



Edebiyat Defteri

SURULLI -Yazıları-

Oluşturulma Tarihi:
16 Mayıs 2022 Pazartesi

Yayınlayan:
Edebiyatdefteri.Com
Türkiye'nin Kültür ve Sanat Platformu

SANAT KURUMU

Türkiye Sanat Kurumu adında bir kurum kurulması fikrini önce Kültür Bakanlığına sonra Başbakanlığa ilk ben verdim.Bu kurumun fikir babası benim.Ben de bir sanatçiyim.Ben masal,hikaye,şiiir sanatçısıyım.Böyle bir kurum kurulması için öneri niteliğinde bir de bedava site kurdum.Bu sitenin adresi www.tusak-tc.tr.gg. Ben sanat hayatıma 1990 yılında yedi yaşında bir çocuk iken aklımdan masal türeterek başlamıştım.daha o zamanlar,yaşım da ilerledikçe devletin sanat hayatına karışmaması,sanat dünyasının aynı yerel yönetimlerde olduğu gibi bir kuruma bağlı olması,bu kurumun özerk olması,kendi kendisini yönetebilmesi,bu kurumun yönetim kurulu,denetleme ve disiplin kurulu gibi organlarının olması,bu organları genel kurulun seçmesi,genel kurulun üyelerinin tüm sanatçılar veya sanatçılar arasından seçilecek belli sayıda delegelerden oluşması vb. hususlardan uzun uzun bahsetmiştim.Ben aynı zamanda İşletmeciyim.İşletme Fakültesi mezunuyum.Kurumlar bizim uzmanlık alanımız.Bu fikrimi ilk olarak yıllarca önce Kültür Bakanlığına mektup yoluyla ilettim.Bu mektupta; 'Böyle bir kurum kurulsun.İsmi Türk Sanat Kurumu,kısaltılmışı TÜSAK olsun.Bu kurumda şu şu organlar bulunsun.Bu organlar şöyle seçilsin....' Diye uzun uzun bahsetmiştim.Ama aradan belli bir zaman geçtiği halde bu konuda herhangi bir ses çıkmayınca bu fikrimi Başbakanlığa ilettim.Ardından da bu konuyla ilgili öneri niteliği taşıyan www.tusak-tc.tr.gg adresinde bir site kurdum ve bu sitede söz konusu fikrimi şekil yoluyla anlatmaya çalıştım.Hükümet bu konuda kanun tasarısı hazırlıyormuş.Bunu öğrenince çok sevindim.Ancak tasarının teferruatı benim teklifime pek benzemiyor.Ben tüm organları genel kurul seçsin dedim.Tasarıda seçimden bahsedilmiyor,atama yoluyla olucakmış.Ben spordada aynı fikri devlete söyledim.'Türkiye Spor Kolları Konfederasyonu (TÜSK) kurulsun' Dedim.Bu konuyla ilgili de www.tusk11.tr.gg adresinde öneri niteliğinde bir site kurdum.

Örnek Devlet Yönetim Sistemi

Demokrasiye en uygun olan,demokraside en verimli ve Kıyamet'e kadar sürecek devlet yönetim sistemi; kuvvetler arası dengenin en iyi şekilde sağlandığı tam parlamenter sistemdir.Bu sistemde amaç; devletin ve halkın geleceğine yön verecek gücün bir kişi ye da organa vermemek,bunun yerine bu önemli gücü hata yaptıkları zaman biri diğerini durduracak iki veya daha fazla kişi ye da organ arasında paylaşmaktır.Yani Cumhurbaşkanı hata yaptığı zaman Başbakan/Meclis "Dur" Diyecek ye da Başbakan/Meclis hata yaptığı zaman Cumhurbaşkanı "Dur" Diyecek.Bu sistemde ana ilke budur.Burada önemli olan Kıyamet'e kadar gidecek,devlet faaliyetlerini aksatmayacak,kuvvetler arası dengenin tam olarak sağlandığı tam parlamenter sistemi kurmaktır.Bu başarılırsa ülkemizdeki yeni oluşturulacak bu sistem,tüm Dünya ülkelerinin yönetimlerine örnek bir model oluşturacaktır.Bu anlattığım sistem de şu şekilde kurulur;

Her şeyden önce Yargıya el atılmalı ve Yargı baştan aşağı tekrar kurulmalıdır.Yargı ya da diğer bir ifade ile adalet olgusunun bir devlet ve toplum için ne kadar çok önemli bir kavram olduğu hepimizin malumudur.Bir ülkede çok iyi organize edilmiş ve planlanmış bir yargı mekanizmasının olması o ülkenin bekası açısından son derece önemlidir.Tarihten örnek verecek olursak; Osmanlı Devleti'nin 6 asır ayakta durmasında ve 3 kıtaya hakim bir imparatorluk haline gelmesinde yargı mekanizmasının çok iyi ve başarılı bir şekilde kurulması ve işletilmesinin çok büyük bir rolü vardır.Osmanlı Yargı Sistemi ülkedeki farklı renklerden tüm insanların son derece güven duyduğu sistem olduğu için ülke çapında asayiş,güven ve emniyet çok başarılı bir şekilde sağlanmış ve bu sayede devlet uzun ömürlü olmuştur.Ayrıca Osmanlı Devleti'nde yargı mekanizmasının bozulması devletin batışının nedenlerinden biri olmuştur.

Günümüz Türkiye'sinde vatandaşlarımızın yargı sistemimizle ilgili eleştirilerinden biri; iktidarların kendilerine yakın kişileri mahkeme üyeliklerine getirerek yargı organlarına kendi lehlerinde karar aldıkları eleştirisi olmuştur.Bu eleştiriyi bazı vatandaşlarımız doğru bulurken bazı vatandaşlarımız da yanlış bulmaktadır.Bazı vatandaşlarımızın yargı sistemimize güveni yüksekken bazı vatandaşlarımızın güveni azdır yada bazı vatandaşlarımız da hiç güven duymamaktadır.Bir ülkede yargı sistemine az güvenen yada güvenmeyen insanların olması o ülkenin bekası (sürekliliği) açısından tehlike arz etmektedir.Çünkü insanların yargıya güveninin azalması; ülke içi huzursuzluğu,devlete güvensizliği ve kargaşayı da beraberinde getirir.

Ülkemizde tüm insanlarımızın yargı sistemimize tam olarak güven duymasının sağlanması,yargı sisteminin düzenli ve başarılı bir şekilde yürütülmesi için yargı her şeyden önce tam bağımsız olmalıdır.Herhangi bir bakanlığa bağlı olmamalıdır.Aynı yerel yönetimler gibi kendi kendini yönetmeli,bütçesini devletle görüşerek kendisi yapmalıdır.Yürütme de dahil olmak üzere hiç bir kurum yada kuruluş yargının işlerine karışmamalıdır.Yürütme ve Yasama organları tarafından çıkarılacak yasa ile Adalet Bakanlığı kaldırılmalı,adalet işlerinin yürütülmesi için bu kurumun yerine Adalet İşleri Başkanlığı kurulmalıdır.Tüm adalet işlerini organize etmek için bu kurum bünyesinde Türkiye Adalet Meclisi kurulmalı,bu meclisin üyeleri tarafsız olmalı,üyeler hakimler ve savcılar arasından tüm il genel meclisi üyeleri tarafından 2 turlu biçimde salt çoğunlukla seçilmeli,her il genel meclisi sadece bir T.A.Meclisi üyesi seçmelidir.Yargıya güvenin sağlanması için bu meclisin üyelerinin tarafsızlığına çok dikkat edilmeli ve siyasetle ilişkisi olan üyelerin yargıyla ilişkisi kesilmelidir.

Adalet İşleri Başkanı bu meclisin üyeleri tarafından 2 turlu seçimle ve salt çoğunlukla seçilmeli,Adalet Bakanının yaptığı işi bu başkan yapmalıdır.Bu meclisin üyelerinden atama,plan-bütçe,yönetim gibi komüsyonlar kurulmalı,tüm yargı organlarına (hakim,savcı vb.) atamaları bu komüsyonlardan atama komüsyonu yapmalıdır.Tüm komüsyonların başı A.İ.Başkanı olmalıdır.Tüm atamalar meclisin en az salt çoğunluğuyla kabul edilip resmi gazetede yayımlanmalıdır.Şaibenin önlenmesi için komüsyonlardaki üyeler rotasyon şeklinde ayda bir değişmelidir.Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu bu meclisin komüsyonlarından birisi olarak aynı yetkiyle varlığını sürdürmeli,başında A.İ.Başkanı olmalıdır.

Anayasa Mahkemesi, Cumhuriyet Yüksek Mahkemesi (CYM) adını almalı,bu mahkeme 15 asil hakimden oluşmalı,bu hakimler en az 20 yıllık hakim yada savcılar arasından yukarıda bahsettiğim şekilde seçilmeli,üyelerinin görev süresi 1 yıl olmalı,eski üyeler 65 yaşına kadar tekrar komüsyon tarafından atanabilmelidir.Bu mahkeme tüm mahkemelerin en son temyiz yeri olarak da görev yapmalı,üst düzey devlet yöneticilerini yüce divan sıfatıyla bu mahkeme yargılamalı,parti kapatma davalarına da bu mahkeme bakmalıdır.Bu mahkeme yasaları,anayasa değişikliklerini vb. denetlememeli,bu denetleme işlevini (görevini) Türkiye Adalet Meclisi yapmalıdır.

Türkiye Adalet Meclis (TAM) üyeleri de mahkeme üyesi olarak atanabilmeli ancak mahkeme üyesi olan TAM üyesinin TAM üyeliği sona ermeli,onun yerine ilgili il genel meclisi tarafından yeni üye seçilmelidir.Herhangi bir siyasi faaliyetle ilişkisi olduğu tespit edilen TAM üyelerinin üyeliği sona erdirilmelidir.

Ülkemizde yüzde on barajı avantajları ve dezavantajları ile tartışılmakta,seçimlerde temsilde adalet tartışmaları,devlet yönetiminde hükümet bunalımları,tek adamlılık iddiaları,güçler ayrılığı tartışmaları ülke gündeminin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Kuvvetler ayrılığı (yasama,yürütme,yargı) ilkesinin ve güçler dengesinin demokrasi açısından ne kadar önemli olduğu hepimizin çok iyi bildiği bir gerçektir.Bu üç gücün tam bir denge halinde olması,uyum içinde olması bir devletin birliği,bütünlüğü,toplumsal düzeni açısından çok önemlidir.Bunların çatışma halinde olması,birbirlerine üstün durumda olmaları toplumsal kargaşayı,devlet faaliyetlerinin aksamasını ve krizleri de beraberinde getirir.

Herşeyden önce seçimlerde ülke barajı kaldırılmalıdır.Çünkü ülke barajı temsilde adalet ilkesine son derece ters bir

sistemdir.Örneğin; 2002 seçimlerinde seçmenlerimizden yaklaşık yüzde 40'ünün oyunu alan partiler baraj altında kaldıkları için meclise girememiş,meclisteki 550 sandalye seçmenlerimizin yaklaşık yüzde 60'ının oyunu alan iki parti arasında paylaştırılmış,diğer partilerin temsil hakkı engellenmiştir.Aynı olay ülkemizde baraj sisteminin konulduğu zamandan sonra yapılan tüm genel seçimlerde meydana gelmiştir.Bu şekilde milyonlarca seçmenin oyu boşa gitmiştir.Bunun için baraj sistemi kaldırılmalı,tüm partiler ve bağımsız adaylar illerde aldıkları oylara göre milletvekili çıkarmalı ve milletvekili seçilmelidir.Seçimlerden sonra illerde sandalye dağılımı hesaplanırken oranlama sistemi kullanılmalı,o ildeki geçerli oylar oradaki sandalye (milletvekili) sayısına bölünerek bir sandalyeye düşen oy sayısı bulunmalı sonra tüm partilerin ve bağımsızların oyları bu sayıya bölünerek çıkarılan sandalye sayısı hesaplanmalıdır.Akla,mantığa en uygun sistem bu hesaplama sistemidir.

Başbakanı T.B.M.M. 2 turlu seçimle seçmeli,bu seçimde Y.S.K.'nin görevlendirdiği görevliler görev yapmalıdır.Bu seçimde ilk turda meclis üye tamsayısının salt çoğunluğunu alan aday başbakan seçilmeli,hiçbir aday bu çoğunluğu sağlayamazsa en çok oyu alan 2 aday ikinci tura kalmalı,ikinci turda en çok oyu alan aday başbakan seçilmelidir.Bu seçimlerden önce başbakan adayı olan kişiler aday olurken bakanlar kurulu aday listesi göstermeli,bu listeye milletvekili seçilme yeterliliğine sahip kişiler girebilmeli,aday listelerindeki kişiler milletvekillerine açıklanmalı,milletvekilleri listelerdeki kişileri bilerek oylarını vermelidir.Başbakan seçilen kişinin listesi bakanlar kuruluna seçilmiş olmalıdır.

Cumhurbaşkanı ve belediye başkanı seçimleri de 2 turlu biçimde başbakan seçimi gibi yapılmalı,Y.S.K. (Yüksek Seçim Kurulu) ülke genelinde ve yerleşim merkezlerinde seçmen sayılarını ve salt çoğunluk sayılarını belirlemeli,seçimler bunlara göre yapılmalıdır.Belediye meclisi ve il genel meclisi seçimleri temsilde adalet ilkesi gereğince tek turlu olarak yapılmalıdır.Belediye meclis seçimlerinde temsilde adalet ilkesi gereği belediye başkanı kontejyan sistemi kaldırılmalı,meclisin tüm üyeleri doğrudan halk tarafından seçilmelidir.Bu seçimlerde de hesaplamalarda yukarıda bahsettiğim oranlama sistemi kullanılmalıdır.Genel,yerel,sivil toplum kuruluşlarındaki tek kişinin seçildiği tüm seçimler (başkanlık vb.) iki turlu seçimle yapılmalı,ilk turda salt çoğunluk aranmalı,ilk turda bu çoğunluk sağlanamazsa ikinci turda en çok oyu alan seçilecek şekilde düzenlenmelidir.Topluluk seçimleri (meclis) tek turlu yapılmalıdır.

Cumhurbaşkanı devletin yönetim işlerine karışmamalı,tüm halkın ve devletin başı olduğu için (tüm halkımızı temsil edebilmesi için) şimdiki gibi tarafsız olmalı,sadece devletin başı olarak yasaları onaylamalı,anayasaya aykırı gördüğü yasaları Türkiye Adalet Meclisi'ne götürmeli,anayasaya aykırı olmayan yasaları ve anayasa değişikliklerini de gerekli gördüğünde referanduma götürebilmelidir.Ayrıca Cumhurbaşkanı Milli Güvenlik Kurulu'na başkanlık yapmalı ve diğer hiçbir devlet işine karışmamalıdır.

Türkiye Adalet Meclisi'ne (TAM) Cumhurbaşkanı ve TBMM üyelerinden her biri anayasa değişikliklerinin,yasaların (yada yönetmelik,tüzük vb.) iptali ya da yürütmesinin durdurulması için başvuruda bulunabilmeli,TAM bunları en geç üç tam gün içinde üyeleriyle toplantı yaparak üyelerinin en az salt çoğunluğuyla karara bağlamalı (yani iptal etmek/yürütmeyi durdurmak/başvuruyu reddetmek) ,sadece anayasa değişikliklerini iptal edememeli,bu değişikliklerin ülkenin ve milletin geleceği açısından referanduma sunulup sunulmaması kararını almalıdır.

Bir siyasi partinin mecliste çoğunluk sağlayınca kendi çıkarı için tek başına anayasa değişikliği yapmasını önlemek için TBMM'de anayasa değişikliği yapılması zorlaştırılmalı,anayasa değişikliği yapılması için 550 milletvekilinden en az 500'ünün "Evet" oyu gerekmektedir.Hükümetin TBMM'den geçiremediği anayasa değişiklikleri tüm bakanların ortak imzası ile referanduma (halk oyuna) sunulmalıdır.Son kararı halk

vermelidir.Cumhurbaşkanı,Başbakan,bakanlar,milletvekilleri vb. dokunulmazlıkları kaldırılmalı,sadece yurt dışındaki diplomatların karşılıklı olarak dokunulmazlıkları olmalıdır.Cumhurbaşkanı,Başbakan,bakanlar,milletvekilleri vb. suçlu oldukları ya ada üstlerinde şaibe olması durumlarında ilgili savcılık tarafından haklarında soruşturma açılabilir ve soruşturma sonunda ilgili mahkemeye (yani CYM) dava açılabilir.İlgili savcı hiç bir izin almadan rahatça soruşturma,dava açmak vb. adli faaliyetler yürütebilir.

TBMM'den geçen yasa,anayasa değişiklikleri vb. Cumhurbaşkanı ya onaylamalı ya da anayasaya aykırı olan yasayı ve istemediği anayasa değişikliklerini Türkiye Adalet Meclisi'ne götürmelidir. TBMM'den geçen ve Cumhurbaşkanının da onayladığı anayasa değişikliklerinin halk oyuna sunularak son kararı halkın vermesi için TBMM üyelerinin her biri TAM'ne başvuruda bulunabilmeli,TAM bu başvuruları en geç üç gün içinde görüşüp karara bağlamalıdır.

Cumhurbaşkanı Başbakanı görevden alabilmeli ancak Başbakan bu kararın iptali için Türkiye Adalet Meclisi'ne (TAM) başvurabilmelidir.TAM bu başvuruyu üç tam gün içinde karara bağlamalı,TAM üye tamsayısının en az salt çoğunluğuyla görevden alma kararını iptal edebilmelidir.Cumhurbaşkanı diğer bakanları da görevden alabilmeli,diğer bakanlar da Başbakan gibi bu kararın iptali için TAM'ne başvuruda bulunabilmeli ancak Başbakanın önerisi üzerine görevden alındıysa iptal başvurusu yapamamalıdır.Diğer bakanlar görevden alındıkları zaman Başbakanın yazılı desteğiyle iptal başvurusu yapabilmelidir.Görevden alınan ve başvurusu reddedilen Başbakan; akabinde TBMM'de yapılacak Başbakan seçiminde aday olamamalı ancak Başbakan adaylarının herhangi birinin bakanlar kurulu aday listesinde yer alabilmelidir.

Cumhurbaşkanı TBMM'ni feshedebilmeli,bu kararın iptali için TBMM'deki gruplar ya ada milletvekillerinin her biri TAM'ne iptal başvurusu yapabilmeli,TAM bu başvuruyu en geç üç gün içinde karara bağlamalı,TAM üyelerinin en az salt çoğunluğuyla fesh kararını iptal edebilmelidir.

TBMM'deki komüsyonlar partilerin çoğunluğuna göre kurulmamalı,grubu olan partilerden ikişer kişi,grubu olmayan partilerden birer kişi ve bağımsızlar arasından iki kişi kurayla komüsyonlara seçilmeli,komüsyon başkanlığı ise üyeler arasında yapılacak ikinci kura ile belirlenmelidir.TBMM'de gensoru,soruşturma vb. önerge verebilmek için herhangi bir sayı gerekmemeli,milletvekillerinden herhangi biri gensoru,soruşturma vb. önerge verebilmelidir.

Hazineden hiçbir partiye yardım yapılmamalı,bunun yerine Türk Siyasiler Birliği (TÜS-BİR) adında bir vakıf kurulmalı (Kulüpler Birliğinde olduğu gibi) ,Cumhurbaşkanı,bakanlar,milletvekilleri,belediye başkanları vb. seçimle gelmiş yerel

ve genel yöneticilerinin aylıklarından belli bir oranda kesinti yapılarak,partilerin iç gelirlerinden belli bir oranda alınarak bu vakfa aktarılmalı,bu vakıf makbuz karşılığında yurt içi gerçek ve tüzel kişilerden bağış da alabilmeli,bu şekilde gelir kaynakları oluşturulmalıdır.Siyasi partiler Hazine yerine bu vakıfdan ihtiyaçları oranında ve vakfın imkanları doğrultusunda maddi yardım almalıdır. Bu vakfın genel kurulu tüm siyasi partilerden eşit temsilci gelecek şekilde kurulmalı,bu temsilciler parti genel kongrelerince seçilmeli,diğer organlar en geç iki senede bir bu genel kurul tarafından seçilmelidir.Bu vakfın faaliyetleri hem iç denetleme kurulu hem de diğer ilgili kuruluşlar tarafından denetlenmelidir.

Siyasi partiler,dernekler,sendikalar vb. sivil toplum kuruluşlarında genel kurul üye tam sayısının en az 1/4'ünün imzasıyla yönetimin başarısız olduğu gerekçesiyle idari mahkemesine gensoru önergesi verilebilmeli,ilgili mahkeme imza yeter sayısı bulundu kararı vermesi üzerine olağanüstü genel kurul (ya da kongre) toplanması kararı vermeli,gensoru bu kongrede görüşülmeli,üye tam sayısının en az salt çoğunluğunun gensoruya 'Evet' oyu vermesi üzerine yönetim düşürülmeli,yeni yönetimin seçilmesi için belirlenecek ileriki bir tarihte yapılacak genel kurula kadar yönetim görevini disiplin kurulu üyeleri arasından noter huzurunda yapılacak kura ile seçilecek 4 kişi üstlenmelidir.

Yükseköğretimde başarı

Yüksek öğretim kurumlarımızın ya da diğer bir ifade ile üniversitelerimizin Dünya'nın en başarılı ve öğrenciler için en çok talep gören kurumlar olması imkansız bir olay değildir. Şu an itibariyle Dünya'nın en başarılı 100 üniversitesinin içine ülkemizden hiç bir üniversitenin girememesi şüphesiz vatandaş olarak hepimiz için üzüntü verici bir durumdur. Bu konuda çeşitli zamanlarda işin uzmanları arasında çeşitli tartışmalar yapılmakta, bu soruna çözüm önerileri getirilmektedir.

Kurumlarımızın başarılı birer üniversite tercihi durumuna gelebilmesi için herşeyden önce üniversitelerimiz tam bağımsız olmalıdır. Çıkarılacak yeni yasalarla Y.Ö.K.'ün ismi ve yapısı değiştirilmeli, bu kurumun yerine Yüksek Öğretimi Düzenleme ve Denetleme Kurulu (yeni Y.Ö.K.) kurulmalı, bu kurulun görev ve yetkileri baştan sona yeniden düzenlenmeli, Aynı spor federasyonlarında olduğu gibi bu kurul üniversitelerin iç işlerine karışmamalı (Rektör, dekan, bölüm başkanı atamaları vb.) , sadece yüksek öğretimde genel çerçeveyi, genel düzenleyici kuralları koyan kurul olmalıdır. Bu kurulla beraber tüm üniversitelerin senatoları tarafından seçilen belirli sayıda üyelerden oluşan Yükseköğretim Genel Kurulu kurulmalı, yukarıda bahsettiğim yeni Y.Ö.K.'ün üyelerini ve başkanını belirli sürelerle bu genel kurul seçmeli, yüksek öğretimde genel çerçeve, genel düzenleyici kurallar, hükümler bu genel kurulun üye tam sayısının en az salt çoğunluğuyla (üye tam sayısının yarısının bir fazlası) kabul edilmeli, bu genel kurul belirli aralıklarla sürekli toplanmalı, yeni Y.Ö.K.'ün başkanı veya genel kurulun belirli sayısındaki üyenin isteği üzerine genel kurul olağanüstü olarak toplanmalı, yüksek öğretimdeki sorunlar, istek ve öneriler genel kurul toplantılarında konuşulmalı, tartışılmalıdır.

Üniversite rektörleri atama yoluyla değil, senato tarafından salt çoğunluk esasına göre 2 türlü seçimle seçilerek göreve gelmeli, dekanlar, bölüm başkanları ve diğer makam sahipleri üniversite yönetim kurulu tarafından senatonun onayıyla göreve getirilmelidir.

Üniversitelerde ezberci öğretim bırakılmalı, araştırmaya, öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine dayalı öğretim verilmelidir. Başarılı öğrenciler desteklenmeli, onlara başarılarının devamı için gerekli imkanlar, kolaylıklar verilmelidir. Çeşitli yarışmalarla, ödüllerle öğrenciler çalışmaya, araştırmaya özendirilmeli, motive edilmelidir. Dünya'nın en başarılı üniversitelerine hocalar, öğrenciler gönderilmeli, onların başarıları hakkında araştırmalar, incelemeler yapılmalıdır. Bu konularla ilgili araştırma, tartışma, öğrenme amaçlı eğitsel kol, kulüp, dernek vb. birlikler kurulmalı, bunları üniversite yöneticileri de desteklemelidir.

Milletimiz

Türkiye'de 36 etnik grup var ve bunların hepsi Türk Milleti'nin ayrılmaz parçasıdır. Türk Milleti Dünyada geniş bir topluluktur, ailedir. Türk kelimesi bir etnik grup veya ırkın ismi değildir. Millet'in ismidir. Hepimizin ortak kimliği Türk Milleti kimliğidir. Mesela; siz Kürt kökenli Türksünüz, ben de Çerkes kökenli Türküm. Fransa'da 20 etnik grup var ama onlar 'Biz Fransız Milletiyiz'Diyorlar. Almanya'da 25 etnik grup var ve onlar 'Alman Milletiyiz'Diyor. İtalya'da 32 etnik grup var ve onlar 'İtalyan Milletiyiz'Diyor. A.B.D.'de 56 etnik grup var ve onlar da 'Amerikan Milletiyiz'Diyor. Bizde 36 etnik grup var ve 'Türk Milleti'yiz. Atatürk; 'Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran Türkiye Halkına 'Türk Milleti' denir' Diyor ve Türk Milleti'ni tanımlıyor. Ayrılmamızı, parçalanmamızı Avrupa-Amerika istiyor. Onların amacı Türkiye'yi bölmek ve yutmak. Onların oyununa gelmeyelim. Birliğimize, bağımsızlığımıza sahip çıkalım. Masum insanları öldüren, beşikteki bebeklerin bile canına kıyan her türlü örgüte karşı çıkalım. PKK-Hizbullah-İBDA/C-DHKP/C-DEV SOL.... Hepsi Emperyalist güçlerin uşağı ve masum canlara kıydılar. Bebekleri bile öldürdüler. İnsanlarımız arasında ayırım yapmayalım. Allah indinde insanlar eşittir, üstünlük imanla olur. İmanda yükselelim. Müslümanlar kardeşler. AllahCC. şöyle diyor; 'Hep beraber Rabbinizin ipine (Kur'ana) sarılın, parçalanmayın', 'Bir insan masum bir insanı öldürürse tüm insanları öldürmüş gibi olur, masum bir insanı yaşatırsa tüm insanları yaşatmış gibi olur'. Hepimiz kardeşiz. İnsanlarımızın arasına fitne-nifak sokmayalım. Allah'dan korkalım, Dinimizin emir ve yasaklarına uyalım. 'Türk' etnik grubu diye bir etnik grup yok. 'Türk' kelimesi millet'in ismi. Aynı Fransa'da, ABD'de, Almanya'da, İtalya'da vb. olduğu gibi. Milletler etnik grupların bir coğrafyada toplanmasıyla oluşurlar. Türk Milleti de böyle oluşmuştur. 'Kürt' etnik grubu da bu milleti oluşturan etnik gruplardan biridir. Sizin 'Türk' etnik grubu diye tanımladığınız topluluğuk 'Türk' etnik grubu değildir. Bu topluluğun içinde bir kısmı 'Çerkes' etnik grubu, bir kısmı 'Laz' etnik grubu, bir kısmı 'Gürcü' etnik grubu vb. Ülkemizde 36 etnik grup var ve hepsi 'Türk' Milletini oluşturuyor. 'Kürt' etnik grubu diğer gruplardan fazladır. Bu doğru. Hepimizin ortak kimliği 'Türk' kimliğidir. Ülkemizde hiçbir etnik dil yasak değil. Günlük hayatta herkezin kendi dilini konuşması serbesttir. Resmi makamlarda, dairelerde yasaktır. Buralarda İstanbul dili mecburidir. Bunun amacı halkımızın içinde dil birliği sağlamaktır. Bu uygulama ABD-AB'dede var. Buralarda da resmiyette tek dil konuşulur. Ülkemizde hiçbir etnik grup yok edilmeye çalışılmadı. Sadece Ülkemizi ve milletimizi birbirine düşürerek bölmeye çalışan ve Kurtuluş savaşında savaştığımız hristiyan devletlerin kışkırtmasıyla bazı 'Kürt' kökenli topluluklar devletimize isyan ettiler ve sonucunda trajik olaylar oldu. Kürtler daima vardı ve Malazgirt, Çanakkale vb. savaşlarda hep beraber, omuzomuzaya savaştık, düşmanları yendik. Bugün bu devletimizin vatandaşı olan herkes hangi etnik gruptan olursa olsun aynı haklara sahiptir. Bir 'Kürt' kökenli vatandaş 'Cumhurbaşkanı' dahil tüm makamlara gelebiliyor. Muhtar olabiliyor, belediye meclis üyesi olabiliyor, belediye başkanı olabiliyor, il genel meclisi üyesi olabiliyor, milletvekili olabiliyor, başbakan olabiliyor, meclis başkanı olabiliyor, en üst makam olan cumhurbaşkanı olabiliyor. Herhangibir etnik grup ülkemizde yo edilmemiştir ve edilmez, Edilirse günah olur doğru. 80 öncesine kadar 'Kürt sorunu' diye bişey yoktu. Bu olgu yani iddia anarşi zamanında başladı. Ülkemizi ve milletimizi bölmeye çalışan malum devletlerin oyunudur bu. O kaos zamanında ülkemize sokulan özellikle İngiliz ajanlarının çok para vererek kandırdığı Kürt kökenli bir grup insanın ortaya attıkları kavramdır. Bu insanlar aldıkları paralarla Kürt kökenli vatandaşlarımızı kandırarak devlete düşman etmeye çalıştılar ve PKK'nın kurulmasına zemin hazırladılar. Ülkemizde her etnik grubun sorunları vardır. Bu sorunlar onların örgüt kurarak masum insanları öldürmesini haklı çıkarmaz. Sebebi ne olursa olsun masum insanları öldürmek dinimizde yasaklanmıştır. Savaşta bile yasaktır. Ben de Ermeniyim ama ASALA'nın masum insanlarımızı öldürmesine karşı durdum. Kin, nefret, haset, intikam vb. bunlar dinimizde yasaklanmıştır. Allah indinde üsün olan insan takvada üstün olandır. Devletimizi, milletimizi sevelim, insanlarımız arasında ayırım yapmayalım, eğer sorunlarımız varsa resmi makamlara başvuralım, eğer oralarda çözülmüyorsa Rabbimize bol bol dua edelim. Allah esirgeyendir, bağışlayandır. Onun herşeye gücü yeter. Kimse ölmesin. Yaşasın.

ÖĞRENİMDE DERECE

Lisede ve yükseköğrenimde aynı ya da yakın branşta öğrenim görenler, bu branşları sadece yükseköğrenimde görenlerle aynı öğrenim derecesine sahip olmasınlar. Bir derece yukarıda olsunlar. Örneğin lise sağlık yönetimi, lisans öğreniminde genel yönetim gören bir kişi sadece yükseköğrenimde (lisansda) yönetim okuyanla aynı dereceye sahip olmasın. Hem lisede hem ön lisansda aynı ya da yakın branşta okuyan öğrenciye önlisans ve lisans derecesi arasında 'Önlisans üstü' derecesi verilsin, hem lisede hem lisans öğreniminde aynı ya da yakın branşta öğrenim gören öğrenciye lisans ve yüksek lisans derecesi arasında 'Lisans üstü' derecesi verilsin. Örneğin ben lisede tıbbi sekreterlik (aynı zamanda sağlık kurumları işletmeciliği) okudum. Lisans öğrenimimde de normal işletme okudum. Hem lisede hem lisans öğrenimimde yakın branşta okuduğum için şahsıma lisans üstü derecesi verilirse sadece lisansda işletme okuyandan bir derece üstte olurum ve bu hakkaniyete uygun olur. Çünkü ben lisada 4 sene lisansda 4 sene olmak üzere toplam 8 sene işletme okuyorken sadece lisansda işletme okuyan kişi sadece 4 sene işletme okuyor. 8 sene işletme okuyan 4 sene işletme okuyanla aynı dereceye sahip olmamalı, 8 sene okuyan bir derece üstte olmalı diye düşünüyorum.

SPOR KONFEDERASYONU

Tüm spor federasyonlarının üzerinde, bu federasyonların üyesi olduğu Türkiye Spor Konfederasyonu kurulması gerektiğine inanıyorum. Federasyonlar arasında koordinasyon, eş güdümlü, yardımlaşma-dayanışma duygularını ve Türk Sporunu geliştirmek, başarıya ulaştırmak için böyle bir yapının oluşturulmasının gerekli olduğuna inanıyorum. Ayrıca Dünya'da bir ilk yaşanmış olur. Maddi olarak zor durumda olan federasyon ve kulüplere yardım edilir. Sporda genel standart ve ilkeler oluşturulur. Tüm federasyon genel kurullarından seçilecek belirli sayıda delegelerden oluşacak konfederasyon genel kurulu tarafından, normal federasyonlarda olduğu gibi karar organları seçilir ve konfederasyon faaliyetleri bu organlar tarafından yürütülür.

MANEVİ TEMİZLİK

İnsanların ahlakını bozucu, insanları ahlaksızlığa, sapıklığa teşvik eden, insanların ahlaksız, sapık düşünceler kurmasına yol açan fotoğraf, video gibi maddelerin başta facebook olmak üzere herhangi bir sosyal paylaşım ağında yada internet sitelerinde yer almaması ve buralarda yasaklanması gerektiğini düşünüyorum ve facebook başta olmak üzere diğer sosyal paylaşım ağlarının ve tüm internet site yöneticilerinin bu konuda hassas davranması gerektiğine inanıyorum ve ümit ediyorum.

Stajyerlikde SSK.

Stajyerlikde SSK...Meslek liselerinde, yüksekokullarda, fakültelerde ve diğer eğitim-ğretim yapılan kuruluşlarda eğitim ve öğrenim gören öğrenciler buralarda aynı zamanda zorunlu olarak staj görmektedirler.Bu ğrenciler staj görerek okullarında teorik olarak öğrendikleri bilgileri iş yerlerinde uygulamalı olarak (bizzat çalışarak,uygulayarak) ğrenme imkanı bulmaktadırlar.

Bu ğrenciler staj gördükleri iş yerlerinde bu işyerlerinde çalışan diğer personel ile aynı işi yapmaktadırlar.Ancak mevzuat gereği bu ğrencilerin SSK. primleri ilgili iş yerleri ve devlet tarafından ödenmemektedir.

Devletimize ek gelir kazandırmak, geçmişte ve günümüzde çeşitli eğitim-ğretim kurumlarında okurken okudukları alan ile ilgili iş yerlerinde staj görmüş tüm söz konusu öğrencilere yeni sosyal hak kazandırmak amacıyla yapılacak yasa veya yönetmelik değişikliğiyle; bu öğrencilerin ilk staj gördükleri tarihler SSK. başlangıç tarihi olarak kabul edilsin. Sonra ğrenciler aradaki boşlukları S.G.K. Müdürlüklerine giderek toplattırsın, hesaplattırsın ve gelirlerine göre aylık taksitler halinde S.G.K.'ya desin.

Günümüzde geçmişte ve günümüzde çeşitli eğitim-ğretim kurumlarında okurken okudukları alan ile ilgili iş yerlerinde staj görmüş milyonlarca yeni ve eski ğrenci var.Bu anlattığım yapılırsa milyonlarca yeni ve eski ğrenci S.G.K.'ya para yatırır ve bu yolla devletimiz milyonlarca TL. ek gelir elde etmiş olur.

AJANLARIN İÇİNDE AJAN

Özel bir kurumda odacılık yapan Fehmi Bey'in görevi gelen misafirleri ağırlamak,onlara yiyecek-içecek ikram etmektir. Bir gün çalıştığı yere resmi kıyafetli ,özel kurum temsilcisi kılığında üç kişi gelir. Bu kişiler gerçekte yabancı bir ülkenin çıkarlarına hizmet eden yerli ajanlardır. Amaçları ülkemize zarar veren faaliyetlerde bulunmaktır.

Fehmi Bey herkes gibi gerçekte kim olduklarını bilmeden bu kişileri de ağırlar. Onlara yiyecek,içecek ikram eder,kalacak oda hazırlar. Ajanlar burada üç gün kaldıktan sonra sabah vakti kendilerine telefon gelir. İçlerinden biri telefonda konuşurken Fehmi Bey onlara hizmet etmek için odalarına girerken konuşmalarını duyar. Onların ajan olduklarını öğrenir.

Fehmi Bey ajanları ihbar etmek yerine onlardan daha fazla bilgi almak için onlara kendisinin de ajan olduğunu söyler ve onları inandırır. Fehmi Bey çalıştığı yerden ayrılıp bu ajanların yardımıyla onların çalıştığı kuruma onların yardımcısı olarak girer. Beş sene boyunca onların yanından ayrılmaz. Onlarla beraber yurt dışına gider. Onların faaliyetleri hakkında her şeyi öğrenir.

Fehmi Bey öğrendiği her şeyi önce bir deftere yazar sonra teybe kaydeder. Sonra da bunları bir yere saklar. Fehmi Bey başından geçen bu olayları kimseye anlatmaz.Ama dostu olarak gördüğü Selim isimli yakın bir arkadaşına başından geçenleri anlatır. Selim Bey gerçekte Fehmi Bey'i çekemeyen,ona içten içe kin besleyen bir insandır.

Selim Bey Fehmi Bey'in anlattıklarını para karşılığı ajanlara söyler. Ajanlar ,Fehmi Bey yanlarına gelince ona belli etmeden Fehmi Bey'i bir odaya kilitlemek isterler.Amaçları alacakları emre göre Fehmi Bey'i cezalandırmaktır. Fehmi Bey durumu farkeder ve onların yanından kaçır.

Ajanlar ve onların çağırdığı adamları Fehmi Bey'i her yerde aramaya başlar. Fehmi Bey'i bir otelde kısırlarlar. Fehmi Bey bu sırada alelacele telefondan polisi arar ve önce olayı anlatır sonra sakladığı defter ile teybin yerini söyler. Ajanlar ve adamları Fehmi Bey'i yakalar ve bir depoya götürüp bağlarlar.

Bu sırada defter ve teybi bulan Emniyet ekipleri tüm gerçekleri öğrenir.Fehmi Bey'i kaçırın ajanların yanlarındaki adamlardan biri gerçekte polistir ve ismi Ahmettir. Ahmet , Fehmi Bey'in kaçırıldığı yeri Emniyet'e bildirir. Emniyet Ekipleri başarılı bir operasyonla Fehmi Bey'i kurtarır ve ajanlarla adamlarını yakalar. Fehmi Bey'e bu önemli hizmetlerinin ardından devlet hizmet madalyası verilir.

YENİDEN BAŞLA

Muhammed Ali Bey kırk yaşında futbol teknik adamıdır. Bizzat sporun okullarından yetişmiştir. Daha ilkokul yıllarında efsane futbolcu Pele'nin hayranlığıyla içinde futbol sevgisi gelişmiş, bu sevgiyle önce mahalle takımlarında futbol oynamış, ortaokuldan sonra önce Spor Meslek Lisesini sonra Spor Akademisini bitirmiş, diplomasını aldıktan sonra profesyonel kulüplerde 35 yaşına kadar futbolculuk yaptıktan sonra en son futbol oynadığı kulüpten başlayarak çeşitli profesyonel kulüplerde teknik direktörlük yapmış ve lig şampiyonluğu, kupa kazanma başarıları göstermiştir. Bu başarılı teknik adam beş yıldır evli ve bir kız evladı sahibidir. M. Ali Bey kötü arkadaşları ve onlardan etkilenerek başladığı alkol alışkanlığı yüzünden eşi Leman Hanım ile aralarındaki kavgaları sonucu mutsuzluğa ve psikolojik bunalımlara düşer ve bunların sonucunda çalıştırdığı takım üst üste yenilgiler alır ve bunların sonucunda kulüp yönetimi tarafından kovulur. Bunların sonucunda hayatı alt üst olur. Eşi Leman Hanım da çocuklarını alır ve onu terk eder.

Diğer taraftan Bizimspor isimli amatör bir kulüp de üçüncü ligde uzun yıllar oynadıktan sonra maddi bunalımlarından dolayı amatör lige düşer ve amatör ligden tekrar üst lige çıkma yollarını aramaya başlar. Bizimspor Kulübü ligde ilk üç hafta umduğunu bulamaz, bir maçta beraberlik diğer iki maçta mağlubiyet alır.

Bizimspor Kulübü başarısızlığından dolayı teknik direktörünü işten çıkarır ve yeni hoca aramaya başlar. Kulüp Başkanı Halil Bey internette araştırma yaparken M. Ali Bey'in başarılarını görür ve onu takımın başına getirmeye karar verir. Güvendiği iki yöneticiyi M. Ali Bey'in yanına gönderir. Ancak M. Ali Bey onlara olumsuz cevap verir.

Başkan Bey M. Ali Bey'den vazgeçmez, onu takımın başına getirmeye kararlıdır. Hayır cevabını alınca kendisi bizzat M. Ali Bey'in yanına gider ve ısrar eder. M. Ali Bey'in içinde bulunduğu manevi ve aile durumunu görür. Önce M. Ali Bey ile uzun uzun görüşür ve onu psikolojik olarak kendine getirir. M. Ali Bey önce Başkan Bey'in teklifini kabul eder. Kendine çeki düzen vermeye, hayatını düzene sokmaya karar verir.

M. Ali Bey eşi Leman Hanım'ı arar, evine dönerse her türlü kötü alışkanlıklarını bırakıp işine dört elle sarılacağına söz verir. Leman Hanım eşine güvenir ve geri döner. M. Ali Bey Bizimspor'un başına geçer. Gece gündüz çalışıp takımı düzene sokar. Bizimspor kalan tüm maçlarda galibiyet alıp lig şampiyonu olur ve tekrar profesyonel lige çıkar.

CANSIZ MAHKEME

Hakan İktisat Fakültesi mezunu genç bir şirket çalışanıdır. Aslı ise aynı şirkette çalışan lise mezunu bir sekreterdir. Hakan'ın işçi emeklisi babası ve belediyede çaycılık yapan annesi ile beraber yaşamaktadır. Aslı ise devlet memuru babası ve ev hanımı annesi ve taksi şoförü abisi ile yaşamaktadır.

Hakan ve Aslı değişik tarihlerde değişik nedenlerden dolayı haklarını aramak için mahkemeye başvururlar. Ancak mahkemede ikisi de haksız çıkar. Hakan ve Aslı adaletten ümidini keser ve kafalarında ; " Adalet güçlü olanlar için var" Düşüncesi hakim olur.

Hakan ümitsiz halde düşünürken yorgunluktan uykuya dalar ve rüyasında bir gup çocuğun kendilerine oyun olarak taşlardan mahkeme kurduklarını görür. Hakan uyanınca Kendisi de aynı şeyi yapmaya karar verir.

Hakan şehirden uzakta ,taşlık bir yerde biraz büyükçe beş tane taş toplar ve bu taşları küçük bir mağaraya koyar, bu taşlara cansız mahkeme ismini verir. Başına gelen tüm haksızlıkları değişik zamanlarda bir kağıda yazar ve bu taşların önüne koyar. Hakan'ın bu davranışının amacı bu şekilde kendisini manevi olarak rahatlatmaktır.

Hakan bir vesile ile Aslı'nın da kendisi gibi mahkemelerde haksız çıktığını öğrenir. Aslı ile tanıştıktan sonra cansız mahkeme olayını Aslıya da anlatır. Aslı da aynı şekilde Hakan'ın yaptıklarını yapar ve o da manevi olarak rahatlar.

Aslı kendine yakın hak mağdurlarına da cansız mahkeme olayını anlatır. Böylece mağaraya giden insan sayısı artar. Bu olayı duyan Kadir isimli sağ duyulu bir avukat da o mağaraya gider ve mağaranın boş olduğu bir zaman oraya konan kağıtları okur, insanların sorunlarını ve mağduriyetlerini öğrenir. Bu durumu önce yakın avukat arkadaşlarına, sonra baroya bildirir.

Baro yönetimi bu konuya el atar ve mağdur insanlara yardım etmeye karar verilir. Bu konuda yardım derneği kurulur. Hakan derneğin başına geçer. Mağdur insanların sorunları çözülmeye başlar.

KABADAYILAR ORDUSU

Osmanlı Devleti'nin çok zor zamanlarıdır. Osmanlı Devleti artık o eski gücünü kaybetmiş, son yıllarda yaptığı savaşlarda sürekli yenilmiş, Avrupa devletlerinin karşısında hasta adam diye nitelendirilmeye başlanmıştır.

Başta medreseler olmak üzere devlet kurumları bozulmuş, devletin otoritesi önemli ölçüde zayıflamış, başta başkent İstanbul olmak üzere her yerde düşman devletlerden de maddi destek alan eli kanlı ,yasa dışı örgütler türemiştir. Bu örgütler güçlerine güvenerek her türlü hırsızlığı,cinayeti,haksızlığı,zorbalığı işlemektedirler. Masum halkın canlarını,mallarını,ırzlarını koruyacak güçleri kalmamış, açlık,sefalet,fakirlik,ümitsizlik her yerde hakim olmuş vaziyettedir.

Bu ortamda Osmanlı Devleti Ordusu'nda subaylık yaparken son savaşta koluna ve göğsüne isabet eden kurşunlar yüzünden yatağa düşen Eşref Bey yatağa bağlı kaldığı zamanlarda vatanın vahim durumu üzerine derin düşüncelere dalar, çare olarak ; tedavi olduktan sonra en çok güvendiği bir grup arkadaşıyla beraber vatansever bir örgüt kurup içindeki bu yasa dışı örgütlerle mücadele etmeyi bulur.

Eşref Bey tedavi olduktan sonra ordudan istifa eder ve düşündüğü gibi kendine yakın hissettiği biri kendisi gibi eski subay, birisi bir devlet kurumunda çalışırken iftira sonucu işinden atılan eski katip , diğerleri ise küçük çapta esnaf olan bir grup arkadaşını tek tek bulur ve onları ikna ederek örgüt kurar.

Arkadaşlarıyla harap bir evde yaptığı ilk toplantıda halkın karşısına kabadayı kılığında çıkma kararı alırlar ve örgütün ismine "Kabadayılar ordusu" ismini koyarlar. Sonra da aralarında yeminleşerek devlet ve halk düşmanlarıyla mücadele etmeye başlarlar.

Eşref Bey arkadaşlarına silah kullanmasını en ince ayrıntılarına kadar öğretir. Kabadayılar ordusu isimli bu gizli vatansever örgüt yıllar boyunca düşman örgütlerin mekanlarını tek tek basıp örgüt başlarını ve bu örgütlerin önemli adamlarını tek tek temizlerler. Bazılarını öldürürler,bazılarını da tehditle ülke dışına çıkmak zorunda bırakırlar.

Bir süre sonra İtilaf devletlerinin işgalleri başlar. Eşref Bey ve örgütü kabadayı kılığında birkaç İngiliz askerini de öldürür ve bunun üzerine İngilizlerin baskısıyla haklarında yakalama kararı çıkarılır. Eşref Bey'e gizli olarak askerde bir süre komutanı olan Mustafa Kemal Paşa'dan Milli Mücadele Hareketine katılması için mektup gelir.

Bunun üzerine Eşref Bey ve arkadaşları bir gece vakti Anadolu'ya giden bir yabancı yardım kuruluşu aracılığıyla gizli olarak Anadolu'ya kaçarlar ve Milli Mücadele Hareketine katılırlar.

KAĞIT KEMAL

İstanbul'un fakir mahallelerinden birinde bir devlet kurumunda idarecilik yapan,son derece dürüst,namumlu ve etrafında saygı gören Ali Sırrı Bey 5 nüfuslu ailesiyle oturmaktadır. Bu adamın 3 çocuğundan biri kurgumuzun ana karakteri Kemaldir.

A. Sırrı Bey uzun yıllar devlet dairesinde çalıştıktan sonra arkadaşlarının ve muhatap olduğu çoğu kişinin yalancı,riyakar,üç kağıtçı davranışlarından sıkılarak emekli olur ve köşesine çekilir. Kemal kendisine babasını örnek alır.Ama babasını yetersiz görür."Ben büyüyünce hem babam gibi dürüst bir insan olacağım hem de çok güçlü,kuvvetli olup zorda kalanlara yardım edeceğim" Diyerek bu amacı için yaşar.

Kemal okulda okurken bir taraftan da karate kursuna giderek karate öğrenir. Okulda okurken güçsüz arkadaşlarını sürekli korur. Okul bitince kendisine arzuhalci dükkanı açar.Bir taraftan insanlara dilekçe yazarak para kazanır diğer taraftan da zorda kalan insanlara yardım etmeye devam eder.

Mahallesinde yaşayan tüm insanların karanlık işler çeviren bir faizciye senet karşılığı borçlandıklarını öğrenir ve onunla mücadele etmeye başlar.Kendisine "Kağıt Kemal" ismini verir.Bu isimle anılmaya başlar. Çoğu gencin sürekli söylediği "Biz erkekliğin kitabını yazıyoruz" Sözüne karşılık Kemal "Önemli olan insanlık.Ben insanlığın kitabını yazıyorum" Sözüne söyler.Etkilediği insanlara doğruluğu,dürüstlüğü,zorda kalanlara yardım etmeyi öğretir,sevdirebilir.

Kemal faizciden mahallelinin senetlerini alır.Faizci de korkusundan kaçır.Tam mahallelinin Kemale teşekkür edeceği zaman Kemal ortadan kaybolur.

BAŞKA ALEM

BarıŐ , Halil adında orta halli esnaf bir baba ile Munise adında ev hanımı bir annenin 2 çocuğundan biridir.Lise öğrencisidir. KardeŐi Onur ise ilkokul öğrencisidir. BarıŐ amaçları olan bir insandır.Amacı gelecekte önce başarılı bir iş adamı olarak Şirket yönetmek,sonra başarılı bir devlet adamı olarak ülkeyi yönetmektir.Ancak okul hayatı oldukça başarısız geçmiştir ve zar zor liseye kadar gelmiştir.BarıŐ sosyal hayatında da oldukça başarısızdır.Hem ailesiyle hem de arkadaşlarıyla oldukça uyumsuz bir hayatı vardır.Kendisi de bu durumundan dolayı son derece mutsuz ve huzursuz bir insandır.

Bu mutsuz gencin hayatı bir parkta otururken tanıştığı Serkan isimli genç sayesinde deęiŐir.Serkan manevi konularda araştırmalar yapan üniversite öğrencisi bir gençtir.Serkan BarıŐa, bir insanın çok isteyince hayalini kurduğu düşüncelere manevi dünyasına giderek ulaşabileceğini anlatır.Bunun olabilmesi için her ayın 12'sinin saat 14:30'unu beklemesi ,bu zamana kadar kendisini bu olayın gerçek olduğuna inandırması gerektiğini,bu zaman gelince kimsenin girmediği bir odaya girerek yatmasını söyler.

BarıŐ , Serkanın dediklerini yapıp manevi dünyasına gider.Bu zaman içinde babasının başı mafya ile derde girer. BarıŐ gittiği dünyada ailesi olmadığı için sıkılıp geri döner.Dönünce babasının baŐının derde girdiğini öğrenince çok üzölür.Babasını ikna edip Selen isimli bir arkadaşının yaşadiğı Őehre giderler.BarıŐ burada ailesine başından geçen olayı anlatır.Babası buna inanmaz ama annesi ve kardeŐi inanır.

Mafya BarıŐ ve ailesinin bulunduğu kasabayı öğrenip oraya gider.BarıŐ ve ailesi kaçmaya başlar.Bu kovalamaca Nisan Ayının 12'sine kadar sürer. BarıŐ ve ailesi bir sürü yerde kaçak yaşadıktan sonra en son orman içindeki küçük bir eve sığınrlar.BarıŐın babası da çaresizlikten BarıŐın anlattiğı olaya inandiğını ,ailecek deneyeceklerini söyler. BarıŐ ve ailesi tam mafyaya yakalanacakları anda manevi dünyalarına giderler ve kurtulurlar.

AJANLARIN İÇİNDE AJAN

Özel bir kurumda odacılık yapan Fehmi Bey'in görevi gelen misafirleri ağırlamak,onlara yiyecek-içecek ikram etmektir. Bir gün çalıştığı yere resmi kıyafetli ,özel kurum temsilcisi kılığında üç kişi gelir. Bu kişiler gerçekte yabancı bir ülkenin çıkarlarına hizmet eden yerli ajanlarıdır. Amaçları ülkemize zarar veren faaliyetlerde bulunmaktır.

Fehmi Bey herkes gibi gerçekte kim olduklarını bilmeden bu kişileri de ağırlar. Onlara yiyecek,içecek ikram eder,kalacak oda hazırlar. Ajanlar burada üç gün kaldıktan sonra sabah vakti kendilerine telefon gelir. İçlerinden biri telefonda konuşurken Fehmi Bey onlara hizmet etmek için odalarına girerken konuşmalarını duyar. Onların ajan olduklarını öğrenir.

Fehmi Bey ajanları ihbar etmek yerine onlardan daha fazla bilgi almak için onlara kendisinin de ajan olduğunu söyler ve onları inandırır. Fehmi Bey çalıştığı yerden ayrılıp bu ajanların yardımıyla onların çalıştığı kuruma onların yardımcısı olarak girer. Beş sene boyunca onların yanından ayrılmaz. Onlarla beraber yurt dışına gider. Onların faaliyetleri hakkında her şeyi öğrenir.

Fehmi Bey öğrendiği her şeyi önce bir deftere yazar sonra teybe kaydeder. Sonra da bunları bir yere saklar. Fehmi Bey başından geçen bu olayları kimseye anlatmaz.Ama dostu olarak gördüğü Selim isimli yakın bir arkadaşına başından geçenleri anlatır. Selim Bey gerçekte Fehmi Bey'i çekemeyen,ona içten içe kin besleyen bir insandır.

Selim Bey Fehmi Bey'in anlattıklarını para karşılığı ajanlara söyler. Ajanlar ,Fehmi Bey yanlarına gelince ona belli etmeden Fehmi Bey'i bir odaya kilitlemek isterler.Amaçları alacakları emre göre Fehmi Bey'i cezalandırmaktır. Fehmi Bey durumu farkeder ve onların yanından kaçır.

Ajanlar ve onların çağırdığı adamları Fehmi Bey'i her yerde aramaya başlar. Fehmi Bey'i bir otelde kısırlarlar. Fehmi Bey bu sırada alelacele telefonda polisi arar ve önce olayı anlatır sonra sakladığı defter ile teybin yerini söyler. Ajanlar ve adamları Fehmi Bey'i yakalar ve bir depoya götürüp bağlarlar.

Bu sırada defter ve teybi bulan Emniyet ekipleri tüm gerçekleri öğrenir.Fehmi Bey'i kaçırın ajanların yanlarındaki adamlardan biri gerçekte polistir ve ismi Ahmettir. Ahmet , Fehmi Bey'in kaçırıldığı yeri Emniyet'e bildirir. Emniyet Ekipleri başarılı bir operasyonla Fehmi Bey'i kurtarır ve ajanlarla adamlarını yakalar. Fehmi Bey'e bu önemli hizmetlerinin ardından devlet hizmet madalyası verilir.

ÇAMURDAN ZİRVEYE

Hasan,Mehmet,Ali ve Galip... Bu ismini saydığımız kişiler daha on yaşında, en geri kalmış köyde yaşayan , son derece fakir ailelerin , birbirlerinden asla ayrılmayan,aralarına su sızmayan çocuklarıdır.

Dördünün de çok güzel hayalleri vardır.Ortak hayalleri önce Dünya'nın en büyük ve gelişmiş şehirlerinden birine yerleşmek,yüksek okulda okuyup güçlü,insanların hayran ve saygı duyduğu insan olmaktır. Bu dört arkadaşın günleri hayvan otlatmakla,ailelerine diğer işlerde yardım etmekle, boş kalan vakitlerinde ise bir araya gelip konuşmakla,hayal kurmakla geçmektedir.

Bir gün Mehmet'in babası Osman Bey gece vakti, zor şartlar içinde biriktirdiği bir miktar parayı Mehmet'e verir ve Mehmet'in sabah olunca amcası ile beraber yakındaki kasabaya giderek yem almasını ister. Mehmet bunu bir fırsat olarak görür. Sabah olunca amcasına gitmek yerine Hasan,Ali ve Galib'in yanına gider. Onları ikna eder, beraber kamyonla İstanbul'a giderler.

İstanbul'da karşılarına çıkan bir polisin yardımıyla iki yıla yakın bir süre ufak tefek bir sürü işte çalışıp para biriktirirler. Buradan ailelerine mektup yazarak durumlarını anlatırlar. Burada çalışırken bir vesile ile buldukları yerin spor kulübünün başkanı ile tanışırlar.Ona hayallerini anlatırlar. Başkan Bey onlara ; Dünya'nın en büyük şehirlerinden olan ABD.'nin New York Şehrinden kendi takımlarıyla hazırlık maçı yapmak için bir takım geleceğini, o takımın yetkili kişisi ile görüşüp kendilerini maç yapıldıktan sonra o takımla birlikte New York'a gönderebileceğini söyler.

Başkan Beyin söylediği takım İstanbul'a gelir,maç yapılır ve onun aracılığıyla bu dört arkadaş yanlarına verilen tercüman ile birlikte New York'a giderler. New York'a gidince bu dört arkadaş kısa bir süre bu spor takımında yardımcı işlerde çalışırlar.Bu süre içinde yabancı dillerini de önemli ölçüde geliştirirler.

Bir süre sonra bir hayır kurumuna işçi olarak girerler ve bir taraftan da bu kurumun yardımıyla dışarıdan okul okumaya başlarlar.Okulda okurken arkadaşlıkları ve dostlukları devam eder. Orada yaşayan başka gurbetçi Türklerle tanışırlar ve onlarla da yardımlaşırlar. Mehmet Hukuk Fakültesini, Hasan Makina Fakültesini, Ali İnşaat Fakültesini ve Galip Eczacılık Fakültesini bitirir.

Bu dört arkadaş saygı duyulan ,güçlü birer avukat,makina mühendisi,inşaat mühendisi ve Eczacı olarak memleketlerine ailelerinin yanına geri dönerler. Zor durumda olan insanlara yardım etmeye devam ederler.

BEN NEYMIŐİM

Dünder Bey geçmiŐi çok başarılı geçmiş 45 yaşında bir akademisyendir. Başarılı bir öğrenim hayatının ardından siyasal bilgiler alanında doktora yapmıştır.Okullarını hep birincilikle bitirmiŐtir.Sporda da çok başarılı olmuş,lisanslı olarak üç defa ülke ve uluslararası şampiyonluk yaşamıştır.Parmakla gösterilen bir insandır.

Bir gün bir trafik kazası sonucu hafızasını kaybeder.Doktorlar ve tüm yakınları onun hafızasını geri getirmek için çalışırlar.Ona başarı belgelerini ve fotoğraflarını gösterirler.Dünder Bey geçmişteki başarılarını görünce hayretler içinde kalır,"Ben neymiŐim" Diye düşünür.

Bir gün bizzat Dünder Beyin ürettiği bir bilgisayar programı önce üniversite yönetimi ardından bakanlık tarafından birinci seçilir. Alper adında üst düzey bir kurum yöneticisi gelir ve hafızasını kaybetmeden önce devletin geleceği açısından çok önemli olan bir bilgisayar programının planlarını ister. Bu programı Dünder Bey üretmiştir ve hakkındaki her şeyi sadece o bilmektedir.Alper Beye Dünder Beyin durumu anlatılır ve Alper Bey de çaresizlik içinde kurumuna geri döner.

Bir gün devlet düşmanı karanlık güçler aynı programı ele geçirmek için Dünder Beyi kaçırlar. Dünder Bey bir fırsatını bulup onların elinden kaçarken kendisine araba çarpar.Dünder Bey hastaneye kaldırılır. Günlerce komada kalır.Kendine gelince hafızası da yerine gelir.Dünder Bey önce karanlık güçleri emniyet ekiplerine ihbar eder ve onları yakalattırır. Ardından bilgisayar programını emniyet müdürlüğü aracılığıyla Alper Beyin kurumuna gönderir. Dünder Bey karanlık güçleri yakalattığı ve bilgisayar programını ürettiği için çalıştığı üniversitede alanında bölüm başkanlığına getirilir.

ANILARDAKİ SIR

Ergün 17 yaşında genç bir lise öğrencisidir. Esnaf emeklisi babası ve annesi ile beraber yaşamaktadır. Bir gün televizyonda kendi yaşında bir gencin haksız yere öldürüldüğünü, katillerinin bir türlü bulunamadığını öğrenir. İçinden ; "Keşke sıra dışı yeteneklerim olsa da bu çocuğun katillerini bulsam, polise ihbar etsem. Ne iyi olurdu " diye düşünür. O gece rüyasında o gencin katillerini ve saklandıkları yeri görür. Uyanınca o yeri polise sahte bir isimle ihbar eder ve katilleri yakalattırır.

Bir hafta sonra bir komşusu evlerine ziyarete gelir ve otuz yıl önce köylerinde altı yaşında bir çocuğun kaybolduğunu, hala bulunamadığını anlatır. Komşusu bu olayı anlatırken Ergün hayale dalar ve otuz yıl öncesine gider. Hayalinde komşusunun anlattığı görür. Komşusunun anlattığı çocuk yalnız başına oynarken bir yabancıdan arkasından gitmiş, yolda da kötü niyetli bir kişi tarafından kaçırılmış ve bir zengine para karşılığı satılmıştır. Ergün bu olayı da aynı şekilde gizli olarak sahte bir kimlikle polise ihbar eder ve bu olayı da aydınlatır.

Ergün bu şekilde ; kazandığı manevi bir yetenek ile aydınlığa kavuşamayan olayları kendini gizleyerek aydınlığa kavuşturur. Ancak bir süre sonra annesi geçmişte başından geçen bir olay nedeniyle tutuklanır. Ergün aynı şekilde bu olayı kendine dert eder ve rüyasında annesinin suçu işlediği o zamana gider ve annesinin suçsuz olduğunu ve asıl suçlunun vefat eden yakın bir akrabaları olduğunu öğrenir. Aynı şekilde bu olayı da delilleri ile emniyet yetkililerine bildirir ve olay aydınlanır. Annesi de kurtulur.

Ergün aynı rüyasında kendisinin evlatlık olduğunu da öğrenir. Bu durumu önce annesine sonra babasına sorar. Evlatlık olduğunun gerçek olduğunu öğrenir. Ancak annesi ve babasına olan duyguları değişmez. Bu son olayın ardından manevi yeteneğinin kendisine ağır geldiğini anlar. Artık bu yeteneğinden kurtulmak ister. Böyle manevi yeteneklerin sandığı kadar kolay olmadığını her insanın bunları taşıyamayacağını anlar.

Güvenilir ve başarılı bir Diyanet için öneri.

Güvenilir ve başarılı bir Diyanet kurumunun oluşturulması için Diyanet İşleri Başkanlığının yapısı değiştirilmeli. Bunun için bu kurum önce yerel yönetimlerde olduğu gibi iç işlerinde bağımsız, kendi bütçesi olan, kendi bünyesinde kendi kararlarını alabilen bir kurum haline getirilmelidir. Bu kurumun bünyesinde Diyanet Şurası kurulmalıdır. Bu şura belediye meclislerinde olduğu gibi bu kurumun son karar ve kurum yönetimini denetleyen organ olmalıdır. Bu şuranın üyeleri tüm üniversitelerin senatolarından seçilen birer üyelerden oluşmalıdır. Şuranın üyeleri ilahiyat alanında doktora yapmış kişiler arasından, senatoların salt çoğunluğuyla iki turlu seçimle seçilmelidir. Diyanet İşleri Başkanını ve diğer önemli organları iki turlu seçimle Diyanet Şurası seçmelidir. Bu şura altı ayda bir olağan olarak toplanmalı, diyanet konuları ile ilgili ve kurum ile ilgili sorunlar bu şurada tartışılmalıdır. Bu şura üyelerinin tam sayısının dörtte birinin yazılı isteği ile ve Diyanet İşleri Başkanının çağrısı ile olağanüstü olarak toplanabilmelidir. Şura gerekli gördüğü durumlarda Diyanet İşleri Başkanını ve diğer önemli organların üyelerini değiştirebilmeli, yerlerine yeni kişileri seçebilmelidir. Bu kurumun faaliyetleri, hesapları yargı denetimine açık olmalı, gerekli durumlarda yetkili yargı organları tarafından gerekli hukuki işlemler yapılabilmelidir. Teşekkürler.

Belediye Başkan Yardımcısı atanırken aranması gereken şartlar

Belediye Başkan Yardımcısı atanırken bulunduğu yerleşim biriminin nüfusuna göre atanmalıdır. Bu göreve atama yapılırken yerleşim biriminin nüfusu en az 25000 olmalıdır.

Bu sayıdan sonra her 25000'de bir belediye başkan yardımcısı atanmalıdır. Nüfusu 75000'in üzerinde olan yerleşim birimlerinde sadece üç belediye başkan yardımcısı atanmalıdır.

Belediye Başkan Yardımcısı atanırken en az lisans düzeyinde yükseköğrenim mezunu olmak, 30 yaşını doldurmuş olmak, askerlik hizmetini tamamlamış olmak ve geçmişinde yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olmamak şartı aranmalıdır.

Bu şartlara sahip olan her Türk vatandaşı belediye başkan yardımcılığına atanabilmelidir. Belediye Başkan Yardımcısının görev süresi bir seçim dönemi olmalıdır. Yeni seçimlerin yapıldığı gün görev süresi bitmeli, seçimler yapıldıktan sonra sözleşmesi yenilenecek tekrar belediye başkan yardımcılığına atanabilmelidir.

Dosyalama

Herhangi bir amaç altında bilginin düzenlenmesi, sıralı hale getirilmesi ve değerlendirilmesi için yapılan çalışmaya dosyalama denir. Belge: Yürütülen faaliyetler sonucunda oluşan, üretim biçimleri ve donanım ortamları ne şekilde olursa olsun bir bilgiyi içeren yazılmış, çizilmiş, resmedilmiş, görüntülü, sesli veya elektronik ortamlarda üretilmiş materyaldir.

Dosya: Aynı konuyu içeren yazılar grubudur.

Dosya yönergesi: Kurum ve kuruluşların yaptıkları haberleşme ve işlemlere ait belgelerin bir arada bulunmasını sağlamak amacıyla hazırlanan talimattır.

Dosya planı: Kurum ve kuruluşların iş ve işlemleri sonucunda oluşan belgelerin, sistemli bir şekilde dosyalanmasını sağlamak üzere önceden hazırlanmış konu ve konu numaraları envanteridir.

Dosyalamanın Amacı

Kuruluşlar, yaptıkları işlerle ilgili olarak, gelen yazıların çoğunu, gönderdikleri yazıların birer örneğini kanunen saklamak zorundadır. Dosyalamanın amaçları;

Bilginin yapısına uygun ortamlarda bulundurmak,

Evrakın aslına uygun zarar görmemesi,

Emniyetli bir şekilde,

Evrak karmaşasını önlemek

Arşivleme için temel oluşturmak. Dosyalar “Kuruluşun her an hatırlanmaya hazır Hafızaları”dır. Dosyalama, kuruluşlarda verimliliğe ve etkinliğe büyük katkı sağlar. Evraklara istenilen anda ulaşmak, sistemli bir dosyalama ile mümkündür.

Dosyalamanın Özellikleri

Basitlik
İyi bir dosyalama sistem, bu sistemi kullanan herkes tarafından kolay anlaşılır ve kullanılabilir olmalıdır. Gerek belgelerin dosyalara konulması, gerekse dosyalara konulan belgeler erişilmesi açısından kişileri tereddüde düşürmeyen, zaman kaybettirmeyen ve hızlı karar verdiren bir düzende tasarlanmalıdır.

Akla uygunluk

İyi bir dosyalama sistemi akla, mantığa uymalı ve iyi tanımlanmış bir amaca hizmet etmelidir. Örneğin alfabetik sisteme göre yapılan dosyalamada, konu başlıkları anlaşılır olmalı ve eksiksiz tanımlanmalı, belgelerin birden çok dosyaya konulması engellenmelidir.

Tutarlılık

İyi bir dosyalama sistemi kendi içinde tutarlı olmalıdır. Farklı durumlarda farklı uygulamaları gerektiren bir sistem pek çok yanlışlığa yol açar. Kurulacak dosyalama sisteminde ana ve alt gruplar tanımlanırken, belli standartlara uyulması gerekmektedir.

Kullanışlılık

İyi bir dosyalama sistemi örgütün gereksinimlerini karşılayacak şekilde tasarlanmış olmalıdır. Örneğin yurdun dört bir yanında satış mağazası olan bir işletmenin dosyalama sisteminin ana grupları bölgesel yapıya göre olabilir, ancak alt grupları mutlaka yer adına göre değil, müşteri isimlerine göre de olabilir.

Dolaşım kolaylığı

İyi bir dosyalama sistemi bu sistemden yararlanmayı kolaylaştırmalıdır. İsteyen kişinin dosyayı alabilmesi, geri verebilmesi, bir başkasına devredebilmesi ya da süre saklanması gereken dosyaları arşive gönderebilmesi kolay olmalıdır.

Ekonomiklik

İyi bir dosyalama sistemi zamandan ve paradan tasarruf sağlayacak yapıda olmalıdır. Etkin olmayan bir büro

sisteminin oluşturduğu olumsuzlukların başında para ve zaman kaybına neden olması gelir. Az yer, az personel, az donanım, az araç-gereç ve kullanımı için az zaman ve emek gerektiren bir dosyalama sistemi, ekonomik bir sistemdir.

Dosyalamanın Sekreter Açısından Önemi

Bazı büyük kuruluşlarda dosyalama işleri belli bir merkezde toplanır. Burada bütün gün çalışan dosyalama memurları vardır. Bu tip kuruluşlarda çalışan sekreterler, amirlerine gerekli olan evrakı ilgililerden istemek veya bizzat kendisi bulmak durumundadır. Bazı kuruluşlarda dosyalama, kuruluşun bölümlerinde yapılır. Her bölüm yılsonunda belgeler arşive gönderilir. Bu bölümlerde ki dosyalama ile sekreter ilgilenir.

Dosyalamanın Kurum Açısından Önemi

İşlem gördüğü tarih ne olursa olsun ihtiyaç duyulan herhangi bir belgenin kolaylıkla bulunması mümkün olacaktır.

Kurumun geçmişten bugüne faaliyetleri ile ilgili bilgi ve belge birikimi kontrol altına alınmış olacaktır.

Bilgi Edinme Hakkı doğrultusunda vatandaşın bilgi ve belge talebi anında karşılanarak, demokrasilerin vazgeçilmez ilkesi olan şeffaf yönetim anlayışı sağlanmış olacaktır.

Bilgi ve belgenin kontrol altında bulunması, İdarenin alacağı kararlarda ayrıntılı bilgilenme imkânını sağlayacak; kararların doğru ve isabetli alınmasını sağlayacaktır.

İdarenin bilgi ve belge talebi personeli telaş ve paniğe sevk etmeyecektir.

Dosyalama Yöntemleri

Alfabetik Dosya Düzenleme Yöntemi

Alfabetik dosya tasnif sistemi, dosya isimlerinin esas alınarak dosyaların alfabetik harf sırasına göre sıralanmasıdır.

Nümerik Dosya Düzenleme Yöntemi

Rakam esasına dayanan numaralı dosyalama sistemi, serial ve desimal olmak üzere iki ayrı sistem halinde uygulanır.

Serial Dosyalama

Bu sistem dosyaların 1'den başlayarak ihtiyaç duyulan numaraya kadar numaralanması ve tasnifin de rakam sırasına göre yapılmasıdır. Bu sisteme göre yapılan bir dosyalama aşağıdaki gibi olabilir.

Desimal Dosyalama

Desimal dosyalama sistemi, bir kurumda görülen hizmetlerin onlu gruplara ayrılması ile oluşur. Onlu gruplar, alt onlu gruplara ayrılır. Ancak her yeni alt bölünmede yeni bir rakam eklenmesi zorunludur. Sıfır rakamı daima genel konulara ayrılır.

Konusal Dosya Düzenleme Yöntemi

Bu yöntem dosyaların içeriklerine, kurumsal işlev ve fonksiyonlarına göre düzenlendiği yöntemdir. Genellikle belgeler konusuna, başlığına, üretildiği birimine veya verdiği hizmete göre kategorilere ayrılmakta ve dosyalar da bu kategorilere göre sınıflanmaktadır. Aynı konu ile ilgili belge ve dosyaların aynı yerde bulunması nedeniyle, özellikle alfabetik yöntemle göre konusal düzenleme yönteminin kullanımı daha elverişlidir.

Coğrafik Dosya Düzenleme Yöntemi

Bu sistemde kurum çalışma ve ilgi alanına giren coğrafi bölgeler esas tutulur. Kurumun dosyaları kıtalarla, ülkelerle, illerle, ilçelerle, köy ve /veya mahallelerle ilgili olabilir. Bu durumda dolap ya da raflar kıta, ülke, il, ilçe, köy, mahalle esasına göre bölümlenir. Bazı kuruluşların işleri kıtalarla, dış ülkelerle, ilçe, köy ve mahallelerle ilgili olmayabilir. Bu durumda bölgesel bölünme ya da illere göre bölünme yeterli olur. Bu tasnif sisteminde de coğrafi bölgeler alfabetik olarak sıralanır.

Kronolojik Dosya Düzenleme Yöntemi

Bu sistemde dosyaların tarihleri esas alınır. Kuruluşun dosyalarının tarihlerinin ne kadar geriye doğru gittiğine bakılır. Buna göre dosyalar varsa yüzyıllara, yıllara, aylara ve gerekli ise günlere ayrılan dolaplara ya da raflara yerleştirilir.

Karma Dosya Düzenleme Yöntemi

Bir kuruluş için çoğunlukla bir tek dosyalama sistemi yeterli olmayabilir. Uygulamada kolaylık sağlamak amacıyla iki ya da üç dosyalama sisteminin birlikte kullanılması yararlı ve hatta zorunlu görülebilir. Örneğin; bir örgütte dosyalama için kronolojik sistem esas alınır ve dosyalar tarihsel dilimler içerisinde alfabetik ya da coğrafik esasa göre sıralanabilir. Diğer bir uygulama olarak da şöyle bir düzen düşünülebilir.

Esas dosyalama modeli Bölgesel Sistemdir. Bunun alt dosyalama bölümü Kronolojik Sistem, bunun da kendi içinde alt tasnif düzeni Numaralı Dosyalama Sistemi olabilir.

Sanal Dosyalama Sistemi

Bilgisayarlar, tüm diğer büro işlerinde olduğu gibi, dosyalama işlerinde de köklü değişmelere yol açıyor. Bugün çağdaş ofislerde dosyaların yerini, bilgisayar ekranları alıyor. Buna rağmen bilgisayar ortamında saklanması mümkün olmayan birçok belgenin dosyalarda saklanmasına devam ediliyor. Sanal dosyalama sistemi konusunda çeşitli programlar geliştirilmiştir. Bilgisayarlar, burada vazgeçilmez araçtır. Kişisel doküman yönetimi, bilgisayarlı dosyalama sistemi konusunda Nashuatec Paper Master program paketi, kâğıtsız bir çalışma ortamında olanak sağlıyor. Bugün kullanılan bir çok yazılım türü, bilgisayar içinde sınırsız sayıda dolap, çekmece ve klasör yaratabilme olanağı sunmaktadır. Eskiden kâğıt olarak saklanan tüm dokümanlar, bilgisayar ortamında basit ve kolay bir şekilde dosyalanabilmektedir.

Kişisel Gelişim ve Önemi

Kişisel gelişim, kişinin günlük rutinlerden farklı olarak kendini daha ileriye götürebilmek için gerçekleştirdiği çabalarıdır. Kişisel gelişime ihtiyaç duyan kişiler kendinin mevcut durumunu yeterli bulmaz. Bunun için daha iyi bir yere gelmek adına adım atmak ister. Burada değişim ve gelişim için kişinin karar verme anı yaşanır.

Bir insan öncelikle mevcut durumunun farkında olmalıdır. Mevcut durumundan kariyer olarak ya da genel kültür olarak daha ileriye gitmesi gerektiğinin farkına varmalıdır. Bu süreçte işinin olumlu yönlerini koruması ve eksikliklerini tamamlaması gerekir.

Kişisel gelişim kişinin kendi çabasıyla olabileceği gibi profesyonel eğitimlere ya da etkinliklere katılmasıyla da gerçekleşebilir. Kişisel gelişimi kişi yeni yetenekler kazanmak ve yeni meslekler edinmek için kullanabilir. Bunun yanında mevcut işinde kendini daha ileriye taşımak için yeni gelişmelere yönelik de eğitim alabilir.

Kişisel gelişim kişinin kendi beceri ve niteliklerini değerlendirmesi ve daha ileriye taşınması için gerçekleştirdiği adımlardır. Kişi potansiyelini en üst seviyeye çıkarmak ve potansiyelini ortaya koyabilmek için kişisel gelişimini sağlayacak eğitimlere katılmak isteyebilir.

Bu süreç kişinin kendine güvenmesini sağlar. Ayrıca yaşam kalitesini artırır ve hedef belirlerken ihtiyaç duyduğu becerileri kazanmasını sağlar. Gelecek planlarını daha nitelikli yapmak isteyen kişiler kendilerini kişisel olarak geliştirmelidir. Kişisel gelişim için en doğru yatırımı yapmalısınız.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst seviyede kendini gerçekleştirme vardır. Fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı, bilişsel ihtiyaçlar, estetik ihtiyacı gibi aşamaları sırasıyla geçen kişiler kişisel gelişimlerine yatırım yaparak kendini gerçekleştirme aşamasına erişebilirler.

Kişisel gelişim kişinin kendini tanıyarak ve hedeflerini oluşturarak yürüttüğü bir süreçtir. Bu yüzden kişisel gelişim için adımlar şu şekildedir;

Kişisel gelişim için öncelikle belli amaçlar belirlemelisiniz. Gelecek planlarınız ve kendinizle ilgili hedefleriniz kişisel gelişiminiz için hangi yola sapmanız gerektiği konusunda sizlere daha iyi fikir verecektir.

Kişisel gelişimi profesyonel bir bakış açısıyla yürütürseniz daha faydalı olacaktır. Hangi alanda ilerleyeceğinize karar verdikten sonra profesyonel eğitimlere katılarak kendinizi geliştirebilirsiniz. Bunun için online eğitim paketlerini de seçebilirsiniz.

Eğitimlerde gördüğünüz ve öğrendiğiniz tüm bilgileri uygulamalısınız. Kişisel gelişim konusunda aldığınız eğitimin size ne kattığını öğrenmeniz gerekir. Bunun için eğitimde yer alan bilgileri uygulayabileceğiniz bir ortam yaratın. Kişisel gelişim konusundaki ilerlemelerinizi böylece görebilirsiniz.

Kişisel gelişimi bir eğitim programıyla sınırlamak büyük bir hatadır. Bu yüzden katıldığınız bir eğitim yeni bir yola attığınız ilk adımdır. Kendinizi o alanda geliştirmeye devam etmelisiniz. Böylece kendinize yeni amaçlar edinebilirsiniz.

Yedek Subaylık

En az lisans derecesinde üniversite mezunu olan ancak çok istediği halde askerliğini yedek subay olarak yapamayan vatandaşlar için isteğe bağlı yedek subaylık uygulaması getirilsin. Bu tür vatandaşlar e-devlet uygulaması üzerinden yedek subaylığa baş vursunlar. Baş vuranlar yedek subay yapılsın. Bu kişiler yedek subay süresi kadar bu ünvanı kullansınlar. Kendilerine yedek subay kimliği verilsin. Devletimizi maddi külfete sokmamak için bu kişilere resmi kıyafet verilmesin, maaş ödenmesin. Sadece yedek subay ünvanını ve asteğmen rütbesini kullansınlar. Bu kişilerde yaş şartı ve sınırı aranmasın. Böyle yapılırsa yedek subay olmayı çok isteyen ancak yedek subay olamayan en az lisans derecesinde üniversite mezunu olan vatandaşlarımızın hayalleri gerçekleşmiş olur...

Strateji

Strateji, eski dönemlerde askeri platformlarda kullanılan bir ifadeyken günümüzde başarıyı arzulanan her platforma yayılmıştır. Strateji kelimesi rekabet dünyasının artmasıyla markaların sıklıkla kullandığı bir ifade haline dönüşmüştür. Özellikle marka savaşlarının etkili bir silahına dönüşen strateji, kazananın kim olacağını belirleyen muazzam bir güçtür. Peki, nedir bu stratejinin anlamı?

Strateji, kelime anlamı olarak belirlenen bir amaca ulaşmak için uygulanan yöntemler ve izlenen yolların bütünü şeklinde tanımlanabilir. Aslında strateji bir planlama süreci olsa da bir plandan çok daha fazlasıdır. Burada bahsedilen plan kısa vadeli süreçlerin çok ötesindedir. Aslında stratejide günü kurtarmak değil geleceği planlamak vardır. Markalar strateji belirlerken en alta yatan amaç da zaten marka geleceğini şekillendirmektir. Yani strateji, markaların geleceği yönetmek için kullandıkları etkili ve vazgeçilmez bir araçtır denebilir.

Strateji basit düzeyde bile olsa bireysel hayatların içinde dahi vardır. Özellikle başarılı bireylerin hayat hikâyelerini incelediğinizde başarı için stratejiler belirlediklerini göreceksiniz. Gerçek başarı asla tesadüf değildir. Arkasında etkili bir plan ve amaca hizmet eden rutin çalışmalar vardır.

Bunlar stratejinin temelinde var olan değişmez olgulardır. Başarının bireysel ya da kurumsal boyutta olması fark etmeksizin arkasındaki güç etkili bir şekilde planlanan ve yönetilen stratejidir. Strateji tutarlılık ister ve süreklilik gerektirir. Eğer stratejinin, amaçlanan hedeflere hizmet etmediği tespit edilirse şartlara göre değiştirilmesi yenilenmesi gerektiği de unutulmamalıdır. Çok iyi hazırlanmış stratejik başarı planları, şartların değişmesiyle fiyaskoyla sonuçlanabilir.

Özellikle teknoloji dünyasındaki marka rekabetlerinde buna oldukça sık rastlanmaktadır. Bu sebeple stratejilerde değişime açık olmak da önem arz eder. Stratejiler konusunda karalı ve tutarlı olmak kadar gerektiğinde değiştirebilmek de şirket bünyesinin strateji konusundaki profesyonelliğini gösterir.

En basit tanımıyla strateji, elinizde var olan kaynakları verimli kullanarak en iyiye ulaşma çabasıdır. İnsanlara ya da kurumlara uzun vadeli bir süreci görme fırsatı verir. Stratejinin, satranç oyununu andıran bir düşünme mantığı vardır, diyebiliriz. Tek bir hamle ile yetinmek yoktur stratejide, birkaç adım sonrasını hesaplamamız gereklidir.

Üstelik rakiplerin yaptığı hamleler ve yapması olası hamleler de bu strateji içinde fark edilip değerlendirilmek zorundadır. Profesyonel bir strateji bunu gerektirir. Aksi halde yapılan onca çalışma, en ufak pürüzlerde başarıya ulaşamayan içi boş strateji sloganlarından ibaret kalır. Kısaca strateji, sizi hedefinize götürebilecek en akıllıca yoldur.

Marka geleceği önündeki hedeflere dayalı belirsizlikleri ortadan kaldırır. Marka için hedefin ne olduğu kesinleşir. Netleşen amaçlar doğrultuda yapılması gerekenleri bulmak ve sorunları çözmek daha kolay olur. Belirsizlik kalkarak yerine kararlı bir amaç olgusu yerleşir. Ayrıca firmaların kısa sürede doğru karar vermesi gereken, krizi fırsata çevirebilecek dönüm noktaları olur. Bunun için firma davranışında, kararsızlık yerine etkili seçim becerisi olması gerekir. İşte strateji, firmanın seçim kararsızlıklarını ortadan kaldırarak marka bünyesinin kısa zamanda bile doğru tercih yapmasını sağlar. Strateji, marka hedefine giden en doğru yolu gösterir. Tercihleri doğru ve etkili yapma konusunda kişi ya da kuruma referans olur.

Her iyi strateji rekabetçiler arasında farkındalık yaratır. Bir stratejinin başarıya ulaşması öncelikle farklı olmasına bağlıdır. Rol model alınan stratejiler olsa da birebir taklitten sakınılması gerekmektedir. Çünkü her kurumun düzeni ve yapısı birbirinden farklıdır; dolayısıyla değişkenler göze alınarak farklı stratejiler kullanılmalıdır. Aynı stratejilerin farklı markalarda aynı etkiyi göstermesi beklemek büyük hata olur.

Farklı ve etkili planlanmış stratejiler firmaların marka değerini yükseltir. Rakipleri arasında marka ismini öne çıkarır ve tüketici kitlesinin dikkatini çekmeyi başarır. Bu durum da markalaşma süreci için stratejinin olmazsa olmaz bir etken olduğunu kanıtlar niteliktedir. Markalaşmak için birçok firma stratejiler üzerine yoğunlaşmaktadır. İyi fikirleri temelinde barındıran stratejiler, markaların en büyük gücü haline dönüşebilir. Stratejinin başarılı olması elbette verimliliği artıracaktır. Bu sebeple kar amacı güden gündemde kalmayı hedefleyen her firma için strateji hafife alınmaması gereken bir güç haline gelmiştir.

Giderek küreselleşen ve giderek artan rekabet ortamı içinde ayakta kalabilmek için şirket yönetiminizin başına stratejiyi getirmelisiniz. Stratejik yönetim, artık birçok firmanın önemle üzerinde durduğu bir konu. Alanında uzman kişiler sayesinde markalaşma adına stratejiler, çığır aşan çalışmalara dönüşebilir. Teknolojik ortama taşınan her şey gibi strateji de değişim ve dönüşümden nasibini almıştır.

Kurumlar için strateji, tüm birimlerin iş birliğine dayalı planlama sistemlerine dönüşmüştür. Kurum içindeki yapıların aynı amaca hizmet etmesini kolaylaştıran strateji özellikledijital pazarlama furyasını etkili şekilde kullanmayı hedefler.

Dijital dünyada reklam stratejiniz olmak zorundadır. Bunun için sosyal medya uzmanları sizin için profesyonel yardım sağlayabilir. Firma bünyesinde e-ticaret uzmanı çalıştırmanız da ufkunuzu genişletmek için gerekli adımlardan biridir. Dijital platformların önemi giderek artarken markaların da sıradan bir sosyal platform kullanıcılarından fazlası olması gerekmektedir.

Rakipleriyle aynı müşterilere hitap etmeye çalıştıkları düşünülürse seçilen taraf olabilmek için fark yaratmak zorundadırlar. Ve farkı yaratacak olan dijital dünyadaki dijital pazarlama stratejileri olacaktır. Enstitü bünyesindeki ayrıntılı blog yazılarından yararlanarak dijital medyanın gerektirdikleri hakkında bilgilenebilir, gerekli adımları etkili şekilde atabilirsiniz. Stratejinin genel özellikleri;

Strateji, birey ya da kurumlar için en güvenilir yol göstericidir. Hedeflere ulaşırken izlenecek yolları belirlemeyi kolaylaştırır.

Strateji, bir analiz sürecidir. Kullanılacak metotların sonuçlarını önceden tespit etmenize olanak tanıyan bir düşünme sistemi barındırır. Bu düşünme yöntemi, mantık ilkeleri ve ilişkileri üzerine kurulmuş, karar verme ve kararlar içindeki engellerin kaldırılmasıyla ilgilidir.

Strateji, aynı müşteri kitlesine hizmet eden markalar arasında farklılaşmayı arttırır ve markanın müşterilerce ayırt edilmesini kolaylaştırır.

Strateji hedefe sıkı sıkıya bağlıdır. Markalar imkanlarını ve çalışanlarını bu hedef için koordineli şekilde kullanır. Marka stratejisi, markanın genel amaçlarına hizmet eder ve tüm güçleri bu amaçlar etrafında toplar.

Strateji, çevresi ile markanın ilişkilerini düzenlemeye yardımcı olur. Ekonomik, teknolojik, politik ve sosyal bakımdan çevresel değişimler karşısında işletmenin, olumsuz etkilerden kurtulabilmesini sağlar. Olumlu etkilerden ise en verimli şekilde yararlanma fırsatları yaratır.

Strateji kısa süreli planların çok ötesindedir. Geleceğe ışık tutar. Stratejik planlamalar, işletmenin uzun sürede izleyeceği politikalarla ilgilidir. Ve istikrarlı uygulamalarla sonuca ulaşabilir.

Strateji işletmenin bütün finansal ve beşeri kaynaklarını etkili bir şekilde yöneten ve faaliyete geçiren bir unsurdur. Bu nedenle strateji markanın günlük hayatı içinde meydana gelen olayların ve alınan kararların yön vericisi veya problem çözücü referansı olmaktadır.

Strateji, motivasyon arttırıcıdır. Marka bünyesinde çalışan tüm birimleri cesaretlendirme ve harekete geçirme aracı olarak da kullanılır. Stratejinin güdüleyici özelliğinden yararlanılarak iş birliği motivasyonu arttırılabilir. Çalışanlar belirsizlik ortamında daha amaçsız bir şekilde hareket ederler. Ancak çalışanlara gelecek hakkında belirsizliği giderici bilgiler sunuldukça ve gidilecek amaçlar net bir şekilde aktarıldıkça çalışma hırsları ve cesaretleri de artacaktır.

Strateji, işletmenin mevcut kaynaklarından nasıl yararlanılacağını ve uzun süre içindeki dağılımının plan takvimini içerir. Bu plan; bir pazarda, bir sanayi kolunda veya bir ekonomik faaliyette rakip güçlerin önüne geçebilmek ayrıntılandırılmış bir öngörüdür.

Bilgi yönetimi

Bilgi yönetimi; her türlü örgütün etkin olarak işletilmesiyle ilgili bilginin sağlanması, düzenlenmesi, denetimi, yayımı ve kullanımına yönetim ilkelerinin uygulanmasıdır. Bilgi terimi burada örgüt içinde ya da dışında yaratılmış değerli bilgileri (üretim verileri, personel kayıtları ya da dosyaları, pazar araştırması verileri, çeşitli kaynaklardan toplanan rekabetçi bilgi) kapsamaktadır. Bilgi yönetimi örgütsel performans bağlamında bu bilginin değeri, kalitesi, sahipliği, kullanımı ve güvenliğiyle ilgilidir (Wilson, 2002). Bilgi yönetimi terimi “doğru karar vermek için doğru formda, doğru kişiye, doğru maliyetle, doğru zamanda, doğru yerde, doğru bilgiyi sağlamak” olarak tanımlanmıştır (Woodman, 1985, s. 97). Bu tanım daha kolay anlaşılır gibi görünse de, tanımda geçen “doğru” sözcüğünü nasıl yorumlamak ve ölçmek gerektiği pek açık değildir. Bilgi yönetimi teriminin sık sık “knowledge management” (KM) terimi karşılığı olarak da kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu kullanım doğru değildir. Bilgi yönetimi (KM), bir örgütün misyonunu gerçekleştirme için örgütün entellektüel sermayesinin kullanımına dayanan bir yönetim uygulamasıdır (St. Clair, 2003, s. 1486). Entellektüel sermaye örgüt çalışanlarının geliştirdiği ya da biriktirdiği deneyim, hizmet ve ürünlerden sağlanan bilgidir (knowledge). Bu bilgi belirtik (explicit), yani elci ya da elektronik yöntemlerle belgelenmiş olabilir (nesne olarak bilgi). Ya da örtük (zımnî, tacit), yani kaydedilmemiş bilgi olabilir. Bilen kişi (knower) tarafından uzun sürede geliştirilmiş ve içselleştirilmiş örtük, karmaşık bilgiyi bir belge veya veri tabanında kaydetmek (reproduce) hemen hemen olanaksızdır (Davenport ve Prusak, 1998, s. 70). Örtük bilgi, bu bilgiye sahip olanla bilgiye ihtiyacı olan arasındaki sosyal etkileşim sonucu elde edilebilir (süreç olarak bilgi). Bazen örtük bilgi sosyal etkileşim sonucu karşı tarafa aktarılamayabilir. Belirtik ve örtük bilgi kavramlarını tartışan ilk felsefecilerden biri olan Michael Polanyi, örtük bilginin ya da deneyimin ne olduğunu anlamak için nasıl yüzdüğünüzü ya da bisiklete bindiğinizi karşınızdaki kişiye ayrıntılı olarak açıklamayı denemenizi önermektedir (Davenport ve Prusak, 1998, s. 71). Örtük bilgi bir belge üzerine kaydedilmiş olsa bile, bu belgeyi okuyan kimse söz konusu bilgiyi edinemeyebilir. Öyle olsaydı, iyi bir piyanistin piyano çalma tekniklerini açıklayan bir kitabını okuyarak en az onun kadar iyi piyano çalabilmemiz gerekirdi. Bu bağlamda bilgi yönetiminin (KM) kabul edilen işletimsel özellikleri yenilik, işbirliği ve bilgi (knowledge) geliştirme ve paylaşmadır. Başarılı bir bilgi yönetiminin (KM) temel bileşenlerinden biri, bilgi yönetiminde (IM) yetkinlik (mükemmeliyet) sağlamaktır. Bilgi yönetiminde yetkinlik, önemli bilgiyi saptamak, kaydetmek ve düzenlemek için karmaşık bir sistemin geliştirilmesi ve kurulmasına ve bu sistemi destekleyecek alt yapıya dayanır (St. Clair, 2003, s. 1486). Bilgi yönetimi (KM) konusunda birbirini tamamlayan iki yaklaşım olduğu öne sürülmektedir: süreç yaklaşımı ve etkileşim yaklaşımı (Rollett, 2003, s. 9-18). Bu görüşlerden ilki bilgi (knowledge) kullanımını temel almakta ve bilgi kullanım sürecinde gerçekleştirilen planlama, yaratma, bütünleştirme, düzenleme, aktarma, yaşatma ve değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır. Kanımızca bu yaklaşımda sıralanan aşamalar nesne olarak bilginin yönetimi (IM) ile yakından ilişkilidir. İkinci yaklaşımda ise daha çok insanlarla insanlar ya da insanlarla bilgi sistemleri arasındaki etkileşim öne çıkarılmaktadır. İkinci yaklaşımda hem örtük bilginin önemi ve ortaya çıkarılması hem de bilgi işleme (information processing) vurgulanmaktadır.

Bilgi yönetimi (KM) terimi 1990’larda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bilgi yönetiminde (KM) neyin yönetildiğini saptamak zordur. Yönetilen bilgi (knowledge) değildir, çünkü bilgi (knowledge) kafalarımızda, ya da Peter Drucker’ın deyişiyle, “iki kulağımızın arasında ve sadece iki kulağımızın arasındadır”. Bilgi yönetimi (KM) konusunda İsveçcede ilk kitabı yayımlayan Karl-Erik Sveiby, şimdi bu terimden hoşlanmadığını, çünkü terimin bilgi yönetimi (IM) ve insan yönetimi olarak ikiye ayrıldığını söylemiştir (Wilson, 2002). Yönetim alanında bilgi yönetiminin (KM) önemini ilk vurgulayanlardan olan Laurence Prusak’a, bir görüşme sırasında bu terimi geri almak istediği anımsatıldığında bunu doğrulamış ve bilgi yönetiminin (KM) gerçekte bilgi (knowledge) ile çalışmak anlamına geldiğini, bilginin (knowledge), tıpkı aşk, onur, yurtseverlik ya da Tanrı sevgisi gibi, yönetilebilir birşey olmadığını, ama bu terimin tuttuğunu belirtmiştir (St. Clair, 2003, s. 1488). Şan’ın doktora çalışmasında bilgi yönetimi terimi her iki anlamıyla (IM ve KM) da ayrıntılı olarak incelenmiş, literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan tanımlar karşılaştırılmış ve aralarındaki temel farklar belirlenmiştir (2003, s. 68-79). Kolayca anlaşılabilirliği gibi, insanların beyinlerinde depolanan/saklanan bilginin (knowledge) nasıl yönetileceği konusunda çok fazla bilgi sahibi değiliz. Belgeler üzerinde kayıtlı bilginin (information) yönetimi konusu ise yüzyıllardır üzerinde araştırma yapılan bir alandır. Bilgi yönetimi (IM) teriminin işletme, bilgisayar mühendisliği, kütüphanecilik, arşivcilik gibi farklı alanlarda farklı yönleri vurgulanmaktadır. Bilgi kaynakları yönetimi, bilgi teknolojisi yönetimi, veri yönetimi, dokümantasyon, belge yönetimi,3 yönetim bilgi sistemi (management information system) gibi terimler zaman zaman bilgi yönetimi (IM) terimiyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Örneğin, dokümantasyon terimi 19. yüzyılın sonlarında ve geçen yüzyılın ilk çeyreğinde Avrupa’da tercih edilen bir terim olmuş, ABD’de ise bu terimin yerine kütüphanecilik, kütüphane bilimi (library science) ve daha sonraları da bilgibilim (information science) ve bilgi araştırmaları (information studies) terimleri kullanılmıştır (Buckland, 1996). Geçen yüzyılın başlarında Avrupa’daki dokümantasyon hareketinin öncülerinden olan ve Evrensel Onlu Sınıflama sistemini geliştiren Belçikalı Paul Otlet (1868-1944), günümüzde kullanılan “belge yönetimi” (records management) terimi yerine “idari dokümantasyon” terimini kullanmış ve yönetim bilgi sistemlerini de idari dokümantasyonun bir parçası olarak görmüştür (Buckland, 1994).4 Wilson (2002) bilgi yönetiminin öğelerini sıralarken, bu disiplinin kökeninin geleneksel olarak belgelerin sağlanması, düzenlenmesi, yaşatılması ve kullanımıyla uğraşan arşiv ve belge yönetimi, kütüphanecilik ve bilgibilime (özellikle özel kütüphanecilik ve bilgi çalışması 5) dayandığını vurgulamaktadır. Bilgi yönetiminin ilgi alanına giren birçok konu,

bilgiyle ilgilenen veri tabanı tasarımı ve geliştirme, bilgi depolama, bilgi erişim, ve bilgi ekonomisiyle uğraşan profesyonel grupların da ilgi alanına girmektedir. Bilgi yönetiminin şekillenmesinde güçlü etkisi olan bir diğer bileşen ise bilgi teknolojisidir. Bilgi teknolojisinin bilgi yönetiminde kullanımı giderek artmaktadır. Bilgisayara dayalı sistemlerin maliyetleri, dikkatleri bilgi sistemleri ve hizmetleri geliştirmede bilginin değerine ve maliyet-yarar ilişkisine çekmiştir. Son olarak, işletme okullarında geliştirilen ve büyük ölçüde kabul gören bilgiyle ilgili düşüncelerin geniş biçimde uygulanması, stratejik planlama, maliyet-yarar analizi, kaynak yönetimi ve pazarlama gibi kavramların kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır.6 Wilson (2002) bilgi yönetimiyle ilgili tüm bakış açılarının bilgi sistemleri ve hizmetlerinden yararlanan kullanıcıların bilgi gereksinmelerine dayanması gerektiğini vurgulamaktadır. Wilson'ın çalışmasında bilgi yönetimiyle ilgili çeşitli kavramlar (bilgi yaşam döngüsü, veri, belge, metin, çoklu ortam, bilgi teknolojisi, bilgi ekonomisi), bilgi yönetimi araçları, ağlar, bilgi politikası ve bilgi stratejileri, stratejik bilgi sistemleri ve bilgi yönetimi eğitimi ayrıntılı olarak tartışılmaktadır.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, bilgi yönetimi (IM), üzerinde kayıtlı bilgi taşıyan nesnelere ("nesne olarak bilgi") yönetimiyle ilgilidir ve uygulama alanları son derecede kapsamlıdır. Bilgi yönetimi kavramı, hangi ortamda "paketlenmiş" olursa olsun (metin, veri arşivleri, resim, ses, canlandırma, web sayfası, vd.) "nesne olarak bilgi"nin seçimi, sağlanması, düzenlenmesi, kullanımı, korunması, ayıklanması, imhası, kısacası yönetimini kapsamaktadır. Bazen, üzerinde geleneksel anlamda bilgi kayıtlı olmasa bile nesnelere ya da en geniş anlamıyla "belge"lerin kendisi de kullanıcıları ilgilendirebilmektedir. Örneğin, müzelerde ya da sanat galerilerinde sergilenen ya da sergilenmeyen heykel, resim vb. gibi "belge"ler bu gruba girmektedir. Çünkü bu tür kuruluşlar da ilgili belgelerin yönetiminden sorumludur (Taylor, 1999, s. 9-11). İnternet ortamındaki dinamik ve sınırları kolayca belirlenemeyen dijital belgelerin yönetimi de bilgi yönetimi kapsamına girmektedir. Hipermetin (hypertext) belgeler, birbiriyle ilgili elektronik posta mesajları ya da tartışma listelerine belirli bir tema (thread) ile ilgili farklı kişilerce gönderilen mesajlar bu gruba girmektedir (Svenonius, 2000, s. 13). Büro ortamlarında yaratılan belgelerin (veriler, büro ya da arşiv belgeleri) yönetimi de bilgi yönetiminin bir parçasıdır. Türkiye'de Bilgi Yönetimi Bu kesimde ülkemizde "bilgi yönetimi" teriminden ne anlaşıldığına kısaca değinilmektedir. Ancak önce son yıllarda üniversite kütüphanecilik bölümlerinin geçirdiği değişiklikleri kısaca özetlemekte yarar vardır. Bilindiği gibi, yakın geçmişte üniversitelerin kütüphanecilik bölümleri yeniden yapılandırıldı. Ders programları gözden geçirildi. 1990'ların başında kütüphanecilik bölümü adı altında üç ayrı ana bilim dalı (kütüphanecilik, arşivcilik ve dokümantasyon-enformasyon) olarak örgütlenen bölümler, 2002 yılından itibaren "Bilgi ve Belge Yönetimi" adıyla yeniden tek çatı altında toplandı ve ana bilim dalları kaldırıldı. 1990'ların başında kütüphanecilik bölümlerinin ana bilim dalları olarak örgütlenmesi kanımızca gerçek bir ihtiyaçtan kaynaklanmamıştır. Bu yapılanmanın ardında, büyük ölçüde, bu şekilde hareket edildiği takdirde bazı sorunlara (örneğin, kadro sorunu) daha kolay çözüm bulunabileceği umudu yatmaktaydı. Bu açıdan bakıldığında, ana bilim dallarının adlandırılmasında da bazı ilginç hususlar göze çarpmaktadır. Her üç ana bilim dalının ortak bileşeni "bilgi" olmasına karşın, "nesne olarak bilginin" nasıl "paketlendiği" dikkate alınarak yapay bölümlenmelere gidildiği görülmektedir. Ana bilim dalı olarak, büyük ölçüde kitap ve dergi olarak paketlenen bilgiler için "kütüphanecilik", örgütlerce üretilen arşiv evrakı olarak paketlenen bilgiler için "arşivcilik", kitap ve dergi kadar geleneksel olmayan belgeler (teknik raporlar, gri yayınlar, vs.) için ise "dokümantasyon-enformasyon" terimleri tercih edilmiştir. "Dokümantasyon" ana bilim dalına diğer ana bilim dallarında olmayan "enformasyon" teriminin niçin eklendiği pek açık değildir. Benzeri bir biçimde, 2002 yılından itibaren bölümlerin "Bilgi ve Belge Yönetimi" adını almaları, yeni adlandırmada hem "bilgi" hem de "belge"ye vurgu yapılması da kanımızca tamamen tarihsel mirasla ilgilidir. "Belge" terimi eklenerek yeni adlandırılan bölümlerin arşivciliği dışlamadığı vurgulanmak istenmiştir.7 Bilgi yönetiminin incelendiği kesimde, kütüphanecilerin, arşivcilerin, dokümantalistlerin, kısacası bilgi profesyonellerinin ve bilgi yöneticilerinin en genel anlamıyla "belge" üzerine kayıtlı (nesne olarak bilgi) bilgilerin yönetiminde (seçme, sağlama, düzenleme, erişim, vs.) uzman olduklarına değinmiştik. Bu açıdan ele alındığında, ayrıntıları bir kenara bırakacak olursak, aslında "belge yönetimi" ile "bilgi yönetimi" terimlerinin aynı anlama geldiğini öne sürmek mümkündür.8 "Belge" ve "bilgi" konusundaki kavramsal karmaşanın "bilgi yönetimi" terimi konusunda da devam ettiğine tanık olmaktadır. Bazı yazarlar bilgi terimini hem "information" hem de "knowledge" karşılığı olarak kullanmaktadırlar (örneğin, Uçak, 1999, s. 146; Şan, 2003). Bazıları ise bilgi terimini "knowledge", "enformasyon" terimini "information" karşılığı olarak kullanmakta, ve dolayısıyla "bilgi yönetimi" terimini "KM", "enformasyon yönetimi" terimini de "IM" karşılığı olarak kullanmayı yeğlemektedirler.

Bilgi

Bir iş ya da bir konu hakkında bilinenlere bilgi denir. İnsan, araştırma ve öğrenme içgüdüsünü gidermek, hayatını sürdürebilmek, sayısız ihtiyaçlarını karşılamak ve geleceğini güvence altına almak için öğrenmek, kısaca her şey hakkında bilgi edinme ihtiyacındadır. Tanımlamalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

*Öğrenme, araştırma yaparak ya da gözlemlerle elde edilen gerçek, malumat, vukuf kurallardan yararlanarak bireyin verilere yüklediği anlamdır.

*Genel olarak ve ilk sezi anında zihnin kavradığı bazı temel düşünceler, malumatlar; insan aklının içerebileceği olgular, gerçekler ve ilkelerin tümüne verilen addır.

*İnsan beyninin çalışması sonucunda ortaya çıkan düşünsel ve kurgusal ürünler toplamıdır.

Bilgi, antik zamanlardan günümüze kadar felsefe ile bir arada yol almıştır. Her filozof bilgiyi kendi açısından bulmaya, yorumlamaya ve açıklamaya çalışmıştır. Kendi içimizde bir inceleme yapmak, yani insan kendini tanımak için bilmek ister. Çevrede bulunan nesne ve varlıklara egemen olmak için de insan bilmeye meyillendirir. Bilginin çevrimi;

*Bilgi doğar, bulunur veya keşfedilir.

*Bilgi kaydedilir.

*Bilgi kullanılır, değerlendirilir.

*Bilgi geliştirilir.

*Bilgi aktarılır.

*Bilgi arşive kaldırılır.

Bilgiler yukarıda bulunan çevrime göre bir yol izler. Bilginin türü ya da özellikleri değişse de bu yol değişmez. Bilgi çeşitleri;

Gündelik Bilgi ;İnsanların sıradan deneyimler sonucu elde ettikleri bilgilerdir. Neden sonuç ilişkisi ve yöntemle dayanmazlar. Kişinin algı, sezgi ve gözlemlerine dayanır. Bilimselliği ve geçerliliği yoktur. Sistemsiz şekilde işler.

Teknik Bilgi ;İnsanın, nesne ya da bir başka canlıyı pratik amaçları için değiştirme ve kendi ihtiyaçlarına uyarlamasıdır. Pratik bir bilgi çeşidi olup insanlara fayda ve hayatlarında kolaylık sağlamaktadır.

Sanatsal bilgi; Sanatçının nesnelere yönelerek onlarda gördüğü bir şeyi elinde olan malzemeler ile ifade etmeye çalışmasıdır. Doğada bulunan nesnelere kullanmasına rağmen, doğada olmayan bir güzelliği de eserine katabilir.

Dini bilgi; Özne ve nesne arasında mevcut olan bağ, yüce bir varlık yani tanrı tarafından belirlenmiş olan bir inanç sistemine dayanıyor ise buna dinsel ya da dini bilgi denir.

Felsefi bilgi; Felsefi bilgi, evreni, varlığı, insanı, doğayı parçalara ya da konulara bölmeden bir bütün halinde anlamaya ve yorumlamaya çalışır. Felsefi bilgi insanın akli ile ortaya koyduğu tümel düşüncelerin bütünüdür. Mantık ilkelerine dayalı olan akıl yürütmelerdir. Soyut ya da kavramsal olduğu için evrensel bir geçerliliktedir, birleştirici ve bütünleyici özelliktedir, öznel, bir sonu yoktur.

Bilimsel bilgi; İnsanın akli ile belli bir konuya yönelip elde ettiği yöntemli, sistematik, düzenli, geçerli, kanıtları ve denetlenir nitelikte olan nesnel bilgiye denir.

Formel bilimler; Konusunu çevre ve doğadan almayan, duyu ve deneyimlere dayanmayan fakat duyular üstü bir alternatif varlık alanını inceleyen bir bilim dallarıdır. Matematik, mantık, geometri gibi alanlar bu başlıkta incelenebilir. Formel bilimler, belli sembollerini kullanarak bilgiyi ifade ettikleri için bir ideal; yani yapay olan anlatım şeklidir. Bundan dolayı diğer bilimler ile oranla daha fazla nesnel. İnsan doğayı ya da olayları semboller kullanarak daha nesnel bir hale getirmeyi amaçlar.

*Doğa Bilimleri: Nedensellik ilkesine bağlı, yani aynı koşullar altında daima aynı sonuçların ortaya çıkması ilkesine dayanan doğa bilimleri; deneysel yöntemleri kullanır. Konu alanı içinde doğa bilimleri (fizik) ve yaşam bilimleri (biyoloji) yer alır. Temel özelliği olgulara bağlı ve deneysel bilgilere dayandırılmasıdır. Çünkü olgular ile neden ve sonuç ilkesini araştırır. Nedensel olması ise doğa bilimlerinin genel, kesin, tümel ve doğru yasalara ulaşmayı amaçlamasındandır.

İnsan bilimleri; İnsanı sosyal ve doğa ile etkileşim halinde olan bir varlık olarak ve değişik boyutları ile ele alan bilim türüdür. İnsan bilimleri; antropoloji, psikoloji, siyaset bilimi, sosyoloji, dil bilimi ve tarih gibi bilimlerdir. Bu bilimler insanın geçmişte yaptıkları ve gelecekte ne yapmaları gerektiği ile ilgilenir. Fakat kesin ve genel geçer bir sonuca varamazlar.

Tüm bunlara ek olarak sistematik bilgi denilen bilgi türü, entelektüeller, sanatçılar, zanaatkarlar kısaca beynin çalışmalarının eser sahiplerine ya da bilim insanlarına ait olan, sistemli çalışmanın ürünü bilgilere denir.