor, bir koyun hediye ediyor. Akademik görüntüdeki zat giderken, çoban seslenip, o zatı geri döndürüyor ve şöyle

bir teklifte bulunuyor: 'Ben sizin ne iş yaptığınızı söylersem o aldığınız koyunu bana iade eder misiniz?'. Adam tarafından bu öneri kabul ediliyor. Çoban, 'Siz, üniversitede çalışan bir danışmansınız' diyor. Adam şaşırıyor ve 'Nereden bildiniz?' diye soruyor. Çobanın cevabı ise şu oluyor: 'Öncelikle siz benim bildiğim şeyi bana söylediniz, ayrıca yaptığınız işten anlamadığınız ortada; çünkü size köpeğimi verdim siz koyun zannedip götürüyorsunuz'. İşte biz, bu kümelenme çalışmasına böyle başladık.

Öncelikle Ostim Organize Sanayi Bölgesi'nin yönetim kurulu odasına girip altı ay orada çalıştık, sahaya inmemize izin vermediler. Niyetimizi, ciddiyetimizi ve kararlılığımızı anlamaya çalıştılar. Dediğim gibi, sanayiciyi danışman zamanında kullanmış, projeler yaptırmış; ancak sanayiciler yeterli katkıyı alamamışlar, projeler rafta kalmış. Üniversitede çalışan hocalar terfi etmek istiyor, bu da yayınlara bağlı. Uygulamalı araştırmalardan yayın oluşturma süresi daha uzun. Ancak teorik ve deneysel çalışmalar yaptığınızda yayınlarınızı daha kolay ve daha kısa sürede gerçekleştirebiliyorsunuz. Akademik zeminlerdeki terfi sistemi, hem akademisyeni uygulamalı çalışmalardan uzaklaştırdı hem de eğitim kalitesini biraz düşürdü. İki taraf da birbirinden uzaklaştı böylece. Sanayici, kendi derdine çare arıyor, çare ararken son derece miyopik, günü kurtarmaya yönelik kararlar alıyor. Yeterli birikime sahip elamanı yok, bu yetişmiş elemanlar üniversitede kendi şatolarında oturuyor. Amaçları, bilimsel yayınlarını arttırıp terfi almak. Dolayısıyla iki kesim birbirinden uzaklaşıyor. Bizim amacımız, bu uzaklaşan kitleyi birbirine yakınlaştırmak. Bunu yaparken de üç aşamalı bir yöntem belirledik.

İlk aşamada, birkaç yıl içerisinde kümeye dâhil olan işletmelerin rehabilitasyonlarını yapacağız. İkinci aşamada, küme deyip bir araya getirdiğimiz, birbirleriyle hem rekabet hem de alış-veriş içinde yer alan, aynı sosyal çevreye sahip insanları, temel ürünler etrafındaki tedarik zincirlerini kurgulayıp bunları iyi yönetmeye efor sarf edeceğiz. Üçüncü aşama ise bu işletmelere AR-GE yaparak, katma değeri yüksek ürünleri küresel piyasaya sürmelerini sağlamak istiyoruz. Bu anlamda, ekonomik bir gelişme ve yerel kalkınma modeli kümelenme. Bunun etrafında değişik kamu kuruluşları, meslek odaları, belediyeler, değişik kalkınma ajansları, devlet organları da var.

Bir kümeyle herhangi bir sektörde aynı işi yapan meslek kuruluşlarının aynı fiziki mekânda toplanmasının arasındaki fark nedir?

Bir kümeyle örneğin kuyumcular çarşısının farkı şurada: Kuyumcular çarşısı, benzer iş yapan işletmelerin içerisinde yer aldığı bir yığın. Birbirine bağlı değil; en ufak rüzgârda uçuşan kum taneleri gibi dağılacak bir yığın. Küme ise, işte bu tedarik zincirleri, ortak alanlar, ortak araştırma merkezleri, üniversitenin ortak kullanımı, devletin ortak teşviğiyle farkında olmasalar da köklerinden birbirine bağlanmış çınarlar gibi, çok dayanıklı. Kümeler, son ekonomik krizlere de dayanır, fırtınalara da kasırgalara da. Dikkat ederseniz 2000'li yılların başındaki ekonomik krizde, kuyumcular çarşısı çok etkilendi, dükkânların %35'i kapandı. Bunun sebebi, bir küme değil de yığın olması. Biz, projemizin Türkiye'ye örnek olmasını hedefliyoruz. Sektör olarak ilk olarak, başta iş ve inşaat makineleri sektörünü seçtik.

Diğer üniversitelerle ve devlet kuruluşlarıyla kümelenme projesi bağlamında nasıl bir ilişkimiz var, neler yaptık, neler yapacağız?

Kümelenme Projesi'ni yürütürken bir taraftan da diğer üniversitelere bu projeyi ve bu projenin modelini göstermek istiyoruz. Son iki yılda yaptıklarımız, hem basından hem de diğer üniversitelerden; yani rakiplerimizden övgüler aldı. Diğer üniversiteleri biraraya toplayarak bu işin tarihçesini, nasıl yapılması gerektiğini, Sanayi Odası bünyesinde bir brifingle açıkladık. Ankara'daki on üniversitenin de temsilcileri vardı. Biz bu olayın sanayi, üniversite ve devlet bacalarını anlatarak, kümelenme konusunda özel teşvik programlarının yaratılmasına çalışıyoruz. Bu anlamda, Ticaret Bakanlığı'yla, Dış Ticaret Müsteşarlığı'yla, Devlet Planlama Teşkilatı'yla yakın temas içerisindeyiz, yaptığımız çalışmayı model olarak onlara sunuyoruz ve takdir aldığımızı da rahatlıkla söyleyebilirim.

Kümelenme Projesi'nin sonunda Üniversite olarak ne tür hedeflere varmak istemekteyiz?

Öncelikle biz bu çalışmaya, bir sosyal sorumluluk projesi olarak başladık. Bu çalışmalarda bulunan arkadaşlar, özellikle akşam ve gece saatlerini bu projeye veriyor. Ailelerinden, özel yaşantılarından, kişisel zamanlarından feragat ediyor ve bir kuruluş dahi almıyor. Üniversite-sanayi işbirliğinin zamanında kötüye kullanılmasına yol açan da-

nışmanların yaptığı; bir takım paralar alıp, çok da işe yaramayan projeleri yapıp uygulanabilirliğinin olmaması sebebiyle, projelerin raflarda çürümmesine neden olmaktır. Biz kümelenme projesine başlarken, sanayiciye sizden para istemiyoruz, dedik ve bu konuda halen ısrar ediyoruz. Böyle bir samimiyetle başlayınca yavaş yavaş sanayicinin güvenini kazandık. Kümelenme ana başlığı altında yürüttüğümüz projelerin, Üniversitemize birçok yönden faydası var. Buna örnek olarak, bu projenin içerisinde çalıştığımız çok ufak bir çalışma grubunu anlatmak istiyorum. İki sene önce, Endüstri Mühendisliği Bölümü'yle başladık çalışmaya. Endüstri Mühendisliği Bölümümüzden bir grup oluşturduk. İşletmelere projeler yapıyoruz. Bunu dördüncü sınıfta okuyan öğrencilerimizle ve başlarında iki hocamızla götürüyoruz. Her bir grupta beş adet öğrenci ve iki adet akademisyen hocamız bulunuyor. İşletmelerin gerçek hayatta yaşadığı bir problemini alıyoruz, dokuz ay boyunca sorunun çözümü için bu ekip çalışıyor. Haftalık programlar hazırlayıp, belirlenen süre sonunda işletmenin sorununu çözmüş oluyoruz. Burada üç ayrı paydaş var. Buna kendi aramızda "Kazan Kazan" modeli diyoruz. İşletme, parasız olarak beş mühendis aday ve iki adet deneyimli mühendis öğretim görevlisi veya öğretim üyesi akademisyenle bir probleminin çok sistematik şekilde çözülmesini sağlıyor. Öğrencilerimiz kazanıyor, bugüne kadar teorik okudukları şeylerin gerçek hayata yansımalarını görüyor ve projeyi bitirdikten on beş gün sonra da bu tip işletmelerde çalışıyor. Yani onları bekleyen hayatın bir çeşit stajını yapıyor, gerçek sorunlarla başetmeyi ve takım çalışmasını öğreniyor. Her şeyi sıfırdan tasarlamak kolaydır, bu gruptaki öğrencilerimiz, işler yürürken ortaya çıkan sorunlara çareler üretmeyi öğreniyor. Birer endüstri mühendisi olarak elleri biraz yağlanıyor, parçaların kokusunu alıyor ve en önemlisi, o sistemin içerisinde yaşamayı öğreniyorlar. Üçüncüsü, bu projeleri yönlendiren hocalarımız da yerel sanayiye tanıma imkânı buluyor. Siz bir işletmenin içinde yaşamadan, onların sorunlarını çözemezsiniz. Öğretim üyesi olarak, o işletmenin lisanını öğreniyorsunuz, kişilerini öğreniyorsunuz, iş yapma biçimini öğreniyorsunuz, ondan sonra üniversite-sanayi işbirliğinde işletmelere yardımcı olabilecek kıvama geliyorsunuz. Onları daha net ikna eder hale geliyorsunuz. Geçen sene 11 proje böyle yapıldı. Bu sene projelere, Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği, Bilgisayar

Mühendisliği, İşletme bölümlerimiz de katıldı ve proje sayısı 15'e çıktı. Bu dönem içerisinde Uluslararası Ticaret Bölümümüz de dâhil oluyor ve proje sayısı 20'ye çıkıyor. Bununla da amacımız, farklı fakülteleri ve bölümleri projenin içerisine dahil ederek, farklı işletmeleri birebir rehabilitasyondan geçirmek. Yapmak istediğimiz, sanayicinin güvenini kazanmak, üniversitedeki öğretim kadrosunun dikkatini sanayiye çekebilmek. Daha odaklanmış projelerle birlikte, sadece bir işletmeye yönelik değil sektöre işe yarar projelerle hizmet etmek. Devlet ve Avrupa Birliği'nde var olan AR-GE teşvik fonlarının daha iyi kullanılmasına yönelik projeler yazmak ve sektörel yaygınlaştırılmış etkiyi sağlayacak biçimde bu fonların düzenlenmesini, kullanılmasını sağlamak, vesile olmak, araç olmak istiyoruz. Çok yaygın işler oluyor kümelenme projesinde, yukarıda verdiğim örnek umarım iyi bir örnek olmuştur.

Sizin de yönetim kurulu üyesi olduğunuz ÜSİMP (Üniversite-sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu) ve yine üyesi bulunduğunuz MDK (Mühendislik Fakültesi Dekanları Konseyi) Üniversite-sanayi İşbirliği konusuna nasıl yaklaşmakta? Bu konuda ne tür çalışmalar yapmakta?

Platformun tarihçesine bakmak lazım. Üniversite-sanayi işbirliği platformları oluşturma fikri ortaya çıktığında, Türkiye'nin değişik yerlerinde, değişik sektörlerde, değişik biçimde, sanayiye danışmanlık hizmeti vermek, proje bağlantılı üniversite-sanayi işbirliğini desteklemek için kuruldu bu platformlar. Destekleyicisi de TÜBİTAK oldu. TÜBİTAK, bu projeler silsilesinden desteğini çektikten sonra, bunlar dernek veya şirket haline dönüştürüldü. Bu dernek ve şirketler biraraya gelerek yeniden bir platform oluşturuldu. Bu platform, aslına bakarsanız yeni oluşmuş bir platform. Altı ayda bir toplanıyor, üniversite-sanayi işbirliği konferansları, kongreleri düzenliyor. Platform, kendi arasında kümeleşmeye çalışıyor aslında. Ben başka bir nedenle bu platformun üyesi oldum. MDK ise bir sivil inisiyatif. Son sekiz yıl içerisinde şu ana kadar on altı kez toplanmış durumda. Türkiye'deki tüm mühendislik veya mühendislik-mimarlık fakülteleri dekanlarından oluşan bir inisiyatif. Altı ayda bir toplanıp iki gün boyunca görüşmeler yapıyoruz. Bazı başarı hikâyelerimiz var. Örneğin, mühendislik alanındaki yeterlilikleri oluşturduk. Programları akredite edebilmek adına bağımsız bir akreditasyon ajansı kurduk. Bunun dışında bizim de desteklediğimiz bazı inisiyatifler var.



Ben de bu konseyin beş kişiden oluşan yürütme kurulundayım. Kurula vakıf üniversitelerini temsilen iki sene süreyle seçildim. Daha önce Bilkent Üniversitesi Dekanı'nın yürüttüğü işi devraldım. ÜSİMP'nin MDK toplantılarına katılması için seçilen bir üyesi var. Platform, şu anda üniversitelerde yapılan çalışmalarla sanayinin ihtiyaçlarını bir araya getirmeye ve kendi sesini duyurmaya çalışıyor; ama icraat olarak henüz çok şey başarmış değil. Önümüzdeki Mayıs'taki toplantıda da konu, kümelenme olacak. Kümelenme nasıl bir modeldir, nasıl bir model olmalıdır, onu tartışacağız. Ben de MDK adına ÜSİMP Kongresi'nde bazı bilgiler aktaracağım.

Son olarak, bu röportajı okuyan sayın okurlara söylemek istedikleriniz var mı?

Çankaya Üniversitesi'nin üçüncü ayağını temelden yükseltmeye başladık. Birinci ayağı, çok iyi bir eğitim-öğretim vermektir, bunu seneler içerisinde başardık. İkinci ayağı, çok iyi bilimsel çalışmalar yapmak ve bu çalışmaların uluslararası tanınmış ve taranan indekslerde yer alabilmesini sağlamak, uluslararası araştırma-geliştirme projelerinde yer almak, bu projeleri kurgulamak ve yönetmektir. Bunlar, seneler içerisinde arttı. Şimdi üçüncü ayağı, uygulama araştırma, yerel sanayiye destek, topluma destek, sosyal sorumluluk projeleri yaratmak. Bu amacımızı da kümelenme projesiyle gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Bu üç sacayağı üzerinde,

Üniversitemiz sarsılmaz bir dengede büyümeye devam edecek. Özellikle yeni kampüsümüzle birlikte yeni bölümler açarak, üniversite-sanayi işbirliğine hizmet etmeye devam etmek istiyoruz. Öğrenci odaklı bir eğitim sistemi hazırlamayı, en büyük müşterimiz olan sanayiye, ihtiyaçlarına uygun programları tasarlamayı, müfredatları değiştirmeyi ve biraz daha uygulamalı, gerçek hayat problemleriyle yoğrulmuş, güncel öğretim teknolojileri kullanan bir eğitim sistemini hedefliyoruz ve bunda büyük aşamalar kaydettik. Bu üç ayak birbirinden hiç bağımsız değil. Siz uygulamalı bir projeye sanayicinin önemli bir derdine çare bulduğunuzda, bundan yayın da yapabilir, ders malzemesi de çıkarabilirsiniz. Bütün paydaşlar, aslında bu üç ayak üzerindeki dengeden faydalanan. Benim röportajı okuyan sayın okurlara söylemek istediğim, bizi izlemeye devam etmeleri olacaktır. Öğrenme konusunda başarı öykülerimiz sürecektir, biz bu konuya çok inanıyoruz. Kısa soluklu bir proje değil, 25-30 yıllık aktif akademisyenlik hayatımızda, yer alacağımız, kovalayacağımız bir büyük program. Bu inisiyatifin içinde yer almaya ve bize destek vermeye devam etsinler. Bu modelin başarılı olmasını bizim gibi istesinler. Bu bir yerel kalkınma modeli, sosyal sorumluluk projesi, üniversite-sanayi işbirliğinin ayakları yere basan, yaygınlaştırılmış etkilerini sağlamak için kurgulanmış iyi bir model. Biz bu yolda yürümeye kararlıyız.

Prof. Dr. Üstün DİKEÇ
Çankaya Üniversitesi
İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun Yüksek öğretim kurumlarının görevleri ile ilgili 12. maddesinin (a) bendinde üniversitelerin “ çağdaş uygarlık ve eğitim-eğitim esaslarına dayanan bir düzen içinde toplumun ihtiyaçları...na yönelik.... bilimsel araştırma.... ve danışmanlık yapmak,” ; (d) maddesinde “.....toplumun özellikle sanayileşme alanlarında eğitilmesini sağlamak,” ; (e) maddesinde “ülkeninekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak...sonuçlarını toplumun yararına sunmak....ve önerilerini bildirmek,” ; (g) maddesinde “yörelereindeki.....sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak.....ilgili kurumlara işbirliği yapmak..” denilerek bir anlamda günümüzde üniversite sanayi işbirliğinin bir anlamda özellikle önemi dolaylıda olsa vurgulanmaktadır. Ayrıca, üniversite ile sanayi kuruluşları arasındaki uzun süreli ve etkin bir ilişkinin kurulması hedeflenmektedir.

Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, üniversiteler eğitim ve öğretim hizmetlerinin yanı sıra temel ve uygulamalı alanlarda bilgi üretmek ve bu bilgileri özel sektör birimlerinin karşılaştıkları sorunlara pratik çözümler getirerek katkıda bulunmak zorundadırlar. Üniversitelerin teorik ve temel bilgilerinden yararlanılarak sanayinin gereksinim duyduğu yönetim, işletme ve teknolojik alanlara katkıda bulunmak olarak tanımlanabilecek üniversite sanayi işbirliği aynı zamanda üniversitelere de önemli katkılarda bulunduğu bir gerçektir.

İkinci Dünya Savaşından hemen sonra üniversite sanayi işbirliği önce gelişmiş ülkelerde başarı ile uygulanmaya başlamış ve ülkelerin ekonomik gelişme programları içinde önemli bir kurum olarak yer almıştır. Türkiye de ise , üniversite sanayi işbirliği ilk kez seksenli yıllarda gündeme gelmiş ve İstanbul Teknik Üniversitesi ile İstanbul Sanayi ve Ticaret Odası arasında yapılan bir anlaşma ile 1985 yılında uygulamaya sokulmuştur. Bilahare diğer



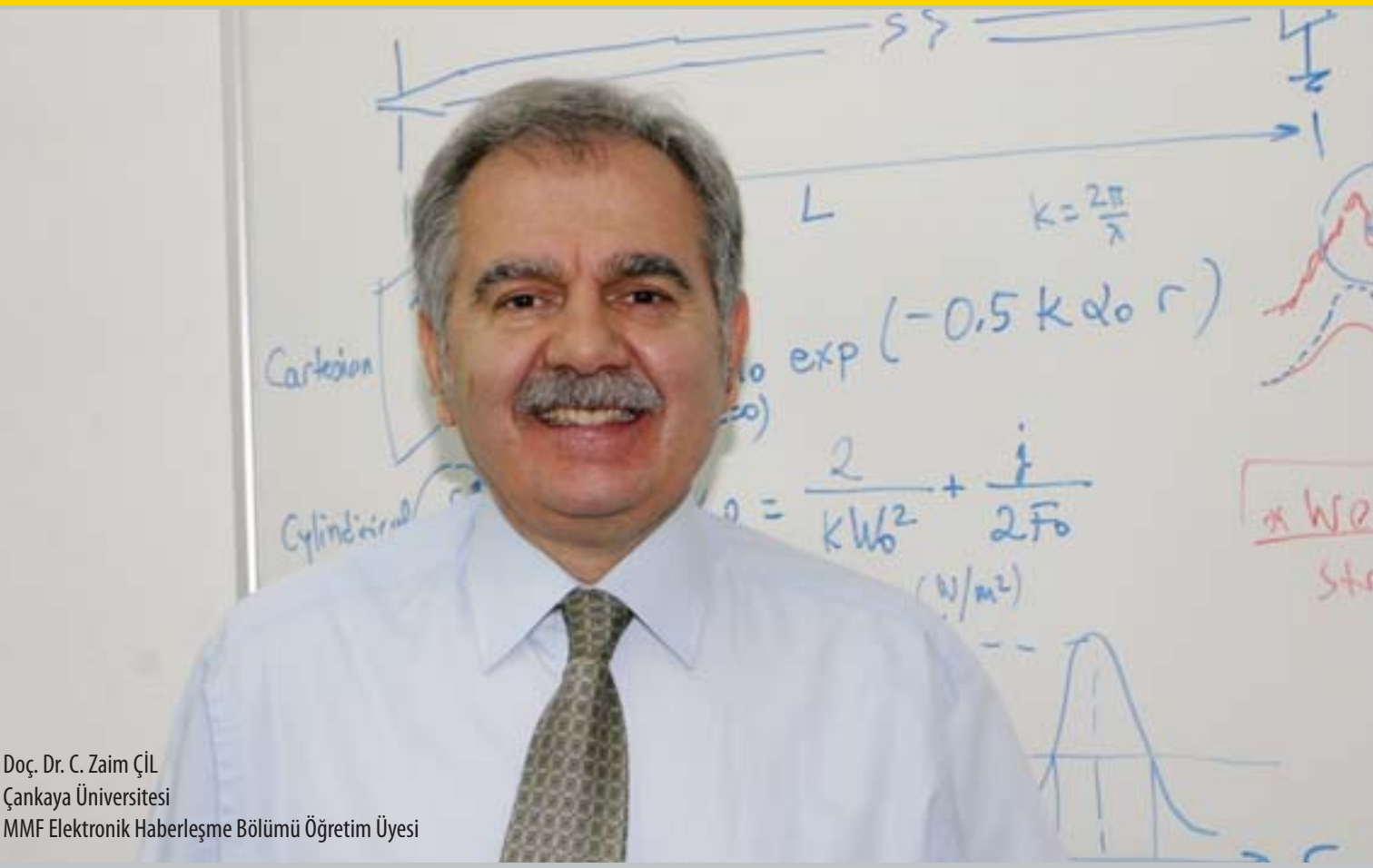
üniversiteler ile yerel sanayi kuruluşları arasında üniversite sanayi işbirliği çalışmaları ağırlıklı olarak teknopark uygulamalarına kaydırılmıştır. Amaç, bir yandan üniversitelerin bilim ve teknoloji imkanlarının sanayi kuruluşlarına sunmak bir yandan da sanayi olanaklarının üniversitelere araştırmaları için yeterli olanak sağlanmasıdır.

İşbirliğinden her iki tarafta yarar sağlamaktadır. Sanayi kuruluşları üretimin her aşamasında karşılaştıkları sorunların çözümlerini kısa zamanda kolaylıkla elde edebilmekte, teknolojik ve yönetsel bilgi gereksinimlerini karşılamakta ve ürün kalitelerini standartlaştırmakta ve iyileştirmekte; üniversite elemanları da kendilerini uygulama alanları bularak geliştirmekte, akademik çalışma yapmakta ve bilime de katkıda bulunmakta, temel bilgilerini pratiğe aktarabilmekte, bir iş tecrübesi elde etmektedir. Ayrıca, üniversite sanayi işbirliği üniversiteler arası rekabet eğitim ve araştırmalarını daha da artırmaktadır.

Üniversite sanayi işbirliğinin başarısı, taraflar arasında karşılıklı güvenin sağlanmasına, yasalarda

gerekli düzenlemelerin yapılmasına ve aracı kurumsal yönlendirmelerin geliştirilmesine bağlı olduğunu unutmamak gerekir. Bunun için, üniversite elemanlarının sanayi kuruluşlarında geçici çalışmaları için yasal düzenlemelerin yapılması; sanayi kuruluşlarında çalışanlara yönelik üniversitelerde gerekirse özel programlar açılarak onların eğitilmesi ; sadece teknik konularda değil yönetim, kanuni ve mali konularda da işbirliğinin ve eğitimin genişletilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, işbirliği çerçevesinde ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli sanayi birimlerine öncelik verilmesi ve uluslararası alanda yaratılan olanaklardan ve tecrübelerden yararlanılmalıdır. Bu konuda Bologna süreci ve benzeri uluslar arası kurumsal çalışmalar zaten var olan işbirliğini artıracaktır.

Üniversitemizin de Ankara'da bulunan sanayi kuruluşları ile yaptığı işbirliği girişimi taraflara yapacağı katkıların yanı sıra projelerde yer alacak üniversitemiz öğrencilerine de uzmanlık ve mezun olduktan sonra iş olanakları sağlayacaktır.



Doç. Dr. C. Zaim ÇİL
Çankaya Üniversitesi
MMF Elektronik Haberleşme Bölümü Öğretim Üyesi

ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ

Türkiye’de üniversite-sanayi işbirliği konusu ağırlıklı olarak Kıbrıs Harekâtı ve sonrasında Türkiye’ye uygulanan ambargo döneminde konuşulmaya başlanmıştır. Türkiye istediği malları parasını ödese bile alamayacağını görünce, her şeyi dışarıdan satın alarak bölgede kendi istediği koşullarda yaşayamayacağını hatırlamıştır. Özellikle savunma ve güvenlik ihtiyacından başlayarak, birçok sanayi ihtiyacının yerli kaynaklardan karşılanması gerektiği gerçeği ile karşı karşıya kalmıştır. Güvenli bir ortamda refaha ulaşabilmek için sanayinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin kaçınılmaz olduğunu fark etmiştir. Kendi uçağını, tankını, gemini kendin yap sloganlarını o günleri yaşayanlar bilir.

Peki, ihtiyacınız olduğu zaman size makineyi, uçağı, elektroniği, yazılımı vermeyen taraf bunu yapabilecek teknolojiyi verir mi? Hayır. Zaten ambargo koşulları olmasa da teknolojiyi hiç kimse kimseye kolay kolay vermez. Bağımsızlık gibi teknoloji de aslında verilmez; ancak alınır. Bir de eğer hazır

değilseniz, size bir teknoloji verilse bile onu zaten anlayamazsınız, kullanamazsınız. O halde teknolojinin aşamalı bir şekilde sizin tarafınızdan da üretilmesi, geliştirilmesi ve sonuçta işe yarar bir ürüne dönüştürülmesi gerekmektedir. Teknoloji uygulamalı bilimin sonucu olarak ortaya çıkar. Uygulamalı bilim de temel bilimden türer ve ona dayanır.

Üniversiteler eğitim-öğretim yapılan, sanayi ve toplumun diğer kesimlerinin ihtiyacını karşılayacak eleman yetiştirilen, temel ve uygulamalı araştırma yapılan, yeni bilginin geliştirildiği, paylaşıldığı, öğrenildiği kurumlardır. Üniversiteler aynı zamanda kendi ihtiyacı olan araştırmacıları ve bilim insanlarını da yetiştirir. Temel değerleri arasında akademik özgürlük, fikir-düşünce özgürlüğü bulunan, tartışmalarını ve toplantılarını gizli değil; açık ve şeffaf bir şekilde yapmayı arzulayan, aynı konuda çalışan insanlarla, dil, din, ırk ayrımları yapmadan bir ortamda bilim için çalışmayı tercih eden ve bil-

giyi bilgi için yapan yerlerdir. Yaptıklarını duyuran, paylaşan kurumlardır.

Sanayi kuruluşları, firmalar, ise temelde kendi iştiğal alanında en yüksek kârı yapıp ortak ve çalışanlarına sürdürülebilir kazancı ve imkânları sağlamaya çalışır. Bir ürüne, hizmete yönelik uygulamalı araştırma-geliştirme (Ar-Ge) yapmayı, sonra da bunu en kısa zamanda ticarî hale getirip müşteriye satmayı hedefler. Rekabetin dünyanın her tarafından geldiği küresel bir pazarda yaşayabilmek ve sağlıklı gelişebilmek için daha verimli olup rekabette sürekli bir avantaj sağlamak, bilgi oranı yüksek ve katma değeri yüksek, yenilikçi ürünler ile kârlılıklarını artırmak, müşterinin en beğendiği ürünü diğerlerinden farklı ve daha hızlı bir şekilde piyasaya çıkarmak ve satmak isterler.

Bilim evrenseldir; ama teknoloji yereldir. Üniversiteler bilimi yaymak, paylaşmak isterken sanayi geliştirdiği veya herhangi bir şekilde elde ettiği bilgiyi, teknolojiyi mümkün olduğunca saklamak, gizlemek ister. Bunu da patentle, gizli tutarak veya başka yollarla sağlamaya çalışır.

Üniversitelerde çalışan bilim insanları-araştırmacılar bulgularını yayınlamaya çalışır; çünkü bilim insanları itibarlı bilimsel dergilerde, etkinliklerde nitelikli yayın yapmazsa istediklerine ulaşamaz, terfi edemez, beklediği saygıyı görmez. Üniversitelerde “publish or perish: yayın yap yoksa bilim camiasında yaşayamazsın” kuralı geçerlidir. Sanayide ise, en az kaynakla en çok kârı getiren ürün, süreç, hizmet ve mutlaka başarılı satış yakalayan ürünler, hizmetler beklenildiği için, farklı bir ürün geliştirirken alınan risklerin en aza indirilmesi ve hatta mümkünse her fikirden, projeden daha ilk denemede başarılı bir ürün çıkması beklenir. Oradaki mühendis, uzman ve projeciler ise sürekli bir “demo or demolish: ürünün çalıştığını göster yoksa saygınlığını veya işini kaybedersin” baskısı altında yaşar. Fark yaratan, kendisine para kazandıran teknolojisini, sanayici başkasından saklar, yapım bilgisini çeşitli şekilde korumaya çalışır.

Herhangi bir konudaki uzman zor yetişir, uzmanlığı derinleştikçe bu tip insanlar daha da az bulunur. Uzmanlar sanayiden çok üniversitenin çatısı altında bulunmaktadır. Günümüzde herhangi bir teknik konuda araştırma yapmak, çok pahalı ve uzun süre-

li yatırımlar gerektirmektedir. Bu araştırmaları yapabilecek merkezleri, laboratuvarları kurabilmek için gereken yatırımları ise bir sanayi kuruluşunun tek başına yapabilmesi imkânsızlaşmaktadır. Üniversiteler için de zor olmasına rağmen, bilim insanlarının, kütüphanelerin ve öğrencilerin varlığı, devletin de yardımı ile bu merkezleri üniversitede kurmak ve yaşatmak nispeten daha uygulanabilir ve kolaydır. Teknolojinin sınırlarında çalışıp fark yaratan bir ürün sunmaya çalışan sanayi, bu noktada konunun uzmanlarının bulunduğu üniversiteye muhtaçtır.

Başarılı ve ileri teknoloji içeren bir ürün, örneğin veri, ses ve görüntüyü anında verip alabilen, kablolu olarak İnternete bağlanabilen, bulunduğu yeri küresel konumlama sistemi (Global Positioning System-GPS) vasıtası ile gösterebilen bir cep telefonu, içinde birçok alanda daha önce, çoğunlukla başkaları tarafından geliştirilmiş, yüzlerce, hatta binlerce patent kullanmayı, bunları tümlştirmeyi gerektirir. Sanayici bunları ve bir ürünün geliştirilmesinin zorluklarını, sistem ve teknik gereksinimlerinin oluşturulması, takibi, gerçekleştirilmesi, doğrulanması, konfigürasyonun yönetimini, ürünün alt parçalarının en iyi, en ucuz nerede yapıldığını, bunu ne kadar sürede temin edebileceğini, hangi koşullarda test edilmesi gerektiğini bilir. Bu ürünün kısa sürede (bugünlerde on iki ay civarında) geliştirip piyasaya sürülmesi için organize olabilmeyi yaşayarak öğrenmiştir. Üniversite ise işin bu taraflarındaki ayrıntıları, zorlukları sanayici gibi bilemez. Çoğunlukla bilmek de istemez; çünkü üniversitenin öncelikleri başkadır.

Dünyamız artık küresel bir köy haline gelmiştir. İnternet, bilgi değişimini ve paylaşımını her gün daha da artırırken elektronik, yazılım ve iletişim teknolojilerindeki büyük gelişmeler, her geçen gün daha çok bilgiyi daha ucuza ve hızlı olarak işlemeyi sürekli hızlanarak artırmaktadır. Çin'deki bir kişi ABD'deki bir kişiyle gerçek zamanlı olarak görüntülü bir şekilde konuşabilmekte, isteyen yüz binlerce kitaplık bilgiye anında ulaşabilmektedir. Bilgi değişimi ve uluslararası anlaşmalar sonucunda ticaret artık sınır tanımamaktadır. Bunun sonucunda Ankara'daki bir firmanın rakibi dünyanın her yerindeki firmalar olabilmektedir. Rekabet gittikçe artmış ve firmaların yaşayabilmesi için yenilikçi süreçler, hizmetler, ürünleri rakiplerden hızlı bir şekilde geliştirmek

kaçınılmaz hale gelmeye başlamıştır. Yenilik de Ar-Ge olmadan yapılamadığı için Ar-Ge yapmak, başkalarının sahip olmadığı bilgiyi geliştirmek, ona ulaşmak ve elde tutmak sanayi için yaşamsal hale gelmiştir. Sanayi, Ar-Ge yapabilmek için üniversiteye muhtaçtır.

Teknolojinin gittikçe daha hızlı gelişmesi, sanayinin bunu kendi başına izlemesini imkânsız hale getirmiştir. Öte yandan pazar payını korumak isteyen öncü firmaların en büyük korkusu gelişmekte olan bir teknolojiyi takip edememek ve rakiplerinden geriye düşmektir. Bu nedenle özellikle büyük sanayi kuruluşları üniversitelerle sürekli işbirliği yapmakta ve herhangi bir konuda en uzman olan ve en çok bilgiye sahip üniversite ve bilim insanlarını bulup işbirliği yapmaya çalışmaktadır. Öte yandan üniversitelerdeki öğrenciler sadece teorik bilgi değil; aynı zamanda uygulamalı bilgi de edinmek ve sanayinin kullandığı araçları ve teknolojiyi de takip etmek istemektedir.

Yeni bir ürün ortaya çıkarmak, yenilikçilik (innovation) bir zamanlar kapalı bir ekonomi olan Türkiye için de kaçınılmaz hale gelmiştir. Gümrük duvarları arkasında yabancı bir markanın verdiği lisansla ürün üretip yerli pazara sunmak ve kolayca para kazanmak günleri geride kalmıştır. Türkiye, AB ile Gümrük Birliği anlaşmasını imzalayıp Uruguay Yuvarlak Masa süreçleri gibi uluslararası ticarî anlaşmalar içinde yer almaya başladıktan sonra, yerli pazarımız çok uluslu firmaların, irili ufaklı yabancı üreticilerin de mekânı haline gelmiştir. Yerli tüketici bu sayede dünyadaki en iyi ürünleri alabilme özgürlüğüne kavuşmuş ve onlardaki yüksek kalite seviyesine ve göreceli ucuzluğa alışmış ve beklentileri yükselmiştir. Bu tüketiciye artık ne üretsem satarım mantığı ile mal satmak imkânsız olmuştur. Yerli üreticimiz, sanayicimiz için de uluslararası hammadde, yarı mamul kaynaklarına daha etkin ve ucuza ulaşma imkânı doğmuş, aynı zamanda uluslararası pazar da kendisine açılmıştır. Bu durumda yerli sanayicimiz için de artık tek çıkar yol oyunun kurallarına uyarak, daha rekabetçi mal ve hizmet üretmek

olmuştur. Bunu yapabilmek de taklitte veya lisans altında üretim ile mümkün olmadığı için, lisansı veren ile o malı üretip rekabet edilemeyeceğine göre, yerli sanayimizin de Ar-Ge yapmak, yeni bir fikir bulmak veya üretmek, bunu ticarî ürüne dönüştürmek, yani yenilik yapmak iradesi ve ihtiyacı oluşmaya başlamıştır.

İşbirliği yapılması için tarafların tek tek çalışma yerine bir arada çalışmaktan doğan bir menfaati olması gereklidir. Üniversitedeki uzmanın ve araştırma laboratuvarının yeteneklerinden yararlanarak yenilikçi ürün geliştirmeye çalışan sanayicinin yanında, üniversitedeki araştırmacıların ve üniversitenin de bu çalışmadan bir fayda elde etmesi, üniversite-sanayi işbirliğini gerçekleştirmek ve sürdürülebilir olmasını sağlamak için ön koşuldur. Yapılacak çalışmanın gerçekten günlük,

Teknolojinin gittikçe daha hızlı gelişmesi, sanayinin bunu kendi başına izlemesini imkânsız hale getirmiştir.

olağan konular dışında derin ve ayrıntı teknoloji konularında olması üniversiteyi de bu çalışmaya katılmada daha heyecanlı yapar. Bu heyecanın altında yatan neden; nitelikli ve herkesin bilmediği, çoktan piyasaya sürülmemiş, yaygınlaşmamış, henüz herkes tarafından bilinmeyen konularda sanayinin çalışmasıyla ortaya o işlerden bilimsel yayınlar, raporlar, patent-

ler, makaleler çıkma ihtimalidir. Bunun olabilmesi için de sanayinin o seviyede işler yapması yani teknolojinin sınırında işlerde çalışması, üniversitenin de bu konuda dünyada fark yaratabilecek uzmanlara ve altyapıya sahip olması gerekir. Bunları sağlamak ise kolay işler değildir. Yüzyıllardır üniversite ve sanayici geleneği olan, trilyonlarca dolarlık kaynakları bu konulara yatırmış dünyanın her yerinden en parlak öğrencileri çekmiş köklü üniversiteler ve her birisi dünya markası olmuş yılda milyarlarca dolar ciro yapan, buna göre sermayesi ve altyapısı olan çok uluslu firmaların seviyesine kolayca ulaşılmasının ihtimali de doğal olarak düşük olacaktır. Bu normaldir. Ancak hal böyle diye umutsuzluğa da gerek yoktur. Herkesin kendi çapında en iyiyi yapabileceği iş ve konular her zaman vardır ve olacaktır.

İşte Türkiye de 1974 sonrasındaki süreçte kendi sanayisinin üniversite ile işbirliği yapmasının önemini daha iyi kavramaya başlamıştır. Bunun için çeşitli teşvik ve politikalar hayata geçirilmeye başlanmıştır. Üniversitenin sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanı yetiştirme görevi ve kendi öğrencilerine ileride çalışması muhtemel firmalarda staj yaptırması, sanayinin de bir takım raporları, dokümanları üniversiteye hazırlatma ihtiyaçları şeklindeki vb. bildik ve yeterince gelişmiş olmayan işbirliği de bu teşvikler ve politikalarla artmaya başlamıştır. Üniversitelerin her ilde kurulması, özel üniversitelerin kurulması, teknoloji geliştirme merkezleri (teknokent) kurulması, üniversitelerde yayınlara ve araştırmalara verilen teşvikler, üniversitelerde ve araştırma kuruluşlarında teknolojik kuluçka merkezleri oluşturulması, TÜBİTAK vasıtası ile araştırma faaliyetlerinin daha çok desteklenmesi, özellikle TÜBİTAK'ın 1007 kodlu ürün prototipi geliştirmeye yönelik sanayi ve üniversiteyi bir araya gelmeye zorlayan ve uygulayıcı bakanlık eliyle yürütülen Ar-Ge projeleri, sanayi tezleri (santez) teşvikleri, patent bilincinin oluşturulması ve alınmasını kolaylaştırıcı tedbirlerin getirilmesi ve TTGV gibi kuruluşlarca da araştırma destekleri verilmesi bu konuda hayata geçirilen önemli uygulamalar arasındadır.

Ayrıca bilindiği gibi ülkeler, savunma ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasında serbest ticaret kuralarını uygulamak zorunda değildir. Bu konulardaki ihtiyaçlarını kendi uygun gördükleri yerden ve istedikleri şekilde karşılayabilirler. Bu husus da savunma ve güvenlik için ayrılan kaynakların ülke sanayisinin geliştirilmesinde bir araç olarak kullanılmasına imkân tanımaktadır. Savunma Sanayi Müsteşarlığı (SSM) öncülüğünde ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin (TSK) de etkin desteğiyle savunma alanında yerli firmalardaki yeteneklerin kullanılması ve geliştirilmesi, proje kaynaklarının yerli firmalara yönlendirilmesi, bu kuruluşlara 1007 kodlu projeler vasıtası ile de üniversitelerle işbirliği yapacakları Ar-Ge projeleri yaptırılması, kritik ve milli olarak kazanılması gereken yeteneklerin yurt içinde geliştirilmesi politikalarının kararlı ve sürekli olarak uygulanması da üniversite-sanayi işbirliğine önemli katkılar yapmaktadır. Buna ilave olarak, üniversiteler veya sanayi kuruluşlarında Ar-Ge merkezleri kurulması (nanoteknoloji Ar-Ge merkezi, uzay Ar-Ge merkezi gibi), ana entegratör firmalar vasıtası ile sanayinin



yönlendirilmesi, örgütlenmesi ve düzenlenmesi, bileşenler üreten taşeron firmalara kaynak aktarılmasının teşviki ve mükemmeliyet merkezleri ve ağlarının kurulması da üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmektedir.

Bunlara paralel olarak, AB 7. Çerçeve Programları (ÇP)'nin sağladığı olanaklar da üniversite-sanayi işbirliğini sağlamayı ve uluslararası işbirliklerini teşvik etmektedir. Lizbon Kararları ile AB, 2010 yılında dünyada sürdürülebilir ekonomik büyümeye sahip, daha iyi iş alanları yaratabilen, en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi ve toplum olmayı hedeflemiştir. Bunun için üye ülkelerin Ar-Ge harcamalarının 2010 yılında gayri safi milli hâsıllarının (GSMH) %3'üne ulaşmasını ve bunun çoğunlukla özel sektör tarafından sağlanmasını hedeflemiştir. Bu kararlar doğrultusunda üniversitelerin rolünü ise bilginin üretimi ve yayılması ve bilginin toplum refahına yönelik kullanımı olarak belirlemiştir.

Üniversite-sanayi işbirliğinin sağlıklı bir şekilde gelişmesi için bu kurumlardaki farklı organizasyonel kültürlerle sahip insanların birbirini daha iyi anlaması gerekir. Aynı problemin farklı kültürlerle sahip olan bu organizasyonlar tarafından benzer şekilde anlaşılabilmesi için birlikte çalışmak ve yaşamak gerekmektedir. Bu nedenle yukarıda sayılan tedbir, teşvik ve politikalar bu organizasyonların daha fazla bir arada çalışmasını sağladığı için, kültür bariyerinin aşılmasına ve ortak çalışmaya olan direncin azalmasına katkı yapmaktadır. Bilindiği gibi



teknoloji transferinin önündeki en önemli engel de organizasyonlardaki kültürel farklardır.

Dünyada son yıllarda açık ve özgür ticaret kural-ları gelişince bunu teşvik eden ve hatta zorlayan ülkeler bu defa dünyanın başka köşelerinde ortaya çıkan yeteneklerin kendi ülkelerindeki firmalarla kıyasıya rekabet ettiğini, bunun sonucunda çoğunlukla birçok sektörde kendi sanayisinin yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kaldığını görmüştür. Tüketici daha kaliteli ürünü daha ucuza almaktan dolayı sevinirken öte yandan birçok kişi kapanan işyerleri nedeniyle işsiz kalmıştır. Ortaya çıkan işsizler, hükümetler üzerinde baskı oluşturmaya başlamıştır. Bu baskıya rağmen, rekabeti kısıtlamanın çıkarlarına uygun olmadığını düşünen bu en zengin ülkeler, rekabetin getirdiği bu sorunlara çözüm bulmaya çalışmışlardır. Sonuçta kendi ülkelerindeki firmaların daha bilinçli ve örgütlü olurlarsa bu rekabetle mücadele edebileceğini düşünmüşlerdir. Bunun için sanayinin, araştırma kuruluşlarının, üniversite-lerin, finans kuruluşlarının içinde yer aldığı ağların kurulmasını teşvik etmişlerdir.

Bundan bağımsız, birbirine fiziksel olarak yakın bulunan sanayinin yatay olarak ürün çeşitliliği yaratıp bir kapsam ekonomisi oluşturması, düşey olarak da çeşitli seviyelerde ürünler ve hizmetlerle bir araya geldikleri zaman bir ölçek ekonomisi oluşturması, bunun ihtiyaç duyulan nitelikte ve sayıda uzmanların birbirine yakın olarak bulunmasını sağlaması ile bir ağ ile birbirine bağlanmayı ve fiziksel olarak birbirine yakın şekilde örgütlenmeyi, buna küme-lenme (clustering) diyoruz, cazip kılmıştır. Silikon Vadisi, kümelene-meye en klasik örnektir. Bu sayede sanayi, üniversite, araştırma kurumu ve finans kuruluşlarının da desteği ile ortaya çıkan küme daha etkin bilgi üretmeye başlamış ve kümede yer alan

firmalar daha rekabetçi ürünler, hizmetler ürünleri piyasaya sunmuştur. Bu da üniversite-sanayi işbirliğini başka boyutlara taşımaktadır. Kümeler içinde yer alan üniversiteler, çeşitli alanlarda uzağı daha iyi görebilme ve öncülük edebilme yetenekleri nedeniyle kümelere yön veren doğal liderler olma durumundadır. Bu durum üniversitenin topluma yararlı olma rolü nedeniyle kümeler vasıtası ile de sanayi-yi yönlendirme, örgütleme sorumluluğunu almaya zorlamaktadır. Rekabet için birlikte Ar-Ge yaparken, üniversite ile çalışan sanayi, bir de rekabet ve yenilikçi ürünler geliştirebilmek için örgütlenirken üniversiteyi yanında görünce üniversiteye daha çok güven duymaya başlamakta, organizasyonel kültür bariyerleri gittikçe azalmaktadır.

Bu tespitler ışığında dünyada ve Türkiye’de gelecekte üniversite ve sanayinin daha çok ve sıkı işbirliği yapmak zorunda olduğu açıktır. Bunu sağlayacak ortamların yaratılması kanun yapıcılara düşerken, sanayi ve üniversite de kendi süreçleri ve organizasyonunu değişen koşullara göre geliştirmek zorunda kalacaktır. Bu işbirliği sonucunda ortaya çıkacak yeni bilgi ve ürünler ve bunların yaratacağı katma değer ülkelerin gelirlerini ve insanların refahını artıracaktır.

Son olarak Üniversitemizin bu işbirliğinde nerede olduğundan kısaca bahsetmek gerekmektedir. Çankaya Üniversitemiz de üniversitenin içinde yaşadığı topluma direkt faydalı olmasından hareketle, üniversite-sanayi işbirliğini her iki boyutu ile yani birlikte Ar-Ge yaparak yenilikçi ürün geliştirme bu sayede firmaların teknik ve üretimle, verimlilikle ilgili sorunlarına çözüm bulma için çalışırken, aynı zamanda OSTİM Organize Sanayi Bölgesi’nde (OSB) yer alan İş ve İnşaat Makineleri (İŞİM) firmalarının bir küme (İŞİM Kümesi) içinde örgütlenmesi çalışmalarına önderlik etmek yoluyla faaliyet göstermektedir. Bu çalışmaların da, yukarıda bahsedilen faaliyetler ile birlikte, ülkemizde yerli ve dünya ölçeğinde rekabetçi bir sanayi oluşturması, şu anda 50. sıralarda bulunduğumuz dünya rekabetçilik sıralamasında üst basamaklara bir an önce tırmanmamızı sağlamasını, firmalarımızın daha fazla katma değerli ürünler yaparak daha fazla kâr etmelerini sağlamasını, bu kaynakların bir kısmının da Ar-Ge için ayrılarak üniversitemiz ve firmalardaki bilgi üretim sürecini geliştirmesini umuyoruz.



Dr. Zeki Uğurata KOCABIYIKOĞLU
Çankaya Üniversitesi
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği
Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi

ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ ÜZERİNE

Sanayi, gelişmesini bilim ve mühendislikteki gelişmelere borçludur.

Bu noktada çoğu zaman karıştırılan mühendis tanımına açıklık getirmekte fayda olacaktır.

Mühendis nedir?

Mühendis ne yapar?

Mühendis, halk arasında çoğu zaman bilim adamı ile karıştırılır.

Oysa Mühendis bilim adamı değildir. **“Mühendis, bilimi daha iyi bir yaşam için günlük hayatımıza uygulayan kişidir”.**

Mühendis, olayların nedeninden çok sonucu ile uğraşır ve uygulamaya önem verir.

Bizde sık sık neden ve niçin gibi sorular mühendise sorulur ve mühendisler de bilim adamı gibi soruları yanıtlamaya çalışır. Oysa mühendislerin “neden ve niçin” soruları ile uğraşmak yerine **“yaptım ve çalıştım”** ile uğraşmaları daha yerinde olacaktır.

Mühendislikle beraber ortaya çıkan **pratiklik ve uygulamacılık**, Batıda doğan sanayinin daha da gelişmesine ve ilerlemesine yol açmış, Batının

açık ara önde olmasına katkı yapmıştır.

Aşağıdaki sorulara tüm üniversitelerimizin özellikle mühendislik fakülteleri açısından bir göz atalım:

- Müfredat programları ne derece sanayiye yöneliktir?
- Üniversitelerde laboratuvar imkânları yeterli midir?
- Öğretim elemanlarımız acaba sanayiye ne kadar tanınmaktadır? İmkânlar nedeniyle tanımamak bir kusur olamaz; ama tanımak istememek bir kusur sayılmalıdır.
- Üniversiteler sanayi ile ne kadar temas halindedir?
- Sanayi istediği mühendis yapısını kazanabilmek için üniversiteler ile ne kadar yakın çalışmaktadır?
- Sanayi problem ve projelerini ne ölçüde üniversiteler ile paylaşmaktadır?

Bu soruların cevaplarının genelde olumsuz olduğu, **üniversite-sanayi-öğrenci** üçgeninin yeterince etkin çalışmadığını hemen herkes kabul etmektedir. Bundan zarar gören ise kaynaklarını etkin kullanamayan ülkemiz olmaktadır. Öncelikle sanayinin öneminin toplum olarak hepimiz tarafından anlaşılması gerekir.

Bu gün Batı dünyasının daha uygar bir toplum olmasının altında yatan nedenlerden birisi de 1700'lü yıllarda İngiltere'de başlayan ve diğer Batı ülkelerinin hemen adapte oldukları Sanayi Devrimi'dir.

Sanayi devrimi ve kültürel devrim yumurta-tavuk ilişkisi kadar girift ve iç içedir. Ziraata dayalı toplumların kültür, sanat ve düşünce devrimi yaşama şansı sanayi toplumlarına göre daha azdır.

Sanayi sözcüğü toplumlar için gelişme ile eş anlamlı bir hale gelmiştir.

Toplumlar sanayileştikçe fikirsel, kültürel ve sınıfsal yeniliklere daha kolay açılabilen, daha uygar bir toplum haline gelebilmektedir.

Sanayi devrimini yaşamadan sanayileşmeye çalışan Türkiye'nin durumu, savaşmadan kurulan devletlerin durumuna benzetilebilir. Taklitte elde etmenin kolaylığına alışmış toplumumuz, problem çözme alışkanlığını yitirdiği için, küçük sorunlarda bile bocalamakta, sağına soluna bakıp nereden ne kopyalayabileceğini araştırmaktadır. Kendine olan güvenini neredeyse tamamen yitirmiş ve kendisinin bir şey yapamayacağına inandırılmış durumdadır. Çözümün özgün olduğunu ve kendisinde olduğunu unutmuştur. Çözüm; araştırmacılıkta, denemecilikte, bilimsel düşünce tarzına yaklaşım göstermede, kendine güvenmekte, yaratıcılığı yitirmemekte ve uygulamacılıktadır.



Dave Packard ve Bill Hewlett. Bir garajda başlattıkları yaratıcılık, HP ismiyle dev bir sanayi oldu.

Türkiye, bir dönem **mühendissiz sanayiye** zorlamış ve son zamanlarda da **sanayisiz mühendisliği** zorlar olmuştur.

Sanayi kuruluşlarımızın ve sanayicilerimizin kısa vadeli kâr düşünceleri araştırma-geliştirme ile birlikte tasarımın ihmal edilmesine ve mühendislerimizin yıllarca Batıya göç etmesine veya kapa-

sitelerinin çok altındaki görevlerle yetinmelerine, diğer yandan da sanayi-üniversite işbirliğinin kurulamamasına yol açmıştır. Sanayi-üniversite işbirliğinin kurulamamasını sadece bu nedene bağlamak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Bu gün bu açık kapatılmaya, yıllarca ihmal edilen **yaratıcılığa ve tasarıma** gereken önem vermeye ve sanayide bütünlük sağlanmaya başlamıştır.

Şimdi **tasarımda verimlilik** ve sanayide tasarım çalışmalarının nasıl yönlendirilmesi gerektiği tartışılmaktadır.

Bir diğer ifade ile sanayi **satılamayacak veya üretilemeyecek** bir tasarımı ortaya çıkartmanın amaç olmadığını anlamaya başlamıştır. Devrim Otomobilleri'ni 48 yıl önce yapmak sorunu çözmedi. 2009 yılında Türkiye hâlâ kendi otomobilini yapamamaktadır.



İlk ve son Türk tasarımı otomobil, DEVRİM, 1961.

Bilim ve sanayinin toplumları ileri götüren bir unsur olduğunda hemfikir kalınması gerekir. Bu gün Batıda sanayinin gelişmiş olmasında;

- Mühendisliğin amaca yönelik kullanılması,
- Üniversitelerin amaca uygun eğitim vermesi
- Sanayinin üniversitelerle işbirliği yapması

önemli rol oynamıştır.

Türkiye'de de üniversite ve sanayinin eğitim, araştırma ve proje çalışmalarında bütünleşerek ülkemize olumlu katkı sağlaması gerekir.

Üniversitelerimizin müfredat programlarını sanayiden gelecek **geri beslemeye** göre yönlendirmesi, uygulamaya, laboratuvar çalışmalarına, stajlara daha fazla önem vermesi, **yaratıcılığı desteklemesi**, öğrencilerin uygulamacı yönlerini ve kişiliklerini geliştirecek eğitim programları düzenlemesi gerekir.

Üniversite-sanayi işbirliğinin kurulmasında görev sadece üniversitelere düşmemeli; bu konuda sanayi de istekli ve paylaşımcı olmalıdır. Bunun

kendiliğinden gelişmesini beklemek ise iyimserlik olacaktır.



DELL bilgisayarlarının yaratıcısı Michael Dell.

İlk kişisel bilgisayarını geliştirdiği Texas Üniversitesindeki laboratuvarı ziyaret edip öğrencilerle fotoğraf çekiyor. Üniversitede başlayan yolculuk dev bir sanayi ile sonlanıyor.

Tek tek konuşulduğunda herkes işbirliği üzerinde mutabık kalmaktadır; ancak ortaya somut bir şeyler koymaya geldiğinde iki tarafın da pek fazla mesafe kat edebildiği söylenemez. Bunu aşan pek çok üniversitemiz ve sanayi kuruluşumuz olsa da genel resmi daha iyi göstermek pek mümkün olmamaktadır.

Irak'taki bir Amerikalı albayın söylediği gibi, **“Dünyanın bu bölgesinde ne yaptığınız değil; ne söylediğiniz itibar görmektedir.”**

Burada görev, üniversite ve sanayi kuruluşlarımız kadar fazlasıyla devlet kurumlarımıza da düşmektedir. Bunlar; TÜBİTAK, Sanayi Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Mahalli İdareler ve YÖK gibi kurumlar olabilir.

Konulacak özendirici tedbirler ile üniversitelerimizin sanayi ile ortaklaşa proje üretmeleri, birlikte çalışmalarını sağlanabilir. Arkasına üniversitelerimizi (en azından bir tanesini) almamış sanayi kurumlarımızın arzu edilen seviyeye, yani özgün tasarım yapan, araştırmacı, inovasyona açık, çevre dostu ve uluslararası niteliklerde kabul görececek bir noktaya gelmesi mümkün değildir. Batıdaki büyük sanayi ve teknoloji şirketleri incelendiğinde, mutlaka **arka planda bir üniversitenin** olduğu görülecektir.

Bunu Türkiye’de de başarmamak için hiç bir sebep yoktur. Yapılacak tek şey sanayimizin, büyük veya küçük demeyip tüm problem ve projelerini üniversitelerimizle paylaşmasını sağlamak ve bu konuda gerekli teşviklere olanak yaratmaktır.

Bunu yaparken hiçbir taraf, problem veya proje küçümsenmemeli, ülkemizin kaynaklarının en verimli şekilde değerlendirilmesi amaç olarak görülerek konu ele alınmalıdır.

Bu konuda **Çankaya Üniversitesi’nin OSTİM ile oluşturduğu çalışma ortamı** örnek gösterilebilir. Bu projelerde çalışan ve emeği geçen herkesi kutlamak gerekir.

Ülkeler kaynaklarını verimli kullanabildikleri ölçüde ön saflarda olacaktır. Üniversite-sanayi işbirliği sonucu sağlanacak gelir ve destekler üniversitelerimizin kaynaklarını artıracak, devlet üniversiteleri devlete ve dolayısıyla vergi mükelleflerine **yük olmaktan** kurtulacak, milli ekonomiye doğrudan katkı sağlayacaktır.

Üniversitelerdeki tek veya ağırlıklı kriter yayın yapmak olmamalı; uygulamalara verilen önem çerçevesinde tüm üniversitelere devlet desteği verilmelidir. Yayın yapmanın önemini yadsıyamayız. Yayın yapmayı önemserken yarınımız olan öğrencilerimizin eğitimi, sanayi kuruluşlarımızla yapılan projeler, verilen hizmetler ve en önemlisi ekonomiye sağlanan katkı ikinci plana atılmamalıdır.

Eğitimin kalitesi öğrencinin kişiliğinde yansır. Gençlerimizi ikinci sınıf bir eğitime veya hiç kullanılmayacağı bilgilerle donatılmış, uygulama yapamayan, elini işe bulaştırmamış biri olarak mezun olmaya mecbur etmemeliyiz. Böyle yaptığımız zaman sanayimizin istenilen yönde gitmesini sağlayacak mühendisleri yetiştirmemiş oluruz ve üniversite-sanayi işbirliğini kurmak zorlaşır.

Sözünü ettiğimiz üniversite-sanayi işbirliği konusunda bu güne kadar hiçbir çalışma yapılmadığını da söyleyemeyiz. Önceleri Türkiye’nin **bilimsel yönlendirilmesi** üzerinde yoğunlaşmış, son zamanlarda etkin bir üniversite-sanayi işbirliği tartışılmaya, en önemlisi **ticarî düşünme biçiminin** üniversite ortamına aktarılması noktasında durulmaya başlanmıştır.

Aslında ticarî düşünmeyi her kurumumuzun içrisine yerleştirmemiz gerekiyor. Bu düşünce biçimini, geleneksel olarak sadece asker/polis üstlenmiş; ulusumuzun asırlarca ihmal ettiği söz konusu ticarî yaklaşım, bu konunun uzmanı olan Batılılarca ustaca kullanılarak Türkiye’ye pahalı bedeller ödettirilmiş ve halen de ödettirilmektedir.

Ticarî düşünme ile birlikte yalnızca bilim ve teknolojiye yetkinleşme değil; bilimsel ve teknolojik



araştırmalar sonucu ortaya konan yeni bilgileri ekonomik ve toplumsal fayda sağlayacak ürünlere, üretim yöntemlerine dönüştürme, **inovasyonda yetkinleşme** sağlanmış olacaktır.

Günümüz dünyasında ülkeler topyekün ekonomik savaş vermektedir. Bazı kurumlarımızın bu savaşın dışında kalması düşünülmemelidir. Büyük bir ihale söz konusu olduğunda başbakan ve devlet başkanlarının devreye girdiği, politik silahların kullanıldığını ve seyahatlerden kaçınılmadığı görülmektedir. Ticaret ataşeleri eski alışkanlıklarını bırakıp firmalarıyla bütünleşiyor. Bu noktada hepimizin aynı gemide olduğunu unutmaması lazım.

Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları 2003–2023 Strateji Belgesi'nde;

“...Öğretim üyelerinin diğer üniversitelerde, araştırma kurumlarında ve sanayide uzun süreli görev alabilmeleri veya yarı zamanlı çalışabilmeleri sağlanmalıdır. Böylece öğretim üyelerinin sahip olduğu birikimin ekonomide katma değer yaratabilmesinin yolu açılmalıdır.”

denilmektedir.

Bugün Türkiye, 1990'lı yılların kazanımları olarak, üniversite-sanayi işbirliğini geliştirme amacıyla yararlanılabilecek iki önemli mekanizmaya sahiptir:

- Yasası 2001'de çıkarılabilen **Teknoloji Geliştirme Bölgeleri**
- TÜBİTAK'ın 1996 Eylül'ünde yürürlüğe koyduğu bir programın ürünü olan **Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri**.

Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nin sayısı otuzu aşmıştır. Üniversite-sanayi işbirliğini geliştirme açısından, bu bölgelerden beklenen fayda sağlanmış mıdır? Teknoloji geliştirme bölgeleri kurulmasının ana felsefesi olan “teknoloji geliştirmeye yönelik **üniversite odaklı firma kümeleşmeleri** oluşturma” fikrinin ne derece sağlanabildiği tartışılır. Üniversitelerimizin bu bölgeleri sadece birer gelir kapısı olarak görmemeleri; buralarda iş yapan firmaların da bu bölgeleri sadece vergi indiriminden istifade etmek için kullanmamaları gerekir.

Burdaki ana fikir, sanayi kuruluşlarını ve üniversitelerimizi fiziksel olarak yakınlaştırıp aralarında işbirliği sağlamak ve onları birbirlerinden istifade eder duruma getirmektir.

Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri'nin varlıklarını sürdürebilmeleri önemli olacaktır. Bu konuda görev, bu merkezlere taraf olan üniversitelerimize ve sanayimize ve elbette devlet kurumlarımıza düşüyor. Ancak bilim ve teknoloji politikalarına ilişkin süreçlerde, **öncülüğü, bilim dünyasının yapması** daha sıklıkla görülmektedir.

Sanayimizin de kabuğunu kırarak, üniversitelerimizdeki kaynaklarımızı ekonomiye katma konusunda daha istekli olmalarını istemek zorundayız. Ekonomik refah için tüm ülke kaynaklarımızı devreye sokmak, araştırma-geliştirme-tasarıma önem vermek ve çok çalışmak zorundayız.



Prof. Dr. Emel DOĞRAMACI
Çankaya Üniversitesi KADUM Müdürü

YALNIZ RUHLAR: KADINA YÖNELİK DUYGUSAL ŞİDDET

Çankaya Üniversitesi Kadın Çalışmaları ve Uygulama Merkezi olarak her yıl 8 Mart'ta Türkiye'de kadın olgusunun önemli bir boyutunu gündeme taşımayı görev bilmekteyiz. Üniversitemizin çağdaşlaşma ve modernleşmeye yönelik vizyonu doğrultusunda 1998 yılında kurulan KADUM olarak bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğumuz etkinliklerdeki temel amacımız, kadının toplum içinde yaşadığı sorunlara çare aramak olmuştur. Bu amaca yönelik olarak düzenlediğimiz etkinliklerin pek çoğunda ülkemizin sivil toplum örgütleriyle ve Üniversitemizin öğrenci topluluklarıyla işbirliği yapmaktayız. Örneğin, Üniversitemizin Toplumsal Dayanışma Topluluğu, Amatör Fotoğrafçılık ve Film Topluluğu ve Çankaya Çeviri Çevresi gibi öğrenci toplulukları birlikte çalıştığımız gruplar arasında yer alıyor. Bu vesileyle kurulduğumuz ilk günden beri bizden desteğini hiç eksik etmeyen Üniversitemizin kurucusu Sayın Sıtkı Alp'e en içten şükranlarımı ifade etmek isterim.

Şiddetin dayandığı kapı kadın. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 8 Mart 2009 için üst başlık olarak belirlemiş olduğu 'Kadına

Yönelik Şiddet' olgusundan hareketle bu yılki toplantımızda şiddetin bir boyutu olan duygusal şiddet sorununu gündeme taşıyarak tartışmayı amaçlıyoruz.

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Avrupa Komisyonu'nun desteklediği bir projenin sonuçlarına göre, Türkiye'de 2009 yılı Ocak ayında kadına yönelik yaşanan şiddet olaylarının dağılımı şöyledir: Duygusal şiddet: %44, Ekonomik şiddet: %40, Fiziksel şiddet: %39, Cinsel şiddet: %15. Ardından, tehdit, çocuğu kullanma, izole etmek, vb.

Türkiye'de kadına yönelik şiddet toplumumuzu oluşturan kültürel değerler çerçevesinde incelendiğinde giderek artan yükseliş eğilimi göstermektedir. Genellikle sözlü ve yazılı basına yansıyan şiddet biçimi, fiziksel şiddet niteliğindedir. Hiç kimsenin görmeyi arzu etmediği bu tür dehşet sahnelerini gözler önüne sermektedir. Şiddet, sadece Türkiye'de değil; dünyada da kadının ezilen cins olarak kadının yaşadığı en önemli sorunların başlıcasıdır. Kadına yönelik şiddet nedeniyle İspanya'da bir sene içerisinde 70 kadın yaşamını yitirmiştir.



Duygusal şiddete maruz kadınların pek çoğu, kendi durumlarını değerlendirememekte ve giderek artan oranda psikolojik olarak yıkılmış, yalnız bir hayata sürüklenmiş durumdadır. Tanım bakımından diğer şiddet türlerine göre daha karmaşık bir tür olan duygusal şiddet veya psikolojik şiddet uygulamaları ne yazık ki çoğu zaman toplumun dikkatinden kaçabilmektedir. Kadına yönelik duygusal şiddet yöntemlerinin başlıcaları şunlardır: Küçümsemek, kendisine olan güvenini yok etmek, aşağılayıcı sözler söylemek, kendisini eksik ve ruh hastası gibi hissetmesine yol açmak, yemeği dökmek, eşyaları kırmak, istediği yapılmadığında günlerce surat asmak, kıskançlık, arkadaşlarına, yakınlarına hakaret etmek, başkalarının yanında küçük düşürücü sözler sarf etmek, korkutmak, sindirmek, maddi ve manevi olarak kadını destek alabileceği kişi ve kuruluşlardan soyutlamak. Gözle görünmeyen şiddete karşı da günlük hayatın her alanında bütün toplumdan duyarlı olmalarını diliyorum. Üniversitemizde bugünkü tartışmalarla pekişecek olan farkındalık dalgasını yakın ve uzak çevrelere yaymalarını rica ediyorum.

Sıtkı ALP:
Çankaya Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı

Her yıl 8 Mart'ta toplumda kadınla ilgili sorunların Üniversitemizin çatısı altında tartışılması bir gelenek haline gelmiştir. Yurdumuzda diğer bütün alanlardaki öncülüğü ile Cumhuriyetimizin kurucusu büyük önder Atatürk, Türk kadınına eşitliklerin en çağdaşı olan seçme ve seçilme hakkını kademeli bir şekilde tanımıştır. Önce mahalli se-

çimlerde diğer bir değişle belediye seçimlerinde kadınlara sadece seçme hakkı veriliyor. 1934 yılında hem seçme hem de seçilme hakları tanınmış oluyor. Atamıza şükran borçluyuz. Gerek Birleşmiş Milletler'in gerekse Atatürk'ün yaklaşımlarının arkasında iki önemli neden yer almaktadır: Bunlardan birincisi, dünya barışının korunması, ikincisi ise sosyal gelişim ve temel insan haklarının kullanılması için kadınların kendilerini geliştirmesine olanak tanınmasıdır. Kadınlara eşit hakların verilmesinin dünya barışını kuvvetlendireceği kabul edilmiştir. Kadınların erkeklerle eşit tutulması ile dünya barışı arasında doğrudan bir bağlantı olduğu kabul görmüşken ne yazık ki bu eşitliği hazmedemeyen bir takım zihniyetler, kadına yönelik olarak baskı, yıldırma ve şiddet uygulamaları içine girmiş ve bunu giderek farklı biçimlerde ortaya koymuşlardır. Bu biçimlerden biri de kadına yönelik duygusal şiddettir.

Bugün burada toplanmamızın nedenini oluşturan ve toplumsal yaramız olan en önemli şiddet biçimi de duygusal şiddettir.

Bilindiği gibi, Çankaya Üniversitesi en güncel sorunları gündeme getirmeyi ve toplumla sürekli bir etkileşim içinde olmayı her zaman bir sosyal sorumluluk görevi olarak benimsemiştir.

Tayyibe Gülek DOMAÇ:
Devlet Eski Bakanı

Bu konu sadece belli günlerde dile getirilmeyecek kadar önemli bir konudur. Duygusal şiddet yeterli kadar dile getirilmiyor. Fiziksel şiddet, kadınların

ekonomik anlamda, siyasi katılım anlamında, eğitim anlamında yaşadıkları sıkıntılar daha çok dile getirilmektedir. Bunlarda da veriler çok iç açıcı değil. Konuya ilişkin çok kapsamlı yeni raporlar var, kısaca onlara da değinmek istiyorum. Bu, zannettiğimizden çok daha yaygın ve dolayısıyla çok da duyarlı olunması gereken bir konu. Kadınların sıkıntısına genel çerçevede baktığımızda bir çok alanda kötüye gittiğini düşünürsek, diğer sorunlarla duygusal şiddet de bir araya gelince onu ortadan kaldırmak da çok daha zor hale geliyor. Günümüzün Türkiye'sinde her beş kadından birinin okur yazar olmadığı, eğitimde kadın oranlarının çok düşük olduğu, aile şiddetinin giderek arttığı, kadınların iş gücüne katılımının Cumhuriyet tarihinde en düşük düzeyde olduğu bir dönemdeyiz. 1999'da bile bu oran %30'lardayken şu anda bu oran, %25'lere düşmüştür. Çalışan kadınların %66'sı kayıt dışı çalışıyor. Çalışma alanlarında da kadınların genelde hep alt kademelerde yer aldığını görüyoruz. Çalışma alanlarının en gerisinde de siyasi alan yer alıyor. Cumhuriyet tarihi boyunca on dört kadın, bakan olarak görev yapmış ve bu dönemde de sadece kadından sorumlu devlet bakanlığı makamında kadın olmasını kınıyorum. Neden bir enerji bakanı, eğitim bakanı, kültür bakanı, kadın olmasın. Yerel seçimlerde de ne yazık ki oranlar %1'ler civarındadır. Burada çözüm için birinci şart, siyasi iradenin bu konuda istekli olmasıdır. Toplumun yarısını teşkil eden kadınların da karar alma mekanizmasında yer almasının sağlanması gerekir.

Meral KIZRAK:

KADUM Yönetim Kurulu Üyesi

Benim vurgulamak istediğim konu, kadınların cinsiyet rollerine ve şiddete ilişkin tutumları. Kadınlar bu şiddetin nesnesi mi öznesi mi? Kadınlar şiddete uğradıklarının farkındalar mı? Şiddeti tanımlayabiliyorlar mı? Erkek egemen bir toplumda yaşamaktan hoşnutlar mı, değiller mi?

Başbakanlık Kadın Enstitüsü Genel Müdürlüğü tarafından yapılan bir araştırmada, kadınlara şiddete ilişkin sorular sorulmuş ve kadınların buna ilişkin tutumlarının ortaya çıkması beklenmiştir. Bu araştırma sonucunda, kadınların %47'si erkek, kadından sorumludur, %49'u kadın, eşiyile tartışmamalıdır diyor. Konuşmamın içeriğinde yaşanmış olaylardan da örnekler vermek istiyorum. Otuz yıllık evliliğinde hep acı görmüş, psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddetlere maruz kalmış bir

kadının şiirini sizlerle paylaşmak istiyorum.

Nikahlım, belası başımın,

Rakısının başına geçtiği zaman çılığına dönüyorum.

Korkuyorum olacaktan,

Çocuklarımla üzülmesinden, ana avrat küfürlerin, o korkunç sarhoşluğun yok mu,

Kişiliğinin değiştiği andır.

Ne çok korkuyorum o zaman

Yıkıcısın, yakıcısın, kırıcısın, yok edicisin,

Bir başkası olup çıkıyorsun, korkutuyorsun beni.

Başa çıkamam ne yapsan da feleğini şaşırtdığın andır,

Mahpusluğumdur benim.

Bedenimle düşüncemle zincire vurulduğum andır.

Bu dizelerin yazarı eşiyile çok acı yıllar geçirmiştir. Kendisi Doğan Cüceloğlu'nun kitabına konu olmuş bir kadın. Adana'da yetişmiş, büyümüş, lise mezunu bir kadın. Otuz yıl boyunca eşini kendi yöntemleriyle dize getirmeye çalışmış. Şiirde de belirtildiği gibi, mahpus hayatı yaşamış. Eşi bir gün dahi ismini söylememiş; yani yok sayılmış.

Peki buna rağmen Saniye Hanım neden otuz yıl boyunca eşine katlanmış, neden evliliğini sürdürmüştü? Aklınızdan parası yoktu, ekonomik özgürlüğü yoktu, gibi sebepler geçebilir; ancak bunlar, Saniye Hanım için geçerli sebepler değil. Varlıklı bir ailesi var, birkaç kez ailesine gidiyor; fakat tekrar eşine geri dönüyor. İşe başvuruyor, gitmiyor, boşanma davası açıyor; ama davaya gitmiyor. Saniye Hanım'ın böyle çelişkileri var. Bunun sebebi kendi kendime düşündüğüm zaman, şöyle sonuçlar çıkartmaya gayret ettim: Bence Saniye Hanım kendisinde var olan bireysel potansiyelin farkında değildi, hayatının merkezine başka bir gücü; yani erkeği yerleştirme çabası içindeydi. Karşısındaki erkeği değiştirmek için enerjisini sarf etti; oysa ki kendi içindeki potansiyelin, yaratıcılığın, çalışkanlığın farkında olsaydı otuz yıl mahpus hayatı sürmeyecekti, diye düşünüyorum.

Kitabın bazı bölümlerinde Saniye Hanım şunu dile getiriyor: "Ben kocama çok bağlı bir insandım, onun için çektim." Bence bağlılıkla bağımlılığı birbirine karıştırıyoruz. Bağlılık, hiçbir zaman benliğini başkasına sunmak anlamına gelmemeli, yaşamının merkezine bir başkasını oturtmak anlamına gelmemeli. Bağımlı olduğunun farkına

varamazdı belki; ancak eşi öldükten sonra bağımlı olduğunu kavrayabildi. Eşi öldükten sonra bile onu arar olmuş, çünkü acı çekiyor, aşağılanıyor, küçümseiyor olsa bile eşinin varlığı ile bütünleşiyordu. Belki içten içe bir erkeğin, bir gücün koruyuculuğuna ihtiyaç duymaktaydı. Bunalımlı bir otuz yıl geçirmesine rağmen, evimin erkeği var, diyebiliyordu.

Biz kadınlar olarak artık sorumluluğu ve inisiyatif elimize almamız gerekiyor. Başkasından bir şey beklemememiz gerektiğini düşünüyorum. Şartlar ne olursa olsun hayat yolunda ilerlerken ön koltuğu erkeklere vermemeli, onlarla yan koltukta seyahat etmeliyiz. Bunun da riskleri var, bir kaza anında en çok zararı ön koltukta oturanlar olacaktır; ancak o riskleri göze almadan da özgür kalabileceğimizi düşünmüyorum. Özgürlük yolunda bir takım bedeller ödenecektir. Yalnız ruhlara bile olsak, özgür ruhlara olmayı tercih ediyorum.

Serhan YILMAZ:

Çankaya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Öğrencisi

Kadına karşı psikolojik şiddet, filmlerde, dizilerde, haberlerde; hatta hayatımızda karşımıza çıkabilecek bir konu. Ben, birçoğumuzun hatırlayacağı Şoför Nebahat karakterinden yola çıkmak istiyorum. Kendisi bir taksi şoförü, saçları şapkasının altında gizli, makyajsız, feminenlikten uzak, erkeksi hareketleri var. Bu şekliyle mesleğinde kadın olmanın kendisine yaratacağı sıkıntılardan kaçmak ister gibi bir hali var. Bu karakterin yer aldığı bu filmde birisi Şoför Nebahat'e bir soru yöneltiyor, diyor ki: "Neden kadın gibi değil de erkek gibi hareket ediyorsun, kadın olmaktan mı utanıyorsun?" Karakterin verdiği cevap ise şu şekilde: "Ben kadın olmaktan her zaman gurur duydum, ama müşteriler ya da diğer araç sürücüleri, benim kadının olduğumu anarlarsa; 'Sen kadınsın şoförlük yapamazsın' diyecekler."

Burada sözü edilen şey, psikolojik şiddet. Kadını pes etmeye zorlamak, onunla uğraşmak. Yıllar öncesinin bir filmi olmasına rağmen o gün yaşanan problemler bugün de yaşanmaktadır.

Filmdeki bir başka diyalogda ise bir erkek yolcu, Nebahat'i çok başarılı buluyor ve kadın olduğunu anlayınca çok şaşırıyor. Kendisine diyor ki: " Ben daha önce bir kadının bir erkekten daha güzel otomobil kullanabileceğini düşünemezdim." Gördüğünüz gibi, kadına karşı yapılan psikolojik şiddetin

hiçbir dayanağı bulunmamaktadır. Bana göre kadına karşı psikolojik şiddet uygulayan insanın psikolojik açıdan incelenmesi gerekmektedir.

Bir başka örnekle konuyu anlatmak gerekirse, üniversite eğitimim süresince yaptığım yaz stajlarından birinde yaşadığım bir tecrübeyi sizlerle paylaşmak isterim. Bir kadın mühendisin altında çalışıyordum ve kadın mühendis çok ciddi çalışmalar yürütüyordu. Kendisinin çalışma konusu, üretim bandındaki sorunların bir an önce çözülmesiydi. Kendisi bu konuya ilişkin çok başarılı bir proje sundu, büyük bir takdir aldı. Proje tamamlandıktan bir süre sonra üretim bandında bir sorun oldu ve kendisi sorunu çözmek için aşağıya inecekti ki departman müdürü ona "Sen otur, aşağıdaki işçilerin dikkati dağılmasın" dedi. Tabii ki o anda mühendisin yüzü düştü ve ben de bu duruma çok üzüldüm. Bunun üzerine dedi ki: "Ben bu konuda on beş gün boyunca bir çalışma yürüttüm, bu çalışmanın karşılığını orada vermem gerekiyor ve bu konu benim uzmanlık alanım." Departman müdürü de: " O zaman sen konuyu erkeklerden birisine anlat, o insan aşağıya" dedi. Bu çalışma on beş dakika içerisinde bir başkasına aktarılamayacağı için üretim bandı iki saat boyunca durmak zorunda kaldı. Bence burada en büyük sorumlu da departman müdürüdür ve onun bu hareketlerine müdahale etmeyen insanları da suçsuz görmek yanlış olur. Ortamda bulunan diğer kadınlardan dahi herhangi bir ses çıkmadı.

Eğitim süresince yaptığımız bitirme projelerinden de bir örnek vermek istiyorum. Son sınıftaki beş tane bayan arkadaşımız, bitirme projelerini yapmak için firmaya gidiyor ve bilgi toplamak istediklerini söylüyor; fakat firma yetkililerinin verdiği cevap yukarıda anlattığım olaydakiyle aynı oluyor: "Siz aşağıya inmeyin biz size ne istiyorsanız verelim" deniliyor. Burada beni düşündüren olay, arkadaşlarımıza yapılan bu psikolojik şiddetin neye dayandığı. Öne sürülen bahane, her iki örnekte de aynı, o da "işçilerin dikkatinin dağılması". Bence bu bahaneler, onların kendi içsel düşüncelerini örtme çabasından kaynaklanıyor.

Paylaştığım örneklerde dikkat ettiyseniz aynı durumda olan, aynı eğitimi almış bir kadın ve bir erkeğin farklı görülmesinin sadece ayrımcılık olarak tanımlanması çok yanlış olur. Bence bu yapılanlar, ciddi bir psikolojik şiddettir. Bırakın kadının mühendis olmasını kabullenmeyi, kadının çalışmasına bile laf eden bir toplumda yaşa-



yoruz. Bu toplumda da çalışan bir kadın olmak gerçekten çok zor. Hele ki bu konuda laf eden insanların eğitim düzeyleri de yüksek olduğunda insan bu duruma daha çok üzüleniyor. Psikolojik şiddeti hukuk yakalayamadığı için belki bugün bu noktaya geldik.

Bu noktaya kadar anlattıklarım, kadına yöneticisi tarafından uygulanan psikolojik şiddetti. Bunun bir boyutu daha var, bu da yönetici konumundaki kadınların duygusallıklarına toplumdaki bakış açısı ve bu konudaki psikolojik şiddet. Ben gözümüzde daha iyi canlanması açısından bu konuda da güncel bir örnek vermek istiyorum. “Çocuklar Duymanın” isimli dizide, tam konumuza uyacak birkaç örnek gözüme çarpmıştı. Oradaki Meltem karakteri çalıştığı şirketin insan kaynakları departmanı sorumlusudur ve kendisinden seksen kişiyi işten çıkartması istenmiştir. Kendisi de bunun üzerine evde bir çalışma yapmıştır ve bu detaylı çalışmayı yaparken kocası demiştir ki: “Eğer erkek olsaydın bununla bu kadar uğraşmazdın, ne kadar duygusalsın.” Kadın, kocasının bu sözleriyle duygusal şiddete maruz kalıyor. Bir sonraki sahnede bakıyoruz ki kadın bu değerlendirmeyi yaparken işçilerin çalışma süreleri, hizmet süreleri gibi kriterleri göz önünde bulundurarak aslında çok mantıklı bir şekilde bu eleme işlemini yerine getirmeye çalışıyor.

Bence bu konudaki psikolojik şiddetin en önemli sebebi, erkeğin, karşısındaki kadının başarısından dolayı bir eziklik duygusuna bürünüp kendisini salt erkek olduğu için ön plana çıkartmaya çalışmasıdır. Ben sadece erkek olduğum için üstünüm düşüncesi var.

Psikolojik şiddet her yerde var. Evde, işte, sokakta kadın için bu maalesef kaçınılmaz bir şey ve ka-

dının statüsü ne olursa olsun kadınlar bu sorunu yaşamaya mahkum bırakılıyor.

Doç. Dr. Haldun Soygür:
Ankara Onkoloji Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Klinik Şefi

Konu kadın olunca bizler, Anadolu topraklarında yaşayan insanlar olarak ayrıca sorumluluk taşıyoruz diye düşünüyorum. Bizler eski zamanlardan beri kadına her zaman çok değer vermiş bir toplumun evlatları olmamıza rağmen bugün her nasılsa bulunduğumuz noktanın trajedisi ortada.

Şiddet, bir kişiye güç ve baskı uygulayarak istediği bir şeyi yapmak veya yaptırmak olarak tanımlanıyor. Dolayısıyla bu tanımın ışığında baktığımızda bir insana istediğinizi yaptırmaya doğrudan doğruya yaptığınız her şey şiddettir. Dünyada da Türkiye’de de kadına yönelik şiddet, açık seçik ortadadır. İşin ilginç yanı, erkekler veya toplumun bütünü kadına yönelik şiddeti vicdanlarında yasal hale getirmek için bir takım ön yargıların ve mitlerin arkasına saklanmaya çalışıyor. Ne yapıyorlar? Kadın abartır, kadın kıskırtır, kadın mazoşisttir tarzında söylemlerin arkasına saklanılır. Bir başka mit de erkeğin kadına şiddet uygulamasının tek sebebi alkol müş gibi gösterilmeye çalışılmasıdır. Bu, arkasına sığınacak bir şey değildir. Ailenin içinden bedensel ya da duygusal bir şiddet sesi geliyorsa; “Bu bir aile problemidir, aralarında çözsünler”in arkasına saklanmak var, sorunu yoksulluğa ve işsizliğe gönderme yaparak açıklamaya çalışmak var. Bir de “Bunlar evliler, alan memnun satan memnun siz ne karıştıyorsunuz” tavrı var. Ayrıca öteden beri alışlagelmiş bir laf olan “Erkek evin reisidir, döver de sever de” miti var.

Kadınlar duygusal şiddete maruz kalıyor. Bununla ilgili birkaç tespitte bulunmak istiyorum. Nasıl oluyor da bu kadar çok sayıda kadın, kendilerini olduklarından daha değersiz, daha akılsız ve daha yetersiz görüyor? Bir biçimde toplum yüz yıllar boyunca kadınların üstü örtülü bir biçimde kendilerini daha değersiz, yetersiz ve akılsız görmelerine neden oluyor. Bu, benlik saygısının azlığı anlamına gelir. Benlik saygısının azlığı da birey olarak kadının ruhsal sağlığını, ilişkilerini, işteki performansını, başkalarına ve genel olarak dünyaya olan tavrını etkileyecektir. Benlik saygısının azlığı grup olarak pek çok kadını politik, ekonomik ve sosyal açıdan etkiler. Benlik saygısı; yani özgüven açısından kadınlar bir biçimde erkeklerden daha geride yer alıyor. Erkek bir biçimde maça galip başlıyor.

Kadınların benlik saygısı neden düşük? Bu çok açık, yıllar boyunca erkek egemen bir toplumun altında kadınların üzerinde kurulan baskı sonucunda kadının da üstünde baskı oluşuyor. Bireysel olarak kadının başını ağrıtan pek çok psikolojik sorunun kökeninde düşük benlik saygısı var ve altta yatan nedeni incelemeksizin bu sorunlara çözüm bulmaya girişmek, başka sorunlara neden oluyor. Düşük benlik saygısı ve neden olduğu sorunlar, kadınların erkek egemen toplumda dışarıdan gördükleri baskının devamını kolaylaştırır. Kadınların grup olarak ilerlemeleri için kadında birey olarak benlik saygısının geliştirilmesi gerekir. Bu belki de bu konuşmanın ana cümlesidir.

Çok yakın bir zamanda Ankara'nın varoşlarında yüz kadar kadına bir konuşma yapmıştım ve konuşmama şöyle başlamıştım. "Kardeşlerim, kendinizi değerli hissediyor musunuz?", "Kendinizi nasıl görüyorsunuz?" büyük bir kısmı, değersiz hissettiklerini söyledi. Bu çok hazin bir şey; ama aynı zamanda da oradaki ortamın samimiyetini de yansıtıyor. Temel mesele, kadının benlik saygısını arttırma yönünde ne yapacağımız olmalıdır; çünkü eğer bir kadının benlik saygısı yeterli düzeyde değilse kadın, kendi için en iyi olacak biçimde davranmaz; bunalır, atalete girer ve sonunda vazgeçer. Vazgeçmek de teslim olmak demektir.

Benlik saygısı dediğimiz şey, kendimiz için ne kadar saygın olduğumuzdur. Bence temel problem, kadının benlik saygısını türlü nedenlerle aşağıda tutmasıdır.

Dr. İlker KILIÇ:

Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Görevlisi

Alman filozofu Nietzsche erkeklere öğüt verir, der ki: "Kadına mı gidiyorsun; kamçını yanına al." Burada aslında fiziksel bir şiddetten bahsetmiyor, kamçınıla kadına vur demiyor, yanına al; çünkü kadın senin gücünü duymalı, onun yaratılışı bunu gerektirir, diyor. Burada söylenen, salt kadınlara yönelik kötü bir bakış açısı değil. Aslında Nietzsche'nin yapmak istediği, biyolojiyi kadına karşı yaklaşımına bağlamak dolayısıyla kadını bir doğa verisiymiş gibi ele almaktır. Freud, "Biyoloji, yazgıdır" der. Dolayısıyla Nietzsche'nin bu sözlerini, bir güç ilişkisi biyolojiye nasıl bağlanır, konusunda söylenmiş bir söz olarak algılamak doğru olur.

Şiddet, daha çok erkeğe yakıştırılır. Erkek saldırganlığı göz önüne geldiğinde bu kriminal bir vakaymış gibi değerlendirilir; ama bir kadının saldırganlığı değerlendirilirken kriminal olarak değil; psikolojik bir vaka olarak değerlendirilir.

Bu, toplumsal düşünceye yerleşmiş bir olgudur. Bunu en başından hukukun içine nasıl sokabiliriz? Eğer bir şiddet uygulaması varsa birisi nesne konumuna gelmiştir. İnsan onuru, insan hakları, kanunun en temel özelliklerinden bir tanesidir. Bütün insan haklarını sadece insan onurunun üzerine inşa etmek mümkün. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin birinci maddesi şunu söyler: "İnsanlar hür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyetiyle hareket etmelidirler." Dolayısıyla insanı insanlığından çıkartan, onu nesne durumuna düşüren her olgu, insan onuruna aykırıdır. Politikanın öznesi değil; nesnesi yapılması, şiddetin öznesi tarafından uygulanan davranışlara maruz bırakılması, işkenceye maruz kalması, bütün bunlar, insan onuruna karşıt eylemlerdir. Hukuk en başından bu genel teorik düzlem zemininde şiddeti yakalar. Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Bildiri'de bir tanım yapılmış, aile içi şiddeti tanımlayan kanunun uygulanmasına dair bir yönetmeliğimiz var. Bu arada, duygusal şiddet psikolojik şiddet olarak nitelendirilen çeşitli görüşler olduğu gibi, bu ikisini ayıran görüşler de var. Psikolojik şiddette daha çok karşı taraf etkendir; ama duygusal şiddete maruz kalanın iç dinamikleri uyarılır. Bunun dışında bir de sözel şiddet diye bir tanımlamamız var. Kimi zaman sözel şiddete ilişkin olan söylemler, duygu-

sal şiddetin içinde değerlendirilir. Tehdit, hakaret, sövmek, aşağılama. Bunlar sözel şiddet mi, yoksa duygusal şiddet mi? Aslında hukukun yakalayamamasının sebeplerinden bir tanesi de bu tanım güçlüğüdür.

Hukukun bunları görebilmesi, bunları yaptırıma bağlayabilmesi için bir özelliğinin olması gerek. Bütün bunlar iş, oluş, süreç içerisinde gelişen davranışlar, bunlar sadece sözle de eylemle de mimiklerle de yapılabilir. Hukuk dediğimiz şey, sadece ölçülen davranışları görür. Ölçülemeyen davranışları görmez. Bir mülkiyetin ihlalini, yaralamayı hukuk görür. İstihdama katılım oranlarındaki düşüşü hukuk görmez. Sadece bunu engellemek için programatik hükümler koyar. Günümüzde ise bunun tam tersini gerçekleştirmek için konumlu hükümler vardır. Örneğin iş yerlerindeki kreşlerin kapatılması ya da emzirme sürelerinin azaltılması gibi. Duygusal şiddet, bir dışlama mekanizmasıdır; ama sonuçları bakımından bu tip hukuksal düzenlemelerle aynı sonuçları doğurur. İstihdamı azaltarak kadınları üretim ilişkileri içerisinde soyutlarsınız. Duygusal şiddet ve şiddetin görünmeyen biçimini de kullanarak kadınları sosyal ilişkiler, üretim ilişkileri içerisinde soyutlamak da mümkündür. Eğer bu görünebilen bir şiddet olsa, hukukun gördüğü yaptırıma bağladığı bir şiddet olsa bunu önlemek mümkün. Hukukun zafiyeti sadece ölçülebilen davranışları konu edinebilmesidir. Duygusal şiddet, bir hukuki olay olarak hukukun konusu olmuş. Gerek ailenin kurulması kanununda gerekse kadına karşı şiddetin önlenmesine ilişkin sözleşmede -ki Türkiye de bunun tarafıdır- buna benzer uluslararası düzenlemelerle düzenlenmiş hukuksal bir konu. Bu konunun içerisine girebilecek birçok olay ölçülemediği için de hukukun da konusu olmaktan dışarıda kalıyor. Neyin duygusal şiddet olduğuna karşı bir müphemlik söz konusudur. Bir davranışın algılanmasından kaynaklı müphemlik bu. Gerek şiddet uygulayan gerekse şiddet uygulanan kişi tarafından bu müphemlik söz konusu olduğu kadar, bununla uğraşması gereken yetkililer tarafından bu müphemlik, bu konuda tedbir alınmasını engelleyen bir sorun oluşturuyor.

İkincisi, bunların ortaya konulması sorun yaratıyor. Kadınlar kendilerine duygusal şiddetin uygulandığını söylemek istemez. O yüzden yapılan araştırmalar, birbirini tutmaz. Anket çalışması yaparsanız duygusal şiddete uğrayan kadınların sayısı azdır; ancak klinik çalışmalarda bu daha fazla

çıkıyor. Dolayısıyla bu tarz davranışlara maruz kalmış kişiyi neyin şiddet olduğu konusunda bilgilendirmek gerekir. Bunun sonucunda şiddete maruz kalanlar, buna maruz kaldıklarını bir ankette söylemedikleri şeyi bir klinik ortamda söyleyebilir. Bir diğeri, tespit edilmesi. Diğeri ise bunun kanıtlanmasıdır. Duygusal şiddet, kanıtlanması oldukça zor bir şiddet türü; hatta cinsel şiddet türüne maruz kalanlar için bile bu böyle değilken duygusal şiddete maruz kalanlar, tespit edilememektedir. Dolayısıyla bunların tespit edilmesi yargı kurumları tarafından kolay değildir. Klinik çalışmalarla bu tespit edilse bile ceza hukuku açısından kesin sonuç alınamayabilir; dolayısıyla bu gibi durumların cezasız kalma olasılığı çok büyük. Bizim hukukumuzda duygusal şiddetin bir kısmını kapsayan hükümler vardır. Sadece kadına karşı şiddete değil; ama genel olarak cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir takım kurallar var. Örneğin Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılık yasağı, aile fertlerine kötü muamele madde hükümleri de uygulamaya giriyor ya da aile hukukundan doğan yükümlülüğün ihlali duygusal şiddet içinde değerlendirilebileceğimiz hakaret suçu da hukuken düzenlenmiş; ama bunlar, sadece kadına yönelik olarak işlenebilecek suçlar değil.

2004 yılında yapılan anayasa değişikliğinde getirilen 10. maddede diyor ki: "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür." Ancak bunu ifade etmiş olmak, bu konuda fazla bir şey yapmış olma anlamına gelmiyor. Bu zaten hukukun genel ilkelerinde imzaladığımız sözleşmelerden ortaya çıkabilen bir durum. Bizim hukuk sistemimizdeki eşitlik, fırsat eşitliği şeklinde algılanır. Eğer koşullarda eşitlik yoksa fırsat eşitliği koşullardaki eşitsizliği bir kat daha arttırır. Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın istenme sebeplerinden biri, bu koşullarda eşitliği ortaya koyabilme, bu fırsat eşitliğinin dengesiz sonuçlarını ortadan kaldırabilme amacına yöneliktir.

Kadına yönelik şiddet, eğitim arttıkça, medenileştikçe, okuma yazma oranı arttıkça, kadınlar iş gücüne katıldıkça azalacaktır. Bütün bunlar anlamlı istatistiksel verilerle doğrulanmayan öngörüdür. Bu bakış açısı, bu üretim sisteminin kendisine ilişkin bir bakış açısıdır. Aydınlanmanın kendisi, kadını bir doğa verisi olarak, erkeği de doğa üzerinde etkinlikte bulunabilecek bir özne olarak görür. Dolayısıyla aydınlanmanın kendi özünde şiddet vardır.

İrge ŞENER
Çankaya Üniversitesi
Uluslararası Ticaret Bölümü
Doktora Bursiyeri



KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ İSTİHDAMI VE İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

SUNUŞ

Türkiye’de işgücü piyasasının cinsiyet yapısı ile ilgili genel bir eğilimi mevcuttur. Kadınlar işgücünün çok sınırlı bir bölümünü oluşturmaktadır; çünkü kadınların işgücüne katılımlarının önünde çok önemli engeller bulunmaktadır. Bu engeller, Türkiye’de kadınların istihdam oranlarının gelişmiş ülkelerden ziyade birçok gelişmekte olan ülke ortalamalarından bile daha düşük olmasına neden olmaktadır. Bu engeller için çözüm önerileri geliştirilmedikçe işgücünün cinsiyetçi yapısında değişimin olması kolay görülmemektedir. Kadınların işgücüne katılımlarının önündeki çok önemli engellerin yanı sıra, işgücüne katılan kadınların da çok çeşitli sorunlar yaşadığı aşikârdır. Bu sorunlar daha çok kadınların işten ayrılmasında etkili olmaktadır. Bu kapsamda, Türkiye’de kadın istihdamının yapısı, kadınların istihdamının

önündeki engeller ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları bazı sorunlar aşağıda değerlendirilmektedir.

Türkiye’de İşgücü Durumu

Türkiye’de işgücü durumu ile ilgili son veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından belirlenen Kasım 2008 dönemine aittir. Bu verilere göre, Türkiye genelinde istihdam edilenlerin sayısı 2007 yılının aynı dönemine göre 448 bin kişi artarak 21 milyon 315 bin kişiye, diğer taraftan işsizlerin sayısı ise 645 bin kişi artarak 2.995 bin kişiye yükselmiştir (Tablo-1).

İşgücünün eğitim, işyeri ve iş bilgilerine göre dağılımları ise şöyledir: Bu dönemde istihdam edilenlerin %60,2’si lise altı eğitilmiş, %59,5’i ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, %27,5’i kendi hesabına ve işveren, %13’ü ücretsiz aile işçisidir. Yine aynı verilere göre; %59,5’i “1-9 kişi arası” çalışanı olan

işyerlerinde çalışmaktadır. Ayrıca %3,1'inin ek bir işi vardır ve %4,3'ü mevcut işini değiştirmek veya var olan işine ek bir iş aramaktadır. Ücretli olarak çalışanların %87,6'sıysa sürekli bir işte çalışmaktadır (TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, Kasım 2008).

Toplam işgücünün cinsiyet dağılımı ise Türkiye'de işgücü piyasasının cinsiyetçi yapısını göstermektedir. TÜİK'nin son verilerine göre, toplam

işgücünün %73,5'i erkek, %26,5'i ise kadındır ve bu durumda, işgücündeki **her dört kişiden sadece birinin** kadın olduğu ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücünde az oranda yer almasının çok çeşitli nedenleri olmasının yanı sıra işsizliğin artması da en çok kadınları etkilemektedir; zira özel sektörde çalışan kadınların işe alınmada erkeklerden daha az tercih edilmekte ve yine işten en önce onlar çıkarılmaktadır.

| Tablo 1. İşgücü durumu (Kasım-2008) | TÜRKİYE | | KENT | | KIR | |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Kurumsal olmayan sivil nüfus (000) | 69.185 | 69.943 | 43.818 | 44.730 | 25.365 | 25.213 |
| 15 ve daha yukarı yaşta ki nüfus (000) | 49.511 | 50.288 | 31.800 | 32.535 | 17.711 | 17.734 |
| İşgücüne dâhil olmayanlar (000) | 26.264 | 25.958 | 17.548 | 17.479 | 8.746 | 8.479 |
| İşgücü (000) | 23.217 | 24.310 | 14.252 | 15.056 | 8.965 | 9.254 |
| İstihdam (000) | 20.867 | 21.315 | 12.538 | 12.819 | 8.329 | 8.386 |
| İşsiz (000) | 2.350 | 2.995 | 1.714 | 2.137 | 636 | 858 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 48,9 | 48,4 | 44,8 | 46,3 | 50,8 | 52,2 |
| İstihdam oranı (%) | 42,1 | 42,4 | 39,4 | 39,7 | 47,0 | 47,3 |
| İşsizlik oranı (%) | 10,1 | 12,3 | 12,0 | 14,2 | 7,1 | 8,3 |
| Tarım dışı işsizlik oranı (%) | 12,6 | 15,4 | 12,3 | 14,7 | 13,8 | 18,0 |
| Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı (%) | 20,0 | 23,9 | 21,8 | 25,5 | 17,0 | 21,2 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

2008 yılı Kasım döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 1,5 oranında artışla %48,4 olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyete göre işgücüne katılma oranları dikkate alındığında, kadınların işgücüne katılımları erkeklere göre çok düşüktür. Kasım 2008 dönemi itibariyle, erkeklerde işgücüne katılma oranı %71,8 ve bu oran kadınlarda %25,4 olarak gerçekleşmiştir. (TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri). 2000 yılında kadınların işgücüne katılma oranının %26,6 olduğu dikkate alındığında, bu oranın geçmiş yıllar itibariyle de azalmakta olduğu görülmektedir.

Kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasında büyük bir fark olmasının yanı sıra, kadınların işgücüne katılım oranları dünyadaki en düşük değerler arasında yer almaktadır. Toplam kadın nüfusunun ancak dörtte birinin istihdam edildiği Türkiye, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülkedir. 2007 verileri dikkate alındığında, Türkiye'de kadınların istihdam oranı %26,1 iken Avrupa Komisyonu - Eurostat verilerine göre AB'ye üye 27 ülkede kadın istihdam oranı %58,3'dür. Kadınların istihdamı bakımından Türkiye, OECD ülkeleri arasında da en

son sırada yer almaktadır. Diğer taraftan, Türkiye'de kadınların istihdamı gelişmekte olan bölgelerin ortalamalarından da düşük seviyededir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporuna göre, 2007 yılında Orta Doğu bölgesinde kadınların istihdam oranı %28,1, Güney Asya bölgesinde %34,1, Latin Amerika ve Karayipler'i kapsayan bölgede ise %47,1'dir. Bu oranlar, Türkiye'deki kadın istihdamı düşünüldüğünde, son derece düşündürücüdür.

Kent ve Kırsal Yerlerde Kadınların İstihdam Katılım Oranları

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, kırsal yerlerde kentsel yerlere göre daha fazladır (Tablo-1). Benzer şekilde, kadınların işgücüne katılım oranları kent ve kırsal yerler arasında da farklılık göstermektedir. Kadınlar, kentsel yerlere oranla kırsal bölgelerde işgücünün daha fazla parçası olmaktadır (Tablo-2).

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan 2008 yılı raporuna göre, bunun nedeni kırsal yerlerde tarımın hane ekonomisi ile bütünleşmiş olmasından dolayı kadınların büyük çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi konumunda işgücünde görünmeleridir. Oysaki kentsel yerlerde piyasa ve hane sektörleri birbirinden daha net biçimde ayrılmaktadır ve kadınlar kente göç

Tablo 2. Cinsiyete göre Kent-Kır Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%) (15+ yaş)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Türkiye | 49,8 | 48,8 | 48,6 | 48,3 | 48,7 | 48,3 | 48,0 |
| Erkek | 73,7 | 72,9 | 71,6 | 70,4 | 72,3 | 72,2 | 71,5 |
| Kadın | 26,8 | 27,1 | 27,9 | 28,8 | 25,4 | 24,8 | 24,9 |
| Kent | 44,1 | 44,0 | 44,4 | 43,8 | 44,5 | 45,5 | 45,5 |
| Erkek | 70,8 | 70,6 | 68,8 | 68,9 | 70,8 | 71,5 | 70,8 |
| Kadın | 17,2 | 17,4 | 18,1 | 18,5 | 18,3 | 18,3 | 18,9 |
| Kır | 58,7 | 58,7 | 57,8 | 55,5 | 55,4 | 53,1 | 52,2 |
| Erkek | 77,8 | 78,4 | 74,5 | 72,9 | 74,7 | 73,5 | 72,7 |
| Kadın | 40,2 | 41,7 | 41,4 | 38,0 | 38,7 | 33,7 | 33,0 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

ettiklerinde, düşük niteliklerinden dolayı kent işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmamaları ve geleneksel yapı sonucu işgücü dışında kalmaktadır. Kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadınlar, göç sonucu kentlerde kendilerini ev kadını olarak veya kayıt dışı sektörlerde çalışarak ya da sonuçta işsiz kesimin bir parçası olarak bulmaktadır. Kentlerde, özellikle çocuk, özürü ve yaşlı bireylere yönelik bakım hizmetlerinin yaygın olmaması ve var olan hizmetlerin de pahalılığı bu kadınların istihdamını engelleyen önemli bir etkidir (Kadın ve Ekonomi, 2008).

Kadın İstihdamının Yapısı

Kasım 2008 dönemi itibariyle, istihdam edilenlerin %48,6'sı hizmetler sektöründe, %25,8'i tarım, %19,8'i sanayi ve %5,8'i de inşaat sektörlerinde çalışmaktadır (TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, Kasım 2008).

tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerindeki istihdamın yapısı cinsiyete göre değerlendirildiğinde, 2000 yılı ile son yıllardaki durumun çok farklılık göstermediği görülmektedir. Tarım sektöründe kadın-erkek oranları birbirine yakın değerler gösterirken kadın-erkek istihdamı sanayi ve hizmetler sektörlerinde yaklaşık %20-%80 seviyelerindedir (Tablo-3).

Tablo 3. Cinsiyete göre İktisadi Faaliyet Kullanımında İstihdam Oranı (%) (15+ yaş)

| | | 2000 | 2006 | 2007 | 2008 (Kasım) |
|-----------|-------|------|------|------|--------------|
| Tarım | Erkek | 55 | 54 | 53 | 54 |
| | Kadın | 45 | 46 | 47 | 48 |
| Sanayi | Erkek | 85 | 81 | 81 | 80 |
| | Kadın | 15 | 19 | 19 | 20 |
| Hizmetler | Erkek | 82 | 80 | 78 | 78 |
| | Kadın | 18 | 20 | 21 | 22 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

Cinsiyete göre istihdamın meslek gruplarındaki dağılımı incelendiğinde, kadınların en fazla tarım, hayvancılık gibi işlerde çalıştığı; ancak bu alanda çalışanların yıllar itibariyle azaldığı görülmektedir. Kadınların en fazla çalıştığı ikinci meslek grubu ise sanayi ve hizmetler sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerdir. Kadın istihdamı için dikkat çekici olan, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında çalışan kadınların oranının erkeklerden daha fazla olmasıdır. Bu oranlar yıllar itibariyle de artış göstermektedir (Tablo-4).

Tablo 4. Cinsiyete göre Meslek Gruplarında İstihdam Oranı (%)

| | 2006 | | 2007 | | 2008 (Kasım) | |
|--|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| Karar yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler | 2,7 | 11,3 | 2,7 | 10,7 | 3,2 | 10,7 |
| Profesyonel meslek grupları | 8,8 | 5,8 | 8,9 | 5,1 | 9,7 | 5,1 |
| Yardımcı profesyonel meslek grupları | 7,8 | 5,5 | 7,1 | 6,2 | 7,6 | 6,4 |
| Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar | 8,8 | 5,0 | 8,4 | 4,8 | 9,4 | 5,2 |
| Hizmet ve satış elemanları | 8,3 | 12,4 | 8,0 | 12,9 | 9,5 | 12,3 |
| Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları | 38,9 | 17,3 | 38,4 | 16,8 | 33,1 | 16,7 |
| Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar | 5,7 | 17,2 | 4,9 | 17,4 | 4,9 | 16,9 |
| Tesis ve makine operatörleri, montajcular | 3,9 | 12,8 | 3,9 | 13,2 | 3,4 | 12,7 |
| Niteliksiz gerektirmeyen işlerde çalışanlar | 16,1 | 12,6 | 17,7 | 13,0 | 19,2 | 13,9 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

Türkiye’de kadınların istihdamı genel olarak düşük olmasına rağmen, profesyonel – yardımcı profesyonel meslek gruplarındaki kadınların oranı kadın işgücünün çok daha fazla olduğu birçok gelişmiş ülke ile benzer ve hatta bazı gelişmiş ülkelerden daha yüksektir. Örneğin, yükseköğretim kurumlarında sayıları düzenli olarak artış gösteren kadınların, 2007–2008 öğretim döneminde öğretim elemanı olarak temsili %40 seviyesine ulaşmıştır (Tablo–5). 1998–2002 döneminde Avrupa Birliği’ne üye 25 ülkedeki kadın öğretim elemanı ortalamasının oranı %34,8’dir. Türkiye için bu oran, Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamalarının üzerindedir ve bunun yanı sıra Türkiye, kadın profesörlerin sayısı bakımından bu ülkeler arasında ilk sırada yer almaktadır (Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2005). Türkiye’de toplam profesörler içinde kadın oranı %29’a ulaşmıştır. Ayrıca mevcut 130 üniversitenin 13’ünde kadın rektör görev yapmakta ve bunun yanı sıra, mimarların %37’si, doktor ve operatörlerin %29’u ve avukatların da %33’ü kadınlardan oluşmaktadır (Türkiye’de Kadının Durumu, 2009).

Kadın istihdamının bu yapısı, ilk bakışta çelişkili görünse de, kadınların eğitime karşı gösterilen ikili yaklaşımın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında yer alan kadınlar, Atatürk inkılâplarının sağladığı fırsat eşitliğinden faydalanma şansına sahip az sayıdaki üst-orta sosyoekonomik sınıfların mensuplarıdır. Bu kadınların meslek sahibi olmalarının yanı sıra gelişmiş ülkelerde dahi erkek egemenliğinde olan mimarlık-mühendislik, tıp ve hukuk gibi alanlarda yer almalarına olumlu bakılırken çoğunlukla alt sosyoekonomik sınıf mensubu diğer kadınların eğitim görmeleri bile tartışılabilir.

Bu çerçevede, Türkiye’de kadın istihdamın yapısını üç belirgin grup oluşturmaktadır. Bu gruplar; yüksek eğitilmiş meslek sahibi kadınlar, eğitimsiz veya eğitim seviyesi düşük genellikle kentlerde düşük ücretli emek yoğun işlerde çalışan kadınlar ve kırsal yerlerde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar; toplumdaki konumları, cinsiyete dayalı meslekî ayrıma göre her üç gruptaki kadın işgücüne katılımları sırasında ve söz konusu işgü-

cünde yer aldıkları süre bazında ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta ve çok çeşitli sorunlarla yüzleşmektedir.

Tablo 5. Yükseköğretimde Cinsiyete göre Öğretim Elemanı Sayıları

| | Kadın | | Erkek | | Toplam |
|-----------|--------|----|--------|----|--------|
| | Sayı | % | Sayı | % | |
| 1984–1985 | 14.457 | 33 | 29.828 | 67 | 44.085 |
| 1985–1986 | 16.480 | 33 | 33.778 | 67 | 50.258 |
| 1986–1987 | 17.828 | 33 | 35.877 | 67 | 53.805 |
| 1987–1988 | 19.065 | 34 | 37.338 | 68 | 56.403 |
| 1988–1989 | 20.828 | 35 | 39.303 | 65 | 60.129 |
| 1989–2000 | 23.089 | 35 | 42.105 | 65 | 65.204 |
| 2000–2001 | 24.361 | 38 | 43.518 | 64 | 67.880 |
| 2001–2002 | 26.154 | 37 | 45.138 | 63 | 71.290 |
| 2002–2003 | 28.205 | 37 | 47.885 | 63 | 76.090 |
| 2003–2004 | 29.858 | 38 | 48.848 | 62 | 78.804 |
| 2004–2005 | 31.434 | 38 | 50.862 | 62 | 82.096 |
| 2005–2006 | 32.858 | 39 | 51.827 | 61 | 84.785 |
| 2006–2007 | 35.087 | 39 | 54.242 | 61 | 89.329 |
| 2007–2008 | 39.852 | 40 | 58.814 | 60 | 98.786 |

Kaynak: ÖSYM Yüksek Öğretim İstatistikleri

Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

Kadınların kayıt dışı çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve formel istihdama dâhil olsalar bile, çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşması kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici olan toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Bunların başında, tüm dünyada egemen olan cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünün kadınları çocuk veya yaşlı bakımından, gündelik ev işlerinden sorumlu tutması gelmektedir. Erkekler ise aileyi geçindirmek için gelir getirici işlerde çalışmakla yükümlüdür. Kadınların toplumsal olarak karşılıksız ve görünmez olan hane içi emekleri; kadınları çocukluktan başlayarak eğitim-öğretim fırsatlarından yararlanmada, üretken kaynaklara ulaşmada, gelir getirici çalışma biçimlerine katılmada, meslek ve kariyer edinmede erkeklere kıyasla dezavantajlı konuma sokmaktadır. Bu durum, söz konusu eşitsizliklerin kaynağında yatmaktadır (Toksöz, 2007).

Ülkemizde kadınların istihdam imkânlarını sınırlayıcı ve işgücüne katılımlarını zorlaştırıcı etkenler, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün 2008 raporunda; eğitim ve öğretimde, işe almada ve ücret belirlemede, yerleştirmede ve yatay geçiş uygulamalarında ayrımcılığın yanı sıra esnek olmayan çalışma koşulları, üretim kaynaklarına ulaşabilirlikten yoksun olma, aile sorumluluklarının yetersiz paylaşımına ek olarak çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması olarak sıralanmaktadır.

Buradan hareketle, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engelleyen en önemli sorunlar aşağıda ele alınmaktadır:

1) Yetersiz Eğitim:

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen en önemli unsurların başında eğitim seviyelerinin düşük olması gelmektedir. Genel olarak, lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı %46,3 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oran %78,8'dir. Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı %70,6 iken, kadınlarda %21,4; lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılım oranı %75,4 iken kadınlarda %33,6 ve yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı %83,9 iken kadınlarda %71,2'dir (TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, Kasım 2008) (Tablo-6). Bu oranlardan da görülmektedir ki eğitim seviyesi yükseldikçe kadın ve erkeklerin işgücüne katılma ve istihdam oranları arasındaki fark da önemli ölçüde azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarında, eğitimin belirleyici rolü erkeklerle göre daha güçlüdür.

| Tablo 6 | Eğitim Seviyesi | | |
|---------|-----------------|---------------|---------------|
| | Lise altı | Lise ve dengi | Yükseköğretim |
| Kadın | %21,4 | %33,6 | %71,2 |
| Erkek | %70,6 | %75,4 | %83,9 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Eğitim seviyesi düşük kadınlar genelde katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadır. Ücretlerin düşük olması ise kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır (Kadın ve Ekonomi, 2008). Bunun yanı sıra, kadınların eğitim seviyesi düşük olan belli bir bölümü ise, kayıt dışı sektörde yoğunlaşmakta ve standart olmayan işlerde çalışmaktadır.

2) Kadınların Geleneksel Rollerini:

Kadınların işgücüne katılımı; çocuk, özürlü veya yaşlı bireylerin bakımının geleneksel yapıda kadının sorumluluğunda olması, bu bakım hizmetlerinin ev dışındaki kurumlarca yapılmasının yetersizliği ve söz konusu hizmetlerin pahalılığı nedeniyle de düşüktür. Kadının geleneksel yapıda yer alan bu rollerine uygun toplumsal beklentilerle çalışma yaşamı bağdaşmamaktadır. Kadınlar, bu rolleri nedeniyle işten ayrılmakta veya işlerini kimi kesintilerle gerçekleştirmektedir. Çalışma saatlerinin katılığı ve esnek istihdam olanağının azlığı, özellikle çocuklu kadınlar için, iş hayatı ile ev hayatı arasında önemli sorunlara neden olmaktadır (Kadın ve Ekonomi, 2008).

Evlilik durumu, kentlerde yaşayan kadınların işgücü piyasasına katılımlarını belirleme açısından önemli bir role sahiptir. Evli olmayan kadınların işgücüne katılma oranları evli olanlarından daha yüksektir. Özellikle çocuk doğumu ve bakımı, kadınların istihdamında önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Özel sektörde işverenler açısından belirleyici faktör maliyet olduğundan, kadınların hamile kalması, çocuk doğurması ve bunlardan dolayı izne ayrılması ek maliyet yaratan unsurlar olarak görülmekte ve işe eleman alımlarında erkekler tercih edilmektedir (Toksöz, 2007).

3) İşgücü Piyasasının Cinsiyet Temelinde Ayrışması:

'Şeffaf Duvar' ya da 'Cam Duvar' (glass walls) olarak da bilinen meslekî ayırım (yatay meslekî ayırım), 1970'li yıllardan itibaren azalsa da, birçok çalışan halen cinsiyete göre ayrılmış işlerde çalışmaktadır (Reskin, 1993). Ancak, Anker'in (1997) de belirttiği üzere, günümüzde halen geçerli olsa da, geçmişte belirgin olarak gözlemlenebilen tamamen kadın veya erkeklere ait bilinen işlerde cinsiyete göre esneklik oluşmuştur. Meslekî ayırım neticesinde oluşan bir örgütün cinsiyet bileşimi, işten ayrılma davranışı da dâhil olmak üzere, çalışanların iş ile ilgili davranışlarını etkilemektedir (Reskin, McBrier, ve Kmec, 1999).

Meslekî ayırım, kadınlar için bazı mesleklerde yasalarla belirlense de (örneğin, maden işçiliği gibi) çoğunlukla geleneksel bir ayırım söz konusudur. Kadınlar geleneksel olarak kadınlara özgü biçimde tanımlanan belirli işlerde çalışmaktadır. Örneğin, sekreterlik ve hemşirelik gibi meslekler çoğunlukla kadınlarla özdeşleştirilmektedir. Bazı işlerde son yıllarda az da olsa değişim olmakla birlikte, söz konusu alanlar, yazılı olmayan kurallara göre kadınlar için kapalıdır (örneğin, kadın beyin cerrahı, pilot veya şoför nadiren görülmektedir).

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınların büyük çoğunluğu işgücü piyasasının dışında kalmakta, işgücüne katılanlar da belli sektör ve mesleklerde ve daha çok alt kademelerde yoğunlaşmaktadır (Kadın ve Ekonomi, 2008). Türkiye'de kadınların en fazla tarım, hayvancılık gibi işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada ise nitelik gerektirmeyen işler yani imalat sanayi ve hizmetlerdeki niteliksiz faaliyetler bulunmaktadır (Toksöz, 2007).

4) İş yaşamında Yükselmelerinin Engellenmesi ve Desteklenmemesi:

Şeffaf/Cam Duvar kavramının yanı sıra, özellikle eğitim seviyesi yüksek olan kadınların karşılaştıkları önemli bir diğer sorun ise 'Şeffaf Tavan' veya 'Cam Tavan' olarak nitelenen 'dikey meslek ayırımı'dır. İş yaşamında, kadın ve erkeklerin yönetici olarak birbirlerinden oldukça farklılık gösterdiğine dair genel bir düşünce hâkimdir ve erkeklerin kadınlara göre daha iyi yönetici olduğu düşüncesi, geçmişe göre nispeten azalsa da, günümüzde halen varlığını sürdürmektedir. Kadınların işyerlerinde alt kademelerde yoğunlaşmasını belirten bu kavram, şeffaf/cam tavan olarak bilinmektedir.

Türkiye'de bu ayırım belirgin olarak göze çarpmaktadır. Üst düzey yöneticiler arasındaki kadınların çok düşük oranı işe alım süreçleri kadar işte yükseltme süreçlerinin de kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir (Toksöz, 2007). Kadınların profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerde-

ki oranları erkeklerinkinden daha yüksek olmasına karşın, üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğü dikkat çekicidir (Tablo-4).

5) Kadınların Ücretlerinin Düşüklüğü:

Çalışma yaşamında ayrımcılığın kendisini en belirgin ortaya koyduğu alanların başında kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları gelmektedir. Eşit değerde işe eşit ücret ödenmemesi bunun bir nedeni olabildiği gibi, cinsiyete dayalı meslekî ayırım sonucu kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşması da bir diğer nedendir (Toksöz, 2007).

TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre, erkeklerin kadınlardan daha yüksek kazanç elde ettiği görülmektedir. Bu verilere göre, ortalama brüt ücret erkekler için 1.107 TL kadınlar için ise 1.091 TL'dir. Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler grubunda yer alan kadınlar haricinde diğer meslek gruplarındaki tüm kadınların ortalama ücretleri erkeklerden daha düşüktür (Tablo-7).

Tablo 7. Cinsiyete ve Meslek Gruplarına göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)

| | Aylık Ortalama Brüt Ücret | | | Yıllık Ortalama Brüt Kazanç | | |
|--|---------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------|---------------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler | 2.780 | 2.723 | 2.735 | 33.364 | 32.678 | 33.021 |
| Profesyonel meslek grupları | 1.685 | 1.882 | 1.800 | 20.220 | 22.584 | 21.408 |
| Yardımcı profesyonel meslek grupları | 1.233 | 1.414 | 1.350 | 14.796 | 16.968 | 15.864 |
| Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar | 1.050 | 1.220 | 1.153 | 12.600 | 14.640 | 13.632 |
| Hizmet ve satış elemanları | 750 | 804 | 783 | 9.000 | 9.648 | 9.324 |
| Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları | 681 | 851 | 840 | 8.172 | 10.212 | 9.192 |
| Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar | 682 | 883 | 863 | 8.184 | 10.596 | 9.396 |
| Tesis ve makine operatörleri, montajcular | 683 | 801 | 877 | 8.196 | 9.612 | 8.904 |
| Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar | 656 | 751 | 734 | 7.872 | 9.012 | 8.448 |
| Toplam | 1.091 | 1.167 | 1.183 | 13.096 | 14.316 | 14.252 |

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Anketi, 2006

6) Engelli Kadınlar:

Kadınların istihdamı ile ilgili olarak uzun süredir ihmal edilen önemli bir konu da engelli olan kadınların işgücüne katılımıdır. Engelli kadınlar, işgücü piyasasında hem kadın hem engelli olmaktan dolayı, 'ikili dezavantaj' yaşamaktadır. Dolayısıyla engelli olan kadınların karşılaştıkları sorunlar, kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı tüm sorunlarla birleş-

tiğinde olumsuz sonuçlar katlanarak artmaktadır. Bu durum da engelli kadınların işgücüne katılım oranına önemli ölçüde etki etmektedir. Türkiye'de engelli erkeklerin işgücüne katılım oranı %32 civarında iken, engelli kadınların sadece %6,7'si işgücüne katılabilmektedir. Kamu kurumlarında memur olarak istihdam edilen toplam engelli bireylerin ise %83'ü erkek, %17'si ise kadındır (Başbakanlık Özü-

lüler İdaresi Başkanlığı, 2008). Bu oranlar, engelli kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi gerektiğini göz önüne sermektedir.

Kadınların İşgücünde Karşılaştıkları Sorunlara Örnekler

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarını sınırlayıcı önemli nedenlerin yanı sıra, istihdam edilen kadınlar da işyerlerinde birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu konu ile ilgili yapılan birçok araştırma bulunmaktadır ve yapılan araştırmalarda kadınların işyerlerinde karşılaştıkları davranışların işten ayrılmalarında önemli etkileri olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda, işverenlerin kadınları potansiyel olarak işten ayrılan çalışanlar olarak değerlendirdiği; çünkü bu çevrelerde kadınların işten ayrılma ortalamasının erkeklerinkinden yüksek olduğu görüşü mevcuttur. Ancak, kadınların işten ayrılma oranlarının erkeklerinkine göre daha fazla olduğunu kanıtlayan araştırmalar genellikle 1970–1980'li yıllarda gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı benzer sonuçların günümüz çalışanları için ortaya çıkması belirsizdir.

Günümüzde, kadınların işgücünde karşılaştıkları sorunların çok çeşitli olduğu aşikârdır; ancak bu bölümde, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ve üzerinde çok fazla durulmayan kimi hususlara dikkat çekilmek istenmektedir.

Öncelikli olarak, 5 ilde yürütülen ve toplam 252 yöneticiyi ele alan araştırmanın sonucuna göre Türkiye'de yöneticilerin işten ayrılma niyetlerinin nedenlerinin cinsiyete göre birbirinden farklılaşmakta olduğu tespit edilmiştir (Şener ve Doğan, 2007). Bu araştırma sonucuna göre, erkekler için iş stresi işten ayrılma niyetini artırırken genel iş memnuniyeti işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Diğer taraftan, kadınlar için amirlerinden ve iş arkadaşlarından memnuniyet işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu sonuçlar, erkekler için daha çok iş ile ilgili hususların; kadınlar için ise iş ortamındaki diğer bireylerin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Ankara'da yapılan 106 kadın çalışanı kapsayan başka bir araştırmada ise yönetici pozisyonunda çalışan kadınların yanı sıra, işletmelerin diğer kademeslerinde yer alan kadınların karşılaştıkları nezaketsiz davranışlar ele alınmıştır (Şener, 2008). Bu tür davranışlar göz ardı edilmeye çalışılsa da işyerlerinde nezaketsizlik her tür işletmede ve işletmelerin her kademesinde yaygın bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar işyerinde ayrımcılık çeşitli

yasalar ile engellenmiş olsa da bazı yazarlara göre ayrımcılık açıkça olmasa da nezaketsiz davranışlar ile devam etmektedir. Cortina (2008), nezaketsizliğin bazı sosyal gruplara karşı uygulanan modern ayrımcılığın örtülü bir şekli olduğunu belirtmektedir. Literatürde, işyerindeki nezaketsizlik "işyerinde karşılıklı saygı normlarını ihlal eden, incitme niyetiyle yapılan çarpık davranış" olarak tanımlanmıştır (Andersson ve Pearson, 1999:457). İşyerinde nezaket, çalışanların birbirlerine karşı saygılı davranmasını, birbirlerine pozitif olmalarını ve karşılıklı ilişki kurmalarını sağlamaktadır (Pearson vd, 2000). Buna ek olarak, Andersson ve Pearson (1999) çalışanlar arasındaki iletişimin artması ve bu iletişimin daha karmaşık ve sık hale gelmesi nedeniyle, işyerinde daha fazla nezakete ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Ancak, işyerlerinde görünen odur ki nezaket değil; nezaketsizlik artmaktadır.

Araştırma katılımcılarının %70,7'si nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarını belirtmiştir. Kamu sektöründe çalışan kadınlar, bu davranışları sergileyenlerin %80'inin yöneticileri veya kendilerinden daha üst kademe de yer alan çalışanlar olduğunu, %18'inin kendileri ile aynı kademe de çalışan; ancak kendilerinden daha kıdemli olan personelden olduğunu ve %2'sinin ise diğer çalışanlar olduğunu belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarında ise bu oranlar sırasıyla %69, %24 ve %7'dir. Kamu sektöründe bu tür davranışları sergileyenlerden %96'sı, özel sektörde ise %83'ü erkektir.

Araştırma katılımcıları nezaketsiz davranışları genel anlamda saygısız davranışlar ve iş ile ilgili olan nezaketsiz davranışlar olarak iki ayrı grupta tanımlamaktadır. Saygısızlık olarak nitelendirilen nezaketsiz tavırlar çeşitli davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar; çalışma odalarına izin almadan veya kapıya vurulmadan girilmesi, izin almadan kişisel eşyalarının kullanılması ve iade edilmemesi, "sen" biçiminde veya isimle hitap edilmesi, gürültülü bir şekilde konuşulması, küfür edilmesi, özel hayata karşı saygısız olunması, kendisi yokmuş gibi davranılması, toplantılara geç gelerek bekletilmesi, alay edilmesi, dışlanılması, özel hayatlarının kendilerine karşı kullanılması ve hatta selam verilmemesi, teşekkür edilmemesi olarak sıralanmaktadır. Bunlara ek olarak, bazı katılımcılar bu davranışların sürekli olması sonucunda psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Bu davranışların yanı sıra, iş ile ilgili olan çeşitli nezaketsiz davranışlar da tanımlanmıştır. Bu davra-

nışlar; sorumsuzca davranmak ve sorumluluktan kaçınmak, işlerini başkalarına yaptırmak, çalışma saatlerine uymamak, yapılacak işleri paylaşmamak, bilgilerine güvenmemek ve dikkat etmemek, çalışma grubu içinde dışlanmak, bilgileri hakkında şüphe duymak, işlerini sıradan ya da gereksiz olarak nitelendirmek, sorulan bir konunun cevabına hürmet etmemek, angarya işler vermek ve işlerine karışmak şeklinde sıralanabilir.

Kamu sektöründe çalışan kadınlar daha çok saygısız davranışlar olarak nitelendirilen davranışlar ile karşılaştıklarını belirtirken özel sektörde çalışan kadınlar ise işleri ile ilgili nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Bu araştırma bulgularında dikkat edilmesi gereken en önemli husus, nezaketsiz davranışlara maruz kalan kadınların, yaş, eğitim seviyesi, medenî durum, işletmedeki pozisyon ve işletmede çalışma süresi bakımından farklılık göstermemesidir. Çalışan kadınlar hangi eğitim seviyesine sahip olurlarsa olsun ve hangi kademelerde yer alırsa alsın, nezaketsiz davranışlara maruz kalmaktadır. Bu durum, kadınlara karşı işyerlerinde halen devam eden örtülü ayrımcılığın bir göstergesidir.

SONUÇ

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları artarken Türkiye’de dünyadakine benzer bir artış söz konusu olmamıştır ve halen Türkiye’de işgücü piyasası erkek egemen bir yapıya sahiptir. Kadınların işgücü piyasasına son derece yetersiz katılımı, yüksek işsizlik oranları, işgücü içinde çoğunlukla gelir getirmeyen veya düşük gelirli işlerde yoğunlaşma ve cinsiyete dayalı meslekî ayrıma maruz kalma söz konusu yapının göstergeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar, işgücüne katılım sırasında yaşadıkları sorunların ötesinde işgücünde de çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar kadınların işten ayrılma davranışlarına etki etmektedir.

Türkiye’nin karşı karşıya olduğu düşük istihdam sorununun, aslında kadın istihdamı ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde kadınların işgücünde yer almalarının Mustafa Kemal Atatürk’ün 1925 yılında belirttiği gibi sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturduğu ortaya çıkmaktadır.

“İnsan topluluğu, kadın ve erkek denilen iki cins insandan oluşur. Kabil midir bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki bir cismin ya-

rısı toprağa bağlı kaldıkça öteki yarısı göklere yükselbilsin?”

M. Kemal ATATÜRK – 1 Eylül 1925 İkdam gazetesi.



KAYNAKÇA

1. Andersson, L.M. and Pearson, C.M.; Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471, 1999.
2. Anker, R.; Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview, *International Labor Review*, 136: 315-339, 1997.
3. Avrupa Komisyonu – Eurostat, *Population and Social Conditions*, 2008.
4. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadın ve Ekonomi (Politika Dokümanı)*, Ankara, 2008.
5. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Türkiye’de Kadının Durumu*, Ankara, 2009.
6. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2008.
7. Cortina, L.M.; Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75, 2008.
8. Healy, G., Özbilgin, M., Aliefendioğlu, H.; *Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation*. *European Journal of Industrial Relations*, Volume:11 (2), pp. 247-264, 2005.
9. ILO, *Global Employment Trends for Women*, 2008
10. ÖSYM Yüksek Öğretim İstatistikleri, 1994-2008.
11. Pearson, C.M., Andersson, L.M. and Porath, C.L.; *Assessing and Attacking Workplace Incivility*. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123-137, 2000.
12. Reskin, B.; *Sex Segregation in the Workplace*, *Annual Review of Sociology*, 19: 241-270, 1993.
13. Reskin, B.F., McBrier, D.B., Kmec, J.A.; *The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition*, *Annual Review of Sociology*, 25: 335-361, 1999.
14. Şener, İ. ve Doğan, B.; *Karşı Cinsin Yöneticisi Olmak ya da İşten Ayrılmak: Birlikte Çalışılan Grubun Cinsiyet Bileşiminin İşten Ayrılmaya Davranışına Etkisi*, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, 2007.
15. Şener, İ.; *Discrimination in an Implicit Form: Incivility in the Workplace*, 2nd Biennial International Women’s Studies Conference, İzmir, 2008.
16. Toksöz, G.; *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007.
17. TÜİK, *Hane Halkı İşgücü İstatistikleri*, Kasım 2008; *Kazanç Yapısı Anketi*, 2006.



Öykü AĞTAŞ
Çankaya Üniversitesi
İşletme Bölümü 3. Sınıf Öğrencisi

Dünyaya hoş geldin bebek. Nasıl, cinsiyetin kadın mı? 1-0 yenik başladın desene hayata. Neden mi? O kadar çok nedeni var ki bebek. Anlatmamı mı istiyorsun? Peki, o zaman başlayalım. Evre evre gidelim. Öncelikle "baba" baskısını yaşayacaksın. Eve geç gelmen, giyimim, kuşamın, yürüyüşün, arkadaşların, makyajın... Her nefesinde bu baskıyı hissedeceksin. Gelelim okuluna bebek. Okulda ne mi olacak? "Hoca". Eteğinin boyu, saçının toplanış şekli, kahkahanın dozajı... Sonra üniversiteyi kazanacaksın ve bunların üzerine bir de yurt kuralları eklenecek. Cinsiyet ayrımcılığını en çok göreceğin yer burası olacak. Erkek öğrenciler ile kadınların giriş- çıkış saatleri arasındaki farkı göreceksin. Üzerinde sürekli gözetleyen, soran gözleri hissedeceksin. Ha bir de bu arada sevip evleneceksin. Şimdiki kim mi? "Koca". İdare etmek öğretilen sana, "Kocandır yapar, sever de söver de, yeri gelir döver de." Ha atlamayalım bu arada iş yeri var bir de. İş yerinde üstlerinin tacizlerine uğrayacaksın,

MERHABA BEBEK

dile getirdiğinde işten kovulacaksın, hatta tazminat vermemek için zorla istifa ettirileceksin. Korkan gözlerle bakma bana öyle, bunları sokakta da yaşayacaksın; bakışlarla, sözlerle, fiziksel yollarla... Öyle zamanlar olacak ki bebek, kocanın cinsel şiddetine maruz kalacaksın.

Bedeninden soğuyacaksın yavaş yavaş. Kendine yabancılaşacaksın, garipseyeceksin. Hamile misin? O zaman ya işten ayrılacaksın ya da çocuğun senden ayrı büyüyecek, onun o en güzel anlarına tanıklık edemeyeceksin. Ki zaten sen kadınsın çocuk da doğmuş, kırıp dizini oturacaksın evinde çocuğunu büyüteceksin. Kariyer mi dedin? Söylüyorum ya sana bebek görevlerin var senin, toplum tarafından üzerine yüklenmiş görevlerin var. Kadınsın sen! Evine bakacaksın, kocanın eline saydığı parayla evi geçindireceksin, kocanın ihtiyaçlarını gidereceksin... Aldatılma ve hakaret konusuna hiç mi hiç girmiyorum. Belli başlı öğretilerle büyütüleceksin bebek. Kadın dediğin en başta "namus!"tur. Namus da "iki bacağının arasında gizlidir". Kasadır, hazinedir. Kadının istek ve arzuları olmaz, olamaz; günahıdır! Töreler vardır. Ailenin yüzünü eğmeyeceksin, kızartmayacaksın. Bunun için de gerekirse sana zorla sahip olanla evlendirilirsin veya diri diri gömülürsün ya da can bildiğin ağabeyin, baban tarafından katledilirsin çocuk yaşta.

Kadına sadece cinsel gözle bakmaya o kadar aşına insanlar göreceksin ki bu yüzden erkekleri tahrik ettiğin için sana, saçını başını göstermemen için, baskılar yaşatılacak. Bir süre sonra kadınların dillerine dikkat edeceksin; erkeksi bir dil kullandıklarını göreceksin. Erkeksi konuşma tarzını dillerine em-

poze ettikleri zaman özgürleştiklerini zanneden kadınlar.

Çevrende bunları kanıksamış kadınlar göreceksin, bunları görev bilmiş, “erkeğin yanında gıki çıkmaz kadının” safsatasını anadili bellemiş kadınlar göreceksin. Medya ve sınıfın, kendi bedenini kullanmasına göz yuman, kendini cinsel obje olarak kabul edip metalaştıran ve bu şekilde para kazanan kadınlar göreceksin.

Sonra kriz gelecek kapına bebek ve bu kriz teğet değil; delip geçecek. En çok da kim mi etkilenecek? Tabii ki kadınlar! Su ve tuzdan çorba yapmayı öğreneceksin, bununla da karın doyurmayı. Her türlü harcamandan kısıcaksın. Hani eve hapsediliyorsun ya orası da dar edilecek sana. Eğer işte çalışıyorsan da işten ilk çıkarılacak olan sensin.

Kaçırma gözlerini hemen öyle bebek, daha deden yaşındaki adamlar tarafından bedenine yapılacaklar var. Ha, bir de böyle olaylarda “tıp” oynayan adli tıp var. Sokaklarda dövülen kadınlar göreceksin ve bunu meşrulaştıranları izleyeceksin...

Emeğin yok sayılıyor, eziliyorsun. Sen evinde görülmeyen, sömürülen emeksin; çünkü sen kadınsın! Hadi ama asma öyle suratını, ağlama. Neden mi gözlerine umutla bakıyorum? Bugün 8 Mart bebek, Dünya Kadınlar Günü. Nerden, nasıl mı çıkmış, anlamı mı ne? 8 Mart 1857. Amerika'nın New York'unda Cotton Tekstil Fabrikası'nda düşük ücretle, uzun çalışma saatleriyle, emekleri sömürülerek çalışan yüzlerce kadın işçi. İnsanlık dışı çalışma koşullarına karşın insanca yaşayabilmek için greve giderler. Kendilerini fabrikaya kilitleyen bu cesur kadınlara patronun müdahalesi bir hayli sert olur. Fabrikayı alevler sarar, çok azı kaçarak kurtulur bu yangından. 129 kadın işçi ise yanarak can verir. 52 yıl sonra 1910'da Danimarka'nın Kopenhag şehrinde Kadın Sosyalist Enternasyonal Toplantısı yapılır. Clara Zetkin'in önerisi ile 8 Mart Uluslararası Emekçi Kadınlar Günü olarak kabul edilir bu toplantıda. 1975'te, Birleşmiş Milletler, 8 Mart'ı Dünya Kadınlar Günü olarak kabul eder ve 2 yıl sonra 1977'de BM Genel Toplantısı'nda 8 Mart tarihi aynı zamanda

Uluslararası Barış Günü olarak kabul edilir.

Neden mi barış? Bilmen gerekir ki güzel bebek, savaşlarda en çok canı yanan, en çok gözyaşı döken kadınlardır; çünkü kadınlar aynı zamanda anadır, bacıdır. Bir anne çocuğunu toprağa nasıl uğurlar, bunu nasıl kaldıracabilir? Hangi anne yavrusunu yitirmek ister. Hangi anne diğer annelerin de evlat acısı yaşamasını ister? Bu dünya topraklarına barış gelecekse kadınlar sayesinde gelecek; çünkü barışı en çok analar, kadınlar istiyor. Barış diye beyaz gelinliğiyle umut dağıtarak dünyayı dolaşan tertemiz bir insana tecavüz edilip öldürülür; fakat kadınlar bunun ardından daha çok “barış” diye haykırır! Yalnız kadının barışmadığı şeyler de vardır; şiddet, taciz, töre, sömürülme ve yok sayılma gibi.

Yaşam alanlarını ve kaynaklarını paylaşmayı istiyorsun. Her seferinde “hayır” yanıtını alıyorsun. Toplum, erkeklere sunduğu imkânları kadınlara sunarken cimrileşiyor, bencilleşiyor, kadınları eşitsizliğe kelepçeliyor. İşte 8 Mart, kadınların bunları aşmaya, dünyayı değiştirmeye çalıştığı, yaşamlarını gerçekten eşit ve özgür kılmak istediği ve pozitif ayrımcılığı ön plana çıkardığı günün adıdır.

Evet, bebek! Ataerkil bir toplumda yaşıyoruz. Evet, eziliyoruz. Evet, yok sayılıyor, her anlamda sömürülüyor, ikinci sınıf insan yerine konuluyor! Ama biz varız güzel bebek! Kadınlar her yerde! Bu dünyayı, yaşamı güzelleştiren, hayatı yaşanabilir kılan her şeyde...

Bakışların neden değişti bebek? Efendim, kadınlar her yerde mi diyorsun? Umudun mu yeşerdi? Bugün 8 Mart Kadınlar Günü mü diyorsun? Hoş geldin bebek, hoş geldin...





Prof. Dr. Dumitru BALEANU
Çankaya Üniversitesi
Matematik-Bilgisayar Bölüm Başkanı

KESİRLİ TÜREV VE UYGULAMALARI (FDA'08) 3. IFAC ÇALIŞTAYI 5-7 KASIM 2008 RAPOR

Çalıştay, Çankaya Üniversitesi tarafından Ankara-Türkiye'de düzenlenmiştir.

IFAC, Çankaya Üniversitesi ve TÜBİTAK, Çalıştayın ana sponsorları olmuştur.

Çalıştayın başlıca kapsamı; kesirli sistemlerde, hem teorik hem uygulamalı yönleriyle gelinen en son noktayı sunmak olmuştur.

Çalıştay Başkanı Profesör J.A. Tenreiro Machado (Portekiz) ve Başkan Yardımcıları Alain Oustaloup (Fransa) ve Wen Chen (Çin) olmuştur. Ulusal Organizasyon Komitesi'nin Başkanı Profesör Dumitru Baleanu (Türkiye)'dur.

Çalıştay süresince, 16 davetli konuşmacı sunum yapmış ve çalıştaya 34 farklı ülkeden toplam 152 kişi katılmıştır.

145 taslak basılmak üzere kabul edilmiş ve söz konusu taslak metinler, katılımcılara CD üzerinde dağıtılmıştır. Seçilen makaleler; Springer, Physica Scripta (konu sayısı), Communications in Nonlinear Science and Numerical Simulation (özel sayı) ve Computers and Mathematics with Applications (özel sayı) adlı kuruluşlar tarafından basılacaktır.

Ayrıca Çalıştayda "Kesirli Hesaplarda Çözülmemiş Araştırma Problemleri" konulu bir yuvarlak masa



toplantısı yapılmıştır. Ortaya konan problemlerin listesi FDA'08 adlı web sayfasında (<http://www.cankaya.edu.tr/fda08/FDA08-RoundTable.ppt>) görülebilir.

FDA'08 Yazar Ödülleri şu şekilde sunulmuştur:

1. M. Caputo (İtalya)
2. R. Nigmatullin (Rusya)
3. J.A. Tenreiro Machado (Portekiz)
4. O.P. Agrawal (ABD)
5. E. Scalas (İtalya)
6. J. Sabatier (Fransa)
7. R. Magin (ABD)
8. W. Chen (Çin)
9. J.J. Trujillo (İspanya)
10. Y. Luchko (Almanya)

FDA'08 Genç Yazarlar İçin Riemann-Liouville Ödülleri verilmiştir. Birincilik ödülünü ABD'den Yan Li kazanmıştır. Finalistler şöyledir:

1. Y. Li (ABD)
2. A.K. Golmankhaneh (Hindistan)
3. J. Adams (ABD)
4. M. Sharma (Hindistan)
5. O. Chis (Romanya)

FDA'08 Genç Yazarlar İçin Mittag-Leffler Ödülleri verilmiştir. Birincilik ödülünü Portekiz'den Duarte Valerio kazanmıştır. Finalistler şöyledir:

1. D. Valerio (Portekiz)
2. A. Konuralp (Türkiye)
3. Ö. Defterli (Türkiye)
4. A. Serbest (Türkiye)
5. T. Shcheglova (Rusya)

Çalıştayın açılış konuşmaları; FDA'08 Ulusal Organizatörü D. Baleanu, FDA'08 Başkanı J.A. Tenreiro, Çankaya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ziya Güvenç, Çankaya Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı Sıtkı Alp tarafından yapılmıştır. Açılış töreninin özel konuğu Vatikan'ın Türkiye Büyükelçisi Başpiskopos Antonio Lucibello olup Prof. Michele Caputo'nun ödülünü vermekle şereflendirmiştir.

Çalıştayın en son programı http://www.cankaya.edu.tr/fda08/tentative_program.php adresinde bulunabilir.

Katılımcılar; hoş geldin partisi, geziler ve öğrenci konserlerinin de içinde bulunduğu çeşitli sosyal programlarla iyi vakit geçirmiştir.

Çalıştayla ilgili fotoğraflar FDA'08 adlı web adresinden "FDA08 Photos" menüsü aracılığıyla görülebilir veya aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir:

<http://album.cankaya.edu.tr/?level=collection&id=5>

FDA'08 ile ilgili daha fazla bilgiye <http://www.cankaya.edu.tr/fda08> adresinden ulaşılabilir.

Dumitru Baleanu, Virginia Kiryakova





Prof. Dr. Faruk Yalçın UĞURLU
Çankaya Üniversitesi
İç Mimarlık Bölümü Öğretim Üyesi

GÜZEL SANATLAR, SERGİ VE SERGİLEME

Güzel Sanatlar, diğer alanlardan farklı özellikleri bulunan bir özel alandır. Çağlar boyunca, insanoğlu sonlu var oluşunu sorgularken daima kalıcı bir eser peşinde koşmuştur; çünkü kendi var oluşu eserinin yaşamı ve ilgi görmesiyle sürebilecek ve belki de nesillerle ilişkisinde bu esere yer verdikçe söz konusu var oluş sonsuza taşınabilecektir. Genelde eserlerin niteliğinin başkaları tarafından algılanması ve değerlendirilmesi eser sahipleri için çok önemli olagelmıştır. Böylece eser daha çok bireyi ve toplumu etkileyerek klasik ve kalıcı bir düzey kazanabilmektedir. Sanatçıların eserlerini ve zanaatkarların da ürünlerini her fırsatta tanıtmak veya daha düzenli bir şekilde söz konusu yapıtların sunuşlarını gerçekleştirecek ortamlarda, sergilerde bulundurmak istemeleri de hep bu nedenledir.

Sergiye katılmak için eser veya ürünlerin belirli bir düzeye gelmiş olması koşulu, sergi süresince olumsuz kritik alma korkusu, olumlu veya olumsuz karşılanma heyecanı ayrı ayrı sergilere katılacakların daha verimli çalışmalarını tetikleyen durumlar olduğundan sergi kavramı, bir bütün olarak toplam öğretim eğitim sürecine doğrudan veya dolaylı bir biçimde önemli katkılar sağlar. Bu nedenle güzel sanatların her alanında, her fırsatta sergi düzenlemeye gidilmesi bütün bireyler ve kurumlar için önemli bir özdenetim aracıdır.

Sergiler sadece eserlerin sunulmasına aracı olmayıp aynı zamanda, onların bir araya getirilerek birbir-

leriyle karşılaştırılıp daha detaylı algılanmasına da katkı sağlar. Bu süreç, oluşturduğu sanatsal ortamın yardımıyla, ilgili alanda ilk adımlarını atan sanatçılar için çok değerli bir öğretim eğitim fırsatı da sayılabilir; çünkü bu ortamda, sanatçının vazgeçilmez eylemi olan özdenetim rahatça gerçekleşecektir. Ayrıca algılanan eserlere olan istemin yeşermesi ile bu istem paralelinde gelişen manevi değer yanında oluşacak maddi değerler de önemlidir. Örneğin sanatsal değeri bulunan bir resim, bazen bir bireysel kimi zaman da bir grupsal veya toplumsal beğeniyi tetikler. Bu durumda söz konusu eser, ya özel bir ev veya iş yerinde sınırlı bir izleyici ile ya da ulusal, uluslararası sanat galerilerinde, müzelerde büyük izleyici grupları ile varlığını sürdürür.

Sanatsal eserler her zaman sadece görsel duyumsama ile algılanan yapıtlar olmayabilir. Bu algılamaya; görsel, fiziksel, hatta daha çok yönlü de olabilir. Örneğin iç mimari ve endüstri tasarım ürünleri bu grupta yer alır. Bu tavır, endüstriyel bir ürün olan mobilya gibi bir eserde, ona dokunmak, kullanımının özelliklerini ayrıntılı algılamak, hatta onu bir süre kullanmak şeklinde olabilir. İç mimari de ise bir mekânsal ürün, ancak onun içinde bir süre yaşandığında toplam bir anlamı ifade edebilir. O halde bahsi geçen ürünlerin sergilenmelerinde de farklı yöntemlere gereksinim olduğu açıktır. Bir endüstriyel ürün olan otomobilin test sürüşü ile algıtılmasına çalışmak gibi, belki bir konutun veya mekân parçasının (banyo, mutfak



gibi) da aynı şekilde algılanabilme olanağını sağlayan yöntemlerle sergilenmesi de söz konusu olabilir.

Sergi kavramının bir başka yönü ise hazırlanma, açılış ve izlenme sürecidir. Sergilerin açıldıkları yerler de farklı olabilir. Sergilerin öğretim eğitim ortamlarında, toplumsal yaşam veya iş alanlarındaki özelliklerinin farklı olması doğaldır. Bir üniversitenin güzel sanatlar bölümlerinden birinde yer alacak bir sergide farklı değerlerde, başarılı veya başarısız sayılabilecek eserlerin sergilenmesi söz konusu olabilir. Belki de sergiyi hazırlayanlar, bu faaliyetin bir ilk yaklaşımı veya orijinal düşünceyi sunmak ya da bilimsel sürecin bir deneysel aşamasını oluşturmayı hedeflemektedir. Ancak her ne olursa olsun, sergi düzenleyenlerin bazı kurallara uyması da beklenmelidir. Örneğin algılamayı yanıltıcı sıralamalar, objeleri olduğundan daha farklı değerde ortaya koyan düzenlemeler veya etik olmayan pazarlama stratejileri vb. hususlar çok hassas ele alınması gereken konulardır.

Sergilerin belirli aralıklarla, belli alanlarda sürekli tekrar eden, gelenekselleşen tipleri yanında sadece bir defa düzenlenenleri de olabilir. Üniversite ortamında bazı aktivitelerin, bu arada bölüm sergilerinin de geleneksel organize edilmesinin, izleyici ilgi ve sayısının artması, özdenetimin sönümsüz sağlanması vb. yararları olduğu bilinir. Ancak bütün sergilerin düzey ve düzeninin birbirine benzer olması, izleyicilerin istemini ve sergilerin verimini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle her sergide bir öncekinden farklı bir düzen ve orijinal bir toplam atmosfer oluşturulmalıdır. Sergilerin toplumsal kültüre olumlu katkısının farkında olan toplumlar, üniversite ürünlerinin izlenmesini üniversitenin verimli üretim potansiyelinin oluşma standardını ölçmede bir araç olarak algılar. Bu nedenle de çoğu sergiler toplumun kolay ulaşabileceği geniş ve donanımlı mekânlarda, sergiyi destekleyici, faydayı zenginleştirici konser, panel, gösteri vb. diğer sunumlarla birlikte düzenlenir.

Sergilerin bilimsel düzeyleri paralelinde kültürel yarar sağlamaları da gerekir; çünkü oluşacak birikimler, meslek insanına istemde doğru yönelmeleri de

beraberinde getirecektir. Bu nedenle bir sergi sürecince, sergilenen eserler konusunda ayrıntılı bilgilere sahip bir çalışanın, gerektiğinde açıklama veya danışmanlık yapabilmek üzere, söz konusu alanda devamlı görevli olması da sağlanmalıdır. Böylece sergiyi izleyenler hangi noktalara, hangi dizide ve ne yönde yaklaşım hangi ölçüde zaman ve dikkat harcayacaklarını rahatça ve eksiksiz belirleyebilir.

Sergi organizasyonlarında izleyicilerin çok yönlü konfor ortam ve gereksinimleri de mutlaka düşünülmelidir. Sergi için hazırlanan mekân; sessiz, hafif fon müziği duyulan, temiz, yeterince ışık ve hava alan, dinlenme ve servis köşeleri ile sergi konusunda hazırlanmış bilgilerin yer aldığı tanıtım kitapçıkları bulunan bir ortam olmalıdır. Ayrıca ortamda, sergilenen eserlerin ve izleyenlerin güvenliğinin de düşünülmüş olduğu bir görüntülü algılama sisteminin bulunması da yararlı olabilir.

Her sergide izleyicilerin görüş ve düşüncelerini yazabilecekleri bir sergi anı defterinin de bulunması, oluşacak birikimin kaybolmasını önleyecektir. Zamanımızdaki teknik gelişmeler paralelinde bireylerin bu defterlere yazı yazmaya yönelmeleri söz konusu olmayabilir, diye ayrıca ses ve görüntü kaydedici bir sistemin düşünülmesi de mümkündür.

Serginin hazırlanma, açılma ve izlenmesinin ardından toplanma aşamaları, her bir adımı ayrı bir ekip tarafından ele alınması gereken önemli süreçlerdir. Organizasyonun toplam başarısı, sergi kapanana kadar olmamalıdır. Sergi sonucunda ortamda yer alan eserler sahiplerine zarar görmemiş bir şekilde iade edilmeli ve sergi sonunda ortaya çıkan bütün veriler değerlendirilerek bir sonraki aşamada bilimsel girdilerin hazırlanılmasına da çalışılmalıdır.

Her anlamdaki sergi, özellikle de güzel sanatlar ortamlarındaki eserlerin yer aldığı sergiler, bütün aşamaları ile toplumdaki bilimsel, demokratik, sosyal, ekonomik, psikolojik etkileşim, gelişim ve davranışları yönlendiren, insan olma özelliklerini ve başarı ideallerini özendirici yapılarıyla ilerleme ve değişimin vazgeçilmez unsurudur.

Yaşamımızın her aşamasında çok sayıda sergi düzenleyebilme ve onları izleyebilmenin önemi açıktır. Eğitim öğretimin yer aldığı bütün kurumlarda, özellikle de üniversitelerde, her gün artan nitel ve nicel özelliklerde sergi açılmasına ve bunların toplumsal kalkınmamıza, Cumhuriyetimizin ilk dönemlerindeki coşku ile değerli katkılar sağlamasını umuyor ve bekliyoruz.



Doç. Dr. Şeref İBA
Çankaya Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku
Yarı Zamanlı Öğretim Üyesi

“YENİ ANAYASA” YAPMAK

açık yürekli konuşma ve belgelerle doludur.

Bu genel değerlendirmelerden sonra, 1982 Anayasası ve geçirdiği son değişikliklerden bazılarını dikkatli ve seçici gözlerle okumak gerekmektedir. Özellikle, ülkemizde geçerli olan hükümet sistemi bağlamında derin etkileri ortaya çıkacak anayasa değişikliklerinin örnek inceleme konusu yapılması gerekir. Daha sonra, yeni anayasa söylemlerine değinmek uygun görünmektedir.

1982 Anayasası, bir önceki 1961 Anayasası'na tepki olarak hükümet sistemini “rasyonelleştirici” nitelikte yeni kurallar öngörmüştü. Yeni anayasa, yasama organının kurumsal ve işlevsel özellikleriyle ilgili kayda değer yenilikler getirmişti.¹ Örneğin, Cumhuriyet Senatosu lağvedilerek iki meclisli yapıdan yeniden tek-meclisli parlamento yapısına dönülmüştü. Otorite yönünde yolunu şaşırmış olan 1982 Anayasası da toplum kuşaklarının önüne “anayasa yoluyla çözüm” sunamamıştı. Yürürlüğe girdikten sonra yeni yeşeren demokrasi ortamında her kesimin yoğun ve haklı eleştirileri oklarına hedef olmuştu.

Ara rejim döneminde yapılmış olan 1982 Anayasası, defolu olarak piyasa sürülen bir elbise muamelesi görmeye başlamıştı. Öte yandan, özgürlükler bağlamında 1961 Anayasası ile sağlanan kazanımları geriye götüren bu anayasa, daha yolun başında değişiklik ihtiyaçlarıyla birlikte anılmaya başlanmıştı. Anayasanın kurduğu hükümet modeli ve rejim tartışmaları, siyasi ajandaların ön sıralarında yer tutmuştu.

Yaklaşık 26 yaşında olan 1982 Anayasası döneminde, yasama-yargı ve yürütme organlarının ilişkileri ve dolayısıyla, siyasi rejim arayışlarına ilişkin tartışmalar güncelliğini hiç yitirmemiştir. Bugüne kadar 1982 Anayasası'nda 15 kez değişiklik gerçekleştirilmiştir. Anayasanın “Cumhuriyetin Temel Organları” kısmının, “Yasama” başlıklı birinci bölümünde yer alan doğrudan parlamentoya ilgili 26 maddenin 15'inde çeşitli tarihlerde 17 kez değişiklik yapı-

Türkiye’de anayasa yapımında, genel olarak tepkisel yaklaşım egemen olmuştur. Her yeni anayasa ya da anayasa değişikliği, önceki dönemlerde yaşanan sorunlara reaksiyon niteliğinde hükümler getirmiştir. Anayasa yapımı, doğası gereği sadece normatif düzenleme cambazlığı ve hukuk tekniği ustalığı değildir. Disiplinler arası bilgi ve birikim gerektirir. Anayasa yoluyla toplumun önünü açacak yol haritaları sunma ideali, toplumdaki destek gördüğü ve özümsemiği ölçüde anlamlı bir iştir. Öyleyse anayasa, bireyin ve dolayısıyla gönüllerde yer tutacak kadar toplumun kendi hazırladığını düşündüğü bir metin olmalıdır. Yürürlüğe girer girmez ezberlere de giren dillerden düşmeyen bir şarkı gibi.

Toplumun hukuk yoluyla yukarıdan dizayn etme eskimiş ve klasik bir anlayıştır. Yeni anayasa yapımında ya da anayasa değişikliği politikalarında yükselen değer, “uzlaşma” ve “ikna”dır. Türkiye özelinde, uzlaşma kültürünün daha da önemli olduğu kuşkusuzdur. Anayasa yapım sürecinde iç dinamiklerin etkisi olduğu kadar dış dinamiklerin de çok önemli bir payı vardır. Bu katkıların boyutunu ölçmek için, anayasa değişikliklerinin perde arkasını irdelemek gerekir. Anayasa değişikliği kanun tekliflerinin, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu ve komisyondaki görüşme tutanakları ve komisyon raporları gibi yasama materyallerinden izini sürmek çoğu zaman yeterli olmaktadır. Gerçekten de tarihi değere sahip bir arşiv belgesi niteliğindeki Meclis tutanakları, her değişikliğin arka planına ışık tutan

¹ Şeref İBA & Rauf Bozkurt (2006), **100 Soruda Türk Parlamento Hukuku**, Ankara, Nobel Yayınevi, 3. Baskı.

mıştır. Bu değişikliklerin 9'u yasama organının işleyişine ve 8'i de kuruluşuna ilişkindir. Yasama ve denetim çalışmalarında verimlilik ve etkinliğin artırılması gerekçesiyle yapılan anayasa değişikliklerine uyum sağlamak amacıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi İktüzüğü'nde değişiklikler yapma ihtiyaçları ortaya çıkmıştır.

1982 Anayasası döneminde başkanlık ve yarı-başkanlık sistemine geçilmesine yönelik öneri ve siyasi projeler moda olmuştu. Aslında bu konuda fiilen kayda değer bir girişimde bulunulmamıştı. Ancak, 2007 yılında gerçekleştirilen 11. Cumhurbaşkanı seçiminde yaşanan siyasî krizin yeni ve radikal kimi gelişmelere gebe olduğu belliydi. Bunun da manevra alanı elbette Anayasa metni oldu. Bir yandan "sivil anayasa" hazırlık ve söylemleri yoğunluk kazanırken diğer yandan da anayasa düzleminde bir nokta atışı yapılarak sadece cumhurbaşkanı seçimiyle ilgili kuralların değiştirilmesi gündeme geldi. Anayasa tekniği yönünden yaşananlar, tam da siyaset sahnesinde görülen krize verilen hazırlıksız ve tipik bir tepkisel anayasa değişikliği örneği sergilenmişti.

11. Cumhurbaşkanı seçim takviminin işlemeye başlamasına yakın, Yargıtay Onursal Başkanı Sabih Kanadoğlu'nun, o günkü parlamento kompozisyonunda kilitlenmeye yol açacak hukukî bir demeci basında yer almaya başlamıştı. Kanadoğlu, TBMM Genel Kurulu'ndaki toplantı yetersayısını düzenleyen Anayasa'nın 96. maddesinde "başkaca bir hüküm yoksa" ibaresinin, belli hallerde genel toplantı yetersayısının (184 milletvekili) yetmeyeceği anlamına geldiğini; cumhurbaşkanı seçimiyle ilgili 102. madde çerçevesinde yapılacak meclis toplantısının (birleşim) ancak TBMM üye tamsayısını 2/3 çoğunluğu yani 367 milletvekilinin hazır bulunmasıyla açılacağını ileri sürdü. Ses getiren bu ilginç görüş etrafında yoğun tartışma başladı. Anayasacılar tarafından bu tartışmaya katılmayan neredeyse kalmadı. Kantarın topuzunu kaçıranlar, kamplara bölünenler oldu.

"367 tezi" olarak literatüre giren görüş, oldukça zor-

lama ve savunulabilirliği zayıf bir hukukî yorumdu. İlk, önceki cumhurbaşkanı seçimlerinde böyle bir konu gündeme bile gelmemişti.² Anayasa yorum teknikleri bağlamında, Türkiye Büyük Millet Meclisi birleşimleri için "gündem konusu ne olursa olsun tek bir toplantı yetersayısı olduğu" uygulamasını çürütecek yeni bir gerekçe yoktu.

Anayasa Mahkemesi, ilk kez önüne gelen davada, usul yönünden "eylemlî iktüzük kuralı" yolundan giderek "367 tezi"ni doğrulayan sürpriz bir karar vermiştir. Buna göre, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nun 27.4.2007 tarihli 96. Birleşimi'nde yapılan cumhurbaşkanı seçimi birinci turunu iptal etmiş ve diğer turlara devamı önlemek için de seçim işleminin yürürlüğünü durdurmuştur. Anayasa Mahkemesi kararında;

1982 Anayasası, bir önceki 1961 Anayasası'na tepki olarak hükümet sistemini "rasyonelleştirici" nitelikte yeni kurallar öngörmüştü. Yeni anayasa, yasama organının kurumsal ve işlevsel özellikleriyle ilgili kayda değer yenilikler getirmişti.

"Anayasanın 102. maddesinin ilk fıkrasında Cumhurbaşkanının seçimi için öngörülen üçte iki çoğunluk, dava konusu Meclis kararına ilişkin birinci oylama yönünden hem toplantı hem de karar yetersayısını kapsamaktadır. Bu nedenle İktüzüğün 121. maddesinde yapılan gönderme doğrultusunda aynı yetersayının benimsenmiş olduğunun kabulü gerekir."³

gibi zorlama değerlendirmeler vardır. Anayasa Mahkemesi kararında, belli yorum tekniklerine aşırı ağırlık verilmesine bağlanabilecek bu tip gerekçeler yer alsa da yine de hukuken kendi içinde tutarlı bir karar verildiğini kabul etmek gerekir. Yüksek Mahkeme'nin bu kararının ardından 22. Dönem Meclisi'nce cumhurbaşkanının seçilemeyeceği anlaşıldığından erken seçim kararı alınmıştır. Kanadoğlu'nun hukukî zaferi, başka konularda da ilginç ve yeni görüşlere cesaret verdi. Bunlar arasında, cumhurbaşkanını seçemeyen bir meclisin fesholmuş sayılacağı için "erken seçim kararı" dahi alamayacağı ve böylece siyasî bir açmazla karşı karşıya kalınacağı biçimindeki bir fantezi dik-kate değerd.

İşte böyle bir siyasî atmosferde, pragmatist bir anlayışla, Anayasa Mahkemesi'nin 367 tezi konusunda-

² Örneğin, Turgut Özal'ın seçildiği turlarda kullanılan toplam oylar 2/3 çoğunluğa ulaşmamıştır.

³ **Anayasa Mahkemesi Kararı**, E.2007/45, K.2007/54, 1.5.2007.

ki kararından sonra, 11. Cumhurbaşkanı seçiminde Mecliste yaşanan siyasî kriz üzerine cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesiyle ilgili Anayasa değişikliğine gidildi. Yaşanan bunalıma, net bir tepki ifadesi olarak Anayasanın 96. maddesindeki "başkaca hüküm yoksa" ibaresini metinden çıkaran bir anayasa değişikliği gerçekleştirilmiştir. Bundan daha da önemlisi, Anayasanın cumhurbaşkanı seçimini düzenleyen 101. ve 102. maddeleri de değiştirilmiştir.

31.5.2007 tarihli ve 5678 sayılı Anayasa Değişikliği Kanunu, kabaca cumhurbaşkanını siyasal bir pozisyon ve kimlik haline getirecek "5+5" formülünü ve cumhurbaşkanının halk tarafından seçimini belirledi. Başka bir deyimle, parlamenter rejimin ana parametreleri aynen korunduğu halde, yalnızca "cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesi" noktasında değişiklik yapıldı. Finlandiya, İrlanda, Bulgaristan ve Slovakya gibi ülkelerdeki sisteme benzer bir modele adım atılmış oldu. Parlamenter cumhuriyet modelinin ana parametrelerine dokunulmadan sadece cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesi, hükümet sistemleri bağlamında klasikleşmiş ayrımlara uymayan bir siyasal modele doğru kayış anlamına gelecektir. Ancak, halk tarafından seçilen cumhurbaşkanı ile hükümetin aynı siyasal çizgiden olup olmamasına göre değişik hipotezler de ortaya atılmaktadır.⁴

Kanun teklifinin TBMM Genel Kurulu ve Anayasa Komisyonu'ndaki görüşmelerde söz alan milletvekilleri, anayasa değişikliğinin kızgınlıkla, alelacele ve duygusal bir şekilde yapıldığını ve tehlikeli bir sürece girileceğini sıklıkla dile getirdi.⁵ Gerçekten de acil bir hamle ve hışımla kabul edilen anayasa değişikliği paketi, aynı anayasa metninde çelişkili maddeler kalması sonucunu doğuran özensizlik veya unutkanlık ürünü bir girişim niteliği taşımaktadır. 77. maddedeki değişikliklerle TBMM'nin seçim dönemi 4 yıla indirildiği halde, 94. maddede Başkanlık

Divanı'nın görev süresi 2+3 =5 yıl olarak kalmıştır. Ayrıca halk tarafından seçilecek cumhurbaşkanının klasik görev ve yetkileri kâğıt üzerinde aynen korunmuştur.

Anayasa değişikliği sonrasında sistemin, siyasal rejim bakımından, artık eskisi gibi olmayacağı kesindir. Ancak, parlamenter rejim geleneğimizin nereye ve ne ölçüde kayacağını şimdiden kestirmek güçtür.

Şu halde, cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesine ilişkin anayasa değişikliği, tam bir tepkisel değişim öyküsünü andırmaktadır. Bu örnek olay incelemesinden de anlaşılacağı üzere, anayasa metninde değişiklik yapmak her durumda fiilî çözüm anlamına gelmemektedir.

Kanun teklifinin TBMM Genel Kurulu ve Anayasa Komisyonu'ndaki görüşmelerde söz alan milletvekilleri, anayasa değişikliğinin kızgınlıkla, alelacele ve duygusal bir şekilde yapıldığını ve tehlikeli bir sürece girileceğini sıklıkla dile getirdi.

Genel olarak 1982 Anayasası'nda bugüne kadar 15 kez değişiklik ve 4 kez de halk oylaması yapılmıştır. Bu değişikliklerin arka planında yer alan bir diğer dış dinamik de AB müktesebatına uyum çabasıdır. Bugüne kadar, AB müktesebatına uyum amacıyla kanun düzeyinde 10 paket çıkarılmıştır. Ayrıca, üç anayasa değişikliği paketinin de geri planında uyum ama-

cı güttüğü söylenebilir. Öte yandan, demokratikleşme hedefi, klasikleşen iç dinamiklerimizden birisidir. 1982 Anayasası'nın geçirmekte olduğu hızlı değişim trafiği, Türkiye'de anayasa hukukunun dinamik bir disiplin haline gelmesine zemin oluşturmuştur.

86 maddesi ve başlangıç metni (dibace) değişmiş olan 1982 Anayasası, tutarlı bir hukukî metin olmaktan çıkmış, içsel bütünlüğünü ve dil uyumunu kaybetmiştir. Bu noktada sil baştan yeni bir anayasa yapımı, oldukça masum bir ihtiyaç olarak görünmektedir. Yeni bir anayasa cazibesi bununla da sınırlı değildir. Değişik toplum kesimleri, yeni bir anayasanın kendilerine ilaç gibi gelecek yeni kazanımlar sağlayacağı beklentisi

⁴ Şeref İBA (2008), "Güle Güle Parlamenter Rejim", Ankara, Çelik-İş Sendikası Dergisi, Sayı:23, s.33.

⁵ Anayasa Komisyonu Raporu (S.Sayı: 1409), Dönem: 22/5, s.10.

⁶ Şeref İBA (2008), Anayasa Hukuku ve Siyasal Kurumlar, Ankara, Turhan Yayınevi, 2. Bası, s.8.



içine girmiştir. Bir yandan da yeni anayasanın yürürlükteki anayasaya göre oluşmuş normal bir dönem parlamentosunca yapılıp yapılamayacağı konusunda bile uzlaşma yoktur. Teknik deyimıyla aslî kurucu iktidar yetkisinin kullanımıyla alakalı asgarî bir anlayış birliği görünmemektedir. Anayasa yapmak yetkisiyle özel olarak oluşturulacak bir kurucu meclis gerektiği yönünde görüşler de dile getirilmiştir.

Anayasa uzmanlarınca hazırlandıktan sonra kamuoyuna açıklanan yeni anayasa taslağı, "sivil anayasa" olarak anılmıştır. Anayasa yapma dinamiklerinin ve usulünün son iki anayasadan farklı, en azından daha demokratik olduğunu belirtmek üzere yapılmış görünen bu yakıştırma, literatürde olmayan bize özgü bir nitelemedir.⁶ Parlamento dışında tartışılan "sivil anayasa taslağı", parlamento içinde resmen işleme girememiştir. 22. ve 23. Yasama Dönemleri'nde, anayasa yapımının Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki mutfağı işlevini gören ve daha önce başarılı çalışmalara imza atmış olan "Anayasa Uzlaşma Komisyonu" toplanamamıştır.

Bilindiği gibi, her anayasa, o toplumun yaşam senedidir. Gelişmiş ve istikrarlı toplumların, genellikle kısa (çerçeve) metinler şeklinde ve çok az sayıda değişikliğe uğramış anayasalarına mistik anlamlar yükledikleri ve büyük saygı gösterdikleri bilinen bir gerçektir. Yaşlı anayasalar, toplumların

tarihî kazanım ve özgürlük mücadelelerinin hafızası işlevini de görmektedir. Duayen anayasacılarımızdan Tarık Zafer TUNAYA'nın, "insan derisiyle kaplı anayasa" nitelemesinde ustalıkla anlatmaya çalıştığı gibi, anayasalar birçok işlevinin yanı sıra, insan odaklı bir yaklaşımla çağdaş ve demokratik bir toplum düzeninin garantisini sağlayan üst-normlardır.

Türkiye'de yeni bir anayasaya ihtiyaç vardır. Bu yöndeki girişimlerin zamanlaması oldukça önemlidir. Yeni anayasa girişimleri üzerinden vuruşma alanları oluşturmak, özden uzaklaşma demektir. Yeni anayasa, her şeyden önce bir uzlaşma konusu ve samimiyet işidir. Yeni anayasa yapmak, geçmişle veya bir yerlerle hesaplaşma alanı değildir. Böyle bir anlayışla hareket edildiği takdirde, toplumumuzun önünü açacak sivil bir anayasal reformun başarılabilmesi mümkündür.

TEMEL KAYNAKLAR

- Anayasa Mahkemesi Kararı, E.2007/45, K.2007/54, 1.5.2007.
- Anayasa Komisyonu Raporu (S.Sayı: 1409), Dönem: 22/5, s.10.
- Şeref İBA (2008), Anayasa Hukuku ve Siyasal Kurumlar, Ankara, Turhan Yayınevi, 2.Bası.
- Şeref İBA (2008), "Güle Güle Parlamenter Rejim", Ankara, Çelik-İş Sendikası Dergisi, Sayı:23.
- Şeref İBA & Rauf Bozkurt (2006), 100 Soruda Türk Parlamento Hukuku, Ankara, Nobel Yayınevi, 3. Baskı.



Arş. Gör. Uğur BAYILIOĞLU
Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

EGE YENİ YILA GERGİN GİRDİ

Aslında Türk-Yunan ilişkileri açısından 2008 yılı, önceki senenin Aralık ayından beri Kardak Kayalıkları civarında devam eden çipura gerginliği dışında, Yunan Başbakanı Kostas Karamanlis'in Türkiye ziyareti ile son derece olumlu başlamıştı. 2008 Ocak sonunda, bölgede çipura mevsiminin sona ermesi ile gerginlik azalmıştı. Ancak yine de özellikle hava sahasına ilişkin uyuşmazlık nedeniyle Ege semalarında her iki tarafın jetlerin it dalaşı (dog-fight) denilen tehlikeli savaş oyunları yaptığı ve Yunan Deniz Kuvvetleri unsurlarının ufak çaplı karasuları ihlallerinde bulunduğu görülmüştü. Bunlar dışında Ege sularına genelde sükünet hâkimdi. Ege'nin yıl sonuna doğru ısınacağına ilişkin ilk belirtir, Akdeniz'den gelmiştir. Kasım ayının ortasında, Türkiye adına araştırma faaliyeti yürüten Norveç tabiiyetindeki bir araştırma gemisi ile buna refakat eden TCG Gediz Firkateyni'ne, Antalya'ya bağlı Kaş ilçesinin karşısında yer alan Yunanistan'a ait Meis Adası'nın 80 mil güneyinde bir Yunan savaş gemisi tarafından önleme yapıldığı ve iki savaş gemisi arasında bölgenin aidiyetine ilişkin muhabere (ha-

berleşme) gerçekleştiği haberi basına yansımıştır¹. Konuya ilişkin olarak Yunan Dışişleri Bakanlığı'nın Ankara nezdinde harekete geçtiği ve Yunan Dışişleri Bakanlığı Sözcüsü Giorgos Koumoutsakos'un gemilerin Yunan karasuları dışında; fakat Yunan kıta sahanlığı içinde olduğunu açıkladığı kaydedilmiştir². Bu karşılaşmanın nedeni, bu bölgede kıta sahanlığı ve münhasır ekonomik bölge sınırlandırması bulunmaması ve Rum Kesimi'nin Türkiye'nin kıta sahanlığı ve münhasır ekonomik bölge haklarını yok sayan sınırlandırma anlaşmaları yapmasıdır. Aynı şekilde Yunanistan da Türkiye'nin haklarını yok sayan bir tutum içinde, bölgedeki kıta sahanlığı ve münhasır ekonomik bölge alanları üzerinde hak iddia etmektedir. Türkiye, Rum Kesimi'nin akdettiği sınırlandırma anlaşmalarını tanımamakta ve Yunan iddialarını da reddetmektedir. Dolayısıyla bu bölgedeki kıta sahanlığı ve münhasır ekonomik bölge alanları tartışmalıdır ve bu uyuşmazlık, uzun süre devam edeceğe benzemektedir.

Yine Kasım ayında Türk basınına yansıyan haberlerde³ bir Türk balıkçı ailesinin Akyarlar ile İstanköy

¹ Hürriyet, 16 Kasım 2008, s. 1 ve 33; Vatan, 16 Kasım 2008, s. 1 ve 19;

² http://www.ekathimerini.com/4dcgi/_w_articles_politics_2_17/11/2008_102201, (18.11.2008)

³ Bkz: Hürriyet, 18 Kasım 2008, s. 21; Vatan, 18 Kasım 2008, s. 15.

(Kos) Adası arasında, Akyarlar'dan 1 mil uzaklıkta, ahtapot avlarken İstanköy Adası'ndan geldiği sanılan bir Yunan sahil güvenlik botunun acımasız tacizine uğradığı ve geri dönmek zorunda kaldığı görülmüştür. Televizyon kameralarına da yansıyan bu taciz esnasında aile çok zor anlar yaşamıştır. Aslında bu, birçok Türk balıkçısının maruz kaldığı; fakat kamuoyuna yansımayan sayısız tacizlerden sadece biridir.

Ardından, Aralık'ta Kardak Kayalıkları çevresinde başlayan çipura mevsimi, tıpkı geçen seneki gibi, tarafları karşı karşıya getirmiş ve artık gelenekselleşen çipura gerginliğini başlatmıştır. Aralık ayı boyunca Kardak Kayalıkları çevresinde iki tarafın balıkçıları avlanmaya başlamış ve Türk ve Yunan sahil güvenlik botları arasında mutlak karşılaşmalar yaşanmıştır.

Ancak en önemli olayın 2008'in son günü yaşandığı görülmektedir. 31 Aralık 2008'de, Türkiye tarafından hava sahasının ihlal edildiğinin açıklandığı; ihlali yapan Yunan helikopterin içinde Yunan Genelkurmay Başkanı Dimitris Grapsas ile Kara Kuvvetleri Komutanı Dimitris Vulgaris'in bulunduğu belirtilmiştir⁴. Aslında bu olaydan daha önce Noel'de, Bulamaç (Farmakonissi) Adası Garnizonu'na asker taşıyan bir başka Yunan helikopterin, Türk birimleri tarafından radyo kanalıyla uyarıldığı kaydedilmiştir⁵. Türkiye'nin, Yunan helikopterlerinin Bulamaç Adası üzerinde Türk hava sahasını ihlal ettiğine ilişkin açıklamasının Yunan Cumhurbaşkanı Karolos Papoulias'ın Türkiye'yi "huysuz komşu" olarak ilan etmesine neden olduğu ve kendisini 6 Ocak'taki Suya Haç Atma Töreni için Eşek (Agathonissi) Adası'na ziyarette bulunmaya sevk ettiği belirtilmiştir⁶. Nitekim Papoulias, Eşek Adası'nda yapılan Suya Haç Atma Töreni'ne katılmış ve Türkiye'nin gri bölgeler tezini eleştiren açıklamalarda bulunmuştur⁷. Söz konusu iki adanın önemi, egemenliklerinin belirsiz olmasıdır. Yunanistan'ın bu girişimi, iki devleti savaşın eşiğine getiren Ocak 1996 tarihindeki Yunanistan'ın Kardak Kayalıkları'na asker çıkartarak yarattığı fiilî

duruma benzemektedir; fakat adalar üzerindeki egemenlik uyuşmazlığına hiçbir hukukî etkisi bulunmamaktadır. Gerçekten de Yunanistan burada egemenlik gösterisi icra etmektedir. Cumhurbaşkanı ve yüksek rütbeli komutanların katılımı ile Yunanistan'ın egemenlik gösterisini daha yüksek bir profilden yürütme çabasında olduğu anlaşılmaktadır. Böylece egemenliği kendisine devredilmemiş olan bu adalar üzerindeki hâkimiyet iddiasını fiilî uygulamalar ile gösterme gayreti içindedir. Ancak uluslararası hukukta egemenlik gösterileri, hâkimiyet kazanılmasına yetmemektedir. Genel uluslararası hukuk egemenlik müessesesi açısından, hukukî bir duruma dayanmayan fiilî uygulama, tutum ve durumlara itibar etmemektedir. Bu iki ada üzerindeki Yunan egemenlik iddiasının hiçbir hukukî dayanağı bulunmamaktadır. Bunun nedeni, Doğu Ege Adaları'nın kaderini belirleyen uluslararası antlaşmaların bu adaları Yunanistan'a devretmemiş olmasıdır. Dolayısıyla Yunanistan'ın egemenlik iddiası hukukî temeli olan bir sav değildir. Türkiye'nin, Yunan oldu bittilerine yönelik tutumu ise bu girişimlere karşı nota vermek, bölgeye deniz ve hava kuvvetleri unsurları göndermek suretiyle hukukî bir duruma dayanmayan, Yunan egemenlik iddiasını tanımama tutumunu göstermek ve daha önce sergilenen tutumlarını teyit etmek şeklinde ortaya çıkmakta ve bu noktada Türkiye, iddia ve haklarını saklı tutarak hukukî pozisyonunu korumaktadır.

Aslında Yunanistan uzun zamandır Ege'deki statükoyu kendi lehine çevirecek davranışlar içindedir; çünkü aslında Yunanistan da Ege'deki birçok adanın aidiyeti konusunda tereddüt yaşamaktadır. Bu nedenle Yunanistan, egemenlik konusunda tereddüt içinde bulunduğu adaları iskâna açmak, adaların üstüne fener dikmek, balıkçı barınakları inşa etmek gibi hâkimiyet gösterileri yapmaktadır. Bunlar içinde en önemlisi 1995 Kasım'ında basına yansıyan ve Ege'deki bazı küçük adaların iskâna açılacağına ilişkin haberlerdi. Ege'deki egemenliği devredilmemiş ada, adacık ve kayalıklar sorunu, ancak Kardak Krizi ile resmîyet kazanarak diğer Ege

⁴ Radikal, 3 Ocak 2009, s. 12; Hürriyet, 3 Ocak 2009, s. 14.

⁵ <http://www.tanea.gr/default.asp?pid=2&ct=1&artid=4494749>, (06.01.2008).

⁶ http://www.ekathimerini.com/4dcgi/_w_articles_politics_100002_03/01/2009_103505 (04.01.2009).

⁷ <http://www.stargazete.com/dunya/yunanlilar-turkiye-ile-bariscu-bir-gelecek-istiyor-160307.htm>. (07.01.2009)

uyuşmazlıklarının arasındaki yerini almıştır. Gerçekten de Aralık 1995'te Figen Akat adlı Türk gemisinin Kardak Kayalıkları'nda karaya oturması ile başlayan ve her iki devletin Kayalıklar üzerinde hak iddia eden nota teatileri ile devam eden kriz, silahlı bir çatışmaya ramak kala yoğun diplomatik girişim ve arabuluculuk faaliyetleri ile sona erdirilmiştir. Buna rağmen gri bölgeler tezinin kaynağını oluşturan egemenliği belirsiz ada, adacık ve kayalıklar hakkındaki uyuşmazlık taraflar arasında çözülememiş ve halen devam etmektedir. Ege'de Kardak Kayalıkları gibi egemenliği devredilmemiş 152 ada olduğu belirtilmektedir⁸. Son gerginliğin kaynağı olan Bulamaç ve Eşek Adaları da bunlardan sadece ikisini oluşturmaktadır. Ege'de aidiyeti belirsiz ada, adacık ve kayalıklar bağlamında ortaya çıkan egemenlik uyuşmazlığının nedenini, Yunanistan'ın aksi yöndeki iddialarına rağmen, Ege Adaları'nın statüsünü saptayan uluslararası antlaşmaların, adaların aidiyeti meselesini kısmen düzenlemesidir. Hal böyle olunca Ege'de bazı adaların aidiyeti, hukuken belirsiz kalmıştır. Hukukî durum itibariyle söz konusu bu belirsizlik halen sürmektedir. Nitekim Uluslararası Daimi Hakem Mahkemesi, Eritre ile Yemen arasındaki eski Osmanlı toprağı olan ve Kızıldeniz'de bulunan bazı ada, adacık ve kayalıkların aidiyetine ilişkin davada verdiği kararda, Türkiye ile Yunanistan arasındaki aidiyeti belirsiz ada, adacık ve kayalık hakkındaki uyuşmazlığın temel kilitlenme noktası olan Lozan Anlaşması'nın 16. maddesine ilişkin olarak yaptığı yorum ile bazı adaların aidiyetinin belirsiz olduğunu açıkça kabul etmiştir⁹. Bu adaların kaderi, Lozan Antlaşması'nın 16. maddesine göre ilgili taraflarca tayin edilecektir ki burada sözü edilen ilgili taraflardan birisi şüphesiz Türkiye'dir. Zaten Türkiye de bu konuyu müzakere etmek için defalarca Yunanistan'a çağrıda bulunmuş; fakat Yunanistan, Lozan Antlaşması'nın 16. maddesine çok açık bir şekilde aykırı olarak, adaların kendi egemenliğinde olduğu iddiasından vazgeçmeyerek gönderilen çağrılara sürekli olumsuz yanıt vermiş-

tir. Yunanistan'ın yukarıda belirtilen son davranışları, bu tutumunun sürdüğünü göstermektedir. Yunanistan, Lozan Antlaşması'nın 6, 12, 15 ve 16. maddelerinin hatalı yorumu sonucu Gökçeada, Bozcaada ve Tavşan adaları ile Anadolu sahiline 3 milden daha az uzaklıkta bulunan adalar dışındaki tüm Ege adalarının Yunan egemenliğinde olduğunu iddia etmektedir. Oysa bu yorum tarzı, çok açık biçimde Lozan Anlaşması'nın söz konusu maddelerinin lafiz ve ruhuna aykırı düşmektedir.

Kardak Krizi ile günışığına çıkan egemenliği devredilmemiş ada, adacık ve kayalıklar uyuşmazlığı Ege'deki temel sorunu oluşturmaktadır¹⁰. Gerçekten de karasularının genişliği ve sınırlandırılma uyuşmazlığı, kıta sahanlığı sınırlandırılması uyuşmazlığı ve hava sahasına ilişkin uyuşmazlık, Ege'de en son ortaya çıkan bu son uyuşmazlıktan doğrudan doğruya etkilenmektedir. Dolayısıyla genel olarak Ege uyuşmazlığının çözülmesi, münhasıran egemenliği belirsiz ada, adacık ve kayalıklar uyuşmazlığının çözümlenmesine bağlıdır. Bu anlaşmazlık çözülmedikçe, Ege'de gerginlik hiçbir zaman eksik olmayacaktır.

2009 başı itibariyle son olarak değinilmesi gereken çok önemli bir diğer gelişme, Rus donanmasının Ege'de icra ettiği askeri tatbikattır. Rus Uçak Gemisi Amiral Kuznetsov ve refakatindeki üç savaş gemisinin, Rodos açıklarında uluslararası sularda tatbikat gerçekleştirdiği ve bu durumun Yunanlıları çok sevindirdiği kaydedilmiştir¹¹. Tatbikatın Rodos ile Kıbrıs arasındaki Atina FIR Hattı ile Girit'in güneyindeki Atina FIR Hattı içinde icra edilmesi planlanmıştır¹². Rusların bu bölgede neden bir tatbikat yapma ihtiyacı hissettiğine ilişkin resmî bir gerekçe gösterilmediği gibi, Yunanistan'ın da sivil havacılıktan sorumlu olduğu FIR Hattı içinde NATO üyesi olmayan bir devlete neden askeri tatbikat yapma izni verdiği açıklanmadığı belirtilmiştir¹³. Aslında Yunanistan açısından bu sorunun cevabı çok basittir. Yunanistan; üçüncü bir tarafı için içine sokarak uluslararası hukuka aykırı olan hava sahası genişli-

⁸ Celalettin YAVUZ: Antlaşmalarla Yunanistan'a Devredilmemiş Ada, Adacık ve Kayalıkların Hukukî Statüleri de dâhil Menteşe Adaları (Onikiada)'nın Tarihi, 2003, s. 67-68 ve 146 no'lu dipnotta zikredilen kaynaklar.

⁹ Sertaç Hami BAŞEREN: Ege Sorunları, Ankara, 2006, s. 71.

¹⁰ Bkz: Ali KURUMAHMUT: Ege'de Temel Sorun, Egemenliği Tartışmalı Adalar, Ankara, 1998, (passim)

¹¹ Hürriyet, 6 Ocak 2009, s. 10.

¹² <http://arsiv.sabah.com.tr/2009/01/04//haber,08BCD632285244F29B4E7586FED34DF4.html>, (09.01.2009).

¹³ ibid.

ği, hukuka aykırı FIR Hattı algılama ve uygulaması, arama kurtarma sorumluluk sahalarındaki iddiaları ile askersizleştirilmiş statüdeki adaların bu durumlarının değiştiğine ilişkin iddialarına destek aramaktadır. Kanımızca, burada özellikle Yunanistan'ın FIR Hattı üzerindeki egemenlik iddiaları etkin rol oynamaktadır. FIR Hattı, sivil uçuşlar için, uçuş bilgi ve uyarı hizmetlerinin sağlandığı bir alandır. Ege'nin büyük bölümünde FIR sorumluluğu, Yunanistan'a bırakılmıştır. FIR yetkisi sadece sivil uçuşlar açısından geçerli olmakla beraber, Yunanistan Ege'ye çıkan Türk savaş uçaklarından da uçuş rotası istemekte ve böylece FIR yetkisini suistimal etmektedir. Türk Hava Kuvvetleri ise, Yunanistan'ın FIR yetkisini suistimal eden bu talebini yerine getirmemekte ve Türk savaş uçaklarının uçuş rotaları hiçbir zaman Yunanistan'a bildirilmemektedir. Bu da Ege'de neredeyse her gün yaşanan it dalaşlarının, Yunan hava sahasının genişliğinden sonraki en önemli nedenini oluşturur. İşte Yunanistan, Atina FIR Hattı içinde Rusların yapmasına izin verdiği bu tatbikat ile Rus savaş uçaklarının uçuş rotası vermesini temin ederek bu durumu hukukî bir zorunlulukmuş gibi takdim etme gayreti içindedir. Zaten Rusların bir uçak gemisi ile katılımının sağlanması bu amacı açıkça ortaya koymaktadır. Aynı şekilde söz konusu tatbikat ile Yunanistan'ın, arama kurtarma sorumluluk sahaları ve adaların askersizleştirilmiş statülerinin ihlali gibi konulardaki iddia ve tutumunu, üçüncü bir tarafı için içine sokarak hukuka uygunmuş gibi takdim gayreti içinde olduğu da görülmektedir. Özellikle Rus savaş uçaklarının askersizleştirilmiş statüdeki Menteşe Adaları'nın üstünden uçmaları sağlanarak, bu statünün değiştiği iddiasına dayanak için kullanılması düşünülmüyor olabilir. Bununla beraber şu husus açıkça belirtilmelidir ki Rus tatbikatı, Ege'deki mevcut hukukî durum üzerinde yasal bir etki doğurmamakta ve Türkiye'nin haklarına zarar verici bir işlev ifa etmemektedir.

Ege'deki Rus tatbikatı sürerken ilginç bir gelişme daha yaşanmıştır. Rus Deniz Kuvvetleri Sözcüsü Igor Dyagalo'nun Rus Itar-Tass Haber Ajansı'na yaptığı açıklamada, Akdeniz'de Türk ve Rus savaş gemilerinin iletişim tatbikatının yanı sıra KA-27 helikopterleriyle arama ve kurtarma tatbikatı yapacağını söyle-

miştir¹⁴. Tatbikatta arama ve kurtarma senaryolarının icrası, Türkiye'nin Doğu Akdeniz'de tek tarafı olarak ilan ettiği arama ve kurtarma sorumluluk sahasına ilişkin iddialarına destek vermektedir. Görüldüğü gibi Rusya, hem Yunan hem Türk iddialarına destek veren bir tutum içindedir. Kanımızca, Rusların bu tutumlarını hukukî değil; siyasi açıdan sonuç doğurur şekilde değerlendirmek en isabetli yol olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de kamuoyunun gündemini fazla meşgul etmese de Rusların Ege'de Yunanistan'ın izniyle Atina FIR Hattı içinde yaptığı tatbikat ile Türkiye ile ortaklaşa gerçekleştirmeyi planladığı tatbikat, Rusların küresel güç dengesi oyununda kartlarını yeniden kardiğini göstermekte ve zaten denklem üstüne denklemin kurulduğu bölgede, yepyeni bir denklem kurmaktadır.



"Haritada Bulamaç (Farmakonissi) ve Eşek (Agathonissi) Adaları görülmektedir. Haritada bu adaları Yunan toprağı olarak gösteren mavi çizgi, hayali bir çizgi olup, hiçbir hukuki duruma dayanmamaktadır. Dolayısıyla hukuken geçerli bir sınır çizgisi niteliğinde değildir."

¹⁴ <http://www.tumgazeteler.com/?a=4520891>, (10.01.2009).



Dr. A. Turan ÖZTÜRK
Çankaya Üniversitesi
İnsan Kaynakları Daire Başkanı

HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ, KURUMSALLAŞTIRILMASI VE ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ UYGULAMALARI

1. GİRİŞ

Günümüzde klasik üretim faktörlerine ilave olarak, beşerî sermayenin önemi giderek artmaktadır. Eğitimin üretkenliğe ve büyümeye olan etkileri Jong ve Soete tarafından 21 OECD ülkesi üzerinde yapılan çalışmada ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın sonucunda, ilave bir yıllık eğitimin uzun vadede üretimdeki verimliliği %6 oranında artırdığı ve fizikî sermaye birikimine önemli katkı sağladığı tespit edilmiştir. Artık, iş yapmanın yeni yöntemi, "hizmet içi eğitimi kurumsallaştırmaktan" geçmektedir. İşletme sahip ve/veya yöneticileri, varlıklarını sürdürmek için üretim bileşenleri olarak fizikî sermaye ile beşerî sermaye arasında optimal dengeyi kurmak zorundadır. Çalışanlar, işletmelerin kaynaklarından biri değil; bütün kaynakları kullanan, beşerî sermaye bileşenleridir. Bu nedenle iyi eğitim almış nitelikli iş gücünün istihdamı ve çalışanların niteliklerinin geliştirilmesi, her seviyede yöneticinin öncelikli görevi olmalıdır. Bu makalede, hizmet içi eğitimin önemi, kurumsallaştırılması ve bu konudaki Çankaya Üniversitesi uygulamaları incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

Planlama ile başlayan insan kaynakları yönetimi yedi temel işlevden oluşur. Bunlar:

- Planlama
- Kadrolama (sağlama, seçme, yerleştirme)
- Değerleme
- Ödüllendirme
- Yetiştirme-Geliştirme
- Endüstri ilişkileri
- Koruma işlevleridir. (Kaynak, 2000:19)

Nihaî amaçları kâr elde etmek olan işletmelerde, üretimin optimizasyonu için etkili bir faktör olan eğitimin rolü ve önemi, giderek artmaktadır. Özlü bir tanım ile eğitim, "çevrenin de etkisiyle istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir." Açık bir sistem olarak eğitim, girdiler, işlemler, çıktılar ve dönüştürme, en az bir hedefi gerçekleştirmek üzere, örgütlenip uygulamaya konulan bir süreçtir. İncelemeye geçmeden önce bazı tanımları yapmak yararlı olacaktır:

• **Çalışma ve iş:** Kişinin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile belirli ödüller karşılığında emeğini kullanarak üretken faaliyetlerde bulunması "çalışma" ve bu faaliyetleri sırasında üstlendiği belirli rol ya da işlevler de "iş" olarak adlandırılır.

• **Personel eğitimi:** Çalışanların ve onların oluşturdukları grupların, işletmede şu anda sahip oldukları ya da ileride sahip olacakları görevleri daha etkin bir şekilde yapabilmeleri için, onların meslekî bilgilerini geliştiren, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarına olumlu katkılar yapmayı amaçlayan, bilgi ve becerilerini arttıran eğitsel faaliyetlerdir. (Sabuncuoğlu,1986:125)

• **Yetiştirme ve geliştirme:** Yetiştirme, yeni işe girmiş personeli kapsamına alan, yeni yeteneklerin kazandırılması ve işin gereklerine göre, bireye lazım olan bilgi ve beceri düzeyine ulaşılması için yürütülen faaliyetlerdir. Geliştirme: Varolan yeteneklerin iyileştirilmesidir. Başka bir deyişle "bir işte çalışan, deneyimleri olan; fakat istenilen ve tatmin edecek derecede tüm bilgilere sahip olmayan kişilere yönelik bir eğitim faaliyetidir." (Tortop,1989:125) Yetiştirme, belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyettir. Ancak geliştirme, kişide bulunan bilgi ve yeteneklerin mevcut iş için yeterli düzeyde olsa bile, hem bireyin daha verimli çalışması hem farklı pozisyonlarda istihdamı için kendisine yeni bilgi ve yeteneklerin kazandırılması ya da mevcut olanların geliştirilmesidir.

• **İşe alıştırma (Oryantasyon) eğitimi:** İşletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren iş görenlere işe başlama öncesi veya işe girdiği ilk günlerde uygulanan eğitime işe alıştırma, başka bir deyişle oryantasyon eğitimi denir. (Kaynak, 2000:194)

• **Hizmet içi eğitim:** Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitimidir. (Türkçe Sözlük, 2005:896)

• **İş dizaynı:** Belirli bir iş ya da birbirlerine bağımlı işlerden oluşmuş sistemlerin, hem çalışanların iş deneyimlerini hem işleri başında verimlerini arttırmak amacı ile değiştirilmesini içeren faaliyetlere iş dizaynı denir. (Hackman, 1977:96)

• **Benzer unsurlar teorisi:** Eğitim transferlerinin, ancak eğitim anında öğrenilenlerin gerçek yaşamdakiyle aynı olduğunda oluşabileceğini varsayar.

Öğrenme ortamındaki görevler, materyaller, araç ve gereç ile diğer özellikler iş ortamına uyduğu oranda transfer başarılı olur. (Kaynak, 2000:129)

• **Yakın transfer:** Eğitilenlerin edindiği becerilerin, iş ortamında tamamen uygulanabilmesidir. Benzer Unsurlar Teorisi, yaklaşık transferin oluşmasının göstergesidir. (Kaynak, 2000:130)

• **Uzak transfer:** Eğitilenin eğitim ortamında öğrendiklerini, iş ortamıyla eşdeğer olmasa bile, uygulayabilmesini öngörür. (Kaynak, 2000:131)

• **Yönetici desteği:** Yöneticilerin, eğitim programlarına katılmaya ne derece önem verdikleri, verilen eğitim kapsamının işe uygulanmasına verdikleri önemle bağlantılıdır. (Kaynak, 2000:137)

• **Destek ağı:** İş başında öğrenilmiş yeterliliklerini kullanmadaki gelişmelerini tartışmak üzere bir araya gelmeye karar vermiş iki veya daha fazla eğitilenin oluşturduğu gruba denir. (Kaynak, 2000:140)

• **Eğitimin etkinliği:** İşletmenin ve eğitilenlerin eğitimden sağladıkları faydaları ifade eder (Eğitilenler için faydalar; yeni beceri veya davranışların öğrenimidir. İşletme için faydalar ise artan satışlar ve daha fazla tatmin olmuş müşteri demektir).

• **Öz yönelimli öğrenim:** Öğretimin tüm yönleri için-ne zaman verileceği ve kimlerin katılacağı-personelin sorumluluk almasını içermektedir. Eğitilenler önceden belirlenmiş eğitim içeriğini eğitici olmadan kendi başına yürütür. Yani eğitici, öğrenimi değerlendirmek veya eğitilenleri sorularını yanıtlamak için vardır. (Kaynak, 2000:195)

• **Çıraklık:** Hem iş başında hem sınıf içi gerçekleşen bir iş-çalışma eğitim metodudur. Çıraklık programlarının büyük bir avantajı da öğrencilerin öğrenirken ücret kazanabilmesidir. Dezavantajı ise, kadınların girişinin sınırlanması ile program tamamlandığı zaman iş bulma garantisinin olmamasıdır.

• **Simülasyonlar:** Gerçek yaşamda yer alan bir durumu temsil eden bir eğitim metodudur. Simülatör, personelin işte kullandığı fizikî ekipmanları kopya etmektedir. Simülasyonların kilit özelliği, bu sistemlerin eğitilenlerin iş başında karşılaşacağı teçhizat ve duruma uygunluk derecesidir. Yani simülatörlerin, iş ortamında bulunanlarla aynı unsurlara sahip olmaları gerekir.

• **Vaka çalışması:** Personel veya organizasyonun, zor bir durumun üstesinden nasıl geldiği hakkında bir betimlemedir. Eğitilenlerden, yapılan eylemleri analiz edip eleştirerek uygun davranışları belirtmeleri ve başka türlü nelerin yapılabileceğini önermeleri istenir.

• **Takım eğitimi:** Ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışan bireylerin performansının koordine edilmesini içerir.

• **Bilgisayar temelli eğitim (BTE):** Bilgisayarın öğrenmeye uyarıcı etki sağladığı, eğitilenlerin soruları cevapladığı ve bilgisayarın analiz ederek cevaplayana geribildirim olanağı verdiği etkileşimli bir eğitimidir.

• **İnternet temelli eğitim:** Genel bilgisayar veya kişisel bilgisayar ağları kullanılarak verilen eğitimidir.

• **Intranet temelli eğitim:** Bir şirketin kendi bilgisayar ağını kullanarak eğitim sağlamasıdır.

• **Uzaktan öğrenme (Distance Learning):** Coğrafi olarak dağınıklık arz eden şirketler tarafından yeni ürünler, politikalar, prosedürler, beceri eğitimleri ve uzmanlık konferansları hakkında bilgi aktarmak üzere kullanılır. Günümüzde bireyselleştirilmiş, bilgisayar temelli eğitim uzaktan öğrenmeyi kolaylaştıracak enstrümanlar sunmaktadır.

3.İNCELEME:

3.1. Çalışma Hayatında İşlerin Değişen Özellikleri

Bireyler insanlık tarihi ile beraber, çeşitli gereksinimlerini karşılamak için, sahip oldukları ya da sonradan edindikleri beceri, yetenek, yatkınlık ve deneyimlerini kullanarak bazı faaliyetlerde bulunur. Bu faaliyetlerden hangilerinin çalışma, hangilerinin çalışma dışı çabalar olduğu araştırmacıların konusu olmuştur. Örneğin, iktisatçılar çalışmayı "kişinin karşılığında ücret aldığı ve bu ücretin maliyetinin milli hâsılaya dâhil edildiği faaliyetler" olarak tanımlarken (Thomas,1974:379) bir Fransız sosyoloğu ise kişinin psikolojik dengesinde işinin önemli rolü olduğunu belirterek bu dengenin ancak çalışma yolu ile korunduğunu ve çeşitli ruhsal rahatsızlıkların da yine çalışarak önlenebildiğini öne sürmüştür (Friedmann,1961:131). Gerçekten de küresel krizin

izlerinin görüldüğü 2009 yılında, yurt ve dünya genelinde işini kaybeden ve/veya etmek üzere olan insanların hali bu tespiti doğrulamaktadır. Görüldüğü üzere çalışma, kişilere bir yandan ekonomik yararlar sağlarken diğer taraftan da onların bedenî ve ruhî bütünlüğünü koruyucu bir rol oynamaktadır. Kişiler, bir işe sahip oldukları sürece toplumda saygınlık, takdir edilme, tanınma, sevgi ve aidiyet duygularını da tatmin ederler.

Günümüzde teknolojik gelişmelerin ulaştığı boyut ve toplumsal faktörler, salt ekonomik yararlar göz önünde tutulduğundan, kişilerin işlerinden sağladıkları manevî tatmin duygusunu zayıflatmıştır. Gerçekten işlerin bölünebilir en küçük ve basit parçalara ayrılması sonucunda, işler tekrarlı, rutin ve monoton bir hale gelerek kişi için anlamını yitirmiş ve çalışanlar kullandıkları alet

Sanayileşme, toplumları oluşturan bireylerin inanç, değer, beklenti ve gereksinimlerini de etkileyerek sosyal dokuda önemli değişiklikler yaratmıştır.

ve makinelerin değişebilir parçaları durumuna dönüşmüştür. Bu durumda çalışanlarda iş tatminsizliği, ruhsal ve fiziksel yorgunluk, stres, iş ve çevreye yabancılaşma gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Sanayileşme, toplumları oluşturan bireylerin inanç, değer, beklenti ve gereksinimlerini de etkileyerek sosyal dokuda önemli değişiklikler yaratmıştır. Bu nedenle yönetici ve/veya iş sahipleri, işyerlerinde iş ve eğitim dizaynı çalışmalarına başlamıştır. Böylece işletmelerde verimlilik, kalite ve maliyetlerde gelişme sağlanırken iş görenler açısından da iş tatmini sağlanacağı için işletmenin bütününde çoğaltan etkisi görülecektir.

3.2. İş Yerlerinde Eğitimin Önemi ve Amacı

Genel bir yaklaşımla eğitim, toplumların yaratıcı gücünü ve verimliliğini artırırken bu süreçte, nitelik ve nicelikçe yetişmiş elemanlar ile de kalkınma çabalarına katkı sağlar. Artık işletmelerde çalışanlar, işletmenin en değerli kaynağı olarak kabul edilmektedir. Jerome Wiesner'in ifade ettiği gibi "kullanılmayan maddî kaynaklar, mutlaka kaybolmuş sayılmaz; fakat kullanılmayan insan kaynakları daima kaybolmuş demektir." Titiz bir seçim süreci sonucu işe alınmış çalışanlara; ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlamak için eğitim verilmelidir. Eğitim ihtiyacı gösteren kişilere, sistemli ve iş gereklerine uygun eğitim verilmediği

takdirde, zamanla bilgi ve beceriler aşınacak ve maliyetler yükselecektir. Nihai amacı kâr elde etmek olan işletmeler eğitimi, en düşük maliyetle en fazla üretimin yapıldığı bir enstrüman olarak kullanarak üretimin optimizasyonunu sağlayacaktır.

Eğitimin, bu temel amacın yanı sıra, ekonomik, toplumsal ve bireysel amaçları da vardır. Eğitimin ekonomik amacı, üretim ve verimliliği artırmaktır. İşgörenlere gerekli bilgi, beceri ve tutumların kazandırılması ile işletmelerde kontrol ve denetim azalacağı gibi iş kazalarının da oranı düşecek ve hata olasılıklarının azalmasıyla da hammadde israfı ortadan kalkacaktır. Yeniliklere açık personel ile işletmenin maliyet kayıpları asgarî seviyeye indirilecektir (Taymaz,1981:6). Eğitimin toplumsal ve bireysel amaçları ise iş görenlerin motive edilmesi, güven duygusunun yerleştirilmesi, bilgi ve yeteneklere göre yükselmeye imkân tanınması ve koordineli işbirliği ile örgütsel amaçların bireysel amaçlarla bütünleştirilmesidir.

3.3. Çalışma Ortamında Bireylerin İhtiyaçları ve Beklentileri

Çağdaş insan kaynakları yöneticileri, çalışanların ihtiyaç ve değer yargılarını görebildiği ve bunları karşılayabildiği ölçüde etkili olabilecektir. İhtiyaçlarının karşılandığına inanan çalışanlar daha verimli olacaktır. Çalışma ortamındaki bireylerin, İKY tarafından dikkate alınması gereken bazı ihtiyaçları şunlar olabilir (Locke, 1976:1303):

- Başarı ihtiyacı
- Geri besleme(Feedback)
- Özerklik
- İstikrar ve tutarlılık
- Adalet
- Tanınma, kabul edilme ve statü
- Dürüstlük
- Sorumluluk ve anlamlılık
- Öz saygı
- Maddi rahatlık
- İş güvenliği ve güvencesi
- Rahat ve konforlu bir ortam

Bireylerin iş yaşamındaki davranış ve tutumlarını,

ihtiyaçların karşılanması kadar karşılanmaması da etkileyecektir. İhtiyaçları karşılanmayan bireylerin gösterdiği tipik davranışlardan bazıları, en az olumsuzdan en çok olumsuzu doğru sıralanarak aşağıda verilmiştir (Balzer, 1976:142):

- Olumsuz sonuçlar yaratabilecek söylenti ve riva-yetleri yaymak.
- İşini kötü ve yanlış yapmak.
- İş yerindeki mal, malzeme veya aletleri çalmak.
- Mal, ürün ve teçhizata kaza ile zarar vererek bu konuda yetkililere haber vermemek.
- Mal, ürün veya teçhizata bilinçli olarak zarar vermek.

Diğer taraftan ihtiyaçları tatmin edilmiş, başarı güdüsü yüksek bireylerden oluşan bir işgücü, üretim kalitesi için elinden gelen her şeyi yapacaktır.

Çalışanların İKY açısından beklentileri, bireylerin örgütlerden ne almaları gerektiğidir. İhtiyaçlar gibi, beklentilerin de karşılanmaması olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Bazen de yönetimin iyi bir uygulama olarak gördüğü bir şeyi, bireyler farklı olarak algılayabilir. İKY açısından işlev ve uygulamaların etkinliği, bunların bireylerce nasıl algılandığına bağlı olacaktır.

3.4. İş Gereklere ve Çalışanlardan Beklentiler

İş gereklere, herhangi bir işi uygun bir biçimde yapabilmek için kişide bulunması gereken özellikleri içerir. İş gereklere, iş analizi süresinde toplanan bilgilerle ve genellikle iş tanımlarının hazırlanmasından sonra, iş tanımlarındaki görev ve sorumlulukları temel alınarak yapılır. İş gereklere içerdiği bilgiler; eğitim, deneyim, yaş, zihinsel ve fiziksel beceriler vb. konulardır. Ayrıca iş analizinden elde edilen bilgiler, tehlikenin işin kendisinden mi yoksa çevresinden mi kaynaklandığını anlamamızı ve zamanında önlemler almamızı kolaylaştırır.

3.5. Eğitim İhtiyacının Saptanması ve Eğitim Programının Kapsamı

Bir işletmenin işgücü kaynaklarının etkinliğinin artırılması için eğitim faaliyetlerinin iş görenlerin ve işletmenin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde planlanması ve uygulanması gerekir. Eğitim ihtiyacını şu şekilde formüle etmek mümkündür: Eğitim ihtiyacı= İşin gereklere - İş görenin şu andaki yetenekleri. Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde ağırlık artık, her



yönüyle "tam adam" kavramı ile onun organizasyonun amaçlarına ulaşmasındaki rolü üzerinde toplanmaktadır (İnal,1982:433). Eğitim ihtiyaçlarının bir bütünlük içinde belirlenmesi için üç tür analize ihtiyaç duyulur:

- **Örgüt (Organizasyon analizi):** Organizasyon içerisinde eğitime ihtiyacı olan yerlerin, bölümlerin saptanmasıdır.
- **İş (Görev) analizi:** Kısaca iş görenin yapacağı işin incelenmesidir.
- **Kişi (Performans analizi):** Her iş görenin, işini oluşturan görevleri ne kadar iyi yapıp-yapmadığının ortaya konulmasıdır. Yani, istenilen performans düzeyiyle mevcut performans düzeyi arasındaki farkı ortaya koymaktır.

Eğitilecek iş görenlerin seçimi; eğitim faaliyetlerinin hangi organlar tarafından gerçekleştirileceği, eğitimcilerin seçilmesi, eğitim konularının belirlenmesi, eğitimin yeri, zamanı ve süresinin tespit edilmesidir. Eğitim alacak iş görenleri belirlemede dikkat edilmesi gereken husus, acilen eğitime ihtiyaç gösteren ve işlerin en çok aksadığı bölümlerde çalışan bireylere öncelik verilmesidir. Eğitim faaliyetleri, ayrı bir departman yoksa İK bölümü tarafından yürütülmelidir. Eğitim konuları seçilirken iş görenlerin en çok ihtiyaç duydukları konulara öncelik verilmesi, ayrıca bu konular sınırlandırılmalıdır. Eğitim,

işletmelere bir maliyet yükleyeceğinden, eğitim programları verimlilik ilkesi gereği elverdiğince kısa tutulmalıdır.

3.6. Eğitim yöntemleri

Eğitim, eğitilecek kişilerin öğrenmelerine yardım etme ve gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları için faaliyetleri düzenleme sanatıdır (Taymaz1981:116). Bu nedenle, eğitim programının hazırlanması ve uygulanmasında uygun yöntem ya da yöntemlerin seçimi, başarı sağlamada son derece etkili bir faktördür. İş yerlerinde uygulanan eğitim yöntemleri kısaca aşağıdaki gibidir:

- **İşbaşı Eğitim Yöntemleri:** İş göreni işletmeden ve işinden uzaklaştırmadan verilen eğitime dayanır. İş gören bir yandan işini yaparken diğer taraftan eğitime tabi tutulur. İşçi bir hata yaptığında bunu düzeltmesi için kendisine fırsat verilir ve geri besleme yapılır.

- **Gözlemci Nezaretinde Eğitim:** Maliyetinin düşük ve uygulama kolaylığı nedeniyle yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. İşletmeye yeni gelen ya da iş değiştiren bir iş görenin, bilgi, beceri ve tecrübe sahibi olan bir diğer iş gören veya ustabaşının yanında yetiştirilmek üzere verilmesidir. Pratik bir yöntem olmakla birlikte, eğiten kişinin ehil olması, her zaman onun iyi bir eğitmen olduğunun göstergesi değildir.

• **Yönlendirme (Coaching) Yöntemi:** İş görenlerin başarılarının, amirleri tarafından, sistemli olarak gözlenip denetlenerek değerlendirilmesi esasına dayanır. Yöntemin başarısı, yöneticinin yeteneğine bağlıdır. Kolay, ucuz ve iki yönlü anlaşmayı gerektiren basit bir yöntem olması nedeniyle tercih edilir.

• **Kılavuz (Monitör) Aracılığı ile Eğitim:** Kalifiye işçi, ustabaşı veya teknisyenler arasından seçilen kişilerin, pedagojik ve teknik bilgilerle donatılarak iş görenlerin eğitiminde görevlendirilmesidir. Seçilen kişilere “kılavuz” ya da monitör denir.

• **Staj Yoluyla Eğitim:** İleride yüklenecekleri görevlere ilişkin çalışma koşullarını tanıma, işleri öğretme, meslekî sorumluluk taşıma ve işe uyum yeteneklerini geliştirme gibi yararlar sağlayan bir eğitim yöntemidir. (Güngör,1995:272)

• **İş Değiştirme (Rotasyon) Eğitimi:** Organizasyonun çeşitli bölümlerinde ve belli zaman diliminde, önceden belirlenmiş bir plana göre, eğitim verilmesidir. Böylece, bir takım bireysel ve çevresel değişiklikler ve çeşitli departmanların kilit noktaları, rotasyon sırasında iş görene gösterilmektedir. İş görenlerin, işlerinden duydukları tatmin derecesini artırmak için iş rotasyonunun etkili bir çözüm olduğu da ifade edilmektedir.

• **İşdışı Eğitim Yöntemleri:** Teorik bilgiler vermeye yönelik olarak, iş göreni işinin başından uzaklaştırarak işletme içinde veya dışında eğitimin verilmesidir.

• **Anlatım Yöntemi:** Bir eğiticinin ders verme, konferans vb. metotlarla bir konuyu geniş bir dinleyici kitlesine anlatmasıdır.

• **Örnek olay (Vaka) Yöntemi:** İlk kez 1920 yılında Harvard Üniversitesi tarafından uygulamaya konulmuş, daha sonra yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Burada temel amaç, bir tartışma ortamı içerisinde gerçek durumu ya da sorunu bütün ayrıntılarıyla bir gruba incelettirmek ve tartışma sonrası katılanları daha bilinçli düşünmeye, etkili karar almaya ve çözümler bulmaya yöneltmektir. (Sabuncuoğlu, 1986:112)

• **İşletme Oyunları Yöntemi:** Rol oynamayı da içeren bir laboratuvar yöntemidir. Rol oynama en çok etkileşimde bulunan insanların duyguları üzerinde dururken bu yöntem idarî sorunları vurgular. Bu ne-

denle işletme oyunları yöntemi, rasyonel ve duygusal öğeler arasında daha iyi bir denge sağlar ve gerçek iş durumuna daha yakındır (Keith,1982:240). Ancak oldukça pahalı bir eğitim yöntemi olması nedeniyle, genellikle yönetici personelin eğitiminde kullanılan bir yoldur.

• **Rol Oynama Yöntemi:** Bireyleri gerçek iş yaşamına alıştıran, diğerleriyle yakın ilişkiler kurmayı ve işbirliğini öğreten, sorunlara çözüm üretmeyi hedefleyen bir yöntemdir.

• **Duyarlılık Eğitimi (T Grubu):** İnsanların kendi tecrübe, his, tepki, algı ve davranışlarını inceleyerek fark etmesini ve bunların başkalarını ne yönde etkilediğini öğrenmelerini sağlamaya çalışır. Duyarlılık eğitimi, yönetici eğitiminde kullanılan bir yöntemdir. Amerikalı Psikolog K. Lewin ve çalışma arkadaşlarının “liderlik eğitimi” ile ilgili tartışmaların yapıldığı seminerde uygulanmıştır. Duyarlılık eğitimi, gerginliğe dayanamayanlar için uygun bir yöntem değildir. Burada bireylerin gönüllü katılımcı olmalarına dikkat edilmelidir.

• **Beklenen Sorunlar (In-Basket) Yöntemi:** Eğitilecek kişilerden, hayalî bir işletmede oldukları varsayılarak işten ayrılan yöneticilerden boşalacak yerleri doldurmaları ve o işi yönetmeleri istenir. Adaylar, bir yöneticinin bir günde maruz kaldığı iletişime tepki gösterir. Bu yöntem, masa başı yöntem olarak da isimlendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 1986:162). Genellikle yönetici eğitiminde kullanılan bu yöntemin, hazırlık ve değerlendirme aşaması ve eğitim amacına uygunluğunun sağlanması oldukça güç ve zaman alıcıdır.

3.7. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi

İşe alma sürecini başarı ile tamamlayan işletmelerde, kişinin işletmeye uyum sorunu önemli bir problem olarak karşımıza çıkar. İşine uyum sağlayamayan bir kişinin işine devamsızlık göstermemesi, üstleri ile çatışmaması ve işten ayrılmaması için işe alıştırma özel bir önem kazanmıştır. İşe alıştırma kavramı yerine; işe intibak, aşılama, içe geçirme, yönelme, yön verme ve oryantasyon vb. kavramlar da kullanılmaktadır. Yeni personel, organizasyona girmeden önce gerilim içindedir. Yaşamındaki izlenimleri ile organizasyonun beklentilerinin karşılaştığı bir dönemde bulunur. Her organizasyonun kendine özgü biçimsel normlarının ve diğerlerin-

den farklı bir kişiliği olduğu söylenebilir. Bir organizasyonu diğerinden ayıran nitelikler, yeni personelin huzursuzluğuna yol açabilir (Aldemir ve Diğerleri,1998:145).

İşletmeye yeni katılan personel için ilk yılın bunalımlı geçeceği kanaati mevcuttur. Bu sürede yeni personel, organizasyonun beklentileri doğrultusunda değişmeye ve gelişmeye açık bir konumdadır. Bu dönem, yeni personelin toplumsallaştırılması ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için organizasyonu kişiselleştirme çabaları içinde olduğu görülür. İşe alıştırma süreci, yeni personelin organizasyonuna ve iş çevresine uyumlaştırılması ile ilgili bir etkinliktir. İşten ayrılmaların, personelin işe başlamasından itibaren geçen ilk altı aylık sürede olması, yeni personelin tamamen kendi haline terk edilmesinden ileri gelmektedir. İşe alıştırma, yalnız işe alınan personeli değil; mevcut personeli de kapsar.

İşe alıştırma bir eğitim türüdür. Ancak, bu süreci salt eğitim olarak nitelememek gerekir. Eğitim, temel bir bilgi eksikliğinin giderilmesine yönelik bir çalışmadır. Oysa insan kaynaklarınca planlanan çalışmada, sadece bilgi eksikliğinin giderilmesi amaçlanmaz. Temel bilgi, eğitim ile elde edilir. Söz konusu bilgiler ise işe alıştırma programının amacını oluşturur. İşe alıştırma programının amacı, eski ve yeni personelin kısa sürede görevlerine intibak etmelerini sağlamaktır. Böylece personel:

- Güdülenir ve moralce yükselir,
- Verimliliği artar.

İşe alıştırma programının kapsamı ise kimin nasıl bir alıştırma programına alınacağı ile ilgilidir. Bu program, eski ve yeni personeli kapsar. Bir alıştırma programının içeriğini belirlerken personelin organizasyon içerisindeki pozisyonu da göz önüne alınmalıdır. Bir organizasyonda aşağı kademelere inildikçe programın daha yoğun olması beklenir. En yoğun alıştırma programınınsa organizasyona yeni katılan ve alt kademelerde yer alan personele uygulanması gerektiği hatırd tutulmalıdır.

İşe alıştırma programının süresi: Bu konuda kesin bir süre söylenemez. Bir işin esasını personele birkaç dakikada anlatan ilk kademe yöneticisinin yaptığı uygulama ile düzenli kurslar gibi işi tüm ayrıntılarıyla personele aktarmaya çalışan yapılanmalar, birer alıştırma programıdır. Organizasyonlarda işe alıştır-

ma programının ilk bölümü, İK. yetkilileri tarafından yerine getirilir. Bu bölümde, yeni personele organizasyon ile hizmet ve ürünler tanıtılır. Sağlanan yardımlar ve hakları açıklanır. Bu tür genel bilgilerin verilmesinden sonra çalıştığı birimdeki yöneticinin görevi başlar. Bu görev, yönetici adına kıdemli bir personelce yerine getirilebilir. İşe alıştırma eğitiminde çeşitli yöntem ve teknikler kullanılabilir. Bu yöntem ve teknikler; konferanslar, açık oturumlar, işletme gezileri, işletmeyi tanıtıcı yayınlar, görsel ve işitsel teknikler, astlarla yapılan görüşmeler şeklinde olabilir. Yönetim biliminin kurucusu Peter F.Drucker'in şu sözü yöneticilerin dikkatlerinden uzak tutmaması gereken bir öğüttür: "İnsanlarla ilgili kararlarınızı önceliğiniz haline getirin. Bir insanı işe almak ve doğru göreve yerleştirmek için dört saatimizi ayırmazsak yanlışımızı düzeltmek için 400 saat harcamamız gerekebilir."

İşe alıştırma eğitiminin hedefleri aşağıdaki gibidir (Sabuncuoğlu, 1986:151):

- Yeni işe alınan iş görene işletme politikaları, işletmenin örgütsel yapısı, üretim konusu ve süreci, sosyal haklar ve sorumluluklar, yükselme olanakları, iş koşulları ve iş güvenliği tedbirleri vb. konularda aydınlatıcı bilgiler vermek.
- İş görene yeteneklerine uygun işi seçme olanağı sağlamak.
- İş görenin işe ve işletmeye yabancılaşmasını önleyerek sosyal kaynaşmayı sağlamaktır.
- İş görenlerin işe uyumunu sağlayarak işgücü dönüşüm oranını azaltmak.
- Belirsizlikten doğan şikâyet ve yakınmaları önlemek.
- İş görenlerin, belirsizlik ve bilgisizlik nedeniyle deneme–yanılma yöntemiyle öğrenmeye çalışmalarına, kural ihlaline engel olmaktır.

İşe alıştırma aynı zamanda, yönetimin personel politikalarını gözden geçirmesine de olanak tanır ve geri besleme sürecini başlatır. Yöneticiler, işe alma sürecindeki aksaklıkları, işe alıştırma sonucunda yapılacak değerlendirmelerin ışığında saptayabilir. Neticede organizasyon içerisinde düzenlemelere gidilebilir. Deneme süresi sonunda, İK yetkilisi ile işe yeni başlatılan iş görenin amirinin de hazır bulunduğu bir görüşmede personel değerlendirilir.

Bu değerlendirmede iyi ve noksan taraflar ortaya konur. Neticede işe devamı uygun bulunanlar, işe devam ettirilir.

3.8. Hizmet içi Eğitim ile Alıştırma Eğitimi Arasındaki İlişki

Günümüzde artık "yeni" diye öğrendiğimiz birçok bilgi bu hızlı gelişmeyle kısa süre içerisinde yerini yeni kavramlara bırakmakta ve bu durum devamlılık göstermektedir. İşte toplumların, kurumların ve ülkelerin sağlıklı örgütlenebilmeleri ve süreklilik kazanabilmeleri bu değişmeye ayak uydurmaları ile olabilecektir. Bu hızlı gelişmelere ayak uydurmanın en etkin ve temel yolu da kuşkusuz "eğitim"dir. Ülkelerin, kurumların ve insanların bu gelişmeleri yakından takip etmeleri ve yeniliklerden haberdar olmaları için sistemli eğitim çalışmalarına önem vermeleri gerekmektedir. Bu eğitimin içeriğinde bulunan en önemli basamaklardan biri de hizmet içi eğitimidir.

Hizmet içi eğitim arasında yer alan en önemli olgulardan biri de işe alıştırma eğitim programıdır. İşletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren personele işe başlamadan önce veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan eğitime işe alıştırma eğitimi adı verilir. Diğer bir ifade ile işletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren personele işe başlama öncesi ve işe girilen ilk günlerde uygulanan ilk eğitim çabalarıdır. Bu eğitimde, işin gerektirdiği tutum ve bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması ve bu şekilde iş görenin en kısa zamanda işe uyumun sağlanması amaçlanmaktadır.

Bir işletme için işe alıştırma eğitimi neden gereklidir?

İşe alıştırma eğitiminin çeşitli amaçlarından söz edilebilir. İşe alıştırma eğitiminin temel amacı personeli işletmeye kazandırmaktır. Yeni personelin yürüteceği işin koşulları, uyacağı kurallar ve sağlanan sağlık, iş güvenliği ve iş dinlenmesi gibi olanaklarla ilgili eksiksiz bilgi vermektir. Çalışma koşulları ile ilgili olarak çalışma saatleri, ücret, eğitim, işinde yüklenme ve disiplin gibi konularda personel aydınlatılmalıdır. İşe alıştırma eğitiminin bir diğer amacı,

bireye işi ile yetenekleri arasında bir ayarlama yapma ya da yeteneklerini en iyi gerçekleştireceği işi seçme olanağı vermesidir.

4. ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ UYGULAMALARI

4.1. Görevleri arasında bilgiyi üretmek, dağıtmak ve kullanmak olan Çankaya Üniversitesi, her seviyedeki insan kaynağını, varlığının nedeni olarak görmekte ve onların nitelik ve niceliklerini geliştirecek önlemleri almaktadır. Çalışanlarının verimliliğini ve o katma değerini yükseltecek önlemler alınmakta ve uygulanmaktadır. Bu maksatla çağdaş bir yaklaşım olan **"Eğitim ve Performans Değerlendirme Birimi"** 2008-2009 Eğitim ve Öğretim Yılı'nda kurularak faaliyete geçmiştir. Anılan birimin eğitime ilişkin faaliyetleri özet olarak aşağıda sıralanmıştır:

- 25.12.2008 tarihli duyuru ile Üniversite birimlerine yayımlanan Eğitim ve Performans Değerlendirme Takvimi ile uygulama başlatılmıştır.

Takvimi ile uygulama başlatılmıştır.

- 4857 sayılı kanunun 7. maddesi (İş İlişkisi) ve 4857 sayılı kanunun 77. maddesi (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik) gereği iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi planlanmış olup uygulamaya başlanmıştır. Bu

kapsamda çalışanlara verilecek eğitim programı konuları aşağıya çıkarılmıştır:

• İş Yeri Hekimince Verilecek Eğitim Konuları

- (a) Genel iş sağlığı ve iş güvenliği kuralları,
- (b) Kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- (c) Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler,
- (d) İlk yardım, kurtarma,

• Yapı ve Teknik İşler Müdürlüğü Teknik Personelince Verilecek Eğitim Konuları

- (a) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- (b) Kişisel koruyucu alet kullanımı,
- (c) Uyarı işaretleri,

İşe alıştırma eğitiminin temel amacı personeli işletmeye kazandırmaktır.

Yeni personelin yürüteceği işin koşulları, uyacağı kurallar ve sağlanan sağlık, iş güvenliği ve iş dinlenmesi gibi olanaklarla ilgili eksiksiz bilgi vermektir.

- (d) Yangın olayı ve yangından korunma,
- (e) Temizlik ve düzen,
- (f) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,

• İ.K.D. Başkanlığı Performans Değerlendirme ve Eğitim Şefliği Personeline Verilecek Eğitim Konuları

- (a) İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler,
- (b) Yasal mevzuat ile ilgili bilgiler,
- (c) İşyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma,
- (d) Ergonomi,

4.2. Yönetim ve beceri geliştirmeye yönelik olarak aşağıda sıralanan hizmet içi eğitim konuları, eğitim ve öğretim takvimine paralel olarak Rektörlük Makamınca yapılacak planlama doğrultusunda, içerden veya dışardan temin edilen eğitmenler ile ihtiyaç sahibi çalışanlarımıza verilecektir:

- Kurum kültürü, insan ilişkileri, etkili iletişim, etkili takım çalışması, yönetim becerileri geliştirme, yönetimde kritik hatalar, liderlik, isteklendirme, Coaching, zaman yönetimi, toplantı yönetimi, çatışma yönetimi ve uzlaşma, müzakere teknikleri, kendini yönetmek, farklılık yaratmak, katma değer yaratmak, davranış geliştirme, pozitif düşünme, stres ve iş yaşamı, davranışta değişim ve öğrenen organizasyon, telefonda iletişim, yaratıcılığın geliştirilmesi, etkili sunuş teknikleri, duygusal zekâ, eğitmenin eğitimi, nasıl öğretmeli, kurumsal sorumluluk, yöneticiler için iş güvenliği, 5S belge yönetimi, fark yaratmanın anatomisi.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Giderek çok boyutlu hale gelen işletmelerde iş gören eğitimi ve iş ilişkileri iyi düzenlenmediği zaman tatminsiz, başarı güdüsü düşük iş görenler ile optimum verimi yakalamak ve iş yaşamının niteliğini yükseltmek mümkün görülmemektedir. Yönetici, başkaları vasıtasıyla hedefe koşan kişidir. Yaratıcı çözümler; beşerî sermayeye önem verilmesi, işyerlerinde nitelikli işgücünün istihdam edilmesi ve eğitimin kurumsallaştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Günümüzde, klasik üretim faktörlerine ilave olarak, beşerî sermayenin önemi giderek artmaktadır. Eğitimin üretkenliğe ve büyümeye olan etkileri Jong ve Soete tarafından 21 OECD ülkesi üzerinde ya-

pılan çalışmada ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın sonucunda ilave bir yıllık eğitimin uzun vadede üretimdeki verimliliği %6 oranında artırdığı ve fizikî sermaye birikimine önemli katkı sağladığı tespit edilmiştir. Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi (İMD)'nin hazırladığı 2006 Dünya Rekabet Yıllığı verilerine göre, nitelikli işgücü oluşturmak için çalışanların eğitimine bütçe ayırmada Türkiye 51. sırada yer alıyor. Bu sıralama övünülecek bir tabloyu ortaya koymamaktadır. Artık iş yapmanın yeni yöntemi, "hizmet içi eğitimi kurumsallaştırmaktan" geçmektedir. İyi eğitim almış nitelikli işgücü, kıyasıya rekabetin yaşandığı günümüzde işletmelerin varlıklarını sürdürmesinin teminatıdır. Çağdaş eğitimi öncelikli görev edinmiş olan Çankaya Üniversitesi, bilgi çağını anlayıp özümseyen çalışanları ile geleceğe güvenle bakmaktadır.

Kaynakça:

- Aşkın, C. İnal (1982), İşgören, Baytaş Yayıncılık
- Dinçer, Ö. (1994). Bir Örgüt Geliştirme Tekniği Olar Duyarlılık Eğitimi, Marmara Üniversitesi İİBF, İstanbul
- Friedman, G. (1961). The Anatomy of Work, W. Rawson (Çev.), Heinemann Educational Boks Ltd., London
- Hackman, J.R. (1977). "Work Design", J.R. Hackman I.L. Suttle (Der.) Improving Life at Work Goodyear Publishing Co. Santo Monica
- Karagül, M. (2003). Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı, Akdeniz Üniversitesi İİBF. Dergisi
- Kaynak, T. ve diğerleri (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul
- Keith, D. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı, 5. Baskı (Çev. Tosun, K ve Diğerleri)
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago
- Önal, G. (1995). Temel İşletmecilik Bilgileri, Türkmen Kitabevi, İstanbul
- Sabuncuoğlu, Z. (1986). Personel Yönetimi; Politika ve Yönetimsel Teknikleri, 5. Baskı, Teknoğrafik Matbaacılık A.Ş., İstanbul
- Taymaz, H. (1981). Hizmet içi Eğitimi; Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Ankara Üniversitesi Eğitim Fak. Yayın No.94, Sevinç Matbaası
- Tutum, C. (1979), Personel Yönetimi, TODAİE Yayın No.79, Ankara
- Türkçe Sözlük (2005). Türk Dil Kurumu Yayını, Ankara



Kerem KÖKSAL
Çankaya Üniversitesi
İç Mimarlık Bölümü, Bölüm Teknisyeni

ULUSLARARASI ARKEOPARK PROJESİ

Son dönemlerde sualtı güzelliklerinin ve turizminin önem kazanması ve gitgide popüler bir hale gelmesinden sonra, Türkiye'nin scuba konusunda dünya üzerindeki önemi giderek artmaktadır. Bugüne kadar Türkiye'de de çok gelişen bir spor dalı olmayan, sadece meraklılarına ya da otellerin bir alternatif olarak müşterilerine sunduğu scuba dalışlarına, uluslararası bir soluk kazandıracak bir proje olan Mordoğan Arkeopark, 28 Şubat'ta batırılan ilk tekneyle hayat buldu. İzmir Karaburun asfaltı üzerinde, İzmir'e 80 km, Karaburun'a ise 20 km uzaklıkta olan, Mordoğan bölgesinde oluşturulmaya başlanan bu arkeoparkla gerek bilimsel gerekse sportif anlamda Mordoğan, bir sualtı merkezi haline getirilerek yörenin ülkemize ve tüm dünyaya tanıtılması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'nin ikinci arkeopark projesidir. Kaş Arkeopark Pilot Projesi, 2006 yılından bu yana sürdürülen çalışmalar sonucunda önemli yerlere gelmiş bir programdır. Akdeniz ve Ege sahillerimiz, başlıca antik deniz yolları üzerinde olduğu için mükemmel bir zenginliğin mirasçılarıyız. Antik Yunan ve Mısır arasındaki ticaret yolları üzerinde sulara

gömülmüş binlerce gemiye ev sahipliği yapan denizlerimiz, son dönemde hızla yayılan organizasyon ve turizm faaliyetleri nedeniyle büyük oranda tahrip edilmiş durumdadır. Bu doğal yapıların tekrar kazanılması maalesef imkânsızdır; lakin sözünü ettiğimiz bu çalışmalar sayesinde, deniz tarihinin ve sualtı batıklarının araştırılması, envanterleşmesi amaçlanmakta ve sağlanmaktadır. Mordoğan'da da antik dönem gemi replikaları üzerine çalışmalar yapılmış ve projenin ilk üç aşaması şöyle sıralanmıştır.

* M.Ö. 600'lere ait ticari bir teknenin bütün teçhizatıyla modellenip batırılması.



Yukarıda çizimi görülen gemi, atölyelerde imal edilerek 28 Şubat'ta gerçekleştirilen bir törenle batırılmıştır. Konuyla yakından ilgilenen bölge sakinleri, yeni limandan teknelerle açılıp antik geminin batırılışını seyretmiştir. Geminin batırılmasıyla ilgili görsel altttadır.



* M.Ö. 600'lere ait askerî bir teknenin kalıntılarının yine Ege sularında bulunması, projenin mimarlarına fikir vermiş; bunun sonunda, kalıntıları bulunan askerî geminin bir benzerinin imal edilmesi ve tekne yapıldıktan sonra da batırılması gündeme gelmiştir. Bu projeye, sualtında bir tekne tipolojisi oluşturulması düşünülmüştür. Henüz yapım aşamasında olan teknenin batırılması için birkaç ay daha beklememiz gerekmektedir.



* Yapay Kazı Alanı'nın oluşturulması ise projenin üçüncü ayağını teşkil etmektedir. Batırılan teknelerin hemen yanına kurulması düşünülen arkeolojik alanın hayata geçmesi için tahmini tarihin Nisan sonu olduğunu belirten yetkililer, yaptıkları kamuoyu açıklamalarıyla da bu konuyla ilgili olarak yöre halkından yardım istediklerini belirtmiştir. Projeye çok sıcak bakan yöre halkı, batıkta yer alacak pişmiş toprak kapların bir an önce temini için elinden gelen gayreti göstermektedir.



Ayrıca bu sürecin belgesel haline getirilmesi için gerekli çekimlerle beraber söz konusu filmin televizyon kanallarında gösterimi için bazı görüşmeler de yapılmış; hatta TRT ve CNN TURK televizyonları, bu belgeseli yayınlamak için prensip anlaşmasına imza atmıştır. Belgeselin çekimi için ise Tahsin Ceylan, Ateş Evirgen, Bedri Sincar, Murat Egi, Coşkun Aral, Savaş Karakaş ve Emine Çaykara ile görüşülmüştür.



Ayrıca, düzenlenmesi planlanan sempozyum ve atölye çalışmalarıyla projenin desteklenmesi plan dâhilindedir. Bununla birlikte söz konusu bölgede temel sualtı arkeolojisi eğitimleri düzenlenmesinin de projeye destek olabileceği düşünülmüş ve yaz ayları hedef alınarak çalışmalara başlanmıştır. Projeyi sırtlanan İzmir Sualtı Topluluğu'nu, 360 Derece Araştırma Grubu'nu, Mordoğan Belediyesi'ni ve ismini bilmediğim bütün kahramanları bir kez daha kutlayarak çalışmalarındaki başarılarının devamını diliyorum.

Bir sualtı âşığı olarak, sualtı dünyası ile henüz tanışamayanlar için anlam ifade etmese de, biz sualtı dostları için çok önemli olan bu projeyi hayata geçirenleri bir kez daha kucaklıyor ve bütün insanlığı, doğal güzellik ve kaynakları korumaya davet ediyorum.



Sinan ERGİN
Asemble Yönetim Kurulu Başkanı

PAZARLAMA VE SATIŞ

Kişi kendini değiştirme kararı vermediği sürece hiçbir eğitim metodu başarıya ulaşmayacaktır. Ne demiş olabiliriz burada? Düşünün ki aramızda bazı arkadaşlarımız, " ben pazarlama ve satışı sevmiyorum, kapı kapı gezip pazarlamacı mı olacağım" şeklinde düşünüyor olabilirler. Biz de burada iki saat boyunca pazarlama teknikleri vermeye çalışalım. Bu kişinin tekniklerden herhangi bir şekilde alması mümkün olur mu? Kişinin bunu alabilmesi için önce kendi iç bünyesinde hatta bilinçaltına kadar kendisinin bunu kabullenmiş olması lazım. Her şeyi oluşturan pazarlama esasında. İşin ana mesleği orası. Şöyle düşünün bir nehir akıyor; fakat bu nehirden biz nereye kurarsak bir baraj yaparız ve o barajdan elektrik, su alabiliriz belirleyen kişi esasında pazarlamacılar. Bizim nereye ne yapmamızın gerekli olduğunu, hangi ürünü hangi fiyatla vermemiz gerektiğini belirleyen bölüm pazarlama. Pazarlamacılar satıcı değildir. Önce onu belirlememiz lazım ve pazarlamacıların hepsini esasında yıkmak, çöpe atmak lazım. Bunu ben söylemiyorum. Hatta 'Mor İnek' in yazarı dahi aynısını söylüyor. Yazar diyor ki pazarlamacılar kahrolsun. Aynı şeyi HP' nin patronu

da söylüyor; çünkü pazarlamacılar o kadar bilimsel çalışmaya çalışıyorlar ki. O bilimsel çalışma içerisinde ne yazık ki beynimize o güne kadar dolmuş olan birçok yanlış tecrübeler ve bilgi birikimi bizi yanlış yere götürüyor. Biliyorsunuz Sony'yi Sony yapan şey walkman. Biliyorsunuz walkman ile bunlar dünya çapında bir yere geliyorlar, fakat daha sonrasında walkman ile kimse ilgilenmiyor ve walkman zaman içerisinde ölmeye başlıyor fakat sonra bir adam çıkıyor ve diyor ki iphone diye birşey çıkartalım, hatta iphonu'nun ötesinde ipod çıkartalım. Artık insanlar arabasında cd çalıyor kullanılıyor, evinde zaten son cihazlar var buna yatırım yapmamak lazım diyor. Oradaki pazarlama bölümünde çalışan arkadaşlar gerekli görmüyorlar. Beyaz renkle bunu çok güzel biçimde ambalajlıyor ve ilk fiyatı 435 dolardan satışa başlıyor. 435 dolardan bunu satıyor acayip bir patlama oluyor. Üç ay sonra diyor ki bu modellerimizde bir hata yapmışız, yeni modelimiz çıktı, eski ürününüzü getirin 35 dolara yenisini alabilirsiniz diyor. % 78'i geri götürüyor. Üç ay sonra bu ürünü veriyorlar, üzerine 235 dolar daha veriyorlar. Birazcık daha gelişmiş teknolojisini alıyorlar. Toplamda



600 küsür dolara esasında bir walkman'ın biraz daha gelişmişini hepimize sattılar. Burada olan satıcılık, pazarlamacılık değil. Pazarlamacılık olaya daha bilimsel bakmaya çalışıyor. Örneğin adamın bir tanesi çok güzel MBA yapmış, inanılmaz marketing bilen bir kişi alıyorlar diyorlar ki, "Afrika'ya terlik, ayakkabı satabilir miyiz?" Kenya'ya gidiyor, bakıyor bırak ayakkabı satmayı, kimsenin giyecek ayakkabısı yok. Sonra oraya bir tane satıcı adamı gönderiyorlar. Adam uçaktan iner inmez, "buraya fabrika kurmamız lazım diyor, kimsenin ayakkabısı yok, herkese ayakkabı satabiliriz" diyor.

Satıcılar biraz daha olaya farklı bakabiliyorlar. Demek ki bizim farklı bakış açısına ihtiyacımız var. Bu farklı bakış açısının geldiği yerin ne olduğunu öncelikle bulmamız lazım.

Kitapların hepsini okuyalım ama hiçbirine aşık olmayalım. Neden? Kitabın içindeki bilgiler bugün için çok güzel görünüyor ve bizim bir şekilde beynimize giriyor, fakat o giren bilgiyi o kadar sahipleniyoruz ki dünyanın değişimine bir türlü ayak uyduramıyoruz. Eski bilgiler bizde kaldığı için yeni bilgiyi bir türlü sokamıyoruz. Kitaptaki bilginin öte-

sinde kendilerinden herhangi bir şey koymadan ve yeni bir dünya alemin olduğuna bakmadan esasında ilerliyorlar. Bundan altı, yedi ay önce Citybank dünyanın en güzel bankası değil miydi? Hatta belki hepimiz çalışmak istiyordunuz. Şimdi Citybank neredeyse battı batacak, geldiği noktaya bakın. O zaman bizim ne yapmamız lazım? Biz, her şeyi okuyacağız, her şeyi araştıracağız arkadaşlar ama ne zamana kadar, sonuna kadar her türlü bilgiyi aldığımıza, sahip olduğumuza inanana kadar.

Örneğin, ben pazarlamacı ya da satıcıysam neyi görmem lazım? Krizin herkese olan etkisini görüyor olmam lazım. Neden? herhangi bir ürün pazarlıyorsam onların girmiş olduğu etkiden ben nasıl bir fırsat doğurabilirimi farketmem lazım. O yüzden benim, bilginin doğruluğundan çok onun etrafına ve dünyaya yaymış olduğu durumu gözlemliyor olmam lazım. O zaman ne yaparım? Bugün Baki arkadaşımız konuşurken, dedi ki gelecek iki yıl tasarrufta, tasarruf edici ürünlere yatırım yapmak lazım. Yarın Kore'ye gidiyor. Elektriği % 30 tikiyorsunuz pirize daha az fatura gelen bir sistem üzerinde bir şeyler bulmuş. İşte bu satıcılık esasında. Bunu

düşünmeyen iş adamı ne yapıyor? Yandım ben öldüm, bittim diyor. Eleman çıkartmak, masrafları kısmak lazım diyor.

İyi satıcılar, pazarlamayı gerçekten profesyonelce yapanlar ne yapıyorlar biliyor musunuz? Hipnoz, pazarlamanın kökeni aslında hipnoza dayanıyor. Bir kişiyi etki altına almak demek aslında.

Demek ki pazarlamacının veya satıcının görevi aslında bu kısa süre içerisinde satmış olduğu ürüne o kişiyi hipnoz edebilmek.

Angelina Jolie ve Brad Pitt'in oynadığı bir film var, Mr. and Mrs. Smith. O filmde de bir sahne var. Brad Pitt eve geliyor ve dolabı açıyor, oradan bir tane kola alıyor ve içiyor. Buna indirect pazarlama diyorlar. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre o filmde çıkan ve üç saat içerisinde kola içenlerin oranı % 96. Bu tamamıyla orada vermiş oldukları mesajı aslında yani pazarlamanın dahiyane bir fikriydi.

Neden başarısız oluyoruz ekonomide? Madde kavramını yani parayı çok fazla ön plana çıkarttığınız an itibarıyla olay amacından çıkıyor ve olay başka bir noktaya ulaşıyor. Bu krizin patlamasının, Citybank'ın batmasının nedeni de bu olmuş olabilir. Alışveriş yapmıyorsunuz artık, paradan para kazanmaya çalışıyorsunuz. Şirketler ne yapıyorlar şimdi? Üç aydan üç aya bilgilerini borsaya veriyorlar. Amaçları ve dertleri borsadaki değerlerini yukarı doğru çıkartmak ya da faizden daha fazla para kazanmak. Ne yaparsanız yapın bir iş yapmadan para kazanmak dönemini yaşadığımız için şu anda bu krizi yaşıyoruz. Sonuçta gelinen nokta alışverişin durduğu yer. İyi bir satıcı olarak bu gidişe dur dememiz ve farklı birşey yapmamız lazım.

Diyelim ki üç tane çocuksunuz evde ve babanızdan harçlık alacaksınız. Kim daha iyi satıcıysa o alacak. İyi bir finans müdürü oldunuz ileride. Kim bankadan en iyi krediyi alacak? İyi satıcı olan firmasını, projelerini, kendini en iyi biçimde anlatan. Buradan mezun oldunuz iş arıyorsunuz, İnsan Kaynakları ile görüşüyorsunuz. Kendini yedi saniyede anlatabilen kişiler bir şekilde o işi alacaklar. CV'yi zenginleştir-

recek kişi biziz. Görüşmeye gittiğimiz an itibarıyla ilk yedi saniye kapıdan girdiğinizde size bakıyor ve diyor ki, "tamam bu kişi iyi" ve kafasında hemen birşey oluşturuyor. Demek ki bizim o yedi saniyeyi çok iyi kullanmamız gerekiyor. Karşıdaki kişinin tipine ve rolüne girmemiz gerekiyor. Rol oynama sanatı hayatımızdaki esasında en önemli mutluluk sanatlarından bir tanesi. Esasında hepimiz rol oynuyoruz. Mesela hocanızı görüyorsunuz, çok sevmiyorsunuz ama bir rol oynuyorsunuz ona karşı. Ya da babanızı görüyorsunuz başka bir rol oynuyorsunuz İyi bir aktör olmaktan bahsediyorum, yani hayatın içinde çizmiş olduğunuz her rol.

Yeni bir ürün çıkartıyor ve bu ürünün yıllarca satacağını düşünüyorsunuz. Örneğin, Starbucks müthiş bir ürün. Dünyada litresi benzinden daha pahalı. Starbucks muhteşem bir iş yapmıştır. Kendisini bireysel olarak da pazarlayan bir firmadır. Starbucks'a gittiğiniz zaman kahve siparişi vermezsiniz. Dersiniz ki latte olacak. Size bireysel olarak hazırlanmış bir ürün sunulur. Siz de farkında olmadan o ürünü alırsınız. Kahve 5 TL ise, latte olunca 8.5 TL yine de siz o kahveyi alırsınız. Güzel kağıt bardakta içersiniz. Bu ciddi derecede büyük başarı kaydetmişti ancak bu inovatif fikir kendini yenilemediği

İyi satıcılar, pazarlamayı gerçekten profesyonelce yapanlar ne yapıyorlar biliyor musunuz? Hipnoz, pazarlamanın kökeni aslında hipnoza dayanıyor. Bir kişiyi etki altına almak demek aslında.

çin şu anda Starbucks neredeyse Amerika'da kapatılmak üzere. Her ay iki, üç tane mağazayı kapatmaya başladılar çünkü ürün kendini yenilemiyor.

Kendimizi ya da ürünü yenilemediğimiz sürece başka birşey ortaya çıkıyor. İnnovatif olmayan şeyler kaybetmeye başlıyor. Herşeyin inovatif olması lazım ancak neyi inovatif yaparsak yapalım ürün başka firmalar özellikle Çinliler tarafından kopyalanıyor. Demek ki inovasyon da yeterli olmuyor, başka birşey gerekiyor. İnnoaktif pazarlama. Ürünün iyisi ya da kötüsünü, sürekli olarak pazara farklı şekilde sunmak gerekiyor.

Şu anda en çok beğenilen arabalardan biri Audi A3. Audi'nin 1988 yılında battığını biliyor musunuz? Audi'yi, Türkiye'ye ilk girdiği dönem içerisinde taksiciler kullanırdı ve Doğu Grubu bununla ilgili üç yıl boyunca çok ciddi derecede uğraş verdi. 'Beyaz çoraplılar Audi'ye binemez', 'Elinde tesbih olan



Audi'ye binemez', şeklinde reklam kampanyaları başlattı ve sonuçta sattılar.

Baktığınız zaman araba şirketlerinin hepsi batıyor çünkü araba hep aynı, dört lastikli, biraz daha tipleri değişmiş vaziyette ama değişik, enteresan bir araba yok. Mesela şu kriz döneminde nasıl bir araba çıkmış olsa başarılı olur? Güneş enerjisi ile çalışan, hibrit çok güzel bir model yapacaksın, Mini Cooper gibi olacak dış görünüşü, güneş enerjisiyle çalışacak, maksimum 50 km. hızla gidecek hatta. O zaman başarılı olabilir. Bizim farklı konseptleri görmemiz lazım. Peki üç yıl sonra, dünya krizden çıktı, sizin ürünleriniz sattı. Ne yapmanız gerekir? Halk her zaman tasarrufu sever diye sahiplenirseniz yine batarsınız çünkü bu sefer halk para harcamak, daha güzele binmek isteyecek, o zaman da sizin farklı bir ürünü oraya koymuş olmanız gerekecek.

Mesela Del firması. Dediler ki, 'Biz kişiye özel laptop yapacağız ve 48 saat içinde kendimiz teslim edeceğiz. Del'in web sitesine giriyorsun, kendi bilgisayarını oluşturuyorsun, 48 saat içerisinde Ups sana teslim ediyor. Muhteşem bir sistem ve büyük patlama yaptı. Bu patlama bir kere, iki kere, üç kere, beş kere oldu ama onuncu kere olmadı. Del firması dört yıl sonra yeniden aşağı doğru inmeye başladı.

Benim kullanmış olduğum marka Mac. Türkiye'de çok başarılı gitmiyor şu anda ama Amerika'da en

çok ziyaret edilen mağaza o. Bir araştırma yapmışlar; mağazaya girenlerin % 85-86 Mac kullanıcısı zaten, yeni müşteri değil. Mac'i kullanan kişiler yeniden o mağazaya gidiyorlar. % 15-20'si aslında yepyeni müşteriler fakat o kadar fazla ürün satıyor ki yan ürünleriyle beraber, bir Mac kullanıcısına birçok değişik ürünü satmış oluyorlar.

Örneğin, merchandise konusunda Ferrari, Porsche çok başarılıydı. Elbisesi, tişörtü, ayakkabısı, gözlüğü satılırdı. Buna pazarlamada 'merchandise' diyoruz yani bir ürünü bir kişiye satmak yeterli değil, o kişiye o ürünün yan ürünlerini satmanız da çok önemli.

Hiçbir teknik size bir şey sağlamaz. Kişi öncelikli olarak kendisinde o tekniğin kendisinde olduğunu bilmesi lazım. Şunu sakın unutmayın, çok sevdiğiniz, aşık olduğunuz mesleği yaptığınız zaman paranın hiçbir değeri yok. Hatta üstüne siz bile para verebilirsiniz. Para ondan sonra gelen bir değerdir. Bir işi sevmiyorsanız sakın yapmayın. Hayatınızdan verdiğiniz anırsınız, kilo almaya, mutsuz olmaya başlıyorsunuz ve artık hayat çekilmez bir hal almaya başlar, parayı yiyemezseniz bile. O yüzden hayatta mutluluğun sırrının kesinlikle insan ilişkisi, iletişim olduğunu unutmayın. İletişim dediğimiz şey de aslında pazarlama ve satışın kökenidir.

Bu yazı, 5 Mart 2009 tarihinde Çankaya Üniversitesi'nde yapılan konferansın çözümlemesidir.



Aylin İLDEN KOÇKAR
Uzman Psikolog

DİKKAT EKSİKLİĞİ VE AKADEMİK ÇALIŞMALARA YANSIMALARI

Dikkat eksikliği, hiperakte bozukluğunu duymuş olabilirsiniz. Dikkat eksikliği basında çok yer verilen, güncel bir konu ve oldukça da önemli. Özellikle çocukluk döneminde ele alınması gereken bir sorun. Çocukluk ve ergenlik döneminde ele alınmadığı durumlarda işte bugün konuşacağımız noktaya geliyoruz, 'Yetişkinlikte dikkat eksikliği, hiperaktivite bozukluğu nasıldır? Nasıl seyreder?' Bugünün gündemi şöyle, dikkat eksikliği ne? Yetişkinlikte dikkat eksikliği var mı? Akademik hayata bunun bir etkisi var mı? Hayatımızın diğer alanlarına bir etkisi var mı, yok mu? ve çözüm önerileri nelerdir?

Dikkat eksikliği, hiperakte bozukluğu dediğimiz zaman insanların aklına ilk gelen, fırtına gibi esen, anormal derecede duvarlara tırmanan, hiç durmayan bir çocuk görüntüsü aslında, ama bu kadar kolay değil ve tabiki her bozuklukta ve hastalıkta olduğu gibi, bunun seviyeleri var. Tabiki duvara tırmanma düzeyinde hiperaktif çocuklar olabilir ve durum bu haldeyse genellikle bu çocuklar daha çabuk yakalanır, tanı konulması ve tedavi almaları açısından, ancak durum özellikle diperaktivitenin

olmadığı zamanlarda daha zor tanımlanır. Dolayısıyla, şunu da bilmemiz lazım, hiperaktivite çocukluk çağında başlayan bir bozukluktur ancak, çocukluk çağında başlayan bir bozukluk olmasına rağmen, ergenlik döneminde sona erer veya yetişkinlik döneminde tamamen yok olur diyemiyoruz. Ergenlik döneminde sürüyor ve erişkinlik dönemine de devam ediyor.

Dikkat eksikliğinin birtakım belirtilerine bakacak olursak, tabiki dikkat ve konsantrasyon ile ilgili güçlükleri olacak bu kişilerin, dikkati iyi biçimde odaklayamamak, dürtüsellik vardır. Dürtüsel olmak demek, çabuk tepki vermek demektir. Tepkisellik olarak da sık sık bahsedilir bundan, hemen hareket etmek, fevri davranışlar, aklına ilk geleni yapmak gibi. Bunlar dürtüsel davranışlardır. Olumsuz sonuçlarını bilse bile, yine de ilk düşündüğü ve ona keyif verecek hareketi gerçekleştirmektir dürtüsel davranışlar.

Erişkinlik döneminde bu durum aşırı hareketlilik şeklinde seyretmiyor ancak çok hareketli değiliz



diye dikkat eksikliği ya da hiperaktivite bozukluğu yoktur diyemiyoruz, hareketlilik, dikkat eksikliği ve dürtüsellik boyutları, çocukluk, ergenlik döneminde çok belirgindir. Yetişkinlik döneminde ise bizim için anlamlı ve önemli olan belirtiler nelerdir? Konsantrasyona ilişkin birtakım zorluklar, dersin başına oturduğunuz zaman konsantre olamama, planlama ile ilgili zorluklar, planlama yapabilme, kendinizi organize edebilme.

Dikkat eksikliğine baktığımız zaman hem akademik hayatı, hem de sosyal hayatı etkiliyor. Sosyal hayatı etkileme yönü belki daha çok dikkatinizi çeker. İkili ilişkilerden bahsediyorum, aşk hayatınızdan bahsediyorum. Dikkat eksikliği hayatımızın bu kısmını da malesef oldukça olumsuz biçimde etkileyebiliyor. Dikkat eksikliği tanısı konmuş kişilerin, tanısı eğer çocuklukta konmuşsa, bu bitti, gitti yok artık ben de böyle birşey gibi olmuyor. Bu kişilerin yaklaşık % 60'ında dikkat eksikliği erişkinliğe kadar devam edebiliyor, % 40'ında oldukça kontrol altına alınabilmiş oluyor veya bu kişiler durumu kompanse etmeyi çok iyi öğrendikleri için sıkıntı azalabiliyor. Dikkat eksikliği hayatımızda her alanda olduğu gibi

iş hayatınızı da etkiliyor. O yüzden bu konuda bir farkındalık kazanıp, farkındalığınız doğrultusunda ilerleyen dönemlerde bu durumun iş hayatınızı nasıl etkilemeyeceği üzerine odaklanmak gerekir.

Kendinizi zaman zaman idare etmede zorlanma duygularınız olabilir, davranışlarınız olabilir, çabuk hareket ediyor olabilirsiniz, düşünmeden hareketler söz konusu olabilir. Düşünmeden hareket etmenin her ne kadar ergenlik döneminin bir özelliği olduğu söylesek de sürekli bunun olması dikkat eksikliğine ilişkin bir belirtidir. Bunun yanısıra dürtülerinizi, hep dürtülerinizi dinlemek. Hiçbir şekilde başka bir planlama, geleceğe ilişkin düşünceyi öncelikle ele almadan, istedikleriniz doğrultusunda hayatı yaşamak. Nedir şimdilik sizin işiniz? Üniversitedesiniz, sabah kalkılacak, derse gelinecek, bir şekilde eve gidilecek, ödevler vardır, çalışmalar vardır. Bunların yapılması gerekir. Bunların sürekli ertelenmesi, üzerinde düşünülmemeye çalışılması, başına oturduğunuz zaman hiçbir şekilde ona konsantre olamamanız, önemsiz denilebilecek pek çok konunun daha dikkat dağıtıcı ve ön planda gelmesi dikkat eksikliği açısından anlamlıdır.

Odaklanma dedim, odaklanma ne demek? Dersin başına oturdunuz ve gerçekten ona odaklanabiliyorsunuz, gayet güzel okuduğunuzu anlıyorsunuz, uzun süre konsantre olabiliyorsunuz, erişkinlerin dikkat süresi 45-50 dk. arasındadır. Daha iyi olan insanlar var kesinlikle ama bunun daha az olduğu durumlarda yine bir soru işareti diyorum, hemen tanıya gitmiyoruz. Bunun dışında planlama yapmakla ilgili birtakım zorluklar var. Ben, bugün şuna çalışmalıyım, yarın bunun sınavı var veya bir hafta öncesinden, ben bu konuda çalışmalıyım ki rahat etmeliyim, gibi uzun dönem planlar yapamamak dikkat eksikliğinde anlamlı. Onun dışında , günlük hayat, bir sürü ufak tefek iş var. O kağıt Öğrenci İşleri'ne götürülecek, bu not arkadaşımından alınacak, şu kitabı kitabeviden almam lazım, şunu kütüphaneye bırakmam lazım gibi pek çok ufak tefek işler var hayatımızda ve bunun dışında da bambaşka ufak tefek işleriniz var. Sosyal hayatınızla ilgili de işler olabilir. Bunları hatırlamada zorluğunuz var mı? Bunları belleğinizde tutmada ve uygulamada zorluğunuz var mı?

Bir diğer konu da zamanı idare etmek, erişkinlikte yine, dikkat eksikliğinin önemli bir belirtisi. Dikkat eksikliği olan kişiler zamanı idare etmekle ilgili güçlük yaşayabilir. Mesela bir işe başladığı zaman, o işin ne kadar zamanda biteceğini kestirememek. On sayfalık bir yeri okumam lazım. On sayfa kaç dakikada biter? Başka bir insan çok hızlı okuyabilir, benim hızım şu kadardır, ben bu kadarda bitiririm demek veya üst üste arkadaşlarınızla randevulaşmak için sözleşmek. Ben yetişirim gibi. Yarım saatte Kızılay'a gideceğim, tekrar gelmem geri dönmem de öyle, ben senden iki saat sonra olabilirim gibi birşey yerine, tamam tamam gelirim ben onbeş-yirmi dakika sonra oradayım deyip sürekli insanları bekletmek, dikkat eksikliğinde yine sık görülen bir durum.

Para harcamak, hepimiz harcıyoruz, ama para harcamaktan kast ettiğim şey, hiçbir şekilde sonuçlarını düşünmeksizin harcama yapmak. Bu tür sıkıntılar hep dikkat eksikliğinin belirtisi. Hepsi asla bir insan da olmaz.

Tedavi edilmediği zamanlarda ne olur? Ufak tefek, büyük küçük farketmeksizin sürekli birtakım işleriniz olur ve bu işler sonsuza dek de sürünür. Kaçırılan çok işiniz olur çünkü; belli son günler vardır;

ödevin son günü bugünmiş gibi. Bu durum dikkat eksikliği olan kişilerde çok olur. Dikkat eksikliği olan kişilerde unutkanlık çok sık görülür. Bu özel hayatınızda olabilir, iş hayatınızda olabilir, ileride sosyal ilişkileriniz açısından çok sıkıntılı olabilir.

Bu arada şunu da belirteyim, dikkat eksikliği hiperakte bozukluğu veya sadece dikkat eksikliğine baktığımız zaman, bu durumda olan erkekler kızlara oranla daha fazla. Erkeklerde daha belirgin olarak ortaya çıkıyor ancak kızlarda dikkat eksikliği olmaz mı? Oluyor. Özellikle de aslında sadece dikkat eksikliği kızlarda zaman zaman daha çok görülüyor. Çocukluk döneminde de en çok atlanan sıkıntılardan bir tanesi bu. Çocuk duvarlara tırmanmıyor ve sınıf kenarında oturup dışarlara dalıp gidiyorsa öğretmenleri bu çok fazla rahatsız etmiyor. Dalgın, hayalci gibi geçiştiriliyor bu çocuklar, ancak erişkinlik döneminde devam ettiği de göz önüne alınırsa muhakkak çocukluk döneminden itibaren ele alınması gereken bir durum.

Pişmanlık çok yaşanan birşeydir dikkat eksikliği olan kişilerde çünkü; randevuları unuttuğunuz için, ailenizi ve arkadaşlarınızı kırdığınız için, üzüntü, pişmanlık hali hayatınızın önemli bir parçası haline gelir ancak yaşam böye devam etmemeli tabiki. Bunun çözüm yöntemleri var.

Erişkinlerde birşey vardır, öğrencilerde çok görülür, bacağı sallama, bu mesela artık duvarlara tırmanma ya da çocuklukta görülen ortalıkta koşturma gibi değil de artık bacak sallama, el tıkırdatmalar gibi belirtilerle tezahür ediyor. Belirgin bir koşturmaca değil, genel bir huzursuzluk hissi sürekli, iç huzursuzluk, gerginlik, sinirlilik özellikle, çabuk sinirlenebilme, ani tepkilerle fevri davranabilme.

Aşırı konuşur dikkat eksikliği olan kişi. Hareketliliği de varsa eğer hiç durmadan konudan konuya, yakalayamazsınız, lafın başını sonunu. Bütün bunlar belirgin biçimde görülür.

Bir de duygulanımda değişiklik diyoruz. Duygulanımda değişiklik ne? Örneğin çok mutlusunuz sonra bir anda en ufak şeyde gözleriniz dolabiliyor. Bu durum kızlarda çok sık olur, erkeklerde ise daha çok sinirlenme tarzında birtakım eğilimler, bir anda kendini bedbaht hissteme gibi sık sık dalgalanmalar olur. Ergenlik döneminde de olur bunlar, ama dikkat eksikliği ile ilişkili olarak baktığımız zaman



erişkinlik döneminde hala bunların devam ediyor olması durumunda bunun nedenleri araştırılmalı. Özellikle hayatınızda çok anlamlı ve önemli bir stresör yoksa o dönemde ve sürekli duygularda bir dalgalanma varsa önemli.

Dürtüsellik de yine bu değişken ruh halinin bir göstergesi. Düşünmeden konuşma, özellikle sosyal ilişkilerde ve ikili ilişkilerde çok ciddi sıkıntılara yol açabiliyor. Mesela düşünmeden annenize onu çok kıracağını bildiğiniz birşey söylüyorsunuz veya düşünmeden erkek ya da kız arkadaşınıza saçma sapan, o anda aklınıza ilk gelen, ama gerçekten çok kaba olabilecek bir kelime sarfediyorsunuz, sonra çok pişman oluyorsunuz belki ama bunu çok sık yapıyorsunuz, tekrar ediyorsunuz.

Sonuçlarını hiç düşünmeden keyifli aktiviteler konusunda müthiş bir hızla devam etme. Nedir bunlar? Yarın sınav var ama çalıştım zaten. Arkadaşımın evine gideyim de onunla film izleyelim, bir parti varmış oraya gidelim tarzında düşünce sistemleri.

Dikkatin dağılması erişkinlikte nasıl oluyor? Çok çabuk dağılıyor. Bir derste, elli dakikanın ellisinde de dikkatinizi veremiyorsunuz. Yirminci dakikadan sonra birşeyler kopmaya başlıyor.

Sık sık eşyalarını kaybetme ya da unutma, etrafta bırakma. Konuşulanları, okuduklarınızı hatırlayama. Okuduklarınıza dikkatinizi uzun süre odaklaya-

mama veya okuduğunuz yeri tekrar tekrar okuma ihtiyacı hissetme. Başkaları konuşurken kopup gitme. Konuşurken çok sık konu değiştirme, konudan konuya atlama.

Çabaya ilişkin birtakım sorunlarımız var. Çaba meselesi akademik açıdan en büyük sorun yaratan problemlerden bir tanesi diyebilirim. Çaba göstermede zorluk var, motivasyon sorunları var. Bunun teorik olarak akademik başarınızın iyi için olması gerektiğini bildiğiniz halde ve isterseniz olabileceğini bildiğiniz halde bir türlü orada yeterli sabrı gösterememe, buna ilişkin motivasyon sağlayama gibi.

Uzun süre çaba göstermemiz gereken durumları düşünelim. Diyelim ki ödeviniz var, bir projeniz var uzun sürecek bu iş, buna yönelik çaba gösterme. Dönemin başında çok motivasyon sorunu süperdir, sonlarına doğru azalır. Bu da anlamlı. Aynı şekilde sabır gösterememe.

Belleğe ilişkin birtakım sorunlarımız var. Belleğe ilişkin sorunlar kısa süreli bellekte. Kısa süreli bellek ne? Ben size telefon numaramı söyledim, size beş dakika sonra sorduğumda hatırlayabilirsiniz. On dakika sonra sorduğumda belki yarınız hatırlayacaktır, bundan bir gün sonra aynı şeyi size sorsam, eğer tekrar etmediyseniz unutursunuz. Kısa süreli bellek böyle birşey, küçük bir çay bardağı gibi bir-

şey. Dolduruyoruz. Uzun süreli bellek de bir küvet olsun ona boşaltıyoruz. Boşaltmazsak, uzun süreli belleğe tekrar ederek atmazsak bilgiler uçup gider. Kısa süreli bellekteki problemler dikkat eksikliği olan bireylerde çok belirgin var. Dolayısıyla tekrar da edilmediği zaman öğrenilen bilgilerin çok çabuk unutulması söz konusu oluyor. Söylenenlerin hatırlanmaması, birşeylerin unutulması, sürekli kaybedilmesi gibi. İşlerinizi düzenleyememe. Bunu iyi biçimde planlayamama. İşlerin hep bir yerden akması. Evle ilgili, okulla ilgili işleri bir türlü gerçekleştiremememe. İşe başlamada zorlanma. Bir ödeviniz var, bir türlü başlayamıyorsunuz ya da sınavınız var bir türlü başına oturamıyorsunuz gibi birtakım sorunlar.

Problem çözmeye ilişkin birtakım sorunlar, yani etkili problem çözme becerilerinin bir türlü gerçekleştirememek. Sosyal ilişkilerde ve ikili ilişkilerde en büyük probleme yol açan konulardan bir tanesi.

Önceliklerinizi belirleyememe. Ufak tefek işlere çok önem verme, daha önemli olan işlere bir türlü başlayamama, onlara önceliği verememe. Çok çabuk sıkılma. Gece uykuya dalmada ve gündüz uyanık kalmada zorluk. Dikkat eksikliği olan bireyler geceleri daha uzun süre oturup, gündüzleri de uyumayı tercih ediyorlar.

Bir kez daha genel olarak baktığımız zaman okul başarısını, okul bittikten sonra iş hayatını, sosyal hayatımızı ve aşk hayatımızı etkiliyor. Bir de finansal durumu etkiliyor.

Saatlerce ders başında oturmak, ama çok azını yapabilmek, planlama yapmak ama planın gereklerini yerine getirememek gibi sorunları çok sık görüyoruz.

Nasıl bir sorun yaratıyor dikkat eksikliği ilişkilerde? Romantik ilişkilerde, sizin bütün dikkatinizin birlikte olduğunuz insanda olması bekleniyor. Doğumgünü, özel günleri, sizin için anlamlı olan anları hatırlaması bekleniyor. Dikkat eksikliği olan kişiler için bunların hepsini hatırlamak çok zor.

Diyelim ki artık uzun dönemde ileride evlenildi ve dikkat eksikliği çözümlenmedi, dikkat eksikliği olmayan taraf çok fazla iş üstlenir. Temizlik, faturaların yatırılması, ev ile ilişkili sorumlulukların yerine getirilmesi, çocuklarla ilişkili sorumlulukların yerine getirilmesi, diğer birey sanki çocukmuş gibi hayati-

na devam eder. Bu koşullar altında da insanlar kendilerini değersiz hissedebiliyorlar. Sürekli önemli günler, anlar, söyleneneler unutuluyorsa, çok bekletiliyorsa ne olacak? Bütün bunlar ikili ilişkilerde sıkıntı yaratacaktır.

Bir sorunumuz da aşırı yeme sorunu. Dikkat eksikliği olan kişiler ne zaman acıktıklarını tam kestiremiyorlar. Açlık sinyallerini görmezden gelebiliyorlar. Açlık sinyalleri görmezden geldiğinde inanılmaz bir açlık bir anda gelmiş gibi olabiliyor. O zaman da önlerine ne çıkarsa yemeye başlıyorlar.

Herşey kötü mü dikkat eksikliği olan kişilerle ilgili? Hayır, değil. Gayet güzel yanları da var bu kişilerin. Mesela yaratıcı olmaları. Standartın dışında düşünme. Biz belli kalıplara giriyoruz ya okul hayatıyla birlikte, belki aile yaşantısı da bunu istiyor. Bu kalıpların daha dışında düşünüyor dikkat eksikliği olan bireyler. Dolayısıyla çok yaratıcı olabiliyorlar. Bu bağımsızlık anlamında, bağımsız düşünmeyi ve çok iyi doğaçlamayı getiriyor. Çok hevesli olabiliyorlar yaşama dair, çok doğal. Çok bulaşıcı olabiliyor bu da, çok keyifli birşey aslında bu kişilerle arkadaş olmak çünkü; yaşama dair çok büyük mutlulukla sarılabiliyorlar, çok hareketli oldukları için bir anda her şeyi yapabiliyorlar. Hızlı düşünüyorlar, çabuk adapte oluyorlar. İlgilerini çeken bir konuya çok çabuk oradaki verileri alıp toparlayıp yeni birşey ortaya koyabiliyorlar. Buluşlar dolayısıyla aslında bu şekilde çıkıyor dünyada. Bir de enerji düzeyleri çok yüksek yine onlarla birlikte olmak bazı insanlar çok yorucu, bazı insanlar için de çok keyifli olabiliyor. Bir diğer olumlu yan da aşırı odaklanma. Odaklanıyorlar aslında ama ilgilerini çeken bir konu varsa odaklanıyorlar. İlgilerini çekmeyen konularda odaklanamıyorlar.

Bu noktada şuna çok iyi bakmanız lazım kendiniz konusunda farkındalık kazanmanız gerekiyor. İkinci de; istediğiniz işi buldunuz mu? Yapmak istediğiniz iş konusunda bir fikriniz var mı? Buna yönelik araştırmalarınız var mı? Keyifle yaptığı şeyi bulabilirse dikkat eksikliği olan kişiler burada çok başarılı olacaklardır. Bu duruma çok güzel bir örnek, Michael Phelps. Dikkat eksikliği, hiperakte bozukluğu tanısı çok ağır düzeyde konulmuş bir kişi ancak inanılmaz birşey başardı. İşte bu aşırı derecede odaklanma için mükemmel bir örnek. Örneğin; Einstein da okuldan atılmış bir kişi. Onda da dikkat eksikliği



ve öğrenme güçlüğü var. Clinton'da var. Bu insanlar herşeyi yapabiliyorlar yeter ki istedikleri bir alan bulunsun ve tabi ki uygun tedavi yöntemleri ele alınsın.

Yapmamız gereken şeyler, dikkat eksikliği olsun ya da olmasın, yaparsanız çok işe yarar yöntemler. Tanı konulduktan sonra etkilerini azaltmak için pek çok yöntem var bu işte ve bu yöntemleri uyguladığımız sürece de bütün etkiler azaltılabilir. Dikkat eksikliği olan kişiler için planlama yapmak zor demiştim. O zaman planlamaya ilişkin birtakım aşamaları öğretmek gerekiyor. Nedir bunlar? Bir çeşit ajanda kullanmak. Her sabah ajandaya bakmak. Günlük olarak da yapılması gerekenlerin yazılması gerekiyor. Sürekli not almak, programın güncellenmesi de gerekli. Hep planlamaya ilişkin bakın ve görsel hatırlatıcılar kullanmak çok önemli. Görebileceğiniz yerlere post-it'ler yapıştırmak.


Zamanı iyi kullanmaya yönelik neler yapmak gerekiyor? Düzenli olarak bazı işlerinizi yapabilirsiniz? Ne olabilir bu? Her pazartesi ben bu dersime çalışacağım rutin olması açısından, rutin olduğu zaman daha kolay hatırlanabilir hale geliyor işler. Başarabileceğinizden daha fazlasını üstlenmemek. Biraz kendinizin farkında olmak. Kendinize biraz daha fazla zaman tanımak. Bir yerden ne zaman

kalkacağınızı kestiremiyorsunuz. Bu durumlarda yine hatırlatıcılar kullanmak faydalı olacaktır.

Akademik hayatta ne yapmalıyız? En sevdiğiniz işten başlıyorsunuz. Sabaha en sevdiğiniz işten başladığınız zaman daha anlamlı biçimde değerlendiriyorsunuz. Sevmediğiniz iş enerjinizi, motivasyonunuzu tüketiyor, isteğinizi kaybediyorsunuz. O zaman en sevdiğiniz dersten başlayın çalışmaya ve bunu daha az keyif aldığınıza doğru. Bazen çok gözünüzde büyür bir ödev vardır. Bu tür şeyleri küçültmek çok önemlidir. Küçültmek ne demek? Birer birer, adım adım başlamak. Enerjinizi hep iyi olduğunuz konulara odaklamaya çalışın. Ne kadar iyi olduğunuz alanları da pekiştirirseniz ileride o alanlarda başarılı olma ihtimaliniz artacak.

Dikkat eksikliğinin yoğun olduğu kişilerde ilaç tedavisi uygulanan tedavilerden bir tanesi, diğeri ise konuşma terapisi. Biraz daha detaylı biçimde ele alınması gerekiyor sosyal ilişkilerin, aşk ilişkilerinden tutun, aile ilişkilerine kadar pek çok şeyin düzenlenmesi gerekiyor. Terapinin yanı sıra çok aşırı dikkat eksikliği ve çok aşırı hareketliliği olan bir kişide erişkinlikte ilaç da kullanılabilir.

Bu yazı, 24 Şubat 2009 tarihinde Çankaya Üniversitesi'nde yapılan konferansın çözümlemesidir.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

Dr. Ersin YILMAZ
Emekli Tümgeneral

ÇANAKKALE SAVAŞLARI'NIN STRATEJİK BOYUTLARI

Osmanlı İmparatorluğu'nun gerçekten son 200 yılı ne şekilde harcanmıştır onu vurgulamaya çalışacağız. Gerçek bir kırılma noktası olan Çanakkale Savaşı'ndan sonra, uzun zamandır, yavaş yavaş kendi değerlerini kaybetmekte olan Osmanlı İmparatorluğu'nun parçalanma süreci kolaylaşmış ve Türk toplumu kendini kazanmıştır. Bu olayın en büyük çıkarımlarından birisi de 1915 Çanakkale Savaşları'ndan sonra, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşuna temel hazırlanmasıdır.

Bu savaş aslında bir insanlık savaşıdır. İnsanların kendini ispat etme savaşıdır. Bir devletin doğması için çekilen sancılardır. O bakımdan çok güzel bir süreçtir bizim için. Aslında yüzbinlerce insanın ölmesi bakımından talihsizliktir ama aynı zamanda Türk insanına çok büyük bir cesaret ve inisiyatif kazandırması, geçmişini tekrar ele geçirmesi bakımından büyük bir talihtir, Çanakkale Savaşları.

Konumuz, Çanakkale Savaşları'nın stratejik boyutları. Sunumumu şu sırayla yapmak istiyorum; Çanakkale Savaşı öncesi genel durum ve savaşın sebepleri, deniz hareketi, kara hareketi ve Çanakkale Savaşı'nın stratejik sonuçları.

1915 yılı ilkbaharında Çanakkale'nin dağları, bayırları, dereleri ve denizleri yüzbinlerce insanın vücutlarıyla kucaklaştı. Ilkbahar yağmurları yerine mübarek şehitlerimiz ve Avrupa'dan, Asya'dan, Afrika'dan, Avustralya'dan ve Kuzey Amerika'dan, dünyanın beş kıtasından gelen her renk ve ırktan insanın kanlarıyla sulandı. Peki Çanakkale Muharebeleri neden yapıldı? 19. yüzyıl boyunca İngiltere, Rusya'nın Akdeniz ve Ortadoğu üzerindeki emelleriyle sıcak denizlere açılma idealinin gerçekleşmesine bir engel olarak gördüğü Osmanlı İmparatorluğu'nu desteklemeye başlamıştı. İngiltere'nin bu desteği Akdeniz, Kafkaslar ve Ortadoğu Bölgeleri'nden geçen ulaştırma yolları üzerindeki hayati önemi haiz çıkarlarından kaynaklanıyordu. Özellikle Akdeniz deniz ulaştırma yolu İngiltere için bir imparatorluk yoluydu. Yüzyılın sonlarına doğru petrolün çok önemli stratejik bir madde olarak ortaya çıkması ve Ortadoğudaki Osmanlı Devleti'nin toprakları üzerindeki zengin petrol kaynaklarının bulunması, gerçekte hiçbir zaman Osmanlı Devleti'ni desteklememiş olan ancak çıkarları gereği destekleme siyaseti yürüten İngiltere'nin bu siyasetinden de vazgeçerek Osmanlı Devleti'ni



parçalama siyasetin yönelmesine sebep olmuştur. İngilizler bu amaçlarını gerçekleştirmek maksadıyla İstanbul'a giden yolun üzerindeki tabii engel olarak gördükleri Çanakkale Boğazı'nın denizden zorlanarak geçilip geçilemeyeceğini çeşitli vasıtalarla etüd etmişler, fakat her seferinde endişe verici neticelere ulaşmışlardır. Bu konuda yaptıkları çalışmalar neticesinde İngilizler bu hareketin muhtemelen son derece güç olacağını anlamışlardı ama denemekten de geri kalmadılar.

Tırmanan gerginlik neticesinde, 1 Ağustos 1914'te I. Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle birlikte, emperyalist devletlerin kendi aralarındaki mücadelesi tüm dünya sathına yayılmış oldu. Osmanlı Devleti savaşın başında tarafsız kalmakla birlikte jeostratejik konumu nedeniyle her iki tarafın da ilgi alanıydı. Özellikle Rusya ile diğer itilaf devletlerinin irtibatını kesecek bir durumda olması bu devletleri rahatsız ediyordu. Bu durum, İtilaf Devletleri'ni Çanakkale hareketine yönelten başlıca nedendi. İngiltere'yi Çanakkale Boğazı'na hareket yapmaya zorlayan iki önemli neden daha vardı. Birinci neden; bizzat Enver Paşa'nın da katıldığı Sarı Kamış Harekatı'nın başarısızlıkla sonuçlanmasına rağmen Rus Çarlığı'nın İngiltere'den yardım talebinde bulunmasıydı. İngiltere'nin değerlendirmelerine göre Rusya'nın bu talebinin karşılanmasının bir başka stratejik değeri de Türklerin kuvvetlerini Doğudan çekerek, Çanakkale'ye kaydırmaları halinde Batı cephesinde İtilaf Devletleri lehinde bir durum yaratcak olmasıydı. İkinci nedeni ise; Cemal Paşa'nın 3 Şubat 1915'te

başlayan Süveyş Kanalı Harekatı'nın Mısır'daki İngiliz Kuvvetleri Komutanı General Maxwell üzerinde yarattığı korku ve endişeydi. Her ne kadar kanal hareketi başarısızlıkla sonuçlanmışsa da General Maxwell kendi hükümetine Osmanlı Kuvvetleri'nin bu bölgeden çekilmesini sağlayacak ikinci bir cephenin de açılmasını da önermişti. Amiral Karden'in 11 Ocak tarihli ayrıntılı hareket planı, 15 Ocak günü hükümet tarafından kabul edilerek istediği gemilere ilaveten yeni hizmete giren Queen Elizabeth Muharebe Gemisinin de emrine verileceği kendisine bildirildi. Böylece İngilizleri Çanakkale Boğazı'na getirecek zincirin halkaları tamamlanmış olacaktı. İtilaf Devletleri'nin Çanakkale taarruzundan beklentileri şunlardı;

Almanya'nın en önemli müttefiklerinden birisini saf dışı bırakmak, Rusya'ya yardım için hayati öneme haiz bir deniz ulaştırma yolunu açmak ve hala tarafsız olan Balkan Devletleri'ni özellikle Yunanistan, Bulgaristan ve Romanya'yı İtilaf Devletleri safına çekmek.

Bilindiği üzere Çanakkale hareketi deniz ve kara hareketi olmak üzere iki safhada cereyan etmiştir.

Deniz Harekatı: İtilaf Devletleri deniz hareketi öncesinde 107 parça muharip savaş gemisinden oluşan bir deniz gücü oluşturmuşlardı. Bu o zamana kadar dünyada bir hareket için biraraya gelmiş en güçlü birleşik donanmaydı da denilebilir. Osmanlı Donanması ise ikmal, ihmal, bakımsızlık gibi nedenlerden dolayı, nitelik ve nicelik bakımından

kifayetsiz olarak I. Dünya Harbi'ne girmek zorunda kalmıştı. Harbin öncesinde donanmanın güçlendirilmesi amacıyla İngiltere'ye sipariş edilerek yapımı tamamlanmış ve son kuruşuna kadar parası ödenmiş olan Sultan Osman ve Reşadiye isimli gemilerimize İngiltere tarafından el konulmuştu. Çanakkale Boğazı savunma sistemini oluşturan topların çoğu eski, atış mesafeleri kısa, cephaneleri çok azdı. Bu nedenle Çanakkale Boğazı savunma sistemini güçlendirmek için yoğun çabalar harcanıyordu. Bu kapsamda öncelikle kıyı bataryaları takviye edildi. 7 Mart 1915'e kadar Selanik, İntibah, Samsun ve Nusret Gemileri ile Çanakkale Boğazı'na toplam 403 mayın on hat halinde döşendi. Boğazı zorlayacak olan düşman filosunun komutanı Amiral Kardin ise durumdan çok emindi. Nitekim 2 Mart 1915'te Churchill'e gönderdiği telgrafta 14 gün sonra, İstanbul'dayız, diyordu. Bu ifadesine rağmen Amiral Kardin, 12 Mart 1915 günü görevinden istifa etti. Yerine -harekattan bir gün önce- Amiral de Robeck atandı. Churchill, bu talihsiz amirale gönderdiği mesajda hareketin hiç geciktirilmeden ve başka bir emir beklemeksizin, ilk fırsatta icrasını emrediyor ve talihinin açık olması dileğinde bulunuyordu, ancak Amiral de Robeck'e dilenen bu talih birkaç gün önce kapanmıştı. Zira 360 tonluk mütevazi bir tekne olan Nusret Mayın Gemisi, güçlkle elde edilen son 26 mayını, 7-8 Mart 1915 gecesi, 100'er metre arayla Erenköy önlerinde paralel olarak döşemişti. Bu onbirinci hattın, diğer hatlardan farklı bir şekilde sahile paralel olarak tesisi 18 Mart hareketinin kaderinin değişmesinde en büyük rollerden birini oynayacaktı. Önceki tecrübelerle göre düşman gemilerinin, Boğazda bombardıman sonunda hat değiştirme manevrasını Erenköy Koyu'nda yapmaları tahmin edilmiş ve bu tahmin çok iyi değerlendirilmişti. Mayınların manevra hattına dik olarak dökülmesi sürpriz tesiri yapabiliyordu.

Tarafların 18 Mart öncesi hazırlıkları böyleydi ve 94 yıl öncesi bugüne yani 17 Mart tarihine gelindi. Tarihsel Fransız cesaretiyle, İngiliz soğukkanlılığı, Türkün alçakgönüllü kahramanlığı karşısında bu daracık yerde bir sınav verecekti. Dünya bu olaya kadar Türkleri hep fetih savaşlarında tanımıştı. Yurt savunmasında ise güçlerinin neye yettiğini ilk kez hecelelemeye başlayacaklardı. 18 Mart 1915 Perşembe sabahı tarihin o zamana kadar görmediği büyüklükte 247 ağır topa sahip, yüzen çelik kale misali, muazzam düşman armadası saat

10:05'te üç hat halinde Boğaz'a girmeye başladı. Saat 11:00'den itibaren dünyanın en büyük savaş gemisi Queen Elizabeth'in 38 cm.'lik dev topları Anadolu Hamidiyesi Tabyası ile Çimenlik Kalesi'ni hedef alarak ateşe başladı. Diğer zırhlılar da kendilerine tahsis edilen hedefleri dövmeye başlamışlardı. Bir süre sonra Amiral De Robeck daha yakın mesafeden ateş açma zamanının geldiğine inanarak, ikinci hatta bekleyen zırhlıların ön safaya geçmelerini emretti ama artık tek taraflı ateş bitmiş ve düşman filosu Türk toplarının menzili içerisine girmişti. Deniz Tabyalarımızın başarılı atışları sonucunda saat 12:30'da düşman ilk kayıplarını vermeye başladı ve İngiliz Agamennon, Lord Nelson, Albion ve Fransız gemileri isabet aldı. Saat 13:45 sularında cephanesi nedeniyle bataryalarımızın ateş yoğunluğu azaldığından Amiral De Robeck üçüncü hattaki gemilere Fransız gemileriyle yer değiştirmelerini emretti. Bir ve ikinci hattaki gemiler görev değiştirmek üzere geri çekilip, her zaman yaptıkları gibi Anadolu sahillerine doğru dönüşlerini tamamlıyorlardı ki şiddetli bir inflak sesi duyuldu. Bir süre sonra da Fransız Zırhlısı 600 kişilik personeli ile boğazın sularına gömüldü. Ortaya çıkan mayın tehlikesi Amiral De Robeck'i gerçekçi bir karar vermeye zorluyordu ve kararını verdi. Boğaz'dan mümkün olduğu kadar uzağa çekilecekti. Tüm gemiler saat 19:00'dan itibaren top taarruzu altında Boğaz'ı terketmeye başladılar. İtilaf Devletleri'nin Donanmasına bu ağır sürprizi hazırlayan, Yüzbaşı Hakkı komutasındaki 360 tonluk küçük, mütevazi Nusret Gemisi ve onun cesur personeliydi. Bu son 26 mayın Nusret Mayın Gemisi tarafından eşsiz bir şekilde değerlendirilmişti. Böylece düşman, Çanakkale Boğazı'nın deniz hareketi ile geçilemeyeceğini anlamıştı.

Kara Harekatı: Çanakkale Boğazı'nın donanma ile geçilmesinin mümkün olmadığını anlayan İtilaf Devletleri bu defa da, kara hareketi ile ilgili hazırlıklar yapmaya başladılar. Çanakkale Boğazı'nın çevresini oluşturan arazi yapısı itibarıyla, savunmayı kolaylaştıran, taarruz hareketini ise zorlaştıran bir konumdaydı. Gelibolu Yarımadası Batı - Doğu istikametine gelişecek taarruz hareketinde, sağlıklı savunmaya imkan vermeyecek bir coğrafi duruma sahipti. Tarafların kuvvet yapılarına bakıldığında, İtilaf Kuvvetleri beş piyade tümeni, bir piyade tugayı ve yeni gemilerle ikmal edilmiş olan birleşik filonun tamamından oluşuyordu. Kara Kuvvetleri



kuzey ve güney çıkarma grubu şeklinde tertiplenmişti. İtilaf Kuvvetlerinin planına göre kuzey çıkarma grubunu oluşturan Anzak Kolordusu Kabatepe Bölgesi'ne, güney çıkarma grubu ise, Seddülbahir Bölgesi'ne çıkarılacaktı. Planlar, asıl taarruz güneyden olacak şekilde hazırlanmıştı. Türk savunmasının güney kanadını tespit maksadıyla bir Fransız tugayı Kumkale Bölgesi'ne çıkarma yapacak, Bolayır ve Beşiğe Bölgesi'ne amfibi gösteri icra edecekti. İtilaf Devletleri'nin planı Gelibolu müstahkem mevkiine kısa sürede el atarak donanmayı savunmasız bir Boğazdan geçirme ve İstanbul'a el atma düşüncesine dayanıyordu. Liman von Sanders'in komuta ettiği kuvvetler, 5. Ordu, 3. ve 15. Kolordular, Çanakkale müstahkem mevki Komutanlığı ve doğrudan komutanlığa bağlı 5. Piyade Tümeni ile 1. Bağımsız süvari tugayından oluşuyordu. Bu kuvvetlerin toplamı 6 piyade tümeni, 1 süvari tugayı, bir piyade alayı ve 4 seygar jandarma taburudur. 26 Mart 1915'te kurulan 5. ordu'ya komutan olarak atanan General Liman Von Sanders, düşmanın çıkmasına izin vermeden imhasını sağlama şeklinde ana fikri terk ederek, kıyılarda nispeten zayıf kuvvetlerle düşmanı karşılama ve güçlü ihtiyatlarla imha ana fikrini benimsemişti.

Mustafa Kemal 29 Eylül 1913'te Sofya'ya ateş olarak tayin edilmişti. Osmanlı Devleti'nin harbe katılmasından sonra Yarbay Mustafa Kemal vatan müdafaasında aktif görev almak için harbiye Nazırı Enver Paşa'ya başvurup vazife istemişti. "Arkadaşlarım, muharebe cephelelerinde ateş hattında bulunurken, ben Sofya'da ateşelik yapamam", diyen Mustafa Kemal Çanakkale'de 19. Tümen Komutanlığına atanmıştı.

25-27 Nisan 1915 tarihinde cereyan eden Kumkale çıkarması bir Fransız tugayı ile gerçekleştirilmiştir. 31 ve 39. alayların inatçı savunmaları sonucunda bu bölgede tutunamayan düşman 26-27 Nisan gecesi çekilmek zorunda kalmıştır. Daha sonraki Arıburnu çıkarmasının amacı ise özellikle Arıburnu ve Kabatepe bölgelerine ve son safhada Kilitbayır Platosu'na el atmaktır. Buradaki muharebelerin ilk gününde 19. Tümen Komutanı Yarbay Mustafa Kemal'i görüyoruz. 25 Nisan gündüz taarruzlarında kontrolündeki 57. alayı emir beklemeden muharebeye sokan Yarbay Mustafa Kemal'in icra ettiği koordineli taarruz kıyı başının genişlemesini engelleyen ilk ciddi denemedir. Tümen komutanı Yarbay Mustafa Kemal'in Conkbayırı'nda karşılaştığı bir olay, O'nun kahramanlığını gözler önüne getirir. Yarbay Mustafa Kemal Conkbayırı'na vardığı zaman tümene bağlı 57. Alay'dan küçük bir müfrezenin, 'Cephanemiz tükendi', diyerek çekilmekte olduğunu, onların gerisinde de kalabalık düşman askerlerin ilerlediğini ve Conkbayırı'na ulaşmak üzere olduğunu görür. Mustafa Kemal duruma derhal müdahale eder ve askerlerine, 'Düşmandan kaçılmaz. Cephanemiz yoksa süngünüz var', diyerek, o anda kaybedilmekte olan inisiyatifi tekrar ele geçirir. Conkbayırı, süngü savaşı ile o an düşman eline düşmekten kurtulmuştur. Yarbay Mustafa Kemal'in "Kazandığımız an bu andır", dediği bu durum, düşmana karşı kazanılan bir zaferi simgelemektedir. Taarruz emrini alan kahraman 57. Alayın tümü, komutanı dahil şehit olmuştur.

Arıburnu muharebeleri'nde amacına ulaşamayan düşman, daha sonra sırasıyla Kirte ve Anafartalar Bölgeleri'ne taarruz ederek şansını denemişse de

sonuçta karşısında Mustafa Kemal'in sevk ve idaresindeki kahraman Mehmetçiği bularak geri çekilmek zorunda kalmıştır. Açılan bu cephelerde de, arzu ettiği sonuca ulaşamayan İtilaf Devletleri artık çekilme hesaplarına başlamıştır. Nitekim, alınan kararlar doğrultusunda Anafartalar ve Arıburnu Bölgesi 8-20 Aralık 1915 arasında, Seddülbahir Bölgesi ise 28 Aralık 1915- 09 Ocak 1916 arasında tamamen tahliye edilmiştir. Çok ustaca hazırlanan tahliye işlemi hiç zaiyat vermeden gerçekleştirilmiştir. Mustafa Kemal'in ani, karşı taarruzlarla düşmanın imhasını öngören düşüncesi, katıldığı her muharebede felaketin büyümesini önlemiştir. Çanakkale kara muharebelerinde kendine özgü bir pervasızlık ve atılganlık şuuru içinde şahlanan Türk Ordusu kahraman bir millet olarak, varlığını tüm dünyaya bir kez daha ispatlamıştır.

'Dur yolcu! Bilmeden gelip bastığın bu toprak bir devrin battığı yerdir. Eğil de kulak ver, bu sessiz yığın bir vatan kalbinin attığı yerdir. Bu ıssız, gölgesiz yolun sonunda gördüğün abide Anadolu'da istiklal uğrunda, namus yolunda can veren mehmedin yattığı yerdir.'

Atatürk, Çanakkale Muharebeleri'nde kazandığı askeri başarılar sonucunda, ulusal bir kahraman olarak Türk halkının kalbinde engin bir yer kazanmıştır.

Yarbay Mustafa Kemal I. Dünya Savaşı'na ilişkin düşüncesini şöyle ifade eder; ' I. Dünya Savaşı'nın müttefiklerimiz için iyi sonuç vereceğine güvenmiyordum; fakat savaş oldu bittisinden sonra bulduğum cephelerde savaşı başarıya ulaştırmaya çalıştım.' İşte bir askerin şeref duygusu budur. Mustafa Kemal'in askerlik sanatının inceliklerine dair Çanakkale'de gösterdiği uygulamalara bakarsak, bunlardan birincisi inisiyatifdir. Tümeni Maydos'ta, Kolordu ve Ordu ihtiyatı olarak bulunduğu sırada düşman, 25 Nisan 1915 günü Arıburnu çıkarmasını yapınca, tehlikeyi hemen sezmiş ve kimseden emir almayı beklemeden tümenini muharebe alanına yetiştirerek düşmanı durdurmuştur bu kararda, bir liderde bulunması gereken sorumluluk, yetki, cürret, cesaret, zeka, karar saati ve nefsi hakimiyet şeklinde sayabileceğimiz niteliklerin hepsi vardır.

Liderlik vasıflarını incelediğimizde ise görürüz ki, Mustafa Kemal, 'Size ben taarruzu emretmiyorum, ölmeyi emrediyorum. Biz ölünceye kadar geçecek zaman zarfında yerimize başka kuvvetler ve kumandanlar geçebilir', şeklindeki bir emir verecek şekilde etkili ve aynı zamanda mantıklı bir lider-

Bu yazı, 17 Mart 2009 tarihinde Çankaya Üniversitesi'nde yapılan konferansın çözümlemesidir.

dir. 9 Ağustos günü Anafartalar'da düşmana ateş açmadan, süngüyle baskın tarzında taarruza karar vermiş, taarruzdan az önce askerlere şöyle hitap etmiştir, ' Askerler, karşımızdaki düşmanı mağlup edeceğimize hiç şüphe yoktur fakat siz acele etmeyin, evvela ben ileri gideyim, siz ben kırbacımla işaret verdiğim zaman hep birden ileri atılınsınız.' Burada, bir askeri liderin emrindekilerle bütünleşmesinin çok güzel bir örneği görülmektedir. Bu özelliklerle Çanakkale'de, Mustafa Kemal henüz küçük rütbeli fakat büyük fikirli bir komutandır.

Çanakkale Zaferinden çıkarılan sonuçları, diğer boyutlarıyla inceleyecek olursak; İtilaf Devletleri'nce mahalli ve kolay bir hareket görüşüyle başlatılan Çanakkale Seferi, sadece bir askeri olay olmaktan çıkmış ve İtilaf Devletleri'nin içişlerine kadar etki yapan çok yönlü bir dünya olayı düzeyine erişmiştir.

Öncelikle İtilaf kuvvetlerinin azamet ve gururları kırılmış ve ülkelerin bağımsızlık hareketlerine güç vermiş, örnek olmuştur. Birçok ülke bağımsızlık fikrinin temelini Çanakkale'den almıştır.

Çanakkale ve İstanbul Boğazları'nın kapatılmasıyla, İtilaf Devletleri ile irtibatı kesilen ve lojistik desteği sağlayamayan Rusya, harbi kaybetmiştir.

Çanakkale Muharebeleri, İngiliz devlet adamı Churchill'in deyişiyle, Viyana'dan Hindistan'a kadar, dünya siyasi haritasının değişmesine, İtilaf Devletleri'nin harpten evvel anlaştıkları dünya düzeninin kurulamamasına neden olmuştur.

İstanbul'un tüm anıt yapıları ve kültür değerleri harap ve talan olmaktan korunmuştur. Tarihin her devrinde olduğu gibi Çanakkale yine, İstanbul'u savunmuş ve kurtarmıştır. Çanakkale Zaferi, yıllardan beri parçalanmakta ve zayıflamakta olan yüce Türk milletinin benliğine kavuşmasına ve kendine güvenini kazanmasına neden olmuştur. Aynı zamanda bize ve tüm insanlığa asker, devlet kurucusu, fikir adamı ve insanlık aşığı Büyük Atatürk'ü armağan etmiş, yeni Türkiye Cumhuriyeti'nin temeli olmuştur.

Bize bugünleri armağan eden başta Ulu Önderimiz Büyük Atatürk olmak üzere, aziz şehitlerimiz ve kahraman gazilerimizi minnet ve şükranla anıyor, aziz hatıraları önünde saygıyla eğiliyoruz.



TÜRKİYE'DE KÜRESEL EKONOMİK KRİZDEN ÇIKIŞ ÖNERİLERİ



Prof. Dr. Dilek ÖZBEK
Çankaya Üniversitesi İktisat Bölümü Başkanı

Bugün burada ele almak istediğimiz konu, küresel ekonomik kriz ve bu krizden nasıl çıkabileceği konusunda bazı önerilere yer vermek; bunun ötesinde bu çok geniş ve kapsamlı çerçeveye küçük bir bakış açısıyla da olsa Türkiye ekonomisi, açısından yaklaşabilmek ...

Konuya giriş niteliğindeki açıklamalarıma "küreselleşmeden ne beklenildi ve ne bulundu?" sorusunu yanıtlamak istiyorum:

Küreselleşme süreci ile ilgili değerlendirmeler uzun bir zamandan beri dünya ülkelerinin ekonomik gündeminde ön sıralarda yer almaktaydı. Çizilen pembe tabloya göre küreselleşme ile ülkelerde refah düzeyinin yükselmesi söz konusuydu. Mal, hizmet, işgücü ve sermaye piyasalarının, rekabet koşullarında bütünleşmesi ile dünyada makro ekonomik değişkenlerde olumlu yönde değişim beklenmekte ; bu doğrultuda dünya ekonomisi üretim olanakları, genişlemekte ve gelişmekteydi.

Nereden nereye? Refahta yükselme beklentisi günümüzde tersine döndü. Küreselleşmenin ödülleri sorgulanır oldu; Ülkeler kendilerini bir anda krizin içinde buldular ve küreselleşme ile refah artışı bağlantısındaki iddiaları bir yana bırakmak zorunda kaldılar. 2007 yılından itibaren kendisi gösteren küresel ekonomik kriz, ülke ekonomilerinde daralma, gerileme, GSYİH artış hızında düşme, işsizlik, ve güvensizlik gibi etkilerle, ekonomik küreselleşme sürecini bir çıkmaza soktu. Ekonomik istikrarsızlıkların piyasa dinamikleriyle kendiliğinden çözüleceği, bu nedenle devletin ekonomiden elini çekmesi gerektiğini savunanlar; artık, özelleştirmenin

sürdürülmesi, sermaye hareketlerinin alabildiğince serbestleşmesi ile dünya refah düzeyinin yükselceğini savunamaz hale geldiler.

Küresel ekonomik kriz, karşılaştığımız kötü ekonomik göstergeler yanında, uçsuz bucaksız liberalleşmeyi temel alan tüm idealleri yok etti ve serbestlik yanlısı teorik yapıyı şiddetle sarstı. İçinde bulunduğumuz koşullarda, dünya bütünüyle etkilenmekte ve hükümetler küresellik ötesinde, çeşitli arayışlar içerisine girmektedir. En başta A.B.D. gelmek üzere serbestlikten yana olan sanayileşmiş ülkeler, devlet eliyle ekonomilerini kurtaracak paketleri hazırlama uğraşısı içindedir.

Dünya ekonomik krizi bütün ülkeleri, ve en çok da gelişmekte olan ülkeleri daha zor şartlar altında hareket etmeye zorlamaktadır. Bu durumun nedeni, az gelişmiş ülkelerin koşulları itibariyle krizlerle karşılaşmaya daha eğilimli olmalıdır. Geçmişten anımsanabileceği gibi çeşitli örnekler anımsanabilir.

Özellikle Latin Amerika ülkelerinde, Güney Doğu Asya ülkelerinde ve bunların ötesinde Türkiye’de zaman zaman finansal ve reel ekonomik açıdan büyük etkiler yaratan krizden yaşanmıştır. Bu ülkeler önlerinde biriken ekonomik sorunlarına, IMF ve Dünya Bankası kapılarında çözüm bulmaya çalışmışlardır. Ekonomik bunalımdan çıkışta yol gösterici rol oynayan ve Washington Mutabakatı olarak bilinen ekonomik program, IMF, Dünya Bankası ve Amerikan Hazinesi yetkililerince hazırlanmıştır. Bu programın özü, ekonomilerdeki sorunların çözülmesi konusunda, doğrudan doğruya yol ve yöntem olarak devletin ekonomiden elini çekmesi, piyasa ekonomisinin egemen olması, özelleştirmenin hız kazanması ve sermaye kontrollerinin kaldırılmasını içermektedir.

Günümüzün belirsizlik ve güvensizlik ortamında, bütün dünyada üretim gerilemekte, işsizlik yaygınlaşmaktadır. Buna karşılık Washington Uzlaşısı adı altında az gelişmiş ülkelere dikte edilen bu programda yer aldığı gibi piyasa ekonomisinin kendi kendisini dengeye getirebileceği, kendi kendine istikrarlı bir büyüme ve kaynakların dağılımında istikrar ve verimlilik sağlayabileceği konusundaki görüşler ön planda yer alamamaktadır.

Açıklamalarımızdan anlaşılabilceği gibi günümüzde yaşanmakta olan küresel ekonomik kriz, bütün

ülkeleri etkilemekle birlikte bu etkiler özellikle dışa açıklık derecesi diğerlerinden daha yüksek olan bazı gelişmekte olan ülkeler için daha da fazla önem taşımaktadır. Bu ülkelerin başında Türkiye bulunmaktadır.

Bugün burada değerlendirilecek olan konu itibariyle Türkiye’nin küresel krizle ilişkisinin dikkate alınması söz konusudur. Bir söylentide yer aldığı gibi “teğet mi” geçecektir yoksa mesele, “daha mı ciddidir?”

Küresel ekonomik krizin, Türkiye Ekonomisinde ne ölçüde etkili olacağı konusu, Türkiye’nin küreselleşmeye ne ölçüde yakın, dışa ne kadar açık, yabancı ülkelerle ne kadar ilişkili olduğu ile bağlantılıdır. Genel anlamda bir ülke ekonomisi, ne kadar dışarıya açıksa, dış dünyaya ne ölçüde entegre ise dışa o kadar bağımlıdır. Dıştaki gelişmelerden etkilenme o ölçüde büyük olacaktır.

Yukarıda söylenenler bağlantısında, Türkiye, IMF, WTO (Dünya Ticaret Örgütü) ve Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerde çok yakın ilişkilere sahiptir. Ekonomik politikalar, bu örgütlerin benimsediği ilkeler ve politikalara bağlı olarak belirlenmektedir. Dış açıkların karşılanabilmesi konusunda IMF ile yıllardan beri çeşitli destekleme anlaşmaları yapılmış, uygulanan programlarla içte piyasa ekonomisine geçiş hızlandırılmış, özelleştirme ve rekabet önem kazanmıştır. Yine sermaye hareketleri serbestleştirilmiş, esnek döviz kuru sistemi benimsenmiştir. Finansal alandaki bu serbestleşmenin ötesinde Türkiye, WTO ile ilişkisi çerçevesinde dünya ticaretindeki liberasyona ayak uydurmuş ve dış ticaretini çeşitli engellerden arındırarak serbest hale getirmiştir. Yaptığımız bu açıklamalar, Türkiye’nin Batıya açıklık derecesini ortaya koymak açısından önemlidir.

Türkiye’nin dışa açıklık derecesinin tayininde ikinci olarak AB ile kurulan ekonomik ilişkiler belirleyicidir. 1 Ocak 1996 itibariyle kurulan gümrük birliği çerçevesinde, sanayi malları ticaretinde uygulanan gümrük tarifeleri kaldırılmış ve AB’nin üçüncü ülkelere karşı uyguladığı dış tarife yürürlüğe girmiştir.

1 Ocak 2007’de yürürlüğe giren İthalat Rejimi, Gümrük Birliği kapsamındaki yükümlülüklerinin yanında Dünya Ticaret Örgütüne yönelik taahhütlerimiz ve AB ile ilişkili olarak üçüncü ülkelerle imzalanan serbest ticaret anlaşmasının hükümleri dikkate alınarak



hazırlanmıştır. Nitekim Çin de dahil üçüncü ülkeler için Gümrük Birliği öncesinde %16 olan ortalama koruma oranı, 2007 yılı İthalat Rejimi kapsamında yüzde 4.1 seviyesine gerilemiştir.

Türkiye'nin dışa açıklık derecesini gösterme konusunda bir başka ölçüt, dış ticaret hacminin GSYİH'ye oranının yüzde 50'nin üzerinde olmasıdır.

Bu açıklamalardan anlaşılabilceği gibi Türkiye, ekonomisinin, dışa açıklık derecesi yüksek olduğu için bu küresel ekonomik krizden etkilenme olasılığı yüksektir. Diğer yandan bu yöndeki duyarlılığı arttıran başka faktörler de bulunmaktadır.

Şöyle ki: Türkiye, küresel krizle ekonominin hazırlıksız olduğu ve bazı elverişsiz koşulların var olduğu bir dönemde karşılaşmıştır. 2004 ve 2005'te yüzde 9'larda seyreden GSYİH büyüme hızı, 2006 dan itibaren gerilemeye başlamıştır. 2008 yılında yüzde 3 olacağı tahmin edilmekte ve 2009 da -1.6 olması beklenmektedir. Milli gelir artışındaki mevcut gerileme bile tek başına zaten bir reel kesim krizi olarak nitelendirilebilir.

Sanayide büyüme hızı, 2007 yılının ilk 10 ayında yüzde 5.8 di. 2008'in ilk 10 ayında yüzde 1.4 seviyesine düşmüştür. Özellikle imalat sanayide düşüş trendi egemendir. Bu gelişmelerin bir başka yüzü de bulunmaktadır. Şöyle ki; Türkiye'de işsizlik zaten mevcuttu ve Hükümetin yıllardır süren yüksek büyüme hızlarına rağmen başedemediği bir sorundu. İşsizlik oranları son yıllarda yüzde 10 seviyesine yaklaşmıştı ancak işsizliğin nedenleri farklıydı. Daha çok, ara malları üretimi yerine ithalatının tercih edil-

mesi, yan sanayilerin yeterince geliştirilmemiş olmasıyla bağlantılıydı. Şimdi karşılaştığımız bu kötü tabloda doğrudan doğruya üretimdeki daralmaya bağlı olarak işsizliğin büyümesi sorunu bulunmaktadır.

Türkiye'de 2000'lerde büyüyen cari işlemler açığı, kolayca finanse edilebileceği düşüncesiyle büyük ölçüde konu itibariyle geçiştirilmiştir. Cari denge/ GSMH oranı, özellikle 2005 sonrasında tehlike sınırı sayılan yüzde 6 üstüne çıkmıştır; bu oran 2005'te %6.3, 2006'da % 7.8 olmuştur. Artan ithalat, ihracat kazançları yerine yüksek faize duyarlı sıcak para girişi, özelleştirme gelirleri ve gayrimenkul satışları ile kolay yoldan, ucuz dövizle finanse edilmiştir. Şimdi cari işlemler denge açığı yeterince önemsenmiyorsa bunun tek nedeni, üretimdeki gerilemeye ayak uyduran ithalattaki düşüş eğilimidir.

2000'li yıllarda Türkiye'nin ihracatı giderek daha çok ithalata bağımlı hale getirildi. Türk parası değer kaybederse ihracat artar diye düşünülürdü. 2008 Kasım ayında ABD Doları bir önceki Kasımaya göre yüzde 34 değer kazandı; yine Euro karşısında Türk Lirası aynı dönemler itibariyle yüzde 16 değer kaybetti ama ihracatımız, 2008 yılı Kasım ayında, 2007 Kasım ayına göre yüzde 22 azaldı. Döviz kurundaki bu değişmeye karşın, ihracatın gerilemesi büyük ölçüde dış talepteki daralmayla bağlantılı olarak açıklanabilir; Yine de ihracata konu olan mallar, talebin fiyat esnekliğinin düşük olduğu gıda ürünleri gibi türlerden olsaydı Türk Lirasının dış değerinin de azalmasının yarattığı olumlu etkiyle, tam tersine ihracat gelirleri artabilirdi de.

Üzerinde durulması gereken bir başka önemli konu, Türkiye'nin birikmiş ve ağırlaşmış dış borcudur. Bizim dış borç stokumuz kabaca 275 milyar Dolardır. Bu meblağın 191 milyar Doları özel kesime aittir. Yıllar itibariyle değerlendirildiğinde borçlanma payı açısından kamu kesimi borcu azalırken özel kesim borcu artmıştır. Nitekim 2002 yılında 43 milyar olan özel sektör borcu 2008 yılı sonu itibariyle 191 milyar Dolara yükselmiştir. Tahminlere göre 2009 yılında özel kesimin 95 milyar Dolar dolaylarında dış borç geri ödemesi bulunmaktadır. Bu finansman olanağının nereden karşılanabileceği belirsizdir.

Bütün bu anlatılanların sonucunda kısaca söylenmesi gereken husus şudur: Bu durgunluk ve çöküntü sürecinin Türkiye'yi etkilememesi düşünülemez. Ayrıca krizin Türkiye ekonomisindeki sürecini ve bu sürecin hangi etkilerle, nasıl ve ne şiddette geçirileceği konusunda tahminlerde bulunmak son derece zordur. Kriz sürecinde döviz kuru veya borsadaki oynaklıkların boyutundaki etkilerin dahi, krizin şiddetinin ve derinliğinin değişmesine neden olacağı söylenebilir. Dolayısıyla küresel düzeyde yaşanan ekonomik daralmanın ülkelerin yapılarına ve ekonomik koşullarına göre etkilerinin farklılık göstermesi beklenmektedir.

Yukarıdaki söylediklerimizin ötesinde, küresel krizin Türkiye'yi genel anlamda hangi yollarla etkileyeceği noktaları üzerinde durulabilir :

İlk olarak küresel kriz, dünyada şirket iflaslarına yol açtığı için dünya ölçeğinde işsizlik ve gelirden azalma mevcuttur. Bu durum, tüm dünyada ihracata dayalı şirketleri ve sektörleri çok zor bir duruma düşürmüştür. Türkiye'de de durum böyledir. Nitekim 2009 Ocak ayında, bir yıl öncesinin Ocak ayına göre ihracatımız yüzde 28 oranında azalmıştır. Gelecekte ihracat gelirlerinde bir yükselme şimdilik görülmektedir.

İkinci olarak küresel finans piyasalarındaki daralma sonucunda bankaların yeni kredi açma, düşük faizli ve uzun vadeli kaynak sağlama olanakları tükenmiştir. Bu nedenle Türkiye'de özellikle küçük ve orta ölçekli şirketlerin geçmişte olduğu gibi kolay ve ucuz yol ile yöntemlerle kredi bulma şansları azalmıştır.

Likidite darboğazı, özellikle şirketlerin vadesi gelen orta ve uzun vadeli dış borçlarının geri ödenmesi ve cari açıktan kaynaklanan finansman gereksinimi

nedeniyle büyük önem arz etmektedir. Ayrıca ihracatı, dolayısıyla ekonomisi küçülen ülkelere atfedilen risk faktörleri arttığı için Türkiye'den yabancı sermaye kaçıışı olasılığı da giderek güçlenmektedir. Diğer yandan döviz arzındaki kısıt nedeniyle yükselen döviz kurları, ithalat maliyetlerini arttırdığı ölçüde enflasyonist baskı yaratabilir.

Son olarak; hem küresel kriz nedeniyle, hem de konunun ciddiyetine uygun önlemleri içeren plan ve programların zamanında açıklanmamış olması nedeniyle ve diğer yandan IMF ile yapılacak görüşmelerin ertelenmesinden dolayı tüketici ve yatırımcının geleceğe yönelik bakışları güvensizlik içermektedir. Ekonomik krizle nasıl mücadele edileceğinin yeterince bilinmediği belirsizlik ortamı, ihtiyatlı davranışı öne çıkartarak iç talebi olumsuz yönde etkilemektedir.

Kısaca Türkiye ekonomisi küresel olumsuzluklardan yüksek oranda etkilenecek ülke ekonomileri arasındadır. 2009 yılına ilişkin küresel eğilimlerin olumsuz olmayı sürdüreceği şeklinde görüldüğü günümüz ortamında, Türkiye'de üretimde süreklilik sağlamak suretiyle işsizlik artışını önlemek ve üretimi engelleyen unsurları elden geldiğince azaltmak suretiyle alınacak önlemlerin büyük önem taşıyacağı düşünülmektedir.



Prof. Dr. Aziz KONUKMAN
Gazi Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

Çankaya Üniversitesi'nin değerli yöneticilerine teşekkürlerimi sunuyorum, çünkü böylesine önemli bir konuyu tartışabilen üniversite sayılarına bakıyorum, bir elin parmakları sayılamayacak kadar az. Üstelik bu toplantının önemli bir kısmı durum tespiti-ne dönüktü. Örneğin, üniversitelerin biraraya gelip bunları tartışması gerek, ama genellikle biz durum

tespitleri ile yetinmeyi seviyoruz, çünkü ikincisi daha zahmetli bir iş. İkincisinde yanılma durumu söz konusu. Tespitleriniz doğru çıkmazsa hesap sorulması söz konusu. Durum tespitlerinde pek öyle birşey yok. Durum tespitlerinde uzlaşma daha kolay oluyor, fakat ilginçtir böyle söylememe rağmen durum tespitlerinde de aslında uzlaşmanın olmadığı çok açık bir şekilde görünüyor. Neye dayanarak bu yorumu yapıyorum? Ben diyorum ki, Türkiye’de durum tespitinde anlaşılıyor gibi görünürsünüz, ama aslında anlaşamıyoruz.

Bu dönemde özellikle sermaye çevrelerinden ısrarla bir B planı seslendirmesi geldi. Türkiye’de ilk defa sermaye çevreleri farklı bir sesle tartışmaya girecekler, farklı bir arayışın içinde bizi yönlendirecekler zannettim, fakat B planı diye önerdikleri plan açıklanınca gördük ki bu, IMF programı. Uygulanan programın adı zaten A planı yani, IMF planı. Devam eden yine IMF programı. Nereden çıkartıyorsun hoca bunları elinde bir belge mi var? Var. Orta vadeli program diye bir program var elimizde. Geçen yılın Mayıs ayında yayınlandı. Burada da tartıştık. Orta vadeli mali plan, masaya yatırmıştık. Bu iki belge aslında stand by’ın uzatılmış halidir. Orada aynen faiz dışı fazla var, mali disiplin var. Önerilen herşey olası bir stand-by’ın bütün unsurlarını taşıyor. Dolayısıyla, şunu kimse söyleyemez, Türkiye’de şu anda uygulanan iktisat politikaları, yani A programı zaten IMF planının kendisi. O zaman mantık gereği B planı A programından farklı olmak zorunda. O zaman B planı kesinlikle bir IMF programı olamaz. Ne ihtiyadi stand-by olabilir. Biliyorsunuz onunla bir fark var, ihtiyadi stand-by’da koşullu bir durum var yani siz isterseniz dönem sonunda o krediyi kullanmayabilirsiniz, ama siz, ben başından beri kredi alacağım ve bu kredi serbest bırakıldıkça siz beni izleyin diyorsanız o zaman bildiğimiz klasik stand-by olacak yani ne deniyor, belli bir süre sonra birinci gözden geçirme, ikinci gözden geçirme, bu gözden geçirmeler sonunda performansa göre kredinin serbest bırakılması. Demek ki teşhiste anlaşamıyoruz; yani sermaye çevreleri eğer ısrarla bir B planının IMF programı olduğunu söylüyorlarsa, o zaman demek ki sermaye

çevrelerinin dile getirdiği durum tespitiyle, örneğin benim içimde bulunduğum ‘Bağımsız Sosyal Bilimciler’ web sitesinde ayın 16’sında neler yapılmalıdır? Türkiye ekonomisi yönünden ne tür tedbirler alınmalıdır? şeklinde bir raporumuz çıktı. Çok önemli açılımları olan bir çalışma. Aşağı yukarı Türkiye’nin önde gelen iktisatçılarının yaptığı katkılar da var.

İkinci bir arayış biliyorsunuz, yine İktisatçılar bir kongre düzenlediler iki gün önce. Sanırım İktisat Fakültesi Mezun ve Mensupları Vakfı düzenledi. Çok hoş bir bildiri de yayınlayıp, kamuoyunun bilgisine sundular. Tek tek para politikaları ne olmalıdır, maliye onları sırayla gittiler. Demek ki teşhiste bir kere anlaşmamız lazım. Bizim teşhisimiz ne? Bugünkü kriz bizim 2001’de, 91’de yaşadığımız krizlerden farklı. Bu teşhis çok önemli. O kriz bizim krizimizdi ve bizim krizlerimizde de IMF reçeteleri biz istemesek de, beğenmesek de örneğin Emek Cephesi bu programlardan rahatsız da olsa, IMF’nin

Türkiye’de ilk defa sermaye çevreleri farklı bir sesle tartışmaya girecekler, farklı bir arayışın içinde bizi yönlendirecekler zannettim, fakat B planı diye önerdikleri plan açıklanınca gördük ki bu, IMF programı. Uygulanan programın adı zaten A planı yani, IMF planı.

en azından sermaye çevrelerinin sorunlarını çözücü bir reçetesi vardı. Kimse şunu söyleyemez, IMF programlarını şiddetle eleştiren biri olarak söylüyorum, krizi aşamadı o dönem Türkiye. Türkiye 2001 krizinin ardından 2002, 2006 arasında büyüdü. Demek ki krizi IMF reçetelerini de aşabiliyor. Kime rağmen aşabiliyor? Emekçilerin aleyhine sermaye çevrelerinin lehine o ayrı bir tartışma, ama aşabiliyor. Peki o dönemde reçetelerin özelliği neydi? Krizin özelliği neydi? Krizin özelliği şuydu; kriz ciddi bir problem ve ülkenin borçlarını çevirebilmesi önemli bir sorun. Zaten IMF böyle zamanlarda gelir. IMF geldi ve dedi ki, " Benim bu programda borçları çevireceğiz. Nasıl çevireceğiz? Bir, fazla yaratacaksınız içeride. Biz buna kemer sıkma önlemleri diyoruz, yani emekçinin boğazına sarılacaksınız, çalışanın boğazına sarılacaksınız, tarım kesiminin boğazına sarılacaksınız. Talebi aşağı çekecek ne kadar unsur varsa buradan bir fazlalık yaratıp, bu fazlalığı dışarıya satacaksın. Bunun için pazarlar da var, herhangi bir sorun da yok. 2001’i hatırlayın. Almanya’nın sorunu var mıydı? Yoktu. Körfez ülkelerinin durumu gayet iyiydi. Petrol fiyatlarında bir sorun var mıydı? Yoktu, ve Türkiye o krizi bir şekilde aştı. Şimdiki döneme baktığımız zaman kriz salt



bizden kaynaklanmıyor. Bizim de problemlerimiz var, ama esas dışarıdan kaynaklanıyor. O zaman göstergelere bakacağız, yani Türkiye’de üretim düşüklüğü neden kaynaklanıyor? Satış düşüşleri neden kaynaklanıyor? İmalat sanayi kapasitesinin düşmesinin nedenleri nelerdir? Orada nedenler sıralanmış iç talep mi, dış talep mi, hammadde fiyatları artışı mı, işçilik sorunları mı? İşçi ücretleri arttığı için mi acaba kapasite kullanım alanları sorun yaşıyor? Ne çıkıyor biliyor musunuz? Birinci sırada iç talep, fakat bu son dünya ekonomisi krizi ile dış talep arkadan geliyor, önümüzdeki dönem iki tane faktör Türkiye’nin üretiminin, sanayisinin hamle yapmasını engelleyecek. O zaman çözüm şuymuş gibi gelebilir: Demek ki dış talep yetersiz. O halde ne yapalım? Dış talebi canlandıralım. Bu bir çözüm önerisi olabilir. Örneğin, 2001 krizinden sonra bu böyleydi. İy ama dış talep dediğin talep giderek erozyona uğruyor. IMF’nin 2009, 2010, 2011 için öngörülleri var. Orada şu çıkıyor ortaya: Özellikle avro bölgesinde ciddi negatif büyüme bekliyorum diyor. Avro bölgesinde dış ticaret hacminde daralma bekliyorum. Halbuki Ekim tahminleri daha iyiydi. Örneğin 0.5 gibiydi, dış ticaret hacmi 0.3 gibi, ama şimdi negatif şeyler bekliyorum diyor. Bu ne demek? Türkiye’nin % 60 ortağı olan, dış ticarete önemli payı olan ülkelerin durumu kötü demektir yani bunların geliri düşüyor, bunların dış ticaret hacmi geriliyor. Bunların gerilediği bir durumda siz şunu diyebilir misiniz? İmalat sanayi kapasitesinin kullanım oranını arttıracam ve bunun sayesinde dış talebi canlı tutacağım. Şansınız yok. Eximbank genel müdürü vardı geçenlerde. Aynı şeyi ona da söyledim, hak

verdi bize. Bankaları kredilerle boğsak; hazine dese ki, “ihracatçılara kredi ver, bu arz sorununu çözer, ama sektörlerin ürettiklerini dışarıda satmasının garantisini vermez.” Bankalar burada çaba serfedebilir, ancak katkısı daha çok sigorta anlaşmalarına ve belki ticari ve politik riskleri önlemeye yönelik olabilir. İhracat kredileriyle ihracatçıların sadece arz yönünden önünü aşabilir ama onun yaşayacağı olası bir talep yetersizliğine bankaların ve bankacılık sektörünün bunu çözmesi mümkün değil. Demek ki sorunumuz şu, bugünkü krizimizin teşhisini yaptığımız zaman, dışarıda bir talep yaratabilme şansımız çok az. Bu olmayacak demek değil, ama en azından sıçrama yapamayacak durumdayız. O zaman bu fabrikaları çalışır hale nasıl getireceğiz? Bir faktör var, o da iç talebi canlı tutmak. Peki, hem iç talebi canlı tutmak, Türkiye ekonomisinin büyümesini sağlamak hem de kemer sıkmayı da devreye sokmak mümkün müdür? Hem bunları yapacaksınız, hem de iç talebi canlı tutacaksınız. Bu ikisi iktisatta mümkün değildir. Peki, bu tür bir politikanın genel çerçevesinin adresi IMF programı olabilir mi? Hayır, olamaz. IMF programı, içeride kemer sıkmayla fazla yaratarak onu dışarıya satmanın programıdır. Onun görevi, uzmanlık alanı bu. Şimdi sizin kalkıp, dışarıda talebin bittiği bir yerde IMF programıyla bir çıkış yakalamanız mümkün değil.

Birinci tespitimiz bu, yani bu dayatmaların ideolojik dayatmalar olduğu, Türkiye’nin bilimsel gerçekliği ile bağdaşmadığı, IMF programının Türkiye’nin gerçekliği ile en ufak yakından uzaktan bir ilişkisi olmadığıdır. Bunu akademik dünyanın anlatması gerek.



Herhangi bir siyasi, politik, ideolojik körlük yapmadan mutlaka bundan bizim kendimizi kurtarmamız gerek. Kendimizi kurtardık diyelim o zaman ne yapacağız? Çok ilginçtir, IMF ne diyorsa onun tersini yapacağız. IMF ne önerebiliyorsa aşağı yukarı onun tersini önerebilme noktasındayız.

Birkaç önlemimiz var. Birincisi şu; mutlaka ve mutlaka bizim ABD'nin, Britanya'nın, Batı'daki birçok ülkenin yaptığı gibi neo-liberal modelin tüm öğelerini çiğnememiz gerek, yani neo-liberal ideolojinin artık öldüğünü kamuoyuna duyurmamız. Bakın dikkat edin orada genişletici para politikaları, maliye politikaları çoktan devreye girdi. Şimdi siz kalkıp burada bunların daraltıcılarını gündeme getirerseniz işte dünya gider tersine siz giderseniz Mersin'e döner. Böyle bir lüksümüz yok. IMF bizi böyle bir lükse doğru hareket ettiriyor. Bundan kurtaracağız. Somut öneri çok basit. İşsizlikle mücadeleyi başlatabilmek için İş Kanununa acilen işten çıkarmaları zorlaştıran maddeleri eklememiz gerekmekte, çünkü işverenlerin aklına gelen ilk düzenleme işçi çıkartma, işçi çıkartmasa bile zorunlu izne ayırma ya da ücretsiz izne ayırma ya da fabrikayı bir süre üretimden çekmektir. Şimdi bunun önüne geçmek için bir kere, özellikle işten atılmaları, işten çıkarmayı kolaylaştıran maddeleri zorlaştıracak hale getireceksiniz, ama bu böyle 1980'ler öncesindeki komuta ekonomisindeki gibi olmayacak. Bunu teşvik edici düzenlemelerle yapacağız. Nedir o? Diyeceğiz ki; "Sen işçi çıkartmazsan ben sana şu vergi indirimini yapacağım." Komuta

ekonomisi, ceberrut, tepeden inme tehditkar değil. Ona vereceğiniz maddi müşevviklerin karşısında işçinin orada kalmasını teminat altına alacaksınız. İşçinin işsiz kalmaması demek, effective talebin içeride canlı kalmasının en önemli ögesinin sağlam kalması demektir. Kime satacaksınız sattığınız ürünleri! Bu mallar kime gidecek?

Bilgisayarlar, robotlar yaygınlaşınca, bir Amerikalı televizyona çıktı, "Bundan sonra hiç işçilere gerek kalmayacak, düğmeye basılacak üretimler olacak." dedi. Bu malları kim satın alacak! Oradan işinin uzmanı bir sendikacı dedi ki, peki bu malları kim satın alacak! Tamam da robotlar yaptı, robotlar mı tüketecek! Robotlar mı buzdolabı alacak, robotlar mı tatile çıkacak! Robotlar mı lüks konutlara yerleşecek! Saçma sapan bir öneri. Zaten o robotları da insan yapıyor. Ben düğmeye basmasam o alet çalışmıyor. Demek ki, şöyle bir durum var, mutlaka talebi yukarıya doğru çekecek mekanizmaları kurmamız lazım. Ne yapacaksınız, örneğin doğrudan emekçilerin vergi yüklerini düşürün. Dolaylı vergiler, KDV falan dahil, taşınmaz boyutlarda özellikle zorunlu mallarda. Peki bu durumda bütçe açığı olacak mı? Olacak bu gayet normal.

Peki bunun dışında ne yapacağız? Merkez Bankası'nın özerkliği işi sakat bir kere. Merkez Bankası'nın kanununda mutlaka bir düzenleme yapıp Merkez Bankası'nın sadece fiyat istikrarını önemseyen, para veya diğer maliye politikası

araçlarıyla eş güdümü olmayan bu yapısını değiştirmemiz lazım. Açık söylüyorum, Merkez Bankası bu yasasıyla, bu özerk yapısıyla, siyasetçi bana karışamaz, hükümet kim oluyor, ben burada bağımsız bir organım deme lüksü yok. Ülkenin planlama örgütüyle, ülkenin hazine örgütüyle eş güdümlü çalışmak zorunda ve sadece enflasyona kilitlenmesi doğru bir yaklaşım değil. Bu yasanın süratle değiştirilmesi lazım ve böyle saçma şey olmaz. Kur aşırı değerli sürdürülemez. Bu resmen ihracatçıya hakaret etmek demektir. İthalatı inanılmaz boyutlara vardırarak demektir; çünkü Türkiye'nin ihracatı için sevinemiyorsunuz. 100 dolarlık ihracatın 60-65 doları ara girdilerine gidiyor. Özellikle dahili işleme rejimi kapsamında. Dolayısıyla iki politikayı devreye sokmamız lazım. Bir, ara mallarında yeniden bir ithal ikameci sanayileşme modelini planlamayla birlikte geliştirmemiz lazım. Bu şeylerle değil, teşviklerle yani ara malı üreten ve bunları yerli malı kapsamında da, yerli malı haftalarıyla düzenleyen, çünkü Amerika'da 'American Buys Association' diye bir kuruluş var, Amerikan mallarının ihalelerde tercih edilmesi için baskı yapan bir örgüt bu. Fransa'da Renault yazmış, 'Eğer Fransa'da iş bulmak istiyorsa Renault'u alacaksın' diyor. Amerikan arabasını alırsan kendine başka bir yerde iş bul diyor. Dolayısıyla yerli mallarını kullanma propagandasını Mustafa Kemal ve arkadaşlarının daha sonraki kadroların, o Cumhuriyetin o kadrolarının o bağımsızlıkçı fikrinden hareketle o mekanizmayı harekete geçirin bakın ne oluyor. Türkiye'nin fabrikaları şakır şakır çalışmaya başlıyor. Üçüncüsü; sermaye hareketlerine mutlaka tobin vergisi mi dersiniz bilmiyorum, bakın yasaklama değil, biz yasak bunlar ceberrut şeyler. Vergi sistemleriyle tobin, işlem vergisi bunları yapabilirsiniz. Borçları yeniden takvime bağlayacağız arkadaşlar. 190 milyar dolar özel sektörün borcu. Bu devletin değil. Devlet olsa kolay. Bu özel sektörün borcu. Evet, faiz ödemelerini yapacağız ama ana parayı belli bir takvime bağlayacağız. Borçların çevrilmesi demek, tavuğun yumurtlaması demek. Tavuk yumurtladıkça IMF de alacağını alacak, öbürü de alacak. Bunu kabul ettiremeyen bir programın Türkiye'de bağımsız bir iktisat programı geliştirme şansı yok. Dış borçlarını takvime bağlayamayan bir ülkenin herhangi bir Kıbrıs konusunda söz söyleme, herhangi bir dış politikada onurlu bir yol izleme şansı yok. Mutlaka Gümrük Birliği Anlaşması'nın

3.dünya ülkelerine uygulanan ortalama gümrük tarife sisteminde Dünya Ticaret Örgütü bize bazı önleyici tedbirler alma şansı tanıyor. Gümrük Birliği anlaşmasının olağan üstü şartlarına ilişkin hükümler diye bir madde var. Bir ülke zor durumdaysa, dış ticareti darbe yiyorsa bu savunma hakkını kullanabilir, ama Türkiye bu tür tedbirlere hiç başvurmuyor. Dünya Ticaret Örgütü'nde hep gelişmiş ülkelerin yanında yer alıyor. Biz Gümrük Birliği'nde ısrar etmekten bunlarla ortak hiçbir çalışmaya girmemiştik. Halbuki biz gelişmekte olan bir ülkeyiz, bizim yerimiz Amerika, Fransa ya da İtalya'nın yanı olamaz. Bizim az gelişmiş ülkelerle ortak hareket etmemiz gerekmektedir. Bunun dışında bizim orta vadeli program değil, ciddi anlamda sektörel öncelikleri olan ve IMF ile anlaşma olacaksa orda sosyal harcamaları dışarıda tutacak programı masaya yatırmamız gerekmektedir. Bunu 2004'ün Mart ayında Brezilya ile Arjantin yaptı. Sosyal harcamalar dışarıda kalacak dediler, tanım şöyle oldu faiz dışı harcamalar diyoruz ya onlarda öyle değil, faiz + sosyal harcamalar dışı fazla. Bu, alt yapıya, eğitime, sağlığa kaynak ayırmak demek. Bunlara kaynak ayırdığınız zaman sizin büyümeniz tekrar normal standartlara yükselecektir. Beşeri sermayeye yatırım yaparsanız Türkiye'nin büyümesi daha yüksek platforma çıkacaktır. Bunları yaptığınızda, bir plan devreye soktuğunuzda bir bakarsınız ki alternatif plan hazır.

IMF'in herhangi bir ülke için uyguladığı sistem bizim için geçerli olmayabilir. Eski Hazine Müsteşarı Mağfi Eğilmez, IMF ile devam edebileceğimizi, ama reçetelerinin iç talebi arttırıcı olması gerektiğini söylüyor ve örnek olarak da iki tane kaynak gösteriyor. Bir tanesi IMF'nin web sitesinde bu yönde görüşler ileri süren akademisyenler var. Bu bugüne mahsus değil ama burda yazılanlar IMF'yi bağlamaz. İkinci kaynak ise Macaristan başbakanının Türkiye'de bir raporunda söyledikleri, diyor ki: " IMF bize hiçbir koşul ön sürmedi, koşulsuz anlaştık. Koşulsuz anlaştığımız gibi yerel yönetimlerle ilgili bir kısıtlama bir bağlayıcı birşey getirmedi." diyor. Mağfi Eğilmez de bu ikisini referans veriyor. Bu doğru mu diye merak ettim. Web sitesine girdim ve Macaristan'la yapılan stand by, niyet mektubunu buldum. Macaristan'la yapılan anlaşma başbakanlarının dediği gibi bir anlaşma değil. İkincisi onlarda 13. maaş diye bir maaş var memurlara, çalışanlara veriliyor bir kere onu kaldırıyor. Tam bir kemer sıkma politikası. IMF'yi hayır

kurumu gibi görenleri de anlamıyorum. IMF yıllardır bu programları uyguluyor, yasası duruyor, tüzüğü duruyor. IMF destek verirken koşul arayacak bu koşulda harcamaları arttırıcı bir tedbir neden yazsın. Sosyal harcamalarda farklılaştırma yaptı Arjantin'e, ama büyük pazarlıklarla yaptı. Bizdeki politikacılar bakıyoruz, biz de orada o kavgayı verecek kimse yok. Bizim gündemimizde iktisat yok. IMF ile biz bir tek sosyal harcamaları dışarıda tutma kavgası verebiliriz, ama bu kemer sıkma politikası gerçeğini değiştirmez. Faiz dışı fazla bir performans kriteri olmamalı diye bir yorum yapmış iktisatçılar. Faiz dışı fazla bir performans kriteri olur, ama sosyal harcamaları dışarıda bırakmak kaydıyla. Yine iktisatçıların yaptığı bir açıklamaya göre, IMF ile olan belirsizlik bir an önce giderilmeli. Eğer krize IMF'siz bir çözüm aranacaksa istihdam arttırıcı sosyal denge politikaları uygulanmalı. Herkesin beklentisi IMF'siz olsun şeklinde. Bu şu demek değil, IMF'siz olursunuz ama IMF politikaları uygularsınız. Özal bunu yaptı. Dolayısıyla ben bu işin IMF ile yürütülmemesi taraftarıyım.



Prof. Dr. Üstün DİKEÇ

Çankaya Üniversitesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

Bugün, Türkiye'nin krizden çıkış yollarını mevcut duruma göre, mevcut koşullar altında nasıl olması gerektiğini göstereceğim. Öncelikle hastalığı belirlemek gerekirken, hastalığı belirledikten sonra teşhisi belirlemek daha kolay olur, ancak teşhisi koyduktan sonra vereceğiniz ilaçların dozunu iyi ayarlamak lazım.

Krizin atlatılmasına çözüm getirecek tek birim vardır, o da devlettir. Devlet, toplumun refahını düşünen, toplum için çalışan ve bizim kurduğumuz bir kamu hukuk tüzel kişisidir. Anayasa'da yetkilerini

vermişiz hatta bu yetkileri idari kanunlarla sınırlamışız. Devlet bu kanunların dışına çıkamaz. Bu kanunlar devleti, yaptığı uluslararası anlaşmalar, ekonomik ve sosyal faaliyetler çerçevesinde de bağlı kılmıştır. Dolayısıyla teorik açıdan ele aldığımızda krizin önlenmesinde devletin elinde üç tane politika olduğunu görüyoruz. Birincisi, icra organı olan hükümetin fiilen anayasada belirtildiği şekilde hazırlayıp uyguladığı, bütçe kanunu içinde uygulamaya sokulan " Maliye Politikası" yani ana politika. İkincisi, para ve kredi düzenini kuracak olan merkez bankası tarafından yönlendirilen " Para-Kredi Politikası". Üçüncüsü ise, Hazine Müsteşarlığı tarafından uygulanmakta olan " Borç Yönetim Politikası". 1960'lı yıllardan sonra hayatımıza giren bir politika. Son iki politika birincisinin tabiyetinde ona uyumlu olarak çalışmak zorunda olan iki politikadır.

Nedir maliye politikası, maliye politikası devletin sahip olduğu araçların daha önceden saptadığı amaçların gerçekleşmesi için kullanılmasıdır. Bunu da bütçe adını verdiğimiz anayasanın ilgili maddesinde belirtilen bir kanun şu şekilde açıklamakta: "Devlet adına devletin tüm faaliyetleri icra organı olan hükümet tarafından hazırlanır ve yapılır." Bu bütçe kanununda izleyen mali yıl içerisinde yapılması gereken hususlar ve nasıl yapılacağı en ince ayrıntısına kadar yer almak zorundadır. Nitekim 1.1.2009 yılından itibaren uygulamaya sokulan "Orta Vadeli Plan ve Programlar" çerçevesinde bütçe hazırlanır. Ben bu politikalar çerçevesinde devletin önündeki kısıtlamaları ortaya koymak istiyorum. Birincisi, bütçe içinde ön görülen faaliyetlerin nasıl yapılacağı ve nasıl organize edileceği devletin maliye politikası amaçlarına uygun olarak belirlenmiştir.

Kriz ne getirmişti bize; ekonomik büyümede daralma, istihdam sorunları, enflasyonun tekrar canlanmaya başlaması yani bir fiyat istikrarsızlığı. Son olarak da yaşanan krizin hiç konusu geçmeyen gelir dağılımı ve sosyal toplum birimlerine olan etkileri söz konusudur. Bunların gerçekleştirilmesinin hepsi de bütçede yer alan faaliyetlerle mümkündür. Acaba bütçe bütün bu faaliyetlere çare midir? Hayır. Bütçenin iki özelliği vardır. Başlangıçtaki özelliği, izleyen mali yıl içerisinde yapılması gereken faaliyetlerin kamu ve özel sektör arasındaki pay-

laşımıdır. İkincisi de, bu faaliyetleri finanse etmek için var olan kaynakların bölüşümüdür. Bu ikisi de kısıtlamadır. Onun için ben afaki konuşulması tarafında değilim. Elimizdeki koşullara göre konuşmak zorundayız. Türkiye Cumhuriyeti bütçesi her ne kadar performans esaslı ise de bütçedeki kısıtlamalar hem parasal yönden hem de işlevsel yönden sınırlıdır, çünkü Türkiye'nin sahip olduğu gelir kaynakları sınırlıdır. 2009 mali yılı bütçesi için 202 milyar TL civarında bir vergi geliri var. Bunun dışında 262 milyar liralık harcamayı karşılayacak geri kalan kısım ise, vergi dışı gelirler, özelleştirme gelirleri ve bütçedeki ismiyle net hasılayla karşılanacaktır, yani borçlanma ile karşılanacaktır. Bunları söylerken bir de borçlanma kısıntısı karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bütçe kanununun 3. maddesinde ve 31 ve 33. maddelerde de borçlanmanın nasıl kısıtlandığını görüyoruz. Diyor ki; hasılatın bir katını geçemez gerek iç gerek dış kaynaklardan olsun.

Bütçe, maliye politikasının uygulama alanı olduğuna göre harcamalar yönünden ele alacak olursak klasik harcama türüne göre ki bu değişti, 1.1.2006'dan itibaren. Diyelim ki; cari harcamalar, yatırım harcamaları ve transfer harcamaları. Bunlarla ekonomik krizin getirdiği sorunlar nasıl halledilebilir. Öncelikle cari harcamalar konusunda devletin şu anda görüşülmekte olan 2009 yılı mali bütçesinde de yer aldığı üzere yapabileceği hiçbir şey yokur. En büyük kalemi % 24'le personel giderleri çıkmaktadır. %24'lük bu bölüm giderlerin 4'te 1'ine yakın bir kısmıdır. 657 sayılı devlet memurları kanununun getirdiği uygulamadan dolayı, devlet işçi çıkaramaz, memur çıkaramaz. Onları istihdam etmek zorunda ve şu anda ortaya çıkan işsizliği gidermek için de işçi almak zorundadır.

Cari harcamalar dediğimiz bütçenin %11 ile % 17'si arasında değişen makina, teçhizat ve onarım gibi kırtasiye alımları gibi bütün giderleri kapasayan cari giderler zaten kemer sıkma politikasından dolayı minimum düzeydedir. Devletin tüketimi arttırabilmesi için kendisinin de iyi bir tüketici olması gerekmektedir, fakat bunu yapamamaktadır.

Transfer harcamaları günümüzde en büyük sorunlardan bir tanesi, ve yeni sınıflandırmaya göre tam beş gruba ayrılmış. Mali, sosyal ve iktisadi transfer olarak nitelediğimiz zaman bu transferlerden sosyal transferlerin azaltılması mümkün olmadığı gibi art-

tırılması da mümkün değil, çünkü sosyal transferler başta emekliler olmak üzere doğrudan doğruya gerçek kişilerin refahını arttırıcı yöndeki katkılarıdır. Bireysel karşılığı olmayan harcamalardır.

Esas önemli kısım ise faizin içinde bulunduğu Ekonomik Transferler'dir. Ekonomik transferler içinde faizin bugün iç ve dış borçların yıllık ödemelerinin 2009 yılı için ortalaması %38'dir. Önceki yıllarda bütçe kanununda belirtilen kanuna uygun olarak yapılan iç borçlanmalar ile yani devlet tahvili ve hazine bonusu satışları ile yine uluslararası anlaşmalar çerçevesinde önceden alınmış dış borçların yıllık ödemelerinde yer alan faiz ödemeleridir. Faiz ve borçlanma ile ilgili gider ödemeleridir. Bunun da değiştirilmesi mümkün değildir, her iki borç türü de önceden yapılan borç anlaşmalarıyla ne kadar olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla azaltılmaları veya arttırılması düşünülemez.

Mali transferler ise, bugün krizin aşılmasında en önemli payı teşkil edecek olanlardan bir tanesidir. Kamu sektörü arasındaki KİTler ki onlar da sata sata elimizde kalmadı, KİTlerin mevsimsel, dönemselsel ya da yıl sonu zararlarını finanse etmek amacıyla artı değer vermek amacıyla değil olumsuz gidişatlarını önlemek amacıyla yapılan zorunlu mali transferlerdir. Belediyelere yapılan mali transferlerdir. Sosyal Güvenlik Kurmu'nun önceki yıllardan oluşan açığını kapatmak için yapılan transferlerdir. Bundan da vazgeçmek mümkün değildir.

Kısaca söylemek gerekirse, transfer kalemlerinde herhangi bir değişiklik yapılamazsa o zaman maliye politikasının amaçları olan, ne fiyat istikrarı ile ne ekonomik kalkınmasıyla, ne de istihdamla ilgili bir şeyler yapılması mümkün değildir. Elimizde somut olan bu rakamları arttırmak veya azaltmak mümkün değil, yasalarla bunlar bizi bağlamış. Dolayısıyla teorik olarak değil gerçekleri görerek konuşmamız gerek. Elimizde bir yatırım harcamaları yeni ismiyle sermaye giderleri adı altında yeni düzenlemeye göre yer alıyor, bütçelerde ve kapsamı da arttırılmış. Mal ve hizmet alımları alt yapı yatırımları gibi harcamalardır ve bu harcamalar ekonomik büyümeye katkıda bulunan harcamalardır. Öteden beri bu en küçük kalem olarak elimizde, dolayısıyla devletin ekonomik büyümeye bu yatırımlarla dahi katkı yapması mümkün değil. Gelirler açısından ele alalım, gelirlerde bugün elimizde sadece vergi gelirleri



var, vergi gelirlerinde biliyorsunuz dolaylı vergiler bugün uygulamada %70 civarında teşkil ediyor ve bunun % 27'si dahilde alınan katma değer vergisi, %17'si özel tüketim vergisi ve % 23 civarında da dışarıdan alınan katma değer vergisidir. Bunlarda da gerek iç gerekse dış talep azaldığından dolayı işlemler azalacaktır, işlemler azaldığında da ne katma değer vergisinden beklenen hasılat sağlanabilir, ne de özel tüketim vergisinden sağlanan hasılat olabilir. Dolayısıyla giderlerle gelirler arasındaki bütçe açığı giderek artacaktır. Bunu neyle karşılayacağız, borçlanmayla. Borçlanma, Türkiye için daha da rahatlıkla yapılabilecek bir ortamdır, çünkü borçlanma hazine bonusu ve devlet tahvilleri ile yapılabilir, bugün beyan edilmez, faiz alınmaz dolayısıyla net kazançlardır. Bir hazine bonusunun yıllık kazancı mevduat kazancının üzerindedir. Beyan edilmediğinden dolayı vergiye de tabii değil, belli bir miktarı aşmamak koşuluyla. Bu nedenle borçlanma, iç talepte borçlanma en güzel yatırım alanı. Külçe altınla, hazine bonusu ve tahvilleri dışında yıllık pozitif getirisi olan hiçbir yatırım aracı yok. Japonlar için Türkiye yatırım yapmak için yeni bir maden. Türkiye, reel faiz oranının en yüksek olduğu ülke. Böyle bir fırsatı kimse kaçırmak istemez. Değil Japonya bütün Arap sermayesi de buraya girecektir. Nitekim uluslararası piyasa Türkiye'ye borç vermek zorundadır. 2001 krizinden önce ekonomik bakımdan Arjantin bile bizden çok iyi durumdaydı. Ona rağmen o yıllarda en yüksek kredi bize verildi. Arjantin itiraz etti niçin verildi diye. Sebep ise; Nato üyeliği, Türkiye'nin stratejik ve sosyal konumu. Bunlardan dolayı borç vermek zorundadırlar. Yalnız yatırımların nemalandırılmasından dolayı değil başka özelliklerinden dolayı da iyi bir yatırım alanıdır.

Merkez Bankası ile ilgili de birşeyler söylemek iş-
Bu yazı, 22 Aralık 2008 tarihinde Çankaya Üniversitesi'nde yapılan konferansın çözümlemesidir.

tiyorum. Merkez Bankası bağımsız değildir, çünkü idarecilerinin hepsi kanun gereği icra organı olan hükümet tarafından atanmaktadır. Atanan bir kişinin bağımsız hareket etmesi mümkün değildir. Hazine bu sıkıntıları nasıl para politikasıyla giderecek, çok basit. Türk Lirası cinsinden paraya ihtiyacımız varsa bu krizin önlenmesi için para basarak yapacaklar. Tabi para basmanın da enflasyon gibi bir maliyeti var, dikkatli olunması gerek. Döviz sıkıntısı varsa, elinde bulunan döviz rezervini de kısmen kullanmalıdır. Nitekim Merkez Bankası'nın B planı olarak bunu açıkladı, yani dolar satışına gireceğiz ve Türk Lirasının değerlendirilmesine katkıda bulunacağız.

Özel sektör motive edilmeli, onu motive etmek için neler yapılabilir. Teşvik kanunu var. Teşvik kanunu 2004 yılında çıkartıldı ve 31 Aralık 2008'de de bitiyor. Dün çıkan bir habere göre sayın bakan bir açıklama yaptı, "Yıl bitmeden 2008-2009 mali yılı içinde özel sektörü teşvik edici ve teşvikler arttırıcı yönde tasarı hazırlandı ve hükümete sunuldu" dedi.

Geçen sene Ticaret Odaları'nın daveti üzerine dört ile vergi teşviklerini anlatmak için gittim. Dört ilde de malesef beklediğim ilgiyi bulamadım. İş adamları teşviklerden yararlanmak istemiyorlar. İstememelerinin başlıca nedeni teşvik alacak olurlarsa gerçek durumlarını da beyan etmek zorunda olmalarıdır. Bu teşvikten yararlandıkları zaman 5 yıl süreyle takip edileceklerdir. Bu teşviklerle vergi indirimi veya işverenlerin sigorta primlerinin devlet tarafından karşılanması, enerjinin % 20'sinin devlet tarafından karşılanması, ücretsiz arsa veya arazi verilmesi işyerlerinde katkıda bulunulması gibi verilecek imkanları daha da genişletilerek yapılabilir ama, sırf devlet tarafından izlenmemek amacıyla bu teşvikleri almamayı tercih ediyorlar.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SÜREKLİ EĞİTİM DANIŞMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ (SEDAM) SERTİFİKA TÖRENİ



15 Eylül 2008 – 15 Ocak 2009 tarihleri arasında Üniversitemiz Sürekli Eğitim ve Araştırma Merkezi (SEDAM) bünyesinde açılan; “İnsan Kaynakları Yönetimi”, “Dış Ticaret Yönetimi”, “Muhasebe ve Fi-

nansman Yönetimi” Programları ile Genel İngilizce kursunda gerekli sınavları başararak sertifika almaya hak kazanan 45 kursiyerimize sertifikalarını vermek üzere 4 Mart Çarşamba günü saat 18:30’da SEDAM Müdürlüğü’nde tören yapılmıştır.

Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ’in onurlandırdığı törene SEDAM Müdürü Yrd. Doç. Dr. Ömer YURTSEVEN ile programlarda ders veren öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar katılmıştır.

Törenin açılışında kısa bir konuşma yapan Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ başarılarından dolayı kursiyerleri kutlayarak sertifikaların kendilerine iş hayatında önemli katkılar sağlayacağını vurgulamıştır.

YILIN SPOR ADAMI VE YILIN REKTÖRÜ



26 Aralık 2008 tarihinde saat 17:00`de Çankaya Üniversitesi Olimpik Spor Salonunda Üniversiteler Arası B Kategorisi Bayan ve Erkek Basketbol Yükselme Maçları sonucunda ödül töreni düzenlenmiştir.

Ödül töreninde Kırıkkalegücü Spor Klübü tarafından **Yılın Spor Adamı seçilen, Çankaya Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı Sayın Sıtkı Alp** ve **Yılın Rektörü seçilen Rektörümüz Sayın Ziya Burhanettin Güvenç**e ödülleri verilmiştir.

22 – 26 Aralık 2008 tarihleri arasında Çankaya Üniversitesi spor salonunda düzenlenen ödül törenine, Çankaya Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Atılım Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi Bayan ve Erkek Basketbol takımları katılmıştır.

ARAŞTIRMA METODLARI DERSİ ÇERÇEVESİNDE ÖRNEKLEME TEKNİKLERİ

29 Aralık 2008 Pazartesi günü Çankaya Üniversitesi İktisat Bölümü tarafından düzenlenen sunum Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdüleri Enstitüsü'nden Yrd. Doç. Dr. Sinan TÜRKYLMAZ tarafından verilmiştir.

“HAYMATLOZ - ÖZGÜRLÜĞE GİDEN YOL” FOTOĞRAF SERGİSİ



05 Ocak – 02 Şubat 2009 tarihleri arasında GOETHE-INSTITUT tarafından organize edilen **“HAYMATLOZ – Özgürlüğe Giden Yol”** fotoğraf sergisi Çankaya Üniversitesi'nde düzenlenmiştir.

Alman Kültür Vakfı, Milli Reasürans Galerisi, Verein Aktives Museum ve Anadolu Kültür'ün katkılarıyla düzenlenen serginin açılış kokteyli 5 Ocak 2009 Pazartesi günü, saat 15:00`de Çankaya Üniversitesi'nde yapıldı.

Almanya'da 1933 yılında Nazilerin iktidar olmasıyla çalışma olanaklarını kaybeden, bunun sonucunda ülkelerini terk eden ve bir kısmı Türkiye'ye taşınmak zorunda kalan Alman bilim insanları ve uzmanları Türkiye'de, özellikle genç Türkiye Cumhuriyeti'nin kamusal alanda yeniden organize olmasına, başta üniversiteler olmak üzere, modern eğitim sisteminin kuruluşuna yaptıkları katkılarla hatırlanmaktadırlar.

Kendilerine “ Heimatlos ” (vatansız) adını veren bu değerli bilim insanları, özellikle 1933 yılında yapılan Üniversite Reformu nedeniyle değerlendirme konusu olmuşlardır.

Açılışı GOETHE-INSTITUT Müdürü Sayın Claudia Hahn-Raabe ve Prof. Dr. Ülkü Azrak tarafından yapılan sergi, bu değerli insanların yaşamlarına ilişkin fikir sahibi olmamızı sağlayacak tarihe ışık tutan fotoğraflardan oluşmuştur.



JAVA TEKNOLOJİLERİ



03 Ocak 2009 Cumartesi günü Çankaya Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü tarafından düzenlenen **'Java Teknolojileri'** isimli panelin öncesinde yapılan sunumların açılışını Melih SAKARYA Jboss Seam ile yapmıştır. Ardından Kenan SEVİNDİK tarafından Spring Framework'e Giriş, Çağatay ÇİVİCİ tarafından JSF 2.0, Ümit VARDAR tarafından ise JPA ve Hibernate sunumları yapılmıştır.

Sunumların ardından 'Java Dünyası ve Türkiye' konulu panel düzenlenmiştir.

3K EĞİTİMLERİ



6-7 Ocak 2009 tarihleri arasında Çankaya Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Geliştirme Birimi tarafından Çankaya Üniversitesi öğrencilerine yönelik olarak düzenlenen 3K Eğitimleri (Kişilik, Kimlik, Kariyer) öğrencilerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı amaçlamıştır.

Bu Eğitimler kapsamında TV 8 Ankara Program Müdürü & Spiker Erkan TAN "Güzel ve Etkili Konuşma Teknikleri", Uzman ve Oyuncu (Çocuklar Duymasın Dizisi) Mehmet AUF "Türkleri İkna Etmenin İncelik-

leri", Abdülkadir ÖZBEK "Hafıza Teknikleri" ve Cengiz ERSAHİN "Başarı ve Motivasyon Eğitimi" konularında öğrencileri bilgilendirmişlerdir.



YENİYIL KUTLAMASI



Çankaya Üniversitesi Rektörlüğü 12 Ocak 2009 tarihinde YeniYıl Kokteyli düzenledi. Kampüs içinde yer alan Arı Spor ve Dinlenme Tesisleri'nde düzenlenen kokteyle üniversitenin akademik ve idari personeli katıldı. Rektör Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ çalışanların yeni yılını tek tek kutladı.

'KÜRESEL KRİZ'

Çankaya Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı Müdürlüğü tarafından 16 Ocak 2009 Cuma günü düzenlenen 'Küresel Kriz' konulu öğrenci sunumları Mavi Salon'da gerçekleştirilmiştir.



'HANGİ ANLAM'

Çankaya Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı Müdürlüğü tarafından 10 Şubat 2009 Salı günü düzenlenen 'Hangi Anlam' konulu seminer Çankaya Üniversitesi Mütercim-Tercümanlık Bölüm Başkanı Prof. Dr. Gürkan DOĞAN tarafından verilmiştir.

KOSGEB TOPLANTISI

Çankaya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine yönelik olarak uygulanan 'KOSGEB Genç Girişimci Geliştirme Programı tanıtımı ve katılacak öğrencilerin seçimi' toplantısı 19

Şubat 2009 Perşembe günü T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Kobi Uzmanı Fatih Rüştü KELEŞ ve Akdan Danışmanlık'tan Nilüfer ARIAK'ın katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir.

INTEGRATING TECHNOLOGY INTO TEACHING

24 Şubat 2009 Salı günü Çankaya Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı Müdürlüğü tarafından 'Integrating Technology into Teaching' başlıklı bir seminer düzenlenmiştir. Bu seminer Teacher Trainer Kristina Smith tarafından Hazırlık Sınıfı binasında verilmiştir.

İLETİŞİM SİHİRBAZLIĞI: KENDİNİZİ NASIL DİNLENEBİLİR HALE GETİREBİLİRSİNİZ?



Eğer nedenlerini bilerseniz çözümlerine daha kolay ulaşırsınız.

Kötü sunuşların çoğunda yapılan en yaygın iki hata:

- Dinleyicilerin BİLİNÇLERİNE hitap ederek eyleme geçirecek BİLİNÇALTI unsurlarını tanımamak,

- Pasif bırakmak, ALGILARINI YÖNETMEMEK.

Söz söylemek iletişimden öte bir sihirbazlık işidir. Farkındalığı artırmak, merak, istek, psikolojik unsurlardan yararlanma, duyguları yönetebilmek ve eyleme geçirebilmek gibi dinamik unsurları yerli yerinde kullanmak öğrenilebilir! Şimdi kendinize şu soruyu sormakla başlayabilirsiniz; "Buna ihtiyacım var mı?" ve bu ihtiyacımı karşılamış olmak hayatımda neleri kolaylaştıracak?

(Adil MAVİŞ)

Adil MAVİŞ'in konuşmacı olarak katıldığı İletişim Sihirbazlığı: Kendinizi Nasıl Dinlenebilir Hale Getirebilirsiniz? konulu söyleşi Çankaya Üniversitesi Mütercim Tercümanlık (İngilizce) Bölümü tarafından 9 Mart 2009 Pazartesi Günü gerçekleştirilmiştir.

MOTIVATION AND TEAM BUILDING

Çankaya Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı Müdürlüğü tarafından 13 Mart 2009 Cuma günü düzenlenen 'Motivation and Team Building' konulu bir seminer düzenlendi. Seminer Teacher Trainer Elna Coetzer tarafından verildi.

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ KADIN ÇALIŞMALARI ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ (KADUM)'DAN “DÜNYA KADINLAR GÜNÜ” ETKİNLİKLERİ



Çankaya Üniversitesi Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KADUM) tarafından “Dünya Kadınlar Günü” çerçevesinde, 9 Mart 2009 Pazartesi günü saat 14:00’da Çankaya Üniversitesi Mavi Salon’da “Nefes Al! Alma, Nefes Al!”/ “Beni Geri Çağır Hayat” isimli filmler gösterildi.

Uçan Süpürge’nin hazırladığı ve çocuk gelinlerin konu edildiği ve aynı zamanda kadına yönelik duygusal şiddetin işlendiği bu filmler, Uçan Süpürge Genel Koordinatörü Sayın Selen DOĞAN tarafından kadına olan bakış açısı çerçevesinde değerlendirildi. Aynı zamanda “Erken Evliliklerin Medyadaki Görünürlüğü: Meşhur mu? Meşru mu?” başlıklı bir sunuş yapan Selen DOĞAN konuşmasında erken yaşta ve/veya zorla evliliklerin medyadaki temsilinden söz etti.

Etkinlikler kapsamında 10 Mart 2009 Salı günü, saat 14:00’da Çankaya Üniversitesi Mavi Salon’da “**Yalnız Ruhlar: Kadına Yönelik Duygusal Şiddet**” konulu bir panel düzenlendi.

Çankaya Üniversitesi KADUM Müdürü Sayın Prof. Dr. Emel DOĞRAMACI tarafından açılış konuşmasının gerçekleştirildiği panelin moderatörlüğü, Eski Devlet Bakanı Sayın Tayibe GÜLEK tarafından yapıldı.

Panelde, Ankara Onkoloji Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Klinik Şefi Doç. Dr. Haldun SOYGÜR, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Görevlisi Dr. İlker KILIÇ, KADUM Yönetim Kurulu Üyesi Meral KIZRAK ve Çankaya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü öğrencisi Serhan YILMAZ konuşmacı olarak yer aldılar.



ÇANAKKALE SAVAŞLARI’NIN STRATEJİK BOYUTLARI



17 Mart 2009 Salı günü Çanakkale Şehitlerini Anma Günü kapsamında Çankaya Üniversitesi Ortak Dersler Koordinatörlüğü tarafından Emekli Tümgeneral Dr. Ersin YILMAZ’ın konuşmacı olarak katıldığı Çanakkale Savaşları’nın Stratejik Boyutları konulu bir konferans düzenlenmiştir.

Panelde Emekli Tümgeneral Dr. Ersin YILMAZ; yavaş yavaş kendi değerlerini kaybetmekte olan ve kırılma noktasına gelen Osmanlı İmparatorluğu’nun son 200 yılının ne şekilde harcandığına ve Türk toplumunun kendini kazandığı 1915 Çanakkale Savaşları’ndan sonra, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşuna temel hazırlanması evrelerini anlatmıştır.

Çanakkale Savaşı öncesi genel durum ve savaşın sebepleri, deniz hareketi, kara hareketi ve Çanakkale Savaşı’nın stratejik sonuçları hakkında genel bir değerlendirme yapan Emekli Tümgeneral Dr. Ersin YILMAZ, yüzbinlerce insanın ölmesi bakımından talihsizlik olan Çanakkale Savaşları’nın aynı zamanda Türk insanına çok büyük bir cesaret ve inisiyatif kazandırması ve geçmişini tekrar ele geçirmesi bakımından büyük bir talih olduğunu vurguladı.

“DUBAI: ÇÖLDEN TURİZM-FİNANS MERKEZİNE”

Çankaya Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü tarafından düzenlenen “Dubai: Çölden Turizm-Finans Merkezi” adlı konferans, 18 Mart 2009 Çarşamba günü Mavi Salon’da gerçekleştirilmiştir.

Konferansta Çankaya Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Çiğdem B. Gökhan konuşmacı olarak yer almıştır.

YILDIZ KENTER VE TALAT HALMAN ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ’NDE



Türk Shakespeare konulu “dramatik okumadır”. 18 Mart 2009’da, Üniversitemiz konferans salonunda gerçekleştirilen bu dramatik okumayı sunan isimlerin önemi bu etkinliği daha da ilgi çekici kılmaktadır. Prof. Dr. Talât Halman ve Türk Tiyatrosu’nun duayeni, büyük usta Yıldız Kenter’in sunumunu yaptığı organizasyon büyük ses getirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk Kültür Bakanı Prof. Dr. Sayın Talât Halman’ın “tek kişilik dramatik okuma ve oyun” biçiminde yazdığı ve çevirdiği bu programda Shakespeare’in belli başlı trajedi ve komedilerinden güzel parçalar, sevilen sonelerinden örnekler, İngiltere, Amerika ve Türkiye’de Shakespeare prodüksiyonlarındaki komik olaylar yer al-

maktadır. Yıldız Kenter’in kendisine hayran bırakan yorumları ve Talât Halman’ın keyifli ve doyurucu anlatımıyla daha da yüksek bir anlam kazanan sunum, izleyenlere çok büyük keyif verdi. 700 kişi kapasiteli Çankaya Üniversitesi konferans salonu tarihi günlerinden birini yaşayarak, yaklaşık 900 kişiye ev sahipliği yaptı.

Yıldız KENTER Çankaya Üniversitesinden Ayrılırken;

Çankaya Üniversitesi’ni ilk kez görüyorum. Güzel bir yer. Tabii öğrenciler var. “Tiyatro” yapan bir güzelim grup var. Hepsinin gözleri öyle güzel ki... Gören güzel gözler, gülen gözler... Onlara sevgimle birlikte, içimde ısı saçan bir saygı var... Çünkü “Tiyatro” yapıyorlar, görüyorlar, düşünüyorlar, konuşuyorlar... Onları hemen seviyorum...

Ve gün sonu...

Mutlu ayrılıyorum...

Başarı dileklerim ve Sevgilerimle...

YILDIZ KENTER

18/03/2009

NEVRUZ 2009 KUTLAMALARI

Çankaya Üniversitesi Rektörlüğü tarafından düzenlenen Türk Kültür ve Sanatları Ortak Yönetimi TÜRKSOY Genel Müdürlüğü işbirliği ile gerçekleştirilen “Yeni Gün” anlamına gelen 21 Mart tarihiyle baharın başlangıcı olarak kabul edilen Nevruz 2009 kutlamaları 19 Mart 2009 Perşembe günü Konferans Salonunda gerçekleştirilmiştir.

Genel Sekreterimiz Yrd. Doç. Dr. Cem KARADELİ’nin açılış konuşmasıyla başlayan kutlamalar, (Türk Kültür ve Sanatları Ortak Yönetimi- TÜRKSOY’un katkılarıyla) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Devlet Halk

Dansları Topluluğu, Kırım Tatar Akademik Tiyatrosu Dans Topluluğu, Kazakistan Karagandı “Akku” Dans ve Müzik Topluluğu ve son olarak Azerbaycan Gösteri Grubu’nun performansı ile son bulmuştur.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ'NDE İÇ MİMARLIK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİ PROJELERİ SERGİSİ...



Çankaya Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi İç Mimarlık Bölümü öğrencileri tarafından 24 Mart- 31 Mart 2009 tarihleri arasında Öğrenci Projeleri Sergisi düzenlenmiştir.

24 Mart 2009 tarihinde saat 16:30'da başlayan ve Mavi Salon'da yapılan açılışın ardından dereceye giren öğrencilere ödülleri verilmiştir.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ BAYAN BASKETBOL TAKIMININ BÜYÜK BAŞARISI



Türkiye Üniversite Sporları Federasyonu Basketbol B Kategorisi Grup Birinciliği müsabakaları 22 - 26 Aralık tarihleri arasında Üniversitemiz salonlarında oynanmıştır. Bayanlar ve Erkekler kategorisinde Üniversitemiz takımlarının yanısıra 6'şar takımın daha katılımıyla gerçekleştirilen turnuva çok çekişmeli müsabakalara sahne olmuştur.

Oynanan grup maçlarında, Çankaya Üniversitesi Bayan Basketbol takımımız, Abant İzzet Baysal Üniversitesi'ni 66 - 36, Hacettepe Üniversitesi'ni 51 - 46 yenerek, yarı finale çıkma başarısı göstermiş, yarı finalde Akdeniz Üniversitesi'ni çok çekişmeli geçen bir mücadelenin sonunda 68 - 66 yenerek finale çıkmıştır. Final maçında, baştan sona üstün götürdüğü müsabakayı 57 - 46 kazanarak şampiyon olmuştur. Şampiyon olan takımımıza kupa ve madalyaları Çankaya Üniversitesi Mütevelli Heyeti

Başkanı Sıtkı ALP ve Çankaya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ziya Burhanettin GÜVENÇ tarafından takdim edilmiştir.

13-17 Nisan tarihlerine Avanos'ta oynanacak A kategorisine terfi müsabakalarına katılmaya hak kazanan Üniversite Bayan Basketbol takımımızda Antrenör Ozan Bilgili amaçlarının geçtiğimiz sene şanssız bir şekilde B kategorisine düşen takımımızın hakettiği yer olan A Kategorisinde mücadele etmek olduğunu belirtti. A kategorisine terfi müsabakalarında Yeditepe Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi ve Celal Bayar Üniversitesi ile karşılaşacak Üniversite Bayan Basketbol takımında antrenör Ozan Bilgili son söz olarak bu turnuvada da şampiyon olarak Üniversitemizi en iyi şekilde temsil etmek istediklerini bildirdi.





AMATÖR FİLM VE FOTOĞRAFÇILIK TOPLULUĞU (AFFT)

Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu (AFFT) 2002 yılında Üniversitemiz öğrencilerinden Selçuk Eser tarafından kurulmuştur. Bugünkü yönetim kurulunun dizilişi ise şu şekildedir:

Onursal Başkan : Selçuk ESER
Başkan : Doğan TORYAN
Başkan Yardımcısı : Zeynep GÜLEL
Yönetim Kurulu Üyeleri : Ayça EREN
Ozan YILDIRIM
Andaç ÖZDEMİR
Baran BAKIR
Özge TÜRKMEN
Gökçe AYKAÇ

Topluluk hakkında kuruluşundan bugüne kadar olan gelişme ve projeleri, Topluluk Başkanı Doğan Toryan'ın kaleminden okumak, AFFT'yi tanımak açısından daha faydalı olacaktır.

AFFT Nedir, Ne Değildir?

"Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu (AFFT), 2002 yılında Selçuk Eser tarafından kurulmuş olup temeli arkadaşlığa dayanan, içinde hiyerarşi barındırmayan, kapıları tüm sinema ve fotoğraf severlere açık olan "samimi bişi"dir. Kurulduğu günden

bu yana üyeleriyle birlikte birçok önemli aktivite ve etkinliğe imzasını atan AFFT, zaman zaman sıkıntılar yaşamış bir topluluktur; ancak hiçbir zaman kendinden ve duruşundan ödün vermediği gibi bugün de mevcut üyeleriyle beraber tam gaz yoluna devam etmektedir.

Film ve fotoğraf gibi ortada sıklıkla duran konular üzerine kurulmuş ve adının hakkını vermeyi her zaman bilmiş AFFT'de, bu konulara ilgili kişilerin sayısı çok olması itibarıyla, kimi zaman her kafadan bir ses çıktığı olmuş; kimi zaman da birliktelik içinde hareket edilmiştir. Sonuç itibarıyla "AFFT Ruhu" asla kaybolmamıştır.

Kendini geliştirmenin çok kolay olduğu bu yerde, kimliğinde de yazdığı üzere, "amatör" bir ruhun varlığı hissedilir. Öyledir ki kendini bu ilgi alanları dâhilinde geliştirmek isteyen üyelere her türlü olanak sağlanmaya çalışılır. Gerçekleştirilmesi olanaksız dahi olsa üyelere gelen her fikir ve öneri AFFT'yi mutlu etmiştir. AFFT, bazen içinde gruplaşma olduğuna dair eleştiriler almıştır; ancak görülümüştür ki arkadaşlığın bu denli yaşandığı, hiyerarşi gibi olguların olmadığı bu samimi yer herkese, her görüşe açıktır.

İmkânları dâhilinde bugüne dek birçok bilindik veya yaratıcı aktiviteyle hayatını sürdürmüş olan AFFT, yararlı ve geliştirici etkinlikler yapmaya devam etmektedir. Öyledir ki fotoğrafa meraklı üyelerin kendi çabalarıyla sundukları ilk ürünlerin yer aldığı “Kirli Çamaşırlar” adlı fotoğraf sergisi çok beğenilmiş, daha nice sergi çalışmalarının olacağına da müjdesini vermiştir. Bunun yanında 2004 yılında ilki gerçekleştirilen Geleneksel Kısa Film Günleri düzenlenmiş ve bu festivali andıran etkinliğe, üniversite öğrencileri yanı sıra birçok amatör film sever çektikleri kısa filmlerle renk katmıştır. İki yıl art arda gerçekleştirilen Amasra gezisinde çekilen fotoğraflar, üçüncü büyük sergimiz olan “Midye Tava” ile fotoğrafseverlerle buluşturulmuştur. Topluluğumuz, atölye ve teknik-analiz çalışmaları gibi kimi faaliyetleri merak eden kitlelere hitaben de birçok kez kollarını sıvamış ve bu gibi konularda da öncü olmayı bilmiştir.

Yaşamaya başladığı ilk günden beri katılımcıları, üyeleri ve sevenleri tarafından vazgeçilmez olarak görülen AFFT, tıpkı ilk günkü heyecanı ile hayatını sürdürmektedir.”

Topluluk kurulduğu günden itibaren, hem Çankaya Üniversitesi’nde hem diğer üniversitelerde çeşitli aktiviteler düzenlemiş, organizasyonlara katılmıştır.



Topluluğumuz, üniversiteler tarafından düzenlenen etkinliklerin yanında birçok kuruluşça organize edilen sergi, panel ve konferansta da var olmuştur. Topluluğa üye olmak ya da bilgi almak için “afft.biz” internet adresi ziyaret edilebilir.

YAKIN GEÇMİŞTEKİ ETKİNLİKLER

• 5–9 Mayıs 2008, İzmir 9 Eylül Üniversitesi Amatör Fotoğraf Günleri

9 Eylül Üniversitesi Fotoğrafçılık Topluluğu (DİFOT)’nun düzenlediği fotoğraf günlerine katılıp bir de sergi açan AFFT, İzmirli sanatseverler tarafından ilgiyle karşılandı. “Evrensel Küme” adını taşıyan ve gezenlerce ilgiyle karşılanan sergi, aynı zamanda AFFT’nin bu alandaki dördüncü etkinliği olma özelliğini taşıyordu. Topluluktaki üyelerin karma fotoğraflarından oluşan sergiyi, İzmir’de AFFT adına Ayça Eren ve Doğan Toryan temsil etti.

• “Aslında Bir Konu Var” Fotoğraf Sergisi, 15–19 Aralık 2009

2008–2009 yılının Güz Dönemi’nde topluluğa yeni katılan üyelerin yanında eski birkaç üyenin de o zamana kadarki en beğenilen fotoğraflarından oluşan bu sergi Çankaya Üniversitesi Öğrenci İşleri’nin önündeki alanda beş gün boyunca fotoğraf meraklılarının ilgi odağı oldu. Sergiye topluluğumuzdan; Ayça Eren, Zeynep Gülel, Özge Türkmen, Baran Bakır, Gökçe Aykaç, Serhat Uysal ve Birgihan Umutlu katıldı. Açılışını Rektörümüzün Genel Sekreterimizle birlikte yaptığı sergi, sadece Üniversitemizden değil; başka okullardan da katılımcıların olduğu bir etkinlikti ve AFFT’nin beşinci sergisi olma özelliğini taşıyordu.

• Film Gösterimleri (AFFT Cep Sineması)

Topluluğun kurulduğu günden bugüne en vazgeçilmez etkinliklerinden biri olarak kabul edilen film gösterimleri, Mavi Salon’da yıllardır izleyicisiyle bir-



likte. Yeni dönemde de çeşitli festivallerde gösterilmiş filmler, ünlü Hollywood yapımları ve Türkçe eserlerin yanı sıra bağımsız filmler de gösterime sunuldu. Bu dönemde gösterime sunduğumuz filmlerin seçim şekli, daha önceden farklı olarak, değişti. Eskiden herkesin ortak oyuyla bir film seçilip izlenirken bu yıl tüm üyelerin en sevdiği filmleri sırayla sunmalarına karar verildi. Mavi Salon'da izlediğimiz filmlerden bazıları şunlardı: Uzak, Taxi Driver, Reconstruction, Allegro, Be Kind Rewind, Time, Çingeneler Mahallesi, A Clockwork Orange, I am a Cyborg but that's OK., Otobüs, Moulin Rouge.

• 10 Kasım Atatürk Haftası Etkinliği

Atatürk'ü ölüm yıldönümünde anmak isteyen AFFT, 10 Kasım Haftası boyunca önceden belirlediği bazı Atatürk filmlerini Mavi Salon'da gösterime sundu. Bu konuda da üzerine düşen görevi yapan topluluğumuzun sunduğu filmlerden bazıları Atatürk, Sarı Zeybek ve Saat Kaç'tı.

• II. Kısa Film Günleri 30 Mart–3 Nisan 2009

Önümüzdeki yıl ilkinin düzenlenmesi planlanan I. Çankaya Kısa Film Festivali'nin provasını yaptığımız bu etkinlik, yurdun çeşitli yerlerinden ve üniversitelerinden birçok kısa filmciyi bir araya getirirdi. Etkinlik ikinci kez Çankaya Üniversitesi izleyicisinin karşısında ve geçen sene olduğu gibi, bu sene de büyük bir ilgiyle karşılandı.

SÜREKLİ ETKİNLİKLER

• Temel Fotoğraf Eğitimi

Topluluğa yeni katılan üyelerden bazıları fotoğraf konusunda eğitim almış oluyor; ancak bazıları da AFFT çatısı altında yapılan etkinliklerle kendisini geliştiriyor. Temel Fotoğraf Eğitimi adlı dersler de bu yüzden gerçekleştirilen etkinliklerden bir tane-

siydi. İlk dönem yapılan etkinliğin devamı Photoshop dersleri olarak bu dönem devam etmekte.

• Kısa Film Çekimleri

Topluluğumuz üyelerinden bazıları kısa film çalışmalarıyla ilgilenmektedir. Bu üyelerimizin çabasıyla kısa film kavramına olan ilgi arttı. Özellikle Ozan Yıldırım'ın festival çevrelerinde istikrarlı bir şekilde sürdürdüğü başarı, hem AFFT'yi hem Üniversitemizi onurlandırdı. Ozan Yıldırım'ın çektiği kısa filmlerden biri olan Kayıp Aranıyor, son olarak Ankara Film Festivali'ne seçilme başarısını gösterdi.

Bunun yanında yönetmenliğini Doğan Toryan'ın yaptığı Neris de yine bu dönemde AFFT üyelerinin katkılarıyla çekildi. Neris adlı filmin ekibinde yer alan üyelerden bazılarının isimleri ise şöyle:

Oyuncular: Duygu Üstünbaş, Akan Esen

Set Ekibi: Özcan Yeniay, Andaç Özdemir, Z.Burcu Ünalın, Ayça Eren, Ozan Yıldırım.

• Çankaya Hatırası Geleneği Sürüyor

Üç yıl önce şenliklerde Çankaya Hatırası fotoğrafları çekmeye başlayan Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu, son şenliklerde de bu geleneğini sürdürdü. Topluluk, 7-8 Mayıs Bahar Şenlikleri'nde de yine her zamanki yerinde ziyaretçilerini bekliyor olacak.

• Gezi, Photoshop Dersleri, Fotoğraf ve Film Yarışmaları, Yeni Sergiler ve Festival

Okulumuzun sinema ve fotoğraf konusundaki gurur kaynağı olan Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu, çalışmalarını tüm hızıyla ara vermeden sürdürüyor. Bahar Dönemi'nde bir gezi planlayan topluluk, söz konusu gezide çekilecek fotoğraflardan oluşan bir de sergi açmayı planlamakta...

Kendi düzenlediği etkinliklerin yanı sıra yurdun çeşitli yerlerinde de sergi ve yarışmalara katılan AFFT, okulumuzu temsil etmeye devam edecek.

Önümüzdeki yıl için organizasyonu planlanan ve şimdiden bunun için çalışmalara başlanan Çankaya Kısa Film Festivali'yle Topluluğumuz okul tarihinde bir ilki gerçekleştirecek ve Çankaya Üniversitesi'nin adını bir film festivaliyle de duyurması için çalışacaktır.



İŞLETME VE EKONOMİ TOPLULUĞU

Bu sayımızda siz değerli *Gündem* dergisi okurlarına tanıtacağımız topluluklardan biri olarak Çankaya Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Topluluğunu seçtik. Topluluğun çalışmalarını, hedeflerini, düzenlemiş oldukları ve düzenlemeyi planladıkları etkinlikleri ve topluluğun kendi açıklamalarını yazının içeriğinde bulabileceksiniz.

2003-2004 öğretim yılı sonu itibariyle kurulan ve kurulduğu günden beri birçok aktivite ve organizasyon düzenleyen Çankaya Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Topluluğunun, bu seneki yönetim kurulu şemasıyla başlamak, topluluğu tanıtmak için gerekli olacaktır.

Topluluk Danışmanı : Prof. Dr. Dilek Özbek
 Başkan : Berk Taylan Kaya
 Başkan Yardımcısı : S. Yiğit Ün
 Genel Sekreter : Hande Ünlüülkut
 Komite Başkanları : M. Arif Akyüz, M. Burak Gültekin, Gül Kaplan, Elçin İnan,
 Denetim Kurulu : H. Çoşkun Güler, Orkun Mert Karadağ, Döne Özdamarlar
 Komite Üyeleri : Ceylan Ercan, Sevil Yeşiloğlu, Ahmet B. Demirkol, Enes Er, Merve Gürbüz, D. Gizem Adem, Aytuğ Atcı, Burcu Şimşek, Olcay Sandal, Aslıhan Aşan, Özge Çetintaş, İrmak Özdemir

Çankaya Üniversitesi İşletme Topluluğu ve Çankaya Üniversitesi Ekonomi Topluluğu, 2003–2004 yılı sonu itibariyle Rektörlük kararı ile daha etkin ve verimli çalışmasını sağlamak amacıyla "Çankaya Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Topluluğu" adı altında birleşmiştir.

Management and Economics Club (MEC) adını alan topluluk, 2003–2004 yılından itibaren yaptığı birçok etkinlik ile farklı konular üzerinde durmuştur. Topluluğumuz faaliyetlerini yürütürken üyesi olan öğrencilerin talep ve çıkarlarını ön planda tutmuştur. Kurulduğu yıllardaki misyonu "*Üniversitemizin bize tanıdığı her türlü imkânı sonuna kadar değerlendirerek, şimdi ve ilerideki sosyal yaşantımızda "Çankayalı" olmayı tercih sebebi haline getirmek.*" olan topluluk, misyonunu sürdürerek Çankaya Üniversiteli olmanın avantajlarını kullanacakları durum ve pozisyonları Üniversitemizdeki öğrencilere sağlamak için çalışmalarını sürdürüyor.

Kuruluş yılından itibaren düzenlediği etkinliklerin sayısı bir hayli fazla olan MEC, üye olduğu kuruluş, İnternet portalı ve iletişim halinde olduğu şirketlerden aldığı bilgiler ile öğrencilerin talepleri doğrultusunda, güncel konu ve olayları en iyi şekilde sunmak adına birçok konuda etkinlikler düzenlemiştir.

Topluluğumuz; kişisel gelişim seminerleri, kariyer günleri, güncel konular hakkında söyleşiler, konferanslar ile alanında son derece başarılı öğretim görevlilerini, iş adamlarını ve yöneticileri okulumuz öğrencileri ile buluşturmuştur. Aynı zamanda sosyal etkinlikler kapsamında düzenlediği geziler, yarışmalar ve spor aktiviteler kapsamında öğrenciler ile her ortamda ve konuda yan yana hareket edebilme başarısını göstermiştir.

MEC yönetim kurulu üyeleri geçmişten gelen bu harmoniyi şu sözlerle açıklıyor. "*Öğrenci arkadaşla-*



rımızın iş dünyasına girişte bir adım önde olabilmeleri için yetenek ve becerilerini geliştirebilecekleri; donanımlarını artırbilecekleri ve aynı zamanda keyifli zaman geçirebilecekleri, üyelerimizin iletişiminin kuvvetli olduğu bir ortam sağlamayı amaç edindik ve bu amaç doğrultusunda çalışıyoruz."

Bugün MEC, mezun olmuş; fakat düşünceleriyle aktif rol alan üyeleri ile birlikte, halen faal öğrencilik hayatlarını sürdüren, farklı bölümlerden 600'ü aşkın üyesi ve bu eğitim-öğrenim döneminde de aktif halde rol alan kırktan fazla üyesi ile yoluna devam etmektedir. 2008 yılı itibarıyla güncellenen www.isletmekonome.com adlı bir İnternet sitesine de sahip olan MEC, üyeler arası iletişimi kolaylaştırmak ve bilgi alışverişinde yeni olanaklar yaratmak amacıyla söz konusu sitede bir forum bölümü oluşturmuştur. Ayrıca topluluk sitesinde gerçekleştirilen etkinliklerine, güncel haberlere, hava durumu ve döviz bilgilerine dair birçok bilgiye yer vermiştir. Aynı zamanda eski ve yeni yönetim kurulu üyeleri ile 2008–2009 yönetim kurulu üyelerinin iletişimlerini sürdürdüğü iki ayrı Yahoogroups'u bulunmaktadır.

İşletme ve Ekonomi Kulübü'nün 2008–2009 yılındaki yönetim kurulu toplantısında, yeni yönetim kurulunun, yönetime seçilmelerinden itibaren topluluk hedeflerinin alışılmışın dışında olacağı, çok etkinlik yapmak yerine daha az; fakat amaca yönelik ve hedefe ulaşmasına kesin gözüyle bakılan ve öğrencilerin bu noktada katılım isteğinin çok daha fazla olacağı faaliyetlerde bulunmak, yönünde karar alınmıştır. "Her şeyden önce öğrenci arkadaşlarımız bu konuyu ve konuğu beğenir mi?" ya da "Okulda böyle bir talep var mı?" düşünceleriyle hareket ettiklerini belirten Topluluk Başkanı **Berk Taylan Kaya**, "Etkinlik düzenlemek alışkanlık olmamalı ve yapmış olmak için yapılmamalı" diyor ve ekliyor: *Sene sonunda kaç tane etkinlik yaptık değil; nasıl yaptık,*

diye sormaya daha sene başından karar verdik."

Okulumuzda artan öğrenci toplulukları sayısı veya başka bir deyişle aktif toplulukların sayısı ile beraber kendisine yeni bir rota çizen MEC'in 2008–2009 yönetimi, yeni rotalarını ve bunun nedenlerini şu şekilde açıklıyor: "Öncelikle üniversitemizde bulunan, bizim dışımızda ki toplulukların da yaptığı faaliyetleri titizlikle takip ettiğimizi, onların da gayretlerini takdir ettiğimizi belirtmek isteriz. Üniversitemizde artan faaliyetler ile birlikte öğrenci arkadaşlarımızın derslerine devam etme ya da etkinliğe katılma noktasında sıkıntılar yaşadığını biliyoruz. Üst üste olan etkinliklerde katılımcı sıkıntısı yaşandığı da bir gerçek. Durum böyle olunca yönetim kurulu olarak etkinliklerimizin sayısını azalttık; fakat bu azalışın sonucunda yapacağımız etkinliklerin yönü; öğrenci arkadaşlarımızın katılımının yükseleceği ve en iyi şekilde faydalanacağı konu, içerik ve konuşmacıların yer aldığı projelere çevrildi. Yani kısacası az; fakat öz diye nitelendireceğimiz etkinlikler ile sahne alacağız.

Aynı zamanda diğer toplulukların amacına ulaşan aktivitelerinin aynısını veya büyük benzerlik gösteren etkinlikleri topluluk gündemimize almayarak, hem onların etkinliklerinde katılımcı sorunu yaşamamaları hem kendi açımızdan da tekrara düşmemeyi amaçlıyoruz. Böylece öğrenci arkadaşlarımızın zamanını aynı konuda değil; başka başka konularda verimli kullanmasına yardımcı olmaya çalışıyoruz. Bugüne kadar geçtiğimiz sularda rotamızdan ayrılmadık. İlerleyen haftalarda rotamızın ucu, doğru karaya çıktığında haklılığımızı herkes görmüş olacak."

Topluluk başkanı **Berk Taylan Kaya**, topluluklarında rica ve teşekkür sözcükleri olmaksızın iletişim kurmama gayretinde olduklarını belirtiyor. *Gündem* dergisi aracılığıyla; her konuda desteğini hissettikleri, Topluluk danışmanı Prof. Dr. Dilek Özbek'e teşekkürü borç biliyorlar.

AMATÖR FİLM VE FOTOĞRAFÇILIK TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu, 8-9 Ocak 2009 tarihlerinde Çankaya Üniversitesi İşletme Bölümü Yüksek Lisans öğrencisi Serhat Uysal tarafından "Fotoğrafçılık Dersleri" başlığı altında fotoğrafçılık ile ilgili temel ve teknik bilgiler konulu bir seminer verildi.

Topluluğun başkanı Doğan Toryan, Çankaya Üniversitesi Kadın Çalışmaları ve Uygulama Merkezi (KADUM) tarafından düzenlenen Kadınlar Günü etkinlikleri çerçevesinde Mavi Salon'da gerçekleştirilen Kısa Film Gösterimleri "Nefes Al! Alma Nefes Al" ve "Beni Geri Çağır Hayat" filmlerinin analizini başarılı sunumuyla gerçekleştirmiştir.

AMATÖR FİLM VE FOTOĞRAFÇILIK TOPLULUĞU & ÇANKAYALI FENERBAHÇELİLER TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu ve Çankayalı Fenerbahçeliler Topluluğu işbirliği ile 3 Mart 2009 tarihinde "Takım Böyle Tutulur" konulu film gösterimi Mavi Salon'da gerçekleşmiştir. İki topluluğun ortak düzenlediği bu etkinlikte gösterilen filmde Fenerbahçeli taraftarlar anlatılıyor.

ATATÜRK İLKELERİ, TARİH, ARAŞTIRMA ve KÜLTÜR TOPLULUĞU (ATAK)

ATAK Topluluğu, 13-15 Mart 2009 tarihleri arasında Çanakkale Şehitlerini anmak üzere Çanakkale Şehitliklerine gezi düzenlemiştir.

BİLGİSAYAR MÜHENDİSLİĞİ TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Topluluğu, 9 Ocak 2009 tarihinde "Temel Algoritma Geliştirme II" konulu seminer vermiştir. Bu seminer Bilgisayar Mühendisliği Bölümü öğrencileri

ve topluluk üyeleri; Didem Tokmak, Gökhan Öziç, Özlem Hancıoğlu, Yasin Selen, Arınç Köktürk tarafından verilmiştir.

ÇANKAYALI ASLANLAR TOPLULUĞU & ÇANKAYALI KARTALLAR TOPLULUĞU & ÇANKAYALI FENERBAHÇELİLER TOPLULUĞU



Çankayalı Aslanlar Topluluğu & Çankayalı Kartallar Topluluğu & Çankayalı Fenerbahçeliler Topluluğu tarafından 29 Aralık 2008 tarihinde "Spor, Medya, Taraftar" konulu panel bir düzenlenmiştir. Panel konuşmacı olarak TRT Spor Spikerleri Erdoğan Arıkan, Levent Özçelik, Yalçın Çetin katıldı. Panel yö-



neticisi olarak Çankaya Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğrencisi Göktaş Kırca eşlik etti.

ÇANKAYA ÇEVİRİ ÇEVRESİ TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Çeviri Çevresi Topluluğu ve Mütercim Tercümanlık Bölümü işbirliği ile 9 Mart 2009 tarihinde "İletişim Sihirbazlığı: Kendinizi Nasıl Dinlenebilir Hale Getirebilirsiniz?" konulu seminer düzenlenmiştir. Seminere konuşmacı olarak Söz

Söyleme ve İletişim Sihirbazlığı kitabının yazarı Adil Maviş katılmıştır.

Topluluk ayrıca 23 Mart 2009 tarihinde staj deneyimleri ile ilgili söyleşi gerçekleştirmiştir.

EDEBİYAT TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi Edebiyat Topluluğu, 12 Mart 2009 tarihinde İstiklal Marşı'nın Kabulü ve Mehmet Akif Ersoy'u Anma" etkinlikleri çerçevesinde bir panel düzenlemiştir. Panelde moderatör olarak

Edebiyat Topluluğu Başkanı Gamze Kahyaoğlu ve panelistler Genç Tema Topluluğu Başkanı Muratcan Işıldak, Amatör Film ve Fotoğrafçılık Topluluğu Başkanı Doğan Toryan, Edebiyat Topluluğu Denetim Kurulu Üyesi Dilruba Kayı katılmıştır. Panelde Mehmet Akif Ersoy'un ölümünün üzerinden geçen 73. yılda ve ulusal marşımızın kabulünün 88. yılında değerlerimizi unutmadığımızı göstermek amacıyla güzel bir panel gerçekleştirilmiştir. Günün anlam ve önemini anlatan konuşmalar yapılmıştır.

İŞLETME VE EKONOMİ TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Topluluğu, 22 Aralık 2008 tarihinde "Türkiye'de Küresel ve Ekonomik Krizden Çıkış Önerileri" konulu konferans düzenlemiştir. Konferansa konuşmacı olarak, Gazi Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Aziz Konukman katılmıştır.

Topluluk ayrıca, 19 Mart 2009 tarihinde "Para Piyasalarının Özellikleri", "Finans Piyasalarına Akılcı Yaklaşım", "En İyi Yatırım Kriz Zamanı Yapılan Yatı-



rımdır" konulu konferans düzenlemiştir. Konferansa konuşmacı olarak Teletrade Uluslararası Finansal Danışmanlık Firması'ndan Türkiye Koordinatörü Alexandr Antonov, Para Piyasası uzmanlarından Deniz Lenger, Uran Işık, Can Uyanık, Pınar Ballı konuşmacı olarak katılmıştır. Konferansa katılanlara katılımcı belgesi verilmiştir.

LİDERLİK VE KARIYER TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi Liderlik ve Kariyer Topluluğu, 6-7 Ocak 2009 tarihlerinde 3K Eğitimleri (Kişilik, Kimlik, Kariyer) konferansı düzenledi. Konferansa, Abdulkadir Özbek, Mehmet Auf, Erkan Tan, Cengiz

Erşahin konuşmacı olarak katıldı. Liderlik ve yönetim becerileri, başarı öyküleri, motivasyon, hafıza teknikleri konularına değinildi.

Topluluk, 17 Ocak 2009 tarihinde "Model United Nations" konulu eğitim semineri düzenlemiştir. Seminere konuşmacı olarak MUNTR TOBB ETÜ Selçuk Yücesoy katılmıştır.

24 Ocak 2009 tarihinde Gökhan Şerbetçioğlu tarafından "Sponsorluk Eğitimi" düzenlenmiş, katılımcılara eğitim sonrasında katılım belgesi verilmiştir.

Topluluk ayrıca, 5 Mart 2009 tarihinde "Pazarlama ve Satış Teknikleri" konulu konferans düzenlemiştir. Konferansa konuşmacı olarak Asemble Yönetim Kurulu Başkanı Sinan Ergin katılmıştır.

MÜNAZARA TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Münazara Topluluğu, 7 Ocak 2009 tarihinde yeni üyeleriyle tanışmak, topluluğun amacını ve dönem içinde yapacakları etkinlikleri tanıtmak amacıyla toplantı düzenlemiştir.

Konya Selçuk Üniversitesi tarafından 6-7-8 Şubat 2009 tarihlerinde "3.Ankara Bölge Ligi 1. Ayak Münazara Turnuvası" düzenlenmiştir. Turnuvaya Mü-

nazara Topluluğumuz 8 üyesi ile katılmış ve Yarı Finale yükselmiştir.

Topluluk ayrıca, Üniversitelerarası Münazara Topluluklarının tanışması amacıyla Süleyman Demirel Üniversitesi tarafından 28 Şubat 1-2 Mart 2009 tarihleri arasında düzenlenen Münazara Turnuvasına 6 üyesi ile birlikte katılmıştır.

SUALTI TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Sualtı Topluluğu, 27 Mart 2009 tarihinde dalış eğitmeni Hale Yılmaz tarafından "Dalışın Sırları" konulu seminer düzenlemiştir.

TİYATRO TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi Tiyatro Topluluğu, 18 Mart 2009 tarihinde "Türk Shakespeare" konulu dramatik okuma gerçekleştirmiştir. Söz konusu etkinliğe konuk olarak Tiyatro ve Sinema sanatçısı Yıldız Kenter'i ve Bilkent Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölüm Başkanı Prof. Dr. Talat Halman'ı davet edil-

miştir. Talât Halman'ın "tek kişilik dramatik okuma ve oyun" biçiminde yazdığı ve çevirdiği bu programda Shakespeare'in belli başlı trajedi ve komedilerinden güzel parçalar, sevilen sonelerinden örnekler, İngiltere, Amerika ve Türkiye'de Shakespeare prodüksiyonlarındaki komik olaylar yer almaktadır.

TOPLUMSAL DAYANIŞMA TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Toplumsal Dayanışma Topluluğu, 28 Şubat 2009 tarihinde topluluğa yeni katılan üyelerine "Oryantasyon ve Bilgilendirme" toplantısı düzenlemiştir.

Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi tarafından 19-22 Mart 2009 tarihlerinde gerçekleştirilen "13. TOG Gençlik Konseyi'ne" Çankaya Üniversitesi Toplumsal Dayanışma Topluluğu üç üyesi ile katılmıştır.

TÜRK-JAPON TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi Türk Japon Topluluğu, geçen yıl olduğu gibi, bu yıl da anime gösterilerine devam etmektedir. 29 Aralık 2008 tarihinde Aikido

Eğitmeni-Sensei Nurettin Erginöz tarafından Aikido semineri verilmiş, savunma sanatı olan Aikido'nun felsefesi tanıtılmıştır.

Bahar Dönemi başı itibariyle her hafta Perşembe ve Cumartesi günleri Aikido Eğitmeni Sensei Nurettin Erginöz tarafından Aikido dersleri verilmeye başlanmıştır. Topluluk ayrıca, 24 Mart 2009 tarihinde Taijiguan eğitmeni Harun Soydan tarafından "Tai-Chi" semineri verilmiş, Tai-Chi felsefesi tanıtılmıştır.

TÜRK SANAT MÜZİĞİ KOROSU

Çankaya Üniversitesi Türk Sanat Müziği Korusu, geleneksel musikimizi geçmişten geleceğe aslıni bozmadan aktarmak ve gençlerimize sevdirmek amacıyla 1 Mart 2001 tarihinde TRT Ankara Radyosu ses sanatçısı şef Mehmet Özkaya tarafından kuruldu ve ilk konserini 31 Mayıs 2001 tarihinde verdi. Kuruluşundan itibaren her yıl düzenli olarak çalışmalarını sürdürerek konserler veren koromuzu 2002- 2003 akademik yılında şef Emine Gürsel

tarafından çalıştırmıştır. 2003-2004 akademik yılı başından 2008-2009 akademik yılı Güz Dönemine kadar Bestekar, Ses Sanatçısı, Şef Kadri Şarman çalıştırmıştır. 2008-2009 akademik yılı Bahar Dönemi başından bu yana Şef Haldun KAMRAN çalıştırmaktadır.

Türk Sanat Müziği Korusu, Bahar Konserini 28 Nisan 2009 tarihinde gerçekleştirecektir.

ULUSLARARASI TİCARET TOPLULUĞU



Çankaya Üniversitesi Uluslararası Ticaret Topluluğu, 23 Mart 2009 tarihinde 'Otomotiv Sektörünün öğrencilere tanıtımı ve MAN Türkiye A.Ş'nin iş olanakları ve elemanlarında aradıkları özellikler- MAN A.Ş. ve öğrencilerinin entegre edilmesi.' Konulu konferans düzenlemiştir. Konferansa konuşmacı olarak MAN Türkiye A.Ş. Dış Ticaret Yöneticisi İzzet ÖZMEN ve MAN Türkiye A.Ş. Lojistik Planlama Mühendisi Özkan İNAL davet edilmiştir.

YAPAY ZEKA VE ROBOTİK TOPLULUĞU

Çankaya Üniversitesi Yapay Zeka Topluluğu, geçen yıl robotik yarışmasına ev sahipliği yapan ilkinin düzenlediği RoboÇankaya Robot etkinliğini bu yıl da 4-5 Nisan 2009 tarihlerinde "RoboÇankaya2009" olarak, Üniversitemizde gerçekleştirecektir.

Geçtiğimiz sene sektörden bir çok önemli ismin konuşmacı olarak katıldığı ve jürisinde birbirinden değerli isimler bulunan RoboÇankaya Robot Etkinlikleri' nin 2. si, Çankaya Üniversitesi Yapay Zeka ve Robotik Topluluğu tarafından gerçekleştirilecek. Türkiye' de kurulduğu ilk günden bu yana

iddialı ve ciddi anlayışını koruyan topluluk Türkiye' nin en büyük robot yarışmalarından bir tanesini 2009 senesinde de düzenleyecek olmanın gururunu yaşıyor.

4-5 Nisan 2009 Tarihlerinde seminerler, söyleşiler, paneller, robot şovları ve sektörden bir çok sürpriz ismin katılacağı etkinlikte yarışmacılar Serbest Kategori, Çizgi İzleyen, Sumo ve Mini Sumo kategorilerinde kıyasıya mücadele edecek ve izleyicilere de büyük bir görsel şölen sunacaklar.

DEMOKRATİK ANAYASA

10. cumhurbaşkanımızın görev süresinin dolması ile birlikte başlayan, 27 Nisan 2007 Genelkurmay Başkanlığı bildirisi, Anayasa Mahkemesi'nin Cumhurbaşkanının seçimi için öngörülen toplantı yeter sayısı kararı, 27 Temmuz 2007 genel seçimi ve 21 Ekim 2007 referandumu ile sonuçlanan süreç. Türk siyasal hayatının yine karmaşık bir örneği.

Toplumların karmaşaya sürüklendiği ortamlarda her kafadan bir ses çıktığı için toplumun yönünü bulması da nispeten zordur. Bizce toplumların karmaşaya sürüklenmesinin en önemli nedeni demokrasi denilen yönetim biçiminin yeterince toplum tarafından özümselememiş olmasından kaynaklanmaktadır. Tam da bu noktada demokrasi ne anlama gelir sorusu önem taşımaktadır.

Demokrasi en yalın tanımı ile halkın iktidarı demektir. Siyasal iktidarda ilk ve son sözün halka ait olması demektir. Bunun yoluda açık, özgür ve adil seçimlerle olur. Yalnız bir demokrasi sadece seçimden ibaret değildir. Unutulmaması gerekir ki Hitler gibi liderler de seçim sonucu iktidara gelmişlerdir. Seçimin yanında bir demokraside hukukun üstünlüğü, kuvvetler ayrılığı, temel hak ve özgürlüklerin tanındığı ve güvence altına alındığı, seçimleri kazananların her istediğini yapamayacağı, siyasal iktidarların kendi değer yargılarını topluma dayatamayacağı bir yönetim sisteminin olması zorunlu gerekliliktir. Bu zorunlu gerekliliklerde örgütlenmiş insan topluluklarında yani devlet denilen mekanizmada anayasa olgusu ile yaşama geçirilir.

Anayasa ise bir devletin kuruluşunu, işleyiş ve örgütlenişini, iktidarın el değiştirmesini, bireylerin hak ve özgürlüklerini düzenleyen temel toplum sözleşmeleridir. Genelde toplumu özelde bireyi ilgilendiren anayasaların asli işlevi birey hak ve özgürlüklerini güvence altına almak ve siyasal iktidarı sınırlandırmaktır. Hal böyle olunca anayasaları kim yapar, nasıl yapar sorusu akıllara gelecektir.

Anayasayı yapan ve gerektiğinde değiştiren iktidara kurucu iktidar denir. Kurucu iktidar da kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlar asli kurucu iktidar ve tali kurucu iktidardır. Asli kurucu iktidar, bir ülkenin siyasal rejiminde darbe, devrim, ihtilal gibi durumlarda ortaya çıkan iktidardır. Tali kurucu iktidar ise bir ülkenin anayasasını o ülkede var olan anayasal esaslara göre değiştirme yetkisine sahip olan ikti-

dardır. Bu anlamda bu günkü siyasi iktidar tali kurucu iktidardır. Tali kurucu iktidar hukuken sınırlıdır. Asli kurucu iktidar ise hukuken sınırlı değildir. Yani daha önceden konulmuş bir pozitif hukuk düzenlemesi ile sınırlandırılmamıştır.

Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki Türkiye bu koşullar altında yeni bir anayasa yapamaz; ancak var olan anayasayı var olan anayasada yer alan kurallara uygun şekilde değiştirebilir. 1982 Anayasa'sının 175. maddesinde de anayasa değişikliklerinin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir.

Anayasalar toplum sözleşmeleri olarak adlandırıldığına göre anayasaların yapım sürecinde demokratik olmalıdır. Yapım sürecinin demokratikliğide uzlaşma ve katılımcılık ile sağlanabilecektir.

Anayasalar hukukilik yanlarının yanı sıra siyasi yanları ile de dikkat çekerler. Bu yüzden bir anayasada bir devletin kuruluş felsefesinin yansımalarının olması o anayasayı demokratiklikten çıkarmaz ve bu durum Anayasa Hukuku bilimi ile de çatışmaz. Buradan hareketle Atatürk ilke ve devrimlerini içinde barındıran ve üstelik aklın ve bilimin üstünlüğünü ve çağdaşlaşmayı hedef alan bu ilke ve devrimler Türkiye Cumhuriyeti var olmayı Türkiye Cumhuriyeti ismi ile sürdürdükçe anayasasında var olmaya devam edecektir.

1982 Anayasası'nın anayasa değişikliklerinin hangi şekle bağlı olarak yapılacağını 175. maddesinde düzenlendiğini belirtmiştik. 1982 Anayasası'nın 175. maddesinde usuli sınırlar belirlenmiştir. Bu usuli sınırlamaların yanı sıra bir de 1982 Anayasası maddi sınırlar çizmiştir. Bu maddi sınırlar Devletin şekli, Cumhuriyet'in nitelikleri, Devletin bütünlüğü, resmi dili, bayrağı, milli marşı ve başkenti ile ilgili hususlardır. Bu hususlarda 1982 Anayasası'nın 1., 2. ve 3. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca 4. maddesiyle de bu ilk üç maddenin değiştirilemezlik yasağı olduğunu ve değiştirme yönündeki tekliflerinde yasak olduğu vurgulanmaktadır. Burada 4. madde değiştirilirse ilk üç maddeyi değiştirme yolu açılmış



Burak KAYABAŞI
Çankaya Üniversitesi
Hukuk Fakültesi 4. Sınıf Öğrencisi

olur denilebilir. Böyle bir durumda var olan anayasal düzene göre tali kurucu iktidar konumunda olan iktidar, asli kurucu iktidar haline gelir ki, bu da o iktidarı meşruluğunu sağlayıncaya kadar hukuk dışı iktidar haline getirir.

Yazımızın başında demokrasinin nasıl olması gerektiğini ve bunun için gerekli şartların anayasal demokrasi ile sağlanabileceğini belirtmiştik.

Demokratik bir anayasa birey hak ve özgürlüklerini belirten ve bunları güvence altına alan, hukukun üstünlüğünü, kuvvetler ayrılığını benimseyen, siyasal iktidarı sınırlayan ve onu denetleme mekanizmalarını kuvvetlendiren, iktidar yetkisini kullananların siyasal yapıyı bir dikta rejimine dönüştürmesini engelleyen bir anayasadır.

Yeni yapılacak bir anayasanın yapım sürecinde aynen anayasa içeriği gibi demokratik olmalıdır. Yani katılımcı (hem kurumsal hem toplumsal) ve uzlaşmacı bir yapım süreci olmalıdır.

Temmuz 2007 genel seçimlerinden sonra Türkiye gündemini meşgul eden ve sonra rafa kalkan, Mart 2009 yerel seçimleri ile tekrar gündeme gelen yeni bir anayasada nelerin değişmesi gerektiğini ve demokratik başka hangi hususların düzenlenmesi gerektiğini kısaca sıralarsak:

1-Hukuk devleti ilkesine ve hak arama özgürlüğüne uygun olarak Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Yüksek Askeri Şura kararları yargı denetimine tabi olmalıdır.

2-Laiklik ilkesi korunarak, laiklik ilkesine aykırı olan zorunlu din dersleri kaldırılmalı ve Diyanet İşleri Başkanlığı lağvedilmelidir.

3-Cumhurbaşkanının yetkileri parlamenter sistemin yapısına uygun olarak yeniden düzenlenmeli ve sadece temsili bir makam olarak saygın yerini yeni anayasada yer almalıdır.

4-Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yapısı değiştirilerek Adalet Bakanı ve Adalet Bakanlığı Müsteşarı HSYK'de bulunmamalı, HSYK'nin ayrı bir sekreteryası oluşturularak yargı bağımsızlığı ve yansızlığı sağlanmalıdır. Ayrıca bunlara ek olarak yargıç ve savcılarının denetlenmesi de Adalet Bakanlığı tarafından değil HSYK'ce yapılmalıdır.

5-Anayasa Mahkemesi'ne sadece 1982 Anayasası'nın 150. maddesinde sayılan cumhurbaşkanı, iktidar ve ana muhalefet partileri meclis grupları ile TBMM üye tam sayısının en az beşte biri tutarındaki üyelerin dava açma hakkı genişletilerek bireysel başvuru yolu açılmalıdır.

6-Yargıç ve savcılarının örgütlenme haklarının anayasada düzenlenmesi gerekir. Yani yargıç ve savcılarının dernek kurma hürriyetleri anayasal hak olarak düzenlenmelidir.

7-Sıkıyönetim ve olağanüstü haller dışında Kanun Hükmünde Kararname çıkarma yetkisi kaldırılmalıdır.

8-Kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılmalı ve başta siyaset alanı olmak üzere kadınların her alanda etkin temsillerinin sağlanması için kota konmalıdır.

9-Milletvekili dokunulmazlıkları sınırlandırılmalı ve sadece kürsü dokunulmazlığı olmalıdır.

86 yaşındaki Cumhuriyet'imize yakışır demokratik bir anayasa toplumun her kesiminin ihtiyacıdır. Önce kurtuluşu sonra kuruluşu yaşayan bu toplumun yarattığı bir anayasa herkesin özlemidir.

ADALETSİZ EYLÜL

Önce gözler girdi,
Kapanmak üzere olan güven kapısından...
Sonra siyaha bürünmüş
Yeşil ve sarı eşliğinde
Adaletsiz sıcak bir Eylül rüzgarı, okşadı
ürkek benliği.

Yeşili öle bir yeşil ki!
Okyanus yosunları boyun bükmüş.
Sarı daha önce hiç görülmemiş;
Kurumuş ve üzgün sarı yapraklar arasında...

Ama adı üstünde sıcak bir Eylül
rüzgarıydı!
Gelen kış aylarına dayanamayacak
kadar hem de
Matemli aymış ya Aralık
En çok o üşütmüş; sert bir ayaza dönüşüp
Kar olmuş yağmış...
Ayrılık perisinin duyarsız saçlarına
yavaş yavaş...



Manolya TURABİK
Çankaya Üniversitesi
Öğrencisi

KALIPTAKİ ESTETİK

Gün boyu yollarda gidiş geliş... Otobüslerin kalabalığı... Kalabalık içinde ayrı ayrı hayatların varlığını hissetmeye çalışmak... Tek tek çevredeki insanları değerlendirmek... O ayrı hayatları içinde duyumsama isteği... Bir anda kendi bedeninden ayrılıp o insan olsaydım; birazdan, otobüsten inince "kim olurdum, nereye giderdim, ailem, çevrem, statüm ne olurdu" düşüncesi...

Yollarda geçen zamanın zihinsel boyutu bu düşüncelerle doldurulurken görsel boyutu da bahsi geçen insanları izleyerek veya camdan dışarı bakıp mağaza isimlerine, reklâm afişlerine odaklanarak dolduruluyor benim açımdan. Yine bu rutin içinde bir reklâm afişinde gördüğüm soruyla düşüncelerim otobüste ki insanlardan, gündelik hayatta iç içe yaşadığım; fakat kafa yormak için hiç gündeme getirmedğim bir konuya yoğunlaştı: estetik.

Son zamanlarda "estetik" kelimesi "var olanı değiştirmek, cerrahî olarak müdahale etmek" mevzusunu çağrıştırırsa da sözcüğün aslında "güzel" kavramını sorguladığını biliriz. Peki, nedir güzellik? Bize nesnenin "güzel" dedirten özelliği ya da özellikleri nedir?

İlk bakışta insanda haz duygusu, beğeni oluşturan şey güzeldir, diyebiliriz. Peki, beğenin kistasları nedir? Nedir kemerli burnu "hokka" burundan daha kötü kılan şey ki yeni nesil, sürekli cerrahî operasyon peşinde koşuyor? Güzel nesne; bir bütün halinde hoşluk hissi yaratan, kendi sahip olduğu özellikler yanında onu değerlendiren kişinin de bir şeyler katmasıyla anlamlanan, tamamlanan bir olgudur. Bir müzik eseri içerdiği notalarla, bu notaların birbirlerine uyumuyla bir bütün olarak algılandığında değerlenmeye başlar ve kişinin görgüsüyle, kültürüyle harmanlanıp ya daha güzelleşir ya da çirkin diye etiketlenir. Bir tablo, çizeri tarafından kendine has güzellik kavramları katılarak oluşturulduktan sonra sergide onu gören insanın ayrıca değerlendirmesine tabi tutulur ve bir kez daha testten geçer. Acaba bu yapıt, sergide onu izleyen adama göre de güzel midir?

Günümüzün en büyük sorunlarından birisi obezite ve malumunuz özellikle gençlerin değişen beslenme alışkanlığından dolayı korkulu rüyası obez olmak... Peki neden? Sorulduğunda birçok genç başta sağlık açısından değil; estetik yönlerden değerlendiriyor bu durumu ve "kilo alırsam hiç güzel görünmem" diyor. Sağlıksız bir şekilde kilo almanın güzel diye değerlendirilebilir yanı yoktur elbette; ama örneğin kilolu bir kadın, neden zayıf bir hemcinsinden daha güzeldir ki? Fazladan sahip olduğu

yağları, üzerini örten deri sayesinde görmediğimiz şeyi, nasıl çirkin diye değerlendirebiliriz ki? Orantısız kilo kötü görünüyor, diye açıklama yapılırsa bile biliyoruz ki herkes orantısız kilo almıyor; fazla kilolar, orantılı bile alınsa, çok korkunç bir şeymiş gibi değerlendiriliyor. Sırf zayıf olma modası adına...

Kimi insanın yüzüne yakışan, hatta çoğu zaman karakterli bir kişiliğin sembolü olduğu düşünülen kemerli burunu kestirmek, kırptırmak için adeta yarışta gençler... Kemerli burun o insanın yüz tipine uygun olansa bunu çirkin yapan ne?

Benim anladığım kadarıyla vardığım yargı, güzelliğin sözde mükemmeliyetçilik adına belli kalıplara sokulmaya çalışılıp tek tip güzel modeli oluşturulmak istenmesi: Sıfır beden, minik burun, renkli göz (onun da çaresi lens ya) sahibi bir kadın tipi. Ne acı ki insan söz konusu olduğunda, güzellik sadece kadında olması gereken bir özellikmiş gibi, kadında güzelliğe biçim verilmesi de bir ayrı konu. Sanki kadın bir nesneymişçesine...

Bunun dışında müziği ele alırsak Batı özentisi müzik anlayışı ile halk türkülerinden gittikçe uzaklaşan insanımızın güzellik anlayışını değiştiren ne? Yüzyıllardır, hatta binyıllardır kopuzuyla, bağlamasıyla güzel olan, halk hikâyeleriyle sözler oluşturulup tamamlanan, dinlendiğinde cana dokunan türkülerimizken bizde hoşluk duygusu oluşturan; şimdi nasıl oldu da rock-pop daha dinlenebilir, daha güzel diye düşünülür oldu... Kanımca bunun altında da yine sabit güzellik kavramı oluşturma fikri var. Yani "Çağdaş olan Batıdır, Batılı olan güzeldir" sözün özüyle...

Ne acı ki bu moda yakalama, genele uyma hevesi yüzünden gittikçe yozlaşan değerlerimizden birisi de estetik kavramımız oldu. Böyle şeylere meyletmeyenlerin bile çevrenin düşünceleri karşısında bu kalıplara girmek istemesi de gayet anlaşılır... Şu şartlar altında insanın "güzelliğin on para etmez; bu bendeki aşk olmasa" denilen zamanları yâd etmesi, yine güzelliği özünde araması da kaçınılmaz değil midir? Dilerim ki güzelliği özümüzde aramak için çok geç kalınmış denecek kadar yozlaşmış olmayalım...



Nihan KAYHAN

Çankaya Üniversitesi

Bilgisayar Mühendisliği 3. Sınıf Öğrencisi



TAKIM KAPTANIMIZ VE GENÇ OYUNCUMUZ İLE RÖPORTAJ

Gündem dergisinin 32. sayısı için 1. Lig Bayan Basketbol Takımımızın kaptanı, Gülizar SEZER ve genç oyuncularımızdan Candide ÖZTÜRK ile takımımız ve eğitim konularında keyifli bir röportaj gerçekleştirdik.

Gülizar SEZER

• *Basketbola ne zaman ve hangi kulüpte başladınız?*

Basketbola 1993 yılında Galatasaray alt yapısında başladım.

• *Basketbol oynamayı seçmenizin nedenleri nedir?*

Aslına bakarsanız, benim spor hayatım voleybol oynayarak başladı; ancak daha sonra o zamanki antrenörüm basketbolda da en az voleybol kadar başarılı olabileceğimi söyledi ve beni basketbola yönlendirdi. Şu an iyi ki de yapmış, diyorum; çünkü basketbol oynamaktan aldığım keyfi voleyboldan alamayacağımı düşünüyorum. Yani antrenörüme teşekkür borçluyum.

• *Çankaya Üniversitesi'ne transfer olana kadar hangi takımların formalarını giydiniz?*

11 yıl Galatasaray formasını giydim. Daha sonra 4 sene Erdemir ve 1 sene de Ceyhan Belediyesi'nde oynadım. Bu sezon başında da Çankaya Üniversitesi'ne transfer oldum.

• *Türkiye'de sporla eğitimin birlikte yürümeyeceği kanısı hâkim. Bu konudaki görüşleriniz nedir?*

Ben kesinlikle böyle düşünmüyorum. Bunu takımımızda görebiliriz. Şu an takımında bulunan Candide

olsun, Dila veya Damla olsun buna en güzel örnekler. Bu arkadaşlarımız hem üniversitede okuyup hem basketbol oynuyor. Bu da gösteriyor ki basketbol, daha doğrusu spor ve eğitim iç içe yürü-yebilir.

• *Bayan basketbolunun, 2005 Avrupa Bayanlar Şampiyonası'nın Türkiye'de olmasıyla kazandığı yu-karı doğru bir ivme söz konusu. Bu ivmenin gerek basketbolun imajına gerekse Bayanlar 1. Ligi'ne yansımaları sizce nasıl oldu?*

Bu, bizim için çok önemli; ama aynı zamanda geç kalınmış bir başarıydı, diye düşünmekteyim. Ancak şu an için var olan sistemde bu başarının devam edeceğini sanmıyorum. Bana kalırsa gün geçtikçe geriye doğru gitmekteyiz ve gideceğiz. Dört yabancıya izin verilen bir sistemde, genç Türk oyuncular yeteri kadar süre alamıyor. Bu da oyuncuların basketbollarını geliştirmelerini engelliyor. Bir basketbolcu, maçlarda süre alarak oyununu ve kendine güvenini geliştirebilir. Yapılması gereken, liglerde oynayan yabancı sayısının kısıtlanmasıdır. Buna en güzel örnek, geçen senelerde benim de içinde bulunduğum kadroyla Galatasaray Bayan Basketbol Takımı'nın final four oynayarak üçüncülük kürsüsüne çıkmasıdır. Bizim o zamanki kadromuzda iki

yabancı oyuncu bulunuyordu. Bence sistemin tekrar böyle olması gerekir. Böylelikle Türk oyuncuların kendilerine güvenleri gelir ve genç oyuncuların oyunda yer aldığı süreler artar.

• *Size göre basketbolun Türkiye’de futbol kadar ilgi görmemesinin sebepleri nelerdir?*

Bu bizim kültürümüzün böyle şekillenmesinden kaynaklanıyor. Haftanın hemen her günü gerek dünyanın diğer liglerinden gerekse kendi ülkemizden futbol maçlarının yayımlanması ve her televizyonun futbol programlarına yer vermesi söz konusu durumu sağlamakta. Buna karşın basketbolla ilgili programların sayısı çok az. TRT, SkyTürk ve Fenerbahçe adlı televizyon kanallarında yayınlanan üç programın dışında basketbolla ilgili yayınlara rastlamak imkânsız. Ayrıca bu programlarda da bayan basketboluna ayrılan süre programın neredeyse onda birini kapsıyor. Hal böyle olunca basketbol ilgi odağı olmanın dışında kalıyor. Medyanın ilgisinin artması şüphesiz ki bu durumu değiştirecektir. Ancak görülen o ki medya kuruluşları futbolu diğer spor dallarının önünde tutmaya devam edecek.

• *Bayan basketbolunun erkek basketbolu kadar ilgi görmemesi ve gazetelerde hep arka planda kalmasının önüne geçilmesi için neler yapılmalıdır?*

Kanımca bu durum biraz da görsel etmenlere dayanıyor. Erkek basketbolunun daha hareketli, sert ve mücadeleye açık olması bu sonucu doğuruyor. Daha atletik hareketlere, smaçlara ve gösteriye meyilli bir yapısı olan erkek basketbolunu bayan basketbolundan daha fazla izlenebilir yapmakta.

• *Bu sezon başında neden Çankaya Üniversitesi’ni seçtiniz?*

Aslında mutlu bir tesadüf oldu, diyebilirim. Eşim de basketbol oyuncusu ve kendisi bu sene başında Ankara Basketbol Spor Kulübü’yle anlaşılıyordu. Bunun için Ankara’ya gelmiştik. Çankaya Üniversitesi Spor Koordinatörü Haluk Bilgin’le bir araya geldik ve kendileri, beni Çankaya Üniversitesi’nde görmek istediklerini söylediler. Ben de bu teklifi hiç düşünmeden kabul ettim.

• *Transferiniz gerçekleştiikten sonra Çankaya Üniversitesi’nde nasıl bir ortam bulmayı bekliyordunuz? Beklediğiniz ortamı gerek yönetim ve idarî kadroda gerekse seyirci kitlesinde bulabildiniz mi?*

16–17 senedir basketbolun içinde olan bir oyuncu olarak zaten Çankaya Üniversitesi’ni yakından ta-

kip ediyordum. Bayan basketboluna yatırım yapan, Ankara’da ekol olmuş ve bunu tüm ülkeye yaymayı başarmış bir kulüp. Transferim gerçekleştiikten sonra da bana söylenen her şeyin vaatte kalmayıp gerçeğe dönüştüğünü gördüm. Daha açık söylemem gerekirse beklediğim her şeyi buldum ve hiç hayal kırıklığına uğramadım. Sorun olarak söyleyebileceğim tek şey ise seyircimizin azlığı. Seyircimiz bizi maçlarımızda yalnız bırakmıyor; ancak biliyorsunuz ki basketbol çok seyirciyle birlikte güzel olan bir spor. Bizim bu konuda bazı eksiklerimiz var. Seyirci sayısı bence yeterli değil. Buradan da bu röportajı okuyanlara seslenmek istiyorum. Lütfen bizi yalnız bırakmayın.

• *Takım kaptanı olarak, Çankaya Üniversitesi’nin kısa ve uzun vadedeki hedefleri hakkında neler söyleyebilirsiniz?*

Bu takımın kuruluş amacı ligde kalıcı olabilmektir ki bunu başardık. İkincil hedefimiz de elbette play-off oynamak. Önümüzdeki maçlarda alacağımız sonuçlara göre bu hedefi de başaracak güçte olduğumuzu düşünüyorum. Uzun vadede ise, sürekli play-offta yer alan bir takım olabilmek ve özellikle Türkiye Kupası’nda finalleri zorlayan, final oynayan ve belki de kupaya uzanan bir takım olmak ana hedefimiz. Bunun için gerekli alt yapıya sahip olduğumuzu düşünüyorum. Umarım organizasyon bu seviyelerde gider ve biz de hedeflerimize ulaşabiliriz.

• *Candide’nin basketbolu hakkında neler düşünüyorsunuz?*

Benim sezon başından beri Candide hakkındaki görüşlerim değişmedi. Elbette ondan yaşça büyük ve tecrübeli bir abla, dahası kaptan olarak bazı tavsiyelerde bulunuyorum. Öncelikle çok cesaretli ve zeki bir arkadaşımız. Basketboldaki hedeflerini gerçekleştirmesi için biraz sabırlı olması gerektiğini düşünüyorum. Eğer sabrederse oyun zekâsı ve yetenekleriyle doğru orantıda çok iyi yerlere geleceğini düşünüyorum. Var olan cesaretini daha normal standartlara indirirse çok daha başarılı olacağına eminim.

• *Son olarak genç basketbolculara ve özellikle oyuncu ailelerine neler söylemek istersiniz?*

Genç basketbolcu arkadaşlarımla öncelikle basketbola çok fazla konsantre olmaları gerektiğini düşünüyorum. Tekrar vurgulamam gerekirse bu ligde işleri gerçekten çok zor. Maçlarda maalesef az



sürelere alıyorlar ve bu onların konsantrasyonlarını fazlaca düşürüyor. Çok çalışmak elbette ki önemli; ama biraz da işlerine emek harcamaları gerekmektedir. Sadece antrenmanlarda var olmak değil; basketbolu düşünerek bu oyunun ruhunu yaşamaları gerekiyor. Ailelere gelince, artık günümüzde aileler çocuklarının sporcu olabilmesi için çok fazla çaba harcamakta. Bunu özellikle Çankaya Üniversitesi'ne geldikten sonra daha iyi anladım. Ailelerin çocuklarının arkalarında durup desteklemesi bu işin olmazsa olmazı. Çocuklarını spor yapmaya teşvik etmeleri, genç kardeşlerimin gerek ruhsal gerekse fiziksel gelişimlerini tamamlayabilmeleri için çok önemli. Aileler, spor yapan insanların sosyal alanında daha başarılı ve gelişmeye açık olduklarını fark etmeli.

Candide ÖZTÜRK

• *Alt yapıdan itibaren Çankaya Üniversitesi Spor Kulübü'nde oynadığınızı biliyoruz. Çankaya Üniversitesi'ne gelmenin size kattıkları nelerdir?*

Çankaya Üniversitesi'nde ve takımında yer alabilmek gerçekten çok önemli; çünkü Çankaya Üniversitesi, öncelikle Ankara sonrasında da Türkiye'de bu işe önem ve destek veren bir kurum. Çankaya Üniversitesi'nde alt yapılardan beri oynamamın yanında, eğitim hayatıma da önce Arı Okulları'nda başlayıp sonrasında Çankaya Üniversitesi'nde devam etmek öncelikle çok güçlü bir aidiyet duygusunu da beraberinde getiriyor. Çankaya Üniversitesi benim ikinci ailem gibi. Babamın işi sebebiyle ailemin şehir dışında olduğu dönemde ben Arı Okulları

ve Çankaya Üniversitesi'ne emanettim. Bu yüzden benim için çok daha önemli Çankaya Üniversitesi olmak.

• *Aileniz basketbol oynamanıza nasıl yaklaştı?*

Benim basketbola başlama sebebim aslında ailem; çünkü küçük yaşlarda bir kaza geçirdim ve sağ kolumda bazı problemler yaşamaya başladım. Aslına bakılırsa ailem fizik tedavi olsun, diye beni basketbola yönlendirdi. Annem eski bir basketbolcu olması bunun en büyük sebebi. Basketbolumu geliştirmemden onlar da çok mutlu ve gururlu. Basketbola ilk başladığım zamanlarda geçirdiğim kazanın etkilerini çok hissettim; bazı hareketleri yapmamda ve antrenmanlarda gösterilen şeyleri tam olarak hayata geçirmekte zorluklar yaşadım. Hatta o zamanki hocalarım beni motive etmek için sürekli üstüme düştü. Bu, zaman zaman sert ifadelerle kimi zaman da teşvik edici ifadelerle oldu. Geçirdiğim kazanın etkilerini kapatmak için başladığım basketbol, zamanla vazgeçilmez bir tutkum oldu. Açıklıklarımı kapatabilmek adına çok fazla çalıştım. Bunu özel antrenmanlar izledi. Aslında basketbola ısınmam ve kendime güvenimin gelmesi, Milli Takım'ın aday kadrosuna çağrılmamla oldu, diyebilirim. Yıldız, Genç ve Ümit Milli Takımlarda forma giydikçe basketbolumu ilerlettim. Hocalarım da bendeki gelişmeyi gördü ve A Takım'a kadar yükseldim.

• *A Takım'a yükselene kadar hangi aşamalardan geçtiniz ve kaç senedir A Takım kadrosunda bulunuyorsunuz?*

A Takım kadrosuna girene kadar çok fazla zorluklar çektim. Alt yapılarda oluşturulan kadrolarda yer

alan tek uzun oyuncuydum. Bu da beni psikolojik ve fiziksel olarak bir hayli yordu. Boyumun uzun olmasına rağmen takımda genelde yaş olarak en küçüktüm. Yıldız Takım'da oynarken Genç Takım'ın ilk beşinde sahaya çıkıyordum. Ne kadar fiziksel avantajım olsa da yaşımın o kategorilere uymaması beni zorladı. Hep bir üst kategoride oynamak hem güzel hem zor bir durum. Bundan dolayı çok fazla antrenman yapmak zorunda kalıyordum. Ancak bu antrenmanların neticesinde dört sezondur A Takım kadrosunda olmak bana gurur vermekte.

• *Yaşınızın hayli genç olmasına rağmen dört senedir Bayanlar 1. Lig'de oynuyorsunuz. Bu deneyimin alt kategorideki maçlarda size kattıkları nelerdir?*

Ben bunun en büyük faydasını Samsun'da düzenlenen Genç Bayanlar Türkiye Şampiyonası'nda gördüm. O dönemde A Takım'la antrenmanlara çıkıp Genç Takım'la çok az birlikte olabiliyordum. Samsun'a gittiğimde, diğer takımların uzunlarıyla baş etmek zorunda olduğum gerçeğiyle yüzleşmek aslında beni biraz ürküttü. Bir de bizim takım-daki tek uzun bendim, diğer takımlarda ise birden fazla uzun oyuncu mevcuttu. Ancak gördüm ki A Takım'la antrenman yapmak, yabancı oyuncular-dan bir şeyler kapabilmek ve onlara savunma yap-parak savunma yapmayı öğrenmek bana çok şey katmış.

• *Eğitim hayatınızla basketbol bir arada nasıl yürümekte?*

Lise hayatımda çok daha kolay yürüyordu. Kitabı alıp kitaptan çalışabiliyordunuz ve bu size avantaj sağlıyordu; ancak üniversiteye gelince bunun böyle olmadığını gördüm. Üniversitede mutlaka derse katılmanız ve can kulağıyla dinlemeniz gerekiyor. Anlatılan bir kelimeyi dahi kaçırmamız sınavdan kötü not almanızı sağlayabiliyor. Onun için liseye oranla biraz daha zor; ama sporun verdiği enerji ve disiplin, derslerimde de bana çok önemli katkılar sağlıyor. Çankaya Üniversitesi'nde matematik-bilgisayar okumaktayım. Zor bir bölüm olmasına rağmen gerekli şartları yerine getirdiğiniz zaman spor ile birlikte eğitimin aynı başarı çizgisinde ilerlemesi için herhangi sebep yok.

• *Genç bir oyuncu olarak, takımda sizden tecrübeli oyuncularla olan ilişkiniz nasıl?*

Biz genç bir takımız, oyuncular arasında çok büyük yaş farkları yok. Diğer takımlardan Çankaya

Üniversitesi'ne gelen oyuncu büyüklerimiz de var. Biz genç oyuncular olarak onların deneyimlerinden faydalanıyoruz. Aramızda çok fazla yaş farkının olmaması da daha fazla kaynaşmamızı sağlıyor. Dep-lasman seyahatleri veya antrenmanlar olsun çok eğlenceli ve keyifli geçiyor. Bu da bizim işimize olan bağlılığımızı olumlu yönde etkiliyor.

• *Takımdaki yabancı oyuncuların size kattıkları nelerdir?*

Çoğu yabancı arkadaşımın basketboldaki en üst bayanlar ligi olan WNBA (Bayanlar Profesyonel Basketbol Ligi) tecrübesi var. Ben, pozisyonum gereği, daha çok uzun oyuncularla yakın ilişkiler kuruyorum. İki uzunumuz da daha önce Türkiye liglerinde oynamış ve ligi tanıyan oyuncular. İd-manlarda ve özel yaşantımızda genelde birlikteyiz. Salonun dışına çıktığımızda da birlikte zaman geçirebiliyoruz.

• *Gülizar nasıl bir kaptan?*

Kaptan, kendinden genç veya daha deneyimli oyuncularla çok iyi anlaşılan, herkese aynı mesafe-de durabilen bir insan. Ayrıca birey olarak da çok sevecen. Takımımızda herhangi bir gruplaşma hiç yaşanmadı, bundan sonra da yaşanacağını sanmıyorum; ancak, böyle bir durum gerçekleşmeye başladığı anda, kaptanın buna mutlaka müdahale edeceğine de düşünüyorum. Kesinlikle çok deneyimli, Avrupa'da başarılar görmüş, ligde sayısız şampiyon-luklar elde etmiş birisi. Kaptanımız bu deneyimlerini bizimle paylaşıyor. Sezon başında kötü sonuçlar alıp zaman içinde toparlanmamızın en büyük sebebi, kaptanın bizi bir arada tutması ve umudumuzu kaybetmemize hiç izin vermemesidir.

• *Ailenizin size verdiği desteği baz alarak, ailelere bir mesajınız var mı?*

Ben genelde altyapı antrenmanlarını kaçırmamaya ve alt kategorideki arkadaşlarıma destek vermeye özen gösteriyorum. Antrenmanlarda ailelerle de ko-nuştuğumda, kafalarında sporla eğitimin aynı anda yürümeyeceğine dair soru işaretleri oluştuğunu görüp üzülüyorum. Kesinlikle bu görüşe karşıyım. Bence çocuklarını spora teşvik edip yönlendirmeli-ler; çünkü günümüz gençliğinin maalesef kötü alış-kanlıklara çok fazla özenip yöneldiğini görüyoruz. Spor bunu engellemenin en güzel yoludur, diye düşünüyorum.

Çankaya Üniversitesi Basın ve Halkla İlişkiler Birimi



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ YENİ KAMPÜSÜ



Zaman - 07.03.2009

'2 liraya çıkacak' spekülasyonu dolara tarihî rekor kırdı

Amerika'da açıklanmış 25 puan artışı

Fikretişi beş bin vatanında, döviz satışları acıttı

Doların güzenen amsi yükseliş geçti

Merkez, müdahaleye gerek görmeyi

Yeniğün İzmir - 21.02.2009

Rekabette 'küme' şartı

Kamu, özel sektör ve sivil toplum temsilcileri Türkiye'nin rekabetçiliğini artırmak için Almanya ve Fransa'da inceleme yapıyor

Kümeleşmeyi yendi gözüyle

Strateji belirleniyor

Hürriyet Ankara - 12.03.2009

Kadına en yoğun şiddet duygusal

ÇANKAYA (Dünya Haberleri) Kadın Çözümleri Araştırması ve Değerlendirme Merkezi (SADİM) Başkanı Prof. Dr. Sibel Ergüvenler, kadına karşı uygulanan şiddetin en yoğun olduğu dönemde 2008 yılında 44 bin kadına şiddet uygulandı şeklinde konuştu.

SADİM Başkanı Ergüvenler, "Kadınların karşılaştıkları şiddetin %40'u duygusal şiddet şeklindedir. Kadınlara karşı uygulanan şiddetin %30'ü fiziksel şiddet, %20'si ekonomik şiddet, %10'u da cinsel şiddettir" dedi.

Ergüvenler, "Kadınların karşılaştıkları şiddetin %40'u duygusal şiddet şeklindedir. Kadınlara karşı uygulanan şiddetin %30'ü fiziksel şiddet, %20'si ekonomik şiddet, %10'u da cinsel şiddettir" dedi.

www.haberturk.com - 07.03.2009

Dünyanın lider haber dergisi

HT SPOR

Çankaya galip!

Türkiye Basketbol Süper Ligi'nde Çankaya Üniversitesi, Çayyolu Belediyesi'ni 78-62 yendi.

www.haberturk.com

haber10.com - 19.03.2009

KENTER VE HALMAN'DAN ORTAK SUNUM

19 Mart 2009 19:00

Türk Tiyatrosunun usta oyuncusu Yıldıray Kenter ve Türkiye'nin en köklü Sahne Tulu Halman, İstanbul'da Türk Shakespeare'ini birliktir bir sunum gerçekleştirecek.

Çankaya Üniversitesi Tiyatro Topluluğuna, Üniversitelerin Konferans Salonlarında düzenlenen etkinlikte sunuğu 'Yıldıray Kenter ve Türkiye'nin en köklü Sahne Tulu Halman, 19 Mart 2009 19:00' tarihinde yapılacak ortak sunumuna davet edilmiştir.

İngilizce yazılan bazı eserlerinin bölümlerinden oluşan da yapıldığı sunumda, Shakespeare'in sonraki döneminde yazılan bazı diğer yapıtları, yazarlarındaki görüşleri de yer yer okunacaktır.

Halman rahatsızlandı

Bu arada Tulu Halman, sunumu sırasında kısa süreli bir rahatsızlık yaşadı.

Okuma sırası kendisine geldiği bir arada tansiyonu yüksek Halman, sunumunu yarıda bırakarak sunudan kaldı. Birkaç öğrencinin yardımıyla kulise götürülen Tulu Halman, salondaki hazırlanmış bir hastaneye götürüldü ve yaklaşık 20 dakika dinlendi.

Bu arada Halman'ın sunumunu Yıldıray Kenter yaptı. Daha sonra seyircileri alkolün zararları hakkında bilgilendiren Halman, sunumunu tamamladı. Etkinlik sonunda Kenter ve Halman'ın Çankaya Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı Selim Alp tarafından plaket verildi.

Hürriyet Ankara - 27.03.2009

Öğrenci projeleri sergisi

ÇANKAYA Üniversitesi Mimarlık Fakültesi İç Mimarlık Bölümü öğrencilerinin çalışmalarından oluşan "Öğrenci Projeleri Sergisi" açıldı. Mavi Salon'daki serginin açılışında konuşan Çankaya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ziya Burhanettin Güvenç, İç Mimarlık bölümünün 1999 yılında kurulduğunu ve bu yıl 9. sergiyi açtıklarını söyledi. Bölümü bitiren öğrencilerin yıllar içinde usta tasarımcılar olacağını inandığını belirten Güvenç, çalışmada emeği geçenlere teşekkür etti. Sergiye katılan öğrencilere başarı belgesi verilmesinin ardından, kokteyl düzenlendi.



ÇANKAYA GÜNDEM DERGİSİNE GÖNDERİLECEK YAZILARDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR

Bilgisayarla metin yazımında kullanılacak standartlar aşağıdaki gibidir:

Karakter: Open Office veya Microsoft Office WORD programında, Times New Roman ya da Arial gibi standart karakterler kullanılmalıdır. El yazısı ve benzeri süslü yazı karakterlerinden kaçınılmalıdır.

Karakter Büyüklüğü: Dipnotlar 10 punto, dipnot dışında kalan tüm yazılar 12 punto büyüklüğünde olmalıdır.

Karakter Stili: Bölüm ve alt başlıklar koyu (bold) yazılabilir. Bunun dışında yazı metninde koyu (bold) karakter kullanımından kaçınılmalıdır.

Ekran / Kâğıt Kenar Boşlukları: Standart Word program ayarları kullanılmalıdır.

Sayfa Oturumu: Yazı, sayfanın soluna yaslı bir biçimde (left corner fonksiyonu) yazılmalıdır. Bundan dolayı Open Office veya Microsoft Office WORD programının varsayılan ayarlarıyla oynamamanız önerilir. Birçok yazıda görülen ortalama alışkanlığı, yazıyı ilk zamanlar güzel göstermekten öte Türkçe

kurallarına tam uymadığı için, sözcükler arasındaki tek vuruşluk boşluğu kimi yerlerde birkaç vuruşu çıkararak açmaktadır. Bundan dolayı, yazılanların sayfada ortalanması dizgi ve matbaa görevlilerince gerçekleştirilir.

Satır Aralıkları: Asıl metin 1,5 veya 2 satır aralığıyla yazılır. Paragraflar ve alt bölüm başlığı ile metin arasında boşluk bırakılmaz. Dipnotlar tek aralıkla yazılır. Paragraflar sol kenardan 1 tab vuruşu içerden başlar. Blok alıntılar ise, 2 tab vuruş içerden başlar.

Sayfa Numaralandırma: Tüm sayfa numaraları sayfanın altına ortalanmış olarak yazılır.

Yazım ve Noktalama: Sözcüklerin yazılışında ve noktalama işaretlerinin kullanımı konusunda öncelikle, Türk Dil Kurumu'nun Yazım Kılavuzu'nun son baskısına başvurulmalıdır. Alıntılarda, metnin orijinal hali korunmalıdır.

TDK Yazım Kılavuzu'nun İnternet sürümüne www.tdk.gov.tr adresinden ulaşılabilir.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

FAKÜLTE VE BÖLÜMLER

FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ

İngiliz Dili ve Edebiyatı
İngiliz Dili ve Edebiyatı (Burslu)
Matematik - Bilgisayar
Matematik - Bilgisayar (Burslu)
Mütercim - Tercümanlık (İngilizce)
Mütercim - Tercümanlık (İngilizce) (Burslu)

HUKUK FAKÜLTESİ

Hukuk
Hukuk (Burslu)

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

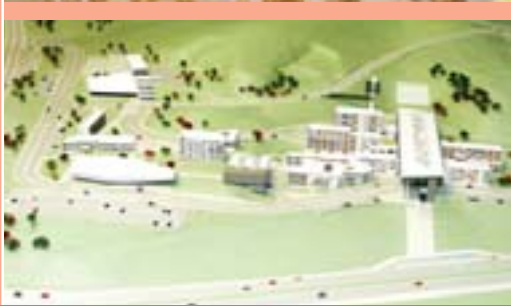
İktisat
İktisat (Burslu)
İşletme
İşletme (Burslu)
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (Burslu)
Uluslararası Ticaret
Uluslararası Ticaret (Burslu)

MÜHENDİSLİK-MİMARLIK FAKÜLTESİ

Bilgisayar Mühendisliği
Bilgisayar Mühendisliği (Burslu)
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği (Burslu)
Endüstri Mühendisliği
Endüstri Mühendisliği (Burslu)
İç Mimarlık

ÇANKAYA MESLEK YÜKSEKOKULU

Uluslararası Ticaret Yönetimi



Çankaya Üniversitesi Rektörlüğü

Öğretmenler Caddesi No:14 Yüzüncüyıl 06530 Balgat - Ankara • Tel: 0312 284 45 00 • Faks: 0312 285 96 31 • webadmin@cankaya.edu.tr

Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü

Tel: 0312 284 45 00 / 140 • Faks: 0312 285 63 36 • pr@cankaya.edu.tr

www.cankaya.edu.tr

Çankaya Üniversitesi

günderim