

ASOMEDYA

MAYIS - HAZİRAN 2015

ANKARA SANAYİ ODASI YAYIN ORGANI

Nurettin ÖZDEBİR

"İş yapmayı her şeyin
merkezine koyan yeni bir
zihniyete ihtiyaç var"



DOSYA'da

Türkiye'de Üç Büyük Kentte Farklı Gelir Grupları Bağlamında Sosyal Dışlanma

Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak Toplantısı Çanakkale'de Gerçekleştirildi.

Lider Adil Olmalı Mıdır?

BÜYÜTEÇ: Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri



ataberk

Hafriyat Altyapı İnşaat San. Tic. Ltd. Şti.

Fabrika İnşaatlarınızda Çözüm Ortağınız...

www.ataberkinsaat.com • info@ataberkinsaat.com

Malıköy Mah. Küme Evleri No:391 Sincan/ANKARA

T. +90 312 250 24 24 • +90 555 265 00 00

F.+90 312 640 12 48



Hem anne-baba, hem sevgili olabilenlere...

Yeni B-Serisi araçlarımız Mengerler Ankara'da sizleri bekliyor.



Mercedes-Benz

Mengerler Ticaret Türk A.Ş. Ankara Şubesi - Ankara Motorlu Mercedes-Benz Türk A.Ş. Bayi
Uğur Mumcu Mahallesi Fatih Sultan Mehmet Bulvarı No:314, Yenimahalle Ankara, Telefon 0312 252 70 80 Faks 0312 252 70 90
Fatih Sultan Mahallesi Dumlupınar Bulvarı No:390/A-B (Koru Kavşağı), Ümitköy Ankara, Telefon 0312 227 84 44 Faks 0312 227 83 33

ASOMEDYA

ANKARA SANAYİ ODASI

YAYIN ORGANI

MAYIS - HAZİRAN 2015

ASO Adına İmtiyaz Sahibi

Yönetim Kurulu Başkanı

NURETTİN ÖZDEBİR

Yazı İşleri Müdürü

OKAN SAYKUN

Yayın Yönetmeni

NACİ CANPOLAT

ASOMEDYA Yönetim Yeri

Atatürk Bulvarı No:193

Kavaklıdere / ANKARA

Tel: 03 12 417 12 00

Faks: 03 12 417 52 05

Email: aso@aso.org.tr

www.aso.org.tr

Yapım

CAST GRAPHIC

Tokdemir Ajans

Prodüksiyon - Organizasyon - Yayıncılık

Ltd. Şti.

Turan Güneş Bulvarı 4. Cad. 712. Sk. 1/3

Yıldız - Çankaya/ANKARA

Tel: 03 12 440 87 07 (Pbx)

Faks: 03 12 440 12 92

www.tokdemirajans.com

Baskı ve Cilt

Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.

Bahçekapı Mah. 2477. Sk. No: 6 Şaşmaz / Ankara

Tel: 03 12 278 82 00

Faks: 03 12 278 82 30

www.dumat.com.tr - dumat@dumat.com.tr

Reklam Rezervasyon

03 12 440 87 07

Yayın Türü

Yerel Süreli

ANKARA SANAYİ ODASI

ÜCRETSİZ YAYIN ORGANIDIR.

Reklamların sorumluluğu reklam veren firmaya ait olup, Cast@Graphic Ajans hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz. Dergide yayınlanan yazılar, yazarların düşüncelerini kapsamaktadır.

Basım Tarihi

15 Mayıs 2015



sunuş

Dergimizin bu sayısının Dosya bölümünde Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Şansel Özpinar'ın "Türkiye'de üç büyük kentte farklı gelir grupları bağlamında sosyal dışlanma" başlıklı yazısı yer alıyor. İstanbul, Ankara ve İzmir'de 1110 denekle gerçekleştirilen çalışmada gelir ile sosyal dışlanma arasındaki karmaşık ilişkiler sorgulanmaktadır. Özpinar yazısında, yoksulluk ve sosyal dışlanmanın çok boyutlu yapısını, bu sorunların tekil politikalarla azaltılamayacağını, uygulanan sosyal politikaların yeterliliği kadar ekonomi politikalarının da en temel dışlanma gerekçelerini oluşturan yoksulluk ve işsizliği önlemeye odaklanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

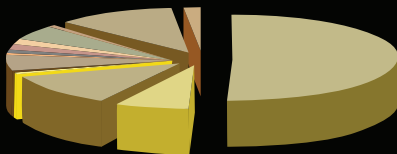
Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri ortak toplantısı 29-31 Mayıs 2015 tarihlerinde Çanakkale'de yapıldı. 3 ayrı oturum halinde gerçekleşen toplantının birinci oturumunda, T.C. Adalet Bakanlığı, Arabuluculuk Daire Başkanı Hakan Öztatar, "Arabuluculuk Sistemi" hakkındaki sunumunun ardından Ankara Sanayi Odası ve 'Tahkim Arabuluculuk ve Uzlaştırıcılık Merkezi' kurulmasına ilişkin ortak iş birliği protokolü imzalandı. Hakan Öztatar konuşmasında arabuluculukta amacın, ilişkilerin devamını sağlamak olduğunu söyleyerek davayla birlikte uyuşmazlıklar bitmezken, arabuluculuk sisteminde, yargıda olmayan dostlukların devam etmesine, toplumsal barışın sağlanmasına katkı yaptığını, bu anlamda arabuluculuk sisteminin esasında insan odaklı olduğunun altını çiziyor.

Bu sayımızın Bütçe bölümünde Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi öğretim üyeleri Yrd. Doç. Dr. Bilge Aksay ve Yrd. Doç. Dr. Konuralp Sezgili'nin "Lider Adil Olmalı mıdır? Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri" başlıklı yazısı yer alıyor. Aksay ve Konuralp, etkin örgütler için dönüşümcü liderliğin önemli bir öge olduğunu ancak dönüşümcü liderliğin önemli kriterlerinden birinin de örgütsel adalet olduğu konusunu ayrıntılı olarak ele alıyorlar.

Bu sayımızın söyleşi bölümünde piyanist Gülsin Onay'la yapılan söyleşi yer almaktadır. Onay, "Fark edilmeyen yetenekler her zaman içimi acıtıyor, keşke bu konuda özel bir ekip sürekli taramalar yapsa, bulup çıkardıkları yetenekler için özel eğitim sistemleri kurulabilse. Müziğe erken yaşta başlamanın çok önemi var zira. Her ne kadar her yaşta müziğe yaklaşmanın yolu bulunsa da virtüöz olarak kariyer yapabilmek için belli bir yaşı geçmemiş olmak gerekiyor enstrüman eğitiminde. Gençlere tavsiyem, her günlerine yeni bir heves ve heyecanla başlamaları ve çalışırken ne kadar değerli bir altın bileziğe sahip olduklarını unutmayıp, güzel dünyalarının kıymetini bilmeleridir." diyor.

Naci Canpolat
naci.canpolat@aso.org.tr

Okuyucu Dağılımı



ASO Üyeleri	% 50	Üniversiteler	% 5	Basın	% 6
Valilikler	% 2	Dernekler	% 2	Bankalar	% 1
Oda ve Borsalar	% 12	Büyükelçilikler	% 1	Devlet Protokolü	% 11
Siyasi Partiler	% 1	Belediyeler	% 2	Bakanlıklar	% 7



İçindekiler



Mart Meclis

"Ekonomide ve Siyasette Güven Arttırıcı Tedbirler
Bir An Önce Alınmalıdır"

Nisan Meclis

"İş Yapmayı Her Şeyin Merkezine Koyan Yeni Bir
Zihniyete İhtiyaç Var"



Dosya

Türkiye'de Üç Büyük Kentte Farklı Gelir Grupları Bağlamında
Sosyal Dışlanma

Yrd. Doç. Dr. Şansel ÖZPINAR

Büyüteç

Lider Adil Olmalı mıdır?
Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve
Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri

Yrd. Doç. Dr. Bilge AKSAY
Yrd. Doç. Dr. Konuralp SEZGİLİ



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri
Ortak Toplantısı

Söyleşi

Gülsin ONAY





Nurettin ÖZDEBİR

THE CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS OF ACI

editorial

Law and Peace

Income per capita is around 10 thousand dollars in our country since 2008. The growth rate will remain below the potential growth for a while due to the global economic conditions and there will not be any considerable increase in income per capita. It should be thoroughly understood that there could not be any significant increase in economic growth unless the reforms, which will improve the investment and production environment, are achieved in our Country. The most important one of these structural reforms is a law reform which will make important contributions to the improvement of production and investment environment and also encourages the foreign investors.

The urgency of law reform can also be seen from international comparisons. The World Justice Project annually publishes a report sorting the countries according to the rule of law. The project grades the countries in 8 fields: Constraints on Government Powers, Absence of Corruption, Open Government, Fundamental Rights, Order and Security, Regulatory Enforcement, Civil Justice and Criminal Justice. All these fields contain the issues required to be addressed in measuring the legal system in a country in terms of both its quality and success in practice.

This year's report shows that while Turkey ranked 59th out of 99 countries in 2014, it has descended to 80th by falling 21 places among the 102 countries in 2015. Turkey ranked 29th out of the 31 countries which have the same level with our country. Whilst the Scandinavian countries took place at the top, countries such as China, Kyrgyzstan, Senegal, Tanzania, Russia, Morocco, Philippines, Indonesia, Tunisia and Jordan were behind Turkey. This situation shows the urgency and importance of law reform.

In a country, welfare can only be provided through economic growth. However, if the legal system goes wrong, the security of life and property cannot be sufficiently provided and also individual rights and freedoms cannot be protected in that country; the entrance of that country into a sustainable route of growth will be very difficult. Foreign capital will think twice before making investments in such a country.

If there are problems in the rule of law in a country, it is normal for there to be no peace in that country. The Institute for Economics and Peace has announced the Global Peace Index in the recent days. While Iceland was the most peaceful country in the world, Turkey ranked 135th out of 162 countries in the index, which is prepared by considering factors such as peace, trade, culture, economy and politics. This result shows that the more the legal system fails in a country the more difficult it is to provide peace in that country. The pessimism and non-confidence environment, occurring in a country where there is no peace, tarnishes business relations, based on mutual confidence in principle, and makes it difficult to do business. Consequently law reform should be realised urgently.

Nurettin ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI



Hukuk ve Huzur

başyazı

Ülkemizde kişi başına gelir 2008'den beri 10 bin dolar civarındadır. Küresel ekonomik şartlar nedeniyle bir süre daha büyüme hızı, potansiyel büyümenin altında kalacak ve kişisel gelirden önemli bir artış olmayacaktır. Ülkemizde yatırım ve üretim ortamını iyileştirecek yapısal reformlar gerçekleştirilmeden ekonomik büyümede anlamlı bir artışın sağlanamayacağı artık iyice anlaşılmıştır. Bu yapısal reformların başında, üretim ve yatırım ortamının iyileşmesine önemli katkılar sağlayacak, yabancı yatırımları cesaretlendirecek bir hukuk reformu gelmektedir.

Hukuk reformunun ne kadar acil olduğunu uluslararası karşılaştırmalardan da görebiliriz. Dünya Adalet Projesi her yıl, ülkeleri kural hakimiyeti/hukukun üstünlüğü konularında sıralayan bir rapor yayımlıyor. Proje, ülkeleri 8 alanda puanlıyor: İdarenin yetkilerinin sınırlandırılması, yolsuzluktan arınmışlık, yönetimde saydamlık, temel haklar, asayiş, düzenlemelerinin etkinliği, medeni hukuk ve ceza hukuku. Bütün bu alanlar, bir ülkedeki hukuk sisteminin hem kalitesini hem de uygulamalardaki başarısını ölçmede üzerinde durulması gereken konuları içeriyor.

Bu yılın raporu, Türkiye'nin 2014 yılında 99 ülke arasında 59'uncu sırada iken, 2015 yılında 102 ülke arasında 21 sıra gerileyerek 80'inciliğe indiğini göstermektedir. Bizimle aynı gelir seviyesine sahip 31 ülke arasında Türkiye 29'uncu sırada yer almaktadır. İskandinav ülkeleri ilk sıralarda yer alırken, Çin, Kırgızistan, Senegal, Tanzanya, Rusya, Fas, Filipinler, Endonezya, Tunus ve Ürdün gibi ülkeler Türkiye'yi geride bırakmıştır. Bu durum hukuk reformunun ne kadar acil ve önemli olduğunu göstermektedir.

Bir ülkedeki refah ancak ekonomik büyüme ile sağlanabilir. Ancak, eğer o ülkede hukuk sistemi aksıyor, can ve mal güvenliği yeterince sağlanamıyor, bireysel hak ve özgürlükler korunamıyorsa, o ülkenin sürdürülebilir bir büyüme patikasına girmesi çok zor olacaktır. Böyle bir ülkeye yatırım yapmak için yabancı sermaye iki kez düşünecektir.

Bir ülkede hukukun üstünlüğünde sorunlar varsa, o ülkede huzurun olmaması da normaldir. Geçtiğimiz günlerde Ekonomi ve Barış Enstitüsü, Küresel Barış Endeksi'ni açıkladı. Barış, huzur, ticaret, kültür, ekonomi ve siyaset gibi faktörler göz önünde bulundurularak hazırlanan endekste, İzlanda dünyanın en huzurlu ülkesi olurken, Türkiye 162 ülke arasında 135'inci sırada yer aldı. Bu sonuç, bir ülkede hukuk sisteminde aksamalar varsa o ülkede huzuru sağlamanın da ne kadar zor olduğunu göstermektedir. Huzurun olmadığı bir ülkede oluşan kötümserlik ve güvensizlik ortamı, temelde karşılıklı güvene dayanan iş ilişkilerini zedeler ve iş yapmayı da zorlaştırır. Bu nedenle hukuk reformu acilen gerçekleştirilmelidir.

ASOMECCLİS



**Ankara Sanayi Odası
Meclis Toplantısı
25 Mart 2015**

“Ekonomide ve siyasette güven arttırıcı tedbirler bir an önce alınmalıdır”



NURETTİN ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Sayın Başkan, Meclisimizin değerli üyeleri, basınımızın değerli temsilcileri; Odamızın Mart Ayı Olağan Meclis toplantısına hoş geldiniz diyor, hepinizi şahsım ve Yönetim Kurulumuz adına saygıyla selamlıyorum.

Değerli Meclis üyeleri; küresel ekonomide yeni denge arayışları devam ediyor. Küresel krizle birlikte dünyanın içinde bulunduğu bol para döneminin sonu yaklaşıyor.

Küresel ekonomide yeni dengeye ulaşmak, çalkantılı bir dönemden geçileceği anlamına geliyor. Ülkemizde de bu çalkantılı dönemin ilk dalgaları hissedilmeye başlandı. Amerika Birleşik Devletleri'nde faiz artırımını beklentisi arttıkça dolar da tüm para birimleri karşısında olduğu gibi TL'ye karşı da değer kazandı. Dolardaki yükselişte içerideki tartışmaların da etkisi olmakla birlikte, bu etki-

“Küresel ekonomide yeni denge arayışları devam ediyor. Küresel krizle birlikte dünyanın içinde bulunduğu bol para döneminin sonu yaklaşıyor. Küresel ekonomide yeni dengeye ulaşmak, çalkantılı bir dönemden geçileceği anlamına geliyor. Ülkemizde de bu çalkantılı dönemin ilk dalgaları hissedilmeye başlandı. İlk yapılması gereken; geçmişin politika hatalarını doğru tespit edip, bu hatalardan dersler çıkarmaktır. Bu hataların başında para politikası hataları gelmektedir.”

"2001 krizinden sonra uygulanan yüksek faiz, düşük kur politikası ekonomide ve sanayide önemli hasarlara yol açmıştır. Düşük kurun neden olduğu haksız rekabet, sanayimizin rekabet gücünü kırarken, ekonomiyi bir rant ekonomisi haline getirmiştir. Sanayici, önce ithalatçı sonra da inşaatçı olmak zorunda bırakılmıştır. Ekonomide üretim ve yatırım yapmak âdeta cezalandırılmıştır. Sanayiyi, üretimi ve yatırımı cezalandıran bu politikanın sonuna gelinmiştir. Dünyanın gireceği yeni dengede bu politika sürdürülemez."



yi ölçmek oldukça zor. Ancak bu gelişmeler önümüzdeki dönemde bu tür tartışmalarda daha dikkatli olunması gerektiğini göstermektedir.

Değerli Meclis üyeleri; dünya ekonomisi yeni bir dengeye yönelirken, bizim ekonomide de yeni bir dengenin kurulması gerekmektedir. İlk yapılması gereken; geçmişin politika hatalarını doğru tespit edip, bu

hatalardan dersler çıkarmaktır. Bu hataların başında para politikası hataları gelmektedir.

2001 krizinden sonra uygulanan yüksek faiz, düşük kur politikası ekonomide ve sanayide önemli hasarlara yol açmıştır. Düşük kur politikasıyla ithalat teşvik edilirken, daha önce ülkemizde yapılabilen birçok iş yapılamaz hale gelmiştir. Düşük kurun neden olduğu haksız rekabet, sanayimizin re-



kabet gücünü kırarken, ekonomiyi bir rant ekonomisi haline getirmiştir. Sanayici, önce ithalatçı sonra da inşaatçı olmak zorunda bırakılmıştır. Ekonomide üretim ve yatırım yapmak âdetâ cezalandırılmıştır. İçeride uygulanan yüksek faiz politikası, reel sektörü yurt dışından borçlanmaya yöneltmiş, reel sektörün üzerindeki kur riski artmıştır. Dolaradaki son yükseliş bu kur riskini gündeme getirmiş, dış borçların TL karşılığı 100

milyar TL kadar artmıştır. Reel sektör, bu borçları büyütemeyen ekonomi ve zayıflayan iç talep koşullarında çevirmeye çalışmak zorunda kalmıştır. Sanayiye, üretimi ve yatırımı cezalandıran bu politikanın sonuna gelinmiştir. Dünyanın gireceği yeni denge de bu politika sürdürülemez.

Değerli Meclis üyeleri; Türkiye’de bir zihniyet değişimi artık kaçınılmaz hale gelmiştir. Hepimizin çok iyi bildiği, her gün yaşadığı-

“Türkiye’de bir zihniyet değişimi artık kaçınılmaz hale gelmiştir. Tüm yasalar vatandaş potansiyel suçlu olarak gören bir anlayışla yazılıyor. Yasalar cezalandırma anlayışıyla yazıldığından devlet, şirketleri özendirme ve yönlendirme görevini yerine getiremiyor. Oysa devlet vatandaşına güvenmeli, onu özendirmeli, yönlendirmeli ve bu güveni istismar eden de acımasızca cezalandırmalıdır.

“Refahı arttırmak ve sürdürülebilir ve yüksek bir büyüme hızını yakalamak ancak sanayileşmek ve katma değeri yüksek sektörlerle yönelmekle mümkündür. Gençlerimizi iyi eğitmek, iş gücünün niteliğini yükseltmek zorundayız. Tüm mevzuatı gözden geçirmek ve reel sektörü her şeyin merkezine koymak, yapılması gerekenlerin başında gelmektedir.”

mız bazı örnekler vermek istiyorum. Sanayici üretim yapıyor, vergisini zamanında ödüyor ama KDV alacağını, devletten ancak ortalama 1,6 yılda alabiliyor. İşletme sermayesi sıkıntısı çeken şirketler banka kapılarında beklerken, devlet sanayicinin sırtından bedava faizsiz kredi kullanıyor.

İş mahkemeleri daha baştan iş adamını suçlu kabul ederek cezasını kesiyor, bizlere de bunu sineye çekmek kalıyor. İş yasaları işi değil, işçiyi korumaya odaklanıyor, bunun sonucunda işsizlik artıyor.

Maliye üç liralık vergi toplayacağım derken üretim ve istihdamın önünü kesiyor, binlerce liralık vergi hasılatından oluyor. İçeride standart dışı ithal mallar pazarı doldururken, piyasa denetim ve gözetimi yeterince çalışmıyor. Tüm yasalar vatandaş potansiyel suçlu olarak gören bir anlayışla yazılıyor. Yasalar cezalandırma anlayışıyla yazıldığından devlet, şirketleri özendirme ve yönlendirme görevini yerine getiremiyor. Oysa devlet vatandaşa güvenmeli, onu özendirmeli, yönlendirmeli ve bu güveni istismar

edeni de acımasızca cezalandırmalıdır.

Değerli Meclis üyeleri; biz yıllarca sanayileşmenin önemine dikkat çekiyor, üretmeyip birbirimizin saçını keserek, birbirimize konut satarak refahımızı arttıramayacağımızı söylüyoruz. Refahı arttırmak ve sürdürülebilir ve yüksek bir büyüme hızını yakalamak ancak sanayileşmek ve katma değeri yüksek sektörlerle yönelmekle mümkündür. Gençlerimizi iyi eğitmek, iş gücünün niteliğini yükseltmek zorundayız. Tüm mevzuatı gözden geçirmek ve reel sektörü her şeyin merkezine koymak, yapılması gerekenlerin başında gelmektedir.

Hukuk standartlarımızı yükseltmek, onu çağdaş dünyanın seviyesine çıkarmak zorundayız. Geldiğimiz noktada, çok geç kalmış olsa da ekonomi yönetiminin doğru yola yönelmekte olduğunu görmekteyiz. Ekonomi yönetimi de sanayileşmenin öneminden bahsetmeye başlamıştır. Bu durum, memnuniyet verici bir gelişmedir. Ancak sanayileşme politikalarının dizayn edilmesinde başta KOBİ temsilcileri olmak üzere reel



sektör temsilcileri de yer almalı, reel sektörün görüşleri dikkate alınmalıdır.

Değerli Meclis üyeleri; birkaç gün sonra 2014 yılı büyümesi belli olacak. Büyük bir olasılıkla yüzde 3'ün altında bir büyüme göreceğiz. Ancak yılın ilk çeyreğindeki görünüm de parlak değildir. Merkez Bankası, öncü göstergelerin ilk çeyrekte ekonomik toparlanma göstermediğini söylemektedir. Yıla, sanayi üretiminde düşüşle başladık. Ocak ayında sanayide üretim ve toplam

ciro azaldı. Rus ve Ukrayna ekonomisindeki sıkıntılar, Irak'taki savaş, Suriye'deki durum, Körfez'de çeşitli ülkelerde yaşanan sorunlar gibi nedenlerle daha da zayıflayan dış talep nedeniyle Ocak ayında ihracatta da gerileme var. Tüketici ve reel kesim güven endeksinde gerileme ve işsizlikteki artış da devam ediyor. Yükselişi yavaşlamış görünse de doların eski seviyelere gelmesi imkânsızdır. Bu yükseliş, dolar borcu olan şirketlerimizi çok olumsuz etkilemiştir. Bu şartlarda yılın ilk çeyreğinde büyüme sıfıra

"Ekonomi yönetimi de sanayileşmenin öneminden bahsetmeye başlamıştır. Bu durum, memnuniyet verici bir gelişmedir. Ancak sanayileşme politikalarının dizayn edilmesinde başta KOBİ temsilcileri olmak üzere reel sektör temsilcileri de yer almalı, reel sektörün görüşleri dikkate alınmalıdır."

çok yakın çıkacaktır. Eğer ekonomide ve siyasette güven artırıcı tedbirler bir an önce alınmazsa, ekonomideki gidiş, ilk çeyrekte ekonomik daralmayı da beraberinde getirebilir. Ancak içinde bulunduğumuz şartlarda ekonomik tedbir almanın da çok zor hatta imkânsız olduğunu da söyleyebiliriz.

Türkiye seçim ortamına girmiştir. Meclis kısa bir süre sonra tatile girecektir. Seçimden sonra da yeni hükümet kurulması, hükümet programının hazırlanması zaman alacak, ardından da bütçe çalışmaları başlayacaktır. Bu şartlarda, bu yılı yüzde 2 gibi bir büyümeyle kapatmamız bile zor görünmektedir.

Değerli Meclis üyeleri; cari işlemler açığını kapatmak için yerli tasarrufları arttırmamız gerektiği söylenmektedir. Ancak gelirimizi arttırmadan tasarrufları arttırmak demek, iç talebi daha da zayıflatmak ve büyümeyi de daha yavaşlatmak demektir. Bu koşullarda gelirimizi artırmak için hem iç talebi desteklemeli hem de yerli pazarımızı dışarıdan kaynaklanan haksız rekabete karşı korumalıyız. İç piyasanın haksız dış rekabetten korunması için piyasa denetim ve gözetiminin mutlaka etkili biçimde çalıştırılması gerekmektedir. Ayrıca gelirimizi ve tasarrufları arttırmak için giderek zorlaşan dünya şartlarında ihracatı destekleyecek tedbirler

almamız gerekmektedir. Ancak dünyanın yöneldiği düşük büyüme ve ülkeler arasında giderek yoğunlaşan ihracat rekabeti ortamında bunu gerçekleştirmek giderek zorlaşmaktadır. Bu noktada, Türkiye'nin yeni bir büyüme hikâyesine sahip olmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Değerli Meclis üyeleri; son dönemde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde uzlaşma ve diyalogdan çok, çekişme ve çatışma görmekteyiz. Oysa ekonomik sorunların ağırlaştığı bu dönemde her zamankinden daha fazla uzlaşma ve diyaloga ihtiyacımız var. Biz iş adamlarının hayatı uzlaşma ve diyalogla geçmektedir. Eğer iş birliği yapmak ve sonuç almak istiyorsak başka çaremiz de yoktur. Bu nedenle biz, damdan düşenler olarak sorunlarımızı en iyi bilen kişiler olan sanayicilerin Millet Meclisi'nde görev almasını destekliyor, daha çok sanayiciyi siyasette de görev yapmak için teşvik ediyoruz. Bu bağlamda, odamız üyesi olan ve çeşitli partilerden milletvekili aday adayı olan sanayicilerle bu ayın başında bir toplantı yaparak sorunlarımızı paylaştık. Buradan da bu arkadaşlarımıza bir kez daha başarılar diliyorum.

Sözlerime burada son verirken hepinizi saygılarımla selamlıyorum. Sağ olun, var olun.

TEB TİCARİ KARTLAR GÜCÜNÜZE GÜÇ KATAR

İşiniz için gerekli harcamaları TEB Bonus Business Kredi Kartları ile yapın, TEB'in sunduğu birçok ayrıcalıktan faydalanın. Ayrıntılı bilgi ve başvuru için TEB Şubeleri'ne bekliyoruz.

Mil programı ve
avans mil kullanma

Restoran harcamalarına
%10 hediye bonus



Ücretsiz
Motovale

Havalimanı otoparklarında
%50 indirim

Total istasyonlarında anında
ve sürekli %5 indirim

Havalimanı loungelarını
ücretsiz kullanma

BENİM BANKAM
Benim Dünyam



TEB

teb.com.tr / 444 0 832

Restoran Bonusu ve Ücretsiz Motovale hizmetlerinden sadece Bonus Business Platinum Card'lar faydalanabilir. Ücretsiz havalimanı lounge'ları ve motovale hizmetlerinden faydalanabilmek için, hizmetin satın alınacağı Bonus Business Card'ın son 1 ay içerisinde en az 1 kere kullanılmış olması gereklidir. Total İstasyonları'nda %5 akaryakıt ve LPG indirim, anlaşmalı Total İstasyonları'nda, perakende pompa satışlarında geçerlidir. İlanda duyurulan kart özelliklerinin kullanım şartları ve detaylarında değişiklik yapma hakkı Türk Ekonomi Bankası A.Ş.'de olup ayrıntılı bilgiye teb.com.tr internet sitesinden, 444 0 832 TEB Şirket Hattı'ndan ve tüm TEB Şubeleri'nden ulaşabilirsiniz.

ASOMECCLİS



**Ankara Sanayi Odası
Meclis Toplantısı
29 Nisan 2015**

İş yapmayı her şeyin merkezine koyan yeni bir zihniyete ihtiyaç var



NURETTİN ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Sayın Başkan, Meclisimizin değerli üyeleri, değerli basın mensupları; Odamızın Nisan ayı olağan Meclis toplantısına hoş geldiniz diyor, hepinizi şahsım ve Yönetim Kurulumuz adına saygıyla selamlıyorum.

Değerli Meclis üyeleri; ekonomide zor bir dönemden geçiyoruz. Bu yalnız ülkemiz için değil, dünya için de geçerli. 2014'te büyüme yüzde 2,9 oldu. Son yıllarda özel sektör yatırımları da yerinde sayıyor. 2014 yılında özel sektör yatırımlarında sadece yüzde 2'lik bir artış oldu. Kapasite kullanım oranı neredeyse 1 yıldır düşüş gösteriyor. Bu durum, neden yatırım yapılmadığına da işaret ediyor. İç talep cansız, kapasite kullanımı

düşükken neden yatırım yapılınsın? Bölgemizdeki gelişmeler de ihracatımızı olumsuz etkiliyor. Rusya ve Ukrayna'da ekonomi küçülüyor. İç savaşlar, Ortadoğu'ya, özellikle düne kadar ikinci ihracat pazarımız olan Irak'a ihracatımızı azaltıyor.

2009 yılından itibaren özel sektör yatırımlarında sürekli bir dalgalanma var. 2009 krizindeki düşüşten sonra bir sıçrama oldu ancak 2012 yılında yüzde 2,2'lik bir büyüme kaydedildi. Ardından tekrar bir toparlanma, arkasından tekrar bir düşüş yaşandı ve 2014 yılı da şu anda zayıf gidiyor. Aslında bu dalgalanmalarda, konjonktürümüzün de etkisi var ama bu durum tüm dünyada da yaşanıyor. Bu biraz şuna benziyor: İnsanlar Hawaii

"2014'te büyüme yüzde 2,9 oldu. Son yıllarda özel sektör yatırımları da yerinde sayıyor. 2014 yılında özel sektör yatırımlarında sadece yüzde 2'lik bir artış oldu. Kapasite kullanım oranı neredeyse 1 yıldır düşüş gösteriyor. Bu durum, neden yatırım yapılmadığına da işaret ediyor."



Adaları'na sörf yapmaya gidiyor. Okyanustaki dalgalar denizin altındaki resiflere çarptığı zaman dalgalar yükseliyor ve 3-4-5 metre yüksekliğinde sörf yapılacak güzel dalgalar oluyor. Tabii Türkiye'nin şu anda bir seçim atmosferine girmiş olması ve içerideki sürtünme kayıpları, dışarıdan gelen bu dalgaların artmasına sebep oluyor.

AB'ye ihracatı ise euronun dolar karşısındaki değer kaybı törpülüyor. Bu nedenlerle yılın ilk iki ayında ihracat geçen yıla göre düşüş gösterdi. Dış pazarlardaki zayıflık, büyümede iç talebin önemini artırıyor ama tüketicideki kötümserlik de devam ediyor. Sanayide toplam ciro ve üretim Şubat ayında bir miktar artış gösterdi. Umarız bu artış devam eder. Ancak bütün bu gelişmeler, bu yılın ilk çeyreğinde de büyümenin zayıf kaldığını gösteriyor.

Değerli Meclis üyeleri, Türkiye'de kişi başına gelir 2003 yılında 4538 dolardı. Beş yıl içinde hızlı bir biçimde artarak 2008 yılında 10.283 dolar oldu. Bu hızlı büyümenin arkasında bir hikâye vardı. Bu hikâye, kriz sonrasında yapılan yapısal reformlar ve AB ile sürdürülen üyelik müzakerelerine dayanıyordu. Hatırlarsanız o dönemde dünyanın gözü Türkiye'nin üzerindeydi. Meclisin olağanüstü çalışmasıyla çok kısa dönemde bazı reformlar devreye sokuldu. Ve bu hikâye öncelikle bize iş yapmayı kolaylaştırdı, çok hissetmesek de bürokratik birtakım zorluklar azaldı. Arkasından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılacak olması, Türkiye'nin yatırım yapılabilir ülke olmasını sağladı. Bunun için insanlar Türkiye'ye teveccüh ettiler ve o dönemde hepimiz aşırı değerli Türk Lirası'ndan şikâyet ediyorduk hatta Tobin Vergisi konuşulmaya baş-

"Türkiye 2003 - 2008 yıllarında hızlı bir biçimde büyüdü. Bu hızlı büyümenin arkasında bir hikâye vardı. Bu hikâye, kriz sonrasında yapılan yapısal reformlar ve AB ile sürdürülen üyelik müzakerelerine dayanıyordu. Ancak son yıllarda yapısal reformlar ihmal edildi, AB ile üyelik müzakereleri ise ilerlemiyor. Bu nedenle de hikâyesiz kaldık. Bu tuzaktan çıkabilmek için ise yapılması gerekenler belli. Öncelikle iş yapmayı zorlaştıran mevzuat ve uygulamaların hızla düzeltilmesi gerekiyor."

"Verimliliği arttırmak için rekabet gücümüzü geliştirmeliyiz. Bunu ancak Ar-Ge ve inovasyonla gerçekleştirebiliriz. Ar-Ge ve inovasyon nitelikli iş gücü gerektirir. Temel bilimlerde gelişme sağlanmadan da nitelikli iş gücü geliştirmek ve teknoloji üretmek mümkün değildir. Bu nedenle YÖK'ün geçenlerde aldığı bir kararın ülkemizin geleceği için çok önemli sonuçlar doğuracağını düşünüyorum. Bizce doğru olan, temel bilimlere ilgiyi arttıracak tedbirler almak ve bu bölümlerden mezun olacakların kariyer planlamasını gözden geçirmektir."

lanmıştı. Çünkü iç huzurumuz vardı, bir yapısal dönüşüm yapmaya çalışıyor, uyum yasalarını çıkarıyorduk ve tüm bunlar Türkiye'ye olan güveni arttırdı.

Ancak son yıllarda yapısal reformlar ihmal edildi, AB ile üyelik müzakereleri ise ilerlemiyor. Bu nedenle de hikâyesiz kaldık. Bunun etkisini kişi başına gelirden görüyoruz. Kişi başına gelir son altı yıldır 10 bin dolarda yerinde sayıyor. 2014'te ise paritedeki hızlı artışla 10.482 dolara geriledi. Buna orta gelir tuzağı deniyor. Bana göre ise vasat büyüme dönemi. Aslında dünyanın büyümesi de bizim büyümemiz gibi yüzde 2, 3 civarında seyrediyor.

Bu tuzaktan çıkabilmek için ise yapılması gerekenler belli. Öncelikle iş yapmayı zorlaştıran mevzuat ve uygulamaların hızla düzeltilmesi gerekiyor. Bunun için de iş yapmayı her şeyin merkezine koyan yeni bir zihniyete ihtiyaç var. Amerika Birleşik Devletleri dünyanın en büyük ekonomisine, en büyük ordusuna sahip. Neden? Dünyanın en büyük şirketleri olduğu için. Bu nedenle her konuşmamda söylediğim gibi bizim de yatırımcı, girişimciyi hayatın merkezine koyacak, buradan Türkiye'yi büyütecek bir hareketi başlatmamız gerekmektedir.

İkincisi ise verimliliği arttırarak rekabet gücümü-



zü geliştirmek. Bunu ancak Ar-Ge ve inovasyonla gerçekleştirebiliriz. Konuyu eğitime getirmek istiyorum. Ar-Ge ve inovasyon nitelikli iş gücü gerektirir. Temel bilimlerde gelişme sağlanmadan da nitelikli iş gücü geliştirmek ve teknoloji üretmek mümkün değildir. Bu nedenle YÖK'ün geçenlerde aldığı bir kararın ülkemizin geleceği için çok önemli sonuçlar doğuracağını düşünüyorum. Bildiğiniz gibi, temel bilimler eğitimi veren fizik, kimya, biyoloji ve matematik bölümlerinin kapatılacağı açıklandı. Zaten bu bölümlerin kontenjanları, talep olmadığı gerekçesiyle bir süredir azaltılıyordu. Bizce doğru olan, temel bilimlere ilgiyi arttıracak tedbirler almak ve bu bölümlerden mezun ola-

“Küresel krizin ardından artan likidite ve ucuz para, tüm dünyada borçlanmada önemli bir artışa yol açtı. 2007-2014 döneminde Türk şirketleri de dış borçlanmalarını arttırdılar. Ancak doların tüm paralar karşısında değer kazandığı bir dönemden geçiyoruz. Bu dönemde TL de dolar karşısında değer kaybetti. TL’nin dolar karşısında değer kaybı şirketlerimizin karşılaştığı riskte de TL cinsinden bir artışa yol açtı. Normal koşullarda özellikle döviz cinsinden gelirleri olan şirketlerimizin bu durumdan çok etkilenmesi beklenmiyor. Ancak düşük büyüme ve azalan ihracat, borçların çevrilmesini zorlaştıracığı için bir risk faktörü oluşturuyor.”

cakların kariyer planlamasını gözden geçirmektir. Özellikle iletişimde sağlanan devrimle birlikte, dünyada bilgi üretiminin ve bilginin eskimesinin hızı arttı. Milattan 2015 yılına kadar üretilen tüm bilgiyi şu anda 17 ay içerisinde katlıyoruz, yani 2015 yılda üretilen tüm bilgi kadar bilgiyi 17 ayda tekrar üretiyoruz. Bu müthiş bir hız ve gide-rek artıyor. Bu süreç belki önümüzdeki yıl 16 aya inecek ve yakın gelecekte de bunun 1 yıla inmesi bekleniyor. Bilginin bu kadar hızlı değişiyor olması özellikle teknolojiyle ilgili öğrenilen birçok şeyin çöpe atılması anlamına geliyor. Onun için yenile-ri kavrayabilmemizin, içselleştirerek üretime, bir katma değere, ekonomik değere dönüştürebilme-nin tek yolu var. Değişmeyen temel bilimleri iyi bilmek. Bu nedenle öğrencilerimizi, mühendisleri-mizi, akademisyenlerimizi temel bilimlerde çok iyi yetiştirmemiz lazım. Örneğin, ülkemizde matema-tik bölümü mezunları kolay kolay iş bulamıyorlar ya öğretmenlik yapıyorlar ya da büyük işletme-lerde bazı alanlarda istihdam ediliyorlar. Özellikle Amerika’da matematikçiler hemen kapışılıyormuş, yazılım sektöründe, başka işlerde kullanıyorlar-mış. Bu açıdan gerek Türkiye’nin geleceği gerek yetiştirdiğimiz insanların çağın bilgilerini yakala-yabilmeleri gerekse Ar-Ge ve inovasyonla yeni teknolojileri geliştirebilecek insanlar açısından

temel bilimler çok önemli.

Değerli Meclis üyeleri, küresel krizin ardından artan likidite ve ucuz para, tüm dünyada borç-lanmada önemli bir artışa yol açtı. McKinsey da-nışmanlık şirketinin araştırmasına göre dünyada borçlar 2014 yılında 199 trilyon dolara ulaştı. Bu borçların 40 trilyon doları hane halklarının, 58 tril-yon doları hükümetlerin, 45 trilyon doları finansal şirketlerin. Reel sektör şirketlerinin borçlanmaları da 2007-2014 döneminde yılda ortalama yüzde 6 artarak 56 trilyon dolara ulaştı. Bu dönemde Türk şirketleri de dış borçlanmalarını arttırdılar. Ancak doların tüm paralar karşısında değer ka-zandığı bir dönemden geçiyoruz. Bu dönemde TL de dolar karşısında değer kaybetti. TL’nin değer kaybı bazı iç nedenlerden dolayı biraz fazla oldu. Aslında bütün dünya paraları karşısında dolar, bu yılın başından itibaren ortalama yüzde 20, Türkiye’de ise bunun biraz daha üstünde değer kazanmış.

TL’nin dolar karşısında değer kaybı şirketlerimizin karşılaştığı riskte de TL cinsinden bir artışa yol açtı. Ocak sonu itibarıyla şirketlerimizin döviz var-lıkları 97,7 milyar dolar. Buna karşılık 275,2 mil-yar dolar borçları var. Bu durumda şirketlerimizin döviz riski 177,5 milyar dolar. Normal koşullarda



özellikle döviz cinsinden gelirleri olan şirketlerimizin bu durumdan çok etkilenmesi beklenmiyor. Ancak düşük büyüme ve azalan ihracat, borçların çevrilmesini zorlaştıracak için bir risk faktörü oluşturuyor. Normal şartlarda işletmelerimiz iş yapmaya devam ederlerse bu borçları ödeyebilir ama piyasanın daralması, bu borçların ödenebilirliği konusunda risk oluşturmaktadır.

Diğer yandan, son günlerde Merkez Bankası'nın döviz rezervlerinin yeterli olmadığı yönünde bazı yorumlar yapılmaktadır. Bu konuda bazı bilgiler sunacağım:

Merkez Bankası'nın kendi malı olan dövizler ve altınlardan oluşan net rezervleri Nisan başında 33,5 milyar dolardı. Bankanın gerektiğinde kullanabileceği brüt rezervleri ise Nisan başında 122 milyar dolardı. Bunun 103 milyar doları döviz, 19 milyar dolarlık bölümü de altından oluşuyor. Merkez Bankası'nın rezervlerinin yeterli olup olmadığına çeşitli göstergelere bakılarak karar verilebiliyor. IMF'nin hesaplama yöntemine göre rezerv yeterlilik göstergesi oranı Şubat sonunda yüzde 115'dir ve yeterlidir. Bu oranın yüzde 100 ile yüzde 150 arasında olması gerekiyor. Buna göre

Merkez Bankası'nın rezervleri yeterlidir. Merkez Bankası'nın hesaplama yöntemine göre rezerv yeterlilik oranı yüzde 105, bu oran da yeterlidir.

Rezervlerin ithalatı karşılama oranı bir başka göstergedir. Merkez Bankası'nın rezervleri Şubat ayı itibarıyla 6,4 aylık ithalatımızı karşılayabilecek düzeyde. Bu oran da yeterlidir.

Rezervlerin toplam dış borç stokuna oranı da önemli bir gösterge. Brüt rezervlerin toplam dış borç stokuna oranı yüzde 30. Bu göstergeler, ekonomik sıkıntılara rağmen Merkez Bankası rezervlerinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Değerli Meclis üyeleri, seçimler yaklaştıkça siyasi partiler iktidara gelirse neler yapacaklarını açıklıyorlar. Bu süreçte bizi çok memnun eden gelişme, ekonomik konu ve sorunların parti programlarında önemli bir yer tutmasıdır. Ekonomi nihayet siyaset gündeminin başına gelmiştir. Umarız, böyle de devam eder.

Bu duygu ve düşüncelerle sözlerime burada son verirken, hepinizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum. Sağ olun, var olun.

“Türkiye’de işsizlik yok, iş seçme var”

YUSUF SÖYLEMEZ

YAPI ELEMANLARI İMALAT SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

İşsizlik üzerine konuşmak üzere söz aldım. Gerek iktidar gerek muhalefet partileri çeşitli rakamlar vererek işsizlikten bahsediyorlar.

Türkiye’de işsizliğin olmadığına inanıyorum, iş seçme var. Şöyle ki; 2014 yılının baharında İŞKUR’a 1100+asgari geçim indirimi+sigorta, vasıfsız beden işçisi 10 kişi yazdırdım. 2 kişi geldi, ikisi de iş sahibi, masa başı iş arıyorlar. “Bulursanız bana da haber verin.” dedim. 2015’te beden işçisi ve 3 tane de laborant olmak üzere 5 kişi yazdırdım. Laborant gelmedi, hiç tecrübesi olmayan, yeni

üniversite mezunu 2 kişi geldi, Beden işçisi hiç gelmedi. 1250+asgari geçim indirimi yazdırdım. Yazın mesailerle beraber eline 1500 lira geçer. Ben işçi bulamıyorum. Etrafımdaki sanayicilere, iş adamlarına soruyorum, onlar da eksik kadroyla çalıştıklarını söylüyorlar. Bir kısmı yabancı işçi çalıştırma tavsiyesinde bulunuyor ama biz yabancı işçi çalıştıramayız, yüregimiz ağzımızda. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı işçi de bulamıyoruz ve üretimimiz aksıyor. Yönetim Kurulumuzdan ve yetkililerden bu konuya bir çare bulmalarını rica ediyorum.



“Problemlerimizin çözümünde topyekun hareket etmemiz gerekiyor”

HALİT ERYİĞİT

MEDİKAL SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

MÜSİAD İstanbul adına katıldığım Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği YÖİKK toplantısında bürokrasiden şikâyet ön plana çıktı. Bu toplantıda şunu anladım: Ankara Sanayi Odası komitelerinden gelen sorunlar Yönetim Kurulu’na, Yönetim Kurulu’ndan da TOBB meslek komitelerine intikal ediyor ve karar orada alınıyor.

Ankara Sanayi Odası komiteleri ve Meclis üyelerinin birçok problemi var ve sektörel ağırlıklı görüşlerinin oraya gitmesi gerekiyor. Sayın Başkan ve Yönetim Kurulu olarak birçok platformda görüş beyan ediyor ama bana göre esas problemin şu olduğunu gördüm: Biraz önce Meclis üyesi arkadaşımız iş ve işsizlikten bahsetti. Ankara Sanayi Odası’na üye 7 bin işletme var, bunun 500’ü üst düzey işletmeler

ki işlerini kendileri çözebiliyor. Orta ve düşük segmentli işletmelerde gerçekten çok büyük işsizlik var ve iş bulamamanın temel nedeni şu: Biz hem basın yoluyla hem de katıldığımız toplantılarda ailelere derdimizi anlatmalıyız. Bu anne ve babalar çocuklarının niçin iş bulamadıklarını kendilerine problem ediyorlar. Evlatları da çok güzel bir yalan söylüyor, diyor ki; "Anne-baba ben çıktım, vallahi bu ekonomik krizde kimse işe almıyor." İşletmemizde en yüksek maaş olarak 7 milyar, en düşük 2 milyar ödüyoruz. Şu anda 25'e yakın elemanı alternatif olmadığı için mecbur işe aldım. Üniversitelerimizin Sanayi Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, İŞKUR'la çok acil toplantılar düzenlemesi ve Ankara Sanayi Odası'nın 80 Meclis üyesinin de buna katkı vermesi lazım.

Bakanlıklar işverenin katkı payını ödüyor, bu çok büyük bir devrim. Ancak kimse sanayicinin ağzına bir şeker verip kandırmasın. İşveren bir personele 1500 lira verecek, 300-350 lira sigortasını ödeyecek, işverenin payı da 125 lira. 125 lirayı ödese ne olur, ödemesi ne olur?

Hakkımızda kararlar alınıyor ancak problemlerimizin temelden çözülmesi gerekiyor. İşverenin üzerindeki bürokrasi var olduğu müddetçe bu kürsülerden günlerce ne anlatırsanız anlatın sorunlarımız devam edecektir. Biz ayda bir problem çözsük, 12 ayda 12 tane problem eder. Dolayısıyla Ankara Sanayi Odası olarak menfaatlerimizin kesiştiği yerde tek yürek olmamız gerektiğini düşünüyorum.



"Gençlerimizi meslek yüksekokullarına yönlendirecek çalışmalar yapılmalıdır"

MUSTAFA KORKMAZ

KAUÇUK VE KAUÇUK ÜRÜNLERİ SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

Konuşmacı arkadaşlarım bürokrasi konusunu gündeme getirdiler. Konu ile ilgili direkt irtibat kurabilmemiz açısından her bakanlıkta bir işverenin kürsüsünün olmasını öneriyorum.

Üniversite mezunlarının ülkemizde hâlâ kısa dönem askerlik yapıyor olması, iki yıllık meslek yüksekokullarının kısa dönem askerlikten yararlanamaması tezat oluşturuyor. Bu durumda gençlerimizi meslek yüksekokullarına yönlendiremiyoruz.

Eğer meslek yüksekokullarında kısa dönem askerlik tercih ettirilirse, zannediyorum ki gençlerimiz meslek yüksek okullarına yönelecekler ve sonuçta da meslek yüksekokulunda mesleğini öğrenen gençler atölyemize geleceklerdir. Üniversite mezunu gençlerimiz atölyelerimize gelmiyor. Nereye gelsin, nasıl çalışsın? Bir masa bekliyor, zaten o masada ben oturuyorum.

“Türkiye’de işsizlik değil, işçisizlik var”

ÖZCAN ÜLGENER

PLASTİK VE PLASTİK ÜRÜNLERİ SANAYİİ MECLİS ÜYESİ



Öncelikle AK Parti’de aday adaylığım sürecinde başta Ankara Sanayi Odası Başkanımız, Meclis Odası Başkanımız, 1. OSB Başkanımız, diğer organize sanayi bölgeleri başkanlarına, Meclis üyesi arkadaşlarımıza bana gösterdikleri ilgi ve alakadan dolayı teşekkür ediyorum.

Bizim hep bir amacımız var. Üreten kesimin mutlaka yöneten kesim içerisinde olması gerektiğine inanıyoruz ve bu kürsüde konuştuğumuz konuların çoğu bununla ilgili. Çünkü biz şunu biliyoruz ki; üretim olmadan yönetim kesinlikle olmuyor. Bir sivil toplum kuruluşu olarak belirli sorumluluklarımız var. Bu sorumlulukları zaten 18 yıldır yapıyoruz, bundan sonra da en iyi şekilde yapacağımıza inanıyorum.

İşsizlik konusuna özellikle vurgu yapmak istiyorum. Türkiye’de işsizlik değil, işçisizlik var, işi beğenmemelik var. Bakınız bizim temsil ettiğimiz

alt kesim, orta kesim, yüksek kesim birçok kesimimiz, her kesimin de kendi değerlerine göre sistemi var. Fakat bazı değerleri öyle algılamak lazım ki bazı şeyleri sıfırdan yapmamız gerektiğine inanıyorum. Özellikle Ankara Sanayi Odası ve benzeri sivil toplum kuruluşlarının devlete aşırı derecede baskı yapması gerekiyor. Bizim baskımız, söylemlerimiz eksik, düşüncelerimizi tam olarak yansıtmıyoruz. O yüzden bundan sonraki dönemde sanayicinin, KOBİ’nin eğer bir derdi varsa bunu aleni ve en gerçekçi şekilde yansıtmamız gerekiyor. Amacımız, kimseyi yıpratmak değil, sanayicimizin derdinin, sorununun çözülmesine yardımcı olmak. İnşallah bundan sonraki dönemde sanayicilerimizin ihtiyaçları doğrultusunda ne tür sorunları varsa bunları yukarılara doğru taşıyacağız. Bu yüzden de Ankara Sanayi Odası’na çok görevler düştüğünü biliyor, bu görevi de hep beraber layıkıyla yerine getireceğimize inanıyorum.



“TBMM’de çoğunlukla reel sektör temsilcileri yer almalıdır”

SEVÎ KOCA

MADENCİLİK SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

Bildiğiniz üzere 10 Şubat’ta Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulu üyeliğimden istifa ederek Adalet ve Kalkınma Partisi’nden aday

adayı oldum. Maalesef hüsrarla demiyorum, çünkü bu nasip işi, demek ki nasip değilmiş. Ama bu süreç içerisinde benim gördüğüm

eksikliklerden biri lobiler. Mensubu olduğumuz partinin listelerine baktığımız zaman reel sektörden hiçbir alanda bir temsilci yok, tamamen bürokrasi veyahut da öğretim görevlileri yer alıyor ve bu meslekteki insanların bakış açısıyla bizim bakış açımız çok farklı. Bu nedenle eğer içimizden siyasete niyetli varsa durmadan, ara vermeden mensubu olduğu siyasi partinin kapılarını aşındırıp, orada ciddi bir lobi oluşturarak önümüzdeki dönemde aday olması için bugünden itibaren çalışma-

lara başlanması gerekiyor. Çünkü bir-iki aylık süreç bu işe yetmiyor. İçerisinde olunması, oraları kurumlar anlamında, bireysel anlamda zorlamamız gerekiyor.

Ben, Odamızın aday adaylığım sürecinde göstermiş olduğu destekten dolayı başta Başkanımıza ve siz Meclis üyesi arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. İnşallah önümüzde yapılacak seçimlerin de önce ülkemize, milletimize ve biz sanayicilere hayırlara vesile olmasını diliyorum, saygılar sunuyorum.



“Meslek komitelerimiz daha verimli çalışmalıdır”

AHMET KAYA

EV VE OFİS ALETLERİ İLE DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

Biliyorsunuz Ankara Sanayi Odası Meclisimiz 2 senesini doldurdu. 2 senedir Meclis'te çalışmalar yapıyoruz. Yeni Meclis üyesi arkadaşlarımızla tanıştık, dostluklar edindik. Bu bizim için bir kazançtır. Ankara sanayisinin 77 iş adamını, sanayicisini bir araya getiriyoruz. Gerçekten 77 sanayici arkadaşımızın aklıyla, beyniyle bir araya gelip, ortak akılla hareket etmesi durumunda sanayinin sorunlarının

çözüleceğine inanıyorum. Yalnız iki yılın muhasebesini yaptığımız zaman şöyle bir değerlendirme yapmak istiyorum. Son bir-iki-üç Meclis haricinde Meclis üyesi arkadaşlarımızın sorunlarını bu kürsüden anlatmadıklarını ama son 2 aydır bunun da düzeldiğini görüyorum. İnşallah önümüzdeki iki yılın da Ankara sanayisi ve Türkiye sanayisi açısından verimli geçmesini diliyorum. Tabii burada Sanayi Odası

bünyesinde çeşitli komisyonlar oluştu, her ay komite toplantısı yapıyoruz. Ancak komisyonların pek verimli çalışmadığını görüyorum. Bizlerin komisyonlarımızı da verimli bir şekilde çalıştırmamız gerektiğini düşünüyorum. Komitelerden çıkan kararlarımızın Yönetim

Kurulu tarafından hakkıyla değerlendirilmesini ümit ediyorum. Sonuç olarak isteğimiz, sorunlarımızı bir yazıyla veya sözlü olarak ilgili tarafa iletmek değil, o sorunun çözümünü sağlamaktır.

“Kamu ihalelerinde yerli sanayi korunmalıdır”

ZAFER ARABUL

ELEKTRİK SANAYİİ MECLİS ÜYESİ



Bilindiği üzere 2 Aralık 2008 tarihinde kamu ihalelerinde satın almalarda yerli ürünlerin lehine yüzde 15 koruma için bir Başbakanlık genelgesi yayınlanmıştı. Ancak bu genelgenin uygulanmasında sonuç alıcı çalışmalar ilgili kurumlar tarafından yapılmamış, yapılmamıştır. Bunun üzerine Hükümet, kamu ihalelerinde yerli üretimi daha kuvvetli desteklemek amacıyla 6 Şubat 2014 tarihinde 6518 sayılı Kanun’un 51. maddesine dayalı olarak 4734 sayılı Kanun’un 60. maddesi değiştirilmiştir. Değiştirilen 60. maddenin C fıkrasına göre “Mal alımı ihalelerinde yerli malı teklif edilen istekliler lehine yüzde 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanabilir. Ancak Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak orta ve yüksek teknoloji sanayi ürünleri arasında belirlenen ve her yıl Ocak ayında kurul tarafından ilan edilen listede yer alan malların ihalelerinin yerli malı teklifleri isteklilerin lehine yüzde 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlamak zorunladır.” denmektedir. Ama bu ifade bazı bürokratlar bakımından ihale makamına yüzde 15 oranına kadar istediği kadar destek oranını ihalelerde uygulanabilir olarak yorumlanmıştır. Eğer yerli sanayi korunmak isteniyorsa bütün bu karmaşaya son vermek için 4734 sayılı Kanun’un değiştirilen 60. maddesinin C fıkrasındaki “kadar” ifadesi kaldırılarak, yüzde 15

avantajı yerli ürünler lehine koşulsuz olarak uygulanır olarak değiştirilmelidir.

İkincisi, aynı maddenin D fıkrasında, “Yerli malı belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum-kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir, isteklilerce teklif edilen malın yerli malı olduğu, bu usul ve esaslara uygun olarak düzenlenen yerli malı belgesiyle belgelendirilir.” denmektedir. Aynı yasanın 52. maddesine göre 4734 sayılı Kanun’un geçici 4. maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir. Bu kanunun 3. maddesinin U bendindeki ilişkin usul ve esaslar “Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından kurum ile diğer ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir.” denmektedir. Bir ürünün yerli malı belgesi alabilmesi için kullanmış olduğu malzemelerin yüzde 51 oranında yerli üründen oluştuğunun kanıtlanması gerekmektedir.

Yerli ürünlerimizin özellikle kamu ihale kanun kapsamında ithal ürünlerle rekabet edebilmesi açısından kalıcı çözümlerin uygulanabilmesi için meslek komitelerimizin komisyonlar oluşturup, yerli katkı payıyla ilgili sektörel özel analizler yapılması gerektiğine inanıyorum.

Cam Bizim İşimiz

1985'den beri...

Parapet ve Cephe Kaplama

Parapet Yalıtım Ürünleri
Güneş (Solar) Kontrol Camları
Harmandan Renkli Camlar
Kış Bahçeleri



Özel Nitelikli Camlar

Isıcam Konfor
Isıcam Sinerji
Isıcam Klasik
3 Camlı Yalıtım Üniteleri
Karolajlı Isıcam



Bombeli Camlar

Jaluzili Camlar

Dekoratif Camlar

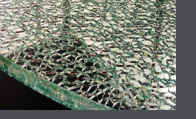
Dekoratif Camlar
Klasik Buzlu Camlar
Elit Glass

Güvenlik Camları

Kurşun Geçirmez Camlar
Laminasyonlu Camlar
Emniyet Camları

Cam Mobilya ve Aksesuar

Cam Mobilya ve Aksesuar
Dekoratif Aynalar
Cam Tuğla ve Cam Parke



İstanbul Yolu 40. Km. Kumpınar Köyü Mevki
06980 Kazan / Ankara / Türkiye
Tel: +90 312 814 36 30 (pbx) F
aks: +90 312 814 36 32
www.ardiccam.com.tr

SOSYAL

Türkiye’de Üç Büyük Kentte Farklı Gelir Grupları Bağlamında Sosyal Dışlanma

YRD. DOÇ. DR. ŞANSEL ÖZPINAR

Adnan Menderes Üniversitesi
Nazilli İİBF Maliye Bölümü
saldemir@adu.edu.tr

Bu çalışma TÜBİTAK tarafından desteklenen 110K137 No.lu “Türkiye’de Sosyal Dışlanma ve Subjektif Yoksulluk (İstanbul, Ankara ve İzmir Örneği)” başlıklı araştırma projesinin bir bölümünün kısa özetidir.

GİRİŞ

Küreselleşme sürecinin üretim ilişkileri ve iş gücü piyasalarında yarattığı dönüşümler, bir bütün olarak değerler sistemini de yeniden yapılandırmaktadır. Bu yeniden yapılanmanın en büyük yansıması büyük kentlerde ve metropollerde görülmektedir. Bu bağlamda büyük kentlerin kendisi de küresel formasyonun etkisi ile dönüşüme uğramaktadır. Dolayısıyla modern bireyin algılarının ve gündelik yaşam pratiklerinin şekillenmesine, farklılaşmasına zemin hazırlayan bir mekân olarak kentsel alanlar, yoksulluk ve sosyal dışlanma süreçlerinin de daha çetrefilli hale gelmesine neden olmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'nin en büyük üç ili olan İstanbul, Ankara ve İzmir ölçeğinde 1110 kişiyle yapılan anket çalışması temelinde sosyal dışlanma algısını farklı gelir türleri bağlamında ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1. KENTLEŞME VE KİMLİK

Kent gerek Marx gerekse Weber'in analizlerinde kapitalist toplumda yaratılan temel sosyal

süreçlerin etkileşim alanı olarak görülmektedir. Bir başka deyişle kent, neden olarak değil, kimi sosyal gelişmelerin yer aldığı alan olarak değerlendirilir. Bu bağlamda kent, bir analiz nesnesi olarak ele alınarak, toplumsal yapı içinde oluşan değişikliği açıklar (Aslanoğlu, 2000: 58).

Kentler, kendine özgü yaşam koşullarıyla kırsal alanlardan farklılık gösterir. "Kent toplumları, heterojen, kan bağına dayalı akrabalık ilişkilerinden uzaklaşarak mesleki örgütlenmelerin ön plana çıktığı, sosyal baskı mekanizmasının sınırlandığı, bireyin 'ben' olarak toplumsal ilişkilerde yer aldığı örgütlü toplumlardır". Farklı çalışma ve yaşam koşulları temelinde farklı alt kültürlerin ortaya çıkışı, birbirine benzemeyen bireylerin birlikte yaşamalarına olanak tanımaktadır (Tatlıdil, 1994, 2009: 326).

Günümüzde kentler; mekân, insan, zaman, kimlik, kültür, imge ve göstergelerin kaotik bir şekilde bir arada sergilendiği, heterojen ve kozmopolit alanlardır. "Üzerinde yaşayan insanlar için yer/mekân olmanın ötesinde toplumsal/politik aidiyetlere, farklı yaşam deneyimlerine,

"Günümüzde kentler; mekân, insan, zaman, kimlik, kültür, imge ve göstergelerin kaotik bir şekilde bir arada sergilendiği, heterojen ve kozmopolit alanlardır. Kentin çeşitli bölgelere ayrılıp, gündelik yaşamın gerekliliklerinin bu bölgeler içinde giderilmesi ve toplumsal sınıflar arasında duvarların yükselmesi yalnızca küreselleşme sürecinde gözlemlenen bir olgu değildir. Sanayi öncesi kentlerinde mekânsal bölünme daha çok din veya ırk temeline bağlı olarak şekillenirken; günümüz kentinde mekânsal bölünmeye neden olan temel unsur sosyoekonomik etmenlerdir."

“İnsanların birbirleri ile olan ilişkileri bakımından ise kentler, insanların sahip olunan statüler nedeniyle önemsendiği, akrabalık ve arkadaşlık bağlarının sınırlandığı, kişiliklerin dikkate alınmadığı, hayatın fragmanlaşmasıyla insanların ne birbirlerini ne de çevrelerini gerçekten görebildikleri, bakmadan yaşanan birer mekâna dönüşmüşlerdir.”

kimliksel ve kültürel çoğulculuğa, yeni bakış ve düşünsel formlara karşılık gelirler. Bu yönleri ile kentler; toplumsal gruplaşmalar, kültürel çeşitlilik, çoklu kimlikler, farklı sosyaliteler ve yaşam stillerinin köken bulduğu verimli bir havzadırlar”. “Heterojen ve kozmopolit yanlarıyla farklı kurumsal ağların ortaya çıkmasına olanak tanıyan kentler, aynı zamanda gündelik yaşam kültürünü parçalı, atomik, ayrık ve eklektik bir yapıya kavuştururlar (Aytaç, 2007: 202). Kentin çeşitli bölgelere ayrılıp, gündelik yaşamın gerekliliklerinin bu bölgeler içinde giderilmesi ve toplumsal sınıflar arasında duvarların yükselmesi yalnızca küreselleşme sürecinde gözlemlenen bir olgu değildir. Sanayi öncesi kentlerinde mekânsal bö-

lünme daha çok din veya ırk temeline bağlı olarak şekillenirken; günümüz kentinde mekânsal bölünmeye neden olan temel unsur sosyoekonomik etmenlerdir (Karakurt, 2004: 62).

Simmel 1971 yılında yazdığı “The Metropolis and Mental Life” adlı makalesinde modern kent yaşam biçimlerini analiz etmiştir. Simmel’a göre bu yeni yaşam biçimi tüketim süreçleri ile oluşmaktadır. Yeni yaşam biçiminin oluşturulmasında yalnızca kentsel yaşamın fiziki ve sosyal koşulları değil, aynı zamanda para ekonomisi de etkili olmaktadır. Simmel kenti ve kentleşmeyi “her şeyden bezginlik ruh hali” ve “para ekonomisi” ile açıklar. Kentin tanımını ise mekânsal formlardan çok sosyolojik formlar ve



“Sosyal dışlanma terminolojisi, modern refah devleti ile ilgili olan sürekli, uzun dönemli işsizlik ve yoksulluk, aile yapısındaki değişmeler, refah devletinin gerilemesi, göç olgusunun ortaya çıkması gibi sorunları içeren “yeni/modern” yoksullukla ilgili sorunları referans almaktadır.”

terimler temelinde yapar. “Metropol hem sosyal farklılaşma ve karmaşık sosyal ağlar hem de mekânsal olarak tanımlanmamış kolektivitidir”. Metropolde bireyler kendilerini kalabalık mekânlar içinde bulurlar. Bu bağlamda toplu taşıma araçlarının gelişmesi, farklı toplumsal katmanları kalabalık mekânlarda bir araya getirmiştir. Bu mekânsal birlikteliğe karşı bireyler, sosyal bölünme içerisindeyler. Kentsel yaşam bireyleri birbirlerine karşı duyarsız hale getirir. Aynı çevrede yaşayan bireyler, aynı zamanda günlük hayatta yüz yüze etkileşimde bulunurlar. Ancak bu ilişkiler, yüzeysel ve geçicidir (Zorlu, 2006: 172-173). Bocock, şehir yaşamının bireyler üzerindeki etkisini farkındalık yaratma temelinde ne yönde etkilediğini şöyle açıklar:

“Şehir yaşamı, bir tarza sahip olmanın bilincini, yani hem belli bir gruba has belirleyici özellikleri hem de bireysel seçimleri yansıtabilecek bir alan içinde tüketme gereksinimini artırır. ... Şehirdeki birey daha çok, bir kimlik duygusu yaratabilmek, kim olarak algılanmayı arzu ettiğini belirtmek amacıyla tüketmektedir. Bir bireyin kendisini diğer bireylerden farklı kılabilmek için kullandığı giyim kuşam tarzının, diğer

bireyler tarafından da anlaşılıp yorumlanabilmesi gerekir. O halde bir birey kendisini ancak diğerleri ile ortak birtakım kültürel sembollerini paylaşabildiği ölçüde farklı kılabilir. Bu durum, bitip tükenmeyen bir fark edilir olma savaşına yol açar. Çünkü orta ve daha alt düzeyde sosyal statüye sahip sınıflarla, işçi tabakasının büyük çoğunluğu, daha yüksek statüye sahip grupların bir kısım alışkanlıklarını kopya ettikçe, bu yüksek gruplar devamlı olarak kendi tüketim kalıplarını değiştirmek zorunda kalırlar.” (Bocock, 2009: 27).

İnsanların birbirleri ile olan ilişkileri bakımından ise kentler, insanların sahip olunan statüler nedeniyle önemsendiği, akrabalık ve arkadaşlık bağlarının sınırlandığı, kişiliklerin dikkate alınmadığı, “hayatın fragmanlaşmasıyla insanların ne birbirlerini ne de çevrelerini gerçekten görebildikleri, bakmadan yaşanan birer mekâna dönüşmüşlerdir” (Aydoğan, 2009: 212).

2. SOSYAL DIŞLANMA

1990’ların başlarından itibaren Avrupa Birliği’nde refah devleti üzerindeki baskılar ve ekonomik ortamın kötüleşmesi nedeni ile sos-



yal politika, yoksulluk terminolojisinden “sosyal dışlanma” çerçevesine kaymaya başlamıştır. Sosyal dışlanma terminolojisi, modern refah devleti ile ilgili olan sürekli, uzun dönemli işsizlik ve yoksulluk, aile yapısındaki değişimler, refah devletinin gerilemesi, göç olgusunun ortaya çıkması gibi sorunları içeren “yeni/modern” yoksullukla ilgili sorunları referans almaktadır. Avrupa Komisyonu’nun Dördüncü Çerçeve Programı, sosyal dışlanmayı, sosyal ilişkilerdeki parçalanma ve bütünleşememe nedeniyle sosyal bütünleşmenin kaybı olarak karakterize etmiştir. Belirli bir gruptaki bireyler açısından sosyal dışlanma, ekonomik yoksunluk ile sosyal ve kültürel dezavantajlığın çeşitli biçimlerine yol açan, ilerleyen bir marjinalizasyon sürecidir (Barata, 2000: 1, 2, 4).

Sosyal dışlanma kavramı Avrupa’da, yoksulluk, marjinallik ya da sınıf-altı kavramlarından daha öncelikli tutulan ve toplumsal bütünleşmeden sorumlu kurumların yetersiz işleyişine işaret eden çok boyutlu bir kavramdır. Analiz odağını bireyden topluma kaydıran bu kavram sayesinde

de mahrumiyet yalnızca gelir değil, ayrıca toplumun politika, iş, refah sistemleri ve kültürel alanlarına katılımı da ele alınabilmektedir (Adaman ve Keyder, 2006: 30).

Sosyal dışlanma, Durkheim’da “dayanışma” (solidarity) kavramının bir anti tezidir ve marjinalleşme, ilgisizlik (irrelevance) gibi kavramlar da sosyal dışlanmanın yan anlamlarıdır. Eğer bir kişi sosyal olarak dışlanmışsa, bu kişi etkin bir şekilde topluma dahil olmada sınırlı bir yapabilirliğe sahip demektir. Yapabilirlik, topluma etkin katılımı olanaklı kılan yeteneğe işaret eder (Brady, 2003: 723-724).

Yoksulluk ve dışlanma, eş anlamlı gibi görünse de sosyal dışlanmanın yoksulluğu da kapsayan daha geniş bir kavram olduğu söylenebilir. Çünkü dışlanmış kişiler her zaman yoksul kişiler değildir. Bazı kişiler, yoksul olmamakla birlikte toplumdan dışlanmış olabilirler. Sosyal dışlanma, çok boyutlu yoksunluğa dikkat çeker ve yoksulluğun anlaşılmasında yardımcı olur. Sosyal dışlanma, yoksulluğa göre daha dinamik, çok yönlü

“Sosyal dışlanma kavramı Avrupa’da, yoksulluk, marjinallik ya da sınıf-altı kavramlarından daha öncelikli tutulan ve toplumsal bütünleşmeden sorumlu kurumların yetersiz işleyişine işaret eden çok boyutlu bir kavramdır. Analiz odağını bireyden topluma kaydıran bu kavram sayesinde mahrumiyet yalnızca gelir değil, ayrıca toplumun politika, iş, refah sistemleri ve kültürel alanlarına katılımı da ele alınabilmektedir.”

“Yoksulluk ve dışlanma, eş anlamlı gibi görünse de sosyal dışlanmanın yoksulluğu da kapsayan daha geniş bir kavram olduğu söylenebilir. Çünkü dışlanmış kişiler her zaman yoksul kişiler değildir. Bazı kişiler, yoksul olmamakla birlikte toplumdan dışlanmış olabilirler. Sosyal dışlanma, çok boyutlu yoksunluğa dikkat çeker ve yoksulluğun anlaşılmasında yardımcı olur. Sosyal dışlanma, yoksulluğa göre daha dinamik, çok yönlü ve metodolojik bakımdan çoğul bir kavramdır. Bu yönden, sosyal dışlanma hem yoksulluğun bir nedeni hem de bir sonucu olabilir.”



ve metodolojik bakımdan çoğul bir kavramdır. Bu yönden, sosyal dışlanma hem yoksulluğun bir nedeni hem de bir sonucu olabilir. Sonuç olarak, dışlanma öncelikli olarak süreçlerle ilgilidir; oysa yoksulluk, daha statik bir fenomen olup, bir durum, koşul ya da koşullar bütünü'nün anlaşılması olarak görülmektedir (Sapancalı, 2005: 58-59). Atkinson'a göre sosyal dışlanma, dinamik bir olgudur. İnsanlar bugün yalnızca işleri veya gelirleri olmadığı için değil; geleceğe yö-

nelik beklentilerinin azlığından dolayı dışlanmış olabilirler. Beklentilerdense yalnızca kişinin kendisinin değil, çocuklarına ilişkin olanlar da kastedilmektedir (Atkinson, 1998: 14). Dolayısıyla sosyal dışlanmanın, yoksulluk hallerini de içeren ama onun tek boyutluluğunu ve anlık niteliğini aşan bir kavram olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Adaman ve Keyder, 2006). Aşağıdaki tabloda sosyal dışlanma alanları ve işleme süreci verilmiştir.



Sosyal Dışlanma Alanlarının İşleme Süreci

	Değer Bölgesi	Göstergeler
Dağılımsal/Maddi	İş gücü piyasası performansı	Uzun dönemli işsizlik (12 aydan fazla)
	Yaşam standardı	Yetersiz yaşam standardı, yoksunluk endeksinin son diliminde yer almak
	Eğitim Durumu	Mesleki eğitim görmemek
	Ev şartları	Kişi başına birden az oda (mutfaksız)/dairede banyo veya tuvaletin olmaması
	Yerleşilen bölge	Semtte kötü yaşam şartları+yerleşilen bölgede güvensizlik hissi
İlişkisel/Katılımsal	Sosyal ilişkiler	Yakın arkadaşı olmamak+diğer insanlarla sınırlı ilişki olasılığı
	Politika	Politik etkiye dair kötümserlik+politika ile ilgilenmemek
	Anomi	Yalnızlık hissi/yaşamın çok karmaşık olduğu hissi
	Endişe	Depresyon/korkutucu düşünceler
Uzun dönem Perspektifi	Yaşam şartlarındaki gelişim	Son beş yıl boyunca sürekli kötü yaşam koşullarına sahip olmak
Toplam	Objektif ve subjektif koşullarda sosyal dışlanma riski	Göstergelerin toplamı (toplam, dağılımsal, ilişkisel) toplum dışına itilmiş hissetme

Kaynak: (Böhnke, 2001: 14)

“İçinde yaşanılan alan olarak büyük kentler, bireylerin referans gruplarının artmasına yol açmakta ve toplumun atomize edilmiş yapısı temelinde bireyler kendilerini daha korunmasız hissedebilmektedir.”

3. YÖNTEM ve BULGULAR

Çalışma; Türkiye'nin en büyük üç ili olan İstanbul, Ankara ve İzmir ölçeğinde sosyal dışlanma olgusunu farklı gelir türleri bağlamında ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, üç büyük şehirde farklı gelir gruplarına ulaşabilmek için ilk ele, TÜİK'ten alınan bilgiler çerçevesinde il bazında cadde ve sokakların gelişmişlik durumu olarak belirlenmiştir. Buna göre mahalleler, cadde ve sokaklar gelişmişlik durumuna göre "yüksek gelişmiş", "orta gelişmiş" ve "düşük gelişmiş" olarak ayrıştırılmıştır. İstanbul, Ankara ve İzmir'de yapılacak anket sayıları; ilgili şehrin nüfusunun, üç büyük şehir nüfusları toplamındaki yüzdelik paya göre belirlenmiştir. Her bir şehirdeki anket sayıları; yüksek gelirli, orta gelirli ve

düşük gelirli hanelere eşit bir şekilde paylaştırılmıştır. Yüzde 3 hata payı ile yüzde 95 güven aralığında örneklem büyüklüğü 1067 olarak hesaplanmıştır.

TÜİK tarafından belirlenen her cadde veya sokakta 10'u geçmemek üzere, yüksek gelişmiş cadde ve sokaklarda yüksek gelirli hanelere, orta gelişmiş cadde ve sokaklarda orta gelirli, düşük gelişmiş cadde ve sokaklarda ise yoksul hanelere muhtarlardan alınan bilgiler ve evin genel görünümü itibarıyla ulaşılmaya çalışılmıştır. İstanbul'da yüksek, orta ve düşük gelişmiş mahalle ve caddelerde toplam 678; Ankara'da toplam 249 ve İzmir'de toplam 183 anket yapılmış olup, toplam anket sayısı 1 110'dur.

Gelir Grupları İtibarıyla Demografik Durum

		YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Cinsiyet	Kadın	48,4	44,1	47,0
	Erkek	51,6	55,9	53,0
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaş	18-25	14,3	18,1	16,8
	26-30	20,8	19,7	15,4
	31-35	18,4	14,3	15,1
	36-40	17,0	13,5	16,5
	41-45	11,1	9,7	9,2
	46-50	4,9	9,5	9,7
	51-55	6,5	5,9	3,8
	56-60	4,9	3,8	5,9
	61-65	1,4	3,8	3,5
	66 ve üzeri	,8	1,6	4,1
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Öğrenim Durumu	Okur-yazar değil			4,1
	Okur-yazar		1,4	4,3
	İlkokul mezunu	3,2	15,4	39,8
	Ortaokul mezunu	2,7	9,7	18,2
	Lise mezunu	30,5	41,4	26,6
	Üniversite mezunu	54,3	30,8	6,8
	Lisansüstü	9,2	1,4	,3
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Medeni durum	Evli	60,5	62,4	67,3
	Bekar/hiç evlenmemiş	33,0	33,5	22,2
	Birlikte yaşıyor	,8	,5	1,1
	Boşanmış	5,1	1,9	4,3
	Dul/eşi vefat etmiş	,3	1,1	4,6
	Ayrı yaşıyor	,3	,5	,5
	Toplam	100,0	100,0	100,0



Düşük gelir grubunda deneklerin yüzde 47'si kadın, yüzde 53'ü erkek; orta gelir grubunda yüzde 44,1'i kadın, yüzde 55,9'u erkek iken, yüksek gelir grubunda yüzde 48,4'ü kadın, yüzde 51,6'sı erkektir.

Yaş grubu itibarıyla değerlendirildiğinde, düşük gelir grubunda deneklerin yüzde 63,8'i 18 - 40 yaş arasındadır. Orta gelir grubunun ise yüzde 65,6'sı; yüksek gelir grubunun ise yüzde 70,5'i bu yaşlar arasındadır.

Öğrenim durumu açısından gelir grupları arasındaki fark belirginleşmektedir. En az üniversite mezunu olanların payı yüksek gelir grubunda yüzde 63,5'e çıkarken; düşük gelir grubunda yüzde 6,8'de kalmaktadır. Bunun gibi düşük gelir grubunun yüzde 4,1'i okur-yazar değilken, orta ve yüksek gelir grubunda okuma yazması olmayan yoktur.

Düşük gelir grubunda evli olanların payı diğer gelir grubundakilere daha fazladır (%67,3). Bununla birlikte boşanmış olanların payı da sırasıyla yüksek (%5,1) ve düşük gelir grubunda (%4,6) daha fazladır.

Gelir Grupları İtibarıyla Göç Durumu

		YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Göç Durumu	Kendim göç ettim	25,1	28,9	29,2
	Ailem göç etmiş	33,2	37,6	46,2
	Kentin yerlisiyim	41,6	33,5	24,6
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Göç Etme Nedenleri	İşsizlik	15,2	17,8	28,9
	Topraksızlık		1,2	1,8
	İş/Tayin	21,7	20,6	7,5
	Geçim sıkıntısı	9,2	7,7	27,1
	Can güvenliği		,4	,7
	Büyük şehrin imkânları	27,6	27,1	16,8
	Terör			,4
	Eğitim	12,4	10,9	2,1
	Evlilik	5,5	4,5	7,9
	Zorunlu göç	4,1	4,5	1,8
	Diğer	4,1	5,3	5,0
	Toplam	100,0	100,0	100,0

Her gelir grubunda göçle gelenlerin payı fazla olmakla birlikte yüksek gelir grubunda kentin yerlisi olma oranı diğerlerine göre daha yüksektir. Göç etme nedenlerindeki farklılık oldukça belirgindir. Düşük gelir grubunda göç nedeni olarak ilk sırada "işsizlik" ve "geçim sıkıntısı" gelmektedir. Orta ve yüksek gelir grubunda ise sırasıyla "büyükşehrin imkânları" ve "iş/tayin" nedeniyle göç ilk sıralardadır.

Gelir Grupları İtibarıyla Çalışma Durumu

		YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
	Kamuda yönetici/uzman	3,8	,7	-
	Devlet memuru	16,0	15,0	2,8
	Kamuda işçi	1,3	5,2	3,9
	Özel sektörde uzman/yönetici	19,9	7,5	1,1
	Özel sektörde işçi/büro çalışanı	20,2	43,4	51,4
	Büyük sanayici/tüccar	,6		
	Kendi işinde esnaf, zanaatkar, küçük tüccar	22,4	21,0	17,9
	Yüksek öğrenimli serbest meslek sahibi	13,1	1,1	,6
	Çiftçi	,3		
	Mevsimsel ya da düzensiz çalışan	-	3,0	19,0
	emekli çalışan	2,2	3,0	3,4
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Çalışmama nedeni	Yeni ayrıldım (6 aydan daha az)	3,4	5,8	7,8
	6 aydan uzun süredir iş arıyorum		5,8	15,6
	Çalışmıyorum, iş de aramıyorum	44,8	31,1	29,2
	Emekli	36,2	43,7	20,8
	İş bulma ümidimi yitirdim	-	2,9	5,2
	Eşim izin vermiyor	3,4	2,9	6,2
	Engellilik			1,6
	Bakmam gereken çocuklarım olduğu için	12,1	7,8	13,5
	Toplam	100,0	100,0	100,0

Düşük gelir grubunda çalışan deneklerin yüzde 51,4'ü özel sektörde işçi/büro çalışanı; yüzde 19'u ise mevsimsel ya da düzensiz çalışandır. Orta gelir grubunda çalışanların çoğunluğu (%43,4) özel sektörde işçi/büro çalışanıdır. Yüksek gelir grubunda çalışanların yüzde 22,4'ü esnaf iken; yüzde 20,2'si özel sektörde işçi/büro çalışanı ve yüzde 19,9'u özel sektörde uzman/yönetici konumundadır. Yüksek öğrenimli serbest meslek sahibi yüksek gelir grubunun yüzde 13,1'ini oluştururken; orta gelir grubunda bu oran yüzde

1,1, düşük gelir grubunda ise binde altıdır.

Çalışmama nedeni açısından incelendiğinde düşük gelir grubunda olanların yüzde 23,4'ünün işsiz olduğu anlaşılmaktadır. Bu orana iş bulma ümidini yitiren yüzde 5,2'lik kesimi de eklediğimizde oran yüzde 28,6'ya çıkmaktadır. Orta gelir grubunda yüzde 11,6'lık kesim işsiz iken; iş bulma ümidini yitirenlerin payı da eklendiğinde oran yüzde 14,5 olarak gerçekleşmektedir. Yüksek gelir grubunda işsiz olanların payı sadece yüzde 3,4'tür. Bu kesim de işten yeni ayrılmıştır.



Gelir Grupları İtibarıyla Yaşanılan Muhit/Mahalle ile İlgili Sorunlar

		YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Yaşadığınız mahalle/ muhitte güvenlik sorunu (suç ve şiddet) var mı?	Evet	13,0	22,4	46,8
	Hayır	87,0	77,6	53,2
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte gürültü sorunu var mı?	Evet	31,1	40,3	48,9
	Hayır	68,9	59,7	51,1
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte trafiğin yoğun olması sorunu var mı?	Evet	40,8	30,8	37,3
	Hayır	59,2	69,2	62,7
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitin yoğun göç alması sorunu var mı?	Evet	17,6	25,9	42,2
	Hayır	82,4	74,1	57,8
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte kanalizasyon ve atık su hizmetinin yetersiz olması sorunu var mı?	Evet	5,9	15,9	37,3
	Hayır	94,1	84,1	62,7
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte altyapı yetersizliği sorunu var mı?	Evet	,3	23,8	50,0
	Hayır	99,7	76,2	50,0
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte çarpık yapılaşma sorunu var mı?	Evet	21,6	37,3	54,6
	Hayır	78,4	62,7	45,4
	Toplam	100,0	100,0	100,0
Yaşadığınız mahalle/ muhitte diğer sorunlar var mı?	Evet		,8	3,5
	Hayır		99,2	96,5
	Toplam		100,0	100,0

"Kentsel alanlarda yoksulluk ve dışlanma algısı farklı gelir türleri bağlamında ele alındığında; gerekçeler ve sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Yoksulluk ve sosyal dışlanmanın çok boyutlu yapısı, bu sorunların tekil politikalarla azaltılamayacağını, uygulanan sosyal politikaların yeterliliği kadar ekonomi politikalarının da en temel dışlanma gerekçelerini oluşturan yoksulluk ve işsizliği önlemeye odaklanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır."

Yaşanılan mahalle/muhit ile ilgili soru modülü değerlendirildiğinde, düşük gelir grubunda yer alanlar, trafiğin yoğun olması sorunu dışında diğer tüm sorunları daha fazla yaşamaktadırlar. Özellikle "çarpık yapılaşma" ve "altyapı yetersizliği", "gürültü" ve "güvenlik" sorunu, bu gelir grubu açısından ciddi boyuttadır. Yüksek gelir grubunda ise "trafik yoğunluğu" sorunu ilk sırada yer almaktadır.

Gelir Grupları İtibarıyla İstihdamın Niteliği ve İşsizlik Durumu (%)

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
İşteki durumunuz			
Ücretli (kadrolu)	33,1	42,9	29,7
Ücretli (sözleşmeli)	29,6	26,1	20,3
Yevmiyeli	1,3	10,1	31,3
Kendi hesabına	24,2	16,4	18,7
İşveren	11,8	4,5	-
Çalışma Statünüz			
Yarı zamanlı	7,6	9,0	20,2
Tam zamanlı	92,4	91,0	79,8
Kendiniz için işsizlik endişesi taşıyor musunuz?			
Çok endişeliyim	,6	8,6	28,4
Endişeliyim	12,4	31,3	49,2
Ne endişeli ne endişesizim	14,0	20,5	10,9
Endişeli değilim	58,1	27,2	8,7
Hiç endişeli değilim	14,9	12,3	2,7
Şimdiye kadar hiç işsiz kaldınız mı?			
Hayır	53,7	40,4	21,3
Evet, 1-6 ay	30,5	28,5	32,8
Evet, 7-12 ay	9,5	13,9	15,8
Evet, 1-2 yıl	4,1	10,5	15,8
Evet, 3-4 yıl	1,6	4,5	9,3
Evet, 5 yıl ve üzeri	,6	2,2	4,9



Düşük gelir grubunda yer alıp, istihdamda olanların daha çok yevmiyeli işlerde çalıştıkları görülmektedir. Diğer gelir gruplarına göre, düşük gelir grubunda yarı zamanlı çalışma oranı daha yüksektir. Benzer şekilde, işsizlik endişesi en yüksek olan kesim, düşük gelirli kesimdir (%77,6). Sosyal dışlanmanın önemli kriterlerinden olan 12 ay ve daha uzun süreli işsizlik, düşük gelirli kesimde yüzde 30 oranı ile en yüksek düzeydedir.

Gelir Grupları İtibarıyla Gelir Değerlendirme Sorusu

		YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Şu andaki yaşam koşullarınızı dikkate aldığınızda net aylık aile gelirinizi nasıl değerlendirirsiniz?	Oldukça yetersiz	,5	10,5	32,2
	Yetersiz	4,6	27,3	49,2
	Ancak yeterli	25,7	41,4	15,9
	Yeterli	61,9	20,8	2,7
	Oldukça Yeterli	7,3		
	Toplam	100,0	100,0	100,0

Düşük gelir grubunda yer alan deneklerin yalnızca yüzde 2,7'si net aylık aile gelirini yeterli görürken; bu oran orta gelir grubunda yüzde 20,8'e; yüksek gelir grubunda ise yüzde 69,2'ye çıkmaktadır.

Gelir Grupları İtibarıyla Başkalarını Dışlama (%)^{1*}

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Alkolik	79,5	84,6	85,1
Sinir hastası	69,7	65,4	57,8
Okumamış	21,4	17,6	16,8
Eşcinsel	53,5	64,3	76,2
Sokakta yaşayan	30,5	38,6	41,9
AIDS hastası	48,4	53,8	62,4
Farklı etnik kökenliler	10,8	10,3	12,7
Sizden daha yoksullar	7,6	4,3	8,1
Sizden daha zenginler	8,6	8,4	15,4
Nikâhsız yaşayanlar	20,8	35,1	46,5
Sabıkalılar	46,2	48,6	43,2
Farklı kültürden olanlar	9,2	6,8	12,5
Farklı dini inancı olanlar	9,5	8,4	15,1
Farklı siyasi görüşten olanlar	11,9	7	12,2

1- * Bu soru modülünde deneklere "Aşağıdaki kesimlerden hangileri ile komşu olmak istemezsiniz?" sorusu sorulmuştur. Tabloda verilen yüzdeler, "istemem" diyenlerin oranıdır.

Gelir grupları itibarıyla başkalarını dışlama gerekçelerine bakıldığında düşük gelir grubunun dışladığı ilk üç grup sırasıyla alkolikler (%85,1), eşcinseller (%76,2) ve AIDS hastalarıdır (%62,4). Orta ve yüksek gelir grubunun ilk üç sırada dışladığı kesimler ise “alkolikler”, “sinir hastaları” ve “eşcinseller”dir.

Başkalarını dışlamaya yönelik yanıtlara bakıldığında; yüksek gelir grubunda yer alanların, diğer

gelir gruplarına göre daha fazla oranda dışladıkları kesimler “okumamış” ve “sinir hastası” olanlardır. Orta gelir grubunda diğer gruplara oranla en yüksek orana sahip olan ise “sabıkalılar”dır. Düşük gelir grubunda ise “sinir hastası”, “okumamış” ve “sabıkalılar” dışında -bu kesimleri dışlama oranları diğer gelir gruplarına göre daha düşüktür-, diğer tüm kesimleri dışlama oranı en yüksektir.

Gelir Grupları İtibarıyla Dışlanma ve Gerekçeleri (%)^{2*}

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Etnik kimlik	10,8	14,1	21,6
Cinsiyet	13,8	13	10,5
Yaş	7,3	13,2	11,6
Engellilik	1,9	4,6	10,8
Yoksulluk	7,3	19,2	43,2
Utangaçlık	13,2	20	26,5
İşsizlik	8,1	17	38,6
Cinsel tercih	1,9	3,5	7
Sabıka	1,1	3	7
Mahalle/semt	5,9	10	22,4
Dini inanç	10,5	14,9	15,1
Giyim Kuşam	10	20,5	24,9
Eğitim	7,3	18,4	29,5
Siyasi görüş	18,6	22,2	24,3
Şive	6,2	6,8	16,3
Medeni durum	8,1	6,8	13,8
Farklı dil	4,6	5,7	13,2

2- * Dışlanma ile ilgili olarak deneklere “Aşağıdaki nedenlerden dolayı kendinizi hiç dışlanmış hissettiniz mi?” sorusu sorulmuştur. Soru şıkları “hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman” şeklinde beşli likert ölçeğinde oluşturulmuştur. Tabloda yer alan yüzdeler, “nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman” yanıtı verenlerin toplamını göstermektedir.



Gelir grupları itibarıyla dışlanma gerekçelerine baktığımızda düşük gelir grubunda yer alanların, diğer gelir gruplarına göre neredeyse bütün gerekçeler bakımından daha büyük oranda dışlanmaya uğradığını görebiliriz. Karşılaştırma açısından yalnızca cinsiyet bakımından dışlanma oranı, diğer gelir gruplarının altında kalırken; yaş bakımından ise orta gelir grubundakilere ait yüzdeden daha düşük bir yüzdeye sahiptir (%11,6). Düşük gelir grubunda yer alanlar, geri kalan diğer tüm alanlarda dışlanma açısından ilk sıradadır. En temel dışlanma gerekçeleri **yoksulluk** (%43,2) ve **işsizlik** (%38,6) olarak belirginleşmektedir.

Yüksek gelir grubunda yer alanların ise diğer gelir gruplarına göre -cinsiyet ve medeni durum

dışında- daha düşük oranda dışlanmaya uğradıkları görülmektedir. Bu bağlamda ilk dikkat çekici olan, cinsiyet bakımından dışlanma oranının yüksek gelir grubunda en fazla olmasıdır (%13,8). Bunun nedeni, bu gelir grubunda yer alan kadınların daha çok sosyal ve ekonomik hayata katılma olanakları ile açıklanabilir. Yine medeni durum açısından dışlanma bakımından orta gelir grubundakilere göre daha fazla bir oran söz konusudur (%8,1). Bunun nedeni ise yüksek gelir grubunda boşanmış ailelerin yüzdesinin (%5,1), orta gelir grubuna göre (%1,9) daha fazla olması ile açıklanabilir. Yüksek gelir grubunda yer alanlar, diğer tüm alanlarda dışlanma açısından diğer gruplara göre daha düşük yüzdeye sahiptir.

Gelir Grupları İtibarıyla Beklentiler

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Son 10 yıldır Türkiye’de yoksulluğun gelişimi konusunda ne düşünüyorsunuz?			
Artıyor	50,8	64,6	65,9
Ne artıyor ne azalıyor	27,3	20,3	21,6
Azalıyor	21,9	15,1	12,4
Toplam	100,0	100,0	100,0
Sizce önümüzdeki 10 yıl için Türkiye’de yoksulluk nasıl bir gelişim gösterir?			
Artar	51,9	65,7	62,7
Ne artar ne azalır	24,1	17,0	21,1
Azalır	24,1	17,3	16,2
Toplam	100,0	100,0	100,0
Gelecekte gelirinizin ihtiyaçlarınızı karşılamadaki durumunun nasıl olacağını düşünüyorsunuz?			
Daha kötü olacak	19,7	39,5	48,1
Ne daha iyi ne daha kötü olacak	47,3	40,8	39,7
Daha iyi olacak	33,0	19,7	12,2
Toplam	100,0	100,0	100,0

Gelir grupları itibarıyla beklentilerin ölçüldüğü soru modülü değerlendirildiğinde, her gelir grubunda son on yıldır yoksulluğun arttığını düşünenlerin oranının yüzde 50’den fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın, yüksek gelirli grupta bu oran yüzde 50,8 iken; düşük gelir grubunda yüzde 65,9’a çıkmaktadır. Önümüzdeki 10 yıllık süreçte Türkiye’de yoksulluğun artacağına ilişkin görüşler de çok benzer oranlara sahiptir. Gelecekte gelirin ihtiyaçları karşılamadaki yeterliliğine ilişkin soruda ise belirgin farklılıklar söz konusudur. Düşük gelirli hanelerin yaklaşık yarısı (%48,1) “daha kötü olacak” yanıtını verirken; bu oran orta gelirli haneler-

de yüzde 39,5’e; yüksek gelirli hanelerde ise yüzde 19,7’ye düşmektedir. Benzer şekilde, iyimser beklentiye sahip olanların en yüksek paya yüksek gelirli hanelerde ulaştığı görülmektedir. Geleceğe yönelik beklentilerin olumsuz olması, sosyal dışlanmanın dinamik boyutunu kavramamıza olanak sağlar. Düşük gelir grubunda yer alanların çoğunun geçici ve güvencesiz işlerde çalışması veya uzun süredir işsiz olması, geleceğe yönelik beklentileri de olumsuza çevirmektedir.

Yoksulluğun nedenlerine yönelik algıyı ölçmeye çalışan soru modülüne verilen yanıtlar değer-

Gelir Grupları İtibarıyla Yoksulluk Nedenleri (%)

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Yoksul, şanssız olduğundan mı yoksuldur?			
Evet	17,8	14,1	20,3
Hayır	82,2	85,9	79,7
Yoksul, kaderinden dolayı mı yoksuldur?			
Evet	8,9	11,4	23,5
Hayır	91,1	88,6	76,5
Yoksul, tembel olduğundan mı yoksuldur?			
Evet	35,9	35,4	33,5
Hayır	64,1	64,6	66,5
Yoksul, temel insani hizmetlere ulaşamadığından mı yoksuldur?			
Evet	43,8	52,4	40,5
Hayır	56,2	47,6	59,5
Yoksul, gelir dağılımı adaletsizliğinden mi yoksuldur?			
Evet	63,0	64,6	51,1
Hayır	37,0	35,4	48,9
Yoksul, beceri, zekâ ve yetenek eksikliğinden mi yoksuldur?			
Evet	17,0	12,7	11,9
Hayır	83,0	87,3	88,1

lendirildiğinde, düşük gelirli hanelerde yoksulluğu “şanssızlık” ve “kader” olarak görenlerin payının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle “kader” unsuru, yüzdelik fark olarak dikkat çekicidir. Yoksulluğu bireysel temelde açıklayan “tembellik” unsuru, düşük gelirlielerde az bir yüzdelik farkla geri planda kalırken; beceri, yetenek ve zekâ eksikliği unsu-

runa ilişkin yüzde pay, yüksek gelir grubunda diğer gruplara göre daha fazladır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, her gelir grubunda psikolojik baskı hissinin belirgin düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın psikolojik baskı hissinin en yoğun yaşayan kesim, düşük gelir grubudur.

Gelir Grupları İtibarıyla Psikolojik Baskı Hissi (%)

	YÜKSEK GELİR	ORTA GELİR	DÜŞÜK GELİR
Endişelerinizden dolayı uykularınızın kaçtığı oluyor mu?			
hiçbir zaman	30,5	19,7	13,0
nadiren	33,0	28,9	19,5
bazen	30,8	35,4	35,1
çoğu zaman	4,6	14,1	24,9
her zaman	1,1	1,9	7,6
Üzerinizde sürekli bir gerginlik/baskı hissediyor musunuz?			
hiçbir zaman	30,3	18,9	11,1
nadiren	33,2	31,6	22,7
bazen	27,3	33,2	34,1
çoğu zaman	7,8	13,8	24,6
her zaman	1,4	2,4	7,6
Güçlüklerle baş edemediğinizi düşünüyor musunuz?			
hiçbir zaman	38,1	26,8	16,8
nadiren	38,4	28,4	22,7
bazen	18,9	36,5	32,4
çoğu zaman	3,0	6,2	19,7
her zaman	1,6	2,2	8,4
Kendinizi değersiz hissettiğiniz oluyor mu?			
hiçbir zaman	65,1	54,9	30,3
nadiren	23,2	20,8	27,3
bazen	10,0	19,2	24,1
çoğu zaman	1,4	3,8	11,1
her zaman	,3	1,4	7,3
kendinizde güven eksikliği hissediyor musunuz?			
hiçbir zaman	60,8	43,8	29,5
nadiren	26,8	27,3	25,1
bazen	11,4	22,7	22,2
çoğu zaman	,5	4,1	15,9
her zaman	,5	2,2	7,3



Düşük gelir grubunda yer alanların yüzde 87'sinin değişen derecelerde endişelerinden dolayı uykuları kaçmakta; yüzde 88,9'u üzerinde sürekli bir gerginlik ve baskı hissetmekte; yüzde 83,2'si güçlüklerle baş edemediğini düşünmekte; yüzde 69,7'si kendisini değersiz hissetmekte; yüzde 70,5'i kendine güven eksikliği yaşamaktadır. Düşük gelir grubundan yüksek gelir grubuna doğru gidildikçe bu oranlar düşmektedir. Bu sonuçlar; Erdoğan'ın (2007), cümleleriyle özetlenebilir;

*"... Yoksulluğu kritik kılan şey, yalnızca gide-
rek artan ve derinleşen toplumsal eşitsizlik
ve maddi sefalet değil, aynı zamanda bunların
kendilik üzerinde yarattığı duygusal-sembolik
şiddettir. Yani yoksul-madunlar, yalnızca açlık,*

*hastalık, soğuktan donma vb. tehlikelerle karşı
karşıya değildir; aynı zamanda onurlarına,
özsaygılarına ve özgüvenlerine yönelik bir
tehditle, sembolik şiddetle karşı karşıyadırlar.
Bu açıdan yoksul-madunların yaşadıkları onto-
lojik güvenlik sorunu, fizik yeniden üretimin
sağlanıp sağlanmaması sorununun yanı sıra
ve ötesinde, söylemsel, sembolik, ruhsal, duy-
gusal yeniden üretimin sağlanması sorunudur
da." (Erdoğan, 2007:66).*

Sonuç

İçinde yaşanan alan olarak büyük kentler, bireylerin referans gruplarının artmasına yol açmakta ve toplumun atomize edilmiş yapısı temelinde bireyler kendilerini daha korunmasız hissedebilmektedir.

Düşük gelir grubunda yer alanların gerek dışlanma gerekse psikolojik baskı hissi oranları diğer gruplara göre daha fazladır. Diğer bir dikkat çekici durum ise, düşük gelir grubunda yer alanların, diğer gruplara göre başkalarını dışlama oranlarının da yüksekliğidir. Kentsel alanlarda yoksulluk ve dışlanma algısı farklı gelir türleri bağlamında ele alındığında; gerekçeler ve so-

nuçların farklılaştığı görülmektedir.

Yoksulluk ve sosyal dışlanmanın çok boyutlu yapısı, bu sorunların tekil politikalarla azaltılamayacağını, uygulanan sosyal politikaların yeterliliği kadar ekonomi politikalarının da en temel dışlanma gerekçelerini oluşturan yoksulluk ve işsizliği önlemeye odaklanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

KAYNAKÇA

ADAMAN, F., ve Keyder, Ç., Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu’nun Çalışma, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Dairesi için hazırlanmış rapor, (2006), http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf

ASLANOĞLU, R., Kent, Kimlik ve Küreselleşme, Ezgi Kitabevi, Bursa, (2000), s: 58.

ATKINSON, A. B., Social Exclusion, Poverty and Unemployment, Exclusion, Employment and Opportunity, ed: Atkinson A.B., Hills, J., London School of Economics, London, (1998), s: 14-20.

AYDOĞAN, F., Tüketim Kültürünün Gölgesinde Kentler, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 27, 2, (2009).

AYTAÇ, Ö., Kent Mekanlarının Sosyo-Kültürel Coğrafyası, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17, 2, 199-226, (2007).

BARATA, P., Social Exclusion In Europe Survey of Literature, Prepared for The Laidlaw Foundation, (2000) s: 1-11. <http://action.web.ca/home/narcc/attach/Social%5B1%5D.pdf>, Erişim: 17.12.2010.

BOCOCK R., Tüketim, çev: Kutluk, İ., Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, (2009).

BÖHNKE, P., Nothing Left to Lose? Poverty and Social Exclusion in Comparison Empirical Evidence on Germany, Social Science Research Center, FS III 01 - 402 pp. 1-37, Berlin, (2001), <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2001/iii01-402.pdf>, Erişim: 23.04.2011.

BRADY, D., Rethinking the Sociological Measurement of Poverty, Social Forces, Vol. 81, No. 3, 715-751, (2003).

ERDOĞAN, N., Yok-Sanma: Yoksulluk-Maduniyet ve “Fark Yaraları”, Yoksulluk Halleri, Ed. Necmi Erdoğan, İletişim Yayınları, İstanbul, (2007), s.66.

KARAKURT, F., Bilgi Toplumu Sürecinde Yeniden Yapılanan Kentsel Mekanı Okumak, 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir, (2004).

SAPANCALI, Faruk, Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, (2005).

TATLIDİL, E., Kent ve Kentli Kimliği; İzmir Örneği, Ege Akademik Bakış Dergisi, 9, 1, 319-336, (2009).

ZORLU, A., Üretim ve Tüketim Teorileri, Glocal Yayınları, Ankara, (2006).

U E F B Y D B

LİDER ADİL OLMALI MIDIR? ÖRGÜTSEL ADALETİN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

YRD. DOÇ. DR. BİLGE AKSAY

Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

YRD. DOÇ. DR. KONURALP SEZGİLİ

Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

GİRİŞ

Devletler ve siyasal partilerden başlayarak kamu ve özel sektörü temsil eden kurum ve kuruluşlara kadar her örgütlenme düzeyinde “etkin yönetici kimdir” sorusu ve bu soruya verilen cevaplar Platon ve Plutarkhos’un çalışmalarına kadar götürülebilir. Yönetim ve liderlik düşünüşü, araştırmacıları yöneticilerin tutum ve davranışlarını analiz etmeye ve kendi bakış açılarına göre liderlik modelleri ortaya koymaya sürüklemiştir. Bu süreçte ortaya çıkan araştırma sorularının büyük kısmı yönetici ve lider kavramları arasındaki kuramsal ve pratik farklılaşmayı işaret etmiştir. Bulduğumuz zaman diliminde, yöneticilerin lider olması gerektiği konusunda bilimsel veriye ihtiyaç duymayan ön kabul, herhangi bir yönetim kademesinin telaffuz edilmeye başlanmasıyla birlikte liderlik vasıflarının da sorgulanmasını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla “lider kimdir” sorusunun bir adım ötesine geçerek “çalışanlar neden ve nasıl lidere ihtiyaç duyar” veya “liderin takipçi veya çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir ve hangi araçlarla bu sonuçları ortaya çıkarır ya da manipüle eder” sorularına verilecek cevaplar oldukça ilgi çekici olabilir. Bu çerçevede çalışmamızda temel olarak (dönüşümcü) liderliğin (örgütsel) adalet aracılığıyla (çalışanların) işten ayrılma niyetini, iş tatminini ve örgütsel bağlılık düzeyini nasıl etkilediği ele alınmıştır. Araştırma örneklemini Türkiye’deki en büyük sanayi işletmeleri teşkil etmekle beraber; takipçi ya da çalışanların adalet algısı aracılığıyla lider olarak betimlenen kişilerin, bu kişiler üzerinde ne tür etkiler yaratabileceği ko-

nusunda diğer örgütler üzerinde de bazı çıkarımlar yapmak mümkündür.

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERE UZANAN YOL

Liderlik kavramı üzerine pek çok araştırma yapılmış, pek çok araştırmacı liderliğin farklı özelliklerine dikkat çekmiş, neredeyse her araştırmacı kendi liderlik tanımını geliştirmiştir (Stogdill, 1974). Tanımların orta noktasında, liderliğin yönetim faaliyeti içinde gerçekleştiği ve bu çerçevede anlam kazandığı görülebilir. Liderler karar verme süreçlerinde “rutinin” dışına çıkan, takipçileri üzerinde otoriteden çok, etki ile iş gördüren kişilerdir. Bu bağlamda liderlik, takipçiler ve koşullar arasındaki karmaşık bir süreci ifade etmektedir.

Liderlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, sürecin çok boyutlu yapısı nedeniyle liderliğe ilişkin farklı yaklaşımların geliştirildiği gözlenmektedir. Bu alandaki ilk modern çalışmalar genellikle liderlerin özellikleri üzerine yoğunlaşmış, özellikler teorisi başlığı altında ele alınmıştır (Jago, 1982, s.317). Özellikler teorisi, başarılı liderlerde belirli özelliklerin bulunduğunu, bu özelliklerin de başarılı liderleri başarısızlardan ayırdığını varsaymaktadır. Bu alanda ilk araştırmacılar olan Cowley (1928), liderler ve takipçilerini öfke, duygulara hâkim olma, zekâ, kendine güven gibi birtakım kişisel özellikler açısından incelemiş ve kişisel özellikler itibarıyla liderler ile takipçilerinin farklı olduğunu iddia etmiştir. Bir başka araştırmacı Flemming (1935) ise öğrenciler üzerinde

“Bulduğumuz zaman diliminde, yöneticilerin lider olması gerektiği konusunda bilimsel veriye ihtiyaç duymayan ön kabul, herhangi bir yönetim kademesinin telaffuz edilmeye başlanmasıyla birlikte liderlik vasıflarının da sorgulanmasını beraberinde getirmektedir. Liderler karar verme süreçlerinde “rutinin” dışına çıkan, takipçileri üzerinde otoriteden çok, etki ile iş gördüren kişilerdir. Bu bağlamda liderlik, takipçiler ve koşullar arasındaki karmaşık bir süreci ifade etmektedir.”



yaptığı araştırmasında liderlik yeteneklerini kişisel özellikler ile açıklamıştır. İlerleyen yıllarda da kişilik özellikleri ile liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkiyi destekleyen pek çok araştırma yapılmıştır (Örn. Mann, 1965, Cowley, 1931; Stogdill, 1974).

Sonraki dönemde özellikle Gibb (1969) ve Stogdill'in (1974) araştırmaları belirli liderlik özelliklerinin her türlü koşulda başarı sağlayamayacağı, başarının örgüt yapısı, tarihi süreç, grubun amaçlarının yapısı, görevin özellikleri, takipçilerin kişilik yapısı gibi farklı değişkenlere bağlı olduğuna dikkat çekmiştir. Calder (1977), liderlik özelliklerinin temelde liderde bulunmasının değil, takipçilerinin o özellikleri lidere atfetmesinin daha önemli olduğunu ifade etmiştir.

1940'lardan itibaren dünya genelinde demokratik seçimlerin getirdiği politik liderlere paralel olarak, liderlerin kim olduğundan ve hangi özellikleri taşıdığından çok, liderlerin ne yaptıkları araştırma sorusu tartışılmıştır (Yukl, 2002). Davranışsal kuram alanındaki ilk çalışmalardan olan Tannenbaum and Schmidt (1958), liderin takipçilerini dikkate alan karar verme süreci ile lider merkezli karar verme sürecini karşılaştırmıştır. Bu bağlamda takipçilerini dikkate alan liderler, takipçilerinin fikirlerine, problem çözme ve karar verme aşamasında daha fazla önem vermektedir. Ancak lider merkezli karar verme süreci takipçilerini daha az dikkate almayı ifade etmektedir. Bu nedenle aşağıda bahsedilen dönüşümcü liderlik teorisinin temelleri Tannenbaum ve Schmidt (1958) ça-

lışmasına dayandırılmaktadır. 1950'lere gelindiğinde hem Ohio State Üniversitesi'nde (Fleishman, 1953; Haskins ve Hartman, 1960; Halpin, 1957; Fleishman ve Simons, 1970) hem de Michigan Üniversitesi'nde (Katz ve Kahn, 1952; Katz, Maccoby ve Morse, 1950) yürütülen çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmalara göre etkin liderlik, sadece liderin değil aynı zamanda takipçilerinin de belirli davranışları sonucu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bakış açısıyla etkin liderler hem izleyicileri ile ilişkileri hem de görevin gereklerini dikkate almaktadırlar. Kahn ve Katz'ın (1960) araştırması, liderin astların kişisel sorunlarıyla ilgilendiği durumda, astların iş tatminini yükselttiğine işaret etmektedir. Yine aynı çalışmada görev odaklı liderlerin astlarının iş tatmininin ve moralinin de düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde dönüşümcü liderlik teorisi de kişisel saygı boyutuyla, liderin takipçilerinin sorunlarıyla yakından ilgili olmasının, mentorluk sürecinin işleminin ve takipçilerinin ihtiyaçlarına karşı duyarlılığının (Judge ve Piccolo, 2004, s.755) önemine dikkat çekmektedir. Ancak davranışsal liderlik teorisi de değişen örgütsel ve çevresel durumları dikkate almaması nedeniyle eleştirilmiştir (Mann, 1965).

İlerleyen dönemde liderlik konusu, sistem kuramı çerçevesinde şekillenerek lider-takipçi ve çevre ilişkilerini dikkate almıştır. "Durumsal liderlik kuramları" olarak adlandırılan bu yaklaşım temelde tek bir etkin liderlik tanımının olmadığı, farklı durumlarda farklı liderlik özelliklerinin ön plana çıkacağı varsayımına da-

"Liderlik modellerinin bütününe bakıldığında, liderlik tarzlarının dönüşümcü liderlikten değişimci liderliğe ve serbestiyetçi liderliğe uzanan bir süreklilik gösterdiği görülmektedir. Dönüşümcü lider aktif ve etken olarak değerlendirilirken, serbestiyetçi (laissez-faire) lider tam tersi şekilde pasif ve edilgen olarak yorumlanmaktadır. Liderlik modelinde yer alan bir diğer liderlik tipi değişimci liderliktir. Değişimci liderler astlarından çok, görevin gerçekleştirilmesine odaklanırlar. Bir başka anlatımla; değişimci liderler takipçilerine istediği bir şeyi verirler, karşılığında da istedikleri bir şeyi yaptırırlar."

yanmaktadır (Northhouse, 2007). Durumsal liderlik kuramlarının ortak noktası, birey ya da grup olarak takipçileri dikkate almasıdır. Bu kuramsal temel aynı zamanda dönüşümcü liderliğin de anahtar noktasıdır (Bass, 1985). Durumsal liderlik kuramı, Hersey ve Blanchard'ın (1969; 1977) geliştirdiği liderlik döngüsünü önem ve başlangıç olmak üzere iki kavram olarak ele alan çalışmalarına dayanmaktadır (Graef, 1983, s.285). Önem ile astların örgütsel davranışlarına neden olan olumlu düşünce ve duygular, başlangıç ile rol, kontrol mekanizması, görev odaklılık, iş koordinasyonu ile ilgili çeşitli davranışlar kastedilmektedir (Van Wart, 2003, s.217). Bu bakış açısına göre astlar, sürekli yeteneklerini geliştirmektedir ve liderin sorumluluğu astların ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla davranışlarını düzenlenmesidir. Modele göre liderler, astların ihtiyaçlarını belirledikleri gibi çevresel etmenleri de göz önüne almalıdırlar. Benzer şekilde dönüşümcü liderlik de astların ihtiyaçlarını dikkate almayı gerektirmektedir (Bass, 1985).

Liderlik modellerinin bütününe bakıldığında, liderlik tarzlarının dönüşümcü liderlikten değişimci liderliğe ve serbestiyetçi liderliğe uzanan bir süreklilik gösterdiği görülmektedir (Bass ve Avolio, 2004). Dönüşümcü lider aktif ve etken olarak değerlendirilirken, serbestiyetçi (laissez-faire) lider tam tersi şekilde pasif ve edilgen olarak yorumlanmaktadır. Liderlik modelinde yer alan bir diğer liderlik tipi değişimci liderliktir. Değişimci liderler astlarından çok, görevin gerçekleştirilmesine odaklanırlar. Değişimci liderlik, ast ve üstün karşılıklı olarak birbirini etkilediği ve bundan değer elde ettiği süreç olarak tanımlanmaktadır (Yukl, 1999). Bir başka anlatımla; değişimci liderler takipçilerine istediği bir şeyi verirler, karşılığında da istedikleri bir şeyi yaptırırlar (Kuhnert ve Lewis, 1987, s.649).

Neden Dönüşümcü Lider?

Dönüşümcü liderlik, liderin ve takipçilerinin dönüşüm sürecini kapsadığı için lider ve takipçileri arasındaki uzun süreli ilişkileri ifade etmektedir. Dönüşümcü



liderlik, duygular, değerler, etik, standartlar, takipçilerin motivasyon faktörlerine dayanan uzun süreli amaçlar, takipçilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve takipçilerinin birey olarak değerlendirilmesi ile ilgilidir (Northhouse, 2007, s.175). Dönüşümcü liderlikte takipçilerin lidere duydukları saygı, hayranlık, sadakat gibi duygular ile kendilerine verilen önem nedeniyle kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapma konusunda motive oldukları varsayılmaktadır (Yukl, 1999, s.286).

Dönüşümcü liderler bireysel farklılıkları göz önüne alarak, astlarını entelektüel açıdan teşvik etmekte, ortak bir vizyon sağlamaktadır (Brown ve Keeping, 2005). Astların duyguları üzerinde büyük etkisi olan dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel katılım ve performans üzerinde etkili görülmektedir. Her ne kadar dönüşümcü liderlik günümüzde etkin örgütler için önemli bir öge olarak görülse de hangi yöneticilerin dönüşümcü lider olarak değerlendirildiği tam olarak açıklığa kavuşmamıştır. Bu noktada astların, yöneticilerini dönüşümcü lider olarak tanımlamalarındaki önemli kriterlerinden birinin de örgütsel adalet olduğu düşünülmektedir (Pillai, Scandura, Williams, 1999).

LİDERLİK ve ADALET

Örgütlerde adalet, çalışanlar, yöneticiler, hisse sene-



di sahipleri gibi farklı gruplar tarafından çatışan tarafları bir arada tutabilen, dengeli sosyal yapılar kurmayı sağlayan bir değer olarak kabul görmektedir. Liderliğe büyük önem atfedilen Türk toplumu gibi ortaklaşacı (kolektivist) toplumlarda örgütsel adalet doğrudan yönetici ile özdeşleştirilmekte, adalet algısı ve adalete dair beklentiler liderin davranışları üzerinden şekillenmektedir. Modern örgüt yapılarında çalışanları harekete geçiren, onlara vizyon kazandıran, ilham veren liderlik tarzı dönüşümcü liderlik olarak adlandırılmakta ve yazında örgütsel adalet ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkileri ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Pillai vd. (1999) belirttiği gibi, eğer yöneticiler adalete önem vermezlerse, liderlik olgusu gerçekleşemeyecektir çünkü astlar liderin otoritesini tanımayacaklardır.

Bilindiği üzere yönetim, öncelikle astların yöneticinin yönetme erkini tanımaları esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla da yönetilenlerin yönetilmeye dair ön kabulü olmaksızın yönetim faaliyetinden söz etmek imkânsızlaşmaktadır. Liderliğin etkin bir şekilde yürütülmesi adalet algısını hem etkilemekte hem de adalet algısının bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek düzeydeki adalet algısı, takım çalışmasının ve lidere olan güvenin artmasına yol açmaktadır. Lidere olan güvenin artması da liderlik sürecinin etkinliğini arttırmaktadır.

Dağıtım adaleti (distributive justice), bir grubun veya toplumun sahip olduğu kıt kaynakların farklı ihtiyaçları olan bireyler arasında nasıl bölüşüleceğiyle ilgilidir. Bireylerin örgütteki kaynakların dağıtımına ilişkin olarak kişisel adalet algısını göstermektedir

(Cropanzano, Goldman ve Benson, 2005, s.64). Dağıtım adaleti yazını açısından, çalışanların çıktılarından mutsuz olması değil, söz konusu dağıtım sonucunda bazı standartlar üzerinden dağıtımın adaletsiz olarak algılanması, adalet değerlendirmesi için esastır (Cropanzano ve Greenberg, 1997).

Dağıtım adaleti ile ilgili kuramların neredeyse iki bin yıl öncesine dayandığı bilinmektedir. Aristoteles ve Platon dağıtım adaleti konusunu ele almış, Talmud ise mirasın nasıl paylaşılacağı konusunu işlemiştir. Modern dönemlere gelindiğinde ise dağıtım adaletine ilişkin kuramların 1950'lerden sonra tartışmaya açıldığı görülmektedir (Roemer, 1996). Modern anlamda dağıtım adaletine ilişkin ilk tanım çalışmasında Homans'a (1961) göre taraflar arasında sosyal değişim ilişkisinde dağıtım adaleti iki kuralla ifade edilmektedir. Öncelikle ödüller, her bir tarafa maliyetler gözetilerek dağıtılmalıdır ve ikinci olarak ödüller veya kârlar, bireylerin koydukları sermayeyle orantılı olmalıdır. Sweeney, McFarlin ve Inderrieden (1990) sadece ücretin miktarının çalışanların tatmin düzeyini açıklamada yetersiz kaldığını ileri sürmüşlerdir. Ücret miktarının yanı sıra, çalışanların beklentileri ve kişilik özellikleri de dikkate alınmalıdır. Örneğin örgütteki kaynakların dağıtımında çalışanlar arasında liyakata daha fazla önem verilmesi beklenirken, yönetim tarafından performansa daha fazla önem verilmesi, adalete ilişkin olarak olumsuz algılamaların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle dağıtım adaleti de güzellik kavramı gibi insanların bireysel, örgütsel ve kültürel değer yargıları çerçevesinde şekillenmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Dağıtım adaleti

"Dönüşümcü liderlik günümüzde etkin örgütler için önemli bir öge olarak görülsede hangi yöneticilerin dönüşümcü lider olarak değerlendirildiği tam olarak açıklığa kavuşmamıştır. Bu noktada astların, yöneticilerini dönüşümcü lider olarak tanımlamalarındaki önemli kriterlerinden birinin de örgütsel adalet olduğu düşünülmektedir."

algısının uygulamasında ise, yöneticilerin, yerel kültürü ve örgüt kültürünü dikkate alarak hangi kaynakları, hangi kriterler çerçevesinde dağıtacaklarına karar vermeleri sorunu karşımıza çıkmaktadır.

Dönüşümcü liderliğin iş tatmini, yaratıcılık, performans artışı gibi olumlu çıktılar ile arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Bass, 1995). Olumlu çıktılar ile dönüşümcü liderlik arasındaki bu bağın güven ve işlem adaleti üzerine kurulduğu iddia edilmektedir. Astların örgütte verilen kararların çıktıları üzerinde kendilerinin de etkileri olduğunu, liderin kendilerine “eşit” şekilde davrandığını düşündüğü durumlarda işlem adaleti boyutu ortaya çıkmaktadır (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999, s.901). Çünkü işlem adaleti, uzun vadede grup dayanışmasını sağlamaktadır (Greenberg, 1990). Grup-değer modeli işlem adaletinin önemli bir ögesi olarak kabul edilmektedir (Lind, ve Tyler, 1998; Tyler ve Lind, 1990), aynı şekilde dönüşümcü liderlikte kişilerin öncelikleri yerine grubun, örgütün menfaatleri ön plana alınmaktadır (Bass, 1985). İşlem adaleti, liderlerin verdiği kararlara astların tepkilerini olumlu yönde etkilemenin yanı sıra, lider ve takipçileri arasındaki bağları kuvvetlendirmektedir (Korsgaard, Schweiger ve Sapienza, 1995).

Dönüşümcü liderlik ile etkileşim adaleti ilişkisi iki mekanizma üzerinden açıklanmaktadır. Buna göre dönüşümcü liderler astlarının algılamalarını etkilemekte, aynı zamanda vizyon, misyon, değerler üzerinden diğer yöneticilerin değerler sistemini etkilemektedir. Bu süreçte kişiler arası iletişimde adalet düzeyini gösteren etkileşim adaletinin devreye girmesi, takipçilerin, lidere ve örgütün bütününe duydukları güven düzeyini etkilemektedir (Pillai, vd., 1999b, s.901). Bir başka anlatımla güven, astların örgütsel amaçlara katılımını ve yüksek performansı sağlayabilmek için dönüşümcü liderlerden adil davranış ve tutumları sergilemeleri beklenmektedir. Pillai vd. (1999), güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde (Hindistan ve Arap ülkeleri gibi) dönüşümcü liderlik ile işlem adaleti arasında anlamlı bir ilişki bulamamış-



tır. Buna göre ülke genelinde kurumsallaşmanın tam anlamıyla uygulanmadığı, hukuk sisteminde istisnaların sıkça görüldüğü, dış müdahalelere fazlaca açık, toplumsal alanda gelir, eğitim gibi gelişmişlik kriterleri üzerinden dengesizliğin fazla olduğu ortamlarda insanlar da öğrenilmiş çaresizlik içinde “herkes”ten çok “kendileri için” adalet arayışına girebilmektedir. Ancak kültürler arasında ve aynı kültüre mensup farklı gruplar arasında adalet algısı ve liderlik olgusu farklı süreçlerde gerçekleşmekle beraber adaletin farklı noktaları vurgulansa da adalet olgusu her kültürde ve grupta varlığını ve önemini korumaktadır.

Bilgi adaleti, örgüt ve örgütün temsilcileri tarafından uygulanan kararlarda çalışanlara bilgi verilme derecesi ile ilgilidir (Skarlacki, Barclay ve Pugh, 2008). Bilgi adaletini alınan kararlardan etkilenenlere gerekli ve yeterli bilgi verilmesi olarak ele alan Wenzel (2006, s.348), bilgi adaletinin çalışanların adaletle dair algılamalarını olumlu etkilemesini üç nedenle açıklamaktadır. Öncelikle bilgi adaleti, karar vericinin karar sürecinde gerekli bütün bilgiyi dikkate alarak tarafsız bir şekilde karar verdiği izlenimi yaratmaktadır. İkinci olarak karar süreçlerine dair bilginin paylaşımı dağıtımın da adil olduğu yönünde algılamaya oluşturmaktadır ki bu da bilgi adaleti ile dağıtım adaleti arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Son olarak ise otoritenin şeffaf davranması örgütte patronaj uygulamaların değil, eşit ve saygıya dayalı ilişkilerin geçerli olduğunu göstermektedir.

“Adaletin tesis edilebilmesi için birey, toplumsal düzen içinde adil davranma yükümlülüğünü kendiliğinden onaylama ve taşıma mecburiyetindedir. Adaletin sadece gruba aidiyetle sınırlandırıldığı toplumsal bir düzen ise düşük sinerjili toplum özelliklerini yansıtmaktadır. Türk yöneticiler ya bilgiyi çevrelerindeki bir avuç insanla paylaşarak gruba aidiyet oluşturacak ya da örgütün geneline yayarak uzun vadeli sonuçlarından faydalanacaktır. Ancak pratikte günlük hayattaki ve felsefedeki pek çok tartışmaya rağmen, ikinci seçeneğin ne derece uygulandığı tartışılır.”

ADALET ÇALIŞANLARI NASIL ETKİLER?

Bu çalışmada, örgütsel adaletin çalışanlar üzerindeki etkileri üç boyutta incelenmiştir. Bunlardan ilki olan iş tatmini, işle ilgili değerler ve ödüllerin fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. Locke'ye göre (1976, s.1304) iş tatmini, çalışanın işiyle ya da işle ilgili davranışlarına bağlı olarak ortaya çıkan olumlu duygulardır.

Bir diğer boyut olan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt için yüksek düzeyde performans göstermeye, örgütte çalışmaya devam etmeye ve örgütün de-

ğerleriyle amaçlarını paylaşmaya hazır olması şeklinde tanımlamaktadır (Porter, 1968). Sheldon (1971) bu kavramı örgüte yönelik olumlu değerlendirmeler ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaya hazır olma şeklinde ele almaktadır. Kantor (1968) örgütsel bağlılığı, sosyal aktörlerin örgüte sadakat göstermeye ve örgüt için çalışmaya istekli olması şeklinde değerlendirmektedir.

İşten uzaklaşma davranışı, çalışanın işle ilgili rollerini sürdürmesine rağmen, çalışanın mutsuz olduğu için işin bazı gereklerini yerine getirmemesi şeklinde kar-



şımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti ise çalışanın örgütteki rolünü daha fazla yürütmek istememesi ve çalıştığı örgütü bırakma yönündeki çabalarını ifade etmektedir. Eğitim düzeyi, deneyim süresi ve yaş değişkenleri işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışını en çok etkileyen iki değişken olarak tanımlanmaktadır (Cho ve Lewis, 2011, s.16). Martin (1979, s.322), işten ayrılma niyetinin beklenilen aksine alt kademe çalışanlarından ziyade üst kademe çalışanları arasında daha fazla olduğunu belirtmekte ve bu durumu alternatif iş seçeneklerinin varlığı ile açıklamaktadır. Çalışanın medeni durumu ve etnik özellikleri yazında tartışmalı olmakla birlikte, iş tatminini ve işten ayrılma niyetini etkileyen diğer değişkenler arasında sayılmaktadır (Mueller, Boyer, Price ve Iverson, 1994). Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer örgütsel faktör iş koşullarıdır. İş koşulları rol çatışması, üstle ilişkiler, işin karmaşıklığı, finansal ödüller, otonomi düzeyi, birtakım işle ilgili strese neden olabilecek faktörleri ifade etmektedir.

ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE TARTIŞMA

Araştırmanın iki temel sorusu vardır. Bunlar;

- Yöneticilerin “dönüşümcü lider” olarak tanımlanması ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticiler hangi örgütsel adalet boyutlarıyla çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve

işten ayrılma niyetini etkileyebilirler?” şeklindedir.

Araştırma sorusu, Türkiye’nin en büyük 500 işletmesi (İSO) sıralamasındaki ilk 200 işletmenin ikinci kademe çalışanlarına anket yöntemiyle sorulmuş ve sonuçlar istatistiki olarak analiz edilmiştir. Örneklem hedefi olarak Türkiye’nin en büyük sanayi kuruluşlarının seçilmesinin nedeni, dönüşümcü liderlik ve adalet konularının Türkiye’nin en büyük işletmelerinde daha dikkatli bir şekilde ele alınabileceğinin düşünülmesidir. Ayrıca, söz konusu işletmelerdeki üst düzey yöneticilerin sadece işletme çalışanlarını değil, aynı zamanda Türkiye’nin önde gelen işletmelerinin yöneticileri olarak toplumu da dolaylı yollardan etkileme güçlerinin olmasıdır. İSO 200 işletmelerinin seçilmesinin bir diğer nedeni, yönetim yazınında klasik yönetimden çağdaş yönetime doğru olan süreçte, en büyük sanayi kuruluşlarındaki yöneticilerden dönüşümcü liderlik özelliklerine yönelik beklentilerin yükselmesidir. Bu sayede ikinci kademe yöneticilerinin genel müdürlerini liderlik özellikleri itibarıyla nasıl değerlendirdikleri ve hangi adalet boyutlarıyla iş tatminlerinin, işten ayrılma niyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının şekillendiği araştırılmıştır. Çalışma, üst kademe yöneticilerine kısa vadeli amaçlar için hangi çıktıları elde etmek istiyorlarsa, adaletin hangi boyutunu öne çıkarmaları yahut lider olarak işletmelerinin bütününe adalet üzerinden nasıl harekete geçirebileceklerine işaret etmektedir.

“Batılılaşma çabası içinde olan Türk toplumunda, örgütlerin karşı karşıya kaldığı baskıların arasında bir taraftan kültürel dinamikler, diğer taraftan da kurumsallaşma ve profesyonelleşme baskıları görülmektedir. Örneklemin üst yönetim kademelerinde bulunan çalışanlar arasında yapılması, söz konusu kişilerin en büyük kaygısının işlerini doğru yapabilmek olduğu varsayımına dayanmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler için örgütün alt kademelerinde prosedürlerin nasıl işletildiğinden çok, kendilerine verilen işi en iyi şekilde başaramak, temel kaygı haline gelebilmektedir.”

“Bu çalışma özellikle üst kademe çalışanları açısından bilgi adaletinin önemine vurgu yapmaktadır ve bütün model dikkate alındığında yöneticilerin, astların adalet algılarını şekillendirmedeki etkisini doğrulamaktadır. Dolayısıyla sadece üst kademe yöneticilerinin bilgi adaleti boyutuna yönelik politika ve uygulamaları bile, domino etkisiyle örgütün genelindeki adalet algılarının olumlu yönde şekillenmesine yardımcı olabilecektir.”

Araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlerin, astları tarafından ne kadar çok bilgi ve etkileşim adaletine önem verdiği düşünülürse, astların iş tatmini de doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu süreçte işlem adaleti rol oynamakla birlikte, iş tatmini üzerindeki aracılık etkisinde etki gücü etkileşim ve bilgi adaletinden azdır.

İşlem adaletinin iş tatmini üzerinde etkisinin az olması Sargut'un (2001) düşük sinerjili toplum özelliği ile açıklanabilir. Düşük sinerjili toplumlarda iç grup üyeliği ön plana çıkmakta, dış grup üyelerine karşı kayıtsız davranışlar sergilenmekte, dış grup üyeleri güvenilir bulunmamaktadır (Sargut, 2001, s.143). Söz konusu toplumlarda herkese kuralların eşit uygulanması değil, eşit davranılması ve güvenin bir simgesi olarak bilginin paylaşılmasının önemli olması beklenmektedir. Diğer taraftan toplumun güven düzeyiyle ilişkilendirilen olgular ve olaylar, bilginin sistem içindeki yayılma biçiminden ayrı tutulamaz. Dolayısıyla grup içinde bilginin paylaşılması grup içindeki bağları kuvvetlendirmekte ve üyenin aidiyet duygusunu desteklemektedir. Dolayısıyla gruba aidiyet duygusuna sahip olanlar kendilerine diğerlerinden farklı davranılmasını beklemekte, herkese eşit bir şekilde kuralların uygulanması ise gruba aidiyet duygusunu zedelemektedir. İşlem adaletinin varlığı, toplumsal düzenin varlığı ve başarısı için önemli bir unsurdur. Adaletsizlik, toplumsal düzen için karşılıklılık ve bütünleşme duygularına zarar vermektedir. Adaletin tesis edilebilmesi için birey, toplumsal düzen içinde adil davranma yükümlülüğünü

kendiliğinden onaylama ve taşıma mecburiyetindedir. Adil davranma yükümlülüğü ise bireyin diğerlerini tanıması ve haklarına saygı göstermesi ile ifade edilmektedir. Toplumsal düzen içinde bu prensibi yok sayan biri, diğerlerinin baskısına maruz kaldığında itiraz etme hakkını da kaybedecektir (Rawls, 1957, s.660). Adaletin sadece gruba aidiyetle sınırlandırıldığı toplumsal bir düzen ise düşük sinerjili toplum özelliklerini yansıtmaktadır. Türk yöneticiler ya bilgiyi çevrelerindeki bir avuç insanla paylaşarak gruba aidiyet oluşturacak ya da örgütün geneline yayarak uzun vadeli sonuçlarından faydalananacaktır. Ancak pratikte günlük hayattaki ve felsefedeki pek çok tartışmaya rağmen, ikinci seçeneğin ne derece uygulandığı tartışılır.

Bilgi adaletinin iş tatmini üzerinde bu denli önemli olmasının bir diğer nedeni, örgütlere yönelik profesyonelleşme baskısıdır. Batılılaşma çabası içinde olan Türk toplumunda, örgütlerin karşı karşıya kaldığı baskıların arasında bir taraftan kültürel dinamikler, diğer taraftan da kurumsallaşma ve profesyonelleşme baskıları görülmektedir. Örneklemin üst yönetim kademelerinde bulunan çalışanlar arasında yapılması, söz konusu kişilerin en büyük kaygısının işlerini doğru yapabilmek olduğu varsayımına dayanmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler için örgütün alt kademelerinde prosedürlerin nasıl işletildiğinden çok, kendilerine verilen işi en iyi şekilde başarabilmek -bu da doğrudan etkin bilgi akışına bağlıdır- temel kaygı haline gelebilmektedir.

Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık ilişkisinde aracılık etkisi anlamında en fazla öne çıkan boyutun bilgi adaleti olduğu görülmektedir. Bunu etkileşim ve işlem adaleti boyutları izlemektedir. Araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlerin, astları tarafından ne kadar çok bilgi adaletine önem verdiği düşünülürse, astların örgütsel bağlılığı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Astlar yöneticilerin etkileşim ve işlem adaleti boyutlarını karşılıklı ve birbirine bağlı boyutlar olarak algılamakta, bu nedenle verilen bilginin tam ve zamanında aktarılması kadar, nasıl aktarıldığı da önem kazanmaktadır. Ayrıca dönüşümcü liderlerin, astların bakış açısıyla etkileşim ve işlem adaleti boyutlarına özen göstermesi, astların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır.

Bilgi adaletinin iş tatmini üzerinde olduğu gibi örgütsel bağlılık üzerinde de etkili örgütsel adalet boyutu olması, Sargut'un (2001, s.152-153) klan yapılanmalarında bilginin paylaşılması/paylaşılması saptamasını desteklemektedir. Sargut'a (2001, s.153) göre klanlar iç grup içinde paylaşarak yaydıkları bilgi aracılığıyla dış gruplara karşı üstünlük kazanmaktadır. Söz konusu yapı içinde bilgi güçtür, grup dışı üyelerle paylaşılmaz ve bilginin sadece grup içinde paylaşımı hem rekabet avantajı yaratır hem de grup içi ilişkileri kuvvetlendirir. Söz konusu değerlendirmeler ışığında çalışanların örgüte bağlı hissedebilmeleri için en çok grup üyeliğine kabulü gösteren bilginin kendileriyle paylaşılmasını, kendileriyle saygı çerçevesinde iletişim kurulmasını ve örgütte diğer çalışanlara karşı da nispeten kuralların adil uygulanması yönünde beklentilerinin bulunduğu söylenebilir.

Dönüşümcü liderlerin, astları tarafından ne kadar çok işlem, etkileşim ve dağıtım adaletine önem verdiği düşünülürse, astların işten ayrılma niyeti de doğru orantılı olarak azalmaktadır. Yapılan çalışmalar ışığında Türkiye örnekleminin, örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ne tamamen doğu ne de tamamen batı toplumuna benzedi-

ği söylenebilir. Buna göre işten ayrılma niyeti üzerinde en çok, örgütte uygulanan kuralların adil olması, dağıtımın adil olması ve çalışanlara adil davranılması ön plana çıkmaktadır. Burada işten ayrılma niyetiyle iş tatmini boyutlarının farklı örgütsel adalet boyutları mekanizmalarınca anlam kazandığı ve her ikisi için farklı bir süreç izlendiği görülmektedir.

Klan kültürü özellikleri bağlamında düşünüldüğünde gruba kabul edilmeyen bireylerin en çok talep ettiği adalet boyutu gruba kabul edilenlerle eşit davranılmaktır. "Eşit davranılma isteği" ya da klana kabul ise hem maddi boyutları hem de adil etkileşimi beraberinde getirmektedir. Ayrıca işlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve güçlü ilişkisi dikkat çekerken, diğer adalet boyutları söz konusu olduğunda istatistiksel açıdan olasılık değerlerinin düşmesi, işten ayrılma niyeti üzerinde farklı mekanizmaların düşünülmesi gerektiğini de gösterebilir. Yöneticiler için benzer ücret düzeyinde alternatif iş seçeneklerinin fazlaca olması bu nedenlerden biri olabilir. Çalışanlar ancak ve ancak yöneticinin etrafındaki gruba dahil değilse, kuralların eşit uygulanmasından şikâyetçi olmaktadır. Bunun için yönetici, fayda-maliyet analizi çerçevesinde ya bu insanları bilgi verdiği gruba dahil etmeli ya da örgütte diğer bölümlerde kendilerinden faydalanma yoluna gitmelidir.

Yöneticilerin dönüşümcü lider kabul edilmesi için "hangi adalet boyutlarına önem vermesi gerekmede" sorusunun cevabı sırasıyla işlem adaleti, bilgi adaleti, dağıtım ve etkileşim adaletiyle açıklanabilir. Örgütlerde kaynakların eşit dağılımı istenir, sistem karşılıklılık ilkesini, adaleti ve dürüstlüğü tüm değerlerin üstünde tutar. Ancak genel toplumsal özelliklere dayanan bu benzerlik, yurt dışında dönüşümcü liderlik alanında yapılan çalışmalarla benzerliği örtmemelidir. Bu noktada belki de Lind ve Early'nin (1992) farklı mekanizmalara dayanmakla birlikte, işlem adaletiyle grup değer modeli ilişkisinin kültürden bağımsız olarak her toplumda ortaya çık-



tığını, farklı kültürlerde işlem adaleti ile dönüşümcü liderlik arasında güçlü bir ilişki bulunduğu yönündeki saptaması ön plana çıkmaktadır. Bir başka anlatımla çalışanlar, yöneticilerini “dönüşümcü lider” kabul etmeleri için “herkese eşit davranmasını” beklemekte, diğer taraftan iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları, yöneticilerin kendilerine ayrıcalıklı davranmasıyla harekete geçmektedir.

SONUÇ VE İŞLETMELERE YÖNELİK ÖNERİLER

Adalet olgusu örgütler için bir taraftan tehdit, diğer taraftan da fırsatlar sunmaktadır. Adaletsizlik durumunda beklenileceği üzere verimlilik düşmekte, işten kaytarma ve işten ayrılma davranışı artmakta hatta çalışanlar işlerini ve işyerlerini sabote edebilmektedir. Adalet fırsat olarak tanımlandığıdaysa, sözü edilen sorunlar asgariye indirebilmekte ve insan kaynaklarından daha etkin yararlanılmasına fırsat sağlanmaktadır.

Adalet, ast-üst ilişkileri de dahil olmak üzere örgütün geneline yönelik olarak çalışanların güven duygusunun artmasını sağlamaktadır. Güven duygusu, küçülme gibi çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek olaylar karşısında dahi çalışanların anlayış geliştirmesine imkân vermektedir. Diğer bir deyişle çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğuracak durumlarda bile çalışanların adalet algılarını

güçlendirerek, çalışan veya işletme açısından doğabilecek olumsuz sonuçlar engellenebilir.

Bu kapsamda, yöneticilere örgütsel adalet konusunda eğitimler düzenlenebilir. Bu eğitimlerin örgütteki adalet iklimini olumlu yönde etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle eğitimlerde adalet ilkelerinin dikkate alınması önerilmektedir (Greenberg ve Lind, 2000, s.78). Eşitlik ilkesi çerçevesinde çabaya göre ödül verilmesi, söz hakkı verilmesi, çalışanlara saygı çerçevesinde davranılması bu ilkelerin başlıcalarıdır. Yine, atama ve yükselme kriterlerinin ilan edilmesi, karar süreçlerine çalışanların katılımının sağlanması ve çalışanların iletişim becerilerinin geliştirilmesi de adalet algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Eğitimlerin yanı sıra çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçebilmek amacıyla örgütsel adalet anketi kullanılabilir. Çalışanlara yönelik böyle bir uygulama, bir taraftan çalışanlara söz hakkı vererek doğrudan işlem adaleti algılarını olumlu yönde pekiştirebilir. Diğer taraftan, amaçlanan çıktıları yönelik olarak (iş tatmini arttırma, personel devrini düşürme vs.) gerekli politika ve uygulamalara yön gösterici olabilir. Yine, örgütlerde ortaya çıkan alt kültürlerde farklı adalet boyutlarını dikkate alan uygulamalara yer verilebilir.

Bu çalışma özellikle üst kademe çalışanları açısından bilgi adaletinin önemine vurgu yapmaktadır ve bütün model dikkate alındığında yöneticilerin, astların adalet algılamalarını şekillendirmedeki etkisini doğrulamaktadır. Dolayısıyla sadece üst kademe yöneticilerinin bilgi adaleti boyutuna yönelik politika ve uygulamaları bile, domino etkisiyle örgütün genelindeki adalet algılamalarının olumlu yönde şekillenmesine yardımcı olabilecektir.

Yöneticilerin önündeki en büyük engel ise örgütün genelindeki beklentilerle, bireysel beklentilerin çatışmasından kaynaklanmaktadır. Astlar yöneticilerini "lider" şeklinde tanımlamak için yöneticinin herkese eşit davranmasını, kuralların açık seçik tanımlı olmasını ve herkese eşit uygulanmasını beklemektedir. Ancak bireysel olarak iş tatminlerinin ve örgüte olan bağlılıklarının artması ise yöneticiye yakın olmalarına, kendilerine daha fazla bilgi verilmesine, deyim yerindeyse kendisine diğerlerinden farklı avantajlar

sağlanmasına bağlıdır. Bu paradoks, Türkiye'de öncü işletmelerin dahi son yıllarda "kitle kültürü" etkisinden kaçamadığını vurgulayan çalışmalara konu olmuştur (bkz. Eroğlu, 2009).

Günümüz yoğun rekabet ortamında işletmeler insan kaynaklarından daha etkili yararlanabilmek için örgütsel bağlılığı, iş tatminini ve yaratıcılığı arttırmaya çalışmaktadır. Örgütsel adalet ise işyerinde bütünlüğü sağlayabilmek bakımından işletme politikalarına rehberlik edebilecek potansiyeli taşımaktadır. Özellikle son dönemde sıkça vurgulanan eşitlik, güçlendirme, yatay ilişkiler, konsensüs oluşturma gibi olgular örgütsel adalet çerçevesinde şekillenmektedir (Wooten ve Cobb, 1999). İşletmelerin yapılanmasının veya yeniden yapılandırılmasının örgütsel adalet zemininde bina edilmesi, bu işletmelerde yöneten ve yönetilenlerin mutabık kalabileceği ve işletmeyi geleceğe taşıyacak temel değerlerin oluşturulmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed). Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B.M. (1995). *Transformational leadership redux*. *Leadership Quarterly*, 6, 463-78.
- Brown, D. J., & Keeping, L. M. (2005). *Elaborating the construct of transformational leadership: The role of affect*. *Leadership Quarterly*, 16, 245-272.
- Calder, B. J. (1977). *An attribution theory of leadership*, In Staw, B. M., & Salancik, G. R. (Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*, (pp. 179-204), Chicago: St. Clair Press.
- Cho, Y. K., & Lewis, G. B. (2011). *Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees*. *Review of Public Personnel Administration*, 20(5), 1-20.
- Cowley, W. H. (1928). *Three distinctions in the study of leaders*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 23, 144-157.
- Cowley, W. H. (1931). *Three distinctions in the study of leaders*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26, 304-313.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in organizati-*

- onal justice: Tunneling through the maze*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Ed), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (12, 317-372). New York: John Wiley.
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., & Benson, L. (2005). *Organizational justice*, In Barling J., Kelloway E. K., Frone M. R. (edit) *Handbook of Work Stress*, (pp. 63-89), America: Sage Publications.
- Eroğlu, F. (2009) *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınevi: İstanbul.
- Fleishman E. A., & Simmons, J. (1970). *Relationship between leadership patterns and effectiveness ratings among Israeli foremen*. *Personnel Psychology*, 23, 169-172.
- Flemming, E. G. (1935). *A factor analysis of the personality of high school leaders*. *Journal of Applied Psychology*, 19, 596-605.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resoruce Management*. California: Sage Publications.
- Gibb, C. A. (1969). *Leadership*. Harmondsworth: Penguin.
- Graeff, C. L. (1983). *The situational leadership theory: A critical view*. *The Academy of Management Review*, 8(2), 285-291.
- Greenberg, J. & Lind, E. A. (2000). *"The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application" I/P psychology: What do we know about theory and practice: 72-105.*



- Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow*. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Halpin, A. W. (1957). *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus, Oh: Ohio State University Bureau of Business Research.
- Haskins, M. J., & Hartman, B. (1960). *The Action-Choice Test*. Columbus: Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23 (2), 26-34.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall, Inc.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior, its Elementary Forms*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Jago, G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management Science*, 28(3), 315-336.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Kantor, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1952). Some recent findings in human-relations research in industry. In E. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Eds.), *Readings in Social Psychology* (pp. 650-665). New York: Holt.
- Katz, D., Maccoby, N., & Morse, N. (1950). *Productivity, Supervision and Moral in an Office Situation*. Ann Arbor: University of Michigan Institute for Social Research.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Lind, E. A., & Early, P. C. (1992). Procedural justice and culture. *International Journal of Psychology*, 27, 227-242.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1998). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Mann, F. C. (1965). Toward an understanding of the leadership role in formal organization. In R. Dubin, G. C. Homans, F. C. Mann, & D. C. Miller (Eds.), *Leadership and Productivity* (pp. 68-103). San Francisco: Chandler.
- Martin, T. N. (1979). A Contextual model of employee turnover intentions. *The Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Mueller, C., Boyer, E., Price, J., & Iverson, R. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work. *Work and Occupations*, 21, 179-212.
- Northouse, G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. (3rd ed) Thousand Oak, London, New Delhi: Sage Publications.
- Pillai, R., Scandura, T., & Williams, E. A. (1999). Leadership and organizational justice: Similarities and differences across cultures. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 763-779.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., S., & Williams, E. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Porter, L. W. (1968). *Management Attitudes and Performance*. Irwin: Homewood.
- Rawls, J. (1957). I. Justice as fairness. *American Philosophical Association Eastern Division: Symposium Papers to be Presented at the Fifty-Fourth Annual Meeting, Harvard University, The Journal of Philosophy*, 54 (22), 653-662.
- Roemer, J. E. (1996). *Theories of Distributive Justice, USA*: Harvard Press.
- Sargut, S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. 2. Baskı, Ankara: İmge Yayınevi.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Skarlacki, P. D., Barclay, L. J., & Pugh, S. D. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 123-146.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Sweeney, P. D., McFarlin, D. B., & Inderrieden, E. J. (1990). Using relative deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level: A multistudy examination. *Academy of Management Journal*, 33, 423-436.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1958). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, 36(2), 95-101.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1990). Intrinsic versus community-based justice models: When does group membership matter?. *Journal of Social Issues*, 46, 83-94.
- Van Wart, M. (2003). Public-sector leadership theory: An assessment. *Public Administration Review*, 63(2), 214-228.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wenzel, M. (2006). A letter from the tax office: Compliance effects of informational and interpersonal justice. *Social Justice Research*, 19(3), 345-365.
- Wooten, K. C., & Cobb, A. T. (1999). Career development and organizational justice: Practice and research implications. *Human Resource Development Quarterly*, 10, 173-179.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



TÜRKİYE’NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU ARASINDA 33 ASO ÜYESİ YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası’nın her yıl açıkladığı Türkiye’nin “500 Büyük Sanayi Kuruluşu” araştırmasına göre ilk 500 içinde 33 Ankara Sanayi Odası üyesi yer aldı.

2014 yılı verilerine göre listede 6’sı kamu, 27’si özel olmak üzere 33 firma yer aldı. 2013 yılında da sıralamada 33 firma yer almıştı.

2013 yılı sıralamasında yer alan 3 firma 2014 yılı sıralamasında yer almazken, 2014 yılı sıralamasında Gök-

nur Gıda Maddeleri Enerji İmalat İth. İhr. Tic. ve San. A.Ş., Demir Export A.Ş., Bien Yapı Ürünleri Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş. olmak üzere 3 yeni firma sıralamaya girmişti.

Emek Boru Makina San. ve Tic. A.Ş., Ulusoy Elektrik İmalat Taahhüt ve Ticaret A.Ş., Genpower Jeneratör San. ve Tic. A.Ş. 2014 yılı sıralamasına giremezken, Göknuur Gıda Maddeleri Enerji İmalat, Demir Export A.Ş., Bien Yapı Ürünleri 2014 yılı listesine dahil oldu.

TÜRKİYE’NİN EN BÜYÜK 500 FİRMASI ARASINDA YER ALAN ASO ÜYELERİ (2014 YILI)

	Sıra No 2014	Sıra No 2013	Kuruluşlar	Oda
1	5	3	EÜAŞ Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü	Kamu
2	19	18	Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.	Kamu
3	24	34	Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.	Ankara
4	25	21	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı	Kamu
5	33	35	Aselsan Elektronik San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
6	41	42	Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü	Kamu
7	71	63	Tüprag Metal Madencilik San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
8	50	74	TUSAŞ-Türk Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş.	Ankara
9	99	82	Koza Altın İşletmeleri A.Ş.	Ankara
10	128	147	ROKETSAN Roket San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
11	139	107	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü	Kamu
12	143	122	Noksel Çelik Boru Sanayi A.Ş.	Ankara
13	160	155	Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü	Kamu
14	165	124	Hidromek-Hidrolik ve Mekanik Makina İmalat San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
15	171	130	MAN Türkiye A.Ş.	Ankara
16	180	212	Eti Soda Üretim Pazarlama Nakliyat ve Elektrik Üretim San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
17	202	239	Şa-Ra Enerji İnşaat Tic. ve San. A.Ş.	Ankara
18	226	227	Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
19	237	256	Oyak Beton San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
20	243	238	Park Termik Elektrik San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
21	244	144	HAVELSAN Hava Elektronik San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
22	262	346	Yayla Agro Gıda Sanayi ve Nakliyat A.Ş.	Ankara
23	286	315	Ortadoğu Rulman San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
24	306	253	Mitaş Enerji ve Madeni İnşaat İşleri T.A.Ş.	Ankara
25	309	348	FNSS Savunma Sistemleri A.Ş.	Ankara
26	326	-	Göknur Gıda Maddeleri Enerji İmalat İth. İhr. Tic. ve San. A.Ş.	Ankara
27	346	361	Nuh’un Ankara Makarnası San. ve Tic. A.Ş.	Ankara
28	347	248	Yakupoglu Tekstil ve Deri San. Tic. A.Ş.	Ankara
29	365	-	Demir Export A.Ş.	Ankara
30	371	376	Erkunt Traktör Sanayii A.Ş.	Ankara
31	380	466	Şahinler Metal San. ve Tic. A.Ş. 2013 yılında listeye İstanbul firması olarak girmiştir.	Ankara
32	423	-	Bien Yapı Ürünleri Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş.	Ankara
33	429	487	Yiğit Akü Malzemeleri Nakliyat Turizm İnşaat San. ve Tic. A.Ş.	Ankara



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak Toplantısı



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak toplantısı, ASO Meclis üyeleri ve 32 Meslek Komitesi üyelerinin geniş katılımıyla 29 - 31 Mayıs 2015 tarihlerinde Çanakkale'de gerçekleştirildi.

Çanakkale Kolin Otel'de açılış konuşmalarının ardından 3 ayrı oturum halinde gerçekleşen toplantının birinci oturumunda, T.C. Adalet Bakanlığı, Arabuluculuk Daire Başkanı Hakan Öztatar "Arabuluculuk Sistemi" hakkındaki sunumunun ardından Ankara Sanayi Odası ve 'Tahkim Arabuluculuk ve Uzlaştırıcılık Merkezi' kurulmasına ilişkin ortak iş birliği protokolü imzalandı.

Toplantının ikinci oturumunda T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Bakan Danışmanı Mehmet Duyar "Girişimci Bilgi Sistemi" hakkında katılımcılara bilgi verdi.

Moderatörlüğünü Kutluhan Taşkın'ın yaptığı üçüncü oturumunda ise "Ankara Sanayi Odası Stratejik Planı" masaya yatırıldı.

Kapanış oturumunda ise sektör sorunlarının tespitine ilişkin değerlendirme ve istişare gerçekleştirildi.

1. MADENCİLİK SANAYİ
2. MEDİKAL SANAYİ
3. MUHTELİF GIDA SANAYİ
4. UN VE UNLU MAMULLER SANAYİ
5. İPLİK, ÖRME VE DOKUMA SANAYİ
6. KONFEKSİYON VE DERİ SANAYİ
7. ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ
8. KÂĞIT ÜRÜNLERİ VE BASKI İŞLERİ SANAYİ
9. PETROL VE KİMYA SANAYİ
10. KAUKUK VE KAUKUK ÜRÜNLERİ SANAYİ
11. PLASTİK VE PLASTİK ÜRÜNLERİ SANAYİ
12. CAM VE CAM ÜRÜNLERİ SANAYİ
13. YAPI ELEMANLARI İMALAT SANAYİ
14. HADDE VE BORU SANAYİ
15. DÖKÜM SANAYİ
16. DEMİR VE METAL İŞLERİ SANAYİ
17. ALÜMİNYUM DOĞRAMA İMALAT SANAYİ
18. FABRİKASYON METAL ÜRÜNLERİ SANAYİ
19. MADENİ EŞYA SANAYİ
20. ELEKTRONİK SANAYİ
21. ELEKTRİK SANAYİ
22. EV VE OFİS ALETLERİ İLE
DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI SANAYİ
23. ISITMA VE İKLİMLENDİRME CİHAZLARI SANAYİ
24. GENEL AMAÇLI MAKİNA VE YEDEK PARÇA SANAYİ
25. MOTORLU KARA TAŞITLARI, TARIM ALETLERİ VE
YEDEK PARÇA SANAYİ
26. SANAYİ VE İNŞAAT MAKİNALARI İMALAT SANAYİ
27. ASANSÖR SANAYİ
28. MOBİLYA SANAYİ
29. DİĞER İMALATLAR VE BİLGİSAYAR
YAZILIMLARI SANAYİ
30. İNŞAAT VE TESİSAT MÜTEAHHİTLERİ
31. ALTYAPI MÜTEAHHİTLERİ
32. TAŞOCAKÇILIĞI SANAYİ

NURETTİN ÖZDEBİR
ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Toplantının açılış konuşmasını yapan ASO Yönetim Kurulu Başkanı Nurettin Özdebir, Çanakkale Zaferi'nin 100. yıl dönümünde her santimetrekaresi şehit kanıyla sulanmış bu topraklarda, Meslek Komiteleri toplantısını yapmaktan büyük memnuniyet duyduğunu dile getirdi.

Ekonomik gelişmeler karşısında görüşlerini ifade eden Özdebir, son 4 yılda ortalama büyüme hızının yüzde 3'te kaldığını, aynı dönemde gelişen ülkelerin ise ortalama yüzde 5 civarında kaldığını söyledi. 2008 yılında 1282 dolar olan kişi başına gelirin, 2014 yılında 1482 dolar olduğunu kaydeden Özdebir "6 yıldır orta gelir tuzağının içindeyiz. Ekonomi patinaj yaptığı için kişi başına düşen gelirimiz de yerinde sayıyor. Bir karşılaştırma daha yapmak istiyorum, 1980 yılında dünya gelirin yüzde 2'sini biz Türkiye olarak üretiyorduk. Bu oran sürekli artarak 1987'de yüzde 1,4'e ulaştı. Bu artışta 80'li yıllarda ekonominin dışa açılmasının ve yapılan reformların etkisi yadsınamaz. Ancak 2014 yılına geldiğimizde dünya genelindeki payımız hâlâ 1,4. Dünyada 2013 yılında 18,3 trilyon dolarlık ihracat gerçekleştirildi. 152 milyar dolar ile Türkiye'nin bu ihracattan almış olduğu pay sadece binde 8. Satın alma gücü paritesine göre Türkiye, 1980 yılında dünyanın en büyük 20'inci ekonomisiydi. Sıralamamızdaki yerimiz yine o yıllardaki reformlar ve yapılan dönüşüm sayesinde 1990 yılında 15'inciliğe yükseldi. 2014 yılında ise 18'inci sırada kaldık, çünkü dünya bir taraftan büyüyor, bizden daha hızlı büyüyen ülkeler var." dedi.

2002-2008 döneminde yapılan reformların büyüme üzerinde olumlu etkileri olduğunu ancak son yıllarda yapısal reformları rafa kaldırdığımız için yerinde saydığımızı vurgulayan Özdebir, tarihsel tecrübemizin hızlı büyümek için reformlara odaklanmamız gerektiğini ifade etti.

Daha yavaş büyüyen bir dünya ekonomisinde ihracatımızı arttırmak için dünya ticaretinden aldığımız payın artırılması gerektiğini savunan Özdebir, bunun ancak katma değeri yüksek, ileri teknoloji ürünler ihraç ederek gerçekleştirilebileceğini kaydetti.

En büyük zenginliğimiz olan genç nüfusumuzdan yeteri kadar istifade edemediğimizi belirten Özdebir, beşeri sermayemizin kalitesini yükseltmek için eğitim sisteminin de çağdaş bir yapıya kavuşturulması gerektiğini belirterek şunları kaydetti: "Eğitim sistemimiz dünya standartlarına uygun bir biçimde gençlerimizi yetiştiremiyor. Gençlerimiz okuduklarını anlamıyor, basit matematiksel işlemleri yapamıyor, temel bilimlerde geri kalıyorlar. OECD ülkelerinde yapılan ve öğrencilerin durumunu değerlendiren PISA testleri bizlere ne yapılması gerektiğini gösteriyor. Türkiye ilk defa 2003 yılında PISA projesine katıldı. Matematikte 41 ülke arasında 34, okuma becerisinde 41 ülke arasında 33'üncü, fen bilgisi ve problem çözme becerisinde 29 OECD ülkesi arasında 28'inci oldu, son dan birinci olan ülke ise Meksika'ydı. O yıl matematik okuma ve fen bilgisinde Finlandiya, problem çözme becerisinde ise Güney Kore birinci oldular. 2012 yılında yapılan PISA testinde Türkiye 65 ülke arasında genel ortalamada 45'inci sırada yer aldı. Türkiye matematikte 44, okuma-anlama becerisinde 42, fen bilgisinde ise 43'üncü sırada yer aldı. Bu sonuçlar, projeye katılan ülke sayısı arttıkça Türkiye'nin sıralamadaki yerinin gerilere düştüğünü göstermektedir."

Güçlü kurumsal yapılara sahip ülkelerin daha hızlı büyüdüklerini ve hukuk standartlarımızın bir an evvel evrensel düzeylere yükseltilmesini gerektiğini söyleyen Özdebir, Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın desteğiyle ASO'da hizmete açılacak tahkim ve arabuluculuk merkezinin hem yargıda iş yükünü azaltacağını hem de alternatif bir sorun çözüm yöntemi olarak iş adamları arasındaki sorunların daha kısa sürede ve dostane çözümünde katkı sağlayacağını kaydetti.

Özdebir, içinde bulunduğumuz seçim ortamının getirmiş olduğu bazı gerginliklerle beraber başlayan hareketlere karşı tüm kesimlerin çok dikkatli olması gerektiğini belirterek, "Aslında işçi, işveren ilişkileri açısından birçok sıkıntımız var. Biz etle tırnak gibiyiz ancak birlikte olduğumuz zaman bir değer üretebiliriz. Ama maalesef işçi işveren ilişkileri konusundaki sıkıntılarımız zaman zaman bizi birlikte değer haline getiren kardeşlerimizle karşı karşıya getirmekte." diye konuştu.



HAKAN ÖZTATAR

T.C. Adalet Bakanlığı, Arabuluculuk Daire Başkanı



Toplantının birinci oturumunda T.C. Adalet Bakanlığı, Arabuluculuk Daire Başkanı Hakan Öztatar “Arabuluculuk Sistemi” hakkında sanayicilere bilgiler aktardı.

Hakan Öztatar, Arabuluculuk Daire Başkanı olarak göreve geldiği 2 yılda, arabuluculuk sistemini anlattığı yaklaşık 2500’e yakın sanayi odası, ticaret odası üyelerini çok daha yakından tanıma fırsatını bulduğunu ve sistemin özellikle sanayiciler açısından çok avantajlı olduğunu söyledi.

Artan nüfus, kültürel gelişimler, sosyal ilişkilerin her geçen gün değişmesi ve gelişmesi sonucunda ticari hayatında gelişmesi ve küreselleşme ile birlikte var olmaya başlayan bu sistemin dünyada 160 ülkede uygulandığını anlatan Öztatar, Türkiye’de ise 14 Kasım 2013 tarihinden itibaren başladığını belirtti.

Taraflar arasında oluşan anlaşmazlıklarda arabuluculuğun bir hak olarak görülmesi gerektiğini söyleyen Öztatar, tarafların mahkemeye gitmeden bu sistem ile anlaşmaya varabileceklerini, sorunun çözülmesi ile yapılacak anlaşmanın mahkeme tarafından kabul edildiğini veya mahkeme hükmü yerine geçeceğini kaydetti.

“Arabuluculuk Sistemi”nin cezai uyuşmazlıklara konu olmadığını sadece hukuki uyuşmazlıklarda devreye gireceğini, arabulucunun ise tarafların uyuşmazlıklarını çözmek için bir araya getiren tarafsız ve bağımsız kişiler olduğunu söyleyen Öztatar “Dünyada arabuluculuk, tahkim, uzlaşma, sulhe alternatif çözüm ama biz bunu çok kullanmak istemiyoruz. Arabuluculukta amaç, ilişkilerin devamını sağlamak. Bu anlamda davayla birlikte uyuşmazlıklar bitmezken, sistem, yargıda olmayan dostlukların devam etmesini, toplumsal barışı sağlıyor. Bu anlamda arabuluculuk sistemi esasında insan odaklıdır. Bakın ben bir hakimim. Davacı davasına geliyor, davalı gelmedi ise bir tebligat yapıyorum, isterse geliyor, isterse gelmiyor ama ben yokluğunda davayı bitiriyorum. Arabuluculukta amaç bu değil. Arabuluculuktaki amaç, taraflar mutlaka bir araya gelecek ki onların iletişim kurmalarını ve birbirlerini anlamalarını, sonuçta çözümünü kendilerinin üretmesini sağlayacağız.” dedi.

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı, kasten işlenmiş bir suçtan mahkum olmayan ve meslekte en az 5 yıllık kıdeme sahip hukuk fakültesi mezunu olan tam ehliyetli kişilerin arabulucu olabileceğini belirten Öztatar, şunları kaydetti: “Haklı oldu-

ğunu düşünen iki tarafın birbirine yaklaşması, sağlıklı bir iletişim kurması ve çözümü kendilerinin üretmesi arabuluculuğun amaçlarından. Uzmanlık eğitimi almış tarafsız ve bağımsız arabulucularımız beden dili, iletişim teknikleri, müzakere yöntemleri, öfke kontrolü, toplantı yönetimi gibi dersler alıyorlar. Bununla ilgili Adalet Bakanlığı'nın yaptığı yazılı sınavdan 75 ve üzeri puan almaları gerekiyor. Daha sonra bir sınav kurulu var. Bir ticari veya iş uyuşmazlığı üzerine kurgulu bir senaryo üzerinde uygulamalı sınav yapıyoruz, ondan da 75 ve üzeri alırlarsa Adalet Bakanlığı'nın siciline kaydolmak suretiyle bir serbest meslek olarak arabuluculuk mesleğini yapma lisansını veriyoruz."

Şu andaki sistemin ister dava yoluna, ister arabuluculuk yoluna gidebildiğini ancak Türkiye'de bir zihniyet değişimine ihtiyaç olduğuna vurgu yapan Öztatar, sorunun çözümü için ilk başvurulması gereken yerin 'arbuluculuk sistemi olduğunu, çözüm bulunamaması durumunda yargı yoluna gidilmesinin en son olarak düşünülmesi gerektiğini söyledi.

Öztatar, sistemin ilkeleri konusunda ise şunları kaydetti: "Arbuluculuğa gitmeniz sizin dava hakkınızı elinizden almıyor. İstedığınız anda süreci sonlandırıp dava yoluna gidebilirsiniz. Ama anlaşmayı yaptıktan sonra artık bir taraf vazgeçemez, diğer taraf mahkemeye gidip, 26 TL karşılığında mahkemeye dosya üzerinden şerh veriyor. Şerh verdiği andan itibaren mahkeme hükmü haline gelmektedir, ilamların icrasıyla hızlı bir şekilde alacağınızı alın.

Bu sistemde herkes eşit, beraberce konuşma hakkına sahip. Dünyada arabuluculuk sisteminin ticari anlamda gelişmesinin en önemli sebeplerinden biri de gizlilik ilkesi. Anlaşamadınız mahkemeye gittiniz, artık mahkemede arabu-

luculukta konuştuğunuz veya öne sürdüğünüz hiçbir beyan ve belgeyi mahkeme dikkate almaz, hükmü esas alamaz.

Diğer bir husus ise süreç çok hızlı, zamandan tasarruf sağlıyor. Sizin anlaşmanıza bağlı olarak bazen bir, bazen iki günde, bazen iki saatte çok rahatlıkla anlaşıyorsunuz. Ayrıca süreç esnek, delil toplama, tanık dinleme gibi uzun işlemler yok.

Arbuluculuk bir yargılama olmadığı için gider avansı, tanık ücreti, hakem ücreti, keşif ücreti, bilirkişi ücreti, harç, temyiz harcı gibi ücretlerin olmaması sistemin ekonomik olmasını sağlıyor. Sistemde sadece arabulucunun ücreti taraflar arasında yarı yarıya ödeniyor."

Yabancı ülkelerin uygulamalarından da örnekler veren Öztatar, YOİKK tarafından alınan hedef doğrultusunda zorunlu arabuluculuğa geçileceğini, bir hakimin günde ortalama 70 dosya incelediği bugünkü ortamda, verilen mahkeme kararlarının çok da sağlıklı olmadığını savundu.

Avukatların dava açmadan önce kişileri arabuluculuk konusunda mutlaka bilgilendirmek zorunda olduklarının altını çizen Öztatar, www.adb.adalet.gov.tr adresinden sistem hakkında detaylı bilgiye ulaşılacağını de sözlerine ekledi.



Ankara Sanayi Odası ve 'Tahkim Arabuluculuk ve Uzlaştırıcılık Merkezi' kurulmasına ilişkin ortak iş birliği protokolü imzalandı



MEHMET DUYAR

T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Bakan Danışmanı



ASO Meslek Komiteleri toplantısının ikinci oturumunda T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Bakan Danışmanı Mehmet Duyar 'Girişimci bilgi sistemi' hakkında bir sunum gerçekleştirdi.

Mehmet Duyar sunumunu, girişimci bilgi sistemi nedir, girişimci bilgi sistemi verileri kullanılarak Türkiye reel sektörü yapılan analiz değerlendirilmesi ve Ankara imalat sanayisine yönelik yapılan analizler olmak üzere 3 bölümde gerçekleştirdi.

2003'lü yıllardan itibaren Türkiye'nin sanayi envanteri nedir talebi doğrultusunda çalışmalara başlandığını belirten Duyar, 2014 yılı itibarıyla girişimci bilgi sistemi çerçevesinde Türkiye'nin sanayi envanterinin çıkartıldığını hatta sanayi envanterinin bir adım ötesine giderek, Türkiye reel sektörünün envanterinin çıkartıldığını kaydetti.

Girişimci bilgi sistemi kapsamında yapılan iş birliği neticesinde Türkiye'de ilk defa 8 farklı kurumun verisinin bir araya getirildiği bir entegrasyon projesi oluşturduklarını belirten Duyar, Türkiye'de her sektörün finansal tablosunu ortaya çıkardıklarını, sistemde şu an itibarıyla yaklaşık 3 milyon girişimin verilerinin mevcut olduğunu söyledi. Duyar, bundan sonra her türlü yatırım teşvik bilgilerinin

artık il düzeyinde değil, ilçeye kadar inilip, plan ve programların bu şekilde oluşturulacağını söyledi.

Türkiye'de reel sektörün durumunu değerlendiren Duyar, girişimlerin sayısal olarak yüzde 86'sının hizmetler, yüzde 13'ünün sanayi, yüzde 1'inin de tarım işletmelerinde olduğunu, istihdamın payının hizmetler sektöründe yüzde 67, sanayi sektöründe yüzde 32, tarımsal işletmelerde yüzde 1 seviyesinde kaldığını, ciroya bakıldığında ise toplam cironun yüzde 70'inin hizmetler sektöründen, yüzde 29'unun sanayi sektöründen, yüzde 1'inin ise tarım işletmelerinden elde edildiğini söyledi.

Ülke olarak ihracat odaklı bir büyümenin esas alındığını belirten Duyar, ihracatın firmaların faaliyet kârlılığı üzerinde nasıl bir etkisi olduğu ölçek olarak tasnif edildiğinde, ihracat yapan firmaların yapmayanlara göre daha yüksek bir kârlılık elde ettiklerini vurguladı.

Bakanlık olarak Ar-Ge merkezleri gibi tasarım merkezlerini de desteklemeye karar verdiklerini, hedeflerinin Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünlerin üretim içerisindeki payını arttırmak olduğunu söyleyen Duyar, "Bu analizde çok ilginç bir şey

yakaladık. Birincisi, tüm sektörler bazında baktığımızda mikro ölçekliden KOBİ üstüne doğru giderken firmaların üretmiş olduğu kârlılık oranı belirgin bir şekilde artıyor. Yine imalat sanayisine baktığımızda, ölçek büyüdükçe faaliyet kârlılığının arttığını görüyoruz. Fakat burada ilginç bir ölüm vadisi yakaladık, tabir olarak bunu kullanıyoruz, şunu gördük: Yüksek teknolojlili mikro ölçekli firmalar 8 yıllık faaliyet ortalaması, bırakın kârı, zarar etmişler. Bunun nedenini irdeledik, baktık ki bu firmaların araştırma-geliştirme giderleri yok yüksek, ilk başta tutunamıyorlar, oldukça zarardalar. Ancak daha detaylı analiz yaptığımızda 4 yılı geçince bunların kâra geçtiğini gördük. İşte bilgiye dayalı politika da bu şekilde üretilecek. Hedefimiz yüksek teknolojlili üretime geçmek ise, firmaları bu ölüm vadisinden kurtarabilecek bir destek mekanizmasını geliştirmemiz gerektiği sonucuna vardık.” diye konuştu.

Mustafa Duyar, girişimci bilgi sistemi verilerini kullanarak sektörel yerlilik oranı çıkarttıklarını, en fazla ihracat şampiyonu olan sektörün yerlilik oranının yüzde 50’nin altında olduğunu ifade ederek, “Bu, ülkemiz açısından sevindirici bir durum değil. O yüzden Bakanlığımızın yerlilikle ilgili vermiş olduğu desteklerden veyahut da diğer kamu kurumlarının, o oranların yükseltilmesi gerektiği sonucuna vardık.” dedi.

İstihdam analizi sonuçlarını çalışan sayısı, ücretler açısından değerlendiren Duyar, düşük teknolojide çalışan sayısının çok daha fazla olduğunu ve daha düşük ücret aldıklarını, bu tablonun tersine çevrilmesi halinde Türkiye’nin refah seviyesinin artacağına işaret etti.

Duyar, sunumunun son bölümünde ise Ankara’da imalat sanayisinde üretim yapan firmalara yönelik analizler konusunda özetle şunları kaydetti:

“Ankara’da imalat sanayisi içerisinde KOBİ üstü 474 firmanın aldığı pay yüzde 6,7. 985 orta ölçekli firmanın aldığı pay 6,1, küçük ölçekli 3565 firmanın aldığı pay 6,8, mikro ölçekli 8376 firmanın aldığı pay 7,8. Bizim için ciro önemli bir değerdir. 2013 yılında Ankara’da KOBİ üstü firmalar 22,5 milyar bir ciro üretmişler, yani Türkiye’deki KOBİ üstü bütün işletmeler içerisinde yüzde 4.1 pay almışlar.

Ankara’daki sanayiciler 2013 yılında 2.31 milyar faaliyet kârı üretmişler, Türkiye’den aldığı pay 6,2. Sonuç olarak her ölçek düzeyinde Ankara imalat sanayimizin Türkiye imalat sanayisinden daha yüksek bir faaliyet kârlılığıyla çalıştığını tespit ettik.

Ankara’daki aktiviteye baktığımızda, beşinci sırada. 2006’dan 2013 yılına kadar sıralamadaki yerini değiştirmemiş. Ümit ediyoruz ki; beşinci sıradan sanayinin başkenti olması için ilk sıralara doğru bir mesafe alması gerekiyor. 2013 yılı verilerine baktığımızda; İstanbul 198 milyarlık imalat sanayi cirosuyla birinci, Kocaeli 101 milyarla ikinci, Bursa 72 milyar, İzmir 70 milyar, Ankara beşinci sırada geliyor.

Ankara’daki imalat sanayisinin Türkiye’nin diğer imalat sanayisindeki illerle nasıl bir etkileşimi olduğuna baktığımızda Ankara’da imalat sanayisindeki firmalar toplam 31,3 milyarlık bir ticaret gerçekleştirmişler, diğer illerle bir ticari etkileşim içerisine girmişler. Bu 31 milyarlık etkileşimin 14,7 milyarı, Ankara’daki imalat sanayisinin kendi içerisinde gerçekleşmiş.

Bir de tersine bakalım, Ankara imalat sanayisi Türkiye’nin diğer illerindeki firmalarla 14,7 milyarlık bir ticaret içerisine girmiş.”



KUTLUHAN TAŞKIN
T.C. Kalkınma Bakanlığı
Kurumsal Stratejik Eğitim Dairesi Başkanı



T.C. Kalkınma Bakanlığı Kurumsal Stratejik Eğitim Dairesi Başkanı Kutluhan Taşkın, Ankara Sanayi Odası Stratejik Planı (2012-2016) sunumunu yaptı. Taşkın'ın moderatörlüğünde gerçekleşen oturum, 32 meslek komitesinden gelen soru ve önerilerle sona erdi.

Ankara Sanayi Odası Stratejik Planı (2012-2016) özetle aşağıdaki başlıklardan oluşuyor.

Misyonumuz; Ankara sanayisinin yüksek katma değer üretmesine, rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlamak ve başta ilimiz olmak üzere ülkemizin ekonomik, teknolojik, sosyal gelişiminde yol gösterici olmak.

Vizyonumuz; Başkenti sanayi ve teknolojiye lider yapmak.

Değerlerimiz; güvenilirlik, yaratıcılık, mükemmellik, insan odaklılık, girişimcilik, şeffaflık, sosyal sorumluluk, müşteri odaklılık, evrensellik ve ekip ruhu.

ANA STRATEJİ 1

Ankara'nın Sanayi Yatırımları İçin Cazibe Merkezi Haline Getirilmesi

Stratejik Hedef 1: Ankara'nın ülkemizin yüksek teknoloji merkezi haline getirilmesi

Faaliyet 1: ASO Teknopark TGB'nin yüksek teknoloji üreten bir yapıda kurulabilirliğinin incelenmesi.

Faaliyet 2: Yüksek Teknoloji ve Yenilikçilik Merkezi oluşturulması için bir model önerisi geliştirilmesi.

Faaliyet 3: Yatırımları cazip hale getirecek mevzuat değişiklikleri için lobi faaliyetleri yapılması

Stratejik Hedef 2: OSB'lerdeki doluluk oranının artırılması ve yeni OSB'lerin hayata geçirilmesi

Faaliyet 1: OSB tanıtım toplantıları düzenlenmesi

Stratejik Hedef 3: Ankara'da uluslararası fuarlar düzenlenmesi

Faaliyet 1: Fuar merkezinin tamamlanması (yapılacak fizibilitelere göre)

Stratejik Hedef 4: Girişimci sayısının artırılması

Faaliyet 1: ASO iş melekleri ağının kurulması için model oluşturulması. Faaliyet 2: ASO Girişimcilik Okulu.

ANA STRATEJİ 2

Çalışanların Stratejik Hedeflere Uygun Nitelikte Olmasının Sağlanması

Stratejik Hedef 1: Çalışanların yetkinliklerinin artırılması

Faaliyet 1: Çalışanlara eğitim verilmesi. Faaliyet 2: Performans sisteminin kurulması. Faaliyet 3: Liderlik anketi yapılması.

Stratejik Hedef 2: Ekip çalışmalarının artırılması

Faaliyet 1: Problem Çözme Teknikleri Eğitiminin verilmesi. Faaliyet 2: Kalite ekiplerinin oluşturulması.

Stratejik Hedef 3: Çalışana yönelik memnuniyet ve motivasyonun artırılması

Faaliyet 1: Çalışan beklentilerinin tespiti için çalışan memnuniyet anketi yapılması. Faaliyet 2: Tanıma, takdir ve öneri sisteminin oluşturulması. Faaliyet 3: Sosyal faaliyetleri etkili hale getirmeye yönelik faaliyet planı geliştirilmesi.

Stratejik Hedef 4: Odamız Etik Komisyonunun etkili hale getirilmesi

Faaliyet 1: Etik ilkeler konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi

Stratejik Hedef 5: Stratejik hedeflere uygun çalışan istihdamı yapılması

Faaliyet 1: Seçme sisteminin bu yönde gözden geçirilmesi

ANA STRATEJİ 3

Üyelere Yönelik Hizmetlerin Geliştirilmesi

Stratejik Hedef 1: Üye beklentilerinin tespit edilmesi

Faaliyet 1: Üye memnuniyeti anketi yapılması. Faaliyet 2: Üye ziyaretlerinin yapılması. Faaliyet 3: Potansiyel üyelerin Odaya üye olmalarının sağlanması. Faaliyet 4: Üye eğilim anketine katılımın artırılması.

Stratejik Hedef 2: Komitelerin etkili hale getirilmesi

Faaliyet 1: Komitelerden 4 yıllık hedeflerin alınması.

Stratejik Hedef 3: Üyelerin ulusal ve uluslararası düzeyde iş yapma kapasitelerinin artırılması

Faaliyet 1: Yeni pazarlar konusunda üye bilgilendirme toplantıları yapılması. Faaliyet 2: Üyelere eğitim verilmesi. Faaliyet 3: Üyelere yönelik ödül yönetmeliğinin hazırlanması (katkı sağlayıcı özelliği olan alanlara yönelik). Faaliyet 4: Hedef pazarlara yönelik heyet organizasyonları oluşturulması.

ANA STRATEJİ 4

Sosyal, Kültürel Politikalar, Projeler ve İşbirlikleri Geliştirilmesi

Stratejik Hedef 1: Paydaşlarla ortak projeler ve organizasyonlar geliştirilmesi

Faaliyet 1: Ulusal ve uluslararası hibe programlarından yararlanılması. Faaliyet 2: Yerel yönetim, STK'lar ve diğer kurumlarla işbirliği yaparak ortak eğitim ve bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilmesi.

Stratejik Hedef 2: Topluma yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi

Faaliyet 1: Topluma ve sanayici faydasına yönelik kitap yayınlanması. Faaliyet 2: ASO adı ile anılacak ve geleneksel hale getirilebilecek bir kongre yapılması yönünde çalışma yapılması. Faaliyet 3: Ulusal sıralama çalışması yapılması (ISO 500, fortune 100 TİM 1000 vb.gibi). Faaliyet 4: ASO endeksi hazırlanması konusunun değerlendirilmesi. Faaliyet 5: Toplum algısı anketi yapılması.

ANA STRATEJİ 5

Kaynak Yönetimi

Stratejik Hedef 1: Bina, donanım ve malzeme yönetilmesi

Faaliyet 1: Uygulama esaslarının belirlenmesi

Stratejik Hedef 2: Finansal kaynakların yönetilmesi

Faaliyet 1: Toplam bütçe ve bütçe fasıllarına uyumun sağlanması. Faaliyet 2: Finansal risklerin tanımlanarak yönetilmesi. Faaliyet 3: Yeni kaynaklar oluşturulması, gelir getirecek kurulu ortaklıklar kurulması ve gayrimenkuller edinilmesi.

Stratejik Hedef 3: Bilgi birikiminin yönetilmesi

Faaliyet 1: Uygulama esaslarının belirlenmesi. Faaliyet 2: Kullanıcı Destek. Faaliyet 3: Web Sayfası. Faaliyet 4: Network. Faaliyet 5: Sistem.

Stratejik Hedef 4: Proses (Süreç) yönetim sisteminin yapılandırılması

Faaliyet 1: Proses Süreç yönetimi eğitiminin alınması. Faaliyet 2: Süreçlerin gözden geçirilerek modeli karşılayacak şekilde tanımlanması, uygulanması, süreçlerin belirlenerek stratejik planla ilişkilendirilmesi.

ASO Gündem Toplantılarının 24'üncüsü gerçekleştirildi

Ankara Sanayi Odası'nın düzenlediği 'Gündem Toplantılarının' yirmi dördüncüsü 20 Mart 2015 tarihinde Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker'in katılımıyla yapıldı. Toplantıda Başkent'in son yıllarda artan tarımsal üretim değerine dikkat çekildi.

20 Mart 2015



Ankara Sanayi Odası'nda düzenlenen 24. ASO Gündem Toplantısı'na, ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakan Yardımcısı Kutbettin Arzu, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanı Ali Recep Nazlı ve çok sayıda sanayici katıldı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir toplantının açılışında yaptığı konuşmada, Bakan Eker döneminde tarım alanında sessiz bir devrimin yaşandığını söyledi. Türkiye'nin tarımsal ürünler alanında net ihracatçı ülke konumunda bulunduğuna işaret eden Özdebir, "Bundan dolayı da çok mutluyuz." ifadesini kullandı.

Kadastro çalışmaları sırasında zeytinlik olarak tanımlanmış arazilerin olduğunu belirten Özdebir, tanımlanmadığı halde bu kapsama sokulmuş arazilerin olduğunu hatırlatarak, yatırımcıların mağdur edildiğini kaydetti. Özdebir, "Bu topraklar hepimizin, bize emanet çok iyi korumamız gerekir." dedi.

Sanayiciler olarak tarımsal alanda verilen desteklere gıpta ile baktıklarını kaydeden Özdebir, tarımsal araçla-

rın üretimindeki KDV uygulamaları konusundaki sıkıntılara değindi. Özdebir, "Tarımsal makinelerin satışında indirimli KDV uygulanmakta. Ama bu indirimli KDV'yi traktör üreten, tarım makineleri üreten sanayicimiz ancak 16 ay sonra devletten alabilmekte. Diğer taraftan bunu ithal edenler, yüzde 8 KDV ile ithal ediyorlar. Yani biz üretirken yüzde 18 KDV ile girdilerimizi alıyoruz. Üzerimize ciddi bir KDV yükü konuluyor ama ithalatçı doğrudan yüzde 8 ile ithal ettiği için onun üzerinde bir KDV yükü kalmıyor." dedi. Özdebir, haksızlık olarak nitelendirdiği bu durumun düzeltilmesi için Bakan Eker'den destek istedi.

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker ise, tarımın hayatın tüm alanlarına girdiğini belirterek, son 12 yılda tarım sektörünün yeniden yapılandırılmasıyla hububatın herkesi ilgilendirir hale geldiğini söyledi.

Yatırımlarla ilgili ASO üyelerini bilgilendiren Mehdi Eker, AB fonları ve Hazine'den alınan paralarla bir fon oluşturulduğunu kaydetti. Eker, bu fonlar sayesinde hibe ve vergi muafiyetlerin gerçekleştirildiğini hatırlattı. Eker,

ASO üyelerine seslenerek, bakanlığın yatırımlarından ve hibelerinden istifade etmelerini istedi.

Ankara'nın tarımsal üretim değeri arttı

Ankara'da 1 milyon 220 bin hektar tarım alanı bulunduğu anlatan Eker, başkentin 2002'de 1,4 milyar lira olan tarımsal üretim değerinin, 2013'te 4,4 milyar liraya yükseldiğini belirtti. Eker, Ankaralı çiftçilere geçen yıl 755,5 milyon lira tarımsal kredi kullandırıldığını, 10 bin çiftçinin ise 486,5 milyon lira sıfır faizli hayvancılık kredisi kullandığını kaydetti.

Mehdi Eker, AB Katılım Öncesi Yardım Aracı Kırsal Kalkınma Programı (IPARD) kapsamında, 2015 yılında en az 1,2 milyar TL hibe destek vermeyi ve 10 bin kişilik istihdam sağlamayı hedeflediklerini ifade etti. Ankara'nın program içerisindeki yerine de dikkat çeken Eker, Mart ayı itibarıyla Ankara'daki projelere 154.4 milyon TL hibe ödediklerini kaydederek, "Desteklerle 284 tesis tamamlandı ve faaliyete geçti. Ankara, toplam yatırım, sağlanacak hibe ve ödenen hibe tutarında 42 il içerisinde birinci sırada yer alıyor." dedi.

Projenin 2. aşamasında yenilenebilir enerji yatırımlarının destekleneceğini belirten Eker, "Hibe oranları yüzde 70'e kadar çıkarılacak. Toplamda 3 milyar lira yeni kaynak aktarıyoruz, yani 3 milyar lira hibe. Yüzde 50'den (hibe oranı) hesaplasanız, 6 milyar liralık yatırım demek. Çok büyük bir imkân." dedi.

Yumurta tavukçuluğunun da destek kapsamına alındığını dile getiren Eker, KDV, Gümrük Vergisi ve harçlardan muafiyetin IPARD-2'nin getirdiği en önemli imkânlar arasında yer aldığını kaydetti. Mehdi Eker, muafiyet tutarının 784 milyon lira olacağını ifade ederek, şunları kaydetti: "Biz ASO üyelerini, Ankaralı genç ve hanımefendi müteşebbisleri, Ankaralı hemşehrilerimizi Bakanlığımızın gerek kendi bütçesinden sağladığımız Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Projesi kapsamındaki yatırımlardan ve hibelerden istifade etmeye gerekse AB'den alıp üstüne para koyduğumuz IPARD fonundan istifade etmeye çağırıyoruz."



Devletin, Çiftçi Kayıt Sistemi'nde kayıtlı olan arazi için destek verdiğini ifade eden Eker, miras kalan arazinin bölüşümde anlaşmazlık çıkması durumunda destek verilemediğini, çünkü destek için resmi belgenin olması gerektiğini kaydetti. Miras yoluyla tarım arazilerinin bölünmesi uygulamasının dünyanın hiçbir ülkesinde olmadığına işaret eden Eker, Türkiye'de bugün 3 milyon tarımsal işletmenin bulunduğunu, işletmelerin ortalama arazi büyüklüğünün ise 59 dönüm olduğunu ifade ederek, bu rakamın İngiltere'de 457 dönüm, ABD'de 1810 dönüm, Fransa'da 430 dönüm ve İspanya'da 240 dönüm olduğunu söyledi. Eker, "Türkiye Cumhuriyeti tarihinde tarım alanında yapılması gereken en önemli reform buydu. Bu, 90 yıllık bir sorundu ve biz bunu yaptık. Muhalefetin de desteğini aldık." dedi. Bu kapsamda, arazi toplulaştırma çalışmalarını başlattıklarını, son 10 yılda 4,5 milyon hektar arazinin toplulaştırmasını tamamladıklarını bildiren Eker, Türkiye'de toplam 14 milyon hektar tarım arazisinin toplulaştırmaya müsait olduğunu, bu yıl sonunda 6 milyon hektar arazinin toplulaştırılacağını, 2023 yılına kadar tarım arazilerinin toplulaştırma işleminin tamamlanacağını ifade etti.

Konuşmalardan sonra Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker, sanayicilerin sorularını yanıtladı.

Toplantının sonunda ASO Başkanı Özdebir, Bakan Eker'e, adına ASO 2. OSB'de dikilen fidan sertifikasını takdim etti.

Ankara yurt dışına direkt uçmak istiyor

4 Mayıs 2015



Ankara Sanayi Odası'nın koordinatörlüğünde gerçekleştirilen bir dizi çalışmayla Ankara'dan yurt dışına doğrudan uçuşların artırılmasıyla ilgili çok önemli mesafe kat edildi. Mayıs ayında dönemin TBMM Başkanı Cemil Çiçek başkanlığında ASO'nun ev sahipliğinde gerçekleştirilen toplantılara, Başbakan Yardımcısı Yalçın Akdoğan başta olmak üzere, bazı milletvekilleri, Valilik, Ulaştırma Bakanlığı bürokratları ve iş dünyası örgütlerinin temsilcileri katıldı.

Çalışmaların koordinatörlüğünü ve sözcülüğünü yapan Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara'dan yurt dışına direkt uçuşların gerçekleştirilmesi amacıyla 2011 yılında da önemli bir çalışma yaptıklarını ve bunun sonucunda uçuş sayısında önemli artışlar sağlandığını ancak zaman içinde bu uçuşların bazılarının iptal edildiğini belirtti. Bu dönem, bu çalışmaları tekrar başlattıklarını ifade eden Özdebir, 2014 yılında 875 bin yolcunun Ankara'dan İstanbul aktarmalı yurt dışına uçtuğunu vurguladı.

Özdebir, Ankara'nın 5 milyonluk bir şehir olarak düşünülmemesi gerektiğine işaret ederek, şunları kaydetti: "Ankara mücavir illeriyle beraber 13 milyon potansiyeli olan bir şehir. Hızlı tren bağlantılarının da artmasına bağlı olarak insanlar, Yozgat, Konya gibi çevre illerden Ankara'ya gelip uçmayı tercih edeceklerdir. Özellikle iş adamlarımız, ihracatçılarımız bunun büyük sıkıntısını yaşıyor. Ankara'dan THY'nin yurt dışına uçuşması lazım. Bu toplantılarda, THY Genel Müdürü Temel Kotil, önümüzdeki yıllarda Anadolujet uçaklarını revize edeceklerini ve kalitesini arttıracakları taahhüdünde bulundu."

İstanbul'un hava ulaşımı açısından dünyanın kavşak noktalarından biri olduğunu ifade eden Özdebir, Atatürk ve Sabiha Gökçen havalimanlarının, kapasitelerinin üzerinde yoğunluk taşıdıklarını, bu nedenle de uçakların iniş ve kalkışta sıraya girmeleri nedeniyle ciddi zaman kayıplarının yaşandığını söyledi. Özdebir, Ankara'ya gelen heyetlerin direkt uçuş olmaması nedeniyle şikâyetinde bulunduklarını anlattı.

Özdebir, Ankara'ya direkt uçuşların arttırılmasını isteyerek, bu konuda ASO, ATO ve sivil toplum örgütleri olarak kendilerine düşen görevleri yerine getirmeye hazır olduklarını dile getirdi.

THY Genel Müdürü Kotil, DHMİ Genel Müdürü Yıldırım, Sivil Havacılık Genel Müdürü Ekşi'nin de aralarında bulunduğu bir çalışma grubu oluşturulduğunu belirten Özdebir, "Söz konusu çalışma grubu, frekansların sıklaştırılması için neler yapılması gerektiği konusunda daha detaylı çalışma yapacak." dedi.

Uçuş sayısı artıyor

Yapılan toplantılar sonrasında alınan kararları da açıklayan Özdebir, THY tarafından Ekim ayından itibaren haftada 27 sefer olmak üzere yurt dışında 7 noktaya daha direkt uçuşun gerçekleştirileceğini söyledi.

Özdebir, "Bu toplantılardaki amacımıza ulaştık. Ankara'dan haftada 27 olmak üzere toplam 7 noktaya direkt uçuşun olacağı kararlaştırıldı. Rusya (Moskova) ve Almanya'ya (Düsseldorf) doğrudan uçuşlar zaten yapıyordu. 1 Ekim itibarıyla bunlara Almanya (Frankfurt), Avusturya (Viyana), Azerbaycan (Bakü), Belçika (Brüksel), İngiltere (Londra), İran (Tahran) ve Hollanda da (Amsterdam) eklenecek. Gelecek yıl bu noktalara Berlin, Hamburg, Köln, Stuttgart, Kopenhag, Stockholm ve Paris ilave edilecek. 2017 yılında ise Münih, Batum, Erbil, Bağdat ve Cidde'ye doğrudan uçuşların başlaması bekleniyor." diye konuştu.

2016 ve 2017 yılları için de projeksiyonların ortaya konulduğunu ifade eden Özdebir, 2016'da haftada 55, 2017'de ise frekans sayısının 86'ya çıkarılacağını kaydetti. Özdebir, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün bu yıl içinde Ankara'dan yurt dışına yeni hat açan havayolu şirketlerine destek vereceğini de belirterek, THY'nin dışındaki diğer yerli şirketlerin de bu desteklerden faydalanabileceğini ifade etti.

Ankaralı sivil toplum örgütleri olarak da yapmaları gereken işler bulunduğunu belirten Özdebir, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bunların başında Ankara'nın bu uçulan destinasyonlarda tanıtımı, oralardan Ankara'ya turizm talebi yaratmak, yolcu talebi yaratmak ile ilgili tanıtım faaliyetleri yapılacak. Ankara'nın mücavir illerindeki trafiği de Ankara'ya yönlendirmek ile ilgili, bu illerdeki sivil toplum örgütleri ve oda başkanları ile iş birliği yapıp, seferlerin tutması ve sayılarının artırılması açısından farkındalık yaratmaya çalışacağız."

Yurt dışından THY aracılığıyla Ankara'ya medya mensuplarının da getirileceğini kaydeden Özdebir, böylece Ankara ve çevre illerin yabancı medya mensuplarına tanıtılacağını söyledi.

Doğrudan uçuşların ekonomik anlamda da getirileri olacağını kaydeden Özdebir, söz konusu uçuşların çoğalmasıyla yolcuların bir gün daha kazanacaklarını sözlerine ekledi.



'Sağlık Odaklı Üniversite Sanayi İşbirliği Çalıştayı' ASO'da düzenlendi

2 Nisan 2015



Ankara Sanayi Odası ile Bilkent Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) iş birliğinde düzenlenen "Sağlık Odaklı Üniversite Sanayi İşbirliği Çalıştayı" ASO'nun ev sahipliğinde 2 Nisan tarihinde gerçekleştirildi.

Çalıştaya ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Bilkent Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdullah Atalar, TÜBİTAK, Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan yetkililer ve çok sayıda sanayici katıldı.

ASO Başkanı Nurettin Özdebir: "Türkiye'nin yüksek büyüme potansiyelini ortaya çıkarabilmesi için kurumlarının ve eğitim sisteminin mutlaka yeniden kurgulanması gerekir."

Çalıştayın açılışında konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Türkiye'nin birkaç yıldır düşük hızla büyüdüğünü ve önümüzdeki birkaç yıl daha düşük hızlarla büyümesinin beklendiğini belirterek, "Türkiye'nin ekonomik potansiyeli bu değildir. Türkiye'nin neden potansiyeline ulaşamadığının teşhisini doğru yapmak gerekir. Çünkü eğer önüne engeller konulmazsa, yatırım ortamı iyileştirilirse, iş yapmak kolaylaştırılırsa Türkiye, yılda yüzde 7-8 büyümeyi rahatlıkla yakalayabilir. Türkiye'nin potansiyelini açığa çıkarmak için Türkiye kurumlarının yeni baştan kurgulanması, bu yeni kurgulamanın da mutlaka özel sektörün gerçek temsilcileriyle iş birliği

içinde yapılması gerekir. Türkiye'nin yüksek büyüme potansiyelini açığa çıkarabilmesi için eğitim sisteminin de mutlaka yeniden kurgulanması gerekir. Üniversiteler, mesleki eğitim ve akademik kariyer şartları, çağın ve teknolojik gelişmenin ihtiyaçlarına göre mutlaka gözden geçirilmelidir. Bu doğrultuda üniversite sanayi iş birliğini geliştirmeliyiz. Ülkemizde çoğu faal durumda olan 50'ye yakın teknoloji geliştirme merkezi var. Bu teknoparklarda yeni işbirliği modelleri bulmak ve teknoparklarımızı daha faal ve etkin hale getirmek zorundayız." dedi.

Son yıllarda kişi başına gelirin 10.000 dolarlarda kaldığını ve büyüme hızının düştüğünü söyleyen Özdebir; "Dünya, yaşanan kriz nedeniyle düşük büyüme dönemine girmiş görünmektedir. Dünyadaki düşük büyüme ihracat artışı da frenlemektedir. Sanayinin milli gelir içindeki payı da düşmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi bizde de ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisi azalmıştır. Bu istihdamsız büyüme, işsizliğin düşmesini engellemekte, özellikle gençler arasındaki işsizliğin yüksek seyretmesine neden olmaktadır. Milli gelirimizi arttıracak ve toplumsal refahı yükselteceksek, büyüme modelimizi gözden geçirmemiz gerekmektedir. Dünya, düşük büyüme dönemine girerken, tüm dünyada ihra-



cat artışı yavaşlarken daha hızlı büyümek ve ihracatımızı arttırmak için daha verimli çalışmamız ve yüksek teknoloji ürünlerine yönelmemiz gerekiyor.” dedi.

İnsani kalkınmayı gözetken ve iş gücü niteliğini arttıran politikaları da ekonomik büyüme modelimizin bir parçası haline getirmemiz gerektiğini söyleyen Özdebir; “Günümüzde sanayide yüksek katma değer, bilgi ve teknoloji yoğun mal üretilen sektörlerde gerçekleşiyor. Bu sektörler, temel bilimler ve matematik donanımlı, sorunları tespit etme ve çözüm üretebilme becerisine sahip, değişen koşullara uyum sağlayabilen yaratıcı bireyler istiyor. Bizim bilgiyi analiz edebilen ve yeni problemleri çözebilen nesillere ihtiyacımız var. Günümüzde bilgiye erişim çok kolaylaştı ancak analiz edemedikten, bu bilgiyi problem çözmekte kullanamadıktan sonra bu bilginin bir faydası olmamaktadır. Bu yüzden, öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirecek bir eğitim felsefesiyle hareket etmemiz lazım.” dedi.

Ankara Sanayi Odası olarak üniversite-sanayi iş birliğine büyük önem verdiklerini dile getiren Özdebir; son dönemde gerçekleştirdikleri iki medikal projeye sağlık alanında da bu iş birliğini geliştirmeyi hedeflediklerini söyledi.

Bilkent Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdullah Ata-



lar ise, Türkiye’de şu anda eğitim düzeyinin ortaokul 2’inci sınıf olduğunu ifade ederek, bu eğitim düzeyi ile Türkiye’nin sahip olduğu gelir düzeyinin, olması gerekenden yüksek seviyede olduğunu vurguladı. Eğitimde bilginin yanı sıra çalışkanlığın, merakın, girişimciliğin ve yaratıcılığın da önemli olduğunu altını çizen Atalar, “Eğitim sistemimiz meraklı bireyler yetiştirmek üzerine kurulmalı. Ancak bizim eğitim sistemimiz böyle değil, her şey planlı.” dedi.

Bilkent Üniversitesi’nde öğrencilerin yaratıcılığını geliştirmek amacıyla yaptıkları uygulamaları anlatan Atalar, “Örneğin, fizik bölümünde birinci sınıfta deneyleri değiştirdik. Eski deneyleri yapmak yerine, öğrencilerimiz artık bir deney icat ediyor ve bunu uyguluyorlar. Bundan çok zevk alıyorlar. Hocalarımızın da gözleri parlıyor, öğrenciler neler yapıyor, diye. Öğrencileri böyle yaratıcılığa teşvik etmeliyiz.” diye konuştu.

Açılış konuşmalarının ardından Sağlık Bakanlığı Sağlık Yatırımları Genel Müdürü Dr. Fuat Kantarcı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Girişimciliği Geliştirme ve Destekleme Daire Başkanı Fatih Kemal Öztürk, TÜBİTAK Bilimsel Programlar Uzmanı Emel Öder Fırat ve H2020 Sağlık Alanı Ulusal İrtibat Noktası Uzmanı Ayşe Özge Gözay, “Üniversite ve İş Dünyasının Yararlanabileceği Ar-Ge Fon Programları” hakkında birer sunum yaptılar.



Ankara Uluslararası Fuar ve Kongre Merkezi'nin temeli atıldı

26 Mayıs 2015



Ankara Sanayi Odası'nın da ortak olduğu Ankara Uluslararası Fuar ve Kongre Merkezi'nin temeli 26 Mayıs tarihinde Akyurt'ta atıldı. Temel atma törenine, Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Salih Kapusuz, Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Melih Gökçek, Ankara Ticaret Odası Başkanı Salih Bezci, Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği (ANKE SOB) Başkanı Mehmet Yiğiner ve milletvekili adayları katıldı.

Temel atma töreninde konuşan Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, yerel yönetimlerin önemi-ne değindi. Belediyelerin nüfus artışına bağlı olarak yatırımlar yapmak zorunda olduklarını anlatan Özdebir, "Şu an büyükşehirlerin yapılmasıyla Türkiye nüfusunun yüzde 91'i şehirlerde yaşamaktadır. Bunları dünya rekabetçiliği açısından Ankara nerede diye bakarsak, Ankara 2025 yılında dünyanın en rekabetçi şehirleri arasında 120. sırada yer alacak. İstanbul 103. sırada yer alacak. Bu fuar alanı Ankara'nın rekabetçi-

liği açısından son derece önemli, büyük bir fırsattır." diye konuştu.

Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Gökçek ise, Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı yaptığı 21 yıllık süre boyunca, "Ankara'nın bir fuar alanına kavuşması hayalini gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşadığını kaydetti. Gökçek, "Temelini atacağımız Ankara fuar alanı ve kongre merkezi, Avrupa'nın ve dünyanın sayılı fuarları arasında yerini alacaktır." diye konuştu.





Birinci etapta 580 bin metrekarelik bir alan içinde 5 holden oluştuğunu anlatan Gökçek, şunları kaydetti:

“Her bir hol de kapalı ve 10’ar bin metrekare. Fuar alanı 175 bin metrekare inşaat alanı ve 127 bin metrekare de açık sergi alanı olmak üzere 302 bin metrekarede oluşacak. Ayrıca 500 adedi kapalı, 7 bin adedi açık olmak üzere 7 bin 500 araçlık otoparkı bulunacak. İkinci etapta 5 tane 10’ar bin metrekarelik 50 bin metrekarelik hol, ayrıca 100 bin metrekarelik açık alanla birlikte fuar alanı iyice büyüyecek.”

İkinci etapta ayrıca, Esenboğa Havalimanı ile fuar alanı arasında bir bağlantı yolu yapılacağını, bu sayede de dünyada sadece Dubai, Paris ve Berlin’de bulunan ve havacılık sektörüne hizmet veren havacılık fuarlarının artık Ankara’da da yapılacağını söyleyen Başkan Gökçek, “Yani buraya uçaklar da gelebilecek, tanıtımı yapılabilecek ve fuarı düzenlenebilecek.” dedi.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkan Yardımcısı Faik Yavuz, misyonlarının Türk teşebbüsüne yurt içinde ve yurt dışında hizmet vermenin olduğunu belirterek, şirketlere verdikleri hizmetin kalitesini devamlı olarak arttırdıklarını kaydetti. Yavuz, Ankara’nın bir memur kenti olarak bilindiğini belirterek sözlerini şö-

le sürdürdü: “Sadece ticaretle değil, sanayide ve tarımda Türkiye’nin önde gelen şehri haline geldi. Sanayicilerimiz ürünlerini tüm dünyaya ihraç edebilir hale geldi. Ankara artık sanayi ve ticaret kentinin dışında bir tarım kentidir. Buraya yakışan da bu ürünlerin pazarlanmasını gerçekleştirecek olan bir fuar merkezi artık Ankara’nın vazgeçilmezidir.”

Ankara Ticaret Odası Başkanı Salih Bezci de Ankara’nın 500 bin kişiye göre planlandığını belirterek, bugün Ankara’nın tarihinde yeni bir sayfanın açıldığını kaydetti. Fuar alanının 580 bin metrekare üzerine yapıldığını anlatan Bezci, sözlerine şöyle devam etti:

“170 bin metrekare ilk etaptan oluşuyor. Bakınız dünyada ürünler artık fuarlarda satılıyor. İşte burada bugün emelini atacağımız bina, Paris’ten, Berlin’den daha güzel, iyi olacak. İkinci ve üçüncü etaplarını yaptığımızda dünya sıralamasına girecek bir fuar alanı olacak. Herkese iş, aş olacak.”

Bezci, fuar alanına 2025 yılı Expo’sunun yakışacağını belirterek, “Biz bu kadar kurum ve kuruluş çok rahat bir araya gelebiliyoruz. Ankara’yı EXPO 2025’e aday gösterin. Biz gittiğimiz her yerde bunu alırsanız, kazanırsınız.” şeklinde konuştu.

ASO Kazakistan'da Organize Sanayi Bölgesi kuruyor

24 Nisan 2015



Ankara Sanayi Odası, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın da desteğiyle Kazakistan'ın Çimkent şehrine bir organize sanayi bölgesi kuruyor. Bölgenin kuruluşuna ilişkin sözleşme, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Kazakistan ziyaretinde ASO Başkanı Nurettin Özdebir ve Güney Kazakistan Sanayi Bölgeleri Yönetim Şirketi Genel Müdürü Mukhtar Turabekov tarafından imzalandı.

Kazakistan Cumhurbaşkanı Nursultan Nazarbayev, 2009 yılında Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir tarafından gezdirilen ASO 1. OSB'yi çok beğenerek ülkesinde de kurulması konusunda talepte bulundu. Nazarbayev daha sonra Kazakistan Başbakanı Karim Massimov'u da Ankara'ya göndererek bölgeyi incelemesini istedi. 2010 yılında gerçekleşen Massimov'un ziyaretinin ardından organize sanayi bölgesinin Güney Kazakistan Eyaleti'nin Çimkent şehrinde kurulması kararlaştırıldı. Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'in birkaç ziyareti ve Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı uzmanlarının bölgede yaptıkları çalışmalarla OSB'nin kurulacağı alan belirlendi.

Türkiye'den yatırımcıların da büyük ilgi gösterdiği OSB'nin tamamı 227 hektarlık alanda kurulacak. OSB'nin ilk etapta 50 hektarlık bölümünün altyapı çalışmaları gerçekleştirilecek. OSB'nin kuruluş sözleşmesi ise Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Kazakistan ziyareti sırasında Astana'da gerçekleştirilen Kazakistan-Türkiye İş Forumu öncesinde iki Cumhurbaşkanı'nın huzurunda Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir ve Güney Kazakistan Sanayi Bölgeleri Yönetim Şirketi Genel Müdürü Mukhtar Turabekov tarafından imzalandı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, sözleşmenin imzalanmasının ardından Cumhurbaşkanı Erdoğan ve Kazakistan Cumhurbaşkanı Nursultan Nazarbayev'e kurulacak OSB konusunda bilgi verdi.



Özdebir “ İnovasyon, AR-GE ve Teknopark” konulu sempozyuma katıldı

5 Mart 2015



Ankara Üniversitesi ile İş Dünyası İş Birliği Platformu “ İnovasyon, AR-GE ve Teknopark” konulu sempozyum düzenledi. Ankara Üniversitesi Rektörlük 100. Yıl Salonu’nda 5 Mart tarihinde düzenlenen sempozyuma ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erkan İbiş, Türk Sanayicileri ve İşadamları Vakfı Başkanı Veli Sarıtoprak, Ankara Genç İşadamları Derneği Başkanı Barış Aydın, Türkiye Genç İşadamları Başkanı Ali Yücelen ve birçok iş adamı ile akademisyen katıldı.

ASO Başkanı Özdebir toplantıda yaptığı konuşmada, birkaç yıldır düşük hızla büyüyen Türkiye’nin ekonomik potansiyelinin bu olmadığını, Türkiye’nin potansiyelini açığa çıkarmak için kurumlarının yeni baştan kurgulanması, bu yeni kurgulamanın da mutlaka özel sektörün gerçek temsilcileriyle iş birliği içinde yapılması gerektiğini kaydetti.

Günümüzde sanayide yüksek katma değer, bilgi ve teknoloji yoğun mal üretilen sektörlerde gerçekleştiğini belirten Özdebir, temel bilimler ve matematik donanımlı, sorunları tespit etme ve çözüm üretebilme becerisine sahip bu sektörlerin, değişen koşullara

uyum sağlayabilen yaratıcı bireyler istediğini, inovasyonun ancak bu becerilere sahip bireylerle mümkün olabileceğinin altını çizdi.

TÜSİAV Başkanı Veli Sarıtoprak, Türkiye’de AR-GE’ye önem veren firmaların dünya sıralamasındaki yerine, bilginin üretime dönüştürülebilmesi için yapılması gerekenlere dikkat çekti.

ASİAD Başkanı Barış Aydın ise, Ankara’nın teknolojiye yatırım ve teknoloji üretmede geri kaldığını, bu alanda inovasyon, Ar-Ge ve teknopark faaliyetleri temelinde üniversite-sanayi iş birliğinin hayati önem taşıdığını belirtti.



Atılım Üniversitesi Rektörü ASO Teknik Koleji'ni ziyaret etti

28 Nisan 2015



ASO Teknik Koleji sohbet günlerinin bu ayki konusu Atılım Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdurrahim Özgenoğlu oldu. 28 Nisan tarihinde düzenlenen toplantıya okul yöneticileri, öğretmenler ve çok sayıda öğrenci katıldı.

Teknik eğitim mühendisliğin altyapısını oluşturuyor

Konferans da öğrencilere seslenen Atılım Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdurrahim Özgenoğlu, bir eğitimci olarak gençlerden neler beklediklerini anlattı. ASO Teknik Koleji'ndeki sınıfları, atölyeleri ve işleyiş şeklini çok beğendiğini dile getiren Özgenoğlu; "Sizleri çok şanslı olarak görüyorum. Ülke olarak, Atılım Üniversitesi olarak sizlerden çok fazla şeyler bekliyoruz. Çünkü siz burada uygulamalı eğitim alıyorsunuz ve mühendisliğe hazırlanıyorsunuz. Sizin şu andaki aldığınız bu teknik eğitim

bence mühendisliğin altyapısını oluşturuyor." dedi.

Ülkelerin kalkınmasının ancak teknolojik gelişmeyle mümkün olduğunu söyleyen Özgenoğlu; "Ülkelerin patent sayılarına bakılıyor, ihracattaki yüksek teknoloji ürünlerin payına bakılıyor. Dolayısıyla ülkelerin gelişmesinde, teknolojinin üretilmesi ve kullanılmasının çok büyük payı var. İşte bu nedenle size önemli görevler düşüyor. Bir ülke, bilimsel ve teknolojik araştırmalar sonucu ortaya konan bulguları süratle ekonomik ve toplumsal paydaya dönüştürebilme becerisine sahipse ancak o zaman dünya pazarlarında rekabet edebilme üstünlüğü sağlayabilmektedir. Özellikle de gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye için hızla küreselleşen ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeye paralel olarak küçülen, dünyada teknoloji üretmek ve teknoloji kullanan insanları geliştirmek kilit noktalardan biri olarak ortaya çıkıyor." dedi.

Türkiye'nin 10. Kalkınma Planı'na da değinen Abdurrahim Özgenoğlu; "Bu planın ana başlıklarından iki tanesi bizim için çok önemli. Birincisi nitelikli insan gücü, ikincisi yenilikçi üretim ve istikrarlı yüksek büyüme. İşte sizler nitelikli insanlar olacaksınız ve yenilikçi üretim yine sizler vasıtasıyla elde edilecek. Biz 1960'taki Güney Kore ve diğer Avrupa ülkeleriyle aynı seviyedeyken, 2015'te bunun gerisine düşmüş olmayalım ve o aradaki farkı kapatalım." diye konuştu.



Sanayiciler iftar yemeğinde buluştu

24 Haziran 2015



Ankara Sanayi Odası'nın 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde düzenlediği iftar yemeğinde Ankara'nın siyaset, bürokrasi ve iş adamları çevresi bir araya geldi.

Ankara Sanayi Odası ve ASO 1. OSB Yönetim Kurulu Başkanı Nurettin Özdebir'in ev sahipliğinde gerçekleşen iftar yemeğine, Ekonomi Bakan Yardımcısı Adnan Yıldırım, Maliye Bakan Yardımcısı Abdullah Cantimur başta olmak üzere bürokratlar, belediye başkan-

ları, sivil toplum örgütleri başkanları, ASO Medis ve Komite üyeleri bölgede yer alan sanayiciler ve çok sayıda davetli katıldı.

İftar yemeğinin ardından konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Ramazan ayının ülkemizin birlik ve beraberliğinin sağlanmasında önemli bir yerinin olduğunu belirtti. Özdebir; "Ramazan ve onun bereketiyle en kısa zamanda bir hükümet de kurulur ve ülkemizin tekrar büyümesi için ülkemizin ihtiyacı olan özellikle biz sanayicileri ilgilendiren devletin mekanizmalarının ve bürokrasinin yeniden yapılandırılması, yeni bir anayasa ve bizlerin de daha rahat iş yapabileceği bir ortamın sağlanması için gerekli olan düzenlenmeler bir an önce gerçekleştirilir." dedi.

Ekonomi Bakan Yardımcısı Adnan Yıldırım ise yaptığı konuşmada, yerli sanayinin gelişmesini desteklediklerini belirterek; "Türk ekonomisi son yıllarda büyük başarılar imza attı. Ekonomi Bakanlığı olarak yerli sanayinin gelişmesi için önemli çalışmalar yapıyoruz. Türkiye'de üretilebilecek her şey, bu ülkede üretilsin düşüncesindeyiz." diye konuştu.

Konuşmaların ardından program iftar yemeği ile son buldu.



Özdebir Teknik Öğretmen Yetiştirme Çalıştayı'na katıldı

22 Nisan 2015



Mesleki ve teknik öğretmenlerin yeterliliğinin belirlenmesi, teknik öğretmenlerin günümüz teknolojik ve sosyal alanda yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla 'Mesleki ve Teknik Eğitime Öğretmen Yetiştirme Çalıştayı' gerçekleştirildi.

Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde 22 Nisan tarihinde gerçekleşen çalıştaya, ASO Başkanı Nurettin Özdebir, YÖK Yürütme Kurulu Üyesi Prof. Dr. Durmuş Günay, Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürü Ali Yılmaz, Milli eğitim Bakanlığı yetkilileri ve çok sayıda öğretmen katıldı.

Çalıştayda, teknoloji ile sanayi sektörü arasındaki ilişkinin mesleki ve teknik eğitim üzerindeki etkisine değinen ASO Başkanı Nurettin Özdebir şunları kaydetti: "70'li yıllardan itibaren teknik eğitim fakülteleri kan kaybetmeye başladı. O dönemde teknik eğitim fakültelerindeki öğretmenler yurt dışını görmüş insanlardı ve laboratuvar açısından da sanayinin çok üstünde bir yerdediler. Ama ne zaman ki sanayi canlandı, sanayici ayakta durabilmek için dünya firmaları ile rekabet etmek zorunda kaldığı

için teknolojiyi takip etmeye başladı. Aradaki makas açıldı ve beraberinde ayak uyduramayan teknik eğitimimiz itibar kaybetmeye başladı. Mesleki ve teknik eğitimin en büyük paydaşı bizzat özel sektörün tam kendisidir. Dolayısı ile özel sektörün ihtiyaçlarını tam anlayıp, özel sektöre göre adam yetiştirmek siz değerli eğitimcilerin görevidir. İmalat sanayisinde çok sıkıntımız var. Bugün sanayinin iki tip insana ihtiyacı vardır. Bunlardan biri iyi bir akademik eğitim almış, bunun yanında uygulamayı da bilen insanlara, diğeri ise bugün sanayinin en şikâyetçi olduğu kısım piramidin tabanını oluşturan sonunda 'ci' eki olan meslek erbaplarına ihtiyacımız var. En büyük sıkıntı da yetişmiş insan gücüne olan ihtiyaçtır."

Çalıştayda ayrıca; Türkiye'de Teknik Öğretmen Yetiştirme Stratejisi, Avrupa Birliği Ülkelerinde Teknik Öğretmen Yetiştirme, Belgelendirme ve Kalite Güvence Sistemi ve Ülkemizde Teknik Öğretmen Yetiştirmede Belgelendirme ve Kalite Güvence Sisteminin Kurulması konuları değerlendirilerek karşılıklı fikir ve görüş alışverişinde bulunuldu.



ASO Başkanı Özdebir “Mesleki ve Teknik Eğitim Tanıtma Haftası”na katıldı

4 Mayıs 2015

Ankara Sanayi Odası Teknik Koleji'nin ev sahipliğinde düzenlenen “Mesleki ve Teknik Eğitim Tanıtma Haftası” 22 Nisan - 8 Mayıs tarihlerinde gerçekleşti.

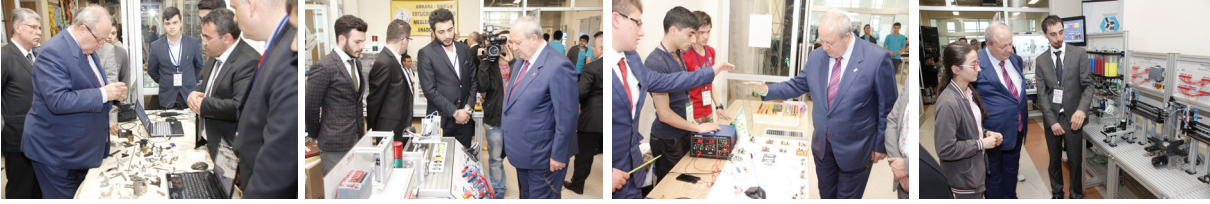
ASO Başkanı Özdebir: “Ülkemizi fark ettirecek, öne çıkaracak özel işler yapabilmemiz lazım. Bu, özel işler de özel insanlarla olur.”

ASO Başkanı Nurettin Özdebir, 24 firmanın katılımıyla gerçekleştirilen tanıtım haftası etkinliklerinde stantları ziyaret etti. Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünler üretmesi gerektiğini vurgulayan Özdebir, “Şu anda biz dünyanın en büyük demir çubuk üreticisiyiz ama biz bunu üretmezsek dünyada kıyamet kopmaz. Kimse de bizim üretmediğimizin farkına varmaz. Ülkemizi fark ettirecek, öne çıkaracak özel

işler yapabilmemiz lazım. Bu özel işler de özel insanlarla olur.” diye konuştu.

Ziyaret ettiği stantlarda karşılaştığı manzaranın özellikle imalat sanayisi adına kendisini çok mutlu ettiğini kaydeden Özdebir, son yıllarda günün teknolojisini yakalayabilme kapasitesine sahip öğrenciler yetiştirmesini ifade etti.

Sanayinin, biri icat çıkartacak, diğeri de kaynakçı, tornacı gibi uygulamaya dönük iki tip insana ihtiyaç duyduğunu belirten Özdebir, “ASO Teknik Koleji'ni kurmaktaki amacımız, icat çıkartacak insanları yetiştirmek. Onun için temel bilimlerde donanımlı ve başarılı insanları yetiştirmemiz lazım.” değerlendirmesinde bulundu.



Penza Heyeti ASO Başkanı Özdebir'i ziyaret etti

13 Nisan 2015



Rusya Federasyonu Penza Bölgesi'nden oluşan heyet 13 Nisan tarihinde ASO Başkanı Nurettin Özdebir'i makamında ziyaret etti

Rusya Federasyonu Penza Bölgesi Valisi Vasiliy Boçkarev başkanlığındaki heyette Penza Bölgesi Hükümet Başkanı 1. Yardımcısı ve Penza Bölgesi Yatırımlar ve Dış Ekonomik İlişkiler Bakan Vekili V. F. Volkov, Penza Bölgesi Hükümet Başkan Yardımcısı V. N. Bespalov, Penza Bölgesi Tarım Bakanı A. V. Burlakov, Penza Bölgesi Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı V.N. Podobed ile Penza Bölgesi Yatırım ve Kalkınma Ajansı Başkanı A. M. Bessonova da hazır bulundu.

Penza Bölgesi'ndeki mevcut yatırım imkânları hususunda görüşmelerin yapıldığı ziyarette Rusya Federasyonu Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Müfessili Tofik Melikov da eşlik etti.

ASO Meclis Başkan Yardımcısı Bora Aynagöz'ün Acı Kaybı

13 Nisan 2015



Ankara Sanayi Odası Meclis Başkan Yardımcısı Bora Aynagöz'ün babası Ali Aynagöz, 12 Nisan 2015 tarihinde vefat etti. Ali Aynagöz'ün cenazesi 13 Nisan 2015 tarihinde Karşıyaka Camii'nde kılınan cenaze namazının ardından toprağa verildi.

Merhum Ali Aynagöz'ün cenaze törenine ASO Başkanı Nurettin Özdebir, ASO Yönetim Kurulu üyeleri, ASO Meclis üyeleri ile çok sayıda Ankaralı sanayici ve ailesi katıldı.

Ankara Sanayi Odası olarak merhuma Allah'tan rahmet, Aynagöz ailesine başsağlığı dileriz.

ASİAD Yönetim Kurulu'ndan ASO'ya ziyaret

3 Mart 2015



Ankara Sanayici ve İşadamları Derneği Başkanı Barış Aydın ve Yönetim Kurulu üyeleri, Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'i 3 Mart tarihinde makamında ziyaret etti. ASİAD'a yeni çalışma döneminde başarılar dileyen ASO Başkanı Özdebir, "Ankara'ya sahip çıkmak lazım. STK'lar güzel şeyler

yapıyorlar. İnanıyorum ki hep birlikte Ankara için siz de güzel projeler gerçekleştireceksiniz." dedi. Başkent'in sosyal hayatının da geliştirilmesi gerektiğine dikkat çeken Özdebir, "Birbirimizin saçını keserek zengin olamayız. Üretmeliyiz. Ankara'yı sosyal ve kültürel anlamda da geliştirmeliyiz." diye konuştu.

Adında "Ankara" geçen her sivil toplum kuruluşunda yer almaya çalıştığını belirten ASİAD Başkanı Barış Aydın da "ASO ile bir arada çalışmak isteriz. Bu çalışmadan tüm Ankara faydalanmalı. ASİAD olarak Türkiye'nin her yerinde şubeleşerek ağımızı genişletmeyi ve ülke için yararlı çalışmalar yapmak istiyoruz. Başkentimiz için de STK'lar, ticaret odaları, kanaat önderleri iş birliği yapmalı. EXPO 2025 için Ankara'nın aday olmasını diliyoruz. Akyurt'ta inşa edilen fuar alanı acilen Ankara'ya kazandırılmalı. İş dünyasının yaşadığı direkt uçuş sıkıntısı da çözümlenmeli." diye konuştu.

ASO Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Mehmet Doğanlar'a vefa ödülü

12 Mayıs 2015



Ankara Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Mehmet Doğanlar'a Ankara Sivil Toplum Kuruluşları Platformu (ASTOP) tarafından vefa ödülü verildi.

TÜSİAV, ANĞİAD, GGYD, EMSİAD, ASİAD, SEİS, ANĞİKAD, OSİAD, AFİDER gibi kuruluşlar tarafından oluşturulan Ankara Sivil Toplum Kuruluşları Platformu'nun (ASTOP) Onursal Başkanı ve TÜSİAV Başkanı Veli Sartoprak ile dönem sözcüsü Nezih Allıoğlu başkanlığında Ankara Ticaret Odası'nda gerçekleştirilen programda 'Vefa Ödülleri' sahiplerini buldu.

Törene Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, Başbakan Yardımcısı Yalçın Akdoğan, Ankara Ticaret Odası Başkanı Salih Bezci ve çok sayıda STK Başkanı katıldı.

Törende Ankara Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Mehmet Doğanlar'a, Ankara'ya ticari ve kültürel anlamda yapmış olduğu katkılarından dolayı vefa ödülü verildi. Doğanlar'a ödülünü Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir ile ASİAD Başkanı Barış Aydın verdi.

Rusya Federasyonu PSKOV Bölgesi Heyeti ASO'yu ziyaret etti

16 Mart 2015



Ankara Sanayi Odası ve Rusya Federasyonu Ticaret Temsilciliği iş birliği ile Rusya Federasyonu PSKOV Bölgesi Vali Yardımcısı Sergey Pernikov, Ankara ziyareti çerçevesinde, 16 Mart 2015 tarihinde ASO'yu ziyaret etti.

ASO Genel Sekreteri Doç. Dr. Yavuz Cabbar başkanlığında ağırlanan heyet, PSKOV Bölgesi'nde ekonomi ve yatırımlardan sorumlu Vali Yardımcısı Pernikov ile ASO üyesi firmalar tanıştırılarak, bölgede yapılabilecek yatırımlar ve iş imkânları hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.

OSİAD ASO Başkanı Özdebir'i ziyaret etti

20 Mart 2015



OSTİM Sanayici ve İşadamları Derneği Başkanı Ahmet Kurt, Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'i 20 Mart tarihinde ziyaret etti.

OSİAD Başkanı Ahmet Kurt ziyarette, organize sanayi bölgelerinin bulunduğu Temelli'de yaşanan yol soru-

nuna dikkat çekti. Kurt, defalarca ihalesi yapılan ancak her seferinde iptal edilen yolun yapımının gecikmesinin büyük sıkıntılara yol açtığını vurguladı.

Başkan Kurt, yol sorununa ilave olarak asfalt katılım bedellerini de gündeme getirdi ve Büyükşehir Belediyesi ile Organize Sanayi Bölgeleri yönetimleri arasında imzalanan protokol hükümlerinin uygulanması konusunda Özdebir'den destek istedi.

Özdebir de Temelli bölgesindeki yol ihalesinin dördüncü kez iptal edildiğini hatırlatarak, yaşanan sıkıntının aşılması için konuyu sık sık gündeme getirdiklerini ifade ederken, asfalt katılım bedellerinin alınmamasının da kanun değişikliği gerektirdiğini anlattı.

ASO Teknik Koleji öğrencilerinden bir başarı daha

28 Mart 2015



ASO Teknik Koleji öğrencileri, Yıldız Teknik Üniversitesi tarafından düzenlenen robot yarışması "Yıldız Savaşları"nda bir birincilik daha alarak büyük bir başarıya imza attı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Robotik ve Otomasyon Kulübü tarafından bu yıl ikincisi düzenlenen robot yarışması "Yıldız Savaşları" Yıldız Teknik Üniversitesi Davutpaşa Kongre ve Kültür Merkezi'nde 28-29 Mart tarihlerinde

gerçekleştirildi. Yarışmalara Türkiye'nin dört bir yanından yaklaşık toplam 80 üniversite ve 692 lise katıldı. Yıldız savaşları özel kategorisinde ASO Teknik Koleji, İstanbul Teknik Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Gelişim Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hava Harp Okulu gibi seçkin üniversite ve okulların 30 robotu kıyasıya yarıştı.

Yıldız savaşları kategorisinde geçen yıl "Alpagu" isimli robotla birincilik alan ASO Teknik Koleji robot kulübü bu yıl yarışmaya 5 öğretmen, farklı alan ve sınıflardan oluşan 11 öğrencisi ile birlikte Bilge Kağan ve Kültigin isimli iki robotla katıldı.

Yarışmada, ASO Teknik Koleji robot kulübünün hazırladığı Bilge Kağan isimli robot Türkiye birincisi, Kültigin isimli robot ise Türkiye üçüncüsü oldu.

ASO'da "Allah'ın Adları Ebru Sergisi" açıldı

8 Nisan 2015



Ankara Sanayi Odası tarafından düzenlenen, Ressam Gülseren Sönmez, "Murakka Esmâ-ül Hüsnâ" (Allah'ın Adları) konulu Ebru Sergisi Ankara Sanayi Odası Kültür Merkezi'nde açıldı.

ASO Başkanı Nurettin Özdebir tarafından açılışı yapılan sergiye, TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Serpil Polat ve çok sayıda sanatsever katıldı.

Serginin açılışında konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir; "Sanatın bizlere yol gösterici önemli bir rolü var. Özellikle Ebru sanatı bizim milli sanatımız. Bizler Orta Asya'dan bu sanatı alıp, ülkemize getirip çok zenginleştirdik. Bu milli sanatımızı yaşatmamız lazım. Bunun içinde Ebru sanatından anlayan insanlarla, bu sanata ilgi duyan sanayicilerimizi bir araya getirmeliyiz ki Ebru sanatı daha da gelişsin. Osmanlı döneminde gerek edebiyatta gerekse güzel sanatlarda çok önemli eserler ortaya çıkmış. Çünkü padişahlar sanatı desteklemişler.

Bizlerde Ankara'yı, kültür ve sanatta biraz daha ileri götürmek amacıyla ASO Kültür Merkezi'ni açarak burayı sanatçılarımızla paylaşmaya karar verdik. Bugün çok doğru bir karar aldığımızı bir kez daha görüyorum. Çünkü bizlerin hayatlarını şekillendiren, bizleri yönlendiren sanatçılarımızdır." diye konuştu.

Ressam Gülseren Sönmez ise sanata, sanayicinin önem vermesi gerektiğini belirterek, tarih boyunca sanatın gelişmesinde ekonominin büyük payı olduğunu söyledi.

Konuşmalardan sonra ilk olarak Ressam Gülseren Sönmez, ASO Başkanı Nurettin Özdebir'in Ebru tekniği ile bir portresini yaptı. Ardından ASO Başkanı Nurettin Özdebir ilk defa ebru tekniği ile bir vazo içinde çiçek resmi yaptı.

ASO Kültür Merkezi'nde Nisan ayı sonuna kadar açık kalan sergide, Ressam Gülseren Sönmez'in ayrıca 46 resmi de sergilendi.



TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu ile Ankara'daki Kadın Sivil Toplum Kuruluşları ASO'da bir araya geldi

7 Mayıs 2015



Ankara Sanayi Odası'nın koordinatörlüğünde çalışmalarını sürdüren TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu, Ankara'da faaliyet gösteren Kadın Sivil Toplum Kuruluşları ile ilişkileri geliştirmek, yaşanan sorunları görüşmek ve çözüm önerileri üretmek amacıyla, Ankara Sanayi Odası'nda 7 Mayıs tarihinde düzenlenen toplantı ile bir araya geldi.

Toplantıya, Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi Aytaç Dinçer, TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Serpil Polat ve Yönetim Kurulu Üyeleri, Aktif İş

Kadınları Derneği, Ankara Barosu Kadın Hakları Merkezi, Kalder, Yaşama Değer Derneği, Anadolu Kadın Gücü Derneği, Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği, Kadın Hareketi Derneği, Türkiye Kalkınma Vakfı, ANAÇEV, Kadın ve Gençlik Platformu Derneği, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Proje Üretenler Derneği, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Ümitköy-Çayyolu Şubesi, Türk Kadınlar Konseyi Derneği, Türk Anneler Derneği yetkilileri katıldı.

Toplantının açılışında konuşan TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Serpil Polat, kurulun faaliyetlerini, projelerini, hedeflerini ve STK'ların eksenlerindeki çalışmalarını anlatarak, girişimci kadınlarla iş birliği içinde olmaları gerektiğini belirtti. ASO Yönetim Kurulu Üyesi Aytaç Dinçer de katılımcılara, bu tarz etkinliklerin sürekli olması gerektiğini söyleyerek, Ankara Sanayi Odası olarak kadın girişimcilere her zaman destek vereceklerini belirtti. Açılış konuşmalarından sonra STK başkanları kendilerini tanıtarak, ikili görüşmelerin gerçekleştirildiği kokteyle geçildi.

ASO'da "Patent ve Marka Bilgilendirme Toplantısı" düzenlendi

1 Nisan 2015



Ankara Sanayi Odası ve Türk Patent Enstitüsü iş birliği ile ASO üyelerini patent ve marka konusundaki faaliyetlerini desteklemek ve ihtiyaçları doğ-

rultusunda bilinçlendirmek üzere 1 Nisan tarihinde ASO'da "Patent ve Marka Bilgilendirme Toplantısı" düzenlendi.

ASO Genel Sekreteri Doç. Dr. Yavuz Cabbar'ın açılış konuşmasının ardından Türk Patent Enstitüsü Marka Uzmanı Melih Yelen 'Marka' konusunda, Türk Patent Enstitüsü Patent Uzmanı ve Makine Yüksek Mühendisi Hakan Bayram ise 'Patent Hakları ve Patent Süreci ile Patent Araştırması' konusunda sunum gerçekleştirdiler.

Sunumlar sonrasında Türk Patent Enstitüsü uzmanları ASO üyelerinin sorularını cevaplandırdılar.

İsviçre Ekonomi ve Spor Bakanlığı heyeti ASO 1. OSB'yi ziyaret etti

7 Mayıs 2015



İsviçre Vaud Kantonu Ekonomi ve Spor Bakanı Philippe Leuba ve beraberindeki heyet, 7 Mayıs tarihinde ASO 1. OSB'yi ziyaret etti.

ASO Genel Sekreteri Doç. Dr. Yavuz Cabbar'ın eşlik ettiği heyete, verilen öğle yemeğinin ardından ASO 1. Organize Sanayi Bölgesi tanıtılarak, organize sanayi bölgeleri hakkında bilgi verildi.

Heyet, Hidromek ve Küçükpazarlı fabrikalarının ziyaretinin ardından bölgeden ayrıldı.



ASO'da "Moda Trendleri" eğitimi düzenlendi

24 Nisan 2015



Ankara Giyim Sanayicileri Derneği ve İstanbul Moda Akademisi (İMA) iş birliği ile düzenlenen "2015-2016 Sonbahar-Kış Moda Trendleri" eğitimi 24 Nisan tarihinde ASO'da düzenlendi.

Eğitimde 2015-2016 Sonbahar-Kış Trendleri ve sezonun yükselen trendleri hakkında bilgilendirmenin yanı sıra, moda pazarında tasarım ve tüketim eğilimlerini belirleyen faktörler, moda ticaretinde öngörme ve geleceği yönlendirmeye yönelik dinamikler, moda kavramlarına yönelik görsel araştırmalar ve gelecek sezonlar hakkında bilgi verildi.



PIYANİST

GÜLSİN ONAY

"Müziği dinleyiciyle paylaşmak hücrelerimi yeniliyor, her dem ilkbaharı yaşıyor âdeta"

Müzisyen bir anne babanın kızı olan Gülsin Onay, "Harika çocuk" olarak başladığı müzik yaşamını dünyanın önemli orkestraları ve şefleriyle çalışmalar yaparak sürdürüyor. Aynı zamanda Ahmet Adnan Saygun'un eserlerinin dünyaya tanıtılmasına ve sevilmesine öncülük eden sanatçı, Türkiye devleti tarafından verilen Devlet Sanatçısı unvanının sahibidir.

Müzisyen bir anne babanın kızı olarak dünyaya geldiniz. Piyanoya üç buçuk yaşında başladınız. Söyleşimizin ilk bölümünde bizi ve okurlarımızı çocukluk yıllarınıza götürebilir misiniz? Ailenizde farklı kültürlerden gelen bireyler var. Bu, sizin üzerinizde nasıl farklı bir etki yarattı?

Çocukluğum İstanbul'da, Erenköy'ün çamlıkları içinde bir köşkte geçti. Büyük bir aile, müzik sesleri ve gül bahçeleri... Yani öyle bir ortamda büyüdüm ki, babamın kemana ve annemin piyanosu bülbüllerin güllere söylediği şarkılara karışıyordu.

Ailem ve kökleri, gerçekten birbirinden farklı hikâyelere konu olabilecek kişiliklerden oluşuyordu. Anneannemin dedesi Süleyman Sudi Efendi Osmanlı döneminin çok önemli iktisatçısı ve ilk astronotlarındanmış. Osmanlı padişahları Abdülhamit ve Abdülmecit tarafından kendisine verilmiş 4 beratı var. Annemin baba tarafından dedesi Abdurrahman Paşa ise Kuzey Afrika Ordusu komutanı olarak Osmanlı döneminde Trablusgarp fatihi olarak mareşalliğe kadar yükselmiş.

Abdurrahman Paşa'nın oğlu, annemin dedesi ise Kazan Üniversitesi'nde kürsüsü olan önemli bir matematikçiydi. Oğlu Kerim Erim, yani benim dedem, Einstein ile görüşmüş ilk Türk bilim adamı olarak modern matematiği Türkiye'de yaygınlaştırmış ve üniversitelerin kurulmasında Atatürk tarafından görevlendirilmiş. Anneannem Fatma Erim ise güzelliği ile dillere destan bir hanımmış. Hatta öyle ki Paris'te bir film yapımcısından teklif almış, kabul görmeyince de O'na çok benzeyen Ava Gardner'i bulmuş. Atatürk verdiği davetlerde kendisini eşi dedem Kerim Erim ile birlikte sağ tarafına oturtmuş. Dedemin erken yaşta vefatının ardından, silah endüstrisinin en önemli mucitlerinden Von Braun, üzerinde "Fatma" yazılı kırmızı bir uçak ile Amerika'dan gelerek kendisine evlenme teklif etmiş fakat anneannem dedemin hatırasına sadık kalmak isteyerek ve farklı bir kültüre ayak uyduramayacağını düşünerek teklifi geri çevirmiş. Ardından bir süre sonra Von Braun'un ölüm haberini almışlar.



"Çocukluğum İstanbul'da, Erenköy'ün çamlıkları içinde bir köşkte geçti. Büyük bir aile, müzik sesleri ve gül bahçeleri... Yani öyle bir ortamda büyüdüm ki, babamın kemarı ve annemin piyanosu bülbüllerin güllere söylediği şarkılara karışıyordu. Dedem Kerim Erim, Einstein ile görüşmüş ilk Türk bilim adamı olarak modern matematiği Türkiye'de yaygınlaştırmış ve üniversitelerin kurulmasında Atatürk tarafından görevlendirilmiş."

Babamın kökleri ise yedi göbek öncesinden o dönemin önemli sanatçıları sarayda himayesine almış olan eski Fransa krallarından Charlemagne'a kadar dayanıyor. İçinde birçok müzisyeni de barındıran bu aile birkaç kuşak sonra Almanya'ya göç etmiş. Böylece annem ve babamın yolları o dönemde eğitim gördükleri Stuttgart Konservatuvarı'nda keşiliyor ve evlenerek İstanbul'a yerleşiyorlar. İşte böyle renkli bir ailenin meyvesi olarak dünyaya geldim ve müzikle yoğrularak büyüdüm.

İlk konserinizi altı yaşında İstanbul Radyosu'nda verdiniz. Ankara Devlet Konservatuvarı'nda, Mithat Fenmen ve Adnan Saygun eğitimleri altında geçen iki yıldan sonra, Ulvi Cemal Erkin'in önerisiyle "Üstün Yetenekli Çocuklar Kanunu" kapsamında Fransa'ya gönderildiniz. Yeteneğiniz ilk nasıl fark edildi?

Çocukluğumda uykuya dalmadan önce annem ve babamın çaldığı Mozart'ın keman piyano sonatlarını ertesi gün piyanoda çalmaya çalışmışım. İlk müzik derslerimi annemden aldım, daha sonra konservatuvarda kulağımı ölçmek için gösterdikleri hoca "Bu çocuk Absolüt (mutlak) kulağa sahip" dediğinde, manasını anlamadığım bu cümleyi babama sormuştum, babamın cevabı ise "kulağında altın varmış" olunca parmağımı kulağıma götürüp altın aradığımı hatırlıyorum. Sonradan öğrendiğime göre, bu duruma çok ender rastlanıyormuş ve sesleri nota olarak duyabilenler için kullanılan bir deyimmiş.

Adnan Saygun, 2. Piyano Konçertosu'nu size ithaf ettiğinde ne hissettiniz? Çağdaş besteciler tarafından size ithaf edilmiş başka eser var mı?

Olağanüstü bir duygu olduğu gibi unutulmaz bir anısı da hâlâ tazeliğini korur bugüne dek.

Adnan Saygun'un 1. Piyano Konçertosu'nu bir konser öncesi birlikte çalışırken "Hocam keşke bir konçerto daha yazsanız da çalsam" demiştim. Gülümseyerek bakmıştı bana...

Aradan iki sene geçtikten sonra bir gün "Senin konçertonu yazıyorum, ilk bölümü bitti." dediği anda nefesim kesilmiş, kalbim hızla atmaya başlamıştı. Eser bittiğinde ise bana ithaf ettiği imzalı yazısını görmek, hayatımda unutamayacağım bir heyecan yaratmıştı. Küçük yaşımdan itibaren beni yetiştiren, sa-



“İlk müzik derslerimi annemden aldım, daha sonra konservatuvarda kulağımı ölçmek için gösterdikleri hoca “Bu çocuk Absolut (mutlak) kulağa sahip” dediğinde, manasını anlamadığım bu cümleyi babama sormuştum, babamın cevabı ise “kulağında altın varmış” olunca parmağımı kulağıma götürüp altın aradığımı hatırlıyorum.”

dece müzik değil, her alanda örnek aldığım ve benim için çok şey ifade eden değerli hocam bu olağanüstü notaları benim için yazmıştı. Nasıl hak etmiştim bu onuru, nasıl verecektim hakkını?

Çalışırken âdeta her notayı özenle besler gibi itinayla yaklaştım esere. Bana emanet edilen bir hazineyi korur gibi. İnanılmaz bir duygu.

Bana ithaf edilen diğer eserlerin değerli bestecileri ise şöyle:

Hubert Stuppner, Muhiddin Dürrüoğlu, Denis Dufour, Bujor Honic, Marc Andre Hamelin.

Çok önemli orkestra şefleriyle çalıştınız. Örneğin, Ashkenazy, Salonen, Fedoseyef. Şefler konusundaki genel düşünceleriniz nedir? Repertuarınızda kaç konçerto var? En çok hangi klasik besteciye yorumlamak sizi mutlu ediyor?

Orkestra şefleri insanı rezil de eder vezir de... (tebessümle)

Gerçekten müziği aktarabilen, tempoları doğalarında hissederek solisti takip eden şeflerle çalmak çok mutluluk verici. Bu konuda çok şanslı olduğumu söyleyebilirim, saydığınız şeflerin dışında da olağanüstü müzisyenlerle birlikte çaldım kariyerim süresince. Tabii birkaç istisna oldu ve zahmetli anlar da yaşamadım değil. Yine de orkestradaki müzisyenlerin beni dinleyip takip etmeleri sayesinde konseri kurtardık bu durumlarda.

Konçerto repertuarım oldukça zengin diyebilirim, hemen yarın çalabileceğim ve hafı-



Ödüller

Devlet Sanatçısı (1987)

Boğaziçi Üniversitesi Fahri Doktorası (1988)

UNICEF Türkiye Milli Komitesi İyi Niyet Elçisi (2003)

Hacettepe Üniversitesi Fahri Doktorası (2007)

Polonya Üstün Hizmet Nişanı (2007)

Sevda Cenap And Müzik Vakfı 2007 Onur Ödülü Altın Madalyası

42. İstanbul Müzik Festivali Onur Ödülü (2014)

zamda olan 21 konçerto ile birlikte toplam 43 konçerto var repertuarımda.

En severek çaldığım eserler dönem dönem değişiyor ancak Chopin tüm duygularıyla bütünleşebildiğim, Rachmaninoff derinden hissederek çaldığım, Saygun en içten ifade edebildiğim, Mozart ruhumu arındırdığım, Beethoven ise beni en çok coşkulandıran bestecidir.

Bir dönem müzik dünyasının efsane ismi Nadia Boulanger ile beste çalışmalarınız oldu. Beste çalışmalarınız nasıl gidiyor?

Ah o konuda hiç bir zaman iddialı olmadım ve olmayacağım sanırım. Kendimi eğlendirmek için yaptığım besteler ise birer müzikal oyundan öteye geçmiyor kanımca.

Boulanger, kadın besteci olarak müzik dünyasına çok şeyler kazandırabileceğine inanırdı ve bana cesaret verirdi. Ancak icracı



olarak öğrenmek ve çalmak istediğim o kadar çok eser var ki, bir ömür onlara bile yetmeyecek.

Beş kıtaya yayılan ününüzle dünyayı dolaşılıyor, konserler veriyorsunuz. Ülkelere seyircileri farklılık taşıyor mu? Sizi bu tempoda çalışmaya teşvik eden şey nedir, bu kadar çalışma maratonu içinde kendinize nasıl zaman ayırıyorsunuz?

Değişik ülkelerde dinleyicilerin farklı tezahüratları oluyor, kimisi anında ayağa fırlıyor Hollanda'da olduğu gibi, kimisi Kuzey Almanya'da olduğu gibi ayakları ile tempo tutuyor, bazıları bravo sesleriyle inletiyor salonu ama coşkulu alkış her yerde verdiğiniz mutluluğun geri dönüşü anlamına geliyor tabii ki ve çok tatmin ediyor sanatçıyı.

Müziği dinleyiciyle paylaşmak hücrelerimi yeniliyor, her dem ilkbaharı yaşıyor âdeti. Bu ilham tüm yorgunlukları yok ediyor diyebilirim. Seneler içinde kazandığım tecrübelerle zamanımı çok iyi kullanmayı öğrendim ve sıkı çalışma temposu içerisinde her zaman kendime ayırdığım zamanlarda sevdiğim şeylerden mahrum kalmamaya gayret gösterdim. Gittiğim ülkelerin kültürlerini araştırmak ve mümkün olduğu kadar içselleştirmek çok hoşuma gidiyor ve beni dinlendiriyor. Örneğin son Japonya turnemde onların geleneksel kıyafeti kimonoyu bizzat giyerek denemiştım. Öyle "giyerek" diyerek geçtiğime bakmayın,

giyinmesi yaklaşık bir buçuk, iki saat sürüyor. Ayrıca sağlıklı ve dengeli bir yaşam tarzı sürdürmeye de özen gösteriyorum.

Özellikle bizim toplumumuzda birçok yeteneğimiz var ancak bir kısmı fark ediliyor ya da yanlış yönlendirmelerle farklı mesleklere devam ediyorlar. Genç müzisyenlere hangi tavsiyelerde bulunursunuz?

Fark edilmeyen yetenekler her zaman içimi acıtıyor, keşke bu konuda özel bir ekip sürekli taramalar yapsa, bulup çıkardıkları yetenekler için özel eğitim sistemleri kurulabilse. Müziğe erken yaşta başlamanın çok önemi var zira. Her ne kadar her yaşta müziğe yaklaşmanın yolu bulunsa da, virtüöz olarak kariyer yapabilmek için belli bir yaşı geçmemiş olmak gerekiyor enstrüman eğitiminde. Gençlere tavsiyem, her günlerini yeni bir heves ve heyecanla başlamaları ve çalışırken ne kadar değerli bir altın bileziğe sahip olduklarını unutmayıp, güzel dünyalarının kıymetini bilmeleridir.

Yaşamınızı birkaç ülkede devam ettiriyorsunuz. Dolayısıyla farklı kültürlerin klasik müzikle ilgili farklı yaklaşımlarını çok yakından gözlemleyebiliyorsunuz. Bu anlamda Türkiye'deki klasik müzik bilincini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Aslında ülkemizde gençler arasında artarak yayılan bir ilgi var klasik müziğe. Sosyal paylaşım imkânları da bu yönde çok yararlı

“En severek çaldığım eserler dönem dönem değişiyor ancak Chopin tüm duygularımınla bütünleşebildiğim, Rachmaninoff derinden hissederek çaldığım, Saygun en içten ifade edebildiğim, Mozart ruhumu arındırdığım, Beethoven ise beni en çok coşkulandıran bestecidir.”

oluyor, bir anda dünya konser salonlarına erişebiliyor, yeni çıkan kayıtları dinleyebiliyorsunuz. Bizim çok yetenekli bir toplum olduğumuza inanıyorum ve her alanda olduğu gibi müzikte de hem icracı, besteci olarak hem dinleyiciler olarak iyi bir yerde olduğumuza ve giderek dünyada söz sahibi bir ülke olacağımıza inanıyorum.

Sizi her sene yoğun konser programınızın yanında, çeşitli festivaller ve çalıştaylarda görüyoruz. Bodrum’da düzenlenen Gümüşlük Klasik Müzik Festivali bunlardan biri ve aynı zamanda bu festivalin de sanat danışmanlığını yapıyorsunuz. Gümüşlük’ün sizin için önemini paylaşır mısınız?

Bu festival benim bebeğimdir diye birçok ke-reler duygularımı ifade etmişimdir, gerçekten üzerine titrediğim bir festival ve çok severek her sene hem programların yapımı ile ilgileniyor hem konser veriyorum, aynı zamanda Gümüşlük Yaz Akademisi’nde masterclasslar veriyorum. Eren Levendoğlu ile birlikte, onun sanat yönetmenliğinde 12. kez büyük bir heyecan ve hevesle Temmuz’da başlayacak olan festivalimize hazırlanıyoruz. Aynı zamanda 3. Adnan Saygun yarışmamız da bu sene genç piyanistlerimizi bekliyor, hem hocam Adnan Saygun’un adını yaşatmış olacağız hem de genç yetenekler kendilerini bu güzel vesileyle müzik çevresine tanıtmış olacaklar. Bu tür yarışmalarda ödül kazan-

maktan çok, hazırlık aşamasında kazanılan tecrübeler, kaydedilen ilerlemeler gençler için önemli bir birikim sağlıyor kanımca.

Mayıs ayında havaların ısınmasıyla Gümüşlük özlemini hissediyor âdeta festivalimize aşeriyorum.

Uzun ya da kısa vadede içinde yer almayı planladığınız plan ve projeleri okuyucularımızla paylaşır mısınız?

Her konser, her kayıt çalışması ayrı öneme, ayrı özelliğe sahip. New York’tan Japonya’ya, Avrupa’dan Asya’ya yine dolu dolu programlar ve projeler var.

43. İstanbul Festivali’nde 17 Haziran’da İş Sanat’ta vereceğim konser, kısa vadede en heyecan duyduğum proje. Dünyanın en iyi trompetçilerinden Gabor Boldocki ve Budapeşte Oda Orkestrası ile en sevdiğim eserlerden Schostakovich’in 1. Piyano Konçertosu’nu seslendireceğim. Çok beğendiğim ve dünyanın önde gelen oda müziği topluluklarından Endellion Quartet ile önümüzdeki sezon İngiltere’de vereceğimiz konserde Dvorak dördlüsünü çalacağım, bu da beni şimdiden heyecanlandırıyor. Ama dediğim gibi her konserin değeri ve önemi özel.

Zaman ayırdığınız için çok teşekkür ediyor, iyi çalışmalar diliyoruz.

Ben de teşekkür ederim.

ASOBÜLTEN

RESMİ GAZETE ÖZETLERİ (16 Nisan - 02 Temmuz 2015)

21.04.2015 tarih ve 29333 sayılı Resmi Gazete

- Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 8)
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

20.05.2015 tarih ve 29361 sayılı Resmi Gazete

- Türkiye Tarafından Tanınan Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi Kapsamında Yapılacak İhracatta Düzenlenecek EUR.1 Dolaşım Belgesi ve Fatura Beyanına İlişkin Yönetmelik

23.05.2015 tarih ve 29364 sayılı Resmi Gazete

- 2015/7706 3213 Sayılı Maden Kanunu'nun Geçici 29'uncu Maddesi Kapsamında Devam Eden Rödövens Sözleşmelerinde, Yer Altındaki Maden İşlerinde Meydana Gelen Maliyet Artışları İçin Fiyat Farkı Ödenmesine İlişkin Karar
- Petrol Piyasası Lisans Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

24.05.2015 tarih ve 29365 sayılı Resmi Gazete

- Gübrelerin Piyasa Gözetimi ve Denetimi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Tarımda Kullanılan Organik, Organomineral Gübreler ve Toprak Düzenleyiciler ile Mikrobiyal,

Enzim İçerikli ve Organik Kaynaklı Diğer Ürünlerin Üretimi, İthalatı, İhracatı ve Piyasaya Arzına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

- Tarımsal Üretici Birlikleri ile Tarımsal Üretici Merkez Birliklerinin Denetlenmesi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

25.05.2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete

- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklerle İlişkin Tebliğ (Sıra No: 2015/1)

02.06.2015 tarih ve 29374 sayılı Resmi Gazete

- Döviz Kazandırıcı Hizmet Ticaretinin Desteklenmesi Hakkında Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulunun 26/5/2015 Tarihli ve 2015/8 Sayılı Kararı
- Döviz Kazandırıcı Hizmet Sektörleri Markalaşma Destekleri Hakkında Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulunun 26/5/2015 Tarihli ve 2015/9 Sayılı Kararı

03.06.2015 tarih ve 29375 sayılı Resmi Gazete

- Dahilde İşleme Rejimine İlişkin İşlemlerin Bilgisayar Veri İşleme Tekniği Yoluyla Yapılmasına Dair Tebliğ (İhracat: 2007/2)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (İhracat: 2015/2)

- Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı Kapsamında Tarıma Dayalı Ekonomik Yatırımların Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2014/43)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 2015/26)

13.06.2015 tarih ve 29385 sayılı Resmi Gazete

- Türk Gıda Kodeksi Etiketleme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ (No: 2015/21)
- İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ (No: 2015/22)
- Türk Gıda Kodeksi Tahin Tebliği (No: 2015/27)
- Türk Gıda Kodeksi Tahin Helvası Tebliği (No: 2015/28)

14.06.2015 tarih ve 29386 sayılı Resmi Gazete

- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kontrolüne Tabi Belirli Ürünlerin Girişine Yetkili Gümrük İdareleri ile Resmi Kontrollerini Yapmaya Yetkili İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüklerinin Belirlenmesine Dair Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ
- TS 8737 Yapı Ruhsatı ve TS 10970 Formlar-Yapı Kullanma İzin Belgesi Standartları ile İlgili Tebliğ

20.06.2015 tarihli ve 29392 sayılı Resmi Gazete

- Paslanmaz Çelikten Soğuk Haddelenmiş Sac İthalatında Tarife Kontenjanı Uygulanmasına İlişkin Tebliğ
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 453)
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 454)
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 455)
- Dahilde İşleme Rejimi Tebliği (İhracat: 2006/12)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (İhracat: 2015/3)

- Türk Ürünlerinin Yurtdışında Markalaşması, Türk Malı İmajının Yerleştirilmesi ve TURQUALITY®'nin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2006/4)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 2015/2)

DUYURULAR

İHRACATTA KULLANILAN AHŞAP MALZEMELERİ

T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'ndan alınan bir yazıya atfen, ihraç ürünleri ambalajlamada kullanılan ahşap malzemelerin uluslararası mevzuata uygun olmamaları sebebiyle 2015 yılı Nisan ve Mayıs aylarına ait 18 adet bildirim alındığı belirtilmektedir. Alınan bildirimlerin büyük bir kısmının bitkisel ve hayvansal ürünlerin ihracatında kullanılan ahşap ambalaj malzemeleri için olduğu ifade edilmektedir.

Söz konusu ihracatta kullanılan ahşap malzemelerin 04.12.2011 tarihli ve 28132 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ahşap Ambalaj Malzemelerinin Islı İşleme Tabi Tutulması ve İşaretlenmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre işleme tabi tutulmuş ve uluslararası mevzuat gerekliliklerine göre (ISPM15) işaretlenmiş olması gerektiği belirtilmektedir.

AB üyesi veya diğer ülkeler tarafından ülkemiz menşeli ürünlere ilave tedbirler getirilmemesini teminen ihracatta kullanılan ahşap ambalaj malzemelerinin uluslararası mevzuata uygun olması ve ihracatçıların azami itina göstermeleri hususunu bilgilerinize sunarız.

ERASMUS GENÇ GİRİŞİMCİLER GİRİŞİMCİ DEĞİŞİM PROGRAMI

Ankara Ticaret Odası'ndan alınan bir yazıda, COSME Programı (İşletmelerin ve KOBİ'lerin Rekabet Edebilirliği Programı) altında Avrupa Birliği Komisyonu tarafından finanse edilen, girişimciliği teşvik etmek ve KOBİ'lerin rekabetçiliğini arttırmayı hedefleyen "Erasmus for Young Entrepreneurs-Genç Girişimciler için ERASMUS" Programı kapsamında, Ankara Ticaret Odası'nın programın Türkiye bölümünde yer alan

dört aracı kurumdan biri olarak çalışmalarını sürdürdüğü bildirilmektedir.

Program kapsamında, yeni girişimcilere Avrupa'ya gitme imkânı ve girişimci üyelere de Avrupalı girişimcilere ev sahipliği yapma imkânı sağlanmaktadır. Programa katılma şartları ve hibe tutarları ile detaylı bilgi için <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?pid=051> sayfası ziyaret edilebilir. İrtibat Kişisi: Ankara Ticaret Odası, Emre DEMİR, Tel: +90 312 201 83 68, E-posta: emre.demir@atonet.org.tr

TÜRK İŞADAMLARINA ÇİFT PASAPORT VERİLMESİ UYGULAMASI

Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu'ndan (DEİK) alınan bir yazıda, 9 Mart 2013 tarihinde dönemin Dışişleri Bakanı Sayın Ahmet Davutoğlu ile gerçekleştirilen toplantıda, Türk vatandaşlarına vize uygulayan ülkelere yönelik ziyaretlerde tek pasaport uygulamasının ikili ekonomik ilişkilerimizin artmasına engel teşkil ettiği tespit edilmiş ve bunun üzerine Türk işadamlarına çift pasaport verilmesinin önerildiği bildirilmektedir.

Yazıda devamla, bu çerçevede Emniyet Genel Müdürlüğü'nden alınan bilgiye istinaden Türk vatandaşlarının bir adet geçerli pasaport hamili olmaları genel teamül olmakla birlikte 22.04.2013 tarihli ve 41 No.lu Genelge uyarınca iki adet geçerli pasaporta ihtiyaç duyan ve her ikisini de taşımak isteyen vatandaşların mazeretlerini yazılı olarak beyan etmeleri halinde her iki pasaportun da kendilerine verilebileceği belirtilmektedir.

Söz konusu uygulama umumi, hususi ve hizmet damgalı pasaportlar için geçerli olup, kanuna açıkça aykırı olmayan herhangi bir gerekçe yeterlidir. Müracaat prosedürleri normal başvurular ile aynı olup, Pasaport işlemleri hakkında detaylı bilgiye pasaport birimlerinden ulaşılabilmektedir.

FUARLAR

FIME ULUSLARARASI SAĞLIK FUARI (DEVLET DESTEKLİ)

05-07 Ağustos 2015, Miami, A.B.D.

Konu: Sağlık

İletişim: Murat Atuk

Tel : +90 216 338 45 25

Faks : +90 216 338 45 24

E-Mail : info@tgexpo.com

Web : <http://www.tgexpo.com/>

KATAR 2. TÜRK ÜRÜNLERİ FUARI

05-08 Aralık 2015, Doha, KATAR

Konu: Türk Ürünleri

İletişim: İstanbul Ticaret Odası

Tel : +90 (212) 455 61 03

Faks : +90 (212) 520 15 26

E-Mail : cigdem.terzi@ito.org.tr

Web : <http://www.ito.org.tr>

SIAL MIDDLE EAST GIDA ÜRÜNLERİ VE TEKNOLOJİLERİ FUARI

7-9 Aralık 2015, Abu Dhabi, BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ

İletişim: İstanbul Ticaret Odası

Tel : 0212 455 60 00

Faks : 0212 520 1656

Web: www.ito.org.tr

INTERPLASTICA 2016

26-29 Ocak 2016, Moskova, RUSYA

Konu: Plastik

İletişim:

Tel : +44 208 133 91 72

E-Mail : info@gofair.co.uk

Web : www.gofair.co.uk

Pnömatikte Dünya Lideri



- 1 700.000 ürün çeşidiyle en geniş ürün çeşitliliği
- 2 3.3 Milyar Euro net satış ve %32'lik pazar payı ile dünya lideri
- 3 82 ülkede 400 servis ve satış lokasyonu
- 4 17.000 Çalışan 1.400 Ar&Ge Mühendisi
- 5 Japonya, ABD, İngiltere, Almanya ve Çin'de teknik merkezler
- 6 Japonya başta olmak üzere 28 ülkede üretim tesisleri
- 7 3 yıl üst üste Dünyanın En İnovatif İlk 100 Şirketi listesinde(Forbes)

Yaygın Satış ve Servis Ağı

Enerji Tasarruf Çözümleri

SMC
Türkiye

Yerel Üretim ve Demo Aracı

Teknik Eğitimler ve Teknik Destek

Güçlü Stok ve Hızlı Sevkiyat

Ankara ofisimizle artık sizlere daha yakınız.

SMC Pnömatik Sanayi Ticaret ve Servis A.Ş.

Evren Mahallesi, Gülbahar Caddesi, Aydın Plaza

No: 9/4 Güneşli - 34212 İstanbul / TÜRKİYE

Tel: +90 (0)212 489 0 440 Fax: +90 (0)212 489 0 437

E-mail: satis@smcpnomatik.com.tr http://www.smcponomatik.com.tr





YENER-SAN®

dost kapınız

www.yenersan.com.tr

Asansör Kat ve Kabin Kapıları İmalatı
Otomotiv Yan Sanayi
CNC Lazer Kesim ve Büküm İşleri

0312 354 81 48 - 354 81 13 - 354 62 03

