

3 ARALIK

DÜNYA ENGELLİLER GÜNÜ

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

YIL 2021 SAYI / 1

**HAKİKATEN, NEDİR SOSYOLOJİ
DEDİKLERİ?**

YURT DIŞINDA EĞİTİM (RUSYA)

İK'NİN EVRİMİ

NEDEN UMUT VAR ?

HUKUK VE İNSAN

KAVRAMLAR VE İNSANLAR

DEĞİŞEN DÜNYA

ÖYLE OLMAZ BÖYLE OLUR



ISSN 2791-9870



9 72791 987006

**KONFORLU BİR OKUMA İÇİN
KOLTUĞUNUZU DİK ,
AYDINLATMANIZI YETERLİ,
KAHVE FİNCANINIZI GÜVENLİ HALE
ve
CEP TELEFONU / TABLETLERİNİZİ
YATAY MODA
GETİRİNİZ.**



**KEYİFLİ
OKUMALAR
DİLERİZ.**



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

BU SAYFANIN ARDINDA

BİLGİ

ETİK

BİRİKİM

DENEYİM

AİDİYET

ENERJİ

SORUMLULUK

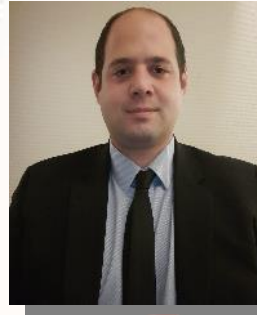
VE

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

VAR.

bigge

AYLIK





mag

BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



11. NEDEN OLMASIN ?



14 HOŞGELDİN **bigemag**

16 3 ARALIK DÜNYA ENGELLİLER GÜNÜ

34 YENİ DÖNEM ÇALIŞMA SİSTEMİ

38 NEDEN UMUT VAR ?

46 HOŞ GELDİN BEBEK

58 ERHAN ESİRTGENER

66 AHLAT

68 KİTAP İNCELEME

69 AYIN KİTAP ÖNERİLERİ

72 AYIN FİLM ÖNERİLERİ



54. TURİZM VE İNSAN KAYNAĞI

18. KÜRSÜ / HUKUK VE İNSAN



26. YURT DIŞINDA EĞİTİM

76 KAVRAMLAR VE İNSANLAR

78 SAĞLIK / FELÇ NEDİR ?

80 İK'NİN EVRİMİ

86 BUNLARI BİLİYORMUSUNUZ ?

90 FEMVERTİSİNG REKLAMLARDA KADININ
TEMSİLİNDE DEĞİŞİM Mİ, DÖNÜŞÜM MÜ?

92 MÜZİĞİN EVRENSEL RUHUNA MİRAS

96 DÜŞÜNCE İNSANLA BAŞLAMIŞTIR

98 BAŞLARKEN

102 BANA NE YEDİĞİNİ SÖYLE SANA KİM
OLDUĞUNU SÖYLEYİYİM



60. DEĞİŞEN DÜNYA



108. TEDARİK ZİNCİRİNDE DÖRT EVRE VE DİJİTALLEŞME



114. SESLİ SAYFA

İŞ' TE İNSAN YETENEKLERİ NASIL KONUMLANMALI ?



120. HAKİKATEN, NEDİR SOSYOLOJİ DEDİKLERİ ?



126. VEDALAR VE BAŞLANGIÇLAR ÜZERİNE



130. ÖYLE OLMUZ BÖYLE OLUR

132. WEB SAYFAMIZDAN

ANA SAYFA VİZYONUMUZ - MİSYONUMUZ YAZARLARIMIZ DERGİLERİMİZ İLETİŞİM

Hayatın tüm renkleri ile

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

Çok yakında...

BEKLEDİĞİNİZE DEĞECEK

MAKALELER
RÖPORTAJLAR
KİŞİSEL GELİŞİM
İŞ HAYATI İLE İLGİLİ
HERŞEY

VE DAHA FAZLASI İLE 01.12.2021
TARİHİNDE YAYINDAYIZ.

YAZARLARIMIZ (Alfabetik)

AV. ALPEREN DAĞLI
AYÇA KURGAN
BANU AHISKA
BORA YAŞA
DİLEK BİLGİLİER
EKİN TÜFEKÇİOĞLU
ERHAN ESİRTGENER
GÖKAY TOKMAK
GÖKHAN TEMOŞAŞ
NİHAL TOGO
NİLGÜN CAN
OĞUZHAN AKOVA
ÖYKÜ CEREN YASIN
RAMAZAN BAŞAN
RECEP KOCA
DR. SADIK VURAL
TUĞÇE KOÇOĞLU
TÜLAY KÜÇÜKLER
UFUK OKAN GÜVENDİREN

bigemag

YAYINCI

UFUK OKAN GÜVENDİREN

İLETİŞİM

info@bigemag.com

0 850 520 bgmg

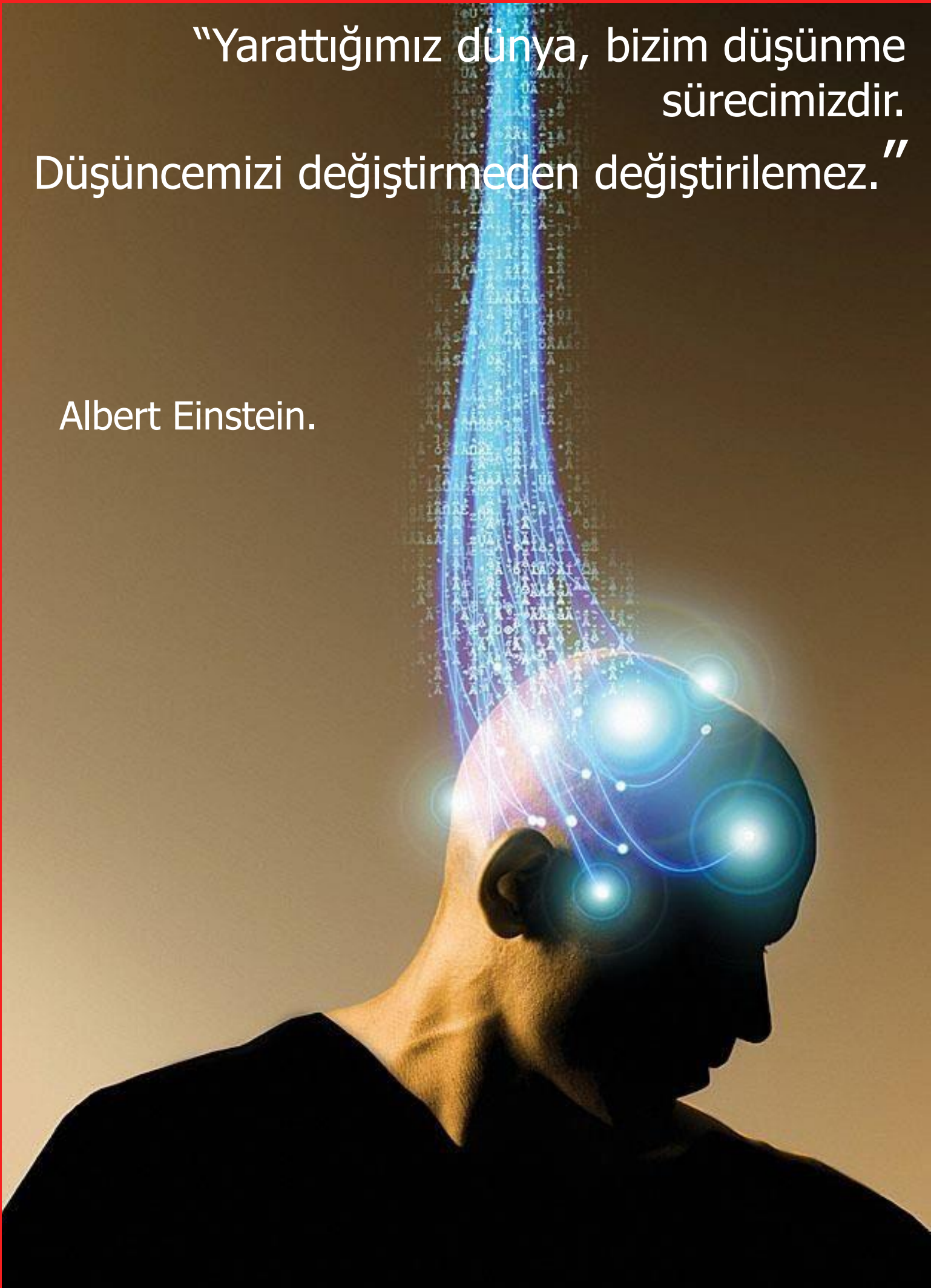
0 533 499 20 14

Oğuzlar Mah. 1397. Cd. No:11
Balgat / Çankaya / Ankara



“Yarattığımız dünya, bizim düşünme sürecimizdir. Düşüncemizi değiştirmeden değiştiremez.”

Albert Einstein.





BAŞLARKEN

Aslında her şey neden olmasın demekle başladı.

Tedirginlikleri kapının dışına boş bir süt şişesi gibi bırakacak kadar cesur olmakla çizdik ilk çizgi. İlk imla hatasında vazgeçmedik düşünmedik bile.

Böyle böyle başlayacaktı her şey ancak saklanılmayacaktı arkasına.

İlk cümleler için uzun uzun düşünülürdü belki de ancak büyüktü cesaret.

Haydi başlayalım sonrasına bakarız demedik. Kervan çıkmıştı yola bir kere.

Çok düşündük, çok konuştuk ancak boş değildi hiçbir kelime. Kırmadan İncitmeden tartıştık fikirleri ve öğrendik bir kez daha gücün birlikten doğduğunu.

İki lafın belini kırmak değil amacımız. Ancak keyiflide olsa iyi olurdu dergimiz. Hani “-ay bu defa ne yazmışlar bakalım?” dedirtebildiysek ne mutluysa bize konunun özünde.

Genç ya da yaşlı, acemi ya da tecrübeli, herkese açtık dergimizin kapağını. Ahmet amca, Ayşe teyze, Berke, Merve, Hasan, Can, Sude herkesin hayatına dokunmak istedik.

Adı üzerindeydi bireysel gelişim dedik ve aldık kalemlerimizi ellerimize.

Saygı ve sevginin gücünün sonucu olarak bu noktaya geldiğimizi unutmadan, omuzlarımızda taşıdığımız sorumluluğun ciddiyeti ile çıktık karşınıza.

Bu yolda bizlerden desteğini esirgemeyen herkese, siz değerli okuyucularımıza binlerce teşekkür etmeden yazılarımıza devam etmemizin bir anlamı olmayacağını farkındayız illaki.

Her biri bir biriden değerli yazarlarımız adına sözlerimi burada sonlandırırken,

Sağlıkla, umutla, huzurla ve bizimle kalmanızı diliyor,

Saygılarımı sunuyorum.

U.Okan GÜVENDİREN
Kurucu



FokUS

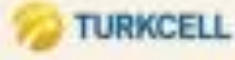
yasamı

AKADEMİSİ

fokusakademi.com.tr



Sektörün öncü kuruluşları Fokus Yaşam Akademisi'ni tercih etti.



FUTU E



www.fokusakademi.com.tr



MİHVER NOKTASI

Recep KOCA

HOŞ GELDİN **bigemag**

“Her insanın mahkemesi; Onun vicdanıymış”

Aslına bakarsanız benim yazarlık gibi bir vasfım maalesef yok benden olsa olsa yaşadıklarını ve yaşananları analiz edip bunları hayat ile harmanlayan ve harmanladıklarını sevdikleri ile “dim direk” paylaşan bir zat olur. Sevgili dostlarım beni arayıp bigemag dergisinin heyecanını paylaştığında en az onlar kadar heyecanlandığımı itiraf ediyorum. Dostlarıma söyledim sizlere de de şunun sözünü veriyorum. vicdani mahkememden geçmeyen hiç bir kelime sizlerle buluşmayacak.

Lojistik sevdalısı birisi olarak Lojistik Dehası Mustafa Kemal Atatürk’ü bigemag dergimizin ilk sayısında yad etmeden yazıma başlayamazdım. Öncelikle Lojistik dehası bir önderin izinde bu mesleğin bir mensubu olmaktan onur duyduğumu belirtmek istiyorum. Mustafa Kemal Atatürk Lojistiğin her alanının kıymetini her fırsatta gerek Türk halkına gerekse dünya' ya imkansızlıklara rağmen birçok savaşı kazanarak ispat etti Lojistik camiasında bu yüzden Mustafa Kemal Atatürk' e Lojistik Dehası denilmektedir.

Mustafa Kemal Atatürk’ün dün Demiryollarına, Deniz ve Havayollarına verdiği önemi anlayıp uygulayabilseydik bugün bu konjonktürde çok farklı yerlerde olabilirdik. Ulus – Kavaklıdere arasında ki yolun inşaat aşamasında Atatürk’ü sevmeyen bazı Ankaralıları Atatürk’e hitaben bu adam ne yaptığını bilmiyor bu kadar geniş yol mu olur, ülkede araba yok, bu kadar geniş yol yaparak olmayan paramızı harcıyor demiş olsalar da “O ” yeşili görmeyen gözler, renk zevkinden mahrumdur diyecek kadar ileri görüşlüydü.

Diyeceğim o ki bir ulusu küllerinden var etmek ve 100 yıl sonra bile dünyanın imrenerek baktığı o ülkenin topraklarını o ülkenin gençlerine emanet etmek sanıldığından daha büyük bir sevdanın eseridir. Biz senin Dehana, duruşuna, aldığı kararlarımıza saygı duyduk ilke ve inkılapların dün olduğu gibi yarın da yüreğimizin en derin yerinde yeşil kalmaya devam edecektir. Saygı ve Minnetle Yad ediyoruz.







FARKINDA OL
FARKLI OL

Dilek BİLGİLİER

3 ARALIK DÜNYA ENGELLİLER GÜNÜ

3 Aralık, 1992 yılında Birleşmiş Milletler 'in kararı ile "Uluslararası Engelliler Günü" olarak kabul edildi. Bu karar; Mart 1993'te BM İnsan Hakları Komisyonun 1993-29 sayılı bildirisini ile tüm dünyaya duyuruldu. Ve üye ülkelerden, 3 Aralık gününün "engellilerin topluma kazandırılması ve insan haklarının tam ve eşit ölçüde sağlanması" amacıyla "Dünya Engelliler Günü" olarak tanınması istendi.

İstendi evet Engelli bireylerin topluma kazandırılması ve insan haklarının tam ve eşit ölçüde sağlanması tanınması amacıyla istendi. Peki soruyorum size sizce bunlar sağlandı mı? Engelli bireyler sağlık, eğitim ve istihdam da toplumsal bir yaşamda eşit bir duruma getirebilmenin yollarını açtık mı ki ?

Evet 3 Aralık günü televizyonları bir açıyoruz Engelliler günü, sosyal medyayı takip ediyorum internetten kopyala yapıştır günün anlamını anlatan güzel bir söz altına bir resim evet farkındalık yarattığımızı düşünüp duyarlı bir medyatik oluyoruz. Dernekler ve vakıflar o gün için harıl harıl etkinlikler yapar hadi gözlerimizi kapatalım bugün görme engelli olalım, tekerlekli sandalyeye binelim ortopedik engelli olalım, kulağımızı tıkayıp işitme engelli olalım bizde onlar gibi olalım. Olmuyor işte onlar gibi düşünüp hissetmeniz mümkün değil çünkü siz birkaç dakika sonra gözünüzdeki o bandı çıkarınca göreceksiniz. Tekerlekli sandalyeden kalkınca yürüyecek veya duyacaksınız o rahatlıkla kapatacağınız kulağınızı veya gözünüze bağlayacaksınız o bandı.



Yerel yönetimler köşe bucak engelliden kaçarken o gün önce bir açılış konuşması yaparak "Herkes potansiyel engelli adaydır. Diye başlar "Hııı bak yarın siz de engelli olursunuz onun için engelliye acı iyi davran ki yarın sende engelli olursan bir başkası da sana vicdanlı ve iyi davranır gibi ajitasyon cümleleri ardından yemek, eğlence düzenlenir. Engelli çocuklarımız makam koltuklarına oturtulur.

Okullarda öğrencilere o günün anlam ve önemi anlatılır. Yani anlayacağınız hummalı bir çalışma vardır o gün.

4 Aralık artık herkes o gün üstüne düşen görevi yapmış ve artık engelli sorunu ve farkındalık diye bir şey kalmamıştır. Bir daha ki sene 3 Aralık'a kadar kimse hatırlamaz engelli birey ve ailelerini maalesef. Bu durumları görünce bu farkındalık günün de yapılan hiçbir şey bana samimi gelmiyor hatta çok da kızıyorum doğrusu. Bu durum engelli arkadaşlarımızda çok rahatsız ediyor. Ve onların fikrini sormak istiyorum.

Sa* ER**;** (21Yaşında İstanbul üniversitesi Tarih bölümü 1.sınıf öğrencisi. Doğuştan görme yetersizliği). Sadece 3 Aralık'ta değil engelliye her gün değer verilip hizmet edilmeli. Eşit haklar ve eşit erişim sağlanmadıkça Dünya engelliler gününün hiçbir anlamı yok.



Fa** DE***** ;** (25 yaşında Memur) Baş edemediğimiz sorunlarımız olduğunda rahatlıkla ulaşabileceğimiz bir psiko destek merkezleri maalesef yok. Oysa her semtte bir Pazar kuruluyor. Durum böyle iken 3 Aralık benim için bir şey ifade etmiyor.

Al* DE***;** (Emekli) Yönetimlerin iş bulamayan engelli bireylere sadece engelli maaşı vererek vicdanlarını rahatlatmaları değil onlara iş verip geleceklerini garanti altına aldıkları zaman 3 Aralık Dünya Engelliler Günü olsun. Bu şekliyle değil.

Ga* TE*** ;** (Eğitimci / Yazar) MEB de 17 sene çalıştım 2013 yılında modüller yeniden güncellendi ve farklı canlılara davranış şekilleri diye güzel bir modül eklendi, fakat maalesef eğitime yansıtılmadı. Eğitimde Fırsat Eşitliğini yakalayamadığımız sürece 3 Aralık gibi tek bir günde yapılan çalışmalar bir sonuç vermez.

Evet ne kadar çok kişiye sorsam hep aynı cevap “tek bir gün değil her gün 3 Aralık olsun.

Bu anlamlı ve özel günde, Ülkemizde ki tüm fiziksel ve kültürel engellerin kaldırıldığı, herkesi kucaklayan entegre toplumlar oluşturduğumuz, kimseyi geride bırakmadığımız ve fırsatlar tanıdığımız farklılıklarımızla yaşamayı öğrendiğimiz yarınlarda 3 Aralık Dünya Engelliler Empati günü istiyoruz. Göstermelik değil.

Tüm özel gereksinimli birey ve ailelerine sevgi ve saygılarımı iletiyorum.



BAĞIMSIZ HAREKET

Görme engelli ve az gören bireylerin okul, iş ve toplumsal yaşama daha aktif katılımını sağlamak amacıyla, bireysel ve grup olarak bastonlu ve bastonsuz bağımsız hareket teknikleri eğitimi verilmektedir.



MÜZİK VE SAHNE SANATLARI

Profesyonel müzik öğretmenimiz eşliğinde her türlü enstrüman öğretimi, şan dersleri, konservatuara hazırlık derslerimiz ve sahne sanatları çalışmalarımız devam etmektedir.



GÜNLÜK YAŞAM

Merkezimizde görme engelli ve az gören bireyere günlük yaşamda kendi kendine yetebilmesi için gerekli olan yemek yapmak, bulaşık ve çamaşır yıkamak, örgü örmek, ütü yapmak gibi kişisel idare ve özbakım becerileri öğretilmektedir.



BRAILLE YAZI ÖĞRETİMİ

Kurumumuzda okul çağı ve ileri yaş grubundaki öğrencilerimize başlangıç seviyesinden en ileri seviyeye kadar braille okuma ve yazma öğretilmektedir.



AMACIMIZ

"Görme engelli bireylerin kendisiyle barışık, topluma uyum içinde yaşayan bilinçli ve mutlu bireyler olarak topluma kazandırılmasıdır."

GÖREN K ÖZEL E



EL EĞİTİM

KURUM MÜDÜRÜ

1965 yılı Ankara doğumlu Erol SAYYIDAN 25 yaşlarında tavuk karası hastalığın dan dolayı gözlerini kaybettikten sonra A.Ü Psikoloji bölümünden mezun oldu.

1995-2011 yılları arasında Mitat ENÇ Görme Engelliler Okulu'nda rehber öğretmenlik yaptı. Aynı zamanda Gören Kalpler Eğitim Derneği başkanı olan SAYYIDAN 2008 yılından bu yana sadece görme engellilerin özel eğitim desteği aldığı Gören Kalpler Özel Eğitim Merkezi'nde kurum müdürlüğüne devam etmektedir.



HER ENGELLİ GRUBUNUN EĞİTİMİ AYRI BİR UZMANLIK İŞİDİR.

KÜPTAŞ EĞİTİMİ

Matematik modülünde küptaş, abaküs kullandırarak öğrencilerimizin işlem hızını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktayız.



KALPLER EĞİTİM

ÖZ BAKIM

Öğrencilerin öz bakım becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim vermekteyiz.





bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

HAYATIN HER ANINDA...



KÜRSÜ

Av. Alperen DAĞLI

Hitap Hukuk Ve Danışmanlık
Bürosu Kurucu Ortağı

HUKUK VE İNSAN

Gelişen gün ve değişen insanla birlikte, her geçen gün ihtiyaçlarımız çoğalmakta, beklentilerimiz ve arzularımız hiç durmaksızın artmaktadır. Ancak sonu olmayan istek ve beklentiler karşısında, tüm hayallerimizin vakit kaybetmeksizin gerçekleşmesini, tüm arzularımızın ise en ufak bir probleme takılmaksızın ve hatta tabiri caiz ise tereyağından kıl çeker gibi gerçekleşmesi peşindeyiz.

Buna karşın, maalesef hayat ve beklentiler hep aynı stabilite ve düzlemde ilerlememekte ve arzuların peşi sıra birtakım sıkıntılar adeta bir anda peydah olmakta ve karşımıza çıkmaktadır. Bunları sayıp dökmek ve onlara çeşitli örnekler vermek doğası gereği çok mümkün. Mesela; artan nüfus, kontrolsüz yerleşme, bozulan ahlaki düzen, ekonomik buhranlar, salgın hastalık vs. Yeni dünya düzeninde ise bu problemlere bir son getirebilmek açıkçası pek mümkün görülmemektedir.

İşte bu nokta itibariyle insanlar, problemlerini çözmek adına arayışlar içerisine girmekte ve belki de şimdiki kadar pek de alakası olmadığını düşündüğü ancak onu her anında çepeçevre saran "Hukuk" kavramı ile karşılaşmaktadır. Bu karşılaşma ise insan gözünde hep bir tedirginlik, endişe ve korkuyu beraberinde getirmektedir.

Bu aşamada avukatlık görevini ifa eden birisi olarak empati yapmak ve meselenin özüne inmek bizler adına daha sağlıklı olacaktır

Konuyu biraz daha açacak olursak; maalesef toplumumuzun genelinde var olan algı neticesinde, insanın kendini tanıdığı ilk günden itibaren hukuk, avukat, hâkim-savcı ve mahkeme salonu gibi kavramlar her zaman acımasız, soğuk ve yabancı gösterilmiştir bizlere. Toplumun bilgi kaynaklarıncı (gazete, dergi, televizyon vb.) hukuk, hak ve adalet kavramları hakkında daimî olarak olumsuz kanaatler bildirilmiş ve hala bildirilmektedir. Bu meselelere bağlantılı olarak, HUKUK; değişen-farklılaşan iktidarlarca sürekli olarak yine ve yeniden reform edilen ve bu hususa bağlı olarak sürekli zemin değişikliği gösteren bir temel üzerine oturtulmaya çalışıldığı toplumun büyük bir kesimi tarafından gözlemlenmektedir. Ve gelinen aşamada, yukarıda siz okuyucularımıza aktarılan hususlar neticesinde toplum tarafından hukuk kavramı muallak, belirsiz, soğuk ve ürkütücü olarak görülmektedir

Ancak biraz önce belirtilen ve esasında başlı başına bambaşka bir tez konusu olan, tabiri caizce "Soğuk Hukuk" kavramını bir başka yazımıza bırakarak, bu çalışmamızla birlikte bize öcü olarak gösterilen hukukun esasında ne kadar sinemize işlediğini spesifik örneklerle size aktarmaya çalışacağım. Hayatın bir cilvesi olarak insan kaçtığı ile birlikte yaşamaya mahkûm olduğunu da aklımızdan hiç çıkartmayacağız tabi ki..



Özünde insanlar hukuk ile birlikte doğar, yaşar, haşrolur ve hayatını sona erdirirler. Hukuk kişinin ana rahmine düştüğü ilk an itibariyle ona önem atfeder, haklarını savunur ve gözetir. Doğumun ilk saniyesinden itibaren kişiyi hak ehliyetine sahip bir birey olarak ele alır, uzak ve soğuk görünen kanunlar neticesinde bir isme ve kişiliğe sahip olur. Kişi nefes aldığı ilk an itibariyle, belki dava açamaz ancak tüm davaların konusu, baş unsuru ve hakkı savunulan süjesi olabilir. Hatta hukuk, kişinin akli baliğ olmadığı, kendine yetemediği, problemleri günlerde, gerekirse kişiyi annesinden-babasından dahi koruyacak şekilde hareket eder ve bu korumayı televizyonlarda duyduğumuz soğuk bir kavram olarak tanıdığımız kayımlık kurumu ile sağlar. Ve yaşam boyu hukuki koruma altında kalan bu haklar, kişi ölünce de kendisini farklı bir görünüm altına sokar ve kişinin miras haklarını, sanki kişi varmışçasına korur ve riayet eder.

Bu noktada ilgili koruma kapsamını sadece mal varlığı, pasif ve aktif haklar üzerinde göstermek doğal olarak yanlış olur ve hukukun kapsamını daraltır. Hukuk en yüce evrensel değerimiz olan yaşama hakkını korur, koyduğu kaideler beraberinde kişilerin can güvenliğini temin eder, toplumsal olayları belli bir nizamla sokar, nizamı sağlayıcı organları ise kurar ve kendi kurduğu organlardan dahi kişiyi korur

Esasında burada yaman bir çelişki bizleri bulmaktadır. Çünkü ülkemizde hukuk ve devlet kavramları birbiri ile tamamen özleşmiştir. Bu durumun, vatandaşlarca böyle anlaşılması çok doğal karşılanmalıdır. Buna karşın, aradaki ilişki zannettiğimizden daha komplekstir.

Şöyle ki; hukuk ve adalet, devletin gücü ve iktidarı sayesinde sağlanmaktadır. Buna karşın hukuk ve adalet kavramları zannedilenden çok daha yüce ve kavram üstü kurumlardır. Siz okurlarımız adına bu durumu somutlamamız gerekir ise, adalet ve hukuk kavramları devletin güç ve iktidarını toplum-kışi adına sınırlandırma ve lehe çevirmektedir.

Esasında bu noktada toplumca, toplumun bilgi kaynaklarıncı, hukuk ve adalet kavramlarının tecelli etmesi adına görev yapan avukat, hâkim-savcılarca daha bilinçli, akılcı ve makul hareket edilmesi gerekmektedir. Artık bizlere hep soğuk gösterilen kavramların, esasında bizlerin bekası adına var olduğunu ve ancak bizimle var olabileceğini idrak etmemiz gerekmektedir. Çünkü her ne kadar bağımız olmadığını düşünsek de, aldığımız her nefesin bir kavram altında korumaya tabii olduğunu bilmemiz gerekmektedir.

Toplum tarafından hukuka olan inancın ve güvenin artması, hukuk ve insan kavramının daha sıcak hissiyatların oluşmasına vesile olması dileğiyle yazımızı sonlandırıyor ve Fransız Yazar François Guizot'un sözleri ile çalışmamızı tamamlıyorum; *“Adalet, insan topluluğunun kutsi bir bağıdır.”*



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



TARAFSIZ





KAMPÜS

Ayça KURGAN

YURT DIŞINDA EĞİTİM



Kıymetli okuyucularım; Bigemag'ın yayın hayatına adım attığı ilk sayımızda bizimle olmanız, bize destek vermenizden dolayı öncelikle hepinize ayrı ayrı çok teşekkür ederim.

Bu röportajımda University in Russia Eğitim Danışmanlık Kurumunun Genel Müdürü Sayın Mustafa ŞAHİN ile birlikteyiz.

Sayın Mustafa ŞAHİN hoş geldiniz efendim.

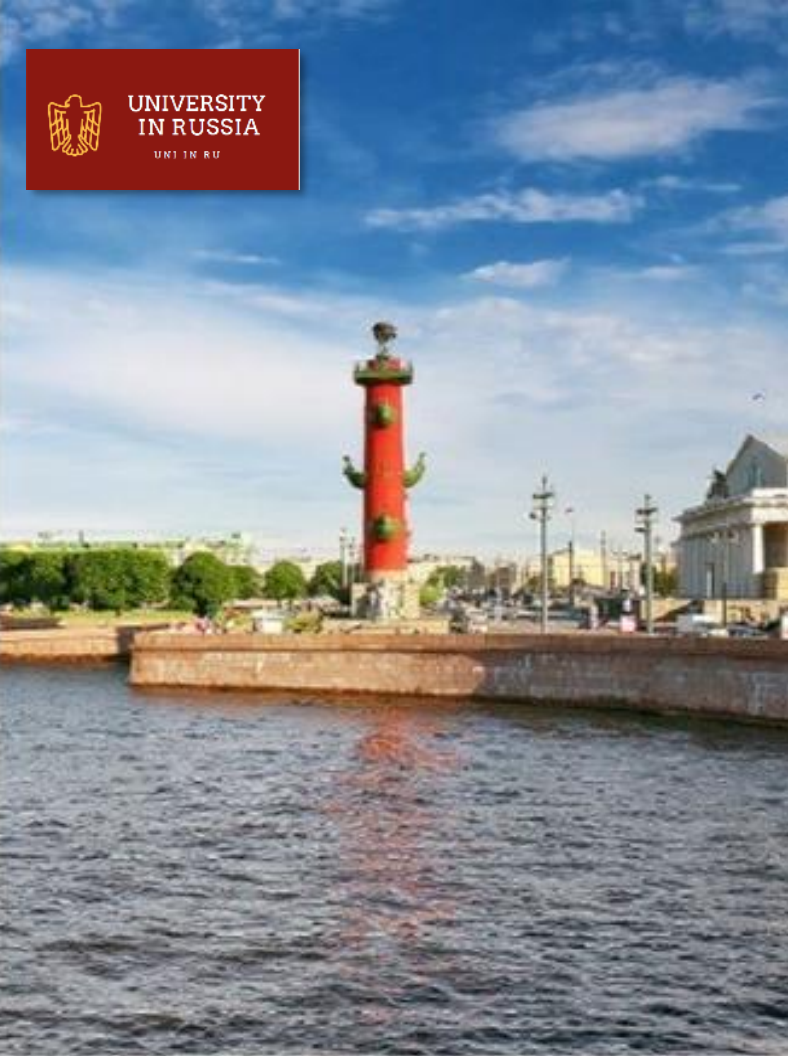
Hoş bulduk merhaba. Bende sizin şahsınızda bigemag dergisine yayın hayatında büyük başarılar dilemek istiyorum

Teşekkür ederim Mustafa bey. İzninizle bu yolculuğumuzun ilk röportajına, ilk sorumluluğumuzla başlayalım isterim. Ne dersiniz?

Tabi ne demek memnuniyetle.

Mustafa Şahin kimdir sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Tabii ki. Ben Mustafa Şahin. University in Russia Eğitim Danışmanlık Kurumunun Genel Müdürü olarak görev alıyorum. 2002 yılında Kocaeli Üniversitesi Turizm Otelcilik bölümünü bitirdikten sonra 2004 yılında Rusya Federasyonu Kazan şehrine ikinci üniversitemi okumaya gittim.



Uluslararası İlişkiler Bölümünden Kazan Federal Üniversitesi'nden 2009 yılında mezun oldum,

sonrasında Kazan şehrinde yaşamaya devam ederken hem iş hayatına hem de Türkiye'den gelen öğrencilere yardım etmeye devam ettim, 2014 yılında öğrenci yardımlaşmalarını kurumsallaştırarak eğitim kurumumuzu Kazan şehrinde kurduk, günümüzde 9 tane Rus üniversitesinin Türkiye'de resmi temsilciliğini üstlenmekten gurur duyuyoruz.

Ve her yıl Türkiye'den lisans ve yüksek lisans seviyesinde 250 civarında Türk öğrenciyi eğitim almaları için Rusya'ya gönderiyoruz.

Aynı zaman da Türk ve Rus üniversitelerinin arasında iş birliği yapmaları için köprü oluşturuyoruz

Yurtdışı eğitiminde Rusya'nın avantajları nelerdir?

Globalleşen dünya da artık her konu ve objeye bir tık uzaklıktayız. Bu sebepten ötürü dünya genelinde uluslararası eğitim yaygınlığı tepe noktasına ulaşmıştır, Kısaca özetlemek gerekirse günümüzde bir ülkeden bir diğer ülkeye eğitim almak için giden öğrenci sayısı 6 milyonu geçmiş durumdadır ve bu önemsenmesi gereken bir hareketliliktir diye düşünüyorum.

Türkiye'den ise ortalama 100 bin öğrenci çeşitli disiplinlerde eğitim almak için yurtdışı eğitimini tercih etmektedir. Rusya yurtdışı eğitim pazarında her yıl 120 bin öğrenci kabul etmektedir. Dünya pazarında çok küçük bir pastaya sahip olan Rusya, eğitimde ise sıralama olarak ilk 5'e girmektedir. Gördüğümüz üzere komünist rejimden çıkması ve kendini yıllarca dünyaya kapatmasının vermiş olduğu handikapları hızlıca gidermeye çalışmaktadır. Rusya, her yıl 15 bin yabancı öğrenciye burs imkanı sunmakta ve gelişmiş ağır sanayi ve yüksek teknolojisine yabancı öğrencileri sisteme entegre etmektedir.

Ayrıca öğrencilerimiz tarafından tercih edilen sağlık bilimleri eğitimlerinde ise, Türk öğrencilerimiz gelişmiş ileri teknolojik sağlık sistemlerinde eğitimlerini tamamlayarak Türkiye'de çalışma hayatına başlayabilmektedir. Dünya genel sıralamasında ilk bin de 54 ilk 400 de ise 17 Rus üniversitesi bulunmaktadır. Ki bu da Rusya'nın Üniversite eğitimi açısından tercih edilmesinde önemli bir katsayı olarak karşımıza çıkmaktadır.





Yurtdışında lisans ve yüksek lisans eğitimi alan öğrencilerin istihdam olanakları nelerdir?

Uluslararası eğitim almanın en büyük artılarından bir tanesi ise mezuniyet sonrası kariyer desteği sağlamalarıdır. Hatta birçok okul yaptığı anlaşmalar ile mezun öğrencilerine iş garantisi sağlamaktadır.

Rus üniversiteleri ise, sivil havacılık ve mühendislik eğitimlerinde mezuniyet sonrası birçok alanda iş garantisi vermektedir. Örneklemek gerekirse Tupoleev ve Sukhoi uçak fabrikaları; ayrıca Rosatom Nükleer enerji kurumunun 41 adet nükleer santrali bulunmakta ve tesislerinde yabancı mezunları istihdam etmektedir. Rosatomun sahip olduğu tesislerden bir tanesi de Mersin Akkuyu'da bulunan nükleer santraldir. Türkiye ile yapılan ikili anlaşmalar kapsamında doğu Karadeniz mavi akım boru hattı ve Mersin nükleer güç santrallerini inşa etmekte olan Rusya, Sinop'ta yapılması planlanan 2. Nükleer santralinde en büyük işletme adayıdır. Bu kurumlarda çalışmak üzere Rusya üniversitelerinde eğitim alan ve eğitim sonrası bu büyük işletmelerde çalışacak olan Türk öğrenciler eğitimlerini tamamlamak üzeredirler.



Online yüksek lisans programları var mı?

Epidemik durumun yaygınlaştırdığı online eğitim artık her disiplinde verilmektedir, bu sebepten dolayı Rusya'da ki üniversiteler eğitimlerini online eğitime adapte etmiş ve birçok disiplinde sertifika ve diploma program sunmaktadırlar.

Neden Türkiye ya da başka ülkeler değil de Rusya?

Dünyanın en büyük yüz ölçümüne sahip olan Rusya yer altı kaynakları ve gelişmiş sanayisine eğitimi entegre etmiş ve her üniversite de teorik eğitimin yanı sıra son derece muazzam bir şekilde pratik eğitim alma imkanı sağlanmaktadır.

Rusya da bulunan üniversiteler yaz döneminde 4 ile 12 hafta arasında çeşitli dil kursu ve İngilizce mesleki yeterlilik kursları düzenlemektedir.

Yurtdışında eğitim almak isteyen öğrencilere önerileriniz nelerdir? Seçim yaparlarken nelere dikkat etmelerini tavsiye edersiniz?

Öncelikle hedeflerine uygun ülke ve üniversiteyi seçmeleri en önemli husustur. Yanlış karar alan öğrenciler pişmanlık duyup geri dönmektedir.

Bu sebepten dolayı çok iyi bir danışmanla hareket etmeleri ilk kural olmalı. Danışmanın iyi olup olmadığına ise, sizlere verecekleri öğrenci/veli referansları ve sizi yönlendirdikleri üniversitelerin resmi belgeli temsilcileri olduklarına daire belgeler ile emin olabilirsiniz.

Yüksek lisans programlarının imkanları ve avantajları nelerdir?

Rusya federasyonu yüksek lisans eğitimi alan öğrencilere Dünyanın en büyük 100 işletmesi veya Rusya'nın en büyük işletmelerinde staj imkanı sağlar ve mezuniyet dönemlerinde workshoplar organize ederek kariyer günlerinde öğrencilerin iş hayatına atılmasını sağlar. Örnek verecek olursak Mersin Akkuyu nükleer güç santrali yapmış olduğu anlaşmalar ile Moskova ve Petersburg'ta öğrencilerin eğitimlerini tamamlamasından sonra iş garantisi verilmektedir.



Yurtdışı eğitim denince ilk akıllara gelen konu eğitim ve yaşamsal maliyetler olmakta. Rusya'da eğitim ve yaşamsal maliyetler hakkında biraz bilgi verebilir misiniz?

Rusya Federasyonu Avrupa ülkeleri arasında ekonomik yaşam standartları ülkemize en uygun olan ülkedir. Başkent Moskova da bir öğrenci maliyeti İstanbul ile, Petersburg ta bir öğrenci maliyeti İzmir ile ve Kazan'da bir öğrenci maliyeti ise Ankara ile kıyaslanabilir.

Velilerin aile bütçelerini dengelemeleri ve bütçelerini ayarlamaları konusunda en açıklayıcı örneği bu şekilde verebiliriz.

O halde buradan hem öğrencilere hem ailelerine "Rusya da lisans ve üzeri eğitim almanın düşünülenin aksine son derece kolay ve konforlu, bunun yanı sıra çok daha ucuz bir süreç olduğunu" gönül rahatlığı ile söyleyebilir miyiz ?

Kesinlikle söyleyebiliriz. Ülkemizdeki birçok üniversite ayarında ve imkanlara sahip olan Rus Üniversiteleri hakkında daha detaylı bilgi almalarını, , ihtiyaç duymaları halinde profesyonel ekibimizle kendilerine yardımcı olmaktan mutluluk duyacağımızı belirtmek istiyorum.

Mustafa bey öncelikle bu aydınlatıcı bilgilerinizi paylaşımınızdan çok teşekkür ediyorum. Şahsım ve bigemag ailesi adına gelecek dönemlerde büyük başarıların altına imza atmanızı diliyorum.

Çok teşekkür ediyorum Ayça hanım. Bende ilk röportajınızı bizlerle yapmanızdan dolayı şahsınızda bigemag dergisine çok teşekkür ediyorum

Kıymetli okuyucularım bir röportajımızın burada sonuna geldik. Gelecek sayımızda başka bir konu ve konuklar karşınızda olmak dileğiyle hoşçakalın, sağlıklı kalın.



UNIVERSITY
IN RUSSIA
UNI IN RU





Yurtdışı Eğitimde Lider Konumda

Sınavsız Üniversite
Şartsız YÖK Denkliği

Dünya Sıralamasında
ilk 400'de ve Şartsız
Yatay geçiş imkanı

0850 302 42 82



UNIVERSITY
IN RUSSIA

GET STUDY IN RUSSIA

info@universityinrussia.com

www.universityinrussia.com

www.bigemag.com



UNIVERSITY
IN RUSSIA

GET STUDY IN RUSSIA



İK'YA DAİR

Banu AHISKA

YENİ DÖNEM ÇALIŞMA SİSTEMİ

Yüzyıllar boyu toplumlar birçok salgınla mücadele etmiş olup, yakın tarihli olarak da 2020 yılının başlarından bu yana COVID-19 salgını ile mücadele etmeye devam etmektedir. Bu süreç çalışma hayatında birçok değişikliği beraberinde getirdi. Bu değişikliklerdeki en önemli unsurlar; insanların nasıl, ne zaman ve nerede çalışmak istedikleri, kendilerini nasıl güvende hissedeceklerine dair beklentiler oluştu.

Ülkemizde ve tüm dünya genelinde pandemi döneminde işverenler , çalışma ortamların iş sağlığını sağlamak adına çeşitli yöntemler denediler , uzaktan çalışma ise tüm dünyada en çok uygulanan yöntem olarak çalışma hayatında yerini aldı. Uzaktan çalışmanın zorunluluk olarak hayatımıza girdiği bu dönemde, bu sürecin işverenler ve İnsan Kaynakları açısından yarattığı endişelerden biri de insanların uzaktan iş birliği yapıp yapamayacağıydı



sorunuydu ki bu önemli bir soru işaretiydi. Ancak uzaktan çalışma gerçeğine büyük ölçüde uyum sağlamış olsak da uzaktan iş birliği sorununa maalesef henüz istenilen düzeyde adapte olmadık.

COVID-19 ile hayatımıza giren yeni dönem beraberinde hibrit çalışmayı da getirmiştir, görülen o ki bulunduğumuz dönemde ve ilerleyen süreçte de hibrit modellenli çalışma ile iç içe olacağımızdır. Bu durumda işverenler, çalışanlarının katılımını, üretkenliği en üst düzeye çıkaracak modeller ararken şüphesiz enbüyük görev bu dönüşümün sürücü koltuğunda olan İnsan Kaynakları Departmanında olacaktır.

Daha önce COVID-19 nedeniyle yerinde çalışma dan uzaktan çalışmaya geçişi denetleyen İnsan Kaynakları, şimdi şirketlerin hibrit çalışmaya geçişine yardımcı olmada lider bir rol üstlenmek için önemli bir konuma sahiptir.

İşbirliğinin önemi bu süreçte bir kez anlaşıldı

Pandemi sürecinde uzaktan çalışmaya geçildiğinde ilk endişelerden biri insanların uzaktan iş birliği yapıp yapamayacağıydı. Büyük ölçüde uyum sağlanmış olursa da çalışanlar arasındaki iş birliği sorunu devam etmektedir.

Hibrit çalışmada ise ekip içinde iyi bir iş birliği sağlanması için en önemli etken ekip üyelerinin birbirlerine ve yöneticisine eşit erişime sahip olmasıdır. Ekip çalışanların çalışmaları esnasında birbirlerine olan desteği ve güveni hissetmesi tartışılmaz düzeyde önemlidir.

Tamamen uzaktan çalışma, çalışanların zihinsel durumunu olumsuz yönde etkilemekle birlikte insan etkileşimini azaltmaktadır. Bu nedenle, iletişimi optimize eden ve zihinsel esenliği destekleyen fırsatlar yaratılması sürecin sağlıklı olarak işleyebilmesi için önemli bir unsurdur. Kişisel düşüncem desteklendiğini hisseden ekip üyeleri, ekip içinde daha iyi çalışır ve daha fazla çıktı üretir hale gelecektir.

Çok kuşaklı farklılıklar

Bilindiği üzere Y ve Z kuşağı en çok uzaktan çalışmayı veya hibrit çalışma biçimiyle çalışmayı tercih ediyor. Uzaktan çalışabilecek dijital becerilere sahibi olmalarından dolayı da teknoloji konusunda en bilgili nesillerdir.

Bu durum çalışanların gelecekle ilgili beklentileri ve bakış açıları üzerinde zincirleme bir etki yaratacağı öngörülmektedir. İleriye dönük olarak, İnsan Kaynakları Departmanının çok kuşaklı iş gücünün farklılaşan ihtiyaçları konusunda daha bilinçli olmaları ve hibrit modellerinin tüm çalışanlarının taleplerini yansıtmasını sağlamaları gerekecektir.



Asıl önemli şimdi sorulmalı aslında. Bir işletme olarak tüm bunlara nasıl tepki vermelisiniz? Mevcut Z Kuşağı çalışanlarınızla konuşmaya başlamak için en iyi yerdir. Hibrit çalışma alanı, büyüyen çok kuşaklı işgücünün ihtiyaçları ile birlikte Z kuşağının ihtiyaçlarını karşılamak için mükemmel bir fırsattır.

Gördüğüm kadarıyla genç kuşak ofise gitmeyi çoğu zaman angarya olarak görebilmektedir. Özellikle Z kuşağının esnek çalışma saatleri, geleceği, kariyeri ve sağlığı konusunda öncelikleri vardır. Hem ofiste hem de evde rahatlık sağlayan işletmeler, Z kuşağında avantaj sahibi olacaktır.

Ancak yöneticilerin çalışanlarını hibrit bir model altında iş hayatına uygun kararlar alma konusunda yetkilendirirken, üretkenlik kazanımlarını sürdürmeye çalışırken, iletişimi ve ekip oluşturmayı teşvik eden koşulları tasarlamaları ve kolaylaştırmaları gerekecektir.

Ofiste çalışmanın yansımaları

Günümüzde çalışanlar, fiziksel olarak işyerinde zamanlarını nasıl kullandıkları konusunda daha bilinçliler. Ofis alanları artık yalnızca tüm çalışanlar için ayrılmış tam zamanlı iş istasyonları sağlamakla ilgili olmamalıdır. Daha çok iş birliği, bağlantı kurma ve ekip oluşturmayı desteklemelidir. Uzaktan çalışmaya göre Hibrit çalışmada farklı departmanların

aynı zaman dilimlerinde ofiste bulunacağı düzenlemelerin yapılabiliyor olma imkanı ofis kültürünün korunmaya devam etmesini olanak sağlamaktadır. Ancak, işverenlerin de bu çalışma sistemlerine gelişen dijitalleşme ile uyum sağlaması gerekmektedir. Burada göz ardı edilmeyecek bir nokta ise maalesef bazı mesleklerde gerekliliklerden dolayı hibrit modelde çalışmaların mümkün olamayacağıdır. Bu durum ise ofis içinde kırgınlık ve beklentilere neden olabilecektir. Bu süreçte çalışanlar ile net bir şekilde paylaşılması gerekmektedir.

Özgürleştirilmiş güven alanları yaratmak

Yeni dönem çalışma sisteminde daha fazla esneklik aynı zamanda daha fazla özgürlük alanına sahiplik anlamına gelmektedir. Daha özerk çalışmayı öğrenen birçok personel, artık eski tarz kontrol ağırlıklı yönetimi istememektedir.

Bu süreçte birbirimizi her gün görmediğimizde, diğer çalışanlar hakkında varsayımlarda bulunmak kolaydır. Herkesin elinden gelenin en iyisini yaptığına ve sorumlu kararlar aldığına güvenerek bu varsayımları olumlu tutmalı ve çalışanlarımıza bu güveni hissettirmeliyiz. Ancak, belirtilen bu çalışma sisteminde liderlik ve yönetim tarzının elden geçirilmesini gerekmektedir

Yaşam ve İş dengesini sağlamak

Kısıtlamalar kalkmaya başladığında, birçok insan hayattan ne beklediğinin farkına varmaya başladı. COVID-19 gibi tüm dünyayı etkisi altına alan bir krizde, insanlar hem özel hem de profesyonel yaşamlarında önceliklerini yeniden gözden geçirmeye başladı. İşte bu yüzden şu anda uzmanların "Büyük İstifa" olarak adlandırdıkları şeye tanık oluyoruz. İnsanların işlerinden vazgeçmelerinin birçok nedenleri olsa da kişinin iş-yaşam dengesini sağlayamaması en belirgin açıklamalardan biridir. Yakın zamanda kazanılan bu esnekliğin ve özgürlüğün bir kısmını korumak bu doğrultuda da uzaktan çalışmaya devam edebilmek adına, birçok personel maaşlarının bir kısmından vazgeçmeye razı olmaya da başlayacağı öngörülmektedir.

Bu nedenle şirketlerin, çalışanlarının ihtiyaçlarına daha iyi uyan bir iş-yaşam dengesi sağlamalarına yardımcı olmak için çok daha fazla çaba harcaması gerekecektir.

Ekip üyelerinizin nasıl, nerede ve ne zaman çalıştığı konusunda tam güven ve karar verme yetkisi sağlarsanız, çalışan memnuniyeti mutlaka artacaktır.

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ





KEYİFLİ



UMUT VAR

Bora YAŞA

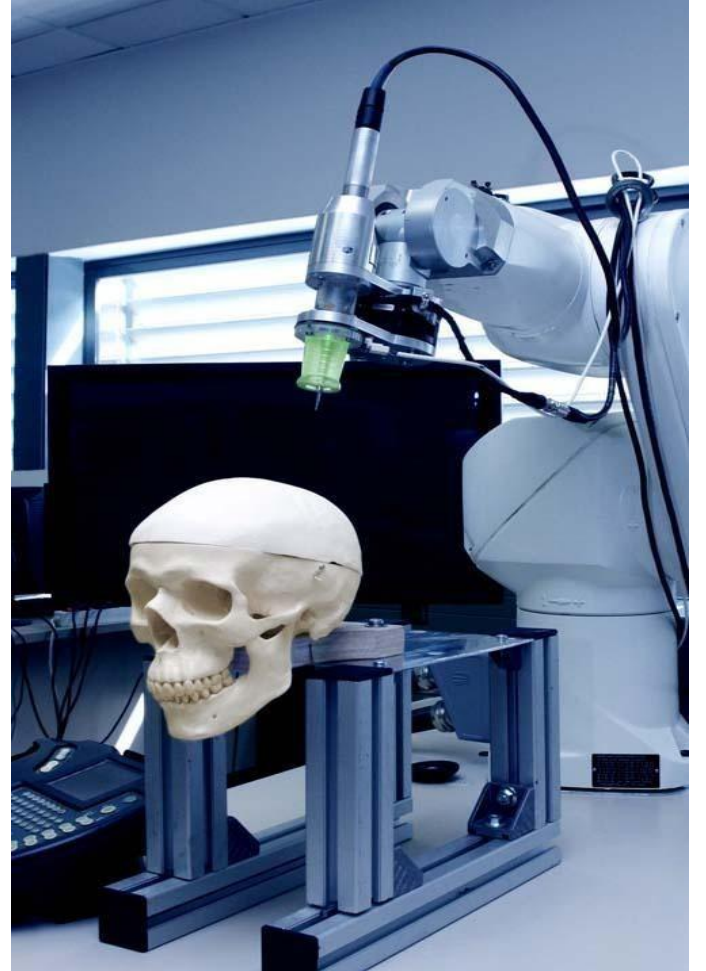
NEDEN UMUT VAR?

Herkese merhaba; çok uzun zamandır içimde biriktirdiklerimi, paylaşmak istediklerimi söyleyeceğim yerdeyim. Eminim her birimizin hayatında umutsuzluğa ve karamsarlığa kapıldığımız süreçler olmuştur. Merak etmeyin benimde oldu, oluyor ve olacak. Ancak şurası çok net ki, nefes aldığımız ve sağlığımızın yerinde olduğu sürece "umut var". Bu yüzden köşe yazılarımda özellikle sağlık teknolojileri, insan sağlığına yönelik teknolojik gelişmelerden ve girişimlerden ayrıca dünya trendlerinden bahsetmeye çalışacağım.

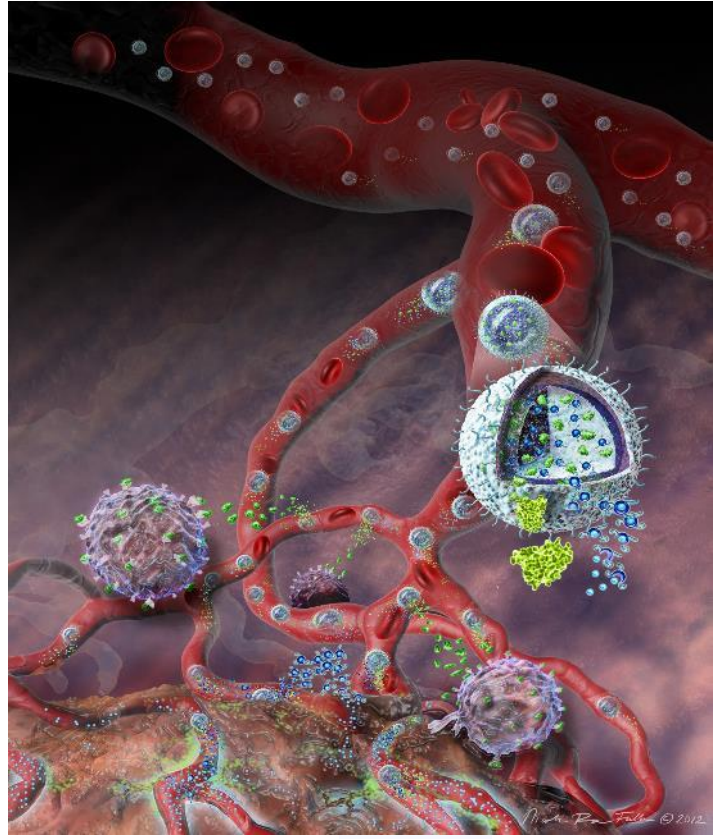
Sağlık sektörü devamlı kendini yenileyen, ilerleyen bir alan olarak karşımıza çıkmakta. Bu alanda rekabetçi olmak isteyen her firma kendini ve ürünleri düzenli olarak yenilemek zorunda. Bu yenileme kelimesi çok klişe olmasının yanı sıra özellikle sağlık sektörü adına hem çok önemli hem de içi de dışı da dopdolu bir kelime. Türkiye'de sağlık teknolojileri yenilenme açısından ele alındığında birçok firmanın 10-15 yıl önce geliştirdiği döneminin yenilikçi ürünleri ile günümüz dünya pazarında rekabet etmeye ve ayakta durmaya çalıştığını üzülerek gözlemlemekteyim. Bu firmalar ülke içerisinde belli bir ölçek ve başarıyı yakalamış olsalar bile, ülkemizin dünya sağlık sektörünün sadece %1'ni oluşturduğu göz önüne alındığında bu veri yenilenmenin ve ilerlemenin ne denli önemli olduğunu bariz bir biçimde gözler önüne sermekte. Bu pazar büyüme, ilerleme ve vizyonu olan her bir firma için çok küçük. Bu sebeple uluslararasılaşmak kaçınılmaz.



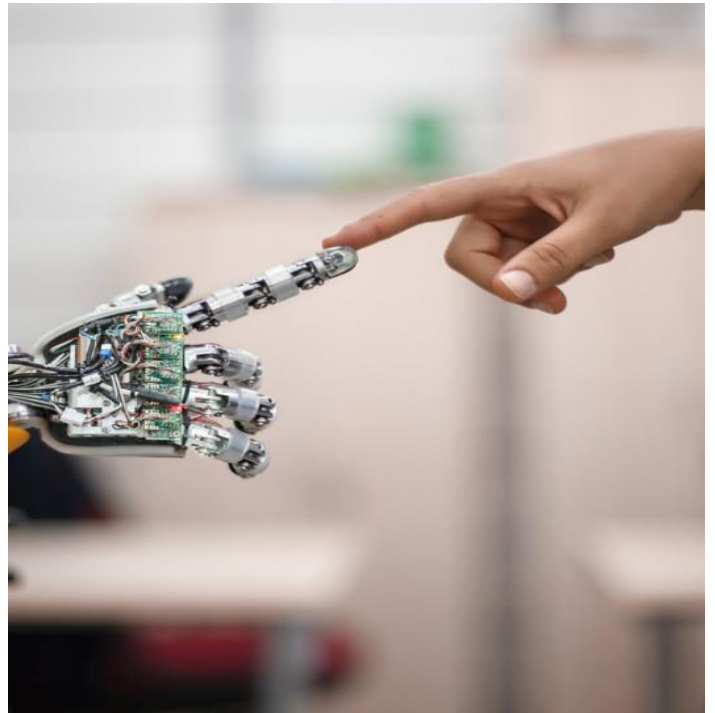
Dünya ile yarışabilmek için önce dünyayı çok iyi takip etmek gerekiyor. Ama benim anlatmak istediğim takip, sosyal medyada animasyonlarla zenginleştirilmiş adeta film sahnesi gibi olan paylaşımlar değil. Benim anlatmak istediğim üretilebilen, kullanışlı, uygulana bilinen ve satılabilen sağlık teknolojileri. Şimdi birçoğunuzun içinizden bu söylediklerini yapabilmek için para gerekir dediğinizi duyar gibiyim. Evet çok haklısınız sağlık teknolojilerinde de aynı savunma sanayinde olduğu gibi Ar-Ge için çok büyük bütçeler gerekmektedir. Burada işin biraz eleştirel boyutunu da irdelemek gerekiyor. Ülkemizde ve dünyada, savunma sanayine ayrılan bütçe ve teşvikler her zaman sağlık teknolojilerine göre çok daha fazla olmuştur.



Her gün birçok insanın daha kaliteli hayat sürmesini ve sağlıklarına kavuşmasını sağlayan teknoloji ile ülkelerin en önem verdikleri savunma teknolojilerini bir arada inceleyecek olursak bu ilki sektörün bağlantıları bizleri şaşırtacaktır. Bu iki sektör birbirleri ile tamamen zıt görünen sektörler olsa da, biri insan hayatının korunmasına diğeri ise tehlikeye atılmasına yönelik çalışmalar geliştirir, savunma sanayinde geliştirilen proje ve ürünlerin birçoğu günümüzde sağlık teknolojilerinde kullanılır durumdadır. Size somut örnekler vermem gerekirse sınır güvenliğinde kullanılan termal kameralar aynı zamanda meme kanserinin erken teşhisinde kanserli bölgenin yaydığı ısıyı tespit için kullanılmakta. Diğer bir örnek ise savunma sanayinde operasyondaki askerlerin daha uzun mesafe yürümeleri ve daha fazla yük taşımalarında kullanılan iskelet sisteminin sağlık alanında yürüme yetisini kaybetmiş insanların tekrar yürümelerini sağlamakta kullanılması. Daha sayabileceğim birçok örnek var. Yani kısaca savunma sanayinde harcanan tüm fonlar insan hayatına karşı değildir. Hayatın devamlılığının, yaşam varsa umudun da var olduğunun kanıtı olan, insan sağlığının ilke edinildiği sağlık teknolojilerinin geliştirilmesi için öncelikli olarak sektörel sorunların ele alınması gerekmektedir. Ülkemizde sağlık teknolojilerinde sağlanan fonların birçok farklı kurum tarafından verilmesi projelerin veya ürünlerin geliştirilip geliştirilmediğinin izlenmesinin zorluğu, aynı projelerin birden fazla kurumdan fonlanması, çıkan ürünün günümüz ihtiyaçlarından uzak olması ve en önemlisi ticarileştirilememesini başlıca sorunlar olarak sayabilirim. Şimdi de içinizden tamam ne güzel sorunları saydın bunların birçoğunun farkındayım, çözüm önerin nedir dediğinizi duyar gibiyim. Çözüm ise sağlık teknolojilerinde ihtisaslaşmış ve denetleme yetkisi olan Sağlık Bakanlığı'nın kuracağı bir vakıf benzeri yapı ile ilerleme sağlanmasıdır. Tabi ki Sağlık Bakanlığı burada tek yetkili durumda olmamalıdır. Yönetiminde sanayi temsilcileri, sivil toplum kuruluşları, üniversitelerin ilgili bölümlerinden hocalar, endüstriyel tasarımcılar ve olmazsa olmaz fonlanan proje ve ürünleri her gün hastanelerde kullanacak olan sağlık çalışanları bulunmalıdır. Bu vakıf tarafından onaylanan ve fonlanan proje ve ürünler üretim aşamasından tasarım aşamasına son kullanıcı geri bildiriminden nihai satın alıcıya kadar herkesin desteğini almış olacaktır.

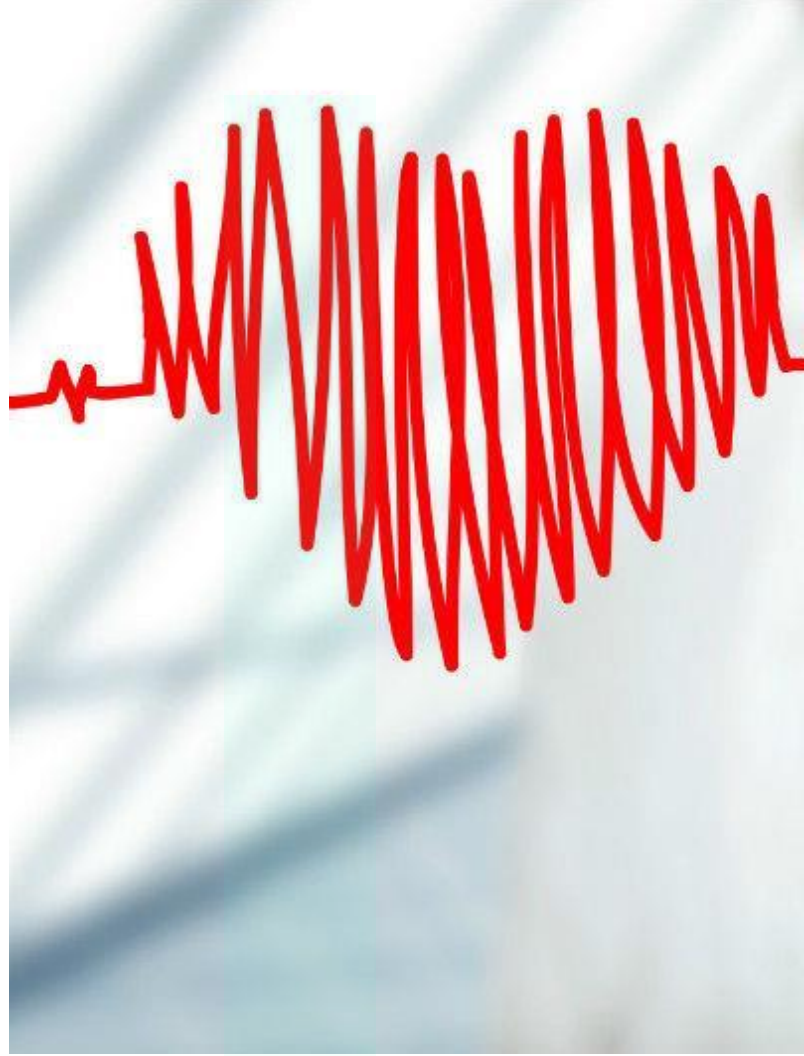


Proje kapsamında geliştirilen ürünün raflarda tozlanmasını beklemeyerek bir nevi satın alma garantisinden söz edebiliriz. Bu satın alma garantisinin dayanağı ise sadece Türkiye'de satılan tıbbi cihazların %85'nin Sağlık Bakanlığı tarafından alınması olarak gösterilebilir. Bu fonlama yönteminde son kullanıcının neye ihtiyacı varsa ona yönelik projeler ve ürünler desteklenmelidir.



Bu projelerin bir sonraki aşamasında ise fikir aşamasındaki yeni girişimlerin desteklenmesi gelmektedir. Burada yapılacak olan sistem ise bahsettiğim vakıf tarafından fonlanan yeni girişimlere şirket değerlemesi yapılarak fonlama oranında ortak olunmasıdır. Bu ortaklıktan kastım sadece para verilmesinden çok uluslararası gerekli sertifikaların ve testlerin yapılmasından tutunda, network çalışmalarına kadar giden bir destek mekanizmasıdır. Yeni girişimci dilediği zaman şirketi değerlendirildiğinde vakıfa değerlendirme oranında parasını

ödeyerek kendi hisselerini geri alabilecektir. Vakıf hisse satışından elde edilen gelirle vakıf tarafından kurulan değerlendirme kurulundan geçen, üniversite öğrencilerinin projelerini fonlayabilecektir. Böylece 22-23 yaşında kendi ayakları üzerinde durabilen belki de dünya ile yarışan, başaran yenilikçi gençlerimiz sektörde söz sahibi olabilme fırsatı yakalayabileceklerdir. Bu bize aynı zamanda başka bir yazımda değinmeyi planladığım beyin göçü sorununu engellemekte önemli silahlarımızdan biri olacaktır. Evet sağlık teknolojilerinin geliştirilmesinde fonlama sistemini çözdüğümüze göre. Önümüze umutla bakacağımız sağlıklı günlerimiz olması dileğiyle



Sağlık varsa umut vardır.

Saygılarımla



Sağlık varsa umut
var.



ESTACORE PRO
AUTOMATIC DISPOSABLE
BIOPSY NEEDLE



BONE MARROW
BIOPSY & ASPIRATION NEEDLE
with CUTTING CANNULA

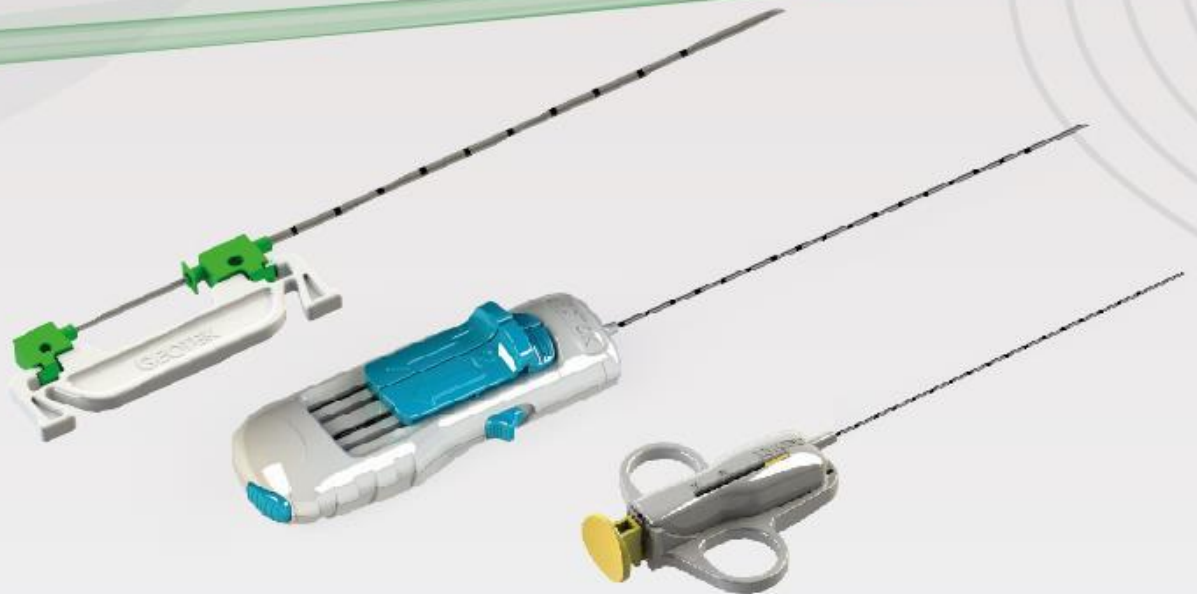


DISPOSABLE
NEEDLE GUIDES





**REUSABLE
BIOPSY INSTRUMENTS**



**DISPOSABLE
BIOPSY NEEDLES**



VIZYONER





bigemag
AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



FARKINDA OL
FARKLI OL

Dilek BİLGİLİER

**ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREY VE AİLE
(HOŞ GELDİN BEBEK)**

Aslında bu makaleyi yazarken çok düşündüm. Nereden başlasam daha doğru olur diye. En başından başlamak istedim yani özel gereksinimli bir bireyin doğumundan gelişimine ve eğitimine, istihdamından toplumdaki yeri ve beklentilerine ve başarı hikayelerine kadar her şeyi sizlerle paylaşmak istedim. Zaman zaman belki üzülecek belki şaşırarak veya gurur duyup mutlu olacağımız bir farkındalık sayfası oluşturmak ve sizlerin de bu konularda biraz fikrinizin olmasını istedim. Böylece toplumumuzda bizlerle birlikte yaşayan özel gereksinimli bireyleri daha iyi anlayabilir ve toplumla bütünleşmelerini sağlayabiliriz. Toplumun acıyarak baktığı ve sürekli başkalarına muhtaç olduğu gibi ön yargıları yıkmak, engelli birey ve ailelerinin toplumdaki beklentilerini ve yerel yönetimlerin yapması gerekenleri hatırlatmak ve bazı şeylerin farkına varmamız için en başından başlamanın daha doğru olacağını düşündüm. Öyleyse öncelikle "engelli" tanımıyla başlayalım.

Engelli; (özel gereksinimli) Doğuştan veya sonradan (Kaza veya hastalık) herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeni ile toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişidir. Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak %12 si özel gereksinimli bireylerden oluşan ve onların aileleriyle birlikte 25 milyon vatandaşı etkileyen bir sorundur. Tabiki bu sadece özel gereksinimli birey ve ailelerini mi etkiliyor.? Hayır tüm insanlığı ilgilendiren ve onların yaşadığı sorunlara çözüm üretilmesi gereken toplumsal bir sorundur.



**PEKİ ÖZEL GEREKSİNİMLİ
OLMAK BİR EKSİKLİK
MİDİR.?**

Tabi ki hayır, bir eksiklik değil bir farklılıktır. Dünyaya gelen herkes birbirinden farklıdır. Nasıl ki kimimiz esmer, kimimiz sarışın veya kumral, kiminin boyu uzun kiminkisi kısa. Kimimiz mavi gözlü kimimizin ki ise ela veya mavi. Kimimiz az görür kimimiz hiç görmez kimimizin kulağı az duyar kimimizinki hiç duymaz, kimi koşar adım yürür, kimimiz tekerlekli sandalye ile kimimiz çok çabuk iletişim kurar, kimimiz için zaman ister. Aslında eksiklik değildir bu farklılıktır. Ve farklılıklarımız renklerimizdir ve biz renklerimizle güzeliz.

HOŞ GELDİN BEBEK;

Her aile bir bebeği olacağını öğrendiği andan itibaren çok güzel hayaller kurar, cinsiyetini merak eder. Kimi bebeğinin kız olmasını kimi erkek olmasını ister ama sonuna şu cümleyi eklerler "sağlıklı olsun da önemli değil kız veya erkek fark etmez" Bilinçaltında aslında hep bir korku ve tedirginlik vardır normal olarak ama kimse düşünmek istemez bebeklerinin hasta veya engelli olması ihtimalini. Bütün hazırlıklar sağlıklı bir bebek içindir ve kimse kendini özel gereksinimli bir bebek için hazırlamaz doğal olarak. Heyecanla hazırlıklar yapılır. Bu aşamaları bebeğiniz var ise çok iyi bilirsiniz. Hatta düşünürken bile heyecanlanırsınız. Kıyafetler alınır, biberonlar, emzikler, isim seçme heyecanı, kontroller derken süreç tamamlanır.

Anne içeride bir doğurur, dışarıda bekleyenler dokuz doğurur. Bebek doğar, en iyi bakım ,en iyi eğitim için çabalarız. Engelli demek istemiyorum aslında (Özel gereksinimli) demek daha doğru geliyor bana. Her engelli söylemde engelini yüzüne vuruymuşum gibi düşünürüm bundan da çok rahatsız olurum. Özel gereksinimli bebek dünyaya geldiğinde başta anne ve baba olmak üzere bütün aile fertleri etkilenir bu durumdan ve aile içinde adeta bir deprem olur, bütün aile göçük altında kalır bir ses, bir el uzansın isterler kendilerine. “Kimse var mı orada” diyen bir ses duymak için beklerler. Birilerinin onlara yanlılık olduğunu bu durumun geçici olduğunu söylemesini umut ederler ama maalesef.

Tanı konulmasıyla birlikte ailede duruma karşı ilk tepkiler ortaya çıkar. Bu tepkiler sırasıyla;



Şok; Ailelerde ağlama nöbetleri, özellikle annede ,sorulara cevap verememe, çaresizlik, hayal kırıklığı hissi görülür.

Reddetme; Bazı ebeveynlerde bilmeyenle yüzleşmekten korkma, çocuğuna ne olacağı kaygısı ve geleceğiyle ilgili endişeler sonucunda geliştirdiği bir savunma mekanizmasıdır.

Hayal kırıklığı; Hayal ettikleri sağlıklı çocuğa sahip olamamanın sonucu ortaya çıkan

hayal kırıklığı.

Suçluluk; Aile bu aşamada bu duruma hamilelik döneminde yaptığı bir ihmalin neden olduğunu düşünerek bu duyguya kapılır. Acaba yeterince beslenemedim mi, sigara veya alkol kullandığım için mi ya da dikkat etmediğim için mi bunlar benim başıma geldi diye kendilerini suçlar anne ve baba.

Kızgınlık; Anne ve baba neden biz, niye bizim başımıza geldi? gibi sorular sorarlar kendilerine.

Utanma; Aileler çocuklarını kendilerinin bir uzantısı olarak görür. Bu nedenle çocuklarıyla birlikte görünmek istemezler.

Pazarlık; Aileler çocuklarının bu durumlarını kabullenmediği için çocuklarını sağlıklarına kavuşturacağına inandıkları bir çok yere ve doktorlara veya alternatif tedavilere başvururlar.

Kabullenme ve uyum süreci; Daha önceki süreçlerde yaşanan fırtınalı duygu durumları sonucunda olumsuz duygular tamamen yok olmasa da özel gereksinimli bir bireye sahip olma gerçeğini kabullenmesiyle içinde bulunduğu duruma uyum sağlamaya başlarlar.

Ve sonunda durumu kabullenmekten başka çaresi kalmaz ailenin ve bu süreçten sonrası daha hızlı gelişir. Aile çocuğunun durumunu ne kadar çabuk kabullenirse çocuğun gelişimi o kadar hızlı olur .

Aile bu durumlarla ve duygularla baş etmeye çalışırken çok hırpalanır ve yıpranır. Aile içindeki roller ve duygu durumları değişir. Aileye bu aşamada yardımcı olacak bir sistemin henüz olmaması nedeniyle aile hep bir yalnızlık yaşar. İnsanları korkutan tek bir şey vardır o da belirsizliktir. Ailelerin ne yapacağını bilememesi, huzursuzluk ve aile içi ilişkilerin bozulmasına neden olur. Eşleriyle ilişkilerinde sorun yaşamayan anne babalar yaşadıkları tüm olumsuzluklara rağmen bu durumla baş edebilir, çocuğun geleceği ile ilgili planları eşler birlikte yapar ve paylaşırlar. Evlilik sorunları olan ailelerde ise sorunlar daha da çoğalır birbirlerini suçlamakta ve stresin artmasıyla birlikte aile içi şiddet artmakta ve ayrılıklar kaçınılmaz olmaktadır.

Anne hayatının geri kalan bölümüne özel gereksinimli çocuğuyla yalnız devam etmek zorunda kalır ve tüm sorumluluğu tek başına üstlenir, üstelik çalışıyor ise işten ayrılmak zorunda kalır ve hiç bir sosyal güvencesi yoktur. Evet en üzücü yanı da bir sosyal güvencesinin olmaması. Bu sebeple anne tekrar çocuğu ile baba evine dönmek zorunda kalır çünkü hem maddi hem de manevi yönden desteğe ihtiyacı vardır. Bu durum karşısında özel gereksinimli çocuğu olan annelerimize emeklilik hakkı mutlaka verilmelidir. Çeşitli Engelli sivil toplum kuruluşları uzun zamandır bunun için uğraşiyor hatta bu teklif TBMM' ye önerge olarak verildi ama maalesef askıya alındı ve bu hayati konu sürüncemede kaldı.

Özel gereksinimli çocuğun aileye katılımıyla en çok etkilenen kişilerden biri de çocuğun kardeşidir. Sağlıklı çocuk kardeşinin engel durumu nedeniyle ilgi eksikliği, anne babaya ulaşamama duyguları yaşar. Bazı çocuklar kardeşlerinden utanır onunla sosyal ortamlara girmek , eve arkadaş çağırarak istemez. Okul başarısızlığı gibi sorunlar yaşar. Bununla birlikte tam tersi de olabilir.

Özel gereksinimli kardeşin olması sağlıklı çocuğun duyarlılığının artmasını, empati kurabilmesine, sorumluluk üstlenmesine, sabırlı ve olgun olmasına olumlu duygular ve davranışlar geliştirmesine neden de olabilir. Tabii ki bu durumun nasıl aşılacağına aile fertlerinin kardeşine olan tutumları da çok etkili olmaktadır.

Peki bu kadar olumsuzluğun yaşanmaması veya en aza inmesi için aileye destek olabilecek nasıl bir sistem olabilir.?

Tek bir sistem var; Erken Müdahale ve Aile Danışmanlığı Merkezlerimize acilen ihtiyacımız var. Gerekli birimlerle yerel yönetimler bu tür merkezlerimiz var diyor ama maalesef yeterli değil yüzeysel bazıları da göstermelik. Bu tür merkezler neden olmalı.?



Çocuk dünyaya geldiği andan itibaren tanının hızlı bir şekilde konması, yetersizliğin engele dönüşmemesi için, gerekli müdahalelerin zamanında yapılması için önemli, gelişiminin takip edilmesi eğitiminin takip edilmesi ,ihtiyaç duyduğu özel araç ve gereçlerin temin edilmesi için, aile eğitimi ve yönlendirilmesi ve ailelere psiko sosyal desteğin verilmesi için önemli aslında çok ama çok önemli aile yalnız kalmaz ve neyi nasıl yapacağını bilir kendini güvende hisseder. Aileler bu kadar yıpranmaz, savrulmaz ve enkazdan en az hasarla çıkarılabilir.



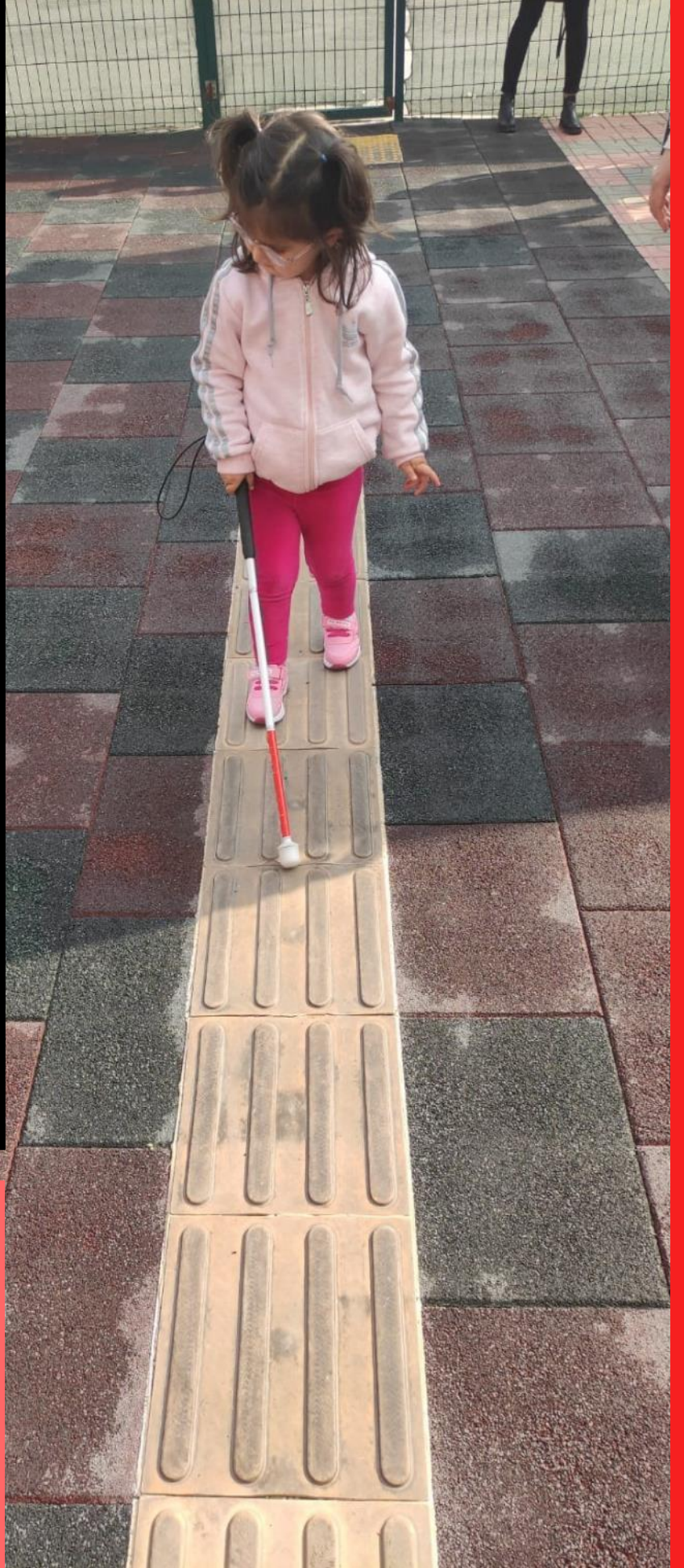
Ayrıca son yıllarda internet üzerinden kurulan aile destek grupları sayesinde aileler gruplar kurarak birbirleriyle iletişime geçmekte ve deneyimlerini pay-laşmakta sorunlara ortak çözümler bularak kendi yaralarını sarmaya çalış-makta ve yalnız olmadığını kendileri gibi başka ailelerinde aynı sorunu yaşadığını görmektedir

Peki toplum olarak bize düşen görevler nelerdir ?

Öncelikle özel gereksinimli bireylere hizmet veren sivil toplum kuruluşlarına üye olalım. Onların faaliyetlerini destekleyelim. Vaktimiz oldukça gönüllü çalışmalarda bulunalım.

Bırakalım çocuklarımız birlikte eğitim görsünler. Parklarda birlikte oynasınlar.Hayatı birlikte paylaşınlar ki ileride bilinçli empati kurabilen acıyan değil destek olan bir toplum olalım.

**HAYATI
PAYLAŞMAK
İÇİN ENGEL
YOK.**





AKILLI TAHTA

Kurumumuz bünyesinde bulunan az gören sınıfta akıllı tahta ile işlevsel görme, görsel takip, el ve göz koordinasyonu işlevsel olarak çalışılmaktadır.



BRAILLE YAZICI

Braille alfabe yazıcısı ile kısaltmasız ve kısaltmalı kabartma yazı çıktısı olarak öğrencilerimizin ihtiyacına yönelik çalışmalar yapmaktayız.



ELEKTRONİK BÜYÜTEÇ

Derslerimizde az gören öğrencilerimizin aktif kullanımına sunduğumuz elektronik büyüteç ile okuma kolaylığı sağlayıp akademik gelişimlerini destekliyoruz.



SPOR SALONU

Spor salonumuzda, öğrencilerimize fiziksel aktiviteler ve bağımsız hareket becerilerine yönelik ön koşul beceriler sağlayan çalışmalar yaptırmaktayız.

BİZ KİMİZ?

"Gören Kalpler Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi 2008 yılında kurulan görme engelli bireylerin ve ailelerinin toplumsal yaşama daha etkin bir şekilde katılmalarını ve toplumla bütünleşmelerini hedefleyen bir eğitim merkezidir."



"Çağımızda engelli hayatı onlarla paylaşarak deneyimleriyle olgular"



(0312) 385 83
Facebook.com/
Twitter.com/
www.GOREN



EL EĞİTİM



**“EĞİTİMDE FEDA
EDİLECEK
TEK BİR FERT YOKTUR”**

K. Atatürk



*İlere acımak değil,
aylaşıp onların
anlaşmak gerekir.”*

GÖREN KALPLER

NEREDEYİZ?



*Alınteri Bulvarı Gül 86 Toplu
İş merkezleri 1/32 Macunköy/ANKARA*

05
m/gorenkalpler.egitim.dernegi/
GorenKalpler
KALPLEROZELEGITIM.ORG

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ





LEZZETLİ



HERŞEY DAHİL Ekin TÜFEKÇİOĞLU TURİZMDE İNSAN KAYNAĞI

Öncelikle ülkemizde turizm sektörü hem çok büyük potansiyelli bir gelir kaynağı, hem de çalışanlar için çok büyük potansiyelli bir iş kaynağıdır. 2002-2012 yılları arasında Türkiye'nin Turizm sektörü gelirleri %236'lık bir artış göstermiştir. 2012 yılından sonra ise yıllık rakamlar zaman zaman farklılık gösterse de (2016 yılında yaşanan düşüş ve pandemi süreci gibi) genellikle 25 ila 35 milyar dolar aralığında seyretmiştir. Bu veriler turizm sektörünün diğer sektörlerle karşılaştırıldığında ne kadar hızlı geliştiğinin açık bir göstergesidir. Ayrıca turizm sektörü sadece otel veya acente olarak düşünülmemelidir. Sektör turizm ile beslenen ekonomilerde ve turist bulunan bölgelerde zincirleme olacak şekilde; otel, acente, restaurant, taksi, market, ve benzeri bir çok yan alan da Turizm tarafından beslenmektedir. Bildiğiniz üzere ülkemiz konumu, tarihi ve turistik bölgeleri itibariyle oldukça önemli bir turizm ülkesidir.

Sektörümüz bu şekilde yoğun tempoda ilerlerken aynı işleyiş maalesef çalışanlar için geçerli olamamakta. Gözlemlerim bunun nedeninin hem çalışanlardan hem de iş verenlerden kaynaklandığıdır. İlk olarak sektöre başladığım süreçte 5 yıldızlı otel sayısı bu seviyelerin yarısında bile değildi ve bu nedenle hem iş hem de çalışanların değeri yüksekti. 5 yıldızlı bir otele resepsiyonist olarak girmek için aranan kriterler oldukça yüksekti ve bu kriterleri yerine getiren çalışanlar, işe başladıktan sonra hem kendi kalifikasyonlarını geliştiriyor hem de uzun yıllar terfiler alarak aynı firmada yükselbilmekteydiler. Aynı zamanda maddi olarak da tatmin oldukları için farklı arayışlara girmek yerine çalıştıkları kurumları daha fazla özveri ile daha iyi yerlere getirme çabası içindeydiler. Ancak zamanla hem otel sayısının artışı hem de sektörün, sektördeki kalifiye çalışanları maddi & manevi tatmin konusunda yetersiz kalması nedeniyle



Benim kendi adıma inandığım şekilde eğer bir kişi çalıştığı yerde yükselmek istiyorsa bunu tek başına yapamaz. Bu bir ekip işidir ve kişi ekibi ile ne kadar uyumlu ve iyi çalışıyorsa, ekibi kişiyi yükseltecektir ve aynı şekilde ekibi de kişi ile birlikte yükselecektir. Kişi kendi egosu ile belli bir yere kadar gelebilir ancak bu şekilde geline yere de barınma süresi çok uzun soluklu olmayacaktır. Bu nedenle çalışanların buldukları kuruma bağlılıkları da hem maddi hem de manevi olarak büyük oranda işverene bağlıdır. İşveren çalışanlarına gerektiği özeni gösterirse çalışan da işine aynı özeni ve özveriye gösterecektir.



Hepimizin gördüğü şekilde iş ilanlarında, resepsiyon görevlisi, servis görevlisi veya bellboy pozisyonları için iş başvurusu kriterlerinde “en az 3 yıl deneyimli” gibi bir madde konulduğu zaman bu durum ister istemez işe başvuru yapan kişinin de işe bakışını etkilemektedir. Yeni mezun olmuş ya da sektöre yeni başlamış olan bir kişinin bir otele Genel Müdür olarak başlama ihtimali olmadığı için kişi zaten yukarıda belirtilen pozisyonlar için iş ilanına başvuracaktır ancak belirtilen bazı anlamsız kriterler maalesef sektöre olan ilgiyi de etkilemiştir. Bu nedenle otelin kendi iç eğitimleri, global eğitimler, departmanlar arası çapraz eğitimler ve dışarıdan alınabilecek eğitimler ile bu pozisyonlarda bulunan kişilerin hem kişisel hem de iş ile ilgili geliştirerek belli bir kalifikasyon seviyesine ulaştırarak kendi bünyesinde daha iyi pozisyonlarda istihdam etmesi sektör için çok önemlidir. Bu şekilde hem kalifiye personel yetişmesinin yolu açılacaktır, hem de sektörde kalifiye eleman sorunu çok rahatlıkla çözülecektir ve çalışanların da işverene ve kuruma olan bağlılıkları artacaktır. Kişinin kendini geliştirmesi konusunda ise çalışanlar öncelikle belli bir yönetici pozisyonuna gelene kadarki süreçte kesinlikle çalıştıkları firma içinde farklı pozisyonlarda tecrübe kazanmalıdırlar. Otellerden örnek verecek olursak, yukarıda da belirttiğim üzere departmanlar arası çapraz eğitim bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. Bir çalışan yönetici pozisyonuna gelmeden önce kesinlikle otel içinde farklı departmanlarda, özellikle de operasyonel departmanlarda çalışmalı ve deneyim kazanmalıdır.



Tek bir departman bilgisi ile kişinin kalifiye bir yönetici olma ihtimali çok azdır. Kişi hem “Front of the House” diye tabir edeceğimiz operasyonun birebir misafir ile ilişkili tarafı, hem de “Back of the House” diye tabir edeceğimiz operasyonel tarafı ile ilgili bilgi sahibi olmalıdır. Bunun yolu da farklı departmanları deneyimlemekten geçmektedir. Kalifiye bir yönetici olabilmek için hem çalışan personel ile diyalog hem de misafir ile diyalogun gelişmiş olması gerekmektedir. Çünkü yönetici misafir memnuniyetinden olduğu kadar çalışanlarının da memnuniyetinden sorumludur. Bunun yanında kişinin kendisini Turizm ile ilgili en önemli konu olan yabancı dil konusunda da geliştirmesi kendi adına önemli bir adım olacaktır. İngilizcenin yanına en az +1 yabancı dil daha eklenmesi kişinin rakiplerinin arasında kendisini öne çıkartacaktır. Bu konuda ayrıca fuarlara katılmak ve sektörel anlamda her gün gelişen yeniliklere entegre olmak çok önemlidir.

Ayrıca günümüzde geldiğimiz noktada online kanallar da sektör için oldukça önemlidir. Online kanal olarak hem sektörel kısımda kullanılan belli uygulamalar, ofis uygulamaları ve işletim sistemleri hem de kişinin kendisini geliştirebileceği çok sayıda eğitim platformu şeklinde online kanallar mevcuttur. Kişinin dünya geneline kullanılan işletim sistemlerinin en az birkaçına hakim olması ve bu alanda da kendisini geliştirmesi önemlidir.

Sonuç olarak günümüz şartlarında kişi, kendisini geliştirebildiği kadar sektörde varlığını koruyacaktır ve diğer etkenlere karşı güçlü kalabilecektir.

Saygılarımla

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



A close-up photograph of two wrists wearing luxury watches. The top wrist is wearing a watch with a white dial, a black and gold bezel, and a metal link bracelet. The bottom wrist is wearing a watch with a blue dial, a stainless steel case, and a dark blue leather strap. The background shows a blue suit jacket and a white shirt cuff. The word 'GÜVENİLİR' is overlaid in large red letters across the center of the image.

GÜVENİLİR



SU DÜNYASI
Erhan ESİRTGENER



Lahoz ve Remora



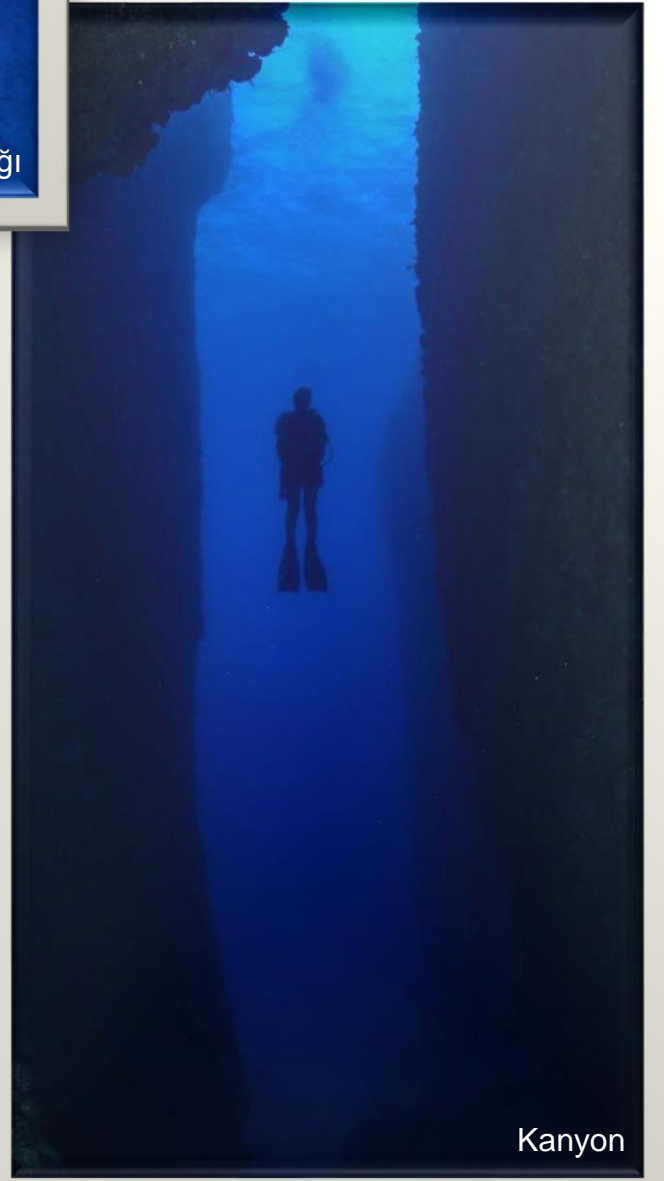
Altuğ Batığı



Dakota C-47 Batığı



Sahil Güvenlik Batığı



Kanyon



Tank Batığı



Dalıcı ve Orfoz

Foroğrafların tamamı Erhan ESİRTGENER tarafından çekilmiştir.



BEN'CE

Gökhan TEMOTAŞ

DEĞİŞEN DÜNYA

Değişiyoruz. İstesek te istemesek te değişiyoruz. Bundan birkaç yıl önce hayatımızda bulunan birçok öge artık hayatımızda yok onun yerine çok farklı önceliklerimiz var. Yapay zeka, kuantum fiziği, blok zinciri, nesnelere interneti gibi kavramlar artık gündelik yaşamımızın bir parçası. Özellikle de, küresel nüfusun %40'ından fazlası 25 yaşın altındayken bu değişimi kucaklamak kaçınılmaz.

Z Kuşağı Geliyor...

Farkında olsak da, olmasak da Sabırsız, amaç sorgulayan, teknolojik, hızlı tüketen, özgüveni yüksek, bağımsız, kurallara uymaktan hoşlanmayan bir nesil geliyor. Ekip oyuncusu olmaktan çok kendi başına hareket etmeyi seven, ama bunu yaparken de çaba göstermek ya da özverili davranmak istemeyen bir nesil İş hayatının içinde yavaş yavaş girmeye başlayan bu nesil tüm iş hayatını değiştirecek, şirketler bu neslin

beklentisi doğrultusunda tüm iş süreçlerini gözden geçirecek, kurallar ve prosedürler yeniden yazılacak. Kısacası zaman ve teknoloji, iş gücünü temelden değiştiriyor, değiştirecek. Bu nedenle, uzun ömürlü olmak isteyen şirketler, çalışanlarının yeni ortama uyum sağlaması için beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmada aktif rol alacak, çalışanlarının yetkinliklerini geliştirmek amacıyla her yıl daha yüksek bütçeler ayıracak. Hatta gelecekteki çalışan ihtiyacını karşılamak amaçlı, öğrencilerin yetkinlik ve beceri geliştirme programlarına sponsor olacak. Olacak diyorsunuz ama "zaten oluyorlar" diyebilirsiniz. Lakin maalesef uluslararası çapta iş yapan

kurumsal şirketlerin bile çok azı henüz bu tarz gelişim programlarına hak ettiği bütçeyi ayırıyor. Yerel firmalar ise bu tarz uygulamalara henüz çok uzak. Oysa ki etkin insan kaynağı geleceğin en önemli konusu. Kısaca "Doğru göreve doğru insan" olarak adlandırdığım bu süreç, okul yıllarında



yapılacak "meslek" seçimi ile başlıyor ve yıllar süren iş hayatımızda bu seçimin gerçekleriyle devam ediyor. Peki bu hayatımızı etkileyen en önemli kararlardan biri olan "meslek seçimi" kararını verirken neyin altına imza attığımızın ne kadar farkındayız? Bu kararın mutlu/mutsuz ayırımında çok önemli bir kriter olduğunu ne zaman anlayacağız. Yaptığım gözlemlere göre üzülerek söylüyorum ki; çalışanların büyük bir çoğunluğu kendi yetkinliklerine uygun, mutlu oldukları işte çalışmıyor. Durum böyle olunca da çalışmak zorunda olduğu için çalışan, sadece görevi olan işi yapan, işine katma değer yaratacak hiçbir katkıda bulunmayan, akşam iş bitiminde 1 dakika bile fazla kalmam diyen çalışanlarla insan kaynağını etkin yönetmek kavramı altı boş bir cümleden öteye gitmiyor.



Madem Dünya değişiyor ve değişmeyen tek şey değişim, o halde bizde değişmeliyiz. Değişirken risk almalı, yeniliklere uyum sağlamalı, işin özüne insanı koyarak tüm süreçleri yeniden planlamalıyız. Ancak o zaman Ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ün söylediği gibi "*Muasır medeniyetler seviyesinde*" hak ettiğimiz yerde oluruz.



Fakat yaptıklarımızı asla kâfi göremeyiz. Çünkü daha çok ve daha büyük işler yapmak mecburiyetinde ve azmindeyiz. Yurdumuzu dünyanın en mamur ve en medeni memleketleri seviyesine çıkaracağız. Milletimizi en geniş refah, vasıta ve kaynaklarına sahip kılacağız. Millî kültürümüzü, muasır medeniyet seviyesinin üstüne çıkaracağız.

Atatürk'ün Onuncu Yıl Nutku

"Herkes dünyayı değiştirmeyi düşünür ama kimse kendini değiştirmeyi düşünmez.«

- Leo Tolstoy



“Eğitim Dñnyasın

[www.foraak](http://www.foraak.com)

0850 305

ORA
AD E M i

“a Açılan Yelken”

ademi.com

61 50



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

SORUMLULUK SAHİBİ





DİVİT

Gökay TOKMAK

AHLAT

Oğlum Tuna'ya...

Toprak kokusu ceketinin ceplerini dolduruyor, bir taraftan da yağmur taneleri yüzünü okşuyordu. Kafasını koyu gri bulutlara doğru kaldırıp yüreğinin uluorta yerinden, bu yorucu ve gergin hayatının son bulması gerektiğini söyleyen sese, hayatında belki de ilk defa kulak veriyordu Tuna.

Tuna, bu sesi içinde hissederken bir yandan da kavak ağaçlarının rüzgârla birlikte çıkardığı o huzur dolu sese takılıyor, sonra tekrar iç sesine yönelmeye çalışıyordu. Tam kendini vereceksen bu sefer sokaktan kâğıt toplayan genç çocuğun arabasının çıkardığı gürültüyle bir daha dikkati dağılıyor ama çabuk toparlanıp iç yolculuğuna geri dönüyordu. Derken cırcır böceklerinin çıkardığı sesler, arabaların korna sesleri, çocuk bağırışmaları, okul zili gibi türlü türlü gürültülerin misafirperverliğinden nasibini alıyor, sonra biraz zorlansa da tekrar dikkatini toparlayıp yüreğinden gelen o bağırtıya yoğunlaşmayı deniyordu. Bunca patırtı arasından en sonunda sıyrılıp ilk fırsatını bulduğunda, kararını verdi sonunda. Gidecekti bu kargaşadan, bu şehirden.

Tuna kendisine bir toprak parçası alıp orada yaşama kararı aldı. Bir an önce aklına geleni yapmalıydı. Üzerinde fazla düşünmemeliydi.



Zira biraz olsun düşünürse, her şeyden vazgeçtiği gibi bundan da vazgeçerim korkusu sardı içini. Hemen liseden arkadaşı Ali'yi aradı. Ali özel bir firmanın ihale biriminde çalışıyordu. Aynı zamanda da Ankara'da ve çevre illerde ufak araziler alıp üzerine ev yaptırıyor ve buraları güzel karlarla satıyordu. Ali, Tuna'ya Ankara'nın şehir merkezine uzak Gölbaşı ilçesine bağlı bir köyün yakınlarından, üzerinde ufak bir ev olan bu yeri Tuna'nın alelacele istemesiyle birkaç saat içinde ayarladı. Tuna, ailesinden kalma evini kiraya verecek, oradan gelen parayı da Ali'ye kira öder gibi ödeyecekti. İşin uzamasını istemeyen Tuna daha evini kiraya vermeden Ali'yle geçmişe dayanan arkadaşlıklarına güvenerek aralarında sözlü bir anlaşma yaptı. Artık bu yer ona aitti.

Tek başına olmasını pek sorun etmese de ıssız sayılabilecek bu yerde yaşamının zorluğuyla ilk birkaç haftayı yeni evine ve çevresine alışmayla geçirdi. Haftanın bir günü ilçenin çarşısına gidiyor, haftalık alışverişini yapıyordu. Bunun dışında da Ankara'ya çok önemli bir olay olmadıkça gitmiyor, bahçeden dışarı çıkmamaya çalışıyordu.

Tuna, bahçesin de bir çınar ağacının olmasını istiyordu, ya da bir ahlat hatta bir de ladin. Balkonda oturup çayını içerken bahçeye her baktığında çocuksu bir heyecanla aklından sürekli ağaçlarının yerlerini değiştiriyor onların hayalini kuruyordu. Bazı günler çınar ağacının tam karşısına ahlat bazı günler ahlatın karşısına ladini koyuyordu. Ağaçlarla bahçe üzerinde oyun oynuyor, birbirleri arasında yerlerini

değiştirip duruyordu..

Arada içini bir karamsarlık kaplıyordu. Böyle günlerde ağaçların yerini değiştirmektense ağaç oluveriyordu. Bazen çınarın, bazen ahlatın, bazen de ladinin yerine koyuyordu kendini. Ama en çok ahlat ağacı olmak istiyordu. Kimi zaman o ağacın gölgesine kimi zaman da meyvesine dönüşmek istiyordu. Son zamanlarda sobayla bile zor ısınan tek gözlü evinde, ona neşeli çocukluk günlerini hatırlatan lacivert battaniyenin altında, hep ahlat ağacının bir parçası olurken hayal ediyordu kendini. Çocukluk sonrası geçen zor ve yorucu bir yaşamın içinden çıkıp ilk defa düşündüğü bir şeyi gerçekleştirebilmişti, belki de sırf bu yüzden güçlü biri olmayı istiyor, ahlat ağacı oluyordu.

Yine böyle bir günde ahlat ağacı olup gölgesinde çay içenleri, dinlenenleri, mutlu olanları, ağlayanları, hayal kuranları öpüşenleri düşünürken, aniden oturduğu iskemleden ayağı fırlatarak gidip kendisine bir ahlat ağacı almayı ve hemen dikmeyi istedi. Bu kararını da fazla düşünmeden, üzerine kafa yormadan, yorum yapmadan babasından kalan eski arabasına binip son sürat ağacı almaya gitti.



Bir zaman sonra sadece su içmek için kendisinden uzaklaşıyordu. Uzaklaşmaya başlayınca da küçük bir çocuğun karanlıktan korkması gibi korkuyor, bu su içme telaşını aceleyle sonlandırıp koşar adım tekrar ona dönüyordu. Tuna yavaş yavaş ahlat ağacı oluyordu ve artık kendi gölgesinde huzurla oturuyordu. Bazen dallarına konan kuşlardan ürperiyor, bazen üzerinde gezinen karıncalardan huylanıyordu. Gün geliyor bir bülbül konuyordu, birlikte dans ediyorlardı, gün geliyor tepesinde avını arayan şahinden fareyi saklıyordu.

Tuna bir zaman sonra su içmek için bile yerinden kalkmaz oldu. Yazlar baharları, baharlar kışları kovalıyor ve onlar birbirini kovaladıkça da Tuna oturduğu yere daha da çok bağlanıyordu. Artık su içmeyi de bırakmıştı. Canı su isterse ağacın köklerinde kendisini buluyor suyunu oradan içiyordu. Çok üşürse ağacın gövdesi oluveriyor, rüzgârı yüreğine kadar hissediyordu. Böyle zamanlarda rüzgâr ona hiçbir şey yapamıyor ve bu durum onu çok güçlü hissettiriyordu. Artık varlığıyla ağaç oluyordu. Sonbahar da yapraklarını döküp bütün bir kış uykuya dalıyor, bahar gelince yaprak açıyor içi kıpır kıpır oluyor sonra tomurcuklarını patlatıp çiçeklerini açıyor. Yaz mevsimi geldiğinde de bu çiçekleri döküp yerine meyvelerini veriyordu. Bazen yıllar önce geldiği bu eve, dallarının arasından öylece hiç kıpırdamadan bakıyordu. Arkadaşları Tuna'yı bir zaman sonra aramayı da bırakmıştı. Hatta Ali aramayı bıraktıkları sene evi tekrar satılığa çıkartmış kısa bir süre sonra da üç kişilik bir aileye evi tekrar satmıştı. Onca bırakılışı, ayrılışı, alınan kararları, yaşama umudunu, yalnızlığı ve bir yere tekrar bağlanışı, Tuna ahlat ağacının gövdesinden usulca izliyordu.

Yerine eve taşınan ailenin yedi yaşında küçük bir kızı vardı. Babası kızı için Tuna'nın dallarına ipler bağlayıp salıncak yaptı ve kız o salıncakta o kadar çok sallandı ki Tuna bir zaman sonra kızı dallarıyla sallamaya başladı. Kız sallandıkça mutlu oluyor, Tuna salladıkça daha derine köklerini salıyordu. Tuna kök oluyor, gövde oluyor, dallar, yapraklar oluyordu. Tuna daha önceleri hep hayali buymuş gibi hiç olmadığı kadar mutlu oluyordu.

Tuna ahlat ağacı oluyordu, ahlat ağacı Tuna.

Kısa bir zaman sonra eve gelip kazma küreği alıp bahçenin tam ortasına, kendisini diker gibi ahlat ağacını dikmeye girişti. Hayallerini gerçekleştiren bir gencin, ilk çocukları doğmuş bir çiftin, sınavdan başarıyla geçmiş bir öğrencinin yaşadığı heyecanla dikti ağacını. Can suyunu da verdikten sonra yüzünde yarım kalmış bir mutluluğu anımsatan gülümsemeye balkonda ki iskemlesine yeniden oturdu. Diktiği ağaca oturduğu yerden her zaman olduğu gibi hayaller âlemine dalarak yorgun bir savaççı gibi öylece baktı. Onun hafif bir rüzgârda yana yatışını, dibindeki gübrenin oluşturduğu şekli, can suyunun toprağa çekilmesini uzun uzadıya seyretti.

Balkonda, o iskemlenin üzerinde ağacı izlerken, onun nasıl büyüdüğünü düşünüyordu. Hayallerinde, ağacın dalları yavaş yavaş uzuyor, dalların uçlarından tomurcuklar açıyor. O tomurcuklar patlıyor yaprak oluyor sonra çiçek açıyor, çiçekler dökülüyor ve dökülen her çiçeğin yerine de ufak armutlar yetişiyordu. Ağacın boyu her sene biraz da olsa uzuyordu. Yaz geldiğinde ağaç ilk meyvesini veriyor ve meyve verdikçe de hayallerindeki ağaç daha da büyüyordu. Ama ağacın hep büyüdüğünü hayal ediyordu. O hayal ediyordu, ağaç biraz daha boy atıyordu. Tuna baktıkça ağaç büyüyor, ağaç büyüdükçe Tuna büyüyordu. Tuna ağaca o kadar çok bakıyordu ki bir süre sonra ağaç ile birlikte büyümeye başladı. Gün geçtikçe daha da çok büyüyorlardı. Ağacı diktiğinin ilk yazında artık ağacın gölgesinde oturabiliyordu. Beraber o kadar çok büyümüşlerdi ki kendi gölgesinde oturuyormuş gibi hissediyordu. Bazen o gölgede çay demleyip içiyor, bazen yemek yiyor, kitap okuyordu. Canı isterse öğlenleri birkaç saat gölgede kestiriyor sonra tekrar çay içiyordu. O gölgenin altında sayısız günlerini geçirdikten sonra artık yerinden kalkıp o iskemleye geri dönmüyordu. Geceleri de ağacın altında oturmaya başlamıştı. Karanlık çöküp, etraftan rüzgârın ve cırcır böceklerinin çıkardığı o insanın ruhunu dinlendiren sesler gelmeye başlayınca uykusu geliyor, bu sefer de üzerinde oturduğu toprağı, o lacivert battaniyeyi üzerine çeker gibi çekip oracıkta uyuyuveriyordu.

Her gün sabaha karşı evin açık penceresinin çarpıp çıkardığı sese uyanıyordu. Sabahları uykusunu bölen o sesin geldiği açık pencereler, ağacı tek başına bırakıp kapatmaya gönlü razı gelmediğinden açık kalıyordu. Bu yüzden de pencereler her sabah kendisini uyandırıyor. Bu durum onu rahatsız etmiyor çünkü ondan artık ayrılamıyordu. Yattığı yerden o olduğunu hayal ediyordu Tuna her sabah bunu o kadar çok hayal ediyordu ki bir süre sonra ahlat olduğunu hissediyordu. Altında yattığı toprağı, babasının her sabah yatağın çarşafını katladığı gibi katlayıp bir köşeye koyuyor ve sırtını ona yaslıyordu.

AYLIK KİTAP ÖNERİSİ VE İNCELEMESİ

KUMRAL ADA MAVİ TUNA – BUKET UZUNER



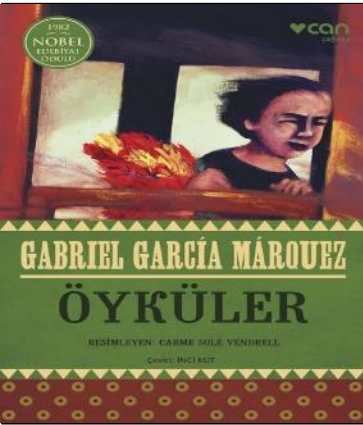
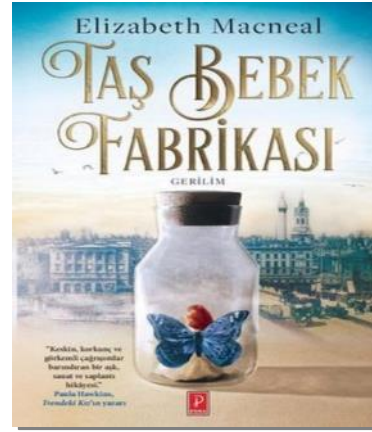
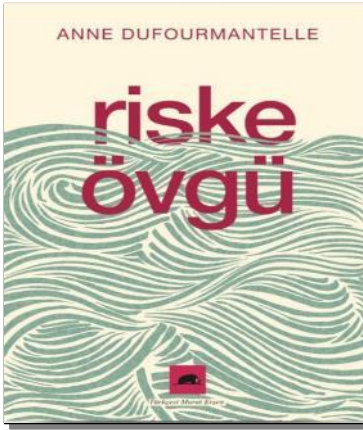
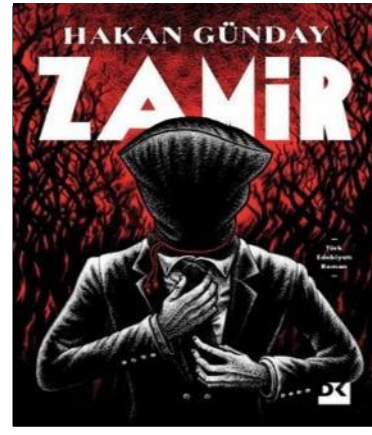
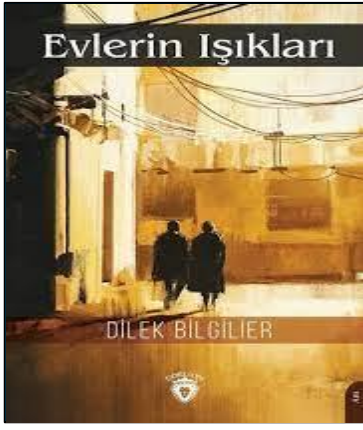
1997 Yılında ilk baskısını yapan bu sürükleyici roman 20 yılı aşkındır okuyucuların kütüphanesinde yerini almış ve hala da almaya devam etmektedir. 1998 İstanbul Üniversitesi En İyi Roman Ödülü almıştır. Kurgusu etkileyici bir üslupla oluşturulan bu eser okuyuculara kendi hayatlarından bir şeyler sunuyor.

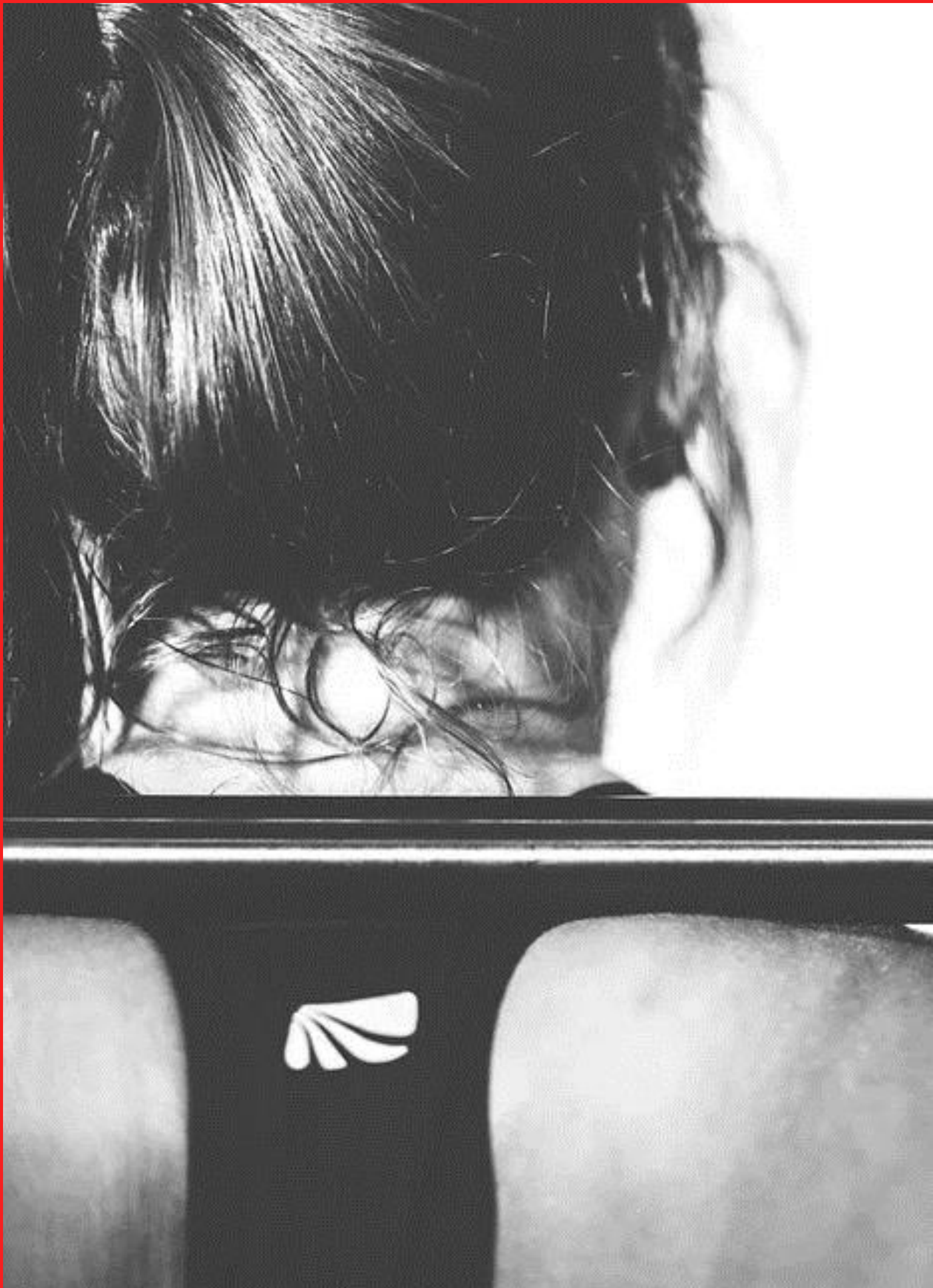
Sade ve derin bir üslupla yazılan ve elinize aldığınız andan bıraktığınız ana kadar keyifli bir okuma zamanı geçireceğiniz sürükleyici bir roman olduğunu düşünüyorum. Severek okuduğum bu kitabı siz değerli Bigemag okurlarına tavsiye etmekten memnuniyet duyuyorum.

Kitabın akışı genel olarak geçmiş ve şimdiki zaman üzerinedir. Olayların içine okuyucunun da dâhil olabileceği, her olayda karakterlerin girdiği duygularla birlikte okuyucunun da ustalıkla o duygulara dâhil olduğu sürükleyici bir romandır.

Kitabın isminden de anlaşılacağı üzere isimleri Ada ve Tuna olan iki ana karakter üzerinden kurgu işlenmektedir. Daha önce de belirttiğim üzere kitabın konusu iki farklı zamanda geçiyor. Kurgunun geçmiş zamanında “Hâkim Bakış Açılı Üçüncü Tekil Kişi (Tanrısal/İlahi Bakış Açısı) Anlatıcı” olarak Ada ve Tuna’nın çocuklukları anlatılırken şimdiki zamanında “Kahraman Bakış Açılı Birinci Tekil Anlatıcı” olarak Tuna’yı ele alıp başına gelen olayları anlatmaktadır. Etkileyici bir aşk romanı olmasının yanı sıra içerisinde toplum analizi ve insan psikolojisine yer veren etkileyici bir romandır.

Hazırlayan
Gökay Tokmak

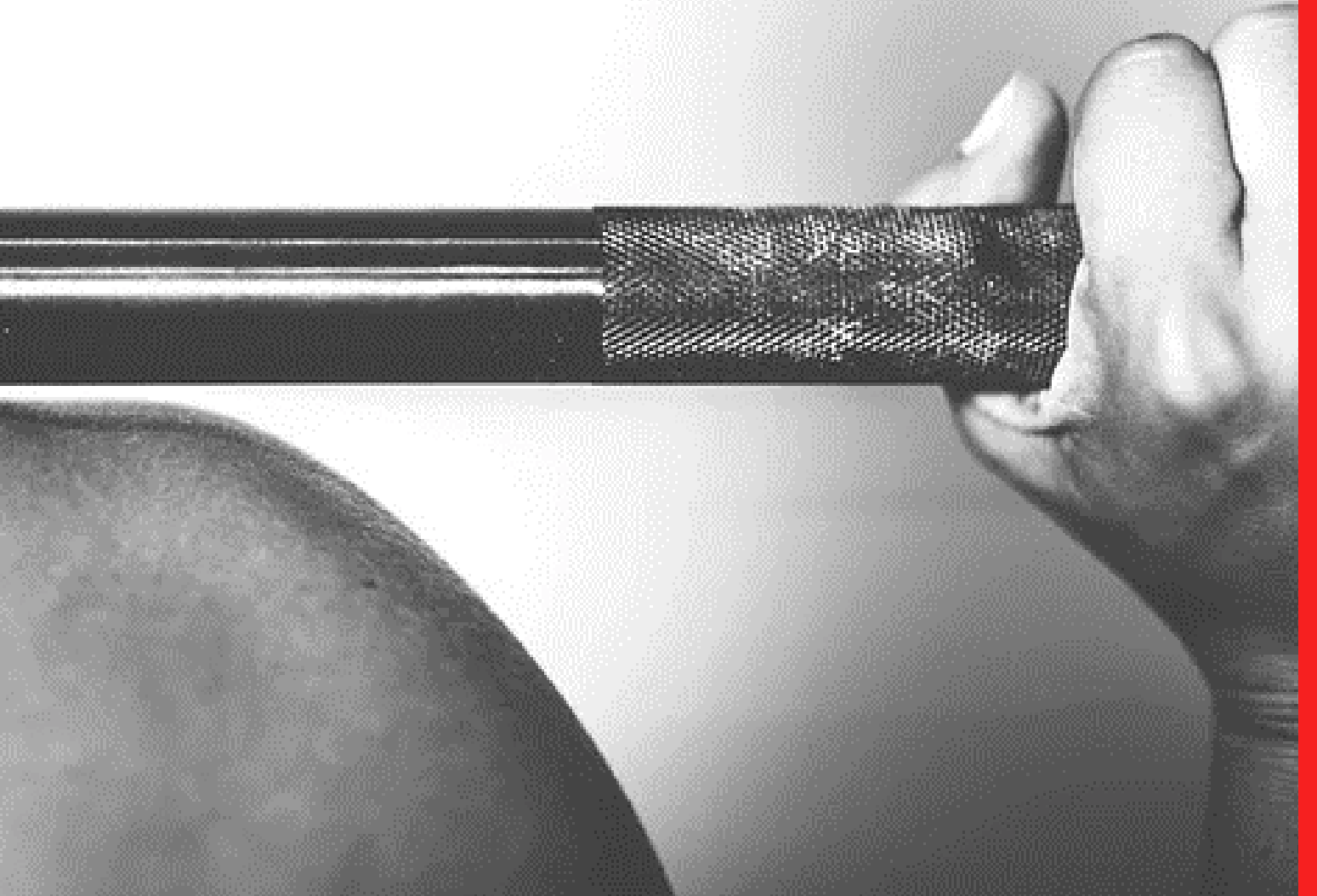


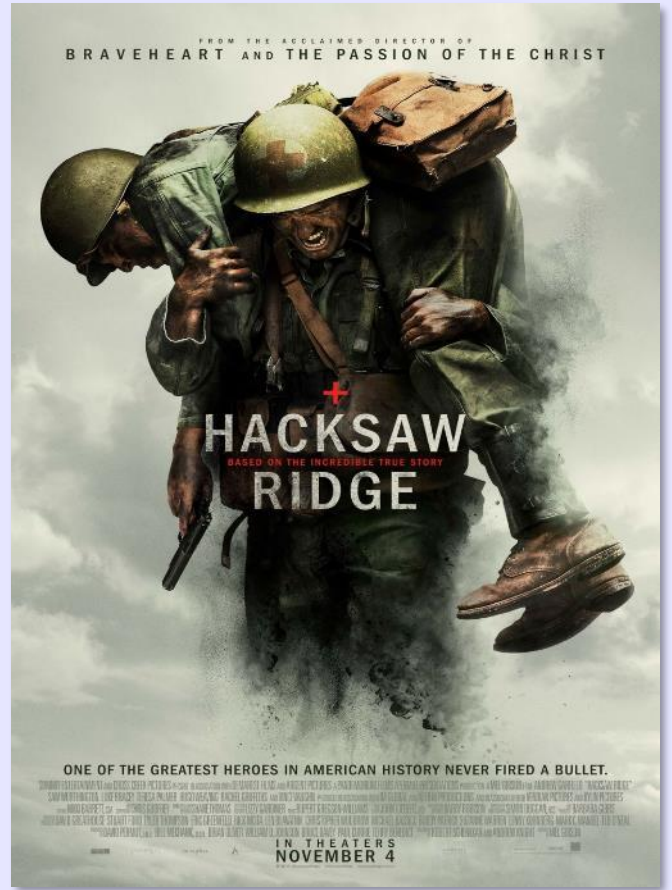
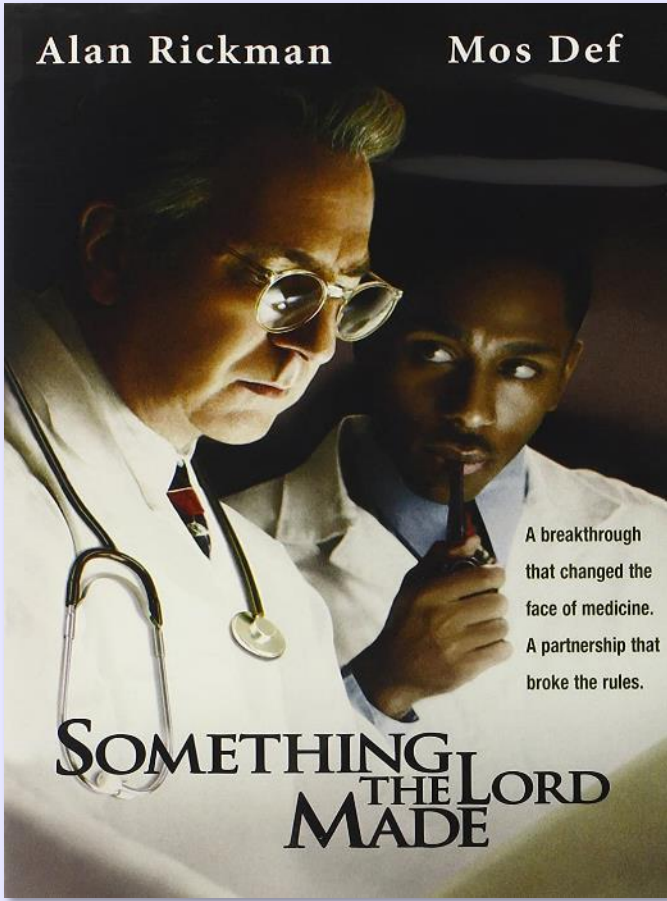


bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

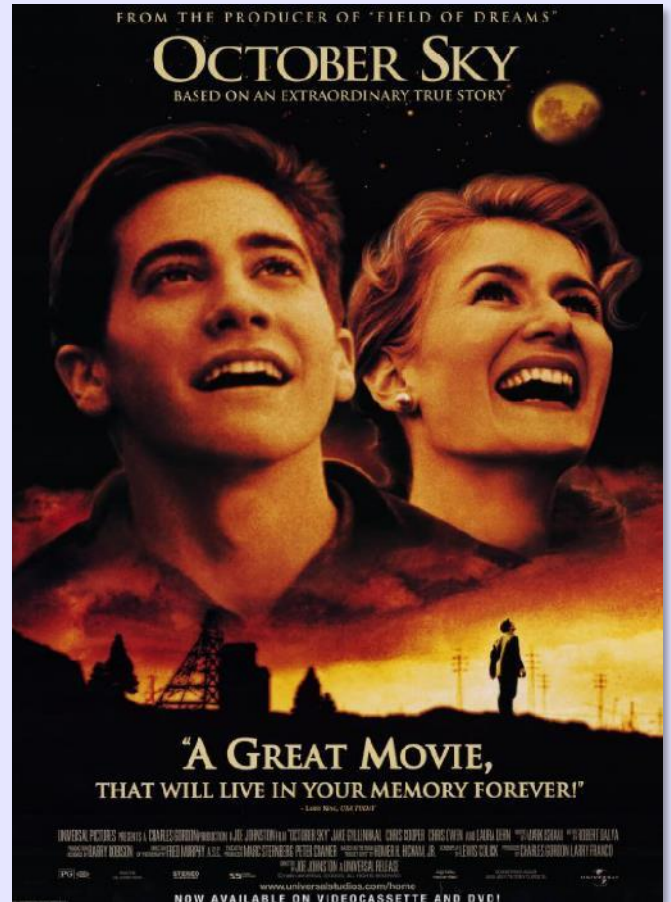
VİTAMİNİ İÇİNDE



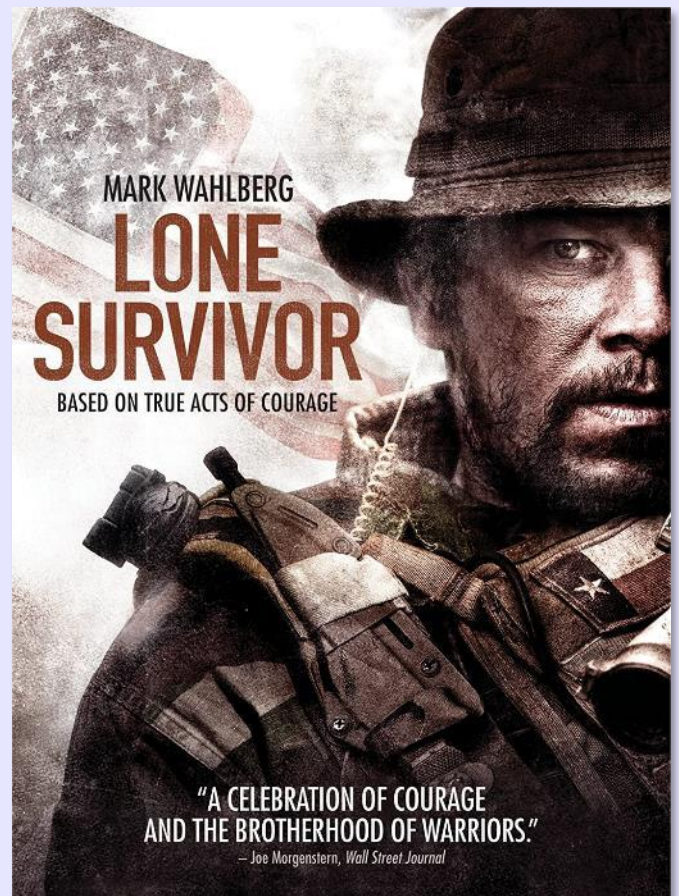
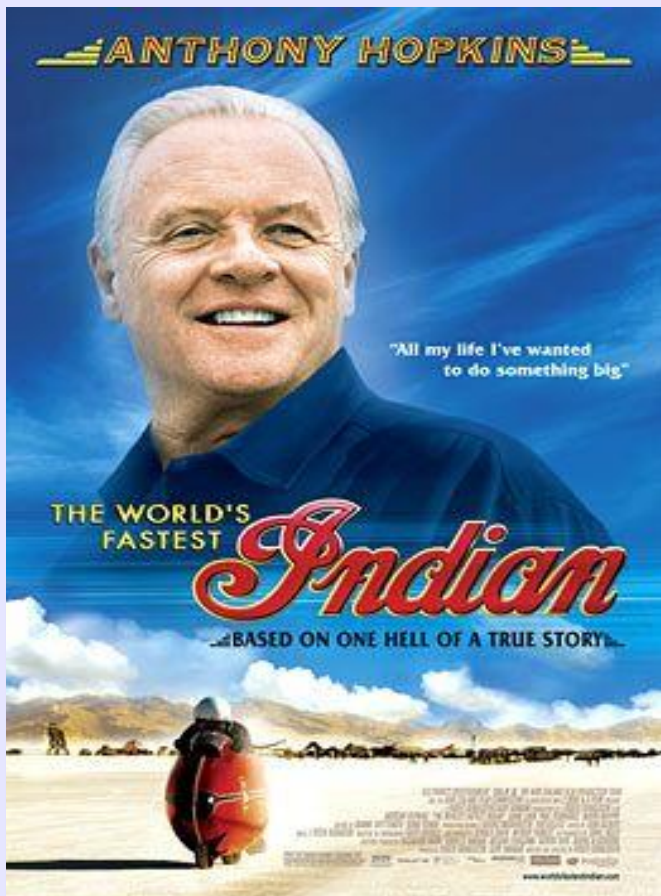


BAŞARI VE İLHAM





TEMALI FILMLER





HAYATIN İÇİNDE

bigemag



YÜKSEK VERİMLİ İNSANLARIN ÖZELLİKLERİ

Hepimiz her zaman işleri halleden o kişiyi tanıyoruz. İster arkadaş, ister meslektaş olsun, işi her zaman erken bitiren kişiden bahsedeceğiz burada.

Hayret verici düzeyde, saatlerce sürecek olan bir işi, 40 dakikada bitirmeyi başarabiliyorlar

Büyük soru burada geliyor. Bu son derece üretken insanların ortak noktası nedir? Nasıl yapıyorlar?



"Yapabileceğimiz her şeyle sürekli ve derhal ilgilenirsek, yapamayacağımız ne kadar az şey kaldığını görünce çok şaşıracağız."
- Samuel Butler



- Önce en önemli görevlere odaklanın.
- Derin çalışmayı geliştirin.
- Odaklanmak için dikkat dağıtıcı bir liste tutun.
- Uzun vadeli öncelikleri belirlemek için Eisenhower Matrisini kullanın.
- 80/20 kuralını kullanın.
- Görevleri daha küçük parçalara ayırın.
- Aralar verin.
- Daha az karar verin.
- Verimsiz iletişimi ortadan kaldırın.
- Tekrarlanabilir kısa yolları bulun.
- Başarılarından olduğu kadar hatalardan da ders alın.
- İşler ters gittiğinde plan yapın.
- Motive olmadan veya ilham almadan önce çalışın.
- Depoyu doldurun - şarj edin.
- Enerjinizi yönetin.
- "Hayır" demekte daha iyi olun.



"Bir şeyi düşünmek için çok fazla zaman harcarsan, onu asla bitiremezsin."
- Bruce Lee

FELÇ NEDİR ?

Felç, vücudun bir bölümünde veya bölgesinde istemli kas hareketinin geçici veya kalıcı olarak kaybolması anlamına gelir.

İnsanlar lokalize, genelleştirilmiş, kısmi veya tam felç yaşayabilirler. Bu makalede felç türleri, nedenleri hakkında temel aktüel bilgi edineceksiniz.

Felç, sinir sisteminin hasar görmesi sonucu vücudun bir veya daha fazla bölgesinde istemli kas fonksiyonunun kaybıdır. Sinir sisteminin iki bölümü vardır:

- Beyin ve omuriliği içeren merkezi sinir sistemi (CNS).

CNS dışındaki sinirleri içeren periferik sinir sistemi (PNS)

PNS'deki sinir hücreleri veya nöronlar çeşitli işlevlere hizmet eder.

Örneğin motor nöronlar kas hareketini düzenler. Duyusal nöronlar, örneğin basınç, ağrı ve sıcaklık hakkında CNS'ye bilgi gönderir.

Felç, sinirlere, omuriliğe veya beyne verilen hasar sonucu sinir sinyalleri kesintiye uğradığında meydana gelir.

Doktorlar felci aşağıdaki özelliklere göre sınıflandırır.

Önem

Süre

Konum

Kas Gerginliği

ÖNEM

Kas fonksiyon kaybının derecesi felç şiddetini belirler. Kısmi felç veya parezi, önemli kas zayıflığına ve hareket bozukluğuna neden olur. Bununla birlikte, parezi olan kişiler, etkilenen kaslar üzerinde küçük bir kontrol derecesine sahiptir. Bir kişi etkilenen vücut kısmını hareket ettiremediğinde tam felç meydana gelir.

SÜRE

Süre, felcin ne kadar sürdüğünü ifade eder. Uyku felci, felç ve Bell felci gibi bazı tıbbi durumlar geçici felce neden olabilir. Zamanla, insanlar etkilenen kaslar üzerinde kısmi veya tam kontrol kazanabilirler.



KONUM

Lokalize felç, yüz, eller veya ayaklar gibi vücudun küçük bir bölgesini etkiler.

Genelleştirilmiş felç, vücudun birçok bölümünü içeren daha geniş bir alanı etkiler.

Felç türleri şunları içerir:

Monopleji: Bu, bir kol veya bacak gibi bir alanı etkiler.

Hemipleji: Bu, vücudun aynı tarafında bir kolu ve bir bacağı etkiler.

Parapleji: Alt vücut felci olarak da adlandırılan bu durum her iki bacağı ve bazen de alt karın bölgesindeki kalçaları ve organları etkiler.

Kuadrupleji: Bu hem kolları hem de bacakları ve bazen gövdedeki kasları, iç organların işlevlerini veya her ikisini birden etkiler.



KAS GERGİNLİĞİ

Sarkık felç, iskelet kası hareketini uyarıcı alt motor nöronlara zarar verir. Zamanla, kaslar küçülür veya bozulur.

Sarkık felç, çocuk felcinin yaygın bir komplikasyonudur.

Diğer nedenler arasında miyelit olarak da adlandırılan omurilik iltihabı ve bir hastalık olan Guillain-Barré sendromu yer alır.

Spastik felç, kas sertliğine, istemsiz spazmlara ve kas güçsüzlüğüne neden olur. Bu felç şekli, omurilik yaralanmaları, amiotrofik lateral skleroz (ALS), felç veya kalıtsal spastik paraplejiden kaynaklanabilir.

BELİRTİLER

Belirtiler, sorunun türüne ve nedenine bağlı olarak değişir. En yaygın felç belirtisi, vücudun bir veya daha fazla bölümünde kas fonksiyonunun kaybıdır.

Felce eşlik edebilecek diğer semptomlar şunlardır:

- Etkilenen kaslarda uyuşma veya ağrı
- Kas Güçsüzlüğü
- Görünür kas kaybı belirtileri (kas atrofisi)
- Sertlik
- İstemsiz spazmlar veya seğirmeler

TEDAVİ

Şu anda felç için bir tedavi mevcut değil. Ancak, sorunun nedenine ve türüne bağlı olarak, bazı kişilerde kısmi veya tam iyileşme görülür. Felç, bir omurilik yaralanmasından veya kronik nörolojik durumdan kaynaklandığında, kişi kısmi kas kontrolünü geri kazanabilir. Rehabilitasyon felci tamamen tedavi etmese de semptomların kötüleşmesini önlemeye yardımcı olabilir.



Mevcut tedaviler şunları içerir:

Fizik Tedavi
Terapiler
İlaçlar
Cerrahi Müdahaleler

Duygusal ve sosyal destek de kişinin tedavisinde hayati roller oynayabilir.

ÖZET

Felç, vücudun bir veya daha fazla bölgesinde geçici veya kalıcı hareket kaybıdır.

Felçli birçok kişi, etkilenen bölgede tam hareketlilik veya hissi yeniden kazanmaz. Ancak fizik tedavi, hareketlilik cihazları ve sosyal ve duygusal destek yaşam kalitesini iyileştirmeye yardımcı olabilir.

İlaç ve cerrahi de sıklıkla yardımcı olabilir. Bir doktor, tedavi önerilerini bir kişinin felcinin ciddiyetine ve altında yatan nedene dayandıracaktır.

İNSAN KAYNAKLARININ EVRİMİ

İşçilerin harcanabilir olarak kabul edildiği bir zaman düşünün. İK'nın günümüz standartlarına evriminden önce, çalışma koşulları son derece sert ve tehlikeli olduğu hepimiz tarafından bilinmektedir. (Orta Çağ'ı düşünün) İşçiler fiziksel korunma ihtiyacı ile daha yüksek çıktı arasında kalıyor ve gerilim büyüyordu.

Arzu ederseniz şartların bu kadar ağır olmadığı ancak gelişim için süreye ve isteğe ihtiyaç olduğunu yakın tarihimize bir göz atalım.

1900'ler Öncesi İnsan Kaynakları Yönetimi: Zor İş, Daha Zor Koşullar.

İşçilerin refahı ile üretkenlikleri arasında bir bağlantı fikri 1890 ve 1920 yılları arasında ortaya çıktı. O zamanlar Bilim adamları ve politikacılar " endüstriyel iyileştirmeyi " benimsediler ve işgücünü istikrara kavuşturmak ve çalışanların sadakatini teşvik etmek için planlara giriştiler. Dönemin bir nebze de olsa gizli uygulamalarını gerçekleştirmek için "endüstriyel refah" ve "bilimsel yönetim" denilen departmanlar oluşturuldu.

Ana Çıkarım: İşçilere bir şirket tarafından harcanabilir kaynaklar olarak değil, insan olarak muamele edilmelidir.

1920'ler – 1950'ler İnsan Kaynakları Yönetimi

Bu yıllarda insanlar şanslıydı. İş yerlerinin, işçilerin ipe bağlı kuklalar değil, duygusal ve psikolojik ihtiyaçları olan insanlar olduğunun anlaşılmasıyla değişmeye başladı. İş verenler "Personel departmanları" ve "insan gücü geliştirme", daha güçlü tazminat paketleri geliştirmek için şirket içi eğitim ve işçi sendikalarıyla çalışma konusundaki çabalarını artırdı. " İnsan sermayesi ", bir bireyin ekonomik büyümeyi etkilemede içerdiği bilgi ile eş anlamlı hale geldi.

Ana Çıkarım: Çalışanlar iş başında öğrenme fırsatlarına sahip olduklarında ve çabaları için adil bir şekilde ödüllendirildiklerinde, organizasyon için daha değerli hale gelirler.



1960'lar – 1980'ler İnsan Kaynakları Yönetimi

60'ların başında, insan kaynakları departmanlarını uyum konularına odaklanmaya zorlayan daha adil istihdam uygulamaları düşünölmeye başlandı . Aynı zamanda, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ile Deci ve Ryan'ın Kendi Kaderini Belirleme Teorisini içeren insan motivasyon teorileri , işyerlerini dönüştürmeye başladı. Örgütsel yönetim ve endüstriyel psikoloji, İK'ya, işin doğasını bir kişinin becerileri ve ilgi alanları ile eşleştirerek, çalışanların başarı, ilerleme ve tanınma ihtiyaçlarına daha fazla dikkat ederek katkıda bulunmuştur.

Ana Çıkarım: İşçilerin bir iş için dikkate alınması gereken belirli haklara ihtiyaçları vardır, ancak işlerinde mükemmel olmak için özerklik, amaç ve ustalık gibi psikolojik motivasyonlara da ihtiyaçları vardır.



1990'lar–2010'lar İnsan Kaynakları Yönetimi

İK'nın rolü her zamankinden daha karmaşık ve detaylı hale gelmeye başladı. Yeni ve gelişen teknoloji, odağı personel yönetimi ve idari görevlerden kaydırđı, günümüzün İK departmanları - en azından ileri görüşlü olanlar - enerjilerini çalışan bağlılığını yönetmek ve kültürü güçlendirmek için harcamaya başladılar. Ayrıca, çalışanların işte mutlu olma oranlarını artırmak için çaba sarf etmeye başladılar.

Yıllar boyunca, işgücü; emek tabanlı hizmetler odaklı işçi merkezli işlevden, süreç merkezli işleve doğru evrimleşmeye başladı. Farklı ve çok kuşaklı bir iş gücünün ihtiyaçlarını, isteklerini ve motivasyonlarını anlamak, İK'nın yüksek performans gösterenleri çekmesine ve elde tutmasına yol açtı, ancak en iyi yetenekler için verilen savaş hızlandı. Rekabetçi iş ortamı ve küreselleşme, işgücü değişikliği girişimlerinin masada daha fazla İK liderine yer vererek iş stratejilerine dayalı olmasını ve iş stratejilerine entegre edilmesinin gerekliliğini iyiden iyiye belli etmeye başladı.

Ana Çıkarım: İnsan kaynakları yönetimi sorumlulukları, idari ve uyumluluk sorumluluklarının çok ötesine ulaşır. İş ortamına ilişkin stratejik bir anlayışa sahip olmak, sizi organizasyondaki en üst düzeylerde değer katarken en iyi çalışanları işe almak, işe almak ve elde tutmak için

konumlandıracaktır.



İK Liderlerinin Geleceği

"Yarının İK liderlerinin daha büyük, daha geniş düşünürler olması ve giderek daha çevik ve kuzursuz bir işgücü ile başa çıkmak için teknoloji konusunda bilgili ve çevik olmaları gerekecek." diyen Gartner , İK liderlerinin "değişen çalışan ihtiyaçlarına daha esnek ve duyarlı" olmaları gerektiğini belirtiyor.

İK'nın iş yerindeki muazzam değerini anlayan liderler, hem şirket perspektifinden hem de çalışan perspektifinden benzersiz, büyük resim görüşüne sahip olacaklardır.

İnsan kaynakları yönetiminin bu noktaya gelmesine yardımcı olmanın beş yolu ise şu şekilde sıralanabilir

Teknolojiyi ve Analitiđi kucaklayın.

Çalışanların Yaşam Aşamasını Anlayın.

Zihniyetinizi Deđiştirin.

Reaktif Olmaktan Proaktife Geçiş.

İşveren Marka Mesajınıza Zaman Ayırın.



Sonuç olarak ;

Lütfen Motive olmuş bir ekibin nihai faydasını görün ve başarılı bir çalışan deneyiminin nasıl oluşturulacağını ve sürdürüleceğini öğrenin.



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



ENERJİK

Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?

İşçinin, 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesine göre, aynı işverene bağlı olarak en az 1 yıl çalışması ön koşulu ile birlikte;

- İşveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi,
 - İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle sözleşmesinin feshedilmesi,
 - Askerlik görevi nedeniyle işten ayrılma,
 - Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile işten ayrılma,
 - Kadının evlenmesi halinde 1 yıl içinde kendi arzusu ile işten ayrılma,
 - İşçinin ölümü,
- koşullarından birinin gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar aynı şartlarla çalışmaya devam ederler. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir kayba yol açmaz ancak bu devir, işçiye de haklı fesih nedeni oluşturmaz. Yani işyerinin devri nedeni ile işten ayrılan bir işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmemektedir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas alınmalıdır.

Evlilik nedeniyle istifa eden kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

Kural olarak işten kendi isteğiyle ayrılan (istifa) işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak, yasal düzenleme gereği; kadın işçiler, evlilik nedeni ile işten ayrılmaları durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatına hak kazanabilmektedirler. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı tutarı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dahil edilmektedir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatler (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) de dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilebilir mi?

İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedenlerine dayalı devamsızlıklar kapsamında feshi mümkündür. Rapor süresinin kişinin çalışma süresine isabet eden bildirim süresini 6 hafta aşması durumunda işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durum işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz.

İhbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?

4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi gereği iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf; feshi yazılı olarak ve çalışma süresinin gerektirdiği bildirim süresine bağlı kalarak diğer tarafa iletmekle yükümlüdür.

İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İş sözleşmesini belirlenen bildirim sürelerine uymaksızın fesheden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak diğer tarafa ödemek durumundadır. Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz. Böylesi bir uygulama halinde, tüm bildirim süresi esas alınarak ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir.

İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?

4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır. Madde gereğince; 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta, 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi uygulanmaktadır. İş sözleşmesini performans, işçinin davranışlarına, işin, işletmenin veya işyerinin gereklerine dayalı olarak fesh etmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak ve bu sürelerle ilgili kalarak işçiye iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesheden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür. Öte yandan; iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857 sayılı İş Kanununun 25'inci maddesi ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmemektedir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih esasları dışında bir nedenle ve feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi için de geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı alma hakkı doğabilmektedir.

İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?

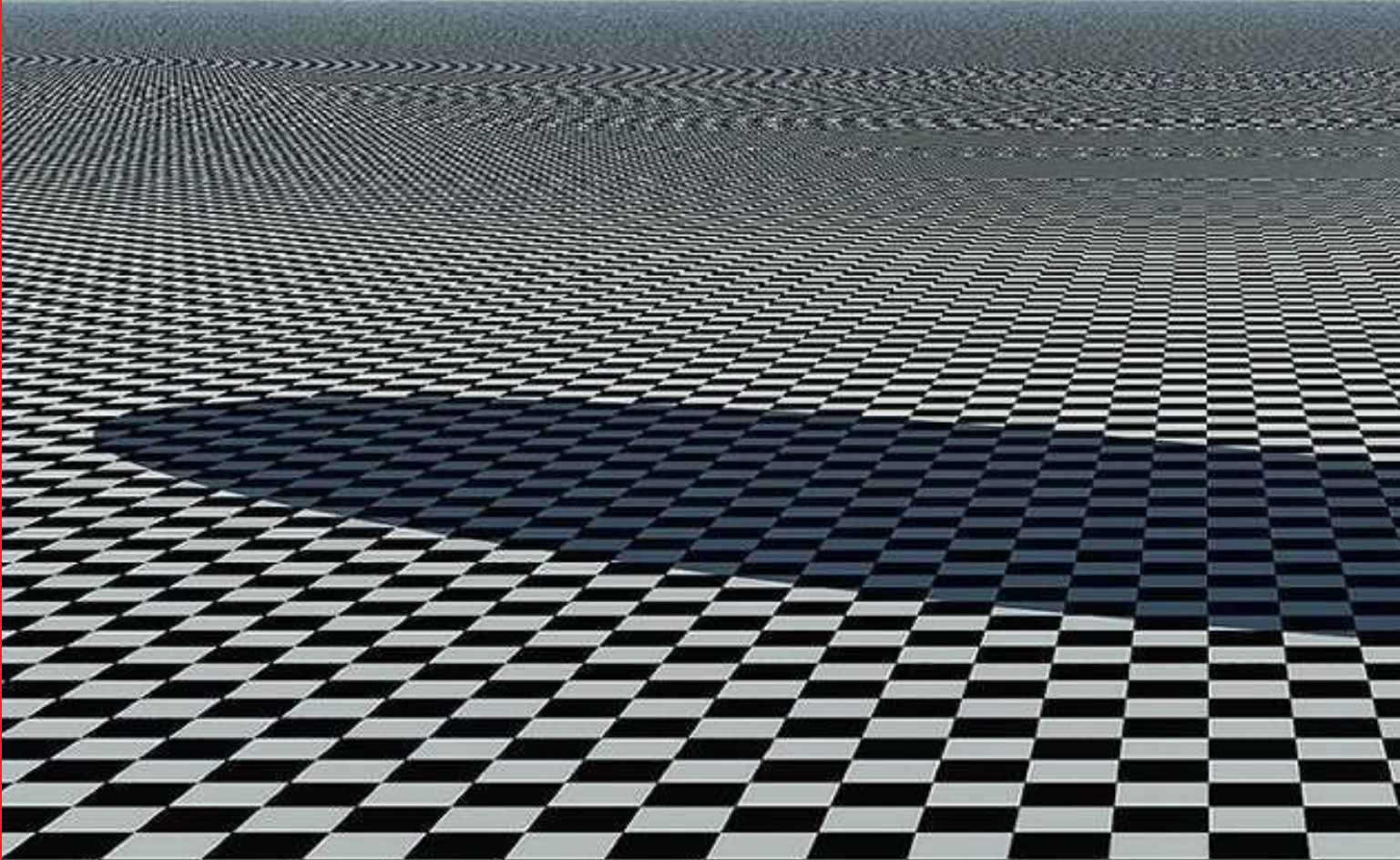
İş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim süresine bağlı kalınarak diğer tarafa yazılı bildirimde bulunulması esastır. İşten ayrılmak (istifa) isteyen işçi, sağlık nedenleri, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işin durması benzeri haklı nedenler dışındaki işten ayrılmalarda işverene bildirim süresini dikkate alarak yazılı bildirimde bulunmakla yükümlüdür. İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda, ayrılmanın nedeni önem taşımaksızın ihbar tazminatı hakkı oluşmamakta, böylesi bir talepte bulunulamamaktadır. İşten ayrılmanın yukarıda sayılan nedenler dışında bir gerekçeye dayanması ve işçinin bildirim süresine uymaksızın işi bırakması halinde, işverenin talep etmesine bağlı olarak işi bildirim süresine uymadan bırakan işçi ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

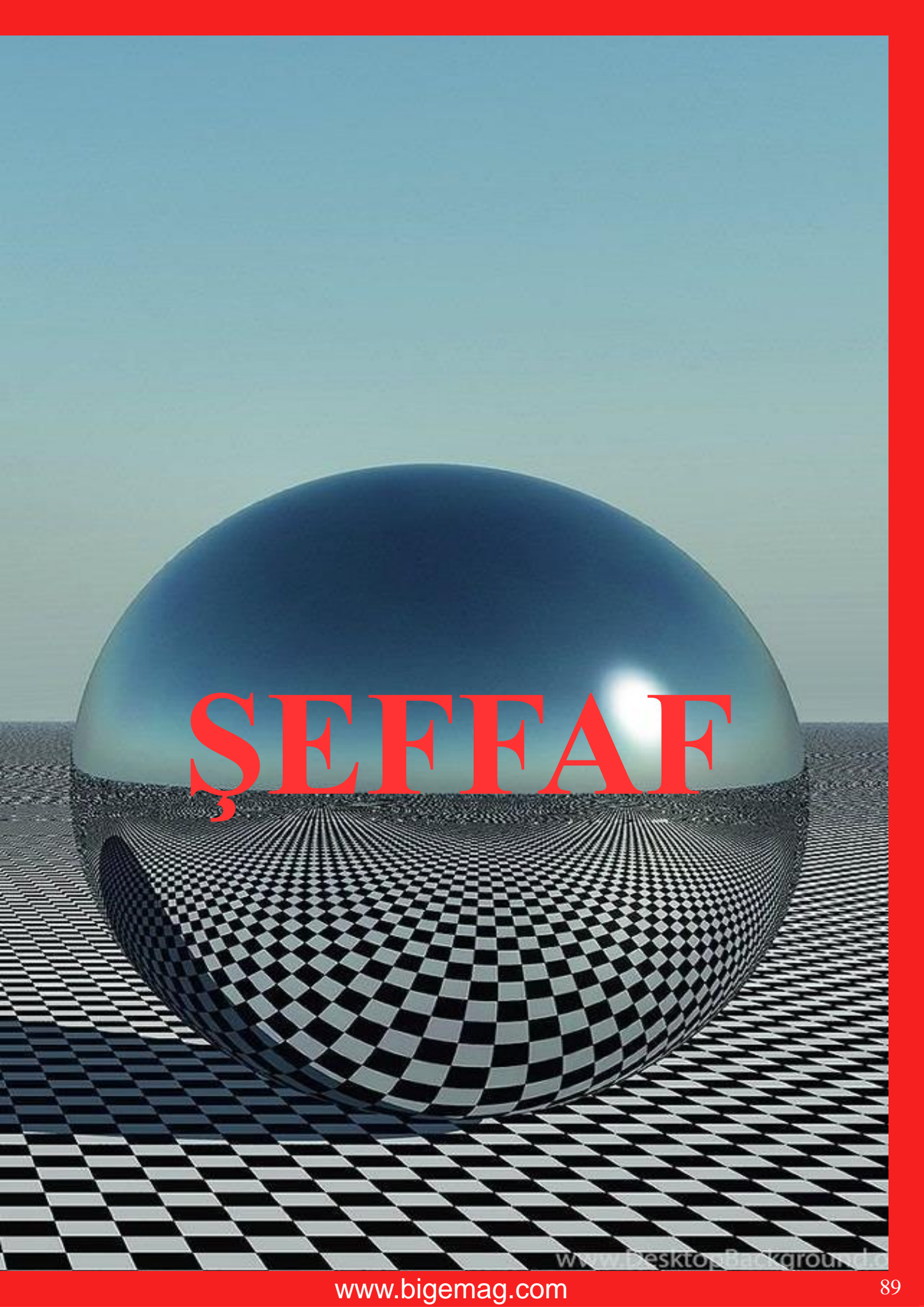
Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?

Ücretlerin hangi dönemlerde veya oranlarda artırılacağına ilişkin herhangi bir yasal çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılmayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde bir hüküm bulunmaması durumunda, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayılacağından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır.

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ





ŞEFFAF



NİHAL'İN KALEMİ

Nihal TOGO

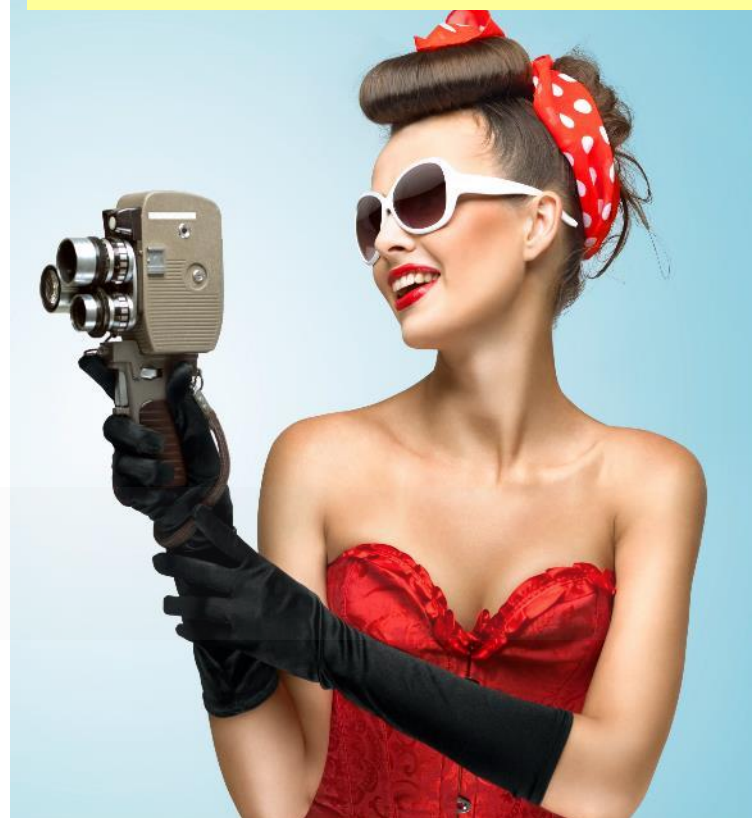
FEMVERTİSİNG: REKLAMLARDA KADININ TEMSİLİNDE DEĞİŞİM Mİ, DÖNÜŞÜM MÜ?

Femvertising... Eğer profesyonel bir reklamcı değilseniz bu kelimeyi muhtemelen duymadınız. Femvertising, Fransızca kadın (Femme) ve İngilizce reklam (advertising) kelimelerinin birleşmelerinden oluşturulmuş, oldukça yeni bir kelime ve son yıllarda reklam dünyasını derinden etkileyen bir akımın da temsili haline gelmiş durumda. Cinsiyet eşitliğine vurgu yapan “kadının gücü” temalı reklamlar, literatürde “femvertising” kavramıyla ifade ediliyor.

Hepimiz biliyoruz ki, dünya, kadın – erkek hakları bakımından maalesef eşit bir yer değil. En gelişmiş ülkelerde bile bu eşitsizliğin örneklerine rastlamak mümkün. Kadın ve erkeğe toplum tarafından biçilen cinsiyete dayalı roller, söz konusu eşitsizliği bir yanıyla beslerken, öte yandan kadın ve erkeğin toplum içerisindeki yerini de konumlandırıyor. Oysa ki cinsiyet, kadın ve erkek arasında doğuştan gelen biyolojik farklılıkları betimleyen bir olgu. Ancak toplumların kültürleri, inançları ve değer yargıları ile şekillenerek kadına ve erkeğe atanan roller, her iki cinsi de o toplumun sahip olduğu kültürün uygun bulunduğu davranış, tutum ve duygu ve belirlenen kalıpların içerisine konumlandırıyor. Bu konumlandırmada kitle iletişim araçlarının ve bu araçlar tarafından üretilen içeriklerin de büyük payı var. Bu bağlamdan bakıldığında, reklamlarda gösterilen kadın ve erkek imgeleri, toplumun cinsiyetlere yükledikleri rollerin birer temsili aslında

Çünkü reklamlar sadece “ürün” satmıyor; reklamlar ürünün yanı sıra bir yaşam tarzını, bir hissediş ve davranış biçimini de satıyor.

Reklamların içerikleri ve görsel imgeler oluşturulurken bu toplumsal normlara göre hareket etmek hedef kitleyi kolayca etkileyebilmeyi sağlıyor. Bu etkileme sürecinde kadının bir meta olarak kullanılması ve toplumsal rol kalıplarının içine sokulması ataerkil bakış açısının olduğu sistemlerde alışıla gelmiş bir uygulama. Toplumların şekillenmesinde, değer yargılarının, davranış biçimlerinin evrilip gelişmesinde ya da değişmesinde medyanın gücü yadsınamaz. Basılı ve görsel yayın organları sayesinde hemen her evin içine girebilen medya aracılığıyla bireyler kendilerine yöneltilen cinsiyet, rol ve davranış kalıplarıyla karşı karşıya kalıyorlar.



Son yıllarda hangi televizyon kanalına el atsanız karşınıza çıkan tarih temalı dizilerin hayatımıza girişiyle paralel olarak sokaktaki sakallı adam sayısının artmış olması sizin de dikkatinizi çekmiştir mutlaka. Böylesine bir gücü elinde tutan ve tüketim kültürünün de en önemli alanlarından biri olan medya, kadın üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretip kadının nesneleşerek tüketim unsuru olmasını da sağlıyor ne yazık ki...

İşte tam da bu noktada, kadını nesneleştirmeye son verme gayretinin bir sonucu olarak ortaya çıkan femadvertising akımı, sektöre kadınların medyada yer alma şekillerini güçlendirecek bir anlayışı sunuyor.

Reklamcılık sektörünün bugüne kadar benimsediği kalıpları tersine çeviren ve reklamlardaki kadın temsilini “nesne” olmaktan çıkararak “özne”ye dönüştüren bu yeni yaklaşım kadını “güzellik”, “şefkat”, “annelik” gibi kavramlara idealize edilen kadınlar olarak değil, yaşam içerisinde var olan, erkeklerle eşit haklara sahip, güçlü, doğal ve özgür halleriyle yansıtan reklamları hayatımıza dahil etmiş durumda. Kadınların toplumda kendilerine biçilen rollere başkaldırıışlarını örnekleyen Nike’ın “Bizi Böyle Bilin” reklamı, Dove’un çeşitli fiziksel özelliklere ve yaşlara sahip kadınlar bir araya getirilerek farklı mecralarda oluşturduğu “Gerçek Güzellik” kampanyası, bu akımın en iyi örneklerinden.

Ancak şu soruyu da sormak gerekiyor; bu akımın yarattığı reklamlarda kullanılan güçlü ve özgür kadın imgeleri gerçekten kadının gücünü mü gösteriyor yoksa “dişilik” enerjisinden uzaklaşarak toplumdaki erkek gücüne benzer bir dönüşümü mü ortaya koyuyor? Kadını toplumun kendisine biçtiği rollerin dışına çıkarmak gayesiyle formüle edilen bu reklamlar, karşı cinsiyetle aynı şeyleri yapan, söz gelimi arabasını tamir eden, bir fabrikada ağır işçi olarak çalışan, öte yandan evi, ailesi, çocukları, büyükleriyle ilgilenen, onlarla ilgili her şeyi organize eden ama geleneksel kadın imgesinden farklı olarak bunların yanı sıra, kariyerini de ihmal etmeyen

toplantıdan toplantıya koşturan, yöneten, üreten ve tüm bunları yaparken kendinden, özgürlüğünden, kendine has güzelliğinden, bakımından ödün vermeyen doğaüstü bir yaratık konumuna mı çekiyor?

Bu tür reklamlar, genel bir yanılgıyla feminist düşünceyle bağdaştırılan ancak gerçekte pek de ilgisi olmayan kadın -erkek eşitliğindeki sorunlu alanları besliyor olabilir mi?



Kadının romantik olması, narin olması, hassas olması bir sorun değil... Kadın bu şekilde olmayı tercih edebilir, kaldı ki kadınlık enerjisi böyle bir şey...

Kadın bir erkek gibi olmak zorunda değil. Kadının gücü erkeğin gücü ile aynı olmak zorunda değil. Örneğin, halter kaldırıabiliyor olmak kadını güçlü yapan bir şey değil, sadece bunun için diğer kadınlardan ve erkeklerden daha çok çaba harcadığını gösteren bir şey...

Kadına atfedilen kalıp rolleri eleştirirken, bunu bilinçli olarak seçen ve o şekilde olmak isteyen diğer kadını ötekileştiriyor olabilir miyiz?

Asıl soru bu...



CAN'DAN CAN'A

Nilgün CAN

MÜZİĞİN EVRENSEL RUHUNA MİRAS

Bigemag dünyamıza hoş geldin sevgili okur.

Belki bir kitaba, bir filme, bir müziğe, belki kuşa, çiçeğe, böceğe, belki taşa, toprağa ama önce İNSANA & HAYATA dair diye çıktığım bu yolda ve köşeme düşen satırlarımla, umarım gönül hanenize keyifli bir misafir olabilirim.

Ruh, Müzik ,Hayal ve Miras... Şimdi bunların birbirine nasıl güzel harmanlandığı, dünyanın neresinde olursanız olun kendinizden bir şeyler bulacağınız bir hikaye anlatacağım size. Sevgili Parkan amcamızın evrensel müziğe pek kıymetli mirasının hikayesi. Parkan amca diyorum çünkü ; onu tanıyan ,yaşamı boyunca hayatına dokunduğu hemen hemen herkesin anılarında böyle tonton bir yeri var onun. Ve kendisini tanıma fırsatı bulduğum için çok şanslı addediyorum kendimi.

Dr. Hüseyin Parkan Sanlıkol (1944-2015) Kıbrıs'ta doğmuş, 1969 yılında Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden mezun olmuş ve 1975 yılında Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ihtisasını tamamlayarak, Bursa SSK hastanesinde görevine başlamış. Aslen Tıp doktoru olan çok sevgili Parkan amcamızın çocukluk yıllarına dayanan müzik sevdası; o yıllarda çalmayı öğrendiği akordeon ve trompet, bando ve karma koro ile Kıbrıs televizyonunda katıldığı konserler ile çok keyifli ve sağlam temellere dayanıyor. Bursa'daki müzik serüveni ise piyano eğitmeni değerli eşi Fethiye Sanlıkol 'un ders verdiği çocuklara muhtelif salonlarda organize ettiği piyano resitaleri, Bursa Filarmoni Derneği çatısı altında başlattığı çocuklara yönelik enstrüman kursları ile başlıyor. Ve sonraları Dünya Müzik Derneği (DMD) adını alan ,Çizakça Çoksesli Korosu' nun da kurucularındandır kendisi ki ; elinin değdiği pek çok şey gibi Bursa, Müzik ,Dünya ve İnsan adına çok önemli bir katkıdır bu çok..Hikayenin bu kısımlarında, hayatına dokunduğu ve bu satırları okuyabilen herkes nasıl güzel anılarla iç geçiriyordur

şimdi kim bilir. 2003 yılından itibaren KKTC Fahri Konsolosu olarak görev yapan Dr. Hüseyin Parkan Sanlıkol ' un en büyük ideallerinden biri ,dünyanın dört bir yanından topladığı müzik enstrümanlarının sergilendiği bir müze açmak imiş efendim. Ne güzel bir hayal düşünsenize. İçinde hayatı boyunca emek verdiği müziğe bambaşka bir ruhla can vermek var, dünyaya açılan bir kapıyla evrensel müziğe dokunmak, kültürleri bir notada buluşturmak ve kalpleri aynı ruhta birleştirmek var. Çok önemserim insan hayatında hayalleri, idealleri. Sizi hayata bağlayan, sonrasında belki bambaşka birinin hayaline uzanan ve dünyaya kök salmanızı sağlayan yegane şeydir benim pencereimde. Ve bu çok kıymetli hayali gerçekleştiren ise ; Parkan ve Fethiye Sanlıkol' un oğlu , gerek Bursa ve gerekse ülkemizin uluslararası platformda müzik alanında en önemli temsilcilerinden ,çok değerli müzik insanı, besteci, kompozitör Prof. Dr. Mehmet Ali SANLIKOL



Burada kendisi, müzik hayatı ve başarılarından daha uzun cümlelerle bahsetmeyi inanın çok isterdim ancak başka bir yazının konusu olabilecek kadar dolu dolu ve satır aralarına sıkıştırılmayacak kadar da değerli. O yüzden kendisi ve sizlerin affınıza sığınıyorum.

Efendim ilk duyduğum andan beri beni çok heyecandıran, içeriye girdiğimde kendimi bambaşka dünyalarda bulduğum, çok sevgili Parkan amcamızın hayali ve bence evrensel müziğe pek değerli mirası, Mehmet Ali Sanlıkol' un çok kıymetli çaba ve katkıları ve Nilüfer Belediyesi ortak çalışması ile Ağustos 2021 tarihinde Bursa' dan tüm dünyaya açılan o güzel kapı ;

Girişte sizi karşılayan muhteşem görsellerden sonra ;13 farklı kültür bölgesini temsil eden adacıklarda 300'e yakın enstrüman sergileniyor. Merkezde Türkiye adacığı ve Türkiye çevresinde dünya müzik ve kültürlerini gözlemleyip, tanıma fırsatı buluyor, birbirinden farklı ve zengin yapısı ile belki hiç görmediğiniz, dokunamadığınız ama ruhunuzun en derininde hissedebildiğiniz, müzikal geleneklerin enstrümanlar ile dile gelen sesine tanıklık ediyorsunuz. Müzenin tasarımı ve ana konseptini Mehmet Ali Sanlıkol , bizzat kendisi belirlemiş ve tüm enstrümanlar çalış pozisyonunda dizayn edilmiş. Yani enstrümanı elinize alıp, çalmaya başladığınızda hangi pozisyonda tutuyorsanız, tüm enstrümanların sergileniş pozisyonu da o şekilde.

NİLÜFER BELEDİYESİ DR. HÜSEYİN PARKAN SANLIKOL MÜZİK ENSTRÜMANLARI MÜZESİ



Adacıklar diyorum, enstrümanlar diyorum ya öyle iki kelimenin anlattığından çok daha başka bir dünya var içeride. Müzikli sohbet geleneklerinin Anadolu'daki varlığı Ahilik teşkilatları, muhabbet etme mekanlarında sesleri yankılanan, yöreye özgü geleneksel halk çalgıları ile Yaren sohbetlerinde buluyorsunuz kendinizi mesela. Günümüzde senfoni /filarmoni orkestraları olarak bilinen toplulukların, orta çağda alçak sesli enstrümanlar olarak tasnif edilen yaylılar ve flüt gibi yumuşak tahta üflemeli çalgılar kombinasyonundan türediğini öğreniyorsunuz.

İngiliz etnomüzikolog Martin Stokes' un Türkiye'ye saha çalışması için geldiği 80 li yıllarda, çok ta dile getirilmeyen Arabesk müzik tarzı ile ilgili "Arabesk Olayı " kitabını yazdığını ve Türkiye 'de geleneksel müzikler dışında kalan bir oluşuma dikkat çektiğinden haberdar oluyorsunuz. Rusya/Kafkaslar/Balkanlar adacığında; halk müziği içerisinde nice şarkılar ve danslara eşlik eden "Balalayka" ile tanışıyorsunuz. Kendilerine özgü ve tanınmış müzik tarzları ile var olan, irili ufaklı pek çok adasıyla dünya müzik tarihinde çok önemli bir yere sahip olan Karayipler 'e dalınca ruhunuz; tanışınız da tanımasanız da Jamaika' lı Bob Marley ve Küba 'lı " Buena Vista Social Club" nasıl kasıp kavurmuştu meydanları merak ediyorsunuz

Uzak Doğu'ya gelince ; Opera kelimesinin Çin Operası adı altında ,takriben 12.yüzyıldan bu yana Çin 'de icra edilen müzikli dramlara ithafen kullanıldığını ve her ne kadar yüzü aşkın mahalli Çin Operası tarzı olsa da "Pekin Operası" olarak bilinen tarzın , 20.yüzyılda büyük popülarite kazanıp Çin'in "ulusal operası" olma statüsünden haberdar oluyor ve Pekin Operası' n da kullanılan, koleksiyonda da yer alan Erhu ve Suona ile hasbihal ederken buluyorsunuz kendinizi.

Görme fırsatı olamayacaklar için biraz havayı solutmak adına bir şeyler karalarken , ziyaret edebilecekler için heyecanını daha fazla kaçırmak istemeyerek, burada sonlandırmak istiyorum sevgili okur. Yolunuz buralara düşer mi , ya da ne zaman düşer ben bilmem. Ama yolunuz düştüğünde ; mutlaka bu değerli müzenin kapısını aralayıp ,dünya müziğinin içinde şöyle keyifle kaybolup ,sevgili Parkan amcanın gülen yüzü ile tanışıp onu yad ederken ,beni ve bu satırları da sevgiyle hatırlamanızı diliyorum. Çok sevgili Dr. Hüseyin Parkan Sanlıkol' a sonsuz sevgi, saygı ve rahmet , bu çok özel müzeyi bizlere kazandıran değerli Prof. Dr. Mehmet Ali Sanlıkol ' a sonsuz teşekkür ,

müziğin ruhuma işleyen ilk tohumlarını eken babacığım ve henüz kendisi çok küçük yaşlarda iken evrensel müziğin dili, notaların senfonisi ile tanışmama vesile olan canım kızıma kucak dolusu sevgilerimle.





Kaynak: Bursa/ Nilüfer Belediyesi
Dr. Hüseyin Parkan Sanlıkol Müzik Enstrümanları Müzesi
Arşivi.



KÖPRÜ

Öykü Ceren YASİN

DÜŞÜNCE İNSANLA BAŞLAMIŞTIR

Düşünce insanla başlamıştır, insandan önce zaten olamaz ki insanı meydana getirsin. Madde ya da şey insandan önce de vardı, insana özgü bir şey değildir ki insanı meydana getirsin. İnsana özgü olan ve insandan başka hiçbir varlıkta bulunmayan, bundan ötürü de insanı meydana getiren tek şey geist'tir.

Peki açalım bu kavramı. Scheler, geist'in ne olduğunu açıklamak için metafizik felsefeye özgü bir tanım verir:

Geist: us'u, ide bilincini, kendiliğindenliğe yönelen bir algıyı ve heyecan etkinliklerini kapsayan bir ilkedir. İnsanlaşmayı sağlayan geist, evrimsel bir gelişme sonunda meydana gelmiş değildir. Çünkü evrimsel gelişme doğaya uygun bir doğrultuda yol alır, oysa geist doğaya karşıt bir yapıdır. Ama bu karşıtlık, bir kavga anlamında değildir. Doğayla geist arasında, geist'in ustalıklı düzenlediği bir ilgi vardır ki bu ilgi geist'in yararına işler.

Geist, doğayla çatışmadan doğayı yener. Geist bir zekâ gücü de değildir, zekâ geist'in kapsadığı pek geniş alanın küçük bir parçasıdır. Hayvansal beyin sonsuza kadar gelişerek insan zekasını aşsa da geist'i doğuramaz. Çünkü geist, hayvansal bir gelişme (eş deyişle özdeksel bir gelişme) değil, özdeksel gelişmelerin pek özel olarak birbirlerini etkilemeleri sonunda beliren ve belirmesi pek özel koşullara bağlı olan bir düzen atkıdır.

Geist, bir özdek olmadığı gibi, bir ruh da değildir. Çünkü biz bütün ruhsal olayları nesne haline getirip inceleyebiliriz. Ama geistimizi (başka bir geistimiz olmadığından) nesne haline getirip inceleyemeyiz.

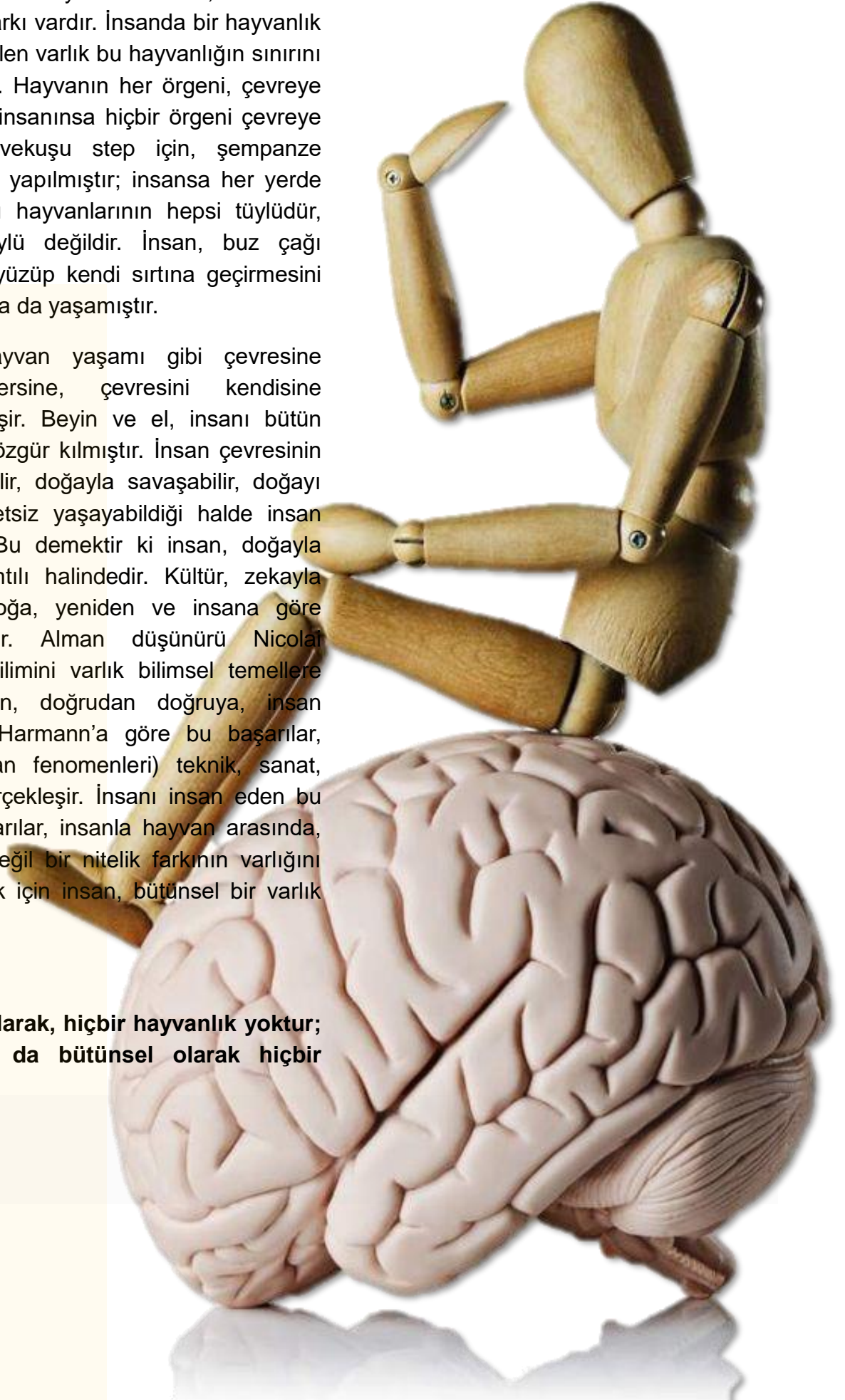
Alman düşünürü Arnold Gehlen, Max Scheler'in bu metafiziğini yaşambilim alanına aktarmıştır. Gehlen, Hollandalı bilgin Louis Bolck'un gecikme kuramını geliştirerek, insanın bütün hayvanlar arasında en geç gelişen varlık olduğunu ve birçok eksiklikler taşıdığını, sonuç olarak da bu eksiklikleri tamamlamak yeteneğini oluşturarak insanlaştığını ileri sürmüştür.



Gehlen'e göre de insanla hayvan arasında, bir derece farkı değil bir nitelik farkı vardır. İnsanda bir hayvanlık vardır ama insan denilen varlık bu hayvanlığın sınırını aştıktan sonra başlar. Hayvanın her örgeni, çevreye uymanın sonucudur; insanınsa hiçbir örgeni çevreye uymaz. Örneğin devekuşu step için, şempanze maymunu orman için yapılmıştır; insansa her yerde yaşayabilir. Buz çağı hayvanlarının hepsi tüylüdür, buz çağı insanı tüylü değildir. İnsan, buz çağı hayvanının kürkünü yüzüp kendi sırtına geçirmesini becererek buz çağında da yaşamıştır.

İnsanın yaşamı, hayvan yaşamı gibi çevresine uymakla değil, tersine, çevresini kendisine uydurmakla gerçekleşir. Beyin ve el, insanı bütün durumlar karşısında özgür kılmıştır. İnsan çevresinin koşullarını değiştirebilir, doğayla savaşılabılır, doğayı yenebilir. Hayvan aletsiz yaşayabildiği halde insan aletsiz yaşayamaz. Bu demektir ki insan, doğayla değil, kültürle bağlantılı halindedir. Kültür, zekayla değiştirilebilen bir doğa, yeniden ve insana göre yapılan bir doğadır. Alman düşünürü Nicolai Hartmann da insanbilimini varlık bilimsel temellere dayamıştır. Hartmann, doğrudan doğruya, insan başarılarını inceler. Hartmann'a göre bu başarılar, (kendi deyişle insan fenomenleri) teknik, sanat, ahlak, din vb. ile gerçekleşir. İnsanı insan eden bu başarılarıdır. Bu başarılar, insanla hayvan arasında, bir derece farkının değil bir nitelik farkının varlığını tanıtlar. Bunu görmek için insan, bütünsel bir varlık olarak ele alınmalıdır.

İnsanda, bütünsel olarak, hiçbir hayvanlık yoktur; nasıl ki hayvanda da bütünsel olarak hiçbir insanlık yoktur.





BİLGELİK VADİSİ

Oğuzhan AKOVA

BAŞLARKEN

Her şeyin bir ilk adımıyla başladığı yaşam formumuzun akıllı türleri olarak yeni ilk adımları atmakla yüzleştiğimiz bir süreçteyiz. Tarihte atılmış birçok ilk adıma şahit olmaktayız. Ulu önder Mustafa Kemal'in Samsun'da attığı Kurtuluş Mücadelemizin ilk adımı, aya ilk adımı atan Neil Armstrong, Amerika kıtasını keşfeden Cristoph Colomb bunlardan bazıları.

Bugün ise tarihin çok kırılmalı bir döneminde ilk adımları atmakla yüzleşmiş durumdayız. Bu kez insanlık bir bütün olarak bu adımı atmak zorunda. Küresel iklim değişiklikleri, doğal kaynakların akılcı kullanımı, aşırı tüketimin neden olduğu çevre kirlilikleri, refah düzeyindeki dengesizlikler, göç, savaşların neden olduğu insani ve ahlaki sorunlar hepimizi bu konuda düşünmeye sevk eden ve her birimizin yaşam biçimlerimizde yapmak zorunda olduğumuz değişikliklerin bir ilk adıma indirgenebileceği özel durumları tanımlamaktadır.

İlk Adım semboliktir. İlk Adım adımların en önemlisi ve en zor olanıdır. İlham vericidir. Motive edicidir ve en hayati olanıdır. Yaşam alışkanlıklarımızın neden olduğu körlüklerin atılacak ilk adımların önünde en büyük engeli oluşturduğunu söyleyebiliriz. İnsanlar değişim ve dönüşüm süreçlerinde bu engeli her zaman görürler. Bu engelin aşılması özel rehberlik ve liderlik becerisi gerektirir. Günümüz dünyasının karmaşık sorun alanları yeni kavrayış zeminleri yanında her bireyi potansiyel olarak birer liderlik becerisi geliştirmeye zorlamaktadır. Bir bireyin kendisine liderlik etmesi yaklaşımı hiç şüphesiz geleneksel bakış açısıyla kolay kavranacak bir durum değildir. Hepimizin birbirimizle kurduğu özel iletişim biçimleri teknolojinin sunduğu yeni araçlarla yeni bir nitelik kazanmış ve elektronik ortamların sunduğu esnek zaman ve mekan kullanımı sebebiyle liderlik kitlesel ve küresel etki alanına sahip çok özel bir nitelik kazanmıştır.

Uluslararası gelişmelerin gösterdiği üzere her bireyin çevresini etkileme gücü hiçbir dönemde olmayacak kadar artmış bulunmaktadır.

Bu her birimize yeni sorumluluklar yüklemiş durumdadır. Her düşünüş ve davranış biçimimizin asimetrik etkiler yaratacağı çok özel bir dönemde artık hiçbirimiz eskisi kadar rahat değiliz. Yaptığımız her eylem herkesi etkilemekte ve aynı şekilde etkilenmekteyiz. Bu özel durum bizleri birbirimize karşı daha kırılmalı ve daha sorumlu davranmaya itmektir.

İlk adımın ilk olarak kendimize rağmen atılacağı gerçeği ile yüzleşmek zorundayız. Sahte güvenlik hissiyatı içinde işgal ettiğimiz konfor alanlarını terk etmek zorundayız. Bunun nasıl yapılması gerektiği ise liderlik becerilerimizin öncelikle kendimize rağmen kendimiz için yapılmasını gündeme getirmiştir.

İnsanı harekete geçiren motivasyon kaynaklarının neler olduğu hususu sosyal bilimcileri her zaman meşgul etmiştir. Hiç kuşkusuz bundan sonra da meşgul etmeye devam edecektir.

Yaşam amacı motivasyon kaynaklarının başında gelmektedir. Bir biyolojik varlık hatta her sistem öncelikle varlığını sürdürme eğilimindedir. Genel amaç olarak ifade edilen bu hususun yanında bir de özel



amaç olarak tanımlanabilecek her tür ve her ayrı birey için tanımlanabilecek birbirinden ayrılan hedefler vardır. Anamlı olan her amacın evrensel değerlerle beslenmesi durumunda ise ortaya çıkan çıktılar da evrensel ve toplumsal bir nitelik kazanmaya başlar.

İnsanlığın gelişiminde günümüzde en çok ihtiyacını hissettiğimiz nitelik budur. Hepimizin birlikte ortak bir rezonansı oluşturarak aşabileceğimiz karmaşık sorunlar bu anlamda yeni bir liderlik türünü de ortaya çıkarmıştır. Yaşamın her anında ve her yöne evrensel değerler zemininde sürekli evrilen bir akışkan esnek farkındalığı yüksek yenilikçi ve esnek kavrayış ve eylem özelliğine sahip bir liderlik anlayışı zamansal ve mekânsal ayrımları da küresel ölçekte etkisizleştirmiştir. Artık önde giden ve onu bir yönde takip eden lider ve takipçileri yerine durumun karmaşıklığına göre her birimiz birbirimizin lideri ve aynı zamanda takipçileriyiz. Ortak amaç her birimizi bu yönde değiştirmekte ve dönüştürmektedir.

Anamlı olan her amacın evrensel değerlerle beslenmesi durumunda ise ortaya çıkan çıktılar da evrensel ve toplumsal bir nitelik kazanmaya başlar.

Ortak ifadesi sözcük olarak ise üzerinde durulması gereken çok önemli bir ifadedir. Empatiyi , paylaşılan değerleri, önceliklerde benzerlikleri içerir. Bugün insanlık olarak yüklediğimiz anlamlarla somutlaşan Ortak sözcüğünün ne anlama geldiğini çözümlenmeye çalışmaktayız. Geçmiş dönemlerden farkımız ise bu görev birisi tarafından takipçilerine verilen değil, herkes tarafından kavranmış ve birbirini beklemeden yüksek düzeyde bir empati ve doğaçlama ile yapılıyor olmasıdır. Akıllı bir tür olan insan türü yeni ihtiyaçlar çerçevesinde kendisini yeniden konumlandırırken kendisini yeniden keşfetmekte ve yeni kavrayış zeminlerinde yazar Sunay Akının da belirttiği üzere hisse senetlerinden çok hissi senetlerine ihtiyaç duymaktadır. Kapitalist yaşam biçiminin beslediği hisse senetlerini önceliklendiren anlayışın yerine geçirmek zorunda olduğumuz hissi senetlerimiz hiç şüphesiz birbirimizi daha çok sevmeye, daha çok değer üretmeye ve paylaşmaya, daha çok özgür ve özgün olmaya, kısaca insan türünün ontolojik felsefi ahlaki labirentlerinde daha çok vakit geçirmeye zorlamaktadır. Bunu birbirimizden talimat almadan ve anlamlı bir üst amaç ve ortak fayda zemininde karşılıksız yapabilme noktasına geldiğimizde insan olabilmenin gerçek faziletini de daha iyi anlamış olacağız. Sadece önümüzde bir tek engel var. İlk adımı atabilmek. Haydi beklemeden ilk adımı atalım.

Yarın çok geç olabilir.

Saygılarımla



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



YÖN VEREN



GASTRONOMİ DÜNYASI

Ramazan BAŞAN

BANA NE YEDİĞİNİ SÖYLE
SANA KİM OLDUĞUNU SÖYLEYİYİM



Gastronomi son dönemde popüler kültürün yeni bir modası mı? Yoksa ilk çağlardan bu yana var olup gelen, doğumdan ölüme kadar insanoğlunun iz bıraktığı kültürel bir miras mıdır?

Günümüzde sıkça karşılaştığımız gastronomi kavramı ve buna ilişkin tanımlamalarda sürekli bir artış görülürken hemen hemen her alanda karşımıza çıkmaktadır.

Gastronomi sadece yemek pişirme veya yeme içme alışkanlıklarını simgeleyen bir kültür olarak kalmayıp ulusal ve uluslararası ekonomik bir ürün, turizm, sosyoloji, tarih, coğrafya, arkeoloji, meteoroloji ve beslenme gibi birçok disiplinle ilişkili bir bilim olup, toplumların sofraya yansıyan aynasıdır.

Gastronomi kavramı ilk defa Antik Yunan döneminde 4.yüzyılda Sicilyalı Yunan Archestratus tarafından kaleme alınan Akdeniz Bölgesi gıda ve şarap rehberi niteliinde olan 'Gastronomia' başlıktaki kitapta kullanılmıştır.

Antik Yunan'da 'gastro' ağızdan başlayarak mide ve uzantılarını içeren anlamında kullanılırken, -nomi yönetmelik, kanun anlamındadır.

1801 yılında Fransız şair **Joseph Berchoux** 'Gastronomi, Tarladan Sofraya İnsan' eserinde gastronomiyi, iyi ve güzel yemek yeme sanatı anlamında kullanmıştır.

Mutfak uygulamalarını kapsadığı kadar konaklama ve ağırlama endüstrisini de ilgilendiren bir alan olan gastronomi, 'gıda ürünlerinin seçilmesi, hazırlanması, servisi ve hoşça vakit geçirilmesi sanatı' şeklinde **The Enclyopdia Britannica**'da tanımlanmaktadır. Başlangıçta asaleti temsil eden gastronomi, günümüzde yöresel ve yerel gıdayı, folklorik öğeleri de temsil etmektedir.

Tarihten Gelen Gastronomi

Tarih öncesi çağlarda yeme alışkanlıkları ile ilgili çok fazla bilgiye ulaşılamamakla birlikte Neolitik çağda tahıllar üzerinde durulmakta, Mısırlılar döneminde beslenmenin bir alışkanlık olduğu sofralarda;

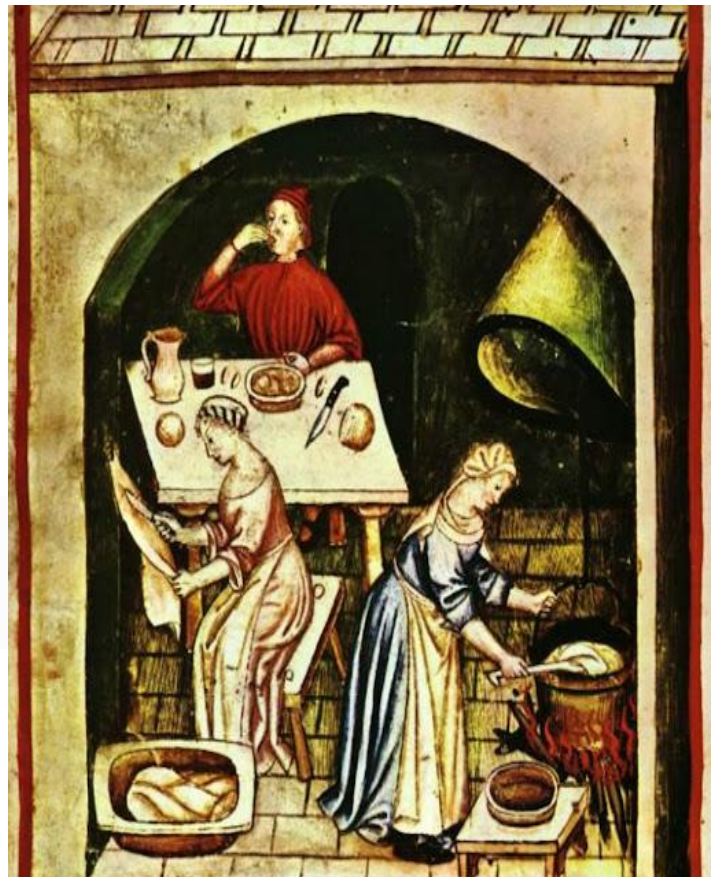


kuşkonmaz, av hayvanlarının yanı sıra balık ve baldan söz edilmektedir.

Antik Yunanda ise;

Yunan tanrılarının yemeğe ve özellikle şaraba olan ilgileri birçok kaynakta yer almaktadır. M.S:1.yy'da yaşamış yazar **Athenaios** yeme-içme konusundaki bilgilerini aktarırken 72'i aşan ekmek ya da hamur işinden söz etmektedir. Antik Yunan dönemi incelendiğinde, pişiren kişi, aşçı anlamına gelen '**mageiros**' ismine rastlanılmaktadır. **Montagne** ise, **mageirosun** aslında bir aşçı değil fırıncı olduğunu belirterek isminin Latince arpa ekmeği, yoğrulmuş kek anlamına gelen magis- yoğurmak adına gelen masso kelimelerinden türediğini yazmıştır.

Toplum içinde önemli konuma sahip kişilerin kalabalık gruplara yemek vermeye başlamaları şeflerin varlığı ile aynı döneme denk gelmektedir. Tören ve seremoni gibi ortak bir amaç için toplanmış gruplara ziyafet verilmesine 'banket' adı verilmiştir. Köken olarak bank kelimesinden türediği düşünülmektedir. Mısırlılar, Süryaniler, Persliler ve Yunanlılar düzenledikleri banketlerle tarihte yer almışlardır. 16.yy.'da Fransa'da ilk yemek tarifleri kitapları 1543 yılında Pierre Pidoux tarafından yazılan 'La Felur de toute cuisine' basılmıştır. Anne mutfağında kullanılan malzeme, pişirme teknikleri ve sunum şekilleri ile tamamen farklı gelişen ve köklü bir şekilde ayrılan, Rafine Mutfağı oluşumu, 1651 yılında; Şef François Pierre tarafından yayınlanan 'Le Cuisinier François (Aşçı Francois)' isimli kitap ile başlamıştır. Kitapta mutfak çalışma prensipleri ve kuralları ile pişirmede uygulanması beklenen sıralamalar sistematik bir biçimde anlatılarak bugünün 'gastronomi' sanatının temelleri atılmıştır.



İlk Restorat Fransa'da

1765 yılında '**Bolulanger**', çorba sattığı kendi dükkanına '**restaurant**' ismini vererek, müşterilerine '**midesinde sıkıntı yaşayanlar, bana gelin ben sizi yeniden onaracağım**' demiştir. Sağlığa iyi gelen ve iyileştirme '**restore**' özelliği bulunan çorbaları sunan Boulanger ile tazelandirmek, onarmak anlamına gelen 'restaurer' sözcüğü zamanla 'restoran'(restaurant) olarak kullanılmaya başlanmıştır.

17.yy'ın ortasında Fransa'da Rafine Mutfağın ortaya çıkışı ile başlayan tat, lezzet ve mutfak üzerine yapılan çalışmalar zaman içinde yeme-içme alışkanlıklarının da değişmesi ile farklı mutfak akımlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu mutfak akımları sırasıyla **Yeni Mutfak, Yaratıcı, Seçkin Mutfak, Füzyon Mutfak** akımları, **Moleküler Gastronomi, NbN Mutfak Akımı** (Note By Note Cuisine) şeklinde ortaya çıkmıştır. Mutfak akımları dışında tüketim alışkanlıklarına bağlı olarak hızlı yemek (**fast food**), yavaş yemek (**Slow food**) ve sokak yemekleri (**street food**) gibi yeni akımlar da ortaya çıkmıştır.



Kim Gurme? Kim Gusto?

'**Lezzetin Fizyonomisi**' adlı kitabın yazarı Brillant Savarin, '**gurman**' (gourmand) kelimesini '**boğazına düşkün**', '**gurme**' (gourmet) kelimesini ise '**ağzının tadını bilen**' iyi yiyecek uzmanı' olarak tanımlamış, gurme tanımı için de '**yeni bir yemeğin keşfi, insanı yeni bir yıldızın keşfi kadar mutlu eder**' söylemini kullanmıştır.

Alexandre Dumas'ya göre ise, '**Az yiyerek tat peşinde koşan kişi**' gurme, boğazına düşkün olana '**pisboğaz**', hem tada önem veren hem de çok yiyen '**gurman**'dır. Bunların bir üst seviyesi '**oburluk**'(glouton)' dur.

'**Gusto**' ise yaşamdan keyif alma sanatı olup, gusto ile ilgilenenlerin yemekte görgü kurallarını da uygulayarak hoş sohbetlerle yemek yemeyi zenginleştirmektedirler. Restoran sayılarının artması, deneyim elde etme amaçlı seyahatlerin artması ile Gastronomi Turizmi ortaya çıkmıştır.

St. Sebastian gibi şehirlerin tabağını 500 Euro 'dan satan restoranların olması ile Gastronomi '**Şehirlerin Markalaşması**' ile öne çıkarken, turistlerin seyitlerde kişi başı harcama tutarlarının yüksekliği nedeniyle de şehirlerin ve ülkelerin turizm stratejilerinde yer almaktadır.

Gastronomi Hayatımızın Parçası



Yeni Z kuşağının meslek tercihlerinde öne çıkan aşçılık, gastronomi sanatları, yemek fotoğrafçılığı, restoran koçluğu, menü tasarımcısı, seyahat bloggerı gibi yeni meslekler ile birlikte Gastronomi mühendislik ile yarışır hale geldi.

Gastronomi medyanın da ilgisini çekti, içerik üreten medya şirketleri gastronomiden bağımsız program yapmıyorlar, her konunun ve her programın bir tarafına gastronomiyi ekliyorlar. Gastronomi sayfası olmayan gazete ve dergi bir eksik kalıyor. Bu nedenle **bigemag** dergimizde bu sayfalarda, sizlerin ilgisini çekecek konularda gastronomi konuşacağız.

Eğitimlerde liderlik ve takım çalışması gibi sıkıcı eğitimler mutfaklarda gastronomi içeriğiyle yapılmaya başlandı. Sağlıklı beslenme, bağışıklık, spor ve sporcu beslenmesi gastronomi ile önem kazandı.



İnsanoğlunun anne sütü ile başlayan gastronomi macerası, çocukluğumuzda doğru beslenmeyle okulda ne yediği ne içtiğimizle, doğum günü kutlamamızda pastasının neyli olacağıyla, iş yıldönümümüzde, iş yemeklerimizde, evlenme teklifinde yenen yemekle, en keyifli hatıraları bıraktığımız aile yemekleriyle, seyahat nedenlerimizle, nerede duracağımız nerede mola vereceğimizle, yemeği ile ünlü hangi otelde kalacağımızla, bağışıklık sistemimizle, hastalandığımızda bize güç verecek gıdalarımızla, ta ki en son helvayı kavurmasına kadar hayatımızın her anında bizimle beraber .. Hafife alınmayacak kadar önemli, hayatımıza değer katacak, hayatımızın anlam sınırlarını çizecek kadar stratejik bir önem sahiptir gastronomi.

YENİ NESİL EĞİTİM PLATFORMU

BEBEK SPA VE MASAJI
EĞİTİMİ



KALİTE MÜHENDİSLİĞİ VE
YÖNETİCİLİĞİ EĞİTİMİ

OYUN TERAPİSİ EĞİTİMİ



EMZİRME DANIŞMANLIĞI
EĞİTİMİ

PROJE YÖNETİMİ VE
HİBE/FON KAYNAKLARI
EĞİTİMİ



ÖĞRENCİ KOÇLUĞU EĞİTİMİ

KÖPEK EĞİTİMİ



BEBEK BAKIMI EĞİTİMİ



ROBOTİK VE KODLAMA
EĞİTİMİ



YAŞAM KOÇLUĞU EĞİTİMİ



DOĞUM KOÇLUĞU EĞİTİMİ



MASAL TERAPİSİ EĞİTİMİ



HAMİLE YOGASI EĞİTİMİ
FİT NEFES KOÇLUĞU EĞİTİMİ
STRES YÖNETİMİ EĞİTİMİ

4K VİDEOLAR CANLI YAYINLAR SÜPERVİZYON DOKÜMANLAR

ANLAŞMALI OLDUĞUMUZ ÜNİVERSİTELER VE KURUMLAR



Istanbul
GEDİK
Üniversitesi

ii
İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ EĞİTİM UYGULAMA
VE ARAŞTIRMA MERKEZİ



e-devlet

TSV
TÜRKİYE SAĞLIK VAKFI
THE HEALTH FOUNDATION OF TURKEY



THE UNION OF
INTERNATIONAL
CERTIFICATION
FOR EDUCATION

www.bilginetakademi.com.tr | 444 2 202 | [@bilginetakademi](https://www.instagram.com/bilginetakademi)



MİHVER NOKTASI

Recep KOCA

TEDARİK ZİNCİRİNDE DÖRT EVRE VE DİJİTALLEŞME

Son yıllarda teknoloji ile tedarik zinciri kelimesini hayatımızda daha çok hisseder olduk. Tedarik zinciri sistemi ülkemizde ve dünyada sekteye uğramış durumda Covid 19 döneminde yaşadıklarımız dünyanın şirazesinin kaydığını gözler önüne serdi. İnsanoğlu bir kere daha çip krizi ile ham maddenin önemini anlamış gibi olsa da dün yaşadıklarımız yarınların habercisi gibi. Joe Biden; Long Beach Limanı ile bitişindeki Los Angeles Limanı için 24 saat çalışma kararı almış olsa da Tedarik zincirinin bir halkası olan üretim ve depolama doğru planlanmadığı taktirde limanların 24 saat çalışması mutlaka sekteye uğrayacaktır.

Unutmayalım üretmezsek, sevk edemeyiz...

Son zamanlarda detayları kaçırıyor yani bütünü görmemekte ısrar ediyor olabilir miyiz? Hadi gelin kendisinden sıkça söz edilen çip krizine birazcık değinelim. Aslında Çip denilen şey üzerinde bilgi akışını sağlayan bir iletişim aracı kendisi çok küçük olsa da verdiği komutlar büyük olmalı ki kocaman arabaların, iş makinelerinin, uçakların, tren ve gemilerin, cep telefonlarının ve hayatımızda olmazsa olmaz birçok dijital nesnenin üretimini sekteye uğrattıyor. Fransız araç üretim devi çip krizi nedeniyle bu yıl 500 bin araç üretemeyeceğini şimdiden açıkladı bu açıklama ile sadece araç üreten firmanın küçülmeyeceği aynı zamanda domino etkisiyle paydaşlarında küçüleceği, fiyatların artacağı ve bazı insanların işini kaybedeceğini anlamak çok zor olmasa gerek demek ki neymiş sadece araba üretmek ile bir yere varamıyormuşuz, tedarikçilerimizi, paydaşlarımızı, çalışanlarımızı geliştirmezsek başarısızlık kaçınılmaz oluyormuş. En zayıf halkanız kadar güçlüsünüz sözünü ilaveten neyiniz eksikse siz ona muhtaçsınız sözünü de eklemede yarar görüyorum.

Konu hazır üretim ve teknolojiye gelmişken her zaman sorduğum o soruyu gelin yineleyelim. Süreçlerinize ne kadar hakimsiniz? Üretim başta olmak üzere teknoloji hayatımızın baş köşesindeki yerini almış gibi gözükse de dijitalleşmek isteyen firmalar yazılım konusunda endişe duyduklarını dile getiriyorlar.



Dijitalleşmek gerçekten neden önemli ?

Başka bir deyimle dijitalleşmezsek yok olur muyuz?

Dijitalleşmenin ilk kuralı önce siz sürece inanacaksınız, sonra personelinizi bu sürecin sonunda işlerin kolaylaşacağına razı edeceksiniz, tedarikçi ve müşteriniz başta olmak tüm paydaşlarınızı oyuna dahil edeceksiniz, sizi çok iyi anlayan bir yazılım firmasını bulup istediklerinizi önce kâğıda dökerek sonra yol haritanızı belirleyerek yazdıklarınızı dijital sistemle entegre edeceksiniz. Biraz karmaşık gibi gelebilir lakin ben dijitalleşeceğim demekle bu işlerin olamayacağını dijitalleşmenin bir ekip işi olduğunu bu işe sadece para yatırmakla başarılı olunamayacağını işi sahiplenmezseniz paranızın ve zamanınızın çöp olabileceğini kısaca anlatmaya çalıştım.

Gelişim yolculuğuna çıkmadan önce plan yaparsanız "Zaman yönetimi" süreç aşamasını geçmiş hedeflerinize ulaşmak için bir basamak çıkmış olursunuz. Gelişim yolculuğumuzda E-Ticaretin ve Teknolojinin birleştiği bu noktada en önemli unsurun zaman olduğunu hepimiz yaşayarak deneyimlemeye devam ederken Tedarik zincir sisteminde olmazsa olmazlarımızın bir diğer aşaması hepimizin en az bir kere sorun yaşadığı kargo teslimat aşaması, öyle ya dünyanın en kaliteli ürününü üretmiş olsanız bile müşterinin ihtiyacını zamanında karşılayamadığınızda siz o müşterinin gözünde bir hiçsiniz.

Oysa kargo süreci başlı başına sizin dışınızda gelişen ve işleyişine müdahil olamadığınız bir yapı, kargo anlaşması yapılırken;

-Ultra acil (Param var hemen ışınla)-Çok Acil (Ne yapalım kargo parası neyse ödeyeceğiz akşamüzeri olmadı en geç sabah bende olsun)-Acil (Lütfen kargo parası çok olmasın ertesi sabah teslim olmasa da akşam ben şubeye gelir alırım)-Sağlam, sağlıklı ve taahhüt ettiğiniz zamanda getirin de gerisi mühim değil. (Kargo parasını siz ödeyin)Satın alma aşamasında siz müşterinize bu seçenekleri sunsanız ve kargo firması ile anlaşmanızı bu paralelde yapmış olsaydınız süreçlere daha hakim olup kaosu ortadan kaldırmış olmakla beraber depo işleyişinize inanılmaz kolaylık sağlamış olurdunuz.

Konu depo olunca söyleyecek çok sözümüz oluyor taktir edersiniz ki 25 yıldır sektörün içinde görmediğimiz duymadığımız şey kalmadı. Aslında depolarda dijitalleşme sürecin kilit noktası depo yönetim sistemleri ile işlerin kolaylaşacağını hepimiz biliyoruz sadece şirketinize sistem almak sizce yeterli mi sorusunun cevabı aslında çok basit, sistemi kullanacak her şartta insan olduğuna göre sisteme yaptığınız yatırımların çöp olmasını istemiyorsanız lütfen insana yatırım yapınız demeye devam ediyorum.

Kapitalist sistemin bizi getirdiği nokta oldukça düşündürücü miş gibi yaptığımız sürece kazanan değil kaybeden olmaya devam edeceğiz. Bu satırlar sizlerle bulduğunda bir yıl daha neredeyse bitmiş olacak bizler dünlerimizden ders çıkartamadığımız sürece yeni yıla temenniler ile girip sonrasında mutsuz insanlar topluluğuna dönüşmeye devam edeceğiz.

Unutmayın ne iş yaptığının, işi kiminle yaptığının, işi nerede nasıl yaptığının hatta kaç para kazandığının zerre kadar önemi yok, önemli olan o işi yaparken ne kadar mutlu ve huzurlu hissettiğiniz ve hissettirdiğiniz. Her gün yataktan kalktığımda "Bugün güzel şeyler olacak" diye başlayan, beni hayata bağlayan deli bir umudum var. Bugün olmadı mı? Olsun "Yarın olur" Hayat mottonuz bu şekilde oldukça kazanan hep iyilik olacaktır...Umudunuzun hiç bitmediği sabahlara uyanmak dileğiyle sevgiyle kalın...

Saygılarımla.





Loj

Lojistik S
Dünyaya
İlk ve
Yeni Nes
Televiz
www.loj



iTV

**ektörünün
a Açılan
e Tek
sil Dijital
zyonu
jtv.com**



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

A 3D maze constructed from grey concrete blocks, set against a solid red background. The maze is composed of interconnected rectangular paths, creating a complex network of dead ends and loops. The perspective is from a slightly elevated angle, looking down into the maze.

YOL GÖSTEREN



SESLİ SAYFA

Dr. Sadık VURAL

İŞ' TE İNSAN YETENEKLERİ NASIL
KONUMLANMALI ?





Photo: +11 (1) (1) (1)



SADI

Kurumsal E

BİGEM VURAL

ğitim Platformu

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



GLOBAL



SOSYODÜŞÜN

Tuğçe KOÇOĞLU

HAKİKATEN, NEDİR SOSYOLOJİ DEDİKLERİ ?

Bizler içinde yaşadığımız toplumun birer parçası olmamız itibariyle, toplumun değer ve tutumlarını benimsiyor; ortak rol ve davranış kalıplarını sergiliyoruz. Örneğin bir çoğumuz toplu taşımada yaşlı bireylere yer verme gereksinimi duyuyor, hasta ziyaretlerine elimiz boş gitmemeye özen gösteriyor, fala inanmıyor ama falsız da kalmıyoruz. Doğduğumuz andan itibaren öğrenmeye başladığımız sosyal değerleri gündelik hayatın her anında; iş yerinde, evde, alışverişte, Zoom'da, trafikte, şu an okuduğunuz dergi aracılığıyla BİGEMAG yazarları; yani diğerleri ile etkileşim kurmak, onları ve kendimizi anlamlandırmak için kullanmaktayız.



Tüm bu dinamik, iç içe geçmiş, yapılanmış, geçmişte üretilmiş ve bugünün etkisiyle sürekli değişerek gelecekte de süregideceğini bildiğimiz ilişkiler ağı içerisinde “yaşıyoruz”. Toplumu oluşturan sosyal yapılar; tarihsel süreçte inşa edilmiş, içerisinde var olabilmek için içselleştirdiğimiz, dolayısıyla normalleştirilen; bu şekliyle bize “dışsal” bir gerçekliği ifade ediyor.



dönüştüren, baskı altında bırakan, rıza göstermeye iten bir doğaya sahiptir. Sabahtan akşama değin işlerimizin peşinde koşarken, kendimize özgü olduğunu düşündüğümüz pek çok deneyimin, büyük ölçüde toplumsal etmenler tarafından belirlendiğini fark etmiyoruz. Örneğin, bir kadının aynı pozisyondaki erkek çalışana göre daha düşük maaş alması bireysel bir sorunken, “kadın ya da erkeğin belli işlerde daha iyi olduğu” ön yargısını yaratan cinsiyet ayrımcılığı toplumsal bir sorunu ifade eder. Toplum düzeyindeki sorunların, bireylerin yaşantısına nasıl tezahür ettiğini anlama ve çözümlene için sosyoloji imdadımıza yetişir. Peki hakikaten, nedir sosyoloji dedikleri?

Sosyoloji, Latince “socius” ve Yunanca “logos” kelimelerinden türemiştir. “Socius” kelimesi “bir diğerine refakat edenlerden oluşan insan birliktelikleri, bir araya gelenleri” anlatırken “logos”; bahsi geçen insan birlikteliklerinin biçimlerine gönderme yapar.

Gündelik hayatın keşmekeşinde bu dışsallığı gözden kaçırabiliyoruz. Toplum, aslında bir tarafıyla insanın dışında; onu etkileyen, şekillendiren ve

Bu doğrultuda sosyoloji için köken anlamı itibariyle “birlikte olan insanlar ve insanların birlikteliklerine ilişkin söylenen söz” diyebiliriz (Uluocak, 2016: 6).

Sosyolojinin türkçeleşmiş, sözlükteki anlamı ise “toplumbilim”e karşılık gelmektedir. Bu noktada toplumbilim nitelendirmesinin aslında sosyolojiyi açıklarken bir “çatı kavram” olarak ele alınması gerekliliğini vurgulamak isterim. Zira bu türden bir tanımlama, içerisinde kısıtlayıcı öğeleri barındırıyor. Sosyolojinin bilim olarak hangi amaçlar etrafında şekillendiğini yeterince yansıtmıyor ve beraberinde onun önemsiz bir alan olarak görülmesine yol açıyor (Erkul ve Esgin, 2015: 349).

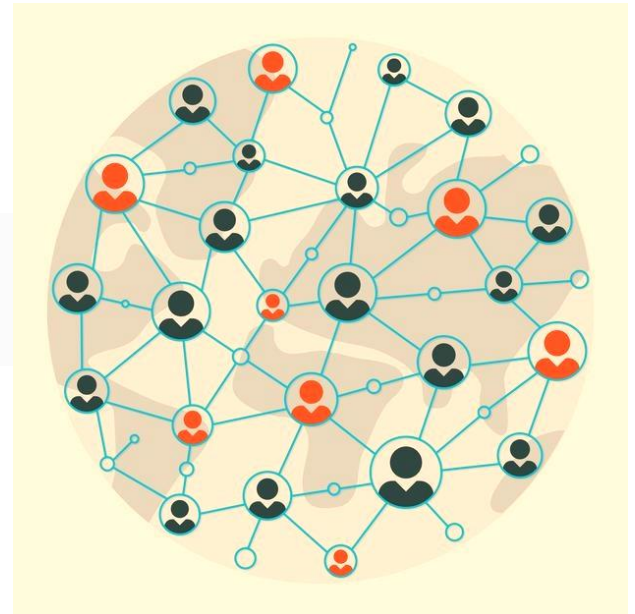
Dikkat çekilmesi gereken diğer husus ise insanlığın on binlerce yıllık gelişimini yalnızca sosyolojinin değil farklı bilim dallarının da konu edindiğidir. Bu noktada karşımıza çıkan sosyolojinin tanım karmaşasını çözmek, bir dizi soruya cevap vermek ile mümkün olacaktır.

Bunlardan ilki sosyolojik bilgiye konu olan esas şeyin ne olduğu sorusudur. Bu soruya “deneyim” cevabını verebiliriz. İnsanların gündelik hayatında deneyimlediği her şey, sosyolojinin konusunu oluşturmaktadır (Nazlı, 2002: 80). Sosyoloji, oluşturduğumuz Instagram gönderilerinden sosyal medya kullanım pratiklerine, romantik ilişki kurma biçimimizden toplumsal cinsiyet rollerine, saç kestirme modelimizden moda algısına, favori kahvemizden tüketim alışkanlıklarımıza, oy verdiğimiz partiden demokrasi anlayışımıza değin, insanın içinde bulunduğu tüm olay ve olguları konu edinmektedir.

Sosyolojinin temel amacı söz konusu olduğunda bunu bütüncül bir bilim perspektifine yakın ve kapsayıcı bir bakış açısı ile incelemek daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır. Ancak gündelik hayatın olağan akışında ve rutinlerinde meydana gelen bireysel eylemler ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkiselliği keşfetmeyi sosyolojinin amacı olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Bizleri toplumun

nesnel gerçekliğiyle karşı karşıya getirerek büyük realiteyle hesaplaşmamızı hedeflemektedir (Duman, 2020:209). Bilinçli insan eyleminin, kültürel ve sosyal yapılar içerisinde nasıl şekillendiğini ve bu yapıları nasıl şekillendirdiğini anlama çabası gütmektedir. Sosyoloji, bireysel deneyimlerimiz, içerisinde var olduğumuz topluluklar ve genelinde yaşadığımız dünyaya ilişkin mühim konularda açıklamalar ve çözümler ortaya çıkartmayı amaçlayan çalışma alanı olarak belirginleşmektedir (Uluocak, 2016: 8). Bu bütüncül perspektifte önemli olan bir diğer nokta ise “Toplumu konu edinen diğer sosyal bilim dallarından sosyolojiyi ayıran nedir?” sorusudur. Sosyolojinin bağımsız bir disiplin olarak doğuşunda iki önemli tarihsel gelişme ön plana çıkmaktadır. Avrupa’da 1789 Fransız Devrimi ve Sanayi Devriminin yaşanması beraberinde günümüzdeki çağdaş toplumların ilk tohumları atılmıştır. Bu iki devrim; insanların hayatlarını sürdürmek için kol gücüyle toprağı işlediği, bir grubun ya da bir kişinin mutlak hakimiyetine dayalı siyasal örgütlenmenin olduğu, toplumsal yaşamın bütünüyle dini öğretiler

ekseninde düzenlediği *geleneksel toplum* formunda şiddetli çözümlere yol açmıştır. İşte sosyoloji Avrupa’da geleneksel toplum tipinde yaşanan değişimler ile şekillenen *modern-sanayi toplum* tipinin anlaşılması ihtiyacına karşılık ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede sosyolojinin diğer sosyal bilimlerden ayrılan yanı; 19. yüzyılın sancılı koşullarında gelişen yeni toplum biçimini ve beraberinde yarattığı sorunları tanımlama, açıklama ve çözümüne çabasıdır. Sosyoloji erken dönem modern-sanayi toplumlarını günümüze dek uzanan tarihsel süreci içerisinde değerlendirerek sosyal düzenin bilimsel bilgisini gün yüzüne çıkartma uğraşısı içerisinde.



Tüm bilim dallarında olduğu gibi sosyolojinin bilimsel bilgi üretimini hangi yöntemle yaptığı, bizi bir diğer sorumuza götürmektedir. Gözlem alanı, yani toplumsal hayatı ve inceleme konusu olarak insan davranış ve tutumlarını, tıpkı diğer bilim dallarındaki gibi çeşitli teorik modelleri geliştirerek araştırmalar yürütmektedir. Sosyologlar, sosyal yaşamın bilgisine ulaşmak için merak ettiği konular hakkında sorular sorup, sorularına cevap verecek araştırma projeleri dizayn ederler. Aynı biyologların kendi disiplinlerine has deney ortamı yarattıkları gibi, sosyologlar kendi disiplinlerine özgü yöntemleri kullanarak sorularına cevaplar ararlar. (Birkök, 1998, 46). Örneğin hepimiz için güncel, toplumsal bir sorunu düşünelim: Covid-19 pandemisi sebebiyle yaşadığımız sosyal izolasyonun aile içi ve kadına yönelik şiddet üzerine etkisi. Sosyolog bu durumu incelemek amacıyla farklı aktörlerle; aile fertleriyle, kamusal düzeydeki etki mekanizmalarıyla, sivil aktörlerle iletişim kurar. Bu alandaki tutum ve davranışlarını tespit etmek için

birebir görüşme, mülakat, anket ve gözlem gibi bir dizi teknik kullanarak bilgiye ulaşır. Elde ettiği bulguları sosyoloji teorileri çerçevesinde nesnel bir tutumla yorumlayarak, kamuoyu ile paylaşır.



Sosyolojinin ne olduğunu anlamaya yönelik bu kısa girişimiz takibinde, son bir soruyu daha gündeme getirmek isterim: Gündelik hayatımızda sosyolojiye ve sosyolojik bakış açısına neden ihtiyacımız var? Gündelik hayatta sosyolojik bakış açısını yalnızca sosyologların özgü bir edim değildir. Toplumsal düzeyde yaşanan tüm sorunlar kişisel hayatlarımızı etkilemektedir. Kararlarımız, düşünce biçimimiz, gelecek planlarımız, moda algımız, sosyal medya kullanım pratiklerimiz vb. yapma-etmelerimizin arka planında toplumsal öğretiler yer almaktadır. Doğduğumuz andan itibaren diğerleriyle etkileşime girerek bireysel tutum ve davranışlarımızı, inançlarımızı, yargılarımızı geliştiriyoruz. Dolayısıyla bizler tek boyutlu değiliz; aile, akran çevresi, iş arkadaşları gibi sosyal grupların ve devamında ait olduğumuz en geniş grup olan toplumun birer ferdiyiz. Hayatın olağan akışında hemen karşılaştığımız olaylara bir adım geriye giderek bütüncül yaklaşmak; bize dışsal olan “toplumsal gerçekliğin” üzerimizdeki etkisini görmemize imkan sağlayacaktır. Sosyolojik bakış, kendimize ve algıladığımız dünyaya dair

farkındalığımızı arttırarak baskı ve dayatmalara karşı bireysel güçlenmemize katkı sunacaktır.





TÜLAY'IN PUSULASI

Tülay KÜÇÜKLER UCA

VEDALAR VE BAŞLANGIÇLAR ÜZERİNE

Değerli **bigemag** Dostları,

İlk sayı ilk heyecan...Yeni yılı birlikte karşılıyor olmanın yüksek enerjisi ile kendim için uyguladığım **“Tülay’ın Pusulası”** çalışmasını sizlerle paylaşmak istiyorum. Yurtdışında rastladığım bir metottan esinlenerek, bana uygun daha pratik hale getirdim. Bu çalışmayı yıla veda ettiğimiz bu günlerde sizlerle de paylaşmayı arzu ettim. Eğer Siz de birlikte yapmak isterseniz önce kendinize bir kahve yapın, en rahat koltuğunuza yerleşin... Hafif bir müzik açın, rahatlayın. Tabii yalnız olun ve kendiniz için en az iki saatinizi ayırın. Söz uçar yazı kalır, en sevdiğiniz defteriniz ve kalemlerinizi yanınızda olsun©

Samimiyetiniz ve en cesur haliniz size eşlik etsin lütfen. Yeni yıla girmeden önce geçmiş yıla ait tüm hesaplarımı kapatmak istiyorum. Yeni yıl geçişi sadece takvimlerdeki değişim



değil benim için. Yılın bu döneminde ağaçları, sokakları ışıltılı süslediğimiz gibi, zihnime ve kalbime de dokunmak istiyorum. Geçmiş ve gelecek arasındaki köprüyü de anılarım ile süslüyorum, hayallerim ile taçlandırıyorum. Hollywood etkisi olarak değerlendirenler de olabilir. Kimin ne düşündüğünü önemsemek yerine kendi duygularıma ve iyilik halime odaklanmaya başlayalı uzun zaman oldu. Bu yıl bana neler öğretti, sınavlarım, şükranlarım, en değerlilerim, vazgeçtiklerim, kopamadıklarım.



Zamana nasıl not tutuyorsunuz? Daha geleneksel yöntemler mi tercih ediyorsunuz? Basılı ajanda kullanıyor ve yazıp çizerek mi zamanınızı yönetiyorsunuz? Belki de renkli kalemler eşlik ediyordur notlarınıza, post-itlerin de iliştiirdiği. Dijital çağdayım, tabii ki Outlook takvim ile başlıyorum her sabah kahvaltıma mı diyorsunuz? Açın yıllık takvimlerinizi önünüze ve gözden geçirmeye başlayın. Önemli bir buluşma, en yakın arkadaşınızın evliliği, işte üstlendiğiniz önemli projeler... Tüm haftaları inceleyin lütfen ve sizin için önemli etkinlikleri ve anları yazın. Bu bölüme **“Kuşbakışı Hayatım”** diyorum. Siz daha yaratıcı isimler bulursunuz eminim.

Gelelim ikinci bölüme, kritik soru ve cümleleri içeriyor bu bölüm. Ben **“Yüzleşme”** adını verdim. Cevabının kritik olduğunu düşündüğün, zihninizi tetikleyici tüm soruları sorun kendinize;

- Sana en çok gurur veren şey neydi?
- En çok etkilediğin kişi kimdi?
- Başaramadığın o önemli şey nedir?...
- Kendinle ilgili keşfettiğin en güzel şey?...
- Verdiğin en bilgece karar?...
- Aldığın en büyük risk?...
- Sonuçlandırdığın en önemli çalışman nedir?
- En çok şükrettiklerin?...
- En büyük başarıların? Başarmak için farklı ne yaptın? Kim yardım etti?
- Seni sınanan en büyük mücadelen ne ile? Bu zorlukları aşman için yanında kim vardı? Kendinle ilgili ne öğrendin?



Üçüncü bölüme gelmeden yorulmuş olabilirsin. Biraz enerjimizi yükseltme zamanı geldi sanırım. Ahhh hiç bitmesin dediğimiz **“En İyi Halim”**izde olduğumuz zamanlar. Özel hissettiğin, coşkulu ve mutlu olduğun zamanlar. Yanında kim vardı? Ne yapıyordun? Bu anları tarif ederken sesleri, tatları, kokuları hatırlıyor musun? Sana nasıl hissettirdiler?

Sona gelirken bizi hafifleten, yeni yıla yeni deneyimlere yer açan bölüme ulaştık bile. Sana kötü hissettiren davranış veya durumlar yaşadın mı? **“Affet”** bölümü de tam bunun için var. Her ne var ise arkada bırakmak istediğin çiz, yaz, affet. Bırak geride kalsınlar!

2021 benim için üç kelime ile “sağlığın” odağımda olduğu, “yeni”nin peşinden koştuğum, “cesur” olmamı gerektiren bir yıldır.

Peki Sizler için? 2021 senin kitabın olsa, başlığı ne olurdu?

Büyük hayaller ile başlayacağımız yeni yıla adım atmadan önce, 2021’e hakkıyla veda etmeniz dileğiyle.

2022’i konuşacağımız yeni sayıda görüşmek üzere.

Sağlık ve neşe ile kalın.

A detailed close-up photograph of a mechanical watch movement. The image shows various components including gears, a central rotor with a red gemstone, and several blue screws. The metal parts have a brushed and polished finish. The word "UYUMLU" is overlaid in red text in the lower center of the image.

UYUMLU

bigemag

AYLIK DİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



İNSAN©A

UFUK OKAN GÜVENDİREN

ÖYLE OLMUZ BÖYLE OLUR

Boyle yasası (Bazen Boyle-Mariotte yasası veya Uçucu Gazların Sıvılaştırılması olarak da bilinir), gaz yasalarından biridir. Boyle yasasına göre, sıcaklıklar sabit tutulduğu sürece, belirli ölçüde alınan bir ideal gazın hacmiyle basıncının çarpımı sabittir. E ne var bunda ya da nereye bağlayacağız bunu?

İnsan Kaynakları Sosyal bir bilim dalı olmasına rağmen, fen bilimlerinin bazı kanunlarının da benzer sonuçlarını yaklaşık olarak elde eder. Yaklaşık olarak dememin sebebi değişken faktör insanın elde edilecek sonuçların çeşitliliğinde önemli bir faktör olmasıdır. Ayrıca hangi İnsan Kaynaklarını sürecini laboratuvar ortamında deneyimleyebilirsiniz ki?

Şimdi konumuza dönelim. Yasa diyor ki "V olan gazın hacmi arttırıldığında, -sıcaklığın sabit tutulduğu göze alınırsa-, P olan basınç da bu arttırılmaya oranla azalır. Tam tersi de aynı şekilde geçerlidir; gazın hacmini düşürmek, basıncı artırır."

Bunu İnsana ait tanımlara dönüştürmeyi deneyelim şimdi.

Yasayı şu hale çevirirsek eğer "V olan kişinin donanımlarını, eğitimini, insani değerlere olan ilgisini ya da entellektüel hacmini arttırdığımızda P olan ego, karpis, benmerkezcilik, ihtiyatsızlık, bazen kendini bilmezlik, kıskançlık, karmaşık vb. unsurlar bu artıma oranla azalır. Tam tersi aynı şekilde geçerlidir. Donanımların, yetkinliklerin, eğitimin düşük olması P olan Ego, Karpis vb. unsurların artmasına yol açar.

Gerçekte de öyle değil midir bu? İş hayatında eksik insanlar; diğer insanların gözünde hedef şaşırtarak, gözleri başka noktalara kaydırarak eksikliklerinin ortaya dökülmemesi için çalışmazlar mı?

Adaletten yoksun davranışlar, kayırmacılık, kişilik haklarına saygısızlık, yönetme eksikliği, otoriteyi ele geçirme güdüsü, bütün başarıları kendine, başarısızlıkları diğerlerine mal etme davranışı, takdir etmekten uzak tavırlar, eleştiriye tahammülsüzlük, diğerlerine güvensizlik, sürekli baskı kurma çabası, her şeyi ben bilirim tavrı, olmasanız da olur duruşu, dışarıda sizin gibi kaç kişi var duygusu vb. vb. Aslında bu davranışların tamamı kişinin çapsizliğinin göstergesidir. Birinin "Kral çıplak" deme riskini göze alamayışının sonucudur. Çizebileceği çemberin büyüklüğünün kendi çapının yarısı kadar olacağını bilmesidir. Bu durumda da pi sayısının yapabileceği hiçbir şey kalmayacaktır. Aklımda bir söz oluştu şimdi "Çap bu ise, pi ne yapsın" belki ileride atasözü ya da deyim olur. :)



Bu sebeptendir ki iş hayatı donanımlı insanları tercih eder, öz güveni olan insanları tercih, çevresine ve kendine faydalı olan ve olacak insanları tercih eder. Bu noktadan hareketle insanlar iş hayatlarında ve dahi sosyal hayatlarında entelektüel hacimlerini arttırmak yolunda adım atmak zorundadırlar. Sabırlarının, hoş görülerinin, yönetsel vasıflarının, mesleki bilgilerinin hacimlerini arttırmalıdır. Kaplarına sığmamaları basınçtan gelen patlama ile değil, doyumluk ve olgunluklarında kaynaklanmalıdır. Ambalajın parlak olmasının önemi içini açana kadardır çünkü.

Aklınızda şu soru kaldı mı bilmem. Şu sabit sıcaklık ne olacak? Sürtüşmelerden, didişmelerden, çekişmelerden uzak durulursa zaten hararetili olan iş hayatı sabit sıcaklığını koruyacaktır.



İŞ HAYATINDA SAYGI NEDEN ÖNEMLİDİR ?

Saygı, aile, arkadaşlar, çalışma alanı veya başka herhangi bir çevrede olsun, insanlar arasında iyi bir bağ oluşturmak için kilit bir unsurdur.

Saygı duymanın en iyi yollarından biri dinlemektir. Kişinin ne söylemeye çalıştığını dinleyin. Önce dinle, sonra anla, sonra söyleyecek bir şeyin varsa söyle. Anlamak için dinleyin, cevap vermek için değil. Bazen, o kişinin ne söylemeye veya ifade etmeye çalıştığını anlamayabilirsiniz.

Ancak sözlerini dinleyerek onlara saygı duymak onlar için mükemmel olabilir. Senin için bir şey olmayabilir ama onlar için her şey olabilir. Saygı ve sevgi borçluyuz. Biri bize iyi bir şey yaptıysa, ona saygı borçluyuz. Onlara teşekkür etmemiz gerekiyor. İyi bir şey yaptıysanız, saygı için yalvarmanıza ve haysiyetinizden ödün vermenize gerek yok. Unutmayın saygı hak edenlerdir, talep edenlere değil.

Bunu hak etmeyen insanlara, karakterlerinin yansıması olarak değil, sizin yansımanız olarak saygı gösterin. Onlara nasıl davrandığınızı gösterin. Bazen insanların size davranış şekli sizin kendi yansımanızdır.

Bize aynayı gösteriyorlar. Bu nedenle, size nasıl davranmalarını istiyorsanız siz de onlara öyle davranın. Bu bir al ve ver işidir. Saygı göster saygı kazan. Ancak, başkalarına saygı duymak tek şey midir? Cevap hayır. Başkalarına saygı duyarken, kendinize de saygı göstermelisiniz. Önce kendine saygı duy. Kendine saygısı olmayan insan başkalarından saygı bekleyemez.

Ünlü bilim adamı Albert Einstein bir keresinde, "**Herkes bir birey olarak saygı görmeli ama kimse putlaştırılmamalı**" demiştir.



HERKESİN BİLMESİ GEREKEN 8+1 TEMEL İŞ İLKESİ



1. Kaliteli Bir Ürününüz Olsun
2. Sektörünüzü ve Rakiplerinizi Tanıyın
3. Ürün ve Hizmetlerinizi Tanıtın
4. Harika Bir Kadro Oluşturun
5. Organizasyon Yapısını ve Tasarımını Doğru Kurgulayın
6. Sermaye ve Nakit Akışını Akıllıca Kullanın
7. Muhasebe ve Finansın Temel İlkelerini Anlayın
8. Müşterilerinize Saygı Gösterin
- 9. 8. maddeyi ciddiye almıyorsanız baştaki 7'si ile uğraşmayın.**

BAŞARILI BİR MÜLAKAT İÇİN 13 İPUCU



- Davranışsal görüşme teknikleri hakkında bilgi edinin.
- Mülakat türüne hazırlanın.
- Pratik yapmak için zaman ayırın.
- Sık sorulan sorulara cevaplar hazırlayın.
- Baştan sona profesyonel kalın.
- Şirket hakkında olabildiğince bilgi toplayın.
- İş için iyi giyinin.
- Görüşme günü sakinleştirici teknikler kullanın.
- Yanınızda ne getireceğinizi düşünün.
- Görüşmecinizle göz teması kurun.
- Özgün olun.
- Takip etmeyi unutmayın.
- Detayları kaçırmayın 13. İpucunu merak edin ve sorun.
- Bu dergiyi sonuna kadar okuduysanız info@bigemag.com adresine adınızı soyadınızı adresinizi gönderin çekilişe sürpriz hediyelerimizden birini kazanın

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

Reklam Abonelik ve İletişim

www.bigemag.com

info@bigemag.com

0 312 750 00 00

0 850 520 24 64
bgmg

www.bigemag.com