

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

YIL 2022 SAYI / 4

Z KUŞAĞI II

**KÖTÜ YÖNETİM
İYİ ÇALIŞANLARI
NASIL KAYBEDER ?**

**ETKİLİ BİR LİDERİN
20 NİTELİĞİ**

ISSN 2791-9870



9 772791 987006



bigge

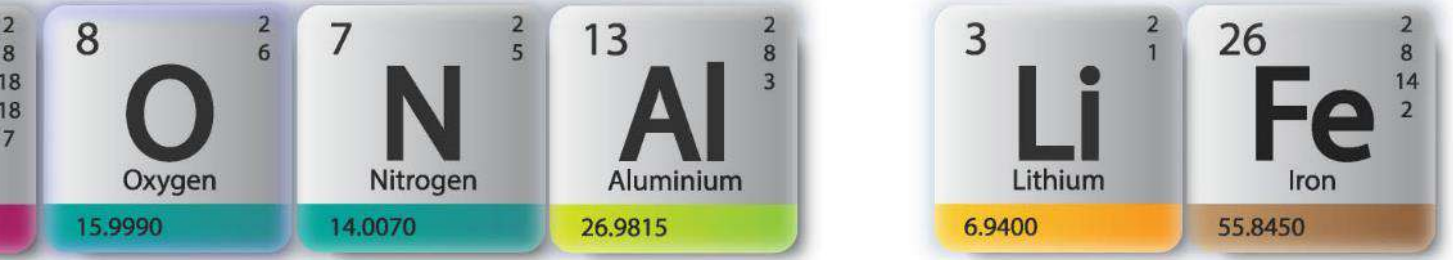
AYLIK

59 Pr Praseodymium 140.9077	8 O Oxygen 15.9990	26 Fe Iron 55.8450	16 S Sulfur 32.0600	16 S Sulfur 32.0600	53 I Iodine 126.9045
--------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------------

DOĞAL OLARAK

mag

BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ



KİMYAMIZDA VAR.

**KONFORLU BİR OKUMA İÇİN
KOLTUĞUNUZU DİK ,
AYDINLATMANIZI YETERLİ,
KAHVE FİNCANINIZI GÜVENLİ HALE**

ve

CEP TELEFONU / TABLETLERİNİZİ

EKRANIN ALTINDAKİ



İKONUNA TIKLAYARAK

YATAY MODA

GETİRİNİZ.



KEYİFLİ OKUMALAR DİLERİZ.



bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

BU SAYFANIN ARDINDA

BİLGİ

ETİK

BİRİKİM

DENEYİM

AİDİYET

ENERJİ

SORUMLULUK

VE

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

VAR.





mag



bigemag





ŞEFFAF

İÇİNDEKİLER



18. ÇANAKKALE

17 BAŞLARKEN

20 SEYİT ONBAŞI

22 BAŞUCU NOTLARI

34 KAZAN FEDERAL ÜNİVERSİTESİ

40 KÖTÜ YÖNETİCİ İYİ ÇALIŞANI NASIL KAYBEDER ?

44 SEVGİNİN İYİLEŞTİRİCİ GÜCÜ

56 MİSAFİR MEMNUNİYETİ

62 ÇANAKKALE BOĞAZI BATIK FOTOĞRAFLARI

76 NEDEN SONRA

86 İYİKİ LÖSEV VAR.

48. AŞIK VEYSEL ŞATIROĞLU



52. 21 MART DOWN SENDROMU FARKINDALIK GÜNÜ



28. KANUNİLİK İLKESİ



100 AYIN KİTAPLARI

102 AYIN FİLM ÖNERİLERİ

112 MİMARLIK ÜZERİNE

118 KÖFTE ÜLKESİ TÜRKİYE

128 AFET LOJİSTİĞİNDE NASIL BAŞARISIZ OLUNUR ?

136 İNSAN YETENEKLERİ VE EKİP PERFORMANSI

148 AL SANA REFERANS

156 KİM HAKLI ?

160 ZAMAN HAKKINDA

72



MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ NEDEN GEREKLİDİR ?



82. TÜRKİYENİN KAMU DİPLOMASİ POTANSİYELİ



104.
TURUNÇGİLLER ÜZERİNE DİPNOTLAR



142

**SON ZAMANLARIN DİLDEN
DÜŞMEYENİ II: Z KUŞAĞI**

YAZARLARIMIZ (Alfabetik)

AV. ALPEREN DAĞLI
AYÇA KURGAN
BANU AHISKA
BORA YAŞA
DİLEK BİLGİLİER
EKİN TÜFEKCİOĞLU
ERHAN ESİRTGENER
GÖKAY TOKMAK
GÖKHAN TEMOTAŞ
NİHAL TOGO
NİLGÜN CAN
NUR KARATAŞ
OĞUZHAN AKOVA
RAMAZAN BAŞAN
RECEP KOCA
DR. SADIK VURAL
TUĞÇE KOÇOĞLU
UFUK OKAN GÜVENDİREN
ÜNAL KAHVECİ

bigemag

YAYINCI

UFUK OKAN GÜVENDİREN

İLETİŞİM

info@bigemag.com

0 850 520 bgmg

0 533 499 20 14

Oğuzlar Mah. 1397. Cd. No:11/1
Balgat / Çankaya / Ankara





bigemag



UYUMLU



***Çalışmadan, yorulmadan, üretmeden,
rahat yaşamak isteyen toplumlar, önce
onurlarını, sonra özgürlüklerini daha sonra
bağımsızlık ve geleceklerini kaybederler.***

Mustafa Kemal ATATÜRK



BİR DESTANDIR ÇANAKKALE

Merhaba

Sözün kısa, duygunun yoğun, onurun imrenilecek şekilde olduğu bir ay olan Mart ayı tarihin tozlu değil, şanlı yaprakları arasında yad edilmesi, 70'den 70'e her vatan evladına yaşanan zorlukların ötesinde bir inanç ile düşmanı bozguna uğrattığı bir tarih olduğunun altının kalın çizgilerle çizilerek anlatılması gereken bir aydır

Bu ayki sayımızda bir çok konu üzerinde yazdık, konuştuk. Ancak 18 Mart Çanakkale Zaferi ve Şehitleri Anma Günü'nü unutmamak ve unutturmamak boynumuzun borcu dedik.

Her biri birbirinden kıymetli yazarlarımız adına şan ve şerefle dolu tarihimizin önemli dönüm noktalarından biri olan 18 Mart 1915 Çanakkale Zaferi Şehitleri Anma Günümüzde başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK, silah arkadaşları ve aziz şehitlerimizi rahmet ve minnetle anıyor en derin duygular ile saygılarımızı sunuyorum.

Ufuk Okan GÜVENDİREN
KURUCU

MAKALE

ÇANAKKALE

Vatan toprağının katledilmesine ÇANAK tutanların karşısında, KALE gibi duran bir ruhtur ÇANAKKALE,

Üzerine oturduğu ÇANAK hasar görmesin diye, KALE de gedik açmaya çabalayanların gömüldüğü yerdir ÇANAKKALE,

İki yakanın değil, 7 düvelin boyunun ölçüsünü aldığı yerdir ÇANAKKALE,

Metrekareye 6 bin merminin düştüğü değil, göğün 7 katının yere indiği yerdir ÇANAKKALE,

Türk'ü, Kürt'ü, Laz'ı, Çerkez'i velhasıl ümmeti muhammedin kucaklaştığı yerdir ÇANAKKALE,

Düşmanın evlatlarına "evladımız" denen, Mehmetçiğin yanında anılan yerdir ÇANAKKALE,

Santim kalınlığındaki zırhlıların paçavra gibi gömüldüğü yerdir ÇANAKKALE,

Seyittir, Ahmet'tir, Fatih'tir, Süleyman'dır, nereye baksan ve baksan nereden evlattır ÇANAKKALE,

Kan ve barut kokusunun, Allah Allah seslerinin er meydanına kazındığı, olur da giderseniz bir gün eğer, hala hissedeceğiniz duyguların toprağa mihlandığı yerdir ÇANAKKALE,

Toprağın pudra, barut kokusunun parfüm, kopan kolun bacağın şeref madalyası, olduğu yerdir ÇANAKKALE,

Kim ne derse desin, unutturmaya çalışırlarsa eger, kazı aklının bir yerlerine "Damarlarındaki asil kanın" kaynağıdır ÇANAKKALE.

Ufuk Okan GÜVENDİREN

KURUCU





KİMDİR ?

SEYİT ONBAŞI

Seyit Ali Çabuk veya bilinen adıyla Seyit Onbaşı (Eylül 1889 - 1 Aralık 1939), I. Dünya Savaşı'nda Çanakkale Cephesi'nde çarpışan Türk asker.

Dünya Savaşı sırasında Çanakkale cephesinde Rumeli Mecidiye Tabyası görev yaptığı sırada top mermilerini insanüstü bir güçle sırtlayarak top

Birleşik Krallık'a ait Ocean Zırhlısı'nı dümenden vurarak kontrolden çıkmasına ve bir mayına çarpıp batmasına sebep olmuştur. Seyit Onbaşı'nın yaşadığı bu gerçek olayın anlatısı, halk muhayilesi içinde efsanevi bir anlatıya dönüşmüştür.

1889 yılının Eylül ayında Balıkesir'in Havran ilçesi Manastır (sonraki adı Çamlık, şimdiki adı Koca Seyit köyü) köyünde dünyaya geldi. Babası Abdurrahman, annesi Emine idi.

1909 yılında Osmanlı Ordusu'na katıldı. Balkan Savaşı'nda çarpıştı. I. Dünya Savaşı'nın başlaması ile 1914 yılında Çanakkale Cephesi'nde topçu eri olarak göreve başladı.

Çanakkale Boğazı'ndan geçerek İstanbul'a gitmek isteyen Müttefik donanması 18 Mart 1915'te Anadolu ve Rumeli hattındaki tabyalara yoğun bombardıman yaptıkları sırada Rumeli Mecidiye Tabyasında görevliydi. Bombardıman sırasında düşman gemilerinden atılan bir mermi

Seyit Ali'nin bataryasında cephaneliğe isabet edip havaya uçurmuş; bataryadaki erlerden on dördü hayatını kaybetmiş, yirmi dördü ise yaralanmıştı. Sadece Seyit Ali ile Niğdeli Ali isimli arkadaşı yara almadan kurtulmuşlardı. Bataryanın toplarından sadece bir tanesi kullanılabilir halde idi. Türk topçusunun yoğun karşı ateşi ve daha önceden Nusret mayın gemisinin yerleştirdiği mayınlar saldırıyı püskürttü. Müttefik donanmasının başındaki Amiral De Robeck, saat 17.50 sırasında yavaş yavaş boğaza doğru donanmanın yol almasını istedi. Bombardıman sırasında tabyada çalışır durumda kalan tek topun mermi kaldıran kaldıraç kısmı bozulduğu için Seyit Ali, yanındaki arkadaşı Niğdeli Ali'nin yardımıyla sırtına bir mermi yüklenmiş ve karşısındaki gemiye ateş etmiştir. Üçüncü atışında İngilizlerin en büyük savaş gemilerinde olan



ÖZEL BÖLÜM (TARİH)

HMS Ocean adlı gemiyi dümen donanımından (arkadaki pervaneden) vurdu. Atılan top, geminin su kesiminin altına isabet ederek geminin yan yatmasına neden oldu. Gemi kontrol edilemez bir hâle geldiğinden dolayı Nusret mayın gemisi'nin döktüğü mayınlardan birine çarptı.



Ocean zırhlısı, kimi kaynaklarda saat 18.00 civarında kimi kaynaklarda ise 22.00 civarında Eskihisarlık diye bilinen bugün Çanakkale Şehitler Anıtı'nın bulunduğu alanın karşısında sulara gömüldü ve Müttefik donanması Çanakkale'den ayrıldı. Seyit Ali'ye ödül olarak onbaşılık unvanı verildi.

Seyit Onbaşı'nın o gün kaldırdığı top mermilerinin ağırlığı hakkında çeşitli kaynaklarda farklı bilgiler bulunur. Mecidiye Tabyası'nda sergilenen savaştan kalma top mermisini hassas kantarla tartan araştırmacılar, Seyit Onbaşı'nın sırladığı net kütlenin 215 kilogram olduğunu belirlemiştir. 1918 yılında terhis olup köyüne dönen Seyit Ali, ormancılık ve kömürcülük işlerine devam etti. İlk evliliğini yaptığı eşi Emine'den Ayşe (1911) ismindeki ilk kızı savaştan önce

dünyaya gelmişti. İkinci kızı Fatma 1922 yılında doğdu. Kurtuluş Savaşı sırasında tekrar orduya çağrıldı ve 26 Ağustos 1922'de başlayan Büyük Taarruz'a katıldı.

Seyit Ali, ilk eşi Emine Hanım'ı kaybettikten sonra ikinci evliliğini Hatice Hanım ile yaptı. Bu evlilikten Ramazan, Osman, Abdurrahman isminde üç oğlu oldu. 1934'te Balıkesir'den de Çanakkale'ye giderken Havran'da konaklayan Cumhurbaşkanı Mustafa Kemal ATATÜRK ile görüştü. Soyadı Kanunu ile Çabuk soyadını aldı.

1 Aralık 1939'da zatürre hastalığı yüzünden hayatını kaybetti.



BAŞUCU NOTLARI

ETKİLİ BİR LİDERİN 20 NİTELİĞİ

İster bir takıma ister bir toplantıya liderlik ediyor olun, liderlik becerilerine sahip olmak ve geliştirmek, kariyerinizin her aşamasında başarılı olmanıza yardımcı olacaktır. Bu paylaşımda, bir lideri diğerlerinden öne çıkaran birkaç özelliği tartışıyoruz ve kendinizi nasıl geliştireceğiniz konusunda ipuçları sunuyoruz.

ETKİLİ BİR LİDERİN 20 NİTELİĞİ

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok farklı nitelik, iyi bir lider olmaya katkıda bulunur.

1. HESAP VEREBİLİRLİK

Sorumlulukları, olumlu ve olumsuz sonuçları sahiplenmek, etkili liderliğin anahtarıdır. Liderler, kendilerinin olduğu kadar ekiplerinin çalışmalarının da sorumluluğunu alabilmelidir.

2. AKTİF DİNLEME

Başarılı liderler; ekibini verdikleriyle her alanda beslerken, aynı zamanda ekip üyelerinden geri bildirim alabilmeli ve iyi bir dinleyici olabilmelidir. Bir liderin aktif dinleyici olması için, konuşulanları dinlemek dışında, kelimelerin arkasındaki anlamı da görebilmesi önemlidir. Güçlü liderler, doğru soruların nasıl sorulacağını bilir ve ardından tüm mesajların doğru bir şekilde iletildiğinden emin olmak için takip eder.

3. İŞ BİRLİĞİ

Liderlerin çoğu zaman, departmanlar arasında dahili olarak ve satıcılar, üçüncü taraf şirketler ve yüklenicilerle harici olarak iş birliği yapması gerekir. Ortak hedefleri nasıl bulacaklarını bilmeleri, en başarılı ve karşılıklı yarar sağlayan sonuç için ortaklıklar oluşturmaları çok önemlidir.

4. CESARET

Etkili liderler, her zaman ekibin ve şirketin çıkarına en uygun olanı yapma cesaretine sahip olmalıdır. Kararları rağbet görmese de, atılması gereken adımların ve cesur liderlerin işleri doğru yönde ilerletmesi gerektiğini bilmelidir.

5. İLETİŞİM

Açık ve olumlu bir tarzda iletişim kurmak; takip ettiğiniz ekibin, projenin veya toplantının geri kalanı için net bir yol oluşturur. Günümüz küresel pazarında, kültürler arası iletişim kurmak ve iletişim farklılıklarına saygı duymak da önemlidir.

6. EMPATİ

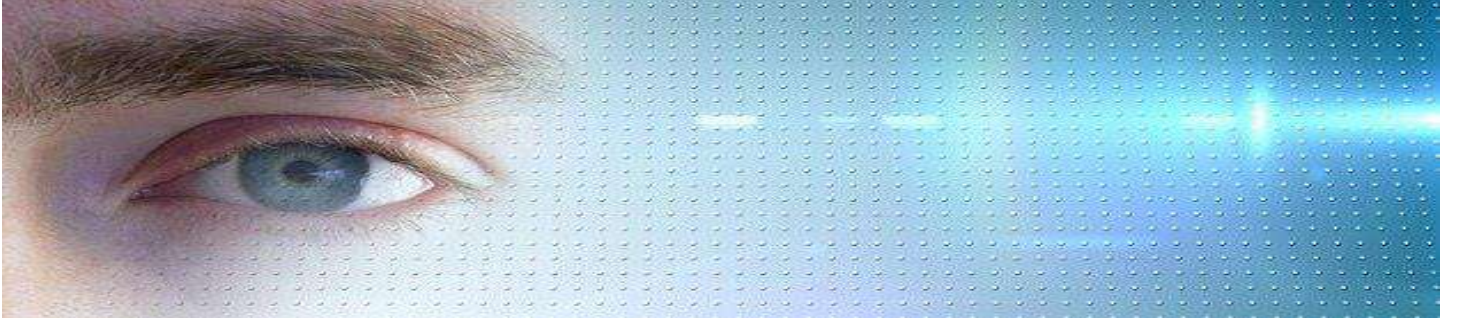
Liderler; etraflarındaki insanların projeler, kararlar, moral, yön ve şirket veya takım vizyonu hakkında nasıl hissettiklerini anlamalıdır. Güçlü liderler, çalışanlarının duygularını tanıyarak ve dikkate alarak empati gösterirler. Aynı anda hem iddialı hem de kibar olabilirler. Etkili liderler, başarılı olanları nasıl öveceklerini ve mücadele edenleri nasıl cesaretlendireceklerini bilirler.

7. ESNEKLİK

Bir grup insanla çalışmak; görevlerin, hedeflerin ve sorumlulukların değişeceği anlamına gelir. Esnek bir lider; ekibin, projenin veya toplantının sahipliğini gerektiği gibi ayarlayabilir ve sürdürebilir. Ekibi ve şirketi ileriye taşıdığı sürece yeni fikirlere ve değişime açıktırlar.

8. ODAKLANMA

İyi bir lider; pratik bir vizyon, doğru ve ulaşılabilir hedefler belirler. Spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamanında SMART hedeflerini nasıl belirleyeceğini bilir. SMART hedef çerçevesini kullanmak, başarıya ulaşmak için güçlü bir temel oluşturabilir.



9. BÜYÜME ZİHNİYETİ

Liderler, büyüme zihniyetini benimsediklerinde başarılı olurlar. Koşullar genellikle bir projenin, meydan okumanın veya sorunun ilk ortaya çıktığı andan itibaren değişir. Liderler teknolojinin gelişebileceğini, koşulların değişebileceğini veya ekipleri için kişisel sorunların ortaya çıkmış olabileceğini dikkate almalıdır. Büyüme zihniyetini koruyabilirlerse ve uyum sağlamaya istekliyseler, ayarlamalar yapılması gerekse bile projeyi devam ettirebilirler.

10. ÖĞRENMEYE İSTEĞİ

Liderler, hareketli trendler ve liderlik ettikleri konular hakkında bilgi sahibi olduklarında etkili ve ilham vericidir. Bu sadece liderlerin becerilerini geliştirmelerine ve amaçlarına katkıda bulunmalarına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda ekibe öğrenmeye devam etmeleri için ilham vermeye de yardımcı olur.

BAŞUCU NOTLARI

11. YENİLİK

Liderler fikir geliştirebilmeli, sorunları çözebilmeli, yenilik ve yaratıcılık gerektiren daha birçok görevi yerine getirebilmelidir. Beyin fırtınası veya prototip oluşturma gibi etkinliklerle, ekiplerinde yaratıcılığı ve yeniliği teşvik ederler. İyi liderler, çalışanlarını aktif olarak dinler ve onları kalıpların dışında düşünmeye motive ederler.

12. İYİMSERLİK

İyimser liderler, şirketlerinin daha iyi bir gelecek için çalıştığına inandıklarını gösterirler. Bu hedefe ulaşmak için ekip üyelerinin katkılarına değer verirler. Değişimin kaçınılmaz olduğunu kabul eden iyi liderler, ileriye bakar ve olumlu bir bakış açısını sürdürür. Stresli veya olumsuz durumlar sırasında pozitif olmak bir güç işaretidir.

13. TUTKU

Takımlar, ortak bir hedefe yönelik bir dürtü tarafından motive edilir. Takım lideri; birlikte çalışmak için takımları arasında birlik yaratmalı, hedef konusunda tutkulu olmalıdır. Ne istediğini bilen, bunu başarmak için çalışmaya hazır olan ve çalışanlarına da aynı şeyi yapmaları için ilham veren bir kimlik sergilemelidir.

14. SABIR

Etkili liderler; hataların, yanlış iletişimlerin ve başarısızlıkların kaçınılmaz olduğunu bilirler. Liderlerin sabırlı olması ve bu zamanlarda rehberlik etmesi gerekir. Bunu kabul ederek, sorunları öngörebilir ve sorunu olabildiğince olumlu bir şekilde çözmek için çalışabilirler.

15. PROBLEM ÇÖZÜCÜ

Ekip üyelerinin problem çözme becerilerini geliştirmelerine, minimum kesintiyle barikatları geçip hareketlerini yeniden yönlendirebilmelerine izin verir. Bu sebeple iyi bir lider ; çalışanları için eğitimi bir öncelik haline getirerek, onların işlerini yapma becerilerini geliştirip, sorunların üstesinden gelmelerine olanak tanıyacak her türlü gelişim sürecini destekler ve yakından takip eder.

16. ESNEKLİK

Liderler ; kavrama hızı güçlü ve olumlu ya da olumsuz, öngördükleri zor koşullarda kendileri ve ekibi nasıl idare edeceklerini bilen kişilerdir . Bu yeti; aynı zamanda yeni süreçler yaratmak, yeni insanları işe almak veya statükoyu değiştirmek anlamına gelebilir. Esnek bir lider, sonuca odaklanır ve dikkat dağınık, konudan uzaklaştıran potansiyel riskleri önler.

17. SAYGI

Etkili liderler ekiplerine saygılı davranırlar ve karşılığında saygı görürler. Geri bildirimde değer verirler ve takım arkadaşlarının görüşlerini duymak isterler. Etkili liderler, çalışanlarını kararlar almaları ve uzmanlıklarını hedeflere ulaşmak için kullanmaları için yetkilendirerek saygılarını gösterirler. Saygı göstermek, kuruluşa değer ve bağlılık duygularını geliştirir.

18. ÖZ FARKINDALIK

Başarılı liderler, bir kuruluştaki veya bir uzmanlık alanında belirli bir rol için gereken beceri ve bilgilerin farkındadırlar. Neyi, ne kadar bildikleri, her konuda uzman olamayacakları ve gerekli bilgiye sahip başkalarını ne zaman, hangi göreve getirebilecekleri konusunda uzmanlaşırlar. Öz farkındalığı olan bir lider, her şeyi bilmemenin normal olduğunu bilir ve gerektiğinde diğer konu uzmanlarına güvenir.

19. ŞEFFAFLIK

Açık ve dürüst olmak, çalışmayı daha verimli ve keyifli hale getirir. İyi liderler, kararlarının ve eylemlerinin hem ekipler hem de müşteriler için sonuçlarını göz önünde bulundurarak, çalışanların da aynı şeyi yapması için bir rol modeli oluşturur. Gerektiğinde yardım isterler ve dürüst ve yapıcı geri bildirim sağlarlar. Bu da çalışanları aynı şeyi yapmaya teşvik eder.

20. GÜVEN

Liderlik delegasyon gerektirir. Liderler, kendilerine verilen görevi tamamlamak için ekiplerine güvendiğinde, olumlu moral ve karşılıklı saygıyı teşvik eder. Liderler, özellikle zor zamanlarda çalışanlara karşı dürüst olduklarında, iş arkadaşları da onlara güvenerek tüm organizasyonun dürüstlüğü içinde çalışmasını sağlar.

Görevleri devretmek, güveni göstermenin başka bir yoludur. Etkili bir lider, çalışanlarının yeteneklerine ve diğer görevleri üstlenebileceklerine inanır. Görevleri üstleneceklerine güvenmek, ekip performansı, büyüme ve üretkenlik için çok önemlidir.



bigemag





MASKELERDEN UZAK



KÜRSÜ

KANUNİLİK İLKESİ

Av. Alperen DAĞLI

İnsanoğlu ilerlemekte olduğu yolda, adımlarını ön görebildiği bir zemine atma arzusu içerisindedir. Bu durum aslında son derece basit bir içgüdü ile bağlantılıdır. Bu güdü, bizlerin hayatta kalma refleksidir. Bu nedenle makul her insan, adımını atmadan önce, mevcut durumu idrak etme ve daha sonrasında ön görebildiği alanlara hamle yapma telaşı içerisindedir. Çünkü insan, daha öncesinde kural ve kaideleri belirlenmiş kurgular içerisinde kendisini daha güvende hissetmekte ve kendisini korkutan belirsizlik içinden sıyrılmak istemektedir.

Bu durumu çokça basit bir şekilde örneklendirmemiz gerekir ise; sokak arasında oynadığımız en ufak bir oyunda dahi kuralların baştan belirli olmasını istemekteyiz ve hatta bu oyunlarda yaşanan en büyük problemlerin ise kuralların kişilere göre değişmesinden kaynaklandığını ise tecrübe ile sabit şekilde bilmekteyiz...



Bahsettiğimiz bu beklentiler tabii olarak Hukuk Dünyasında da karşılık bulmuştur. İnsanoğlu en basit meselelerinde dahi bir belirlilik arayışı halinde iken, Hukukun ve hatta insanın en temel haklarına müdahale etme kabiliyeti bulunan Ceza Hukukunun belirsiz ve ön görülemez halde olması kabul edilmez niteliktedir.

Bu nedenlerle ilgili beklentiler, Hukukun birçok alanında ve özellikle Ceza Hukukunda “*Kanunilik İlkesi*” kurumu ile kendisine güçlü bir yer edinmiştir. İlgili kavram esasında Hukuk kavramının varlığını gösterdiği ilk gün itibari ile sağlanmaya çalışılmış, Mezopotamya Medeniyetlerince ilk yazılı örnekleri gün yüzüne çıkmış, İslam Hukukunca ilgili kuruma riayet edilmiş ve en son esas aldığımız Kıta Avrupası Hukuku temellerince Latince “*nullum crimen nulla poena sine lege*” yani mealen “*kanunsuz suç ve ceza olmaz*” ilkelerince kendisini göstermiştir.



HUKUK

Kanunilik İlkesi ile birlikte insanlar, aktif yahut pasif nitelik taşıyan eylemlerinin hukuk dünyasında ne gibi bir karşılığının olduğunu net ve şeffaf bir biçimde idrak edebilecek, hukukun ne gibi hallere önem atfettiğini açıkça görebilecektir. Bu ilkeye bağlı olarak, Kanun koyucu tarafından kaleme alınmış ilgili normlar, yoruma açık bir şekilde değil; tam aksi istikamette, muallaklık bir halden uzak şekilde, kesin ve açık bir biçimde olmalıdır. Bu sayede birey, güçlü devlet karşısında temel hak ve özgürlüklerini bir nevi güvence altına alacak ve aynı zamanda attığı adımların hangi zemin üzerinde ne gibi neticelere ulaşacağını ön görebilecektir.

Bu durum kişilerce eyleme dökülmüş yahut eyleme dökülmekten imtina edilmiş hallerin, Devletçe serbest bir biçimde yorumlanmasına mani olmaktadır. Böylelikle hakimlerce, kanunca suç olarak ön görülmemiş bir durumun başka suçlara kıyas edilmek suretiyle kişinin cezai müeyyideye tabi tutulmasının önü kesilecektir. Ve ayrıca Kanunilik İlkesine bağlı şekilde gelişen “belirlilik unsuru” gereğince, müspet durumunda kişi lehine olan hükümlerin hakkaniyete uygun bir şekilde vuku bulması sağlanacaktır. Bu durum esasında Türk Ceza Kanununun 7. Maddesi ile çok güzel bir şekilde özetlenmiştir. İlgili kanun lafzı ise aynen şöyledir; “(...)işlendiği zaman yürürlükte

bulunan kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz(...), “(...)İşlendikten sonra yürürlüğe giren kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı da kimse cezalandırılmaz ve hakkında güvenlik tedbiri uygulanamaz. Böyle bir ceza veya güvenlik tedbiri hükmolunmuşsa infazı ve kanunî neticeleri kendiliğinden kalkar(...).”

Tüm bu açıklamalar neticesinde, Kanunilik İlkesinin bizlere “belirlenebilir-ön görülebilir” bir düzen kurguladığı, daha öncesinde belirlenmemiş hallerin, hukuka aykırı şekilde başka bir mesele “kıyas” edilmesine mani olduğu ve aynı zamanda kişi “lehine” uygulanması gereken hükümleri ayakta tuttuğu izahattan varestedir.



Bu temel ilkedен kopulması halinde ise günlük yaşantımızda gerçekleştireceğimiz en ufak faaliyetlerin dahi bizler adına tehlike arz eder bir hale dönüşeceği ortadadır. Belirsizlik ve bu belirsizliğe bağlı şekilde gelişen kaos hali ise insanların özgür bir biçimde hareket etmesini engelleyecek, temel hürriyetlere ve hatta temel hakkımız olan yaşama hakkımıza gem vuracaktır.

Bahsedilen tüm hadiseler neticesinde, hak ve hakikatin adalete uygun bir şekilde tecelli edebilmesi, en temel hak ve hürriyetlerin kişi adına baki kalabilmesi ve hukuki güvencenin sürekli olarak teminat altında olması için; öncelikli olarak Kanunilik İlkesine riayet eden Türkiye Cumhuriyetini ayakta tutmamız ve bu hususa bağlı olarak Anayasamıza sınıksız şekilde bağlanmamız gerekmektedir. Çünkü bahsetmeye çalıştığımız tüm bu temel ilkelerin tamamı, Anayasamız dolayısıyla vücut bulmaktadır ve uygulanabilmektedir. Anayasamızın 38. Maddesi ile Kanunilik İlkesini, ezcümle şekilde, çalışmamıza bir özet olarak aynen şöyle aktarılmaktadır: *"(...)kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez".*

Kanun koyucu tarafından kaleme alınmış bu metinlerin kıymetini daima bilmeli ve hakka uygun bir biçimde yaşantımızı sürdürebilmek adına mutlaka uygulamalıyız.



bigemag





TARAFSIZ



KAMPÜS KAZAN FEDERAL ÜNİVERSİTESİ

Ayça KURGAN

Kıymetli okuyucularımız daha önceki yazılarımda akademisyen, yönetici veya yurt dışı eğitim danışmanlık firma yetkilisi ile röportaj yaptım. Bu sayımda istedim ki aslında eğitimin temelini oluşturan bir üniversite öğrencisini dinleyelim ve sizler için Kazan Federal Üniversitesi Dış Hekimliği 1. Sınıf öğrencisi Damla KOLAYLI ile keyifli bir sohbet gerçekleştirdik. Sevgili Damla, bize seni tanıma fırsatı verdiğin için bizi çok mutlu ettin sana çok teşekkür ederiz.

Sevgili Damla öncelikle bize biraz kendinden ve lise yıllarındaki hedeflerinden bahsedebilir misin?

2001 yılında Trabzon'da doğdum, genel aile yapısı ve yetişme şeklimin bana verdiği tabiatından dolayı spora her zaman ilgim vardı. Yelken, kürek, boks, step aerobik ve fitness gibi birçok spor dalıyla ilgilendim. Benim için okul ve akademik hayattan önce her zaman spor ve sosyal aktiviteler geliyordu. Ama buna rağmen hiçbir zaman başarısız bir öğrenci olmadım. Ortalamanın üzerinde devlet okullarında okudum. Lisede tarihe ve sosyal bilimlere olan yatkınlığımdan eşit ağırlık bölümünü seçtim. Genelde danışman öğretmenlerim hitabet yeteneğimi ve sosyal hayat becerimin iyi olduğunu, hukuk veya siyaset bölümlerinde başarılı olabileceğimi söylerlerdi. Bende sanırım akademik olarak hedefsiz olduğum için kendimi buna inandırmış ilerliyordum.

Peki bu hedefler ve hayallerden şu an da bulunduğun noktaya nasıl geldin? Yani Türkiye'de eğitim hayatına devam etmeyi planlarken nasıl oldu da yurt dışında eğitim hayatına devam etme kararı aldın?

Bir gün tamamen tesadüfen dayımın arkadaşı olan bir dış hekimi ile tanıştım. Kazan Federal Üniversitesi'nde okumuş ve Türkiye'ye dönmüştü. O günden sonra ki 3

gün boyunca sadece bunu düşündüm ve ilk defa akademik bir heyecan duydum. Ardından "University in Russia" Yurtdışı Eğitim Danışmanlık firması ile görüşmelere başladım, sevgili Mustafa Şahin ile de bu şekilde tanıştık. Hayatımın sonraki 2 yıllık sürecinde artık üç tane ebeveynim oldu, her konuda en büyük destekçilerimden biri oldu. Onun da ufkumu açmasıyla birlikte artık Rusya'da okumak benim için kaçınılmaz oldu.



"University in Russia" Yurtdışı Eğitim Danışmanlık firması ile görüşmelere başladım,

Yurt dışı eğitimi noktasında neden Rusya ve tabii neden Kazan Federal Üniversitesi? Rusya'da ki üniversitelerin kabul koşulları nelerdir?

Açıkçası artık Kazan'ı yurtdışı olarak bile görmüyorum. Tataristan Türklerle çok iyi ilişkileri olan ve başkenti Kazan'da da birçok Türk barındıran bir ülke. Burada şehrin kalbi Kazan Federal Üniversitesi. Her şey öğrenciler ve öğrencilerin taleplerine göre şekillendirilmiş. Kazan Federal Üniversitesi eğitim kalitesi olarak dünyada ilk 400 de olup uluslararası öğrenci konusunda kendini çokça geliştirmiş ve Türkiye'ye %100 denklik veren bir üniversite.

Kabul koşullarına gelirse, lise başarı ortalamamız ve geçmiş sabıka kaydınız çok önemli. Sporcu iseniz lisanslarınızın Rusya üniversitelerinde değeri oldukça fazla. Sonrası sizin dile olan yatkınlığınız ve azminiz.

Rusça dili bakıldığı zaman epey zor ve karmaşık geliyor açıkcası senin için bu dil öğrenme süreci nasıl geçti?

Yeni bir alfabe, yeni bir dil, yeni bir düşünme tarzı 2 yıl neredeyse biterken bunlar hala benim için tam anlamıyla oturmuş şeyler değil. Ama net bir şekilde söyleyebilirim ki ilk 3 ay kendimi her şeyden soyutlayıp Rusça eğitimine verdiğimde temelimin çoğunu tamamlamıştım. Düzgün bir çalışma programı, istikrar ve yönlendirme ile Rusça öğrenilmeyecek bir dil değil.



Yurt dışında eğitimin akademik gelişim ve meslek edinme dışında sana kazanımları nelerdir?

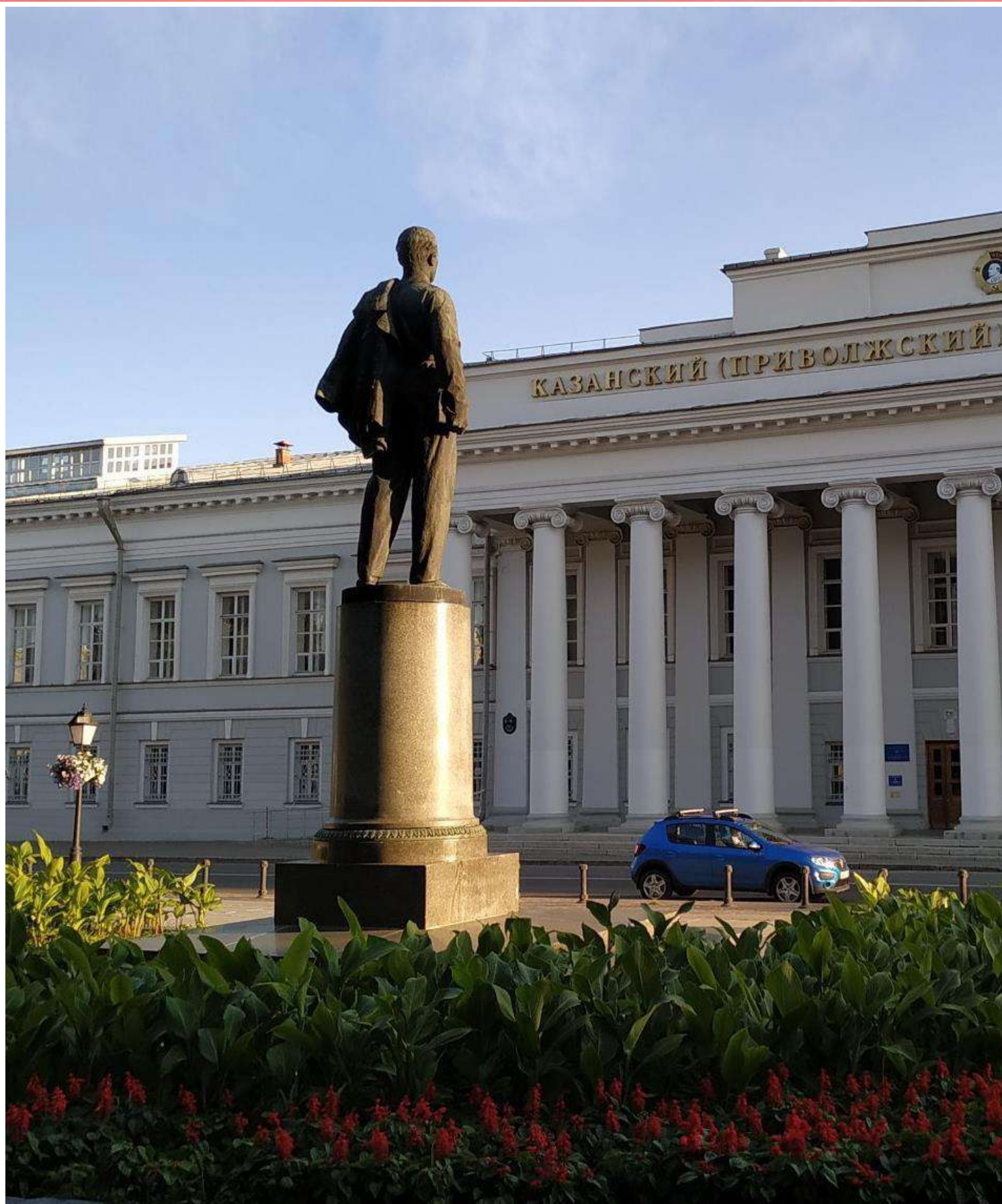
Türkiye'de bile farklı bir şehirde üniversite okumak, farklı bir perspektifin kapısını aralarken; bir başka ülke de okumak size bambaşka bir yaşam tarzı ve kültür verebiliyor. Burada toplumun %70'i Müslüman ve yarısı Türk kültürüyle yaşayan insanlar. Bu yüzden ufak tefek farklılıklarla da olsa yeni bir bölgede tanıdık şeylerle karşılaşabiliyoruz.

Peki orada aileden epey uzakta yaşıyorsun bunun zorlukları yok mu? Yada sağlık konusunda olsun genel anlamda olsun desteğe ihtiyacın olduğu zaman ne yapıyorsun?

Biraz önce de söylediğim gibi burada danışmanlarımız ikinci ailemiz oluyor. "University in Russia" ailesi bizi sarıp sarmalıyor. Hasta olduğumuzda, sorunların altından kalkamadığımızda danışmanlarımız kısa sürede akıcı çözümlerle bize ulaşıp yardımcı oluyorlar. Ailemi tabii ki özleyorum ancak onlar da burada aldığım eğitimin değerini biliyor ve destekliyorlar.

Buradan uçağa binip Kazan havalimanına indiğin zaman eminim epey zorlanmışsındır. Kalacağın yurda ulaşmak yolları bulmak ve gerekli işlemleri tamamlama aşamasında tüm bunlarla nasıl çözüm ürettin?

İlk kez geldiğimde, Kazan'da uçaktan iner inmez beni University in Russia Kazan Danışmanı Alsu Hanım karşıladı. Hemen tüm işlemlerimi başlattı ve yurda yerleştirdi. Ben sadece gerekli evrakları yanımda getirdim harici tüm ağır süreci Alsu Hanım ve diğer danışman ekibimiz halletti. Bu konuda onlara minnettarım çünkü henüz dili ve prosedürü bilmezken bir anda kendini başka bir ülkede yalnız bulmak korkutucu bir durum olabilirdi.





Yurt dışında eğitim almayı düşünen adaylar ve aileler için önerilerin nelerdir?

İyi bir araştırma süreci, kendine ve yaşam tarzına uygun bir ülke seçmek, gelecekte yapmak istedikleri meslekler konusunda kendilerini geliştirebilecekleri bölümler ve üniversiteler seçmek.

Aslında bunlardan da önemli olan yurt dışında eğitim almayı planlıyorsanız, özellikle eğitim noktasında birlikte yola çıkacağınız ve tüm geleceğinizi birlikte planlayacağınız, gitmeyi planladığınız üniversitenin resmi temsilcisi olan bir danışmanlık firması ve danışmanla yola çıkabilmek. Bence bunlar en hassas noktalar.

Senin eklemek istediğin başka bir konu var mı?

Kendinizi ait hissettiğiniz ve azminizle elde edebileceğinizi düşündüğünüz konularda geri adım atmayın. Bu bazen yurtdışı bazen farklı bir şehir olabilir ama denemekten zarar gelmez. En azından bu süreçlerde edindiğiniz tecrübe ömrünüzce yolunuza ışık tutar.

Bize ayırdığın zaman için sana teşekkür eder akademik hayatında başarılar dileriz.

Bende hoş sohbetiniz, güler yüzünüz ve sorularınızı seçerken ki özeninizden dolayı sizlere teşekkür ederim. Türkiye'ye selamlar sevgiler.

Kıymetli okurlarım gelecek sayıda bir başka konuk ve konuyla karşınızda olabilmek dileğiyle hoşçakalın...



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



QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS



**UNIVERSITY
IN RUSSIA**

GET STUDY IN RUSSIA



İK'YA DAİR

KÖTÜ YÖNETİM İYİ ÇALIŞANLARI NASIL KAYBEDER?

Banu AHISKA

Çalışanlar şirketleri terk etmezler, yöneticilerini bırakırlar.

Kendi fikirleri ve kararlarına saygı duyan çalışanlar ödüllendirilmekte olup, muhalifleri cezalandırarak “evet adamları” yaratılmaktadır. Örgütsel başarı için zararlı olsa bile kendi egolarını yükseltecek insanlar işe alınmakta ve çevreleri bu kişilerle kuşatılmaktadır.

Çalışma tarzı bu olan yöneticiler, başarı için neyin gerekli olduğunu değerlendirmek üzere zaman bile ayırmazlar. Genellikle kendi ihtiyaçlarının ve çıkarlarının ötesine bakmazlar. Kendileri için ne işe yarıyorsa herkes için işe yaraması gerektiği perspektifinden hareket ederler. Genellikle iyi çalışanları, kendi dürüstlüklerinden ve etiklerinden ödün vermeye zorlarlar.

Yöneticiler çalışanlarına değer vermez ise bu durum çalışanlar tarafından zaman içinde fark edilir ve ellerinden gelenin en iyisini yapmayı bırakırlar. Takdir edilmeme ve değer verilmeme durumunda en iyi işin çıkması ve projelerin gelişme olasılığı da daha düşüktür.



Kendilerini desteklemeyen, kötü davranış sergileyen, kariyer beklentilerini ve terfi fırsatlarını riske atan bir yönetici ile kim çalışmak ister ki?

İyi niyetli çalışanların amaçları üstlerini desteklemek ve şirket hedeflerine ulaşmakta destek olmaktır. Aynı zamanda özgün olmak, farklı fikirleri paylaşmak ve özgür olmak istemektedirler.

Ancak, çalışanlar bu tür yöneticilerle çalışırken kendilerini iç mücadele yaşarken bulmaktadır. Bu doğrultuda çoğu zaman profesyonel faydalar elde etme ve yönetici iyi geçinmeye devam etme arzusuyla çalışan sessiz kalmakta ve etik olmayan davranışları bile destekleyen evet adamlarına dönüşmektedir. Dürüstlük ve ahlaktan yoksun biri için çalıştığı anda ise kendi itibarına zarar verme riskini alacaktır.

Ek olarak, kötü yönetim sergileyen yöneticilerin iyi çalışanları işten çıkarmasına neden olan spesifik davranışları aşağıda belirtilmiştir:

- Kaosta başarılı olurlar çünkü kaotik bir kültürde performans başarısızlıklarından onları sorumlu tutmak daha zordur.
- Başarı için kredi alırlar ve hatalar için başkalarını suçlarlar. Onlara küçük şekillerde bile fayda sağlıyorsa, çalışanları hızla otobüsün altına atar.
- Kültürel yeterlilikten yoksundurlar.
- Çeşitliliğe bağlı değildir ve dahil edilmeye değer vermezler.
- Çalışanlarının kariyer yollarını veya hedeflerini dikkate almazlar.
- Personeli, nesnel değerlerden ziyade öznel değerlere dayalı olarak görevini indirir veya terfi ettirirler. Kötü davranışlarını destekleyenleri ödüllendirir.

- Çalışanları korkutur ve zorbalık ederler. Başkalarını nasıl olumsuz etkilediğine bakılmaksızın zehirli ve düşmanca ortamlar yaratırlar.

Güçlerini kötüye kullanır ve başkalarını uygunsuz arzularına boyun eğdirmeye çalışırlar. Bu konuda ne yapılmalıdır?

Kötü yönetim sergileyen yöneticilerin iyi çalışanları kovmasına ya da kaçırmasına izin verilmemelidir. Bunun yerine kötü yöneticileri geliştirin ya da sistem içinden çıkartın.

Örgütsel yetkiniz varsa, daha iyi yöneticileri işe almaya ve geliştirmeye başlayın. Bunlar, geri adım atmaktan ve çalışanlarının parlamasına izin vermekten korkmayanlardır.

Personel için en önemli şeyleri yapmayı öncelikli kılacak etkili liderler_geliştirin, en iyi işi yapabilmeleri için kaynakları sağlayın ve engelleri kaldırın. Yöneticileriniz için liderlik gelişimine yatırım yapmanın çok pahalı olduğunu düşünüyorsanız, yanılıyorsunuz. Çalışanlarını ayrılmaya zorlayan kötü yöneticilerin etkileriyle başa çıkmak için zaman, enerji ve kaynak harcamak çok daha pahalıdır.

En iyi iletişim ve çatışma çözme becerilerinizi uygulayın ve sesinizi yükseltin. Bir sesiniz var ve kurumsal hedeflere ulaşmak ve rolünüzde başarılı olmak için ne istediğinizi veya neye ihtiyacınız olduğunu iletin.

Tüm çabalarınızı tükettiyseniz ve hala kötü bir yönetici devam ederse, ayrılma seçeneğinizi hayata geçirin. Değişim yaratmaya yönelik doğrudan girişimlerinizden sonra bile bunu başaramazsanız, daha iyi bir yönetici bulmalısınız.

bigemag





YÖN VEREN



UMUT VAR

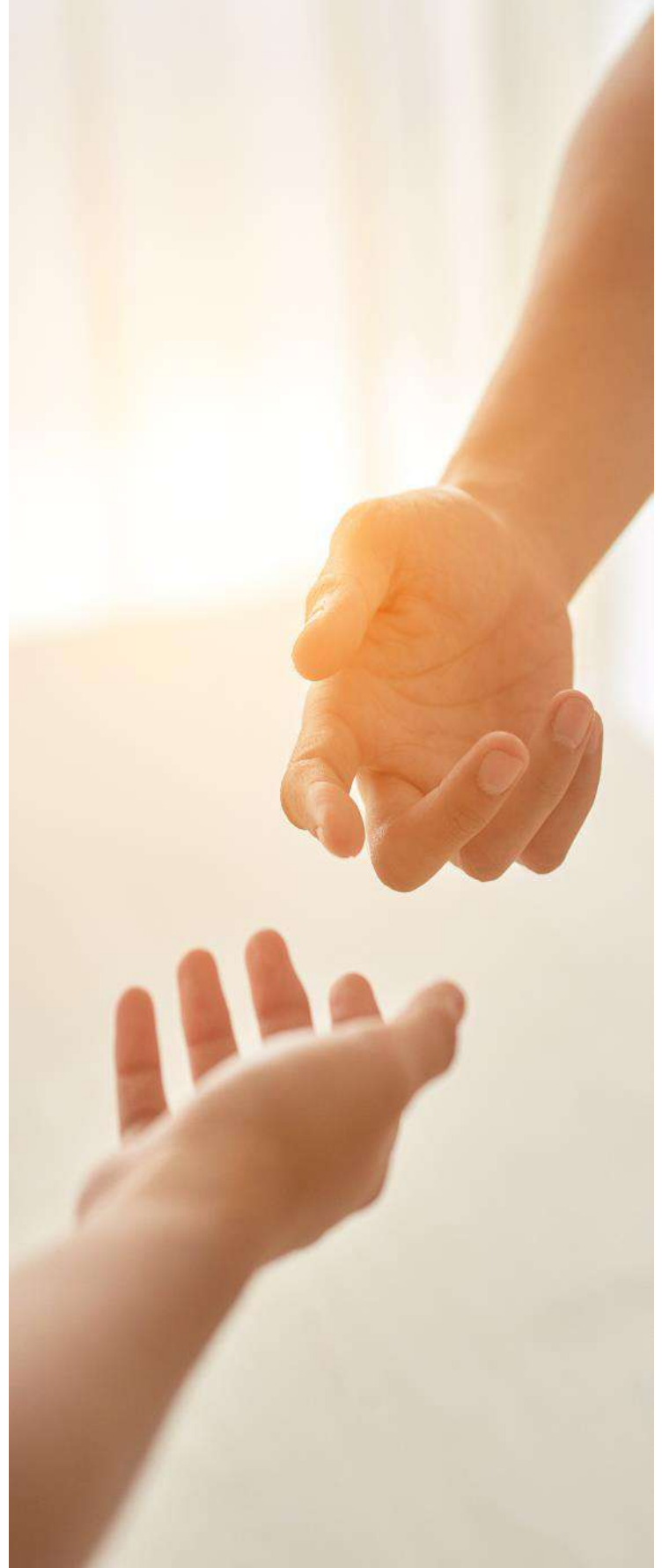
**SEVGİNİN İYİLEŞTİRİCİ
GÜCÜ**

Bora YAŞA

Herkese yepyeni ve umutla dolu bir sayıdan merhaba. İçinde bulunduğumuz olumsuz koşullara, savaşlara daha nice olumsuzluklara rağmen hala umut var demeye devam ederek yazıma başlamak istiyorum. Çünkü yaratılan tüm olumsuzluklar gibi umut da biz insanların kalbinden doğan ve bir gülümseme ile kolayca yayılabilen bir olgudur unutmayın.

Bu sayıda size sağlık teknolojilerini çok ama çok yakından etkileyen üzerine binlerce araştırma yapılan ve sıklıkla tedavilerde kullanılan bir kavramdan bahsetmek istiyorum. Öyle bir teknoloji ki tamamen ücretsiz ve altyapı yatırımı için hiçbir maddi kaynağa gerek duyulmamakta. Bu kavramın ismi sevgi. Sayfada sürekli olarak yeni sağlık teknolojilerinden ve insan sağlığının korunması için yapılan yepyeni buluşlardan bahsediyorum. Bu gelişmelerin yaydığı umudu aktarmaya çalışıyorum, ancak bunların hepsinin temelini aslında sevgi oluşturmakta ve göz ardı edilemeyecek düzeyde sağlık alanında yapılan tüm gelişmelerin temeli oluşturmakla kalmayıp aynı zamanda tedavi süreçlerini de büyük oranda etkimekte olan bir kavram.

Hepimizin hasta olduğu zamanlar olmuştur. Hep birlikte o anları hatırlayalım. Kendimizi nasıl da güçsüz hissettiğimizi bazı durumlarda günlük rutinin bozulması ve olumsuz durumumuza karşı hissettiğimiz çaresizlik hissini.



Hepimizin gözünde o sahne canlanmıştır sanırım. Tüm bu olumsuzluklarda devreye giren ilaçlar, tedaviler, yeni teknolojiler arasında sıkışmış kalan kavramı belki de göz ardı ediyoruz sıklıkla. En basit hastalıklarımızda sıcacık bir çorba, bazen sımsıkı bir sarılma, kimi zaman pencereden sallanan bir el olarak yansıyan sevgi.

Sevgi tedavi sürecinde o kadar etkili ki. Geçirdiğimiz ve hala içinde bulunduğumuz salgın hastalık sürecinde farkında olarak veya olmayarak hepimizin en büyük korkusu hastalığın etkilerinden daha fazla bir odada yalnız başımıza bu etkileri atlarmaya çalışmak oldu. Yakınlarımızın sevdiklerimizin varlığını hissetmek onlara dokunmak, sarılmak, ellerini tutmak bilimsel olarak da kanıtlandığı üzere bambaşka bir güç sağlıyor hasta olan bireye.

Sevdiğimiz, güvendiğimiz biriyle dokunsal temasa geçtiğimizde beynimizin oksitosin adı verilen rahatlatıcı bir hormon salgıladığı bilimsel araştırmalarla belirtilmiştir. Bu hormona sarılma hormonu da deniliyormuş. Bunun yanı sıra dokunma ve öpme ile harekete geçen serotonin de unutmamak gerek. Hani şu uğruna çikolatalar yenilip binlerce kalori almamıza sebep olan. Bu iki hormonu harekete geçiren sevdiklerimizin yanımızda bize destek

olmasının bize verdiği güce aslında hiçbir bilimsel kanıt olmadan inanabileceğimizi biliyoruz.

Hani ruhumuza iyi gelsin diye hep “umut, umut” diyoruz, umut istiyoruz, insan sevgisi istiyoruz ya, işte bu bilgiler ışığında sevginin ve umudun sadece ruhsal değil bedensel olarak da bir ihtiyaç olduğunu bir kez daha fark edebiliriz. Sevgi ve umut sadece ruhsal değil fizyolojik olarak da kodlanmış hayatlarımıza.

Sevgi ve umudun birbirini doğurduğu, yine biz insanların çoğunlukla kendi ellerimizle yarattığımız zehirlerin panzehiri olduğunu her anımızda hatırlamak dileğiyle. İnsanın olduğu yaşamın olduğu her yerde sevgi de umutta var olmaya devam edecektir.





ESTACORE PRO
AUTOMATIC DISPOSABLE
BIOPSY NEEDLE



BONE MARROW
BIOPSY & ASPIRATION NEEDLE
with CUTTING CANNULA



DISPOSABLE
NEEDLE GUIDES



GESTEK[®]
Products



**REUSABLE
BIOPSY INSTRUMENTS**



**DISPOSABLE
BIOPSY NEEDLES**



www.gestekmedical.com





FARKINDA OL, FARKLI OL

Aşık Veysel ŞATIROĞLU

Dilek BİLGİLİER

Merhaba, Bigemag dergimizin dördüncü sayısında yılın ilk baharı olan Mart ayında yine beraberiz. Ne mutlu bize.

Bu ay çok özel bir konuğum var. Farkındalık sayfamın misafiri. Kendisini yazmaktan ve anlatmaktan çok büyük keyif aldığım, 21 Mart 1973 yılında (78 yaşında) aramızdan ayrılan büyük ozan Aşık Veysel ŞATIROĞLU.

1894 yılında Sivas'ın Şarkışla ilçesine bağlı Sivrialan köyünde dünyaya gelmiştir. Görme engelli deyince hemen aklımıza onun adı gelir. Daha küçük yaşlarda çok sancılı bir dönem de dünyaya gelmiş büyük üstat. Çiçek hastalığının ortalığı kasıp kavurduğu dönemde o da nasibini almış ve şöyle anlatmış gözlerini nasıl kaybettiğini "Çiçeğe yatmadan evvel anam güzel bir entari dikmişti. Onu giyerek beni çok seven Muhsine kadına göstermeye gitmiştim. Beni sevdi. O gün çamurlu bir gündü, eve dönerken ayağım kaydı ve düştüm. Bir daha kalkamadım. Çiçeğe yakalanmışım. Çiçek zorlu geldi. Sol gözümde çiçek beyi çıktı. Sağ gözüme de, solun zorundan olacak, perde indi. O gün bugündür dünya başıma zindan.» der. Görme yetisini tamamen kaybeder.

Babası gözleri görmeyen küçük Veysel'in bu haline epey üzüldü ve onun kendini üzüp, hayata küsmemesi adına küçük yaşta oğluna bir saz hediye eder. Özel gereksinimli bireylerin engelini aşmasında



ailenin büyük önem taşıdığını biliriz. O zamanın ünlü aşıklarından şarkılar ve şiirler ezberletti. Babasının arkadaşı Âşık Âla dan saz dersleri alarak, karanlık dünyasını saziyle aydınlatmış. Erkek kardeşi Ali'nin de askere gitmesiyle, kendisini tamamen yalnız hisseder. Bir arkası da yoktur Veysel'in. Köyde bütün gün evlerinin bahçesindeki armut ağacının altında saziyle vakit geçirir. Sazi artık onun gözü en büyük meşgalesi, arkadaşı olmuştur. İşte ondan sonra Veysel, Aşık Veysel olmuştur.



İki evliliği oldu Aşık Veysel'in en çok da ilk evliliği konuşuldu. Esmâ hatun 'un bir başkasına kaçtığı Aşık Veysel'in ise eşinin zor durumda kalmaması için ayakkabısının içine para koyduğu çok konuşuldu. Fakat ailesi ve yakın dostları (Veysel Kaymak) bunun doğru olmadığını belirtti ve red etmiştir.

Çocukken iki gözünü de kaybetmesine ve yoksul ve zorluklar içinde yaşamasına rağmen yaşama sevincini hiç kaybetmedi. Görmemesi bir eksiklik ve çaresizlik olmamış onun için ve bunu bir avantaja dönüştürmüştür. Sevgi, hoşgörü, birlik ve beraberlik üzerine yazdığı şiirler ve türkülerle hepimize özellikle de görme yetisini kaybetmiş özel gereksinimli kişilerin hayatında bir mihenk taşı görevi görmüştür. Okuma yazma bilmeyen ve üstelik görmeyen birinin hayata bakış açısı doğaya tutkunluğu bizleri hep etkilemiştir.

Aşık Veysel ülkemizin yetiştirdiği en mümtaz sanatçılarından biridir. Acılarını, sevdalarını, doğaya olan tutkusunu dünyaya bakış açısını bize hep türküleriyle hissettirmiş. Bazen "Benim sadık yarım kara topraktır" demiş, bazen "iki kapılı handa gidiyorum gündüz gece" bazen de "Ben gidersem sazım sen kal bu dünya da" diyerek bize seslendirmiş ve arkasında bir çok eser bırakmıştır.

Kendi tabiri ile söylediği DOSTLAR BENİ HATIRLASIN dizesinden yola çıkarak 49'uncu ölüm yıl dönümünde kendisini saygıyla anıyoruz



BAĞIMSIZ HARAKET

Görme engeli ve az gören bireylerin okulu 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 bireylere 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.



BRAİLLE 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 KALPLER ÖZEL



KURUM MÜDÜRÜ

1965 yılı Ankara doğumlu Erol SAYYIDAN 25 yaşlarında tavuk karası hastalığından dolayı gözlerini kaybettikten sonra A.Ü Psikoloji bölümünden mezun oldu. 1995-2011 yılları arasında



Mitat ENÇ Görme Engelliler Okulu'na 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.

**ER ENGELLİ GRUBUNUN
İ AYRI BİR UZMANLIK İŞİDİR.**



KÜPTAŞ EĞİTİMİ

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



KALPLER EĞİTİM

ÖZ BAKIM

Öğrencilerin öz bakım becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim vermekteyiz.





FARKINDA OL, FARKLI OL

21 MART DOWN SENDROMU FARKINDALIK GÜNÜ

Dilek BİLGİLİER

2011 yılında tüm dünyada Down Sendromu hakkında toplumsal farkındalık oluşturmak, Down Sendromlu bireylerin ayrımcılığa ve olumsuz tutumlara maruz kalmasını önlemek, erken ve sürekli eğitimin önemine dikkat çekmek ve mevcut çalışma imkanları ile iş sahalarını artırmak amacıyla, Birleşmiş Milletler 21 Mart'ı Dünya Down Sendromlular Farkındalık Günü olarak ilan etmiştir.

Down Sendromu genetik bir farklılıktır. Sıradan bir insan vücudunda 46 kromozom bulunurken, down sendromlu bireylerde bu sayı üç adet 21. Kromozom olması nedeni ile 47 olmaktadır. Bu nedenden dolayı her yıl 3. Ayın 21. Günü farkındalık günü olarak kabul edilmiştir.

Down Sendromu tedavi edilmesi gereken bir hastalık değil, bireyin hayatı boyunca devam eden bir farklılıktır. Erken ve sürekli eğitim ile beraber down sendromlu bireyler arkadaş edinebilir, okula gidebilir, iş edinebilir, hayatları ve gelecekleri için karar verebilirler. Ortalama her 700-800 doğumda bir görülür. Dünya genelinde 6 milyon insan bu genetik farklılığı taşımaktadır

Hafif ve orta seviyede zihinsel ve fiziksel gelişim geriliğine sebep olur. Yaşıtlarına göre genel olarak daha kısa ve kilolu, hafif çekik gözlü, basık burun, kalın ense, kıvrık

serçe parmak gibi fiziksel özelliklere sahiptirler. Down Sendromlu çocuklar da pek çok başarıya imza atmaktadırlar.

Yeter ki zamanında doğru desteği alabilsin. Onları bebeklikten itibaren sosyal ortamlara sokarak çevrelerini tanımalarına yardımcı olmak özel gereksinimli bireylerin gelişimi için çok önemlidir.

Tıbbi tedavisi yoktur. Tek yol eğitimidir. 0-2 ay itibarıyla eğitime başlamak çok önemlidir. Tüm çocuklar da olduğu gibi onlar için de eğitim doğuştan itibaren başlar. Tüm özel gereksinimli bireylerde olduğu gibi Down sendromlu bebeklerde de aile ve toplum tarafından özellikle de aile tarafından kabul görmesi kilit noktadır.

Kendimizden farklı canlılarla yaşamayı öğrendiğimiz, kabullendiğimiz ve sevdiğimiz sürece bilinçli ve mutlu bir toplum oluruz.

Bir daha ki sayımızda görüşmek üzere.

Sevgiyle kalın.



**+1 FARKLA O KADAR GÜZELSİNİZ Kİ
GERÇEK SEVGİ KROMOZOM SAYMAZ.**





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 yazıcı ile kısaltmasız ve kısaltmalı kabartma yazı çıktısı alarak 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.



“Çağımızda engellilerin hayatı onlarla pay deneyimleriyle olgun”

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.”



(0312) 385
Facebook.c
Twitter.com
www.goren



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

H. Özalp

*ere acımak değil,
ylaşıp onların
laşmak gerekir.”*

GÖREN KALPLER

5 83 05

www.gorenkalpler.egitim.dernegi/

[m/GorenKalpler](https://www.facebook.com/GorenKalpler)

[nkalplerozelegitim.org](http://www.gorenkalplerozelegitim.org)



**Alinteri Bulvarı
Gül 86 Toplu İş Merkezleri
1/32 Macunköy/ANKARA**



HERŞEY DAHİL

MİSAFİR MEMNUNİYETİ

Ekin TÜFEKÇİOĞLU

Sevgili Okurlar; sizlere geçen ay yazımı bitirirken de bahsettiğim üzere bu yazımızda Turizm sektörünün en önemli konusu, olmazsa olmazı misafir memnuniyeti konusunu sizlerle değerlendirmek istedim.

Aslında hepimiz günlük yaşantımızda turizm sektörü ile iç içeyiz. Bir restouranta gittiğimizde veya bir cafeye gittiğimizde, kısacası herhangi bir hizmet aldığımızda turizmin içindeyiz.

Bu hizmetleri alırken de sonucunda memnun olmayı bekleriz. Memnun olmadığımız takdirde de bunu hizmeti aldığımız yere şikâyet olarak bildiririz. Bazı durumlarda duyarlı firmalar şikayetimize sessiz kalmaz ve bir çözüm üretmeye çalışır, bazı durumlarda da sanki farklı bir firmadan bahsediyormuşuz gibi hiçbir şey yapmazlar. Tabi eğer kendilerine yönelecek bir yaptırım söz konusu değilse. Normal şartlarda müşteri her zaman haklıdır klişesinden yola çıkarak geri dönüş bekleriz ve aslında eğer şikayetimizde haklıysak, ortada gerçekten bir sorun varsa gerçekten işine saygılı firmalar bu konuda gerekli geri dönüşleri ve durumu düzeltme çabalarını gösterirler. Bu geri dönüşler de aldığı hizmet veya servisten memnun kalmayan misafirin hem sinirini yatıştırır hem de gerçekten o firmanın işine saygı duyduğunu gösterir.

Otellerde bu durum çok önemlidir. Son dönemlerde teknolojinin de devreye girmesi ile misafirler konaklamalarını veya etkinliklerini yaptıktan sonra otelde yaşamış oldukları sıkıntıları sözlü olarak o esnada dile getirmeseler de sonrasında şikayetlerini çeşitli sosyal medya platformlarından dile getirebiliyorlar. Bu durumdan da oteller çok ciddi etkileniyorlar.



Günümüzde insanlar artık herhangi bir şeye ihtiyaçları olduğunda otomatik olarak internete yöneliyorlar. Örneğin kişi tatil planı yaparken hemen internet veya sosyal medya üzerinden gideceği bölgedeki otelleri araştırıyor ve bu otellere yapılan yorumları ve verilen puanlamaları inceliyor ve bu parametreler kararlarını verirken en büyük etken oluyor.



Bu yorumlarda bulunan kötü yorumlar ve düşük puanlamalar burada oldukça etkili olmakta ve tercihi çok fazla etkilemektedir. Uluslararası zincir otellerde bu durum daha da ciddi işlemektedir. Büyük markalar sadece misafir memnuniyeti için otellerde konaklayan veya etkinlik yapan misafirlerine mail yolu ile otomatik olarak puanlama anketleri göndermektedirler. Bu puanlama anketleri her ne kadar 1 ile 10 arasında puanlamalar olsa da 10 ile 8'in altındaki puanlar 1 ile eşdeğerdir. Dolayısı ile 8'in altında puan alan işletmelerin bu durumu ivedilikle düzeltmesi ve puan ortalamasını minimum 8'e çekmesi gerekmektedir. Bu puanlama bölge olarak ve otellerin tamamını kapsayacak şekilde farklı kriterler ile ayrılmıştır. Bu puanlamaların sonunda başarılı olan otellere çeşitli ödüller, düşük otellere ise çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır. Tabi ki tüm işletmelerin isteği oraya gelen herkesin memnun kalması ve sonraki tercihlerini de aynı yerden yana kullanmasıdır ancak yaşanan olumsuz durumlarda ne kadar çabuk harekete geçer ve çözüm odaklı olarak duruma yaklaşırsa, misafir memnuniyetsizliği o kadar azalacak ve durumu daha kötüye gitmeden düzeltme şansı olacaktır. Böylece misafirlerin tercihini de aynı yöne çekme ihtimali artacaktır.

Ancak memnuniyetsizliği gidermeye çalışırken duruma nasıl yaklaşıldığı çok önemlidir. Otelde sorun yaşayan bir misafire klişe olarak odasına meyve ve şarap göndermek bu durumu düzeltmek yerine bilinçli misafiri çoğu zaman daha da sinirlendirecektir.

TURİZM

Bu gibi durumlarda en önemli konu misafiri iyi dinlemek, şikayetini iyi anlamak ve sorun ile gelen misafirin yerine kendinizi koyarak empati yapmaktır. Aynı durum benim başıma gelse, memnuniyetsizliğim ne yapılırsa giderilirdi veya durum benim açımdan ne yapılırsa düzelirdi gibi düşünerek hareket etmek çok önemlidir. Bununla birlikte misafire çözüm odaklı yaklaşmak gerekir. Örneğin misafirin istediği herhangi bir şey otelinizde yok, misafire bunun olmadığını söylerken bu yok demektense, bu yok ancak bunun yerine şu var diyerek yani alternatif önererek duruma yaklaşmak gerekir. Öncelikle bu yaklaşım misafire onu anladığınızı ve isteğine bir çözüm bulmak için çabaladığınızı gösterir. Onun için çabaladığınızı görmesi de misafirin olumsuz bir durum konusunda bile düşüncelerini değiştirebilir.

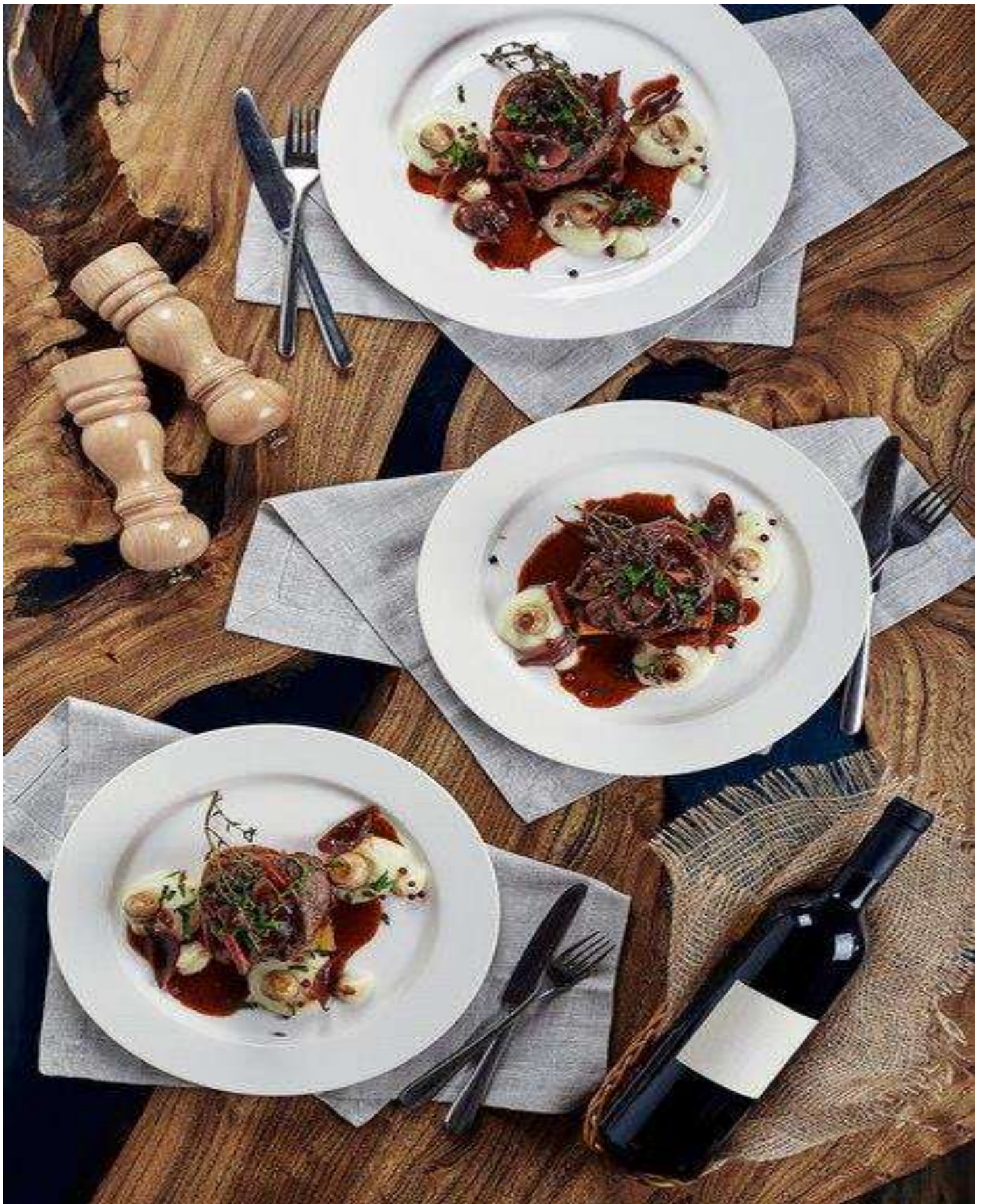


Misafir şikayetini gerçekleştiği esnada dile getirmeyerek , sonrasında sosyal medya veya internet aracılığı ile yapması durumunda ise durum daha zordur. Böyle durumlarda da yine misafir ile telefon veya e-mail yolu ile birebir iletişim kurulmalıdır. Bu gibi durumlarda da aynı şekilde öncelikle misafiri dinlemek ve şikayetini anlayarak duruma çözüm odaklı yaklaşmak gerekir. Bu durumlarda olay gerçekleştiği ve anlık önlem alınamadığı, çözüm üretilemediği için misafire durumu anladığınızı ve sonraki konaklaması veya etkinliğinde ne gibi önlemler alacağınızı iyi anlatmanız gerekir. Şikayetler ile ilgili olarak işletmelerde departmanlara anlık bilgi vermek, en az haftada bir defa da tüm departmanlar ile toplantı yapmak ve şikayet konularını ele alarak gerekli çözümleri ve neler yapılması gerektiğini istişare etmek gerekir. Önemli olan yaşanan bir sorunun ikinci defa yaşanmamasını sağlamaktır. Eğer bu durum gerçekleşirse orada misafir memnuniyeti ve sürekliliği kaçınılmaz olacaktır.

Bu yazımın sonuna geldiğimde bir de dip not düşmek isterim; eğer bir işletmede çalışanlar mutlu ve huzurlu ise ve işlerini keyif alarak yapıyorlarsa, misafir memnuniyeti de kendiliğinden gelecektir.

Nisan ayı sayımızda yaz dönemi de yaklaşırken sizlerle şehir otelleri ile resort otellere değineceğiz.

Hepinize sağlıklı günler dilerim,
Saygılarımla,



bigemag





HAYATIN HER ANINDA



SU DÜNYASI

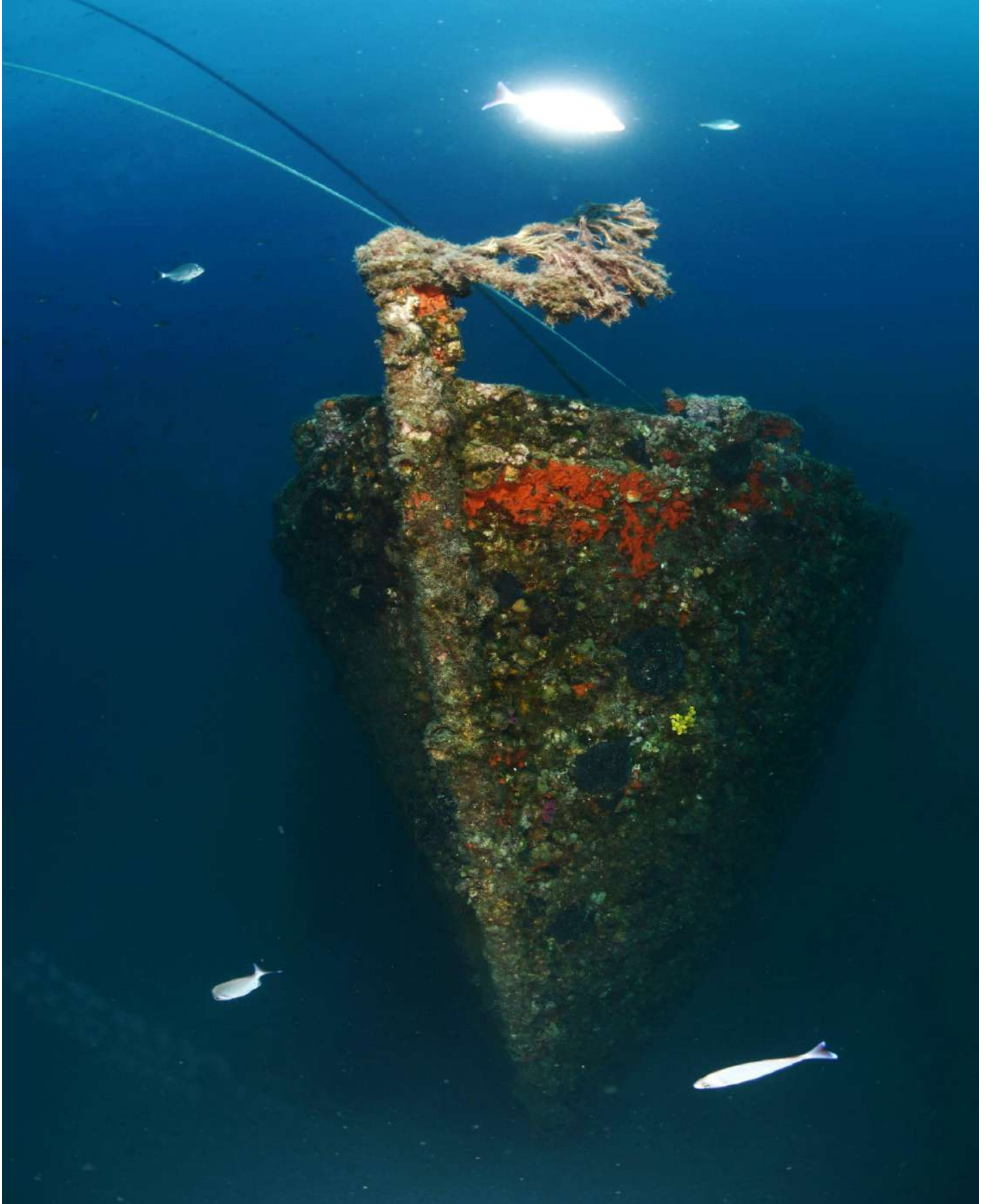
ÇANAKKALE BOĞAZI

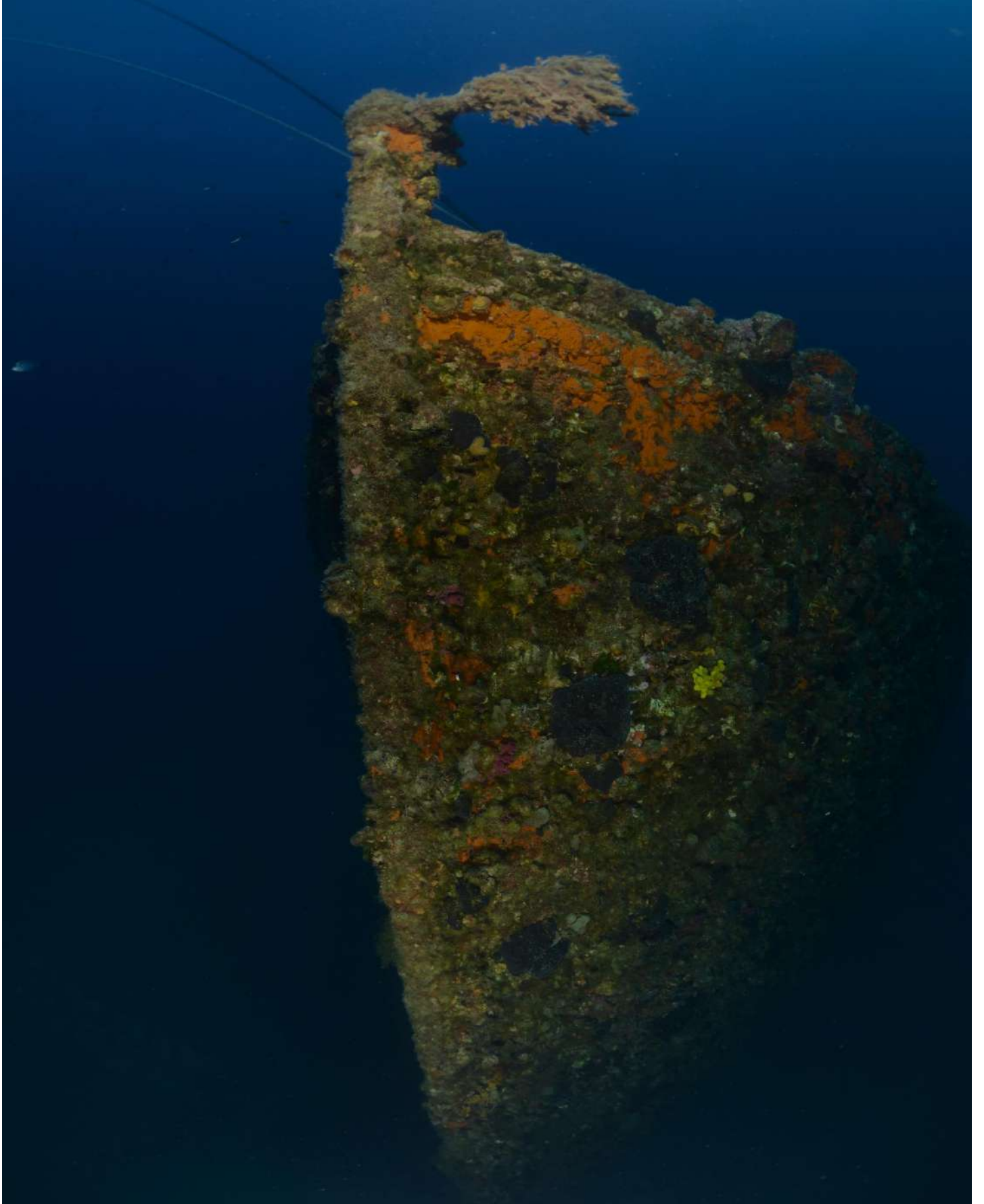
Erhan ESİRTGENER

HMT LUNDY BATIĞI: 1908 YILINDA İNGİLTEREDE ÜRETİLEN MAYIN TARAMA GEMİSİ AĞUSTOS 1915' TE SUVLA KOYUNDA KIÇ TARAFINDAN ALDIĞI DARBE İLE BATMIŞTIR. 28 METRE DERİNLİKTEDİR.









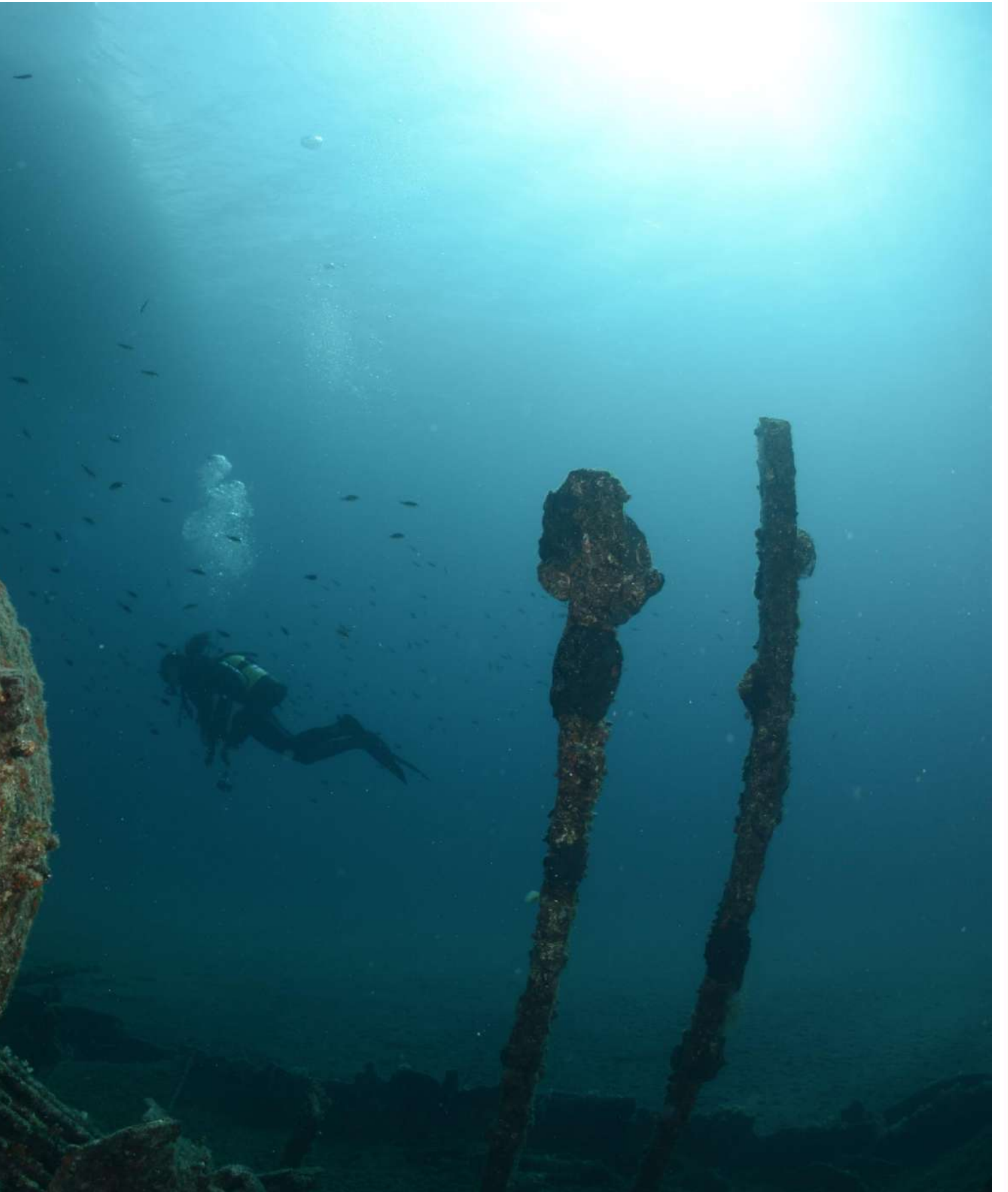
FOTOĞRAFÇILIK





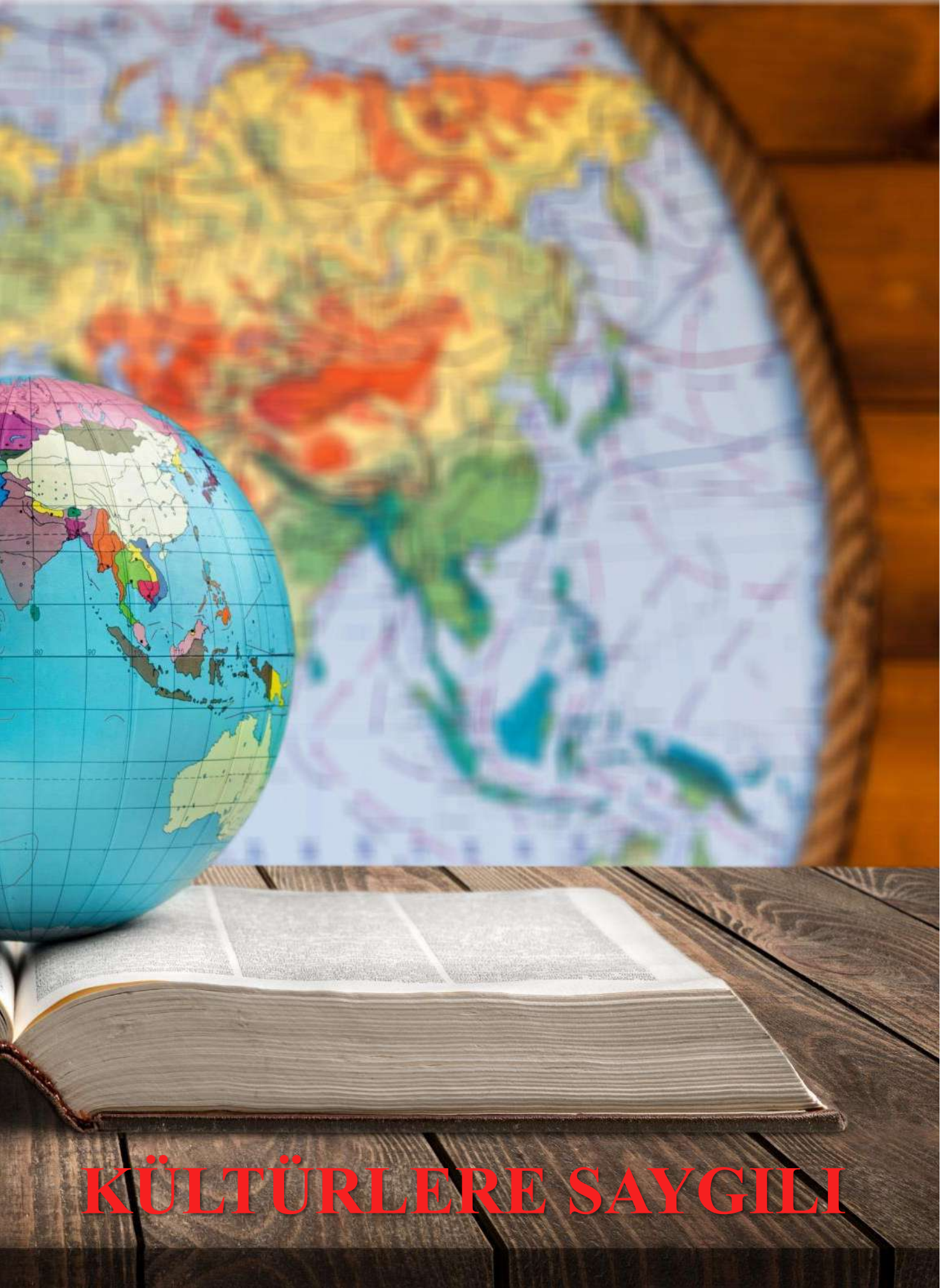
SU TANKERİ BATIĞI : İNGİLİZ ASKERLERİNE DENİZ SUYUNU ARITIP İÇME SUYUNA ÇEVİREN 4 ADET SU TANKERİNİN OLDUĞU BİR GEMİDİR,18 METRE DERİNLİKTE SUVLA KOYUNDA BULUNMAKTADIR





bigemag





KÜLTÜRLERE SAYGILI



BEN'CE

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ NEDEN GEREKLİDİR ?

Gökhan TEMOTAŞ

Müşteri memnuniyeti deyince ilk olarak öncelikle müşterinin tanımına şöyle bir bakmak gerek. Türkçe büyük sözlük müşteriyi mal veya hizmeti bir bedel karşılığında satın alan kişi olarak tanımlıyor. Yani müşteri olmak için gidip bir ürünü ya da hizmeti almak ve karşılığında bir bedel ödemek yeterli. Peki müşteri tarafından bakıldığında ürünü almış olmakla iş bitiyor mu? İşte orada bir durmak gerekiyor.

Günümüzdeki koşullar değerlendirildiğinde bu hizmetin kimden, nasıl, nereden alındığı, alınırken satıcının takındığı tavır ve davranışların ne olduğu çoğu sefer alınan ürün ya da hizmetin önüne geçiyor.

İşin özü müşterinin sadece isteğini yerine getirmişseniz verdiğiniz hizmet yetersiz kalmıştır. İlave olarak mutlaka artı değer yaratacak bir şeyler yapmalısınız yapmalıyız. İşte burada devreye müşteri memnuniyeti kavramı giriyor. Müşteri memnuniyeti satın alınan mal veya hizmetin müşteri beklentisini karşılama ya da geçmesi durumu olarak tanımlanıyor. Diğer bir deyişle müşteri algısının ölçülediği performans ile müşteri beklentisi karşılaştırıldığında; beklenti karşılanır ya da aşılsa müşteri memnuniyeti aksi takdirde memnuniyetsizlik oluşuyor.

Örnek verecek olursak bir lokantaya gittiğinizde kapıda sizi karşılayan görevlinin davranışından, garsonun tavrına, yediğiniz yemeğin lezzetinden ödediğiniz hesaba kadar her şey memnuniyetin bir parçası olarak karşımıza çıkar. Garsondan çok iyi bir hizmet almış olabilirsiniz ama yemek lezzetsiz ise memnun olmazsınız, yemek çok iyi olabilir lakin ödediğiniz hesap kafanızda biçmiş olduğunuz değerden yüksekse memnuniyet oluşmaz.

Ve işin kötüsü insanlar genelde almış oldukları hizmetten duymuş oldukları memnuniyetsizliği söylemek yerine bir daha o firmaya gitmemeyi o işyerinden alışveriş yapmamayı tercih ederler. Tabii o memnuniyetsizliği etraflarındaki herkese söylerler o ayrı. İşte bu yüzden müşteriyi memnun etmek önemli.

Ana konu müşteri ise müşteri ne ister sorusu mutlaka cevaplanması gereken ilk soru olarak karşımıza çıkar. Peki müşteri ne ister?



Özel İlgı

Müşteriler özel ilgi beklerler. Özel ilgi deyince birçok kurumun bu konuda yapmış olduğu çalışmaları hepimiz biliyoruz. Doğum günlerinde kutlama mesajı göndermek, daha önce satın almış olduğu ürünlerin garanti süresini takip etmek, ürün satın alma profiline uygun ürün önerisinde bulunmak gibi hizmetlerle müşteri memnuniyetini ve bağımlılığını arttırmak hedeflenir.

Uygun Fiyat

Müşterinin satın almasını en çok etkileyen faktör şüphesiz ki fiyat faktörüdür. Müşteriler her zaman en iyi kalitedeki ürün ya da hizmeti olabilecek en uygun fiyata almak isterler. Burada önemli olan doğru müşteriye doğru ürünü sunmaktır.

Zengin Çeşit

Müşteri istekleri sınırsızdır ve müşteriler ihtiyacı olan tüm ürünleri mümkün olduğunca aynı firmadan almak isterler. Mahalle bakkallarının zaman içinde kaybolması yerine her şeyi satan Süpermarketlerin ortaya çıkmasının sebeplerinden biri de budur.

Güven

Güvenin olmadığı yerde ne iş ilişkisi ne de duygusal ilişki olmaz. Yani güvenmediğin kişiyle hayatını birleştirmezsin, iş ortaklığı kurmazsın. Hatta yola bile çıkmazsın. Müşteriler satın aldıkları ürünün arkasında güven duydukları bir satıcı ya da marka görmek isterler. Bunun için ürün bedelinden fazla fiyat ödemeyi bile tercih edebilirler. Bunun örneklerine birçok alanda denk gelebiliyoruz. Dünyada çok ünlü olan bir markanın Türkiye distribütörü yeterince iyi olmadığı ya da servis hizmetini doğru şekilde sunmadığı için o markanın satışları Türkiye de çok düşük seviyede kalabilir.

Kalite

Kalite her müşteriye göre farklılık gösteren bir kavram. Daha çok müşterilerin ürüne ayırdıkları bütçe ile ilgili olan bu durum aslında tamamen müşteri algısına dayanmakta. Bir müşteri için

100 TL tutarındaki bir ürün kaliteli olarak algılanırken başka bir müşteri için 100 TL lik ürün oldukça kalitesiz olarak algılanabilir. Teknolojik yenilikler ve müşteri ihtiyaçları doğrultusunda mevcut ürün gamını yenileyen ve geliştiren firmalar her zaman ön planda kalacak, karlılıklarını ve sürdürülebilirliğini devam ettirecektir.

Tüm bu bahsettiğimiz kavramlar, dünya çapında yapılan araştırmalar sonucunda müşteri memnuniyetini sağlamak için firmaların dikkat etmesi gereken kavramlar olmasına rağmen hala konunun önemini anlamayan, müşteri memnuniyetine önem vermeyen firmaların uzun vadede hayatta kalması mümkün olmayacaktır.

Müşteri memnuniyetini sağlamak isteyen firmalar unutmamalıdır ki, kendi personelini memnun edemeyen firmalar müşteri memnuniyetini sağlayamaz. Memnun olmayan çalışan müşteriye doğru davranmaz. Birçok sektörde gördüğümüz üzere kaliteli ve güler yüzlü hizmet verdiğini iddia eden birçok firmanın çalışanı maalesef ne güler yüzlü ne de kaliteli hizmet vermekte.

Müşteri için artık seçenek çok. Müşteri görmediği güler yüzü alamadığı hizmeti başka bir yerden alabilir. Firmalar eğer uzun süre hayatta kalmak istiyorlarsa bu konuya her zaman kinden çok daha fazla önem vermeli ve gerekli önlemleri mutlaka almalı.





“Eğitim Dünyasını

www.foraakademi.com

ORA
ADEMI

na Açılan Yelken”

lemi.com



NEDEN SONRA

Gökay TOKMAK

Neden sonra ellerimin arasından kayan umutlarıma daldı gözlerim. Göz kapaklarım olağanca ağırlığıyla tüm ışığı karartmak için kapanıyor. Kapanma gözlerim, kapanma gözlerim. İnadına yukarıya kaldırıyorum göz kapaklarımı. Neden sızlayan göz pınarlarım harekete geçiyor. Gözyaşlarımın hepsi sandalyesinden tutunarak kalkmaya çalışan yaşlı bir kadın gibi hareket etmeye başladılar. Hissedebiliyorum. Oturdukları yerden doğrulmaya çalışıyorlar. Akmamalı gözyaşlarım diyerek tekrar dalıyorum umutlarıma. Ne varsa içime akıtıyorum. Başımda, çekip gitmelerin ağırlığında bir yel. Kulaklarıma uğulduyor. Bilmiyorum. Ortalığa saçılanlar arasından kaldırmam gerekenleri bilmiyorum, duymuyorum,

görmüyorum, sövmüyorum, haykırmıyorum. Bir ölünün toprağını cebime koymuş dans ediyor gibiyim. Ayaklarım, hissettiklerimin ardından gelmeye çalışıyor. Hırslarım benden çok uzakta kimi zaman. Ölüm, sanki yanı başımda.

Sevmeyi, hissetmeyi yaşamın tüm döngülerinde unutmamak, onları bir sevgilinin ellerinden tutar gibi tutmak gerektiğini bilmenin bana neler yaşatacağını biliyordum. Şimdiyse rüzgâra kapılmış bir yaprak tanesi gibiyim. Neler hissetmek lazım. Saçları kızıl bir güzele

ruhunla teslim olmayı hatırlamak mı gerekiyor? Saçları kızıl bir güzele. Gülüşü kalbinde hoş bir buse bırakan, bıraktıkça kanı kıpırdayan, kıpırdadıkça gülen, güldükçe seven, sevdikçe sevilen, coşan, coştukça öpen, öptükçe hatırlayan biri olmayı anımsamak ne kadar zor olabilir. Toprağa ekilen bir tohum tanesinin üzerine dökülen can suyu gibi olabilmenin nesi zor olabilir?

Neden sonra ellerimin arasından kayan kızıl saçlara daldı gözlerim. O kızıl saçlar ki bir toprak ana, bir akrep ile yelkovan bir gökyüzü bir anlam, bazen bir güneş. Güneşin kızıllığı. Toprak kokusuyla dolu tüm ceplerim. Ellerimde, sarı bir papatyanın narinliği. Seviyor, sevmiyor diye oynamaların gelgitleri. Korkmalarım! Sevmiyor çıkmasından. Saçları kızıl, gözleri bir gümüş parlaklığında. O gözlerden yaş akıtmamaya söz vermediğim gibi ama her şeyi olacağıma söz verdiğim gibi. Saçları kızıl, elleri pamuk gibi. Bir kadehin son yudumu, hiç bitmemesi gereken bir balo, yaz yağmuru.

Oturuyorum sandalyemde ellerimde kızıl saçlar. Kokusu eskisi gibi. Yaşamak, işte o eskisi gibi değil sanki. Eskiden kalan bir tatil anısında gülüşlerim. Eski bir öpücükte tüm duygularım. Öpücük. Sadece dudaklar mı değişiyor birbirine? Hayır !Hayır! Kalpler değmiyor mu? Değmez olur mu? Kızıl saçlar elimde, ufukta bir çizgi. Gitmek lazım,

ulaşmak lazım o çizgiye. Yola çıkmak lazım gün batımının kızılığında. Ellerimde kızıl saçlar. O saçlar elimde yok gibi olmalı. Aynı kızılılıkta. Yola çıkmalı. Hissettiğim her ne varsa söylemeliyim ufuk çizgisine vardığımda. Haykırmalıyım. Ceplerime dolan yağmur kokusunu hediye etmeliyim. Çekmeli ciğerlerine o kokuyu. Beni de, beni de. Dolmalıyım ciğerlerine. Kalbine en yakın yere. Dokunmalıyım yüreğinin sızlarına. Bakmalıyım neler oluyor o dünyada. Anlamalıyım. Çözmeliyim.

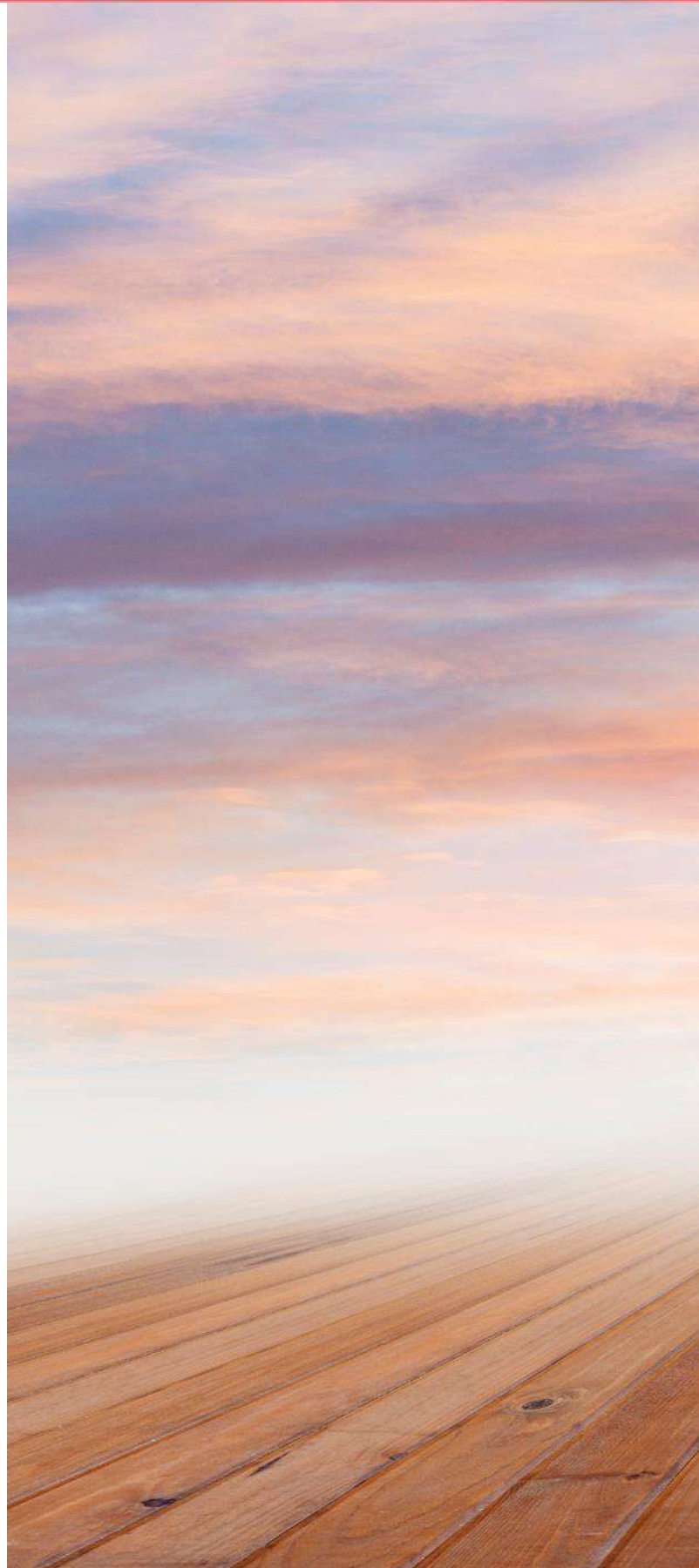
Neden sonra ellerimin arasından kayan yalnızlığım daldı gözlerim. Yüreğim set kurmak istiyor akıp giden yalnızlığımın önüne. Durdurmak kimin elinde, benim mi? Bir nebze. Ama o güzel ellerin uçlarında kızıl saçlar. Sevdirmeye alıştırmalıyım kendimi. Kazanmalıyım tüm eski gülüşleri, dokunmaları, öpüşleri. Bakmalıyım yine eskisi gibi o kızıl saçlara. Mutlu gülüşlerin arasından o kızıl saçları toplamalıyım kulağının arkasına. Soğuk bir parkta üzerimize çektığımız bir battaniye gibi çekip sarmalıyım kendime. Anlamak. Anlamak. Bir düşü anlamak gibi bir varoluşu hissetmek gibi. Ellerin sıcaklığı yalan söyleyemez bize. Öpmeliyim ve dudaklarımın yanaklarında bıraktığı ıslaklıkta kalmalıyım. Orada öylece gözlerine en yakın yerde. Beni görmeli her anında. Ama biz, sevdalı olmanın ne demek olduğunu çözmeye en yakın zamanda, köklerinden ayrılan yalnızlığımız da kalakaldık. Neden sonra, ellerimin arasından kayan bir şarkının nakaratına daldı gözlerim

Daha önce hiç yazılmamış bir şarkı bu eminim. Daha önce hiç duyulmamış sözler dilimin ucunda kendiliğinden dönüyor. Öylece ağızmdan yere dökülüyor. Tüm sözler, ayakuçlarıma doğru öylece salınıyorlar. Basmaya kıyamıyorum. Toplayıp, toprak kokusu kokan ceplerime dolduruyorum. Harmanlıyorum tüm sözleri. Gözyaşlarıyla nemli, toprak kokusuyla dolu o sözler ceplerimde sesler çıkartıyor her adım atışımda. Geliyorum kapına. Sadece masalarda olabilecek kadar güzel krallığının o eşsiz kapısına dayanıyorum. Vuruyorum kapıyı tüm gücümle ama duyulmuyor gibi. Kar başlıyor dışarıda. Cebimdekileri bırakıyorum sonra kapının önüne. Görürsün belki diye. Bir tutamda kızıl saç. İlk gördüğüm zamandaki gibi. Bıraktıklarımın üzerine tenin kadar beyaz karlar dökülüyor. Bekliyorum. Bekliyorum işte. Ceplerim bomboş, yüreğimde sadece sen. Ellerimde güneşin kızılığ. Gözlerimde geçmişin hasreti. Seviyorum, biliyorum bunu. Bekliyorum. Bekliyorum işte. Ben bekledikçe, ufukta güneşin kızılığ kayboluyor yavaştan. Aklım bir başına. Yüreğim sızım sızım sızılıyor. Gelmesin aklıma. Fakat geliyor işte istemsizce. Bir an oluyor yüreğimin en kuytu köşesinden bana bakıyor. Kuytularım, köşelerim, amansız düşüncelerim öyle ağır geliyor ki üzerimde ne varsa çıkartmak istiyorum. Çırılçıplak, öylece kalmak en iyisi olmalı.

EDEBİYAT

Güneşin kızılığında bağdaş kurup oturmak istiyorum. İki damla kızılık kaldı gökyüzünde. Altında oturmak en şefkatlisi. Kızılığın rengini gözyaşlarımla bakır rengine çevireyim istiyorum. Ama az kaldı kızılık. Olsun az birazı da bana yeter. Azla yetinmek. Azla yetinmek. Görüp de dokunamamak. Gökyüzü kızıl. Sızlayan göz pınarlarım beni tekrar uyarıyor. Ağlamak. Akıtıyorum gözyaşlarımı. Bakır rengi şimdi her yer. Ellerimle dokunmak istiyorum gökyüzüne. Hissetmek. Az kalan tüm bakır rengini içime çekmek, yüreğime en yakınyere koyup onu saklamak en iyisi olmalı. Gizli kalsın, bende kalsın diye içime çekmek istiyorum. Saklansın orada. Kimseler görmesin. Ben göreyim sadece. Yüreğim, kuytu köşelerinden taşınca haykırayım gökyüzüne istiyorum. Yüreğimi haykırarak boşluğa bırakayım. Bulut olsun sonra. Yağmur taşsın ardımda. Ben nereye gidersem gideyim, düşüp gelsin arkamdan. Ayaklarım bedenimi her taşıyamadığımda, yeryüzünde öylece kalakaldığımda tepemden aşağıya bardak boşalıncasına tüm bakır rengini akıtsın üzerime istiyorum. Saçlarımın arasından göz kapaklarıma, yanaklarıma, boynuma, göğsüme, ayaklarıma kadar bakıra boyasın beni. Hiç eksik etmesin kendisini.

Tenin beyazlığında yağın kar da durdu. Nereye baksam, nereden tutunsam kayboluyor. Ben istedikçe uzağıma



yerleşiyor. İlerde, yağın karın ardında bıraktığı kar tepeciklerine kendimi bırakmak istiyorum. Kartopu yapmak onları etrafa tüm gücümle fırlatmak istiyorum. Küçük bir çocuk olup karın üzerinde oynamak istiyorum. Sonra kuytularımdan gelen ağırlığı fark ediyorum. Öyle olunca kardan adam olmak istiyorum sonra. Öylece kalayım yalnızlığımda. Hareket etmeden, düşünmeden, istemeden. Yağın kardan geriye kalan ayazın ortasında öylece durmak istiyorum. Kömür gözlerimin arasından bakmak, düşünmek, hayal etmek istiyorum Neden sonra, ellerimin arasından kayan bir çift ufak kömür tanelerine daldı gözlerim. Gökyüzünden tepeme yağmur yağıyor.

Bakır renkli yağmur damlaları sarıyor bu bembeyaz bedenimi. O bakır renkli yağın yağmurla eriyorum git gide. Su oluyorum. Sonunda yağın yağmurla bakır renkli bir avuç su oluyorum. Su olup kendi yolunu buluyorum. Kendi izimi ardımda bırakıyorum. Sonunu hiç düşünmeden öylece yol bulup akıyorum. Mesela derin bir yamaçtan bırakıyorum kendimi ya da dik bir yokuştan öylece salınıyorum aşağıya doğru. Sonra bir yükseltiye ağır gelip orda birikiyorum. Birikiyorum. Birikiyorum. Orada bekliyorum. Ama bahar gelecek bunu biliyorum. Güneş açacak. Sonra buhar olup gökyüzünde bulut olacağım. Yağmur taşıyacağım. Bunu bekliyorum. Sonra bir akşam, ufukta batan güneşin kızılığında o güzel kızıl saçların üzerine yağmur olup yağacağım. Bunu biliyorum. Biliyorum işte.

bigemag





KEYİFLİ



İLETİŞİM NOTLARI

TÜRKİYE'NİN KAMU DİPLOMASİSİ POTANSİYELİ

Nihal TOGO

İlk kez 1965'te Tufts Üniversitesi'nde Fletcher School of Law and Diplomacy'nin Dekanı Edmund Gullion tarafından kullanılan Kamu diplomasisi kavramı, yabancı ülkelerde kamuoyu sağlanması amacıyla yürütülen ve uluslararası ilişkilerin geleneksel diplomasi dışındaki alanlarını kapsayan, "toplumların tutumunun, dış politikanın oluşumu ve yürütülmesine yaptığı etki ile ilişkili" bir kavram.

Ülkelerin yabancı toplumlar nezdinde imaj ve itibarlarını yöneterek kendileri hakkında var olan önyargıları kırmalarını ve daha olumlu algılamalar yaratmalarını hedefleyen kamu diplomasisi her geçen gün yeni alt kavramlar da üretmektedir ki bunlardan belki de en önemlilerinden biri kültürel diplomasıdır.

Bu iki kavram zaman zaman eş anlamlı olarak kullanılsa da aslında birbirinden farklı.

Kamu diplomasisi; genel anlamıyla hükümetlerin iç ya da dış kamuoyunu istenilen doğrultuda bilgilendirmek ve etkilemek amacıyla yürüttükleri çabaları ifade ederken, kültürel diplomasi ise sanat, bilim, eğitim, teknik gibi kültürel öğelerin ülkelerin itibarını arttırmak ve ortaklıklar kurmak amacıyla sunumu olarak tanımlanıyor.

Kamu diplomasisi, resmi, planlı ve amaca dönük olarak devletler tarafından uygulanıyor. Bir ülkenin taşıdığı değerler üzerinden inşa ettiği uzun vadeli ilişki kurma yöntemi olan kamu diplomasisi, Joseph Nye'in literatüre kazandırdığı Yumuşak Güç kavramına dayanıyor. Bir ülkenin yumuşak gücü, o ülkenin çekiciliğinin de belirleyicisi oluyor aynı zamanda.

Kültürel diplomasi ise doğrudan birey ya da toplum ile ilintili. Çünkü kültürü üreten de yaşatan da insan. Dolayısıyla kültürel diplomasi insana dokunan, insandan insana yürütülen bir faaliyet. Devletin rolü, ön açma ve yönlendirmeye sınırlı.



Kamu diplomasisinin ilişki kurma yöntemleri de birbirinden farklı. Kültür, sanat, müzik, bilim, mimari, yemek kültürü, sinema, turizm, arkeolojik zenginlik... Bunların hepsi ülkelerin yumuşak gücünü oluşturuyor. Hollywood mesela; Amerikan yaşam şeklinin, değerlerinin, yeme- içme kültürünün dünyaya bu denli hızla yayılmasında Hollywood filmlerinin etkisini yadsıyabilir miyiz?

Kültür, toplumların hayatında yüzlerce ya da binlerce yılda meydana gelen bir birikimin sonucunda ortaya çıkıyor. Bundan dolayıdır ki beğenilen, cazibe yaratan ve etkisinde kalınan bir kültürünüz varsa bunu yumuşak gücünüz olarak kullanmak mümkün.

Ülkemiz, arkeolojik buluntular açısından çok zengin bir ülke. Binlerce yılda çok sayıda uygarlığın kurulduğu Anadolu topraklarında 2019 yılı verilerine göre, 100 bin 746 adet korunması gereken tescilli taşınmaz kültür varlığı bulunuyor. Binlerce yıldan süzülüp gelen kültürel zenginliği, dünyada ilk medeniyetlerin ortaya çıktığı, medeniyetlerin beşiği olarak adlandırılan bölgedeki yerleşik konumundan kaynaklı arkeolojik ve tarihi mirası ve sahip olduğu kültürel doku ve birikimin varlığıyla ülkemiz, kültürel diplomasi alanında elinde büyük bir güç bulunduruyor. Bu zenginliğimiz ve çeşitliliğimiz, ülkemizin prestiji açısından da son derece değerli, kültürel diplomasi bağlamında Türkiye'nin elini güçlü kılan önemli unsurlardan biri.



Hiç şüphesiz Anadolu topraklarında yaşayan uygarlıklar insanlık tarihi açısından önemli dönüm noktalarını oluşturmuş olsalar da Türkiye'nin bu topraklar üzerinde yaşayan kültürlerin koruyucusu olarak algılaması Türkiye'nin önemli bir yumuşak gücü. Türk dış politikasının son yıllarda ortaya koyduğu yaklaşım, ülkemizin kamu diplomasisi için de yeni alanlar ve iletişim olanakları sunuyor. Bu alanlarda diğer devletlerin halklarıyla kurulacak ilişkiler mevcut olumsuz algıların ve imajların ortadan kaldırılmasına olanak sağlayacak, yeni imajların, değerlerin ve politikaların da sunulmasına imkân tanıyacaktır.

Yeter ki potansiyelimizin farkında olalım...

bigemag

01 0 1

0 1 00 011 0101

00 011 0101

011 0101



VIZYONER



CAN'DAN CAN'A

İYİ Kİ LÖSEV VAR !

Nilgün CAN



Bir tuğla da sen koy!

Önce çocuklar iyileşsin!

Maskemi takarım, Farkındalık Yaratırım!

Kansere Dur De!

Kanser Kaderimiz Olmayacak!

LÖSEV kapı kapı dolaşıp para toplamaz!

LÖSEV' i tanıtalım, gönüllüsü olalım,
bağışçısı olalım!

Pek çoğunuz bunları birçok yerde görüyor,
okuyor, duyuyor olabilirsiniz sevgili okur.
Peki hiç merak ettiniz mi, Lösemi nedir,
LÖSEV kimdir, neden var ve neler yapar?

Hayatımızın böyle hassas, böyle uzun ve
sıkıntılı bir noktasına, böyle güzel dokunan
bir kurumu; hiç ihtiyacınız olmaması
dileğiyle, gelin hep birlikte daha yakından
tanyalım.

Bunu bilmek ya da hatırlamak için bir
vesileye gerek yok belki ama yine de
neden bu ay ki yazıma LÖSEV' i konu
ettiğimi bilmek isterseniz şöyle anlatayım.

Efendim dergimiz Bigemag 'ın , Bigemag Tv olarak YouTube ve LinkedIn kanalında her hafta Salı günü saat 20.00 de , farklı konular ve bazen özel konuklarla, kurucumuz sevgili Ufuk Okan GÜVENDİREN ve yazarlarımızdan sevgili Gökhan TEMOTAŞ'ın yönettiği, Kritik Bakış canlı yanımız var. 15 Şubat Salı günü yayınlamamızda, 15 Şubat Çocukluk Çağı Kanseri günü olması vesilesi ile program konuğumuz LÖSEV - Halkla İlişkiler Yönetmeni, Sayın Macide Ercan idi. Ve bizlere, yayınlamamızı izleyen tüm dostlara çok özel ve güzel bilgilerle LÖSEV 'i anlattı. Ben de uzun yıllardır bir LÖSEV gönüllüsü olarak bu yazımla; sizlerin, yayınlamamız içeriğinde aktarılan tüm değerli bilgiler ve sevgili Macide Ercan'ın sözleri ile LÖSEV'i daha yakından tanımanıza, bir kişi bile olsa gönüllü olmanıza, farkındalık sağlamanıza ve belki de LÖSEV'i başkalarına da tanıtmaya vesile olabilirim ne mutlu bana

Lösemili Çocuklar Sağlık ve Eğitim Vakfı (LÖSEV) 1998 yılında, Ankara Merkezli olarak Vakıf başkanı Dr.Üstün Ezer tarafından kurulan, lösemili ve kanser hastası çocuk ve artık yetişkinlere de tedavi sürecinde çeşitli yardım ve desteklerde bulunan bir sivil toplum kuruluşu ,sağlık alanında öncü bir vakıftır. . Dr.Üstün Ezer ileri görüşlülüğü ve yüksek sorumluluk duygusu ile ; o yıllarda çok yüksek olan lösemiden ölümleri azaltmak, parası olmadığı için ölüme terk edilen yavrularımızı yaşatmak, Türkiye'deki lösemili çocuklara da Avrupa ve Amerika'daki imkânları sağlamak ve anne ile babalarının eziyet çekmesini engellemek amacıyla çıktığı bu

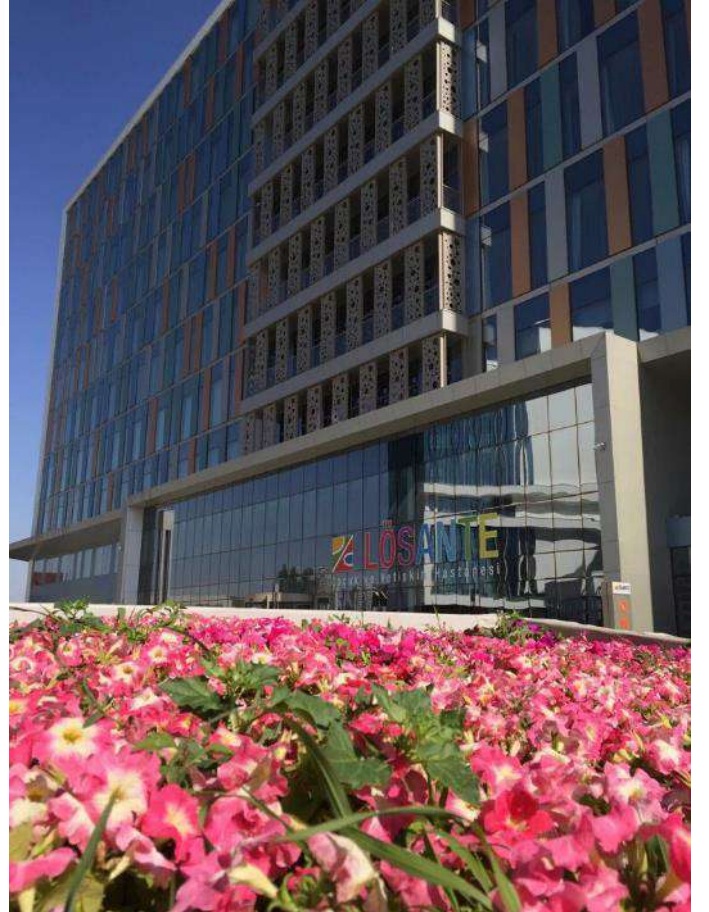
yolda LÖSEV'in temellerini atmış ve bugün 24.yılında olan LÖSEV ,bugüne dek bir çok çalışmaya öncülük etmiştir.



LÖSEV'in kurucusu ve yönetim kurulu başkanı Dr. Üstün EZER, LÖSEV ailesinin şirin babası, çocuk uzmanı ve çocuk kan hastalıkları (Pediatrik Hematolog) uzmanıdır.

2000 yılında Türkiye'nin ilk ve tek Lösemili Çocuklar Hastanesi LÖSANTE, 2008 yılında lösemili çocukların ücretsiz kolej eğitimi alabilecekleri Lösemili Çocuklar Okulu, 2010 yılında ise tedavileri için Ankara dışından gelen ailelerimizin tedavi

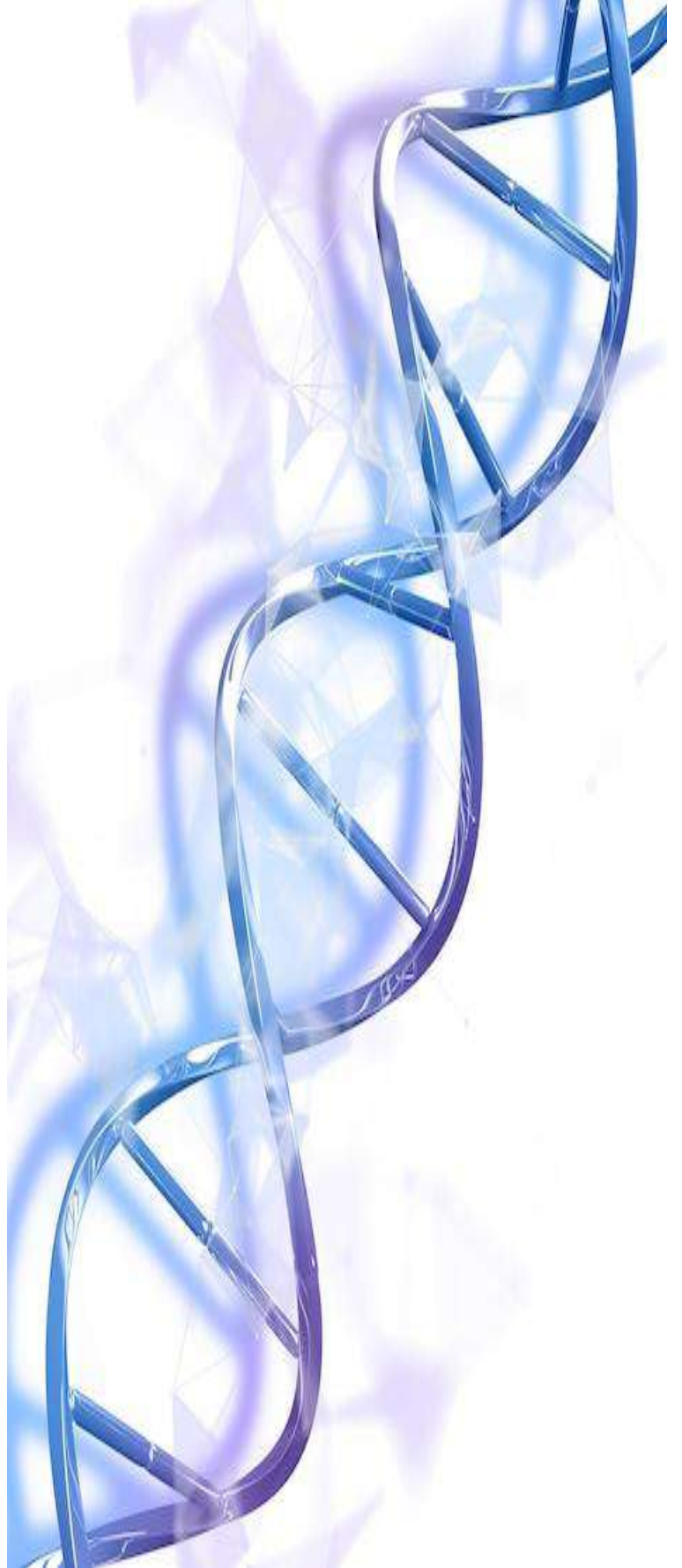
esnasında uzun veya kısa dönem konaklayabilmeleri için Lösemili Çocuklar Köyü hayata geçirilmiştir. Bu süre zarfında sadece lösemili çocuklar ve kanser hastalarını değil, tüm Türkiye'yi lösemi, kanser ve korunma yolları konularında bilinçlendirip, köklü çözümler yaratmayı, toplumsal ve kalıcı hizmetler vermeyi sürdürdüğünü gururla söyleyebiliriz. 2015 yılında ise "insanlık ölmesin, insanlar da ölmesin" diyerek Avrupa'nın ilk, ülkemizin en donanımlı Lösemili Çocuklar Kenti ve multidisipliner hastanesi LÖSANTE'yi ülkemize kazandırmış olmaları ise ülkemiz adına çok kıymetli bir adım.



TOPLUM

LÖSEV'in şu an İstanbul, İzmir, Bursa, Kayseri, Eskişehir, Adana, Antalya, Samsun olmak üzere Ankara dışında 8 farklı ilde irtibat ofisi var. İl ziyaretleri ve çeşitli etkinlikler ile ailelerin elini bırakmıyorlar. Bu noktada profesyonel bir Sosyal Hizmetler ekibi ile hareket ediyorlar. Hastanın tanı alma aşamasından, tedavi sürecinin sonlanması ve sonrasında da eğitim başta olmak üzere bütünüyle hayatına kaliteli bir şekilde devam etmesine destek olacak her aşamada var oluyor LÖSEV. LÖSEV'in birçok çalışmaya öncülük etmiş bir kurum olduğundan bahsetmiştim ki, en önemlilerinden bir tanesi Lösante Hastanesi " Bir tuğla da siz koyun" kampanyası ile ne çok ses getirdiğini belki de bir çoğunuz biliyor. Burası çok büyük ve kıymetli bir iş birliği, imece kültürü ile hayata geçirilen kocaman bir eser oldu, çünkü bu bir Türkiye hastanesi. "Bu hastanede Türk halkının çok büyük emeği ve desteğini aldık ve bu yüzden hepimizin ortak eseri olarak lanse ediyoruz. " diyor Macide Hanım. Lösante ve LÖSEV Onkoloji Kenti olarak geçen bu projede; Lösante Çocuk ve Yetişkin Onkoloji Hastanesi, LSV Eğitim Kurumları ve bir hastane otelinin bulunduğu kampüste daha iyi hizmet verebilmek adına her gün yeni çalışmalar hayata geçiriliyor.

Lösante'nin şu an başarı oranı **%92** seviyesinde.



Ancak tabii ki hedefleri %100 başarıya ulaşılarak, hep birlikte kanser hastalığı ile ilgili artık "Nasıl tedavi edilebilir?" noktasından biraz daha çıkarak, daha önlenabilir bir hastalık olduğunu tüm kamuoyuna aktarabilmek. Türkiye'de öncü ve örnek hastanelerden bir tanesi olan Lösante, 2016 yılından bu yana hastaları en iyi tedavi yöntemleriyle buluşturmanın yanında, multidisipliner bir hizmet veriyor. Lösante Hastanesi'ni özel kılan yanlarından biri de bu. Dr. Üstün Ezer başkanlığında gönüllü ve bağışçıların desteği ile bu sisteme geçiş yapılmış. Hijyenik koşullara maksimum seviyede önem verilen hastanede çocuklarımız, diğer branşlarda söz konusu olabilen hastalıkları için de hiç hastaneden ayrılmadan, aynı hastane içerisinde tedavi olabiliyorlar. Çok uzun ve yıpratıcı olan tedavi sürecinin içerisinde ara dönemlerde evlerine dönüp dinlenip bir mola vererek, tekrar hastaneye dönüyorlar. Ve artık yetişkin kanser hastalarına da hizmet veren Lösante Hastane'miz de ayrıca kanser hastalığı olmayan diğer tüm hastalarda, yani sadece bir kan tahlili veya rutin kontroller için de bu hastaneyi tercih edebiliyorlar. Bu ne güzel bir hizmet düşünsenize.



Macide hanımın "Kansere karşı yürüttüğümüz bu anlamlı yolculukta; en büyük gücü gönüllülerimiz ve bağışçılarımızdan, bize gönül veren tüm halkımızdan aldığımıza inanıyoruz." sözü beni duygulandırdı inanın.

LÖSEV hem eğitim hem de bir sağlık vakfı. Bu hastalıkta 3-3,5 yıl gibi oldukça uzun ve zorlu bir tedavi süreci var.

TOPLUM

LSV Eğitim Kurumları'nda ücretsiz İlk-Orta-Lise - Yaz ve Kış okulları olmak üzere, MEB müfredatı kapsamında verilen eğitimler ile çocuklarımızın gerek tedavileri sırasında ve gerekse tedavileri sonrasında eğitimlerinde aksaklık, eksiklik yaşanmaması ,tekrar okula kabulünde sosyalleşmeleri adına destek ,sınıfında kanser tedavisi gören bir çocuk istemeyen eğitilmiş -eğitimsiz veli profilinin kontrolü, bilgilendirme ve yönlendirimi (bu kısmı da ayrıca canımı acıttı) aynı kaderi paylaşmış çocuklarımız tam zamanlı eğitimlerine devam edebiliyorlar. Farklı kültürlerden, farklı ekonomik seviyelerden geliyor olsalar da; bu eğitim sürecinde tüm çocuklarımıza ortak bir kültür aşlamaya, "Eğitimde fırsat eşitliği " ilkesi altında hep beraber var olmalarına, aynı havayı solumalarına fırsat sunuluyor.

Hepimizin farkında olması gereken önemli bir şey var ki o da, Kanser bulaşıcı bir hastalık değil!

En kıymetli projelerden biri olarak lanse edilen LÖSEV İncileri projesi ile de; yediden yetmişe tüm kamuoyunu kansere karşı bilinçlendirmek, farkındalık yaratabilmek hedefleniyor. Ana sınıfından üniversiteye kadar öğrencilerimizi bilinçlendirmeye, bilgilendirmeye odaklanılan grupta LÖSEV İncileri projesi yürütülüyor. Öğrencilerimiz aracılığı ile velilerimize bilgilerin taşınması,



öğretmenlerimizin sürece dahil oldukları alanlarda da çok kıymetli örnekler uygulanıyor. MEB müfredatı ile ortak bir protokol ile okullarımız, yıl boyunca istedikleri zaman öğrenciler ile LÖSEV'in buluşmasını destekleyebiliyorlar. LÖSEV bunu ciddi bir ekip istihdam ederek ve Türkiye genelinde tamamen gönüllü olarak sürdürüyor. Ve burada en önemli amaç; çocuklarımıza ekilen bilgi tohumlarını ilerleyen zamanda, sosyal hayata dahil olduklarında, mesleklerine kavuştuklarında toplumda kanserle ilgili bir farkındalık karşılığını alabilmek. Çünkü bu süreçte var olan çocuklarımız; ileride bir yetişkin olup, iş hayatına başladığında, örneğin bir yerel yönetici olduğunda "neden bir okulun yakınında baz istasyonu kurulmaması gerektiğini " , " katkı maddeli yiyeceklerden neden uzak durmaları gerektiğini " , "kansorejenlerle ilgili sınırlamaları hayatlarında nasıl kullanmaları gerektiğini " biliyor olacaklar.



LÖSEV incileri projesi ile önemini anlatılmaya çalışılan bu konu ve çocuklarımıza ekilen bilgi tohumları ile velilerimize de ulaşarak, umulan o ki ilerleyen günlerde toplumda da kanserle ilgili bilgi eksiklikleri, yanlışları, bilgi karmaşaları maksimum seviyede ortadan kalkmış olacak.

Bilen bilir ki; biz şu pandemi süreci ile baş başa kalmadan önceki dönemler ve yıllarda, LÖSEV ve gönüllüler olarak, çeşitli kampanyalar ile çocuklarımıza, topluma bu hastalık nedeniyle maske takmak durumunda olan çocuklarımızı anlatmaya çalışıyorduk. Örneğin " Maskemi takarım, farkındalık yaratırım" sloganı ile ulusal bir hafta olan 2-8 KASIM LÖSEMİLİ ÇOCUKLAR HAFTASI 'nda çocuklarımızı anlamalarını sağlamak için, tüm kamuoyunu maske takmaya davet etmiştik. Her kesimden birçok kişi maskeli fotoğraflarını sosyal medyada paylaşarak, LÖSEV'e göndererek bu kampanyaya destek vermişti. Ve burada altını çizmek istediğimiz noktalardan bir tanesi de kanserin bulaşıcı olmadığı ve çocuklarımızın tedavi süreci uzun olan bu hastalıkta sürekli takmak zorunda oldukları maskelerin, onların kendilerini mikroptan koruma amaçlı olduğunu anlatmaktı. Çünkü bu hastalıkta bağışıklık sistemi oldukça zayıflıyor ve bu sebeple

TOPLUM

çocuklarımızın kendini dış etkenlerden korumaları gerekiyor. Bu nedenle gerek çocuk, gerek yetişkin hastalarımız maskelerini sadece ve sadece kendilerini korumak için takıyorlar.

LÖSEV'e gönüllü olmak son derece kolay. İnanın farkındalık ve iyiliğe el uzatmak size de kendinizi çok iyi hissettirecek. Paylaşmak, ihtiyacı olana yardım, başkasının halinden anlamak zaten kültürümüzün de bir parçası ve

hiçbirimizin yabancı olmadığı şeyler. Bu hastalığa yakalanmış çocuklarımız ve yetişkin hastalarımızın, hepimizin desteğinize ihtiyacı var. Sağlıklı bir birey olarak, onların da sağlığına kavuşması için mutlaka bir şeyler paylaşabilir, yanlarında olabilirsiniz. Üstelik bu sürecin içine istediğiniz her an siz de dahil olabilirsiniz, bunun için hiçbir zaman geç değil. Çünkü iyilik, gönüllü olarak yüreğinizle, gönülden yaptığınız her şey bir süre sonra size de iyi gelmeye başlayacak.



LÖSEV
Lösemili Çocuklar Vakfı



LOSEV1998
Gönderiler

losev1998

LÖSEV
Lösemili Çocuklar Vakfı

losev1998 LÖSEV ile mutlu haftalar 🌱🌻🌻🌻

#losev #lösemili #çocuklar #sağlık #eğitim... devam

Sosyal medya kullanıyorsunuz ve hala hesaplarımızı takip etmiyor musunuz?

Yaptığımız her şey orada, bir tık uzakta!

Takip Edin!

f t i Sosyal medya hesaplarımız;

@losev1998 • @losev_online • @losantehastanesi • @lsvdukkan • @kan-al

@losante

Gönüllü olmak isterseniz LÖSEV merkez ve tüm irtibat ofislerinden, farklı iller ve yurt dışından web sitesi (www.losev.org.tr) kanalıyla hem gönüllülük ile ilgili bilgileri edinip , hem de web sitesindeki çalışmaları inceleyebilir ve böylece gönüllü formunu doldurarak ilk adımı atmış olabilirsiniz. Ertesi gün size gönderilen "Hoş geldiniz" maili ile süreç başlamış oluyor. LÖSEV ' e destek olmak için atacağınız en önemli adım tabii ki, LÖSEV'i tanımak ve ilk gönüllülük işi olarak edindiğiniz bilgileri yakın çevrenizden başlamak üzere belki sadece sosyal medya paylaşımlarınız, sosyal çevreleriniz ile olmak üzere tanıtmak olacaktır. Sonrasında LÖSEV tarafından çeşitli gönüllülük faaliyetleri ve etkinliklerden haberdar ediliyor olacaksınız. Öncesi de tabii ki LÖSEV'i daha yakından tanıyabileceğiniz, kafanızdaki soru işaretlerine cevap bulabileceğiniz bir tanışma toplantısına davet edileceksiniz. Lösemili Çocuklar Köyü Ankara'da hem hastaneye çok yakın bir noktada, hem de hastalarımıza hizmet verirken çocuklarımızın konaklayabildiği bir alan olarak düşünülmüş. Burada Türkiye'nin dört bir yanından gelen hasta çocuklarımız anneleri ile konaklayabiliyorken, babalarımız da onların güvenli ve rahat olduklarını bilerek iş hayatına, ailesinin geçimini sağlamaya ve belki ailenin geri kalanının yaşamını normal bir şekilde sürdürebilmesi adına hayatına mümkün olabildiğince gönül rahatlığı ile devam edebiliyor. "Anne ve çocuk bize emanet " inancıyla onlara ev temizliğinden, yemeklerinin hazırlanmasına, hastaneye ulaşımlarından kan arayışlarına kadar

aklınıza gelebilecek her konuda profesyonel bir hizmet sunuluyor. Yani bu



durumda annelerimizin düşüneceği tek şey çocuğunun iyiliği, sağlığı ve yanında olabilmesi. Lösemili Çocuklar Köyü'nde planlaması devam eden daha birçok yeni etkinlik var. Dijital gönüllülük desteğinin (sosyal medyadan destek vermek, kan duyurularını paylaşmak gibi) yanı sıra, sahada da devam eden iş gücü anlamında gönüllülerimizin desteğine ihtiyaç duyulan pek çok çalışmaları oluyor. LÖSEV gönüllüsü olarak, LSV Dükkan markasının " Anne Üretim /Uğraş Atölyeleri " n de; gerek tedavisi devam eden, gerek se iyileşmiş çocuklarımızın annelerinin el emeği ile ürettiği ürünler satışa sunuluyor. Ve LSV Dükkan'da doğal gıda ürünlerinden, çocuklarımızı mutlu edecek oyuncaklar başta olmak üzere birçok hediyelik ürüne kadar pek çok şey var. Özel günlerde ya da destek olmak istediğiniz her an www.lsvdukkkan.com sitesinden, bu ürünlerden satın alarak LÖSEV'e destek olabilirsiniz.

TOPLUM



İşte bu aşamada bazen stantlarda bulunarak, bazen ürünlerin paketlenmesi, hazırlık aşamaları, hediye paketlerinin hazırlanması ya da bu ürünlerin kurumlarında, okullarında satış stant planlamaları gibi birçok noktada gönüllülerimiz destek verebiliyorlar.

Gençlerimizle buluşulan LÖSEV FAYDA projesi ise; çocuklarımızı yormadan, korkutmadan, endişeye sevk etmeden anlatılan modüllerle ne yemeliler, ne içmeliler, nasıl beslenmeliler, kansere karşı nasıl önlemler geliştirmeliler gibi bilgilerin aktarıldığı yine çok özel bir proje. Bu bilgileri ve LÖSEV'i onların bilgisi, heyecanıyla buluşturarak ve gönüllü olarak kansere

karşı savunuculuk noktasında, onları da bu sürece dahil ederek ,üniversitelerde Fayda Toplulukları oluşturuluyor. Gençlerimizin de katkısı ile de çok anlamlı projeler ortaya çıkıyor. Bahsetmeden geçemeyeceğimiz Kurum Elçileri'nin de çok değerli katkıları oluyor. Çünkü LÖSEV, kamu ya da özel kurum ve firmalarda çalışanlara da ulaşarak, seslenmeye çalışıyor. Günlük hayatımızı nasıl düzenlemeliyiz, kanserle nasıl baş etmeliyiz, kanserden korunmak için neler yapabiliriz gibi konularda gönüller ile iş birliği yaparak, bu bilgileri tüm firmaya, kuruma, personele ulaştırmaya gayret ediyorlar. Bu bazen LÖSEV'in artık yetişkin hastalara da hizmet verdiği bilgisi olabilirken, bazen LÖSEV'in hiçbir zaman kapı kapı dolaşıp para toplamadığı bilgisi olabiliyor ve bazen bir Ramazan Kampanyası sırasında LÖSEV'e verebilecekleri bir çağrı olurken, bazen yeni yıl sürecinde LSV Dükkan hediye seçeneklerini hatırlatmak oluyor. Ve tüm bunlarda o etkili Kurum elçilerimizin çok kıymetli destekleri oluyor. Peki tüm bunlar dışında gönüllülerimiz saha da LÖSEV 'e nasıl yardımcı olabilirler?

Koli Koli Mutluluk projesi ile Türkiye'nin dört bir yanındaki hastalarımıza gerek gıda, gerek hijyen ve gerekse et, kıyafet paketleri şeklinde, içerikleri ihtiyaçlarına göre belirlenen kolilerimiz ile onlara mutluluk gönderiyoruz. Bu kolilerin hazırlanması noktasında gönüllülerimizin iş gücü anlamında desteği çok kıymetli. Tabii bu kolilerin içini doldurmak için de önemli bir

desteğe ihtiyaç var. Bu Ramazan boyunca verdikleri gıda desteği olabilir, bağışlarla olabilir ya da bir firma yetkilisinin ürünleri ile yapabileceği destekler olabilir. Web sitesinde bu anlamda "Koli Koli Mutluluk "projesini destekleyebileceğiniz seçenekler konusunda detaylı bilgiye ulaşabilirsiniz ve 1 TL den başlayarak, istediğiniz tutara kadar, istediğiniz şekilde yapabileceğiniz bağış seçeneklerine ulaşabilirsiniz.

Kamuoyu bilinçlendirme çalışmaları da çok önem taşıyor. Örneğin 15 Şubat Çocukluk Çağı Kanser günü kapsamında birçok ilimizde etkinlikler düzenlendi. 15 Şubat'ın farkına varmaları, çocukluk çağı kanseri ile ilgili ya da anne ve baba ile beraber bu noktada neler yapılabilir konusunda topluma düşen, ellerinden gelebilecek destekler neler olabilir bunları anlatmaya çalışıyoruz. Bu noktada kullandığımız bilgilerden bir tanesi ki, bu çok çarpıcı bir bilgi " Dünyada her üç dakika da bir çocuğumuzun kanser tanısı alması " gerçeği! DSÖ verileri de Türkiye'de her yıl 250.000 kanser hastasının, mevcut sayıya eklendiğini açıklıyor. Şu an gündemimiz Covid ve bu hastalıktan kaybettiğimiz kişi sayısını her gün takip ediyoruz belki. Ama biliyor musunuz ki , tüm kanser çeşitlerinden günde ortalama 400 kişi hayatını kaybediyor ve bu yıllardır böyle ..

Bu hastalığın tedavisiyle ilgili başarı oranında iyi tedavi koşulları ve hem hasta, hem de ailesi, yakın çevresi olarak baktığımızda moral zincirinin korunması çok önemli bir etken.

Bu özel ve güzel bilgileri bizimle paylaşan LÖSEV - Halkla İlişkiler Yönetmeni, sevgili Macide Ercan 'a ve başta Dr.Üstün Ezer olmak üzere ,tüm LÖSEV ailesine buradan bir kez daha ve her birimiz adına teşekkürlerimi sunuyorum.

Yazımı sonuna kadar okuma nezaketini gösteren sevgili okur, bilmiyorum sizin de benim gibi son cümleleri görünce tüyleriniz diken diken oldu mu?

Dünyada her üç dakika da bir çocuğumuzun kanser tanısı alması!

DSÖ verilerinin doğruladığı, Türkiye'de her yıl 250.000 kanser hastasının, mevcut sayıya eklendiği!

Tüm kanser çeşitlerinden, ülkemiz de her gün ortalama 400 kişinin hayatını kaybediyor olması gerçeği!

Keşke Kanser kelimesini hiç duymamış olsak, bu hastalık hiç olmasa ve hiçbir çocuğumuz ya da erişkin yakınımız bununla savaş veriyor olmasa. Ama maalesef artık kanser vakaları ve bu gerçek çok yakınımızda!

Her birimizin çevresinde, yakınında mutlaka birileri kanser hastalığı ile savaşıyor ve Kanser artık ne yazık ki yaş sınırı tanımıyor! LÖSEV, özellikle Lösante Hastanesi ve tüm hizmetleri ile bu alanda ülkemiz için, hepimiz için çok büyük bir şans.

TOPLUM

Tüm bunları bilmek, farkına varmak nasıl içimizi titretiyorsa; her birimiz bunun için bir şeyler yapalım ki yüreğimiz iyilikle ve dokunduğumuz hayatlar sağlıklı ışılsın.

Unutmayın ki bağışlarımızla, desteklerimizle, gönüllü çalışmalarımızla LÖSEV'e ne kadar katkıda bulunabilirsek, o kadar fazla çocuğumuz, erişkin hastamızın hayatına dokunacak ve sağlığına kavuşmalarına destek vermiş olacağız.

Gönüllü olduğum ilk yıllarda, LÖSEV için hiçbir şey yapamadığımı düşünüyorum, kendimi çok kötü hissediyordum. Bazen hala da öyle hissediyorum. Çünkü yapmak istediklerinizin yanında, yapabildikleriniz çoğu kez bir fındık tanesi gibi.

Ama sonraları gördüm ki bazen bir kan duyurusu ya da kanser ile ilgili özel bir gün ya da haftada tanıtım ve farkındalık amaçlı duyuruları sadece sosyal medyada paylaşmak, müsait olduğunuzda birkaç saatinizi LÖSEV adına, LSV Dükkan ürünlerinin satışının yapıldığı stantlarda görev almak ve bazen de sadece bir arkadaşınız, dostunuz, yakınınıza LÖSEV'i ve yaptıklarını anlatan iki satır bir şeyler söylemek bile inanılmaz kıymetli.

Tekrar etmek isterim ki yukarıda Macide hanımın sözleri arasında da aktardığım gibi, inanılmaz gönüllü olmak düşündüğünüzden çok daha kolay sevgili okur. Yeter ki isteyelim!





Sevginizi paylaşın, desteğinizi paylaşın ve çoğaltın. Sağlıklı bir birey olarak, onların da sağlığına kavuşması için mutlaka bir şeyler paylaşabilir, yanlarında olabilirsiniz. Bu sürecin içine istediğiniz her an siz de dahil olabilirsiniz ve bunun için hiçbir zaman geç değil.

Lütfen LÖSEV' i tanıyalım, tanıtalım, gönüllüsü olalım, bağışçısı olalım!

Örneğin yakın vade de önümüzde Ramazan ayı var. Bu güzel ayda Fitre-Zekat yardımlarınızı nereye vereceğinizi düşünmeye başladığınızda, lütfen www.losev.org.tr sayfasını ziyaret edin ve yine "Önce çocuklarımız iyileşsin " sloganı ile yola çıkılacak olan Ramazan Kampanyası ile ilgili detayları incelemeyi lütfen ihmal etmeyin.

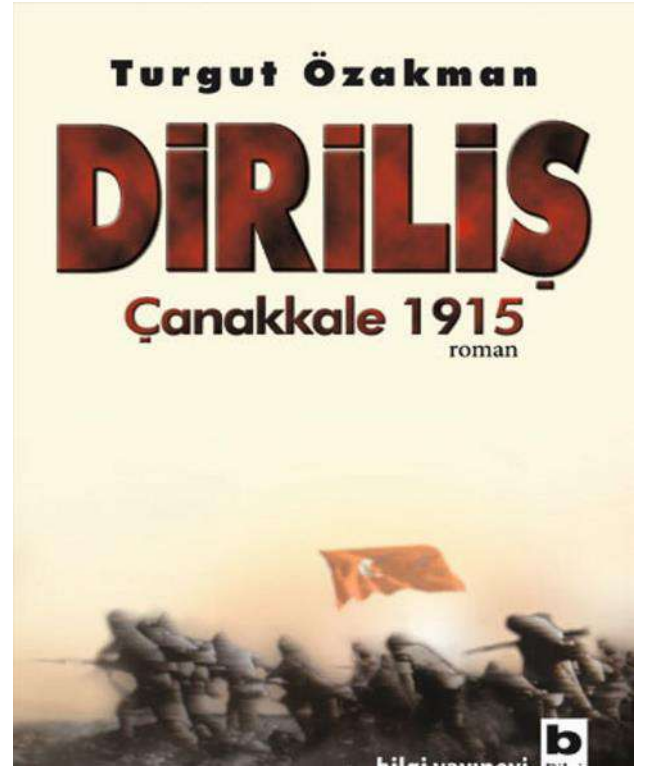
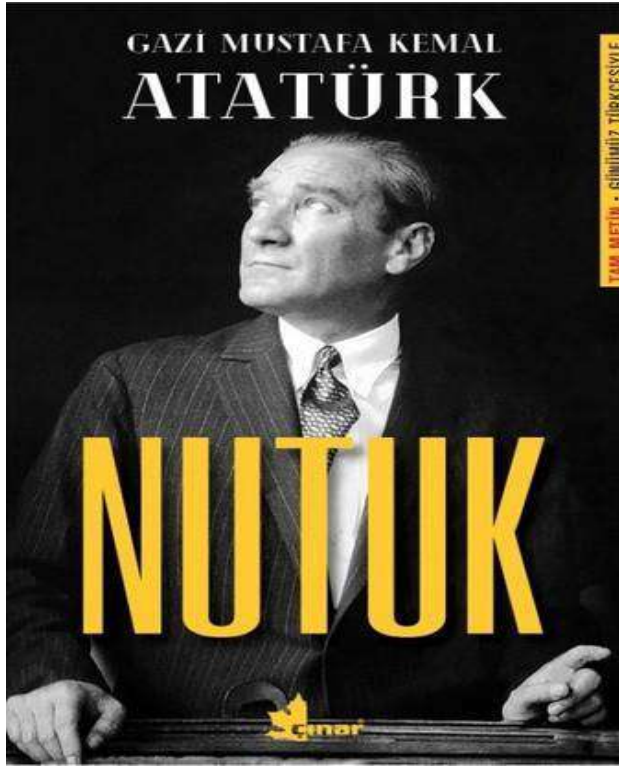
Sağlık ve sevgiyi konuştuğumuz güzel günlere.

A close-up photograph of a person's eye. The eye is looking slightly to the right. A teal-colored contact lens is visible in the lower-left corner of the eye. The skin around the eye is fair and has some fine hairs. The text 'bigemag' is overlaid in a red, serif font across the upper part of the image.

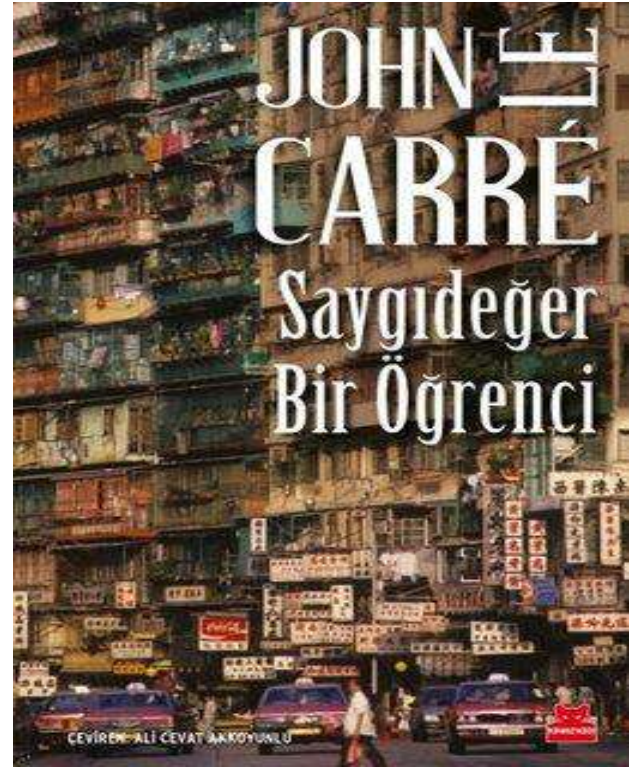
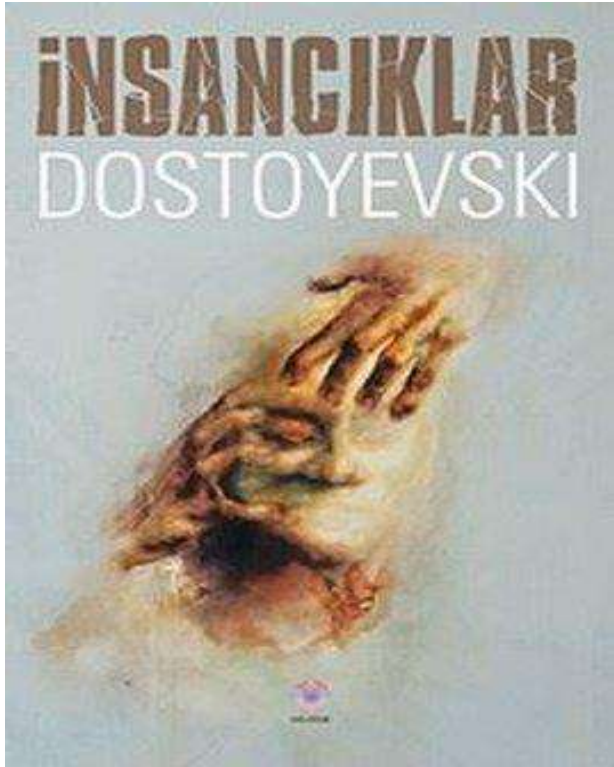
bigemag

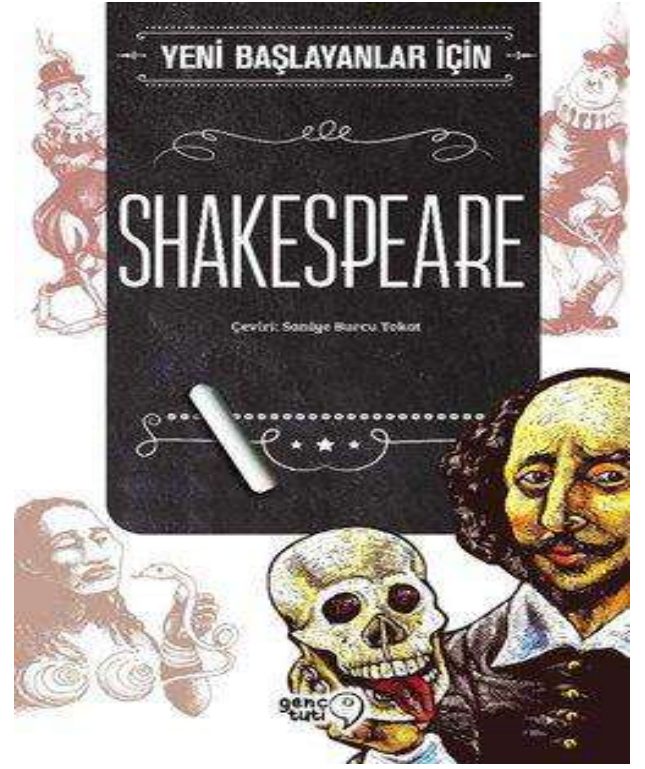
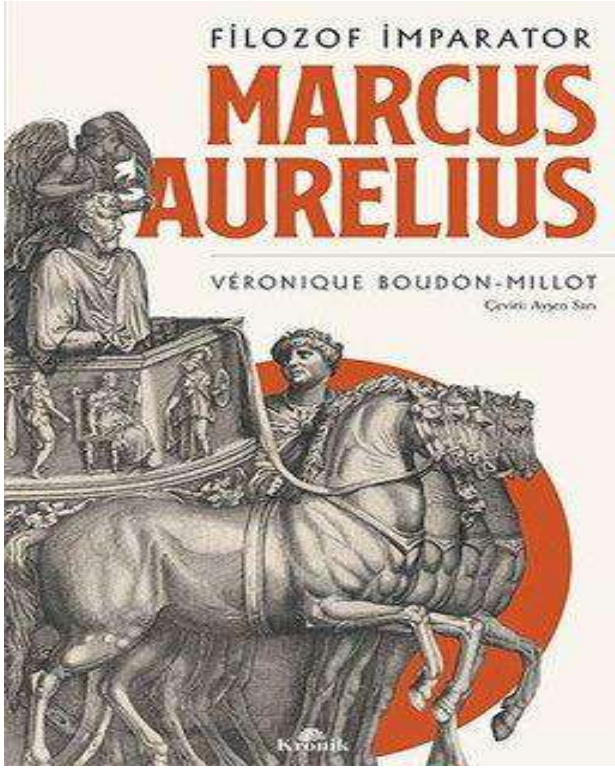


HAYATIN İÇİNDE

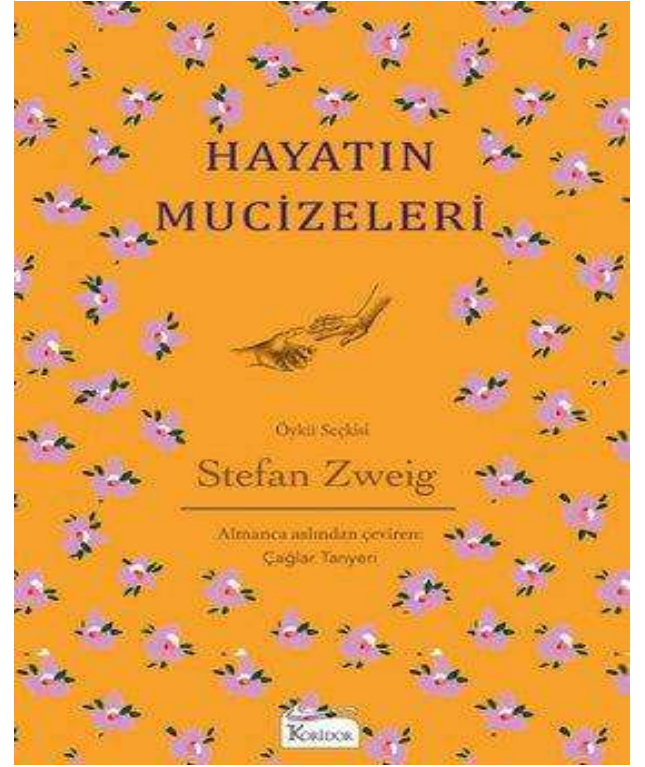
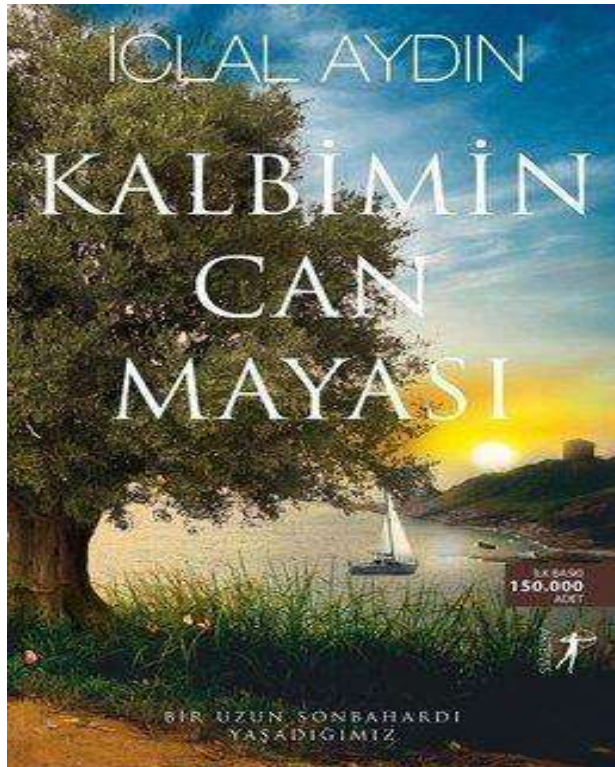


AYIN

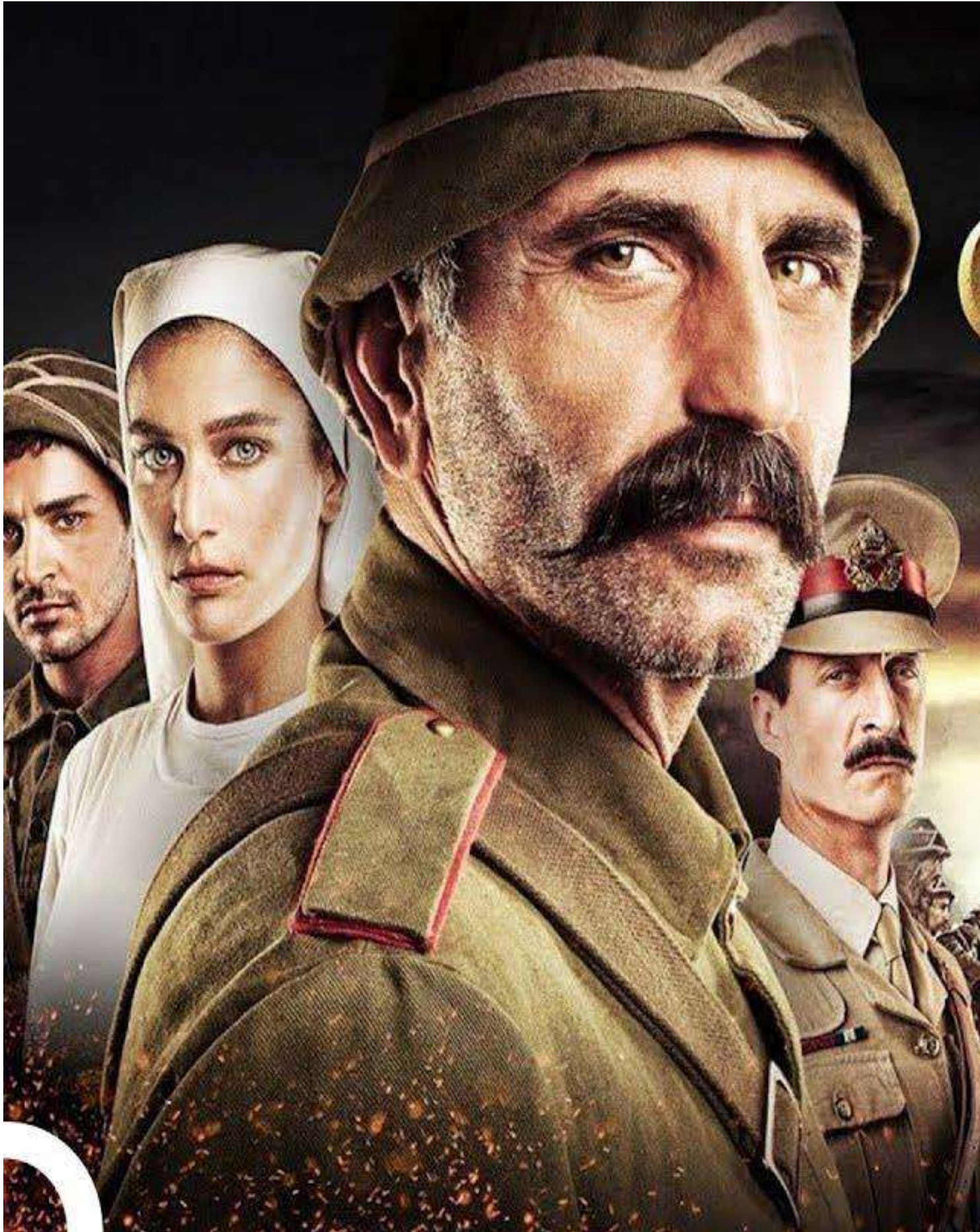




KİTAPLARI



AYIN



FİLM ÖNERİSİ

ÇANAKKALE YOLUN SONU





NUR'UN SAĞLIK GÜNDEMİ

TURUNÇGİLLER ÜZERİNE DİPNOTLAR

Nur KARATAŞ

Mevsim gıdalarını tüketmek , bedenimizin doğasına en uygun davranışlardan biridir ve "Akıllı yeme" kavramının da temel yapıtaşlarından birini oluşturur.

Mevsim gıdalarının yetiştiği koşullar bizlerin de geçtiği koşullardır ve bu yüzden de ihtiyacımız olan, bedenimizde olmasını istediğimiz özellikleri mevsim gıdaları bizlere sunar. Kışın yetişen turpgil, turunçgil ve soğangiller çetin soğuklara karşı direnirler ve içeriklerine de bu direyeti yansıtırlar adeta.

Dergimizin bu sayısında konuşacağımız konu da içimizde bulduğumuz mevsimin bizlere hediyelerinden turunçgiller...



Sonbaharın gelmesiyle tezgahlarda yerini almaya başlayan turunçgilleri tüketmenin tam zamanı.Dünya'da en çok yetiştirilen ve tüketilen meyve türü olan turunçgillerin birçok türü olmasına rağmen tarımı yapılan en önemli türleri; limon, misket limon, acı portakal, tatlı portakal, mandalina, pomelo, greyfurt ve bergamottur.Bu çeşitlerin tamamı toplum olarak daha alışık olduğumuz portakal, mandalina ve limon gibi turunçgiller ile benzerlik gösteriyor ve çoğunlukla yalnızca lezzet yönünden ayrışıyor. İçerdiği temel besleyici maddelerin ve özelliklerinin yanında vücutta gösterdiği bir veya birden fazla yararlı hedef fonksiyon ile hastalık riskini azaltıp iyi hal ve sağlığı geliştirici etki gösterebilen fonksiyonel besinlerin bir çeşidi olan turunçgiller; bileşiminde





bulunan naringenin, hesperidin, askorbik asit, folik asit, lif, pektin, potasyum, magnezyum, karotenoidler ve flavonoidler vasıtasıyla olumlu sağlık etkileri göstermektedir. Bu maddelerden sadece turunçgillere has olan ve 1828 yılında Fransız kimyager Lebreton tarafından turunçgil kabuklarındaki beyaz kısımdan izole eden hesperidin adlı kimyasal ise turunçgillere antioksidan özellik veren en önemli bileşiktir.

Turunçgilleri tanıdığımızı göre dipnotlarına başlayabiliriz.

Bol miktarda C vitamini içerir!

Kronik hastalıklara ve kansere yol açan başlıca etkenler arasında oksidatif hasar ve yangı ön plana çıkmaktadır. Bu hasarı ise antioksidan dediğimiz koruyucu maddeler önler, bu maddelerden en ünlüsü bilimde Askorbik asit olarak adlandırılan C vitaminidir. Aynı zamanda C vitamininin antioksidan aktivitesi haricinde; kollajen sentezi, demir emilimi ve bağışıklığı destekleyici gibi önemli görevleri de vardır. Suda çözünen vitamin türleri arasında yer alan askorbik asit vücut tarafından üretilemediğinden gereksinimin tamamı besinlerde alınmalıdır. Turunçgiller C vitamininin en bol kaynaklarından biridir. Domates, papaya, yeşil ve kırmızı biber, kivi, çilek, brokoli, maydanoz, roka ve kuşburnu diğer C vitamini kaynaklarına örnek verilebilir.

Kabukları çöp niteliğinde değil !

Turunçgillerin sadece içi değil, kabukları da doğanın bize hediyesi. İyice yıkayıp temizledikten sonra taze ve kuru halde çaylarınıza, toz haline getirip; turunçgil kabuklarını salatalarınıza, yoğurtlarınıza enginar, kereviz gibi yemeklerinize hatta çorbalarınıza bile ekleyin derim. Yukarıda da bahsettiğim gibi hesperidin, turunçgillerin kabuğunun iç beyaz kısmında bulunuyor. O yüzden en kıymetli yeri meyvenin o beyaz kısmıdır. Burada uyararak istediğim bir nokta ise kabuğundan istifade etmeyi düşünüyorsak kabuğu karbonatlı su ile yıkadıktan sonra tüketmemiz gerektiğidir.



SAĞLIK

Çünkü meyve ve sebze kabukları, meyvenin pestisit denen tarım ilaçlarıyla temasının en yüksek olduğu yerdir. Sadece turunçgiller özelinde değil elle temasın olduğu tüm meyve ve sebzelerin yüzeylerinin bir bulaş kaynağı olmasından mütevellit, bu özenin hepsine gösterilmesi gerekiyor. Ayrıca meyve ve sebzelerin temizlenmesinde sirkeli su yerine karbonatlı su tercih edilmelidir. Sirkeli su, mikroorganizma yükünü azaltmada etkili olmasına rağmen tarım ilacı kalıntılarını temizleyemez. Karbonatlı suda bekletilen meyve ve sebzeler, daha sonra bol su ile yıkanarak tüketilebilir.

YIKAMA SUYU FORMÜLÜ:

1 litre suya 10 g karbonat (1 yemek kaşığı) eklendiğinde uygun çözelti hazırlanmış olur. Meyve ve sebzelerin bu suda minimum 12 dk bekletilmesi gereklidir.

Kilo kaybına destek olur !

Yüksek lif içeriği ile tokluk hissi vererek kilo kaybına destekçidir. Aynı zamanda yapılan araştırmalar, yetersiz C vitamini alan bireylerde vücut kitle indeksi, bel çevresi ve vücut yağ yüzdelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Kötü kolesterol düşmanı !

Turunçgiller içlerinde serbest radikalleri nötralize edebilen ve kalp hastalıklarına karşı koruyabilen flavanoid denen antioksidanları bol miktarda bulundurlar. Bu flavanoidlerden hesperidin adlı molekül ise sadece turunçgillerde bulunur ve klinik araştırmalar turunçgillerdeki bu flavanoidin; koroner arterlerden kan akışını iyileştirebileceğini, damar plaklarının oluşumunda ilk adım olan LDL (kötü) kolesterolün yükselmesini önleyebileceğini göstermektedir.

Azımsanmayacak potasyum içeriği !

Vücuttaki su ve mineral dengesini korumak için de potasyum mineraline ihtiyaç duyarız ve turunçgillerde potasyum içeriği yönünden oldukça tatmin edicidir. Bu özelliği ile turunçgiller; vücutta sıvı düzenlenmesi, mineral dengesi ve kas kasılmalarını önlemede önemli rol oynarlar.



Demir emilimine destek !

Turunçgil tüketmek, vücudun demir mineralinden daha fazla yararlanılmasını(emilmesini) sağlamaya yardımcıdır. Yüksek C vitamini içeriği sayesinde, demir bakımından zengin besinlerle birlikte tüketildiğinde demir emilimini kuvvetli bir şekilde artırır çünkü C vitamini, sindirim kanalında demire bağlanır ve Demir C vitamini kompleksi ile birlikte emilir. Demir içeriği yüksek koyu yeşil yapraklı sebzeler grubundan yapılan bir salataya C vitamini içeren turunçgillerden limonu sıkarak gibi basit bir yöntemle bu kompleksi oluşturabilirsiniz.

Çaylara artı sağlık katar!

C vitamini açısından oldukça zengin olan limon, çaya eklendiğinde demir emiliminin negatif etkilenmesini azaltır. Bu sebeple demir eksikliğine rağmen çaydan vazgeçemeyenler limonlu çay tercih edebilirler. Ayrıca son zamanlarda turunçgiller kurutulmuş, bitki çaylarında aroma ve tat verici olarak kullanılmaktadır. Bu yöntem şeker kullanımını azaltmıştır.

Reflüsü olanlar dikkat!

Gastro-özafageal reflü hastalığı olanlarda, turunçgiller gibi yüksek asitli yiyecekler mide ekşimesi ve yanması gibi şikayetlere neden olabilir.

Turunçgiller iyi ki varlar.

Bir sonraki sayıda görüşmek üzere, sağlıklı kalın...



bigemag



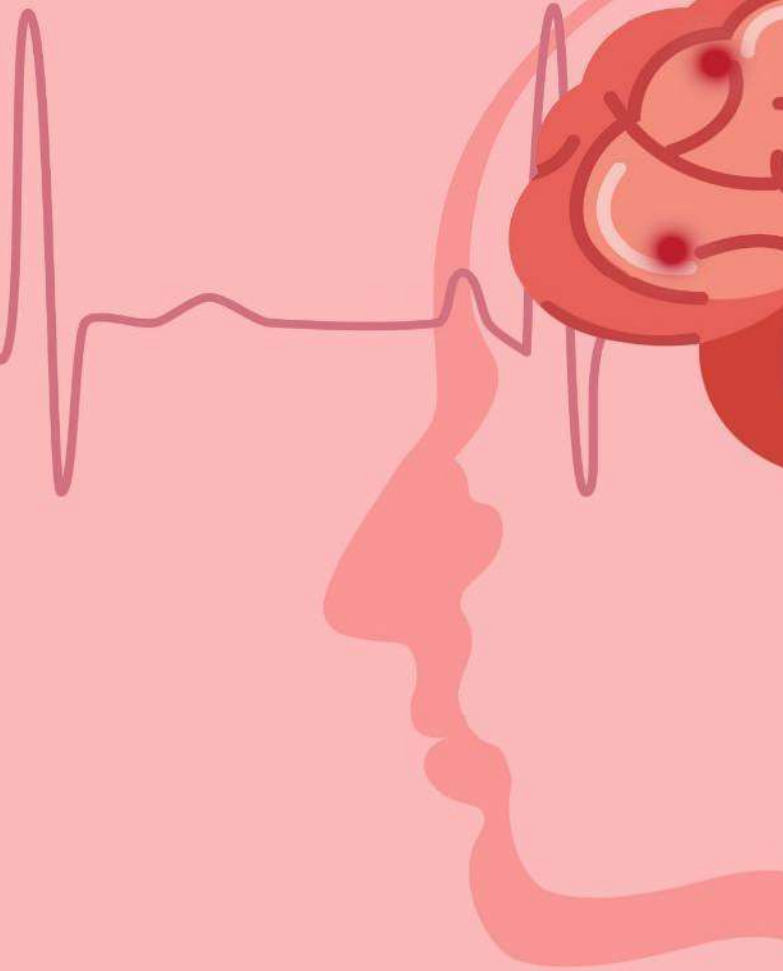


VİTAMİNİ İÇİNDE



Meslek grupları içinde dikkatimi çeken mesleklerden biridir mimarlık. Birçok disiplini kendi bünyesinde toplamış olması onu farklı kılıyor. Ama bana göre onu farklı kılan tarafı mimarlığın epistemolojik kavramsal arka planının gelecekte bütün meslekler ortadan kalksa bile güncelliğini koruyacak olması. Beni bu şekilde düşünmeye iten esas neden ise mimarlığın ana kavramlarından olan Tasarım kavramıyla özdeşleşmiş olması. Tasarım kavramı üzerine literatürde birçok kaynak eser bulabilirsiniz elbet. Benim bu ayki yazımdan amacım sizleri ansiklopedik bilgiye boğmak değil. Aksine konuyu olabildiğince yalınlaştırmak. (basitleştirmek değil). Mimarlık ile nerdeyse özdeş hale gelen tasarım kavramına yönelik birlikte biraz zihin alıştırmaları yapmak. Belki de sadece fiziki mekanlar ile ilgili olan geleneksel mimarlığa, sanal mecraların ortaya çıkmasıyla birlikte yenilikçi mimarlık ekseninde yeni bir kavramsal arkaplan oluşturma deneyimi kazanmak. Bizim gibi mesleği mimarlık olmayan kişilerin hem avantajı hem de dezavantajı bulunmakta. Konuya geleneksel mimarlığın fiziki tasarımlarından oldukça uzakta olan bizler belki kalıpların ötesinde mimarlık kavramına yeni bir özgünlük katabiliriz. Özellikle Metaverse gibi kavramların ve uygulamaların gündeme geldiği bu süreçte zihinsel alıştırmalara ihtiyacımızın olduğunu

düşünüyorum. İlk olarak işe mimarlık ve onun ayrılmaz parçası tasarım kavramlarından başlayalım. Tasarım; TDK'ye göre tasarım kelimesi ise şu anlama gelmektedir: - Zihinde canlandırılan biçim, tasavvur - Bir sanat eserinin, yapının veya teknik ürünün ilk taslağı, tasar çizim, dizayn - Bir araştırma sürecinin çeşitli dönemlerinde izlenecek yol ve işlemleri tasarlayan çerçeve, tasar çizim, dizayn - Daha önce algılanmış olan bir nesne veya olayın bilinçte sonradan ortaya çıkan kopyası.



Tasarım kavramı ile ilgili kaynaklara baktığımızda, kaynakların nerdeyse tamamına yakını fiziki mekanlara yönelik tasarım süreçlerine odaklıdır. Diğer taraftan mimarlık kavramının Metaverse gibi sanal mecraların ortaya çıkmasıyla birlikte nasıl bir kavramsal olarak zenginleşebileceği konusu önümüzdeki süreçte, özellikle insanın fiziki dünya ve evrenle ilişkisinin psikoloji, bilişsel bilimler, nöro bilim , nöro psikoloji, yapay zeka gibi disiplinlerin etkileşimli çalışmalarıyla bizleri farklı alanlara taşıyacağını değerlendiriyorum. Yeni bir zaman ve mekan algısının oluşmakta olduğu ve bizlerin de tanıklık ettiği bu dönemde, insanın kendini varedeceği yeni kavramsal alanların, mimarlık kavramının fiziki mekan ve mecralarla sınırlı tutulmadan kapsamını daha da genişleterek insana özgü yeni bir inşaa, yapılandırma sürecini tetikleyeceğini

değerlendirmekteyim. İnsanın konfor alanlarından ve kendi varoluş algısının çekim alanlarından kurtularak yeni yaşam alanlarının oluşturulması mümkün olabilecektir. Sanalın gerçeği ile gerçeğin sanallığı

arasına sıkışmış insanın kendisini özgürleştirilmesi gereklidir. Özgürlük ve özgünlük insanın hem kendini keşfetmesi

hem de değer üretebilme süreçlerini yönetebilmesinde iki önemli kavram. Özgürlük bence sorumlulukla birlikte ele alınırsa anlamlı. Özgünlük ise kendine özgünlük, başkasına benzememe, kendi varoluş alanlarımızın kendini ifade

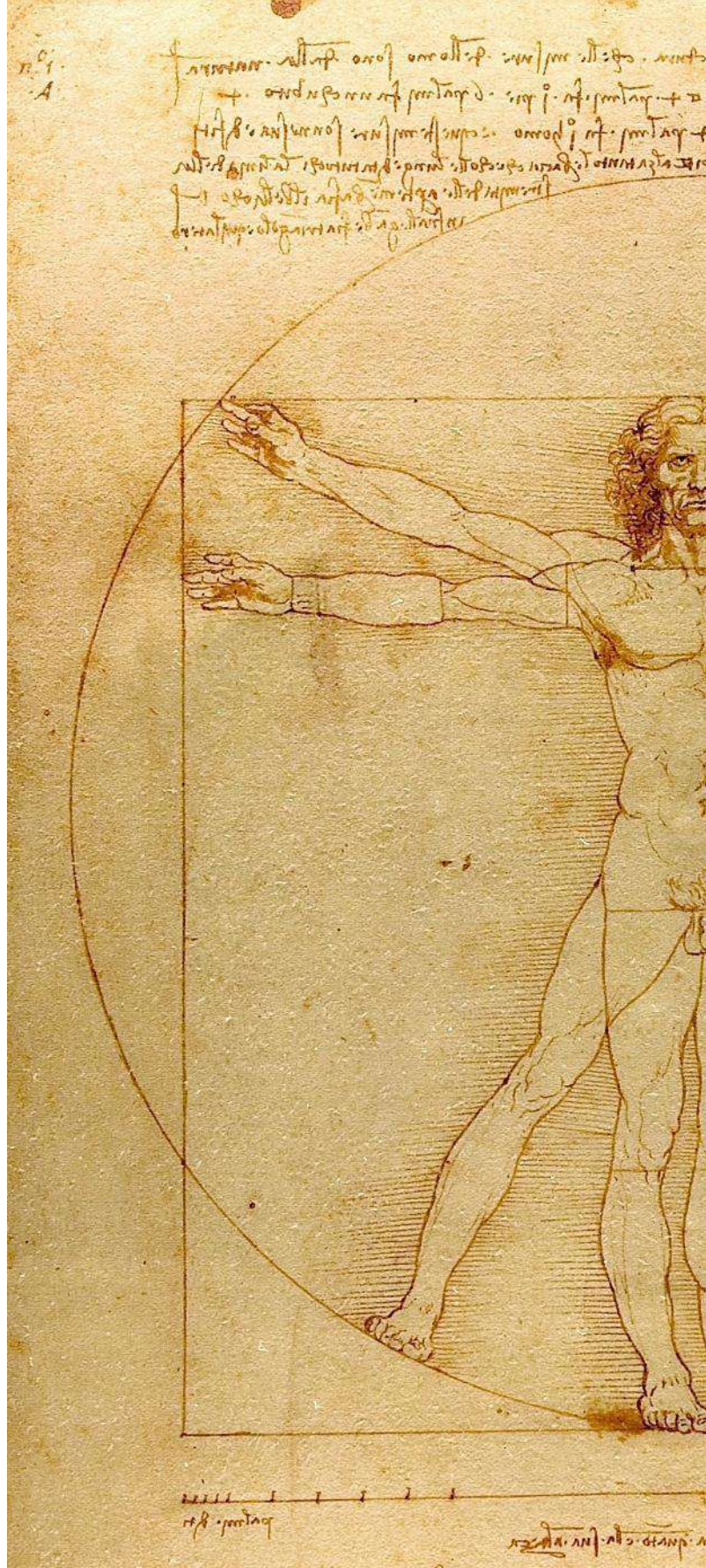
edişi ve kendi farkındalığı ile ilgili. Bence bir işe ruh kazandıran kopyalanamaz anlamlı ve değer üreten bir özellik. Gerek özgürlük gerekse özgünlük önümüzdeki

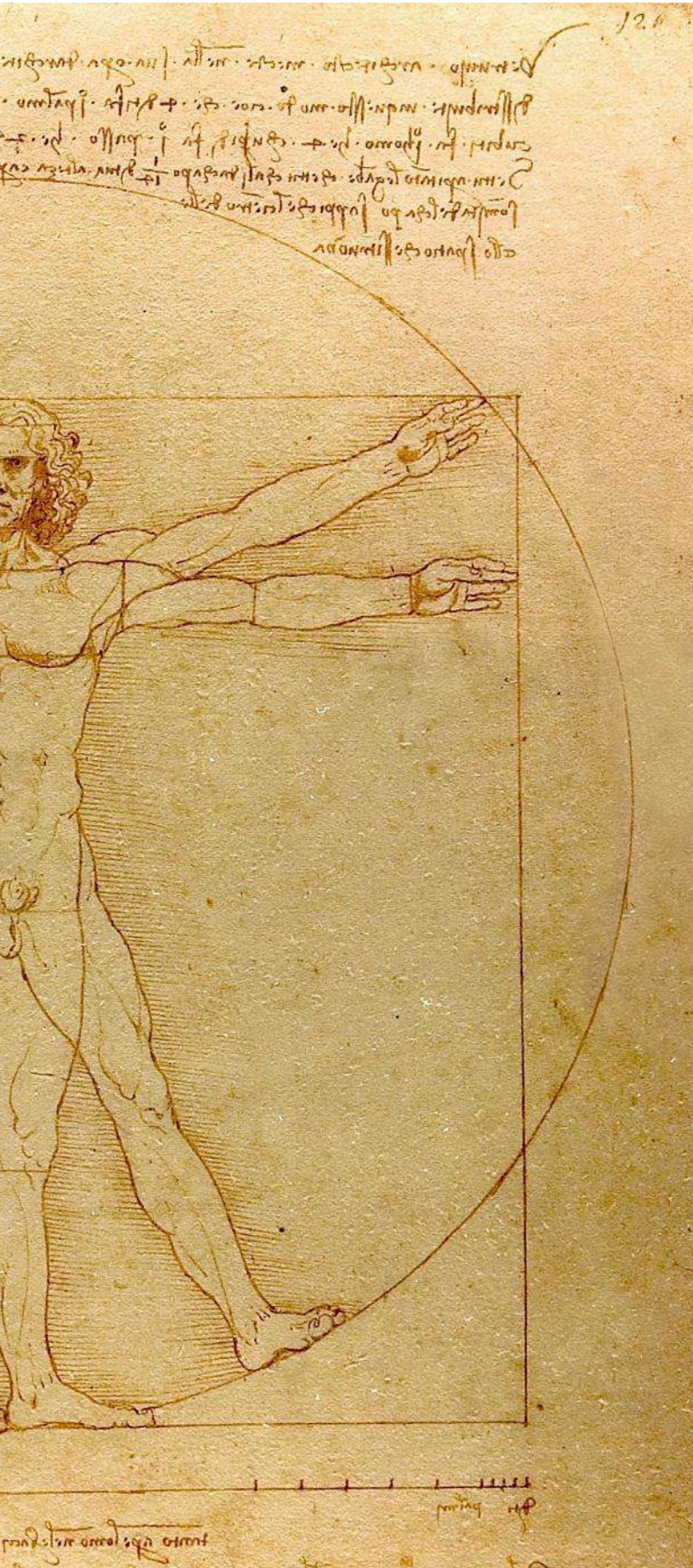
süreçte, teknolojinin yaşam ve iş alanlarımızı işgal etmesiyle birlikte oluşan yeni dünyanın inşaa sürecinde sıkça

karşılaşacağımız iki önemli kavram olacak. Bütün bu yaklaşımlar ve değerlendirmeler önümüzdeki dönemde tasarım kavramının içerik olarak kapsamını daha da genişleteceğini, mimarlık kavramının ise sadece fiziksel mekanlara indirgenmemesi gerektiğini bizlere göstermekte. Teknik alanlara indirgenen sorunlarımız, yeni felsefi sorgulamalarımız karşısında yeniden ele alınmak durumunda. Bunu nasıl yapılması gerektiği konusu yeni metodolojik çalışmalara ihtiyaç duyuyor. Her yönüyle yeniden gözden geçirmeye zorlandığımız bir dönemde insanoğlunun bu süreçte başarılı olması için yeni destekleyici unsurlara ihtiyacı olacaktır. Sanatı ve sanatın değer üretme kapasitesini ve potansiyelini hayati önemi haiz bir alan olarak tanımakta yarar görmekteyim.

FELSEFE

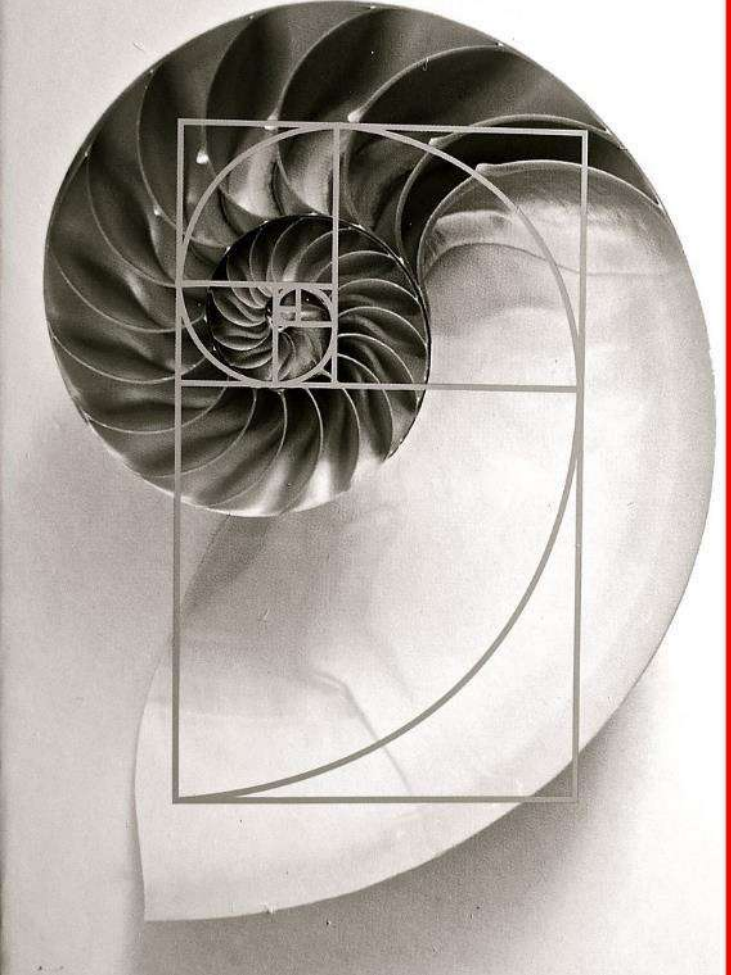
Mimarlığın tasarım kavramıyla birlikte geçmişin tecrübesinden yararlanan, ancak kalıplara teslim olmayacak şekilde sürekli kendini yenileyen ve gelişen, yeni zaman mekan algısıyla gerek teknik gerekse sosyal alanda kendini inşa edebilip özgün habitatların oluşumuna kavramsal arka plan oluşturan, birçok disiplini bir bütünlük içinde bir araya getiren köprü bir kavram olarak değerlendiriyorum. Mimarlık hem biçimi hem özü bir arada ve tasarım ilkeleriyle birlikte; amaçsallık, denge, optimizasyon gibi temel bileşenleriyle her birimizin yaşamın her alanına yapacağımız özgün katkıları beklemektedir. Tek yapmamız gereken kafamızı kumdan çıkarıp konfor alanlarımızın tembelleştirici, körleştirici, tekdüzeliğinden kendimizi kurtarmak. Özgürce yeni bir var oluş alanı oluşturabilmek, kuşkusuz değer üretme azim ve kararlılığımızın bir göstergesi olarak hayatımıza anlam katma çabamızın da ilk adımını oluşturacaktır. Kendi hayatımızın mimarı olabilmek ve kendimizi inşa edebilmek, bütün bu değerlendirme ve yorumların en sonunda üstlenilmesi gereken bir sorumluluk olarak özgürlüğümüzün ve bunun sonunda özgünlüğümüzün birer teminatı olarak halledilmesi gereken bir görev olarak önmüzdür duruyor. Mimarlığın, matematikle olan ilişkisine de atıfta bulunmamak Leonardo ustaya haksızlık olur. Altın oran ile ilgili olarak yandaki görsel hemen hemen





bütün mimarlık ve tasarım kitaplarında yer alan Leonardo ustanın elinden çıkan önemli bir çalışma;

Altın oran, matematik ve sanatta, bir bütünün parçaları arasında gözlemlenen, uyum açısından en yetkin boyutları verdiği sanılan geometrik ve sayısal bir oran bağıntısıdır. Mimarlığın tasarımla olan iççeliği onu ayrıcalıklı bir yere taşırken uyum ahenk ve parça bütün ilişkisine yaptığı katkılar tasarım süreçlerinin sadece fiziki dünya ile kısıtlanamayacak kadar bir zenginlik içerdiğini göstermektedir.



bigemag



VERİMLİ



GASTRONOMİ DÜNYASI

KÖFTE ÜLKESİ TÜRKİYE

Ramazan BAŞAN



Bugüne kadar Türkiye’de 81 vilayetin 72’sini gezdim. Hemen hemen her şehrin kendine özgün bir köftesi olduğunu gördüm. Köfte Anadolu’nun her şehrinde kendine özgün tatlarla sofralarda yer edinmiştir. Sizce Türkiye’de kaç çeşit köfte vardır? Ben size söyleyeyim :5-10-20 değil tam tamına 291 çeşit köfte tespit edilmiş.

İNEGÖL KÖFTE

İnegöl’ün girişinde bir dönem çatala asılı köfte heykeli karşıları şehre girenleri. Şimdilerde var mı hatırlamadım ama mobilyası kadar köftesi ile ünlü İnegöl’de köfte deyince Besler Köfte akla gelir. İnegöl Köfte'nin içinde dana ve kuzu eti beraber kullanılıyor. İnegöl Köftesi'nin Balkanlar'dan göç eden Balkan Türkleri tarafından getirildiğini biliyoruz. Hazırlanması oldukça zahmetli olan İnegöl Köfte'de kullanılan baharat miktarı çok az. Bunun nedeni baharat tadının et tadını bastıracağı düşüncesi. İnegöl Köftesi'nin yanında özellikle piyaz servis edilir. Kendimize bir soralım? İnegöl köfteyi Türkiye'ye ve dünyaya tanıtmak için ne yaptık? Yapılan bir şey varsa, ben duymadım.. Mobilyayı tanıtmak için her yıl fuar yapılır ama İnegöl köfte için ulusal ve uluslararası ölçekte İnegöl Gastronomi Festivali neden yapılmaz, bu güzel şahane lezzetin markalaşmasına neden özenli bir çaba sarf edilmez anlamıyorum...

ÇİÇEK IZGARA

Ziraat Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı, ekonomik olarak zor günler geçiren Simit Sarayı'nın yüzde 51 hissesini alıyor da, Bursa'nın tarihi markalarından biri olan Çiçek Izgara'yı neden bir yatırım bankası almaz ? Arada tanıdık birileri olsa olurdu güzel ülkemizde.

Rahmetli Hasan Hınçalan tarafından 1963 yılında kurulan Çiçek Izgara üçüncü kuşağa daha ulaşmadan konkordato ilan etti. Yakından takip ettiğim bu markanın başarısını kurucusu Hasan Amca'ya sorduğumda sabah 08:00 gece 23:00 işinin başında olmasına bağlıyordu. Hasan Amca'nın vefatından sonra, İstanbul ve Anadolu'da hızlı büyüme, yanlış yatırımlar, aile içi çekişmeler markayı bu zor günlere getirdi. Umarım Bursalıların desteğiyle bu zor günlere çıkar, alışık olduğumuz bu lezzeti bizlerden mahrum bırakmazlar.

Bursa'da köfte denildiğinde; ünü açtığı şubelerle tüm Türkiye'ye yayılan Köfteci Yusuf'u, Çarşı içindeki Üç Köfte'yi ,Tarihi Hacıbaba Köfte'yi, Sevgili İlker kardeşimin Rodop Köfte'yi, Oğuzhan'ın ustalığıyla lezzetlenen Novi Balkan Köftecisi, ünü şehir dışına taşan lezzetiyle seyahat ettiren dükkan Eker Meydan'daki Ceyhun ve Orçun kardeşlerin Kayhan Köftecisi'ni, lezzetiyle baş döndüren Ulucami'nin batı kapısı karşındaki Ömür Köfte'yi sayabilirim.



GASTRONOMİ

TEKİRDAĞ KÖFTE

İnegöl Köfte kadar ünlü olan Tekirdağ Köftesi'nin ise, 1920'li yılların başında Selanik'ten göç edenler tarafından yöreye getirildiğine inanılıyor. Dana etinin kaburga kısmı kullanıldığından, Tekirdağ Köftesi'nin sırrı kullanılan ete bağlanıyor. Tekirdağ Köfte servis edilirken yanında mutlaka kırmızı biber salçası bulunuyor.

Tire Köfte şekliyle, pişirilme tarzı ve lezzetiyle çok farklı. Uzun, ince ve ızgara şişlerine geçirilerek pişirildiği için ortası delik oluyor. Tire Köftesi'nin en büyük özelliği, elastik yapıda olması. Meşe ve Erguvan ağacı yanan ızgaralarda pişirilen köftelerin üzerine doğranmış domateslerden yapılmış sos konarak servis ediliyor. Ayrıca köfteye tereyağında çevrilmiş kızarmış ekmekler eşlik ediyor. Ege Bölgesi'nin en ünlü yemeklerinden biri sayılan İzmir köfte ise diğer köfte çeşitlerinin aksine ızgarada, mangalda ya da tavada pişirilmiyor. İzmir köfte, yanında patates garnitürü ile güveç kaplarının içinde domates sosuyla birlikte hazırlanıyor. Ustalar, 'Dana ve kuzu etinin beraberce kullanıldığı iyi bir İzmir köftesinin sırrı, hamuruna katılan kimyon, kekik ve karabiberde saklıdır' diyor.



İŞİN SIRRI BAHARATTA

Odun Köfte, Salihli yöresinde meşe odunu ateşiyle yanan ızgaralarda pişirildiğinden, hafif is kokusu ile diğerlerinden farklılaşıyor. Kökeni Filibe'ye kadar dayanan ve orada 'İsli Köfte' adıyla tanınan Odun Köfte baharat katılmadan, az miktarda un kullanılarak hazırlanıyor.

Akçaabat Köftesi'nin en büyük özelliği çok fazla baharat kullanılarak hazırlanması. Özellikle sarımsağın tadını verdiği Akçaabat Köftesi, yanında ızgara biber ve piyazla servis ediliyor.



MANGALIN TADI BAŞKA

Trakya bölgesinde özellikle Keşan yöresinde çok ünlü olan Satır Köfte, diğer bütün bilinen köftelerden farklı. Satır Köfte'nin eti, satırların arasında inceltiliyor. Böylece kıyma, küçük et parçaları görünümünde oluyor. Satır Köfte, biftek benzeri şekli ve özel kıyması ile Türk damak tadına da uygun. Evlerde en sık yapılan köfte olan Cızbiz Köfte, az baharat içermesi nedeniyle çocuklar tarafından çok sevilir. Yaz aylarının vazgeçilmez keyfi olan mangal için özel olarak üretilen Mangal Köfte, uygun baharat oranı, kalınlığı ve mangal ısısını etin içine homojen olarak taşıyan özel pişirme delikleri ile iç ve dış yüzeyin eşit olarak pişmesini sağlıyor.

GASTRONOMİ

İşte en iyi Türkiye’de her şehirde kendince ünlenen köftelerinden bazıları: Köftenin yerel adı, şehri şeklinde yazdığımızda liste epeyce uzun

Adana İçli Köfte /Adana	Molhatalı Köfte /Gaziantep	Pat Köftesi /Malatya
Adana Köfte Kebabı /Adana	Yağlı Yumurtalı Köfte /Gaziantep	Yoğurtlu Balkabağı Köftesi /Malatya
Analı Kızlı /Adana	Akıtma Köfte /Gaziantep	Ekşili Köfte /Mardin
Bulgurlu Çiğ Köfte /Adana	Altı Ezmeli Tike Kebabı/ Gaziantep	Gildirik Köfte /Mardin
Ekşili Köfte /Adana	Ayvalı Ufak Köfte /Gaziantep	Harput Köfte /Mardin
Mercimekli Köfte /Adana	Çiğ Köfte / Gaziantep	Herleli Köfte /Mardin
Pastırmalı Köfte /Adana	Maltıhalı Köfte /Gaziantep	Yalancı /Mardin
Tahinli İçli Köfte /Adana	Yapma Köfte/Gaziantep	Dalyan Köftesi /Muğla
Kavurmalı Sıcak Köfte/ Adıyaman	Yoğurtlu Ufak Köfte /Gaziantep	Datça Badem Köftesi /Muğla
Kel Köfte /Adıyaman	Bademli Köfte /İstanbul	Hamsi Köftesi /Rize
Bulgurlu Top Köfte /Adıyaman	Balık Köftesi /İstanbul	Sakarya İçli Köftesi /Sakarya
Kadın budu Köfte /Adıyaman	Erikli Köfte /İstanbul	Islama Köfe /Adapazarı
Akçabat Köftesi /Akçabat	Hasan Paşa Köftesi /İstanbul	Sıknaç /Sakarya
Topaç Köfte /Ankara	İzmir Köftesi /İzmir	Kittel Siirt Siirt Usulu Çiğ Köfte /Siirt
Pirinçli Oruk /Antakya	Ödemiş Kebabı /İzmir	Tap Tap /Siirt
Topalak /Antalya	Pirinçli Kestirmeli Köfte /İzmir	Beli Kırık /Şanlıurfa
Grifteri /Balıkesir	Salihli Odun Köftesi /İzmir	Lıklıkı Köfte/ Şanlıurfa
Bitlis Yuvarlama Köfte /Bitlis	Tire Köftesi /İzmir	Tekirdağ Köftesi /Tekirdağ
Analı Kızlı /Bitlis	Maraş Köftesi /Kahramanmaraş	Acem Köftesi /Van
Şekalok /Bitlis	Oruk /Kahramanmaraş	Buğday Köftesi /Van
İnegöl Köfte /Bursa	Kayseri Köftesi /Kayseri	Van İçli Köftesi /Van
Akıtmalı Ufak Köfte /Diyarbakır	Kırkağaç Köftesi /Kayseri	Yalova Köftesi /Yalova
Diyarbakır Ekşili /Köfte Diyarbakır	Çullama/ Konya	Göçü /Yozgat
İçli Köfte /Diyarbakır	Kuru Köfte/ Konya	Harput Köftesi /Yozgat
Satır Köfte Edirne/Keşan	Topalak Köftesi /Konya	Aya Köftesi /Çemişgezek-Yozgat
Rumeli Köftesi /Edirne	Yanya Usulu Köfte /Konya	Gıldırıklı Köftesi/ Bingöl
Sütlü Pirinç Köftesi /Edirne	Mayalı Köfte /Kütahya	Ayranlı Köftesi /Bingöl
Sıkmalık Köfte /Edirne	Sivas Köftesi/Sivas	Kübbilmüşviyye /Kilis
Ayar Köfte /Elazığ	Ayva Köftesi /Malatya	Fırın yapması /Kilis
Lüle /Elazığ	Bulama Köfte /Malatya	
Nohutlu Köfte /Elazığ	Ekşili Köfte /Malatya	
Susamlı /Elazığ	Elmalı Köfte /Malatya	
Gizli Köfte /Denizli	Kabaklı Çimdik Köfte /Malatya	
Dil Peynirli Fırın Köftesi /Denizli	Ayva Köftesi Malatya Doğu Anadolu	
Yuvarlama Köftesi /Afyon	Nahna Köftesi /Malatya	



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



İstanbul
GEDİK
Üniversitesi

İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ EĞİTİM UYGULAMA
VE ARAŞTIRMA MERKEZİ



www.bilginetakademi.com.tr | 444 2 202 | bilginetakademi

bigemag





LEZZETLİ



MİHVER NOKTASI

AFET LOJİSTİĞİNDE NASIL BAŞARISIZ OLUNUR?

Recep KOCA

Afet, insanların isteği dışı gelişen bir doğa olayı gibi görünse de süreçlerin yıkıcı olmasında en önemli etkenin ve başrol oyuncusunun insan olduğunu anımsatarak yazıma başlamak istiyorum.

Farkındalığı artırarak bilinçli toplum bireyleri ile olası hasarları en aza indirmek amacı ile Mart ayının ilk haftası deprem haftası olarak kabul edilmektedir. Olası afetlerde süreçleri doğru yönetemediğimiz için maalesef hasar ve can kayıplarımız her seferinde toplum üzerinde ağır travmalar bırakmaktadır. Afet deyince aklımıza ilk gelen deprem olsa da depremin yanı sıra kıtlık, kuraklık, sel, fırtına, çığ, yangın vb. doğa olayları da hayatımızı olumsuz etkilediği gibi bir de bilinçli veya bilinçsiz insan eli ile yapılan afetler bulunmaktadır.

Yazının ana fikrinin afet lojistiği olarak belirlenmesindeki en önemli etken organizasyon bozukluğundan dolayı yurdumuzun olumsuz hava şartlarından en üst düzeyde etkilenmesidir.

Hatırlarsanız Ocak ayının son günlerinde ülkemizi etkisi altına alan yoğun kar yağışı nedeniyle binlerce insan yollarda mahsur kalmıştı. Yaşanan olumsuz hava şartlarına hazırlıksız yakalanan Türk halkı maddi manevi zarara uğramış ve dün olduğu gibi bu yaşananları da çaresiz sineye çekmek zorunda kalmıştı.

Oysa havaalanı ve yollarda mahsur kalan insanların tek beklentisi koordine edilmiş insanlığa yakışır bir afet yönetimiydi.

Yurdu etkisi altına alan kötü hava şartları bir kere daha hayatı tesadüfen yaşadığımızı gözler önüne sererken iyi insanların hayatımızda çoğalmasını temenniden çıkartmanın tek yolunun iyi insan olmaktan geçtiğini bir kere daha tecrübe etme şansına sahip olduk.

Hadi gelin önce afet nedir, başarılı bir yönetimin sırrı nedir sorusu ile yazımıza devam edelim.



Doğal ve teknolojik yollarla can ve mal kaybına yol açan ve başladıktan sonra insanlar tarafından durdurulamayan olayların tamamı afet olarak kabul edilmekte. Afetler istemimiz dışı oluştuğuna göre öncesinde ve sonrasında birtakım önlemler alınarak hasarlar en aza indirilebilir düşüncesi ile birçok bilimsel çalışma yapılmış ve uygulandığı takdirde başarı sağlandığı deneyimlenmiştir.

Afet Lojistiğinde başarılı olmak için en önemli 3 kural.

>İçinde bulunduğumuz teknolojik çağda önce iyi bir istihbarata sahip olmalıyız.

>Planlama yani organizasyon şemasını en ince ayrıntısına kadar yapmalıyız.

>Operasyonu yönetmeliyiz.

Hayati önem taşıyan bu 3 ana başlık bize afet öncesi hazırlığı, afet sırasında olası kayıpların en aza indirilmesini ve afet sonrası müdahale sürecindeki önemi anlatmaktadır.

Bilindiği üzere içinde bulunduğumuz coğrafya ve koşullar sürekli değişiklik gösterebiliyor. Dinamik bir yapıda kurgulanan afet lojistiği yönetimi ile klasik kuralcı yönetim mukayese edildiğinde kuşkusuz dinamik yönetimde başarı artarken kayıplarımız çok daha az olacaktır. Afet lojistiğini diğer lojistik süreçlerden ayıran en önemli özellik yapılacak en küçük hatanın bir veya daha fazla cana mal olacağı gerçeğidir. Elbette olası bir afette devlet ve sivil toplum kuruluşlarına çok iş düşmektedir lakin kendinize

şu soruları en son ne zaman sordunuz?

>Afeti tanımlayabiliyor muyum?

>Olası bir afete ne kadar hazırım?

>Ailem başta olmak üzere yaşadığım apartman

veya site sakinleri ile afet konusunu konuşmak üzere en son ne zaman bir araya geldik?

>Olası bir afette toplanma alanımızı tüm aile bireyleri biliyor mu?

>Deprem çantam var mı ve güncel mi?

>En az 72 saat hepimize yetecek kadar yiyeceğimize nasıl ulaşacağım?

>Çevremde yaşlı veya engelli bireylere ne kadar zamanda ulaşabilirim?

>Kimyasal bir afet hakkında ne kadar bilgi sahibiyim?

>Yaşadığım alandaki olası afet tehlikeleri neler?

>Afete ev dışında yakalanacak olursam hangi aksiyonları alacağım?

>Olası ölümlerde hangi aksiyonları alacağım?

LOJİSTİK



Benzer soru örneklerini çoğaltmak mümkün.

Geçmiş yıllara göre daha bilinçli bir halka ve yönetime sahip olduğumuz tartışılmaz gerçek. Unutmamamız gereken bir gerçek daha var, o da binalar çok daha yüksek, insanlar çok daha kalabalık ve tahammül seviyeleri eskiye oranla çok daha düşük.

Benim şahsi çözüm önerilerim.

Yaşanılacak olası olaylarda özellikle telafisi olmayan can kayıplarının en aza indirilmesi için yaşam tarzımızı değiştirmemiz ve çevreye duyarlı olmamız ilk önceliğimiz. Olası afet sonrası yaşamın kaldığı yerden devam etmesi için şehirler doğu ve batı olarak ayrılmalı ve sürekli yaşam kampları oluşturulmalı. Bu kampların içerisinde büyük depolar, sahra hastaneleri, yaşam alanları oluşturulmalı. Özellikle afet sonrası dağıtım sorunları yaşandığı ve yardımların afetzedelere geç ulaştığı gözlemlenmekte bu yardımların doğru ve adil bir şekilde dağıtımının yapılabilmesi için muhtarların mahalle çalışması yapması ve görev alacak kişileri belirleyerek tatbikatlarla bilinçli bireyler çalışmalarını yapması olmazsa olmazlarımızın başındadır.



Amaç doğru olarak belirlenirse başarı kaçınılmaz olur Afet lojistiği hakkında birbirinden önemli makaleler olduğu gibi eğitim veren AFAD, Kızılay ve Akut gibi sivil toplum kuruluşları olduğunu hepimiz bilmekteyiz. Lütfen eğitim alalım, bilgilerimizi güncel tutalım ve her zaman teyakkuzda olalım.

Afet lojistiğinde başarısız olmanın en önemli sebebi bananecilik yöntemi ile başkalarını suçlamaktır. Engelli, yaşlı ve yardıma muhtaç dostlarımız önceliğimiz olsun. Şehirlerde yönetim olarak Kent lojistiğini çözdüğünüzde, engelsiz yaşam ve Afet lojistiğinde çözmüş olacaksınız. Yazımı mümkün olduğu kadar saf bir dille kısa yazmaya çalıştım, Şubat ayı içerisinde kurucusu olduğum Loji TV 'de AKUT gönüllülerini ağırlamış tüm detayları ile seminer düzenlemiştik. Seminer sonrası katılımın az olması bizi inanılmaz üzmüştü. Ya biz toplum olarak bu işi çok iyi biliyorduk ya da Umursamazlık 5.0 hastalığı iliklerimize kadar işlemiştii. Yorumları vicdanlara bırakıyorum.

Afetsiz günlerde görüşmek dileğiyle...

Sevgiyle Kalın



Lojistik Se
Dünyaya
İlk ve
Yeni Nes
Televiz

WWW.LOJ



TV

**ektörünün
a Açılan
Tek
sil Dijital
zyonu**

JİTV.COM



bigemag





YOL GÖSTEREN



SESLİ SAYFA

İNSAN YETENEKLERİ
EKİP PERFORMANSI

Dr. Sadık VURAL







SADI

Kurumsal E

BİGEM VURAL

ğitim Platformu

bigemag





GLOBAL



SOSYODÜŞÜN SON ZAMANLARIN DİLDEN DÜŞMEYENİ II: Z KUŞAĞI Tuğçe KOÇOĞLU



Geçtiğimiz 15 yılın toplumsal değişimini betimlemenin popüler araçlarından bir tanesi kuşak yaklaşımıdır. Kuşak yaklaşımı, bireyleri doğdukları zaman dilimi, yaş aralıkları ve belli bir tarih aralığındaki ortak tarihsel deneyimleri ekseninde gruplandırarak analiz etmektedir. Kuşakların sistematik biçimde tartışıldığı ilk dönem çalışmalar, sosyologlar ve sosyal tarihçiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Bilgi sosyolojisinin kurucularından sayılan Karl Mannheim, kuşak teorisinin de kurucusu olarak görülmektedir. 1928 yılında yazdığı, 1952 yılında “The Problem Of Generations” ismiyle İngilizceye çevrilen makalesinde kuşaklar arası sınırları belirleyen; doğum, yaşlanma ve ölüme karşılık gelen biyolojik bir dayanakla birlikte (Mannheim, 1953; akt. Aydın, 2020: 19), insanların sosyal etkileşimleriyle ortak tarihsel deneyimleri paylaşarak benzeştiğini ileri sürmüştür (Aydın, 2020: 19). Mannheim’ın oluşturduğu bu değerlendirmeden beslenen birçok sosyal bilimci, günümüze değin kuşakları araştırmaya devam etmiştir. Peki ya gündelik yaşantımıza derinden sirayet eden ve gençleri değerlendirirken sıkça kullandığımız kuşak kavramı, özelinde Z kuşağı Türkiye’de ne zaman tartışılmaya başladı? Türkiye’de kuşakların ele alındığı ilk lisansüstü bilimsel çalışma 2014 yılına aittir. 2014 yılından bu yana kuşaklar ağırlıklı olarak; satın alma davranışları, iş hayatından beklentileri, kariyer yönetimleri, örgütsel bağlılıkları, yaşam doyumu gibi konularda ele alınmıştır. (Kırık ve Köyüstü, 2018: 1513)

Ancak yapılan bu araştırmaların belli kısıtlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmalarda Z kuşağının özelliklerine dair ifade edilen genellemelerin geçerliliği sorgulanmaya açık gözükmetedir. TÜİK'in 2020 verilerine göre Türkiye'de en büyüğü 20'li yaşlarının başında olan genç nüfus, toplam nüfusun %15,4'ünü oluşturmaktadır ("İstatistiklerle Gençlik, 2020", 2021). Gerçekleştirilen araştırmalar büyük bir örneklemin davranışlarını betimleme noktasında yeterli temsiliyeti sağlamamaktadır. Z kuşağı gençlerinin çeşitliliğini kapsayan katılımcıya ulaşılmaması, kuşaklar arası farklılıkların ve gençlerin değer ve tutumlarının tespit edildiği savının güvenilirliliğini sarsmaktadır. Z kuşağının dijital teknoloji

araçlarını diğer kuşaklara kıyasla daha iyi kullandığı görüşü ise Türkiye özelinde irdelenmesi önem arz eden bir unsurdur. Zira Türkiye'deki gençler sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel konumları çerçevesinde homojen bir dağılım sergilememektedir. Günümüzde hala internet alt yapısı bulunmayan kırsal bölgelerde hayatını sürdüren gençler vardır. Yoksulluğun her geçen gün derinleştiği Türkiye'de akıllı telefon, bilgisayar, laptop, tablet gibi dijital gereçlere erişemeyen genç nüfus bulunmaktadır. Yoksulluğa maruz bırakılan gençler internet çağının ortasına doğsalar dahi, doğdukları dönemin belirleyici koşullarına sahip



SOSYOLOJİ

olamamaktadır. Ataerkil zihniyetin baskın olduğu bölgelerde kız çocukları ve genç kadınlar yaşlıları gibi “teknoloji çağına” dahil olamazken, bağımsız biçimde kendilerini keşfedebilecekleri bütün alanlardan alıkonmaktadır. Z kuşağının yeni medyada haber içeriği olarak kendine yer bulması ise 2000 doğumlu Z kuşağı üyelerinin 18 yaşına yaklaştığı zaman dilimine tekabül etmektedir. Tam da erken yetişkinlik düzeyindeki gençlerin, iş yaşamına girme ve ailelerinden bağımsız ekonomik gelire ulaşmaya başlamaları ile Z kuşağı kavramının medyada söz edilme döneminin kesişmesi irdelenmesi gereken bir diğer noktadır. Gençler, üreticiler için geniş bir müşteri potansiyeline karşılık gelmektedir. Z kuşağının tüketim alışkanlıkları, satın alma pratikleri, çalışma hayatındaki tutumları ekseninde geliştirilen söylemler; reklamcılık, insan kaynakları, bankacılık gibi pek çok alanda gençleri odaklı tüketim nesnesi konumuna sürüklemektedir. Bu yanı sıra Z kuşağı kavramsallaştırması, toplumun belirli bir kesimini anlamaya ve betimlemeye yarayan bir “araçtan” çok; satın alma istek ve arzularını yönlendirmek amaçlı pazarlama stratejisine dönüşmüştür. Yeni medyada genç tüketicileri alışverişe motive etmek için Z kuşağının beğenileri bir değiş tokuş aracı olarak yeniden inşa edilmektedir.

Gençlerin tüketim eğitimlerini “Z Kuşağı” kategorisine sıkıştırılması paralelinde farklı kesimlerden gelen gençlik grubu; “kim olduğu”, “hayata yaklaşımları”, “beğenileri”, “iş verenden beklentileri” gibi değer ve anlamlar çerçevesinde tarif edilirken sadece “Z Kuşağı üyesi olma” kategorisi içerisine hapsedilmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere gençler, yalnızca Z kuşağının sınırlarında genellenemeyecek kadar farklı özellikler göstermektedir. “Z kuşağının dikkati çok çabuk dağılır, boş zamanlarını sosyal medyada geçirir, takım çalışmalarını tercih etmez, özgürlüklerine düşkündür” çıkarımları, aslında çok çeşitli yaşam görünümleri bulunan gençlerin gerçekliğini görmezden gelmektedir. Popülerleşen Z kuşağı söylemiyle Türkiye’deki gençleri ele almak kalıp yargıların gelişmesine sebep olmaktadır.



Halbuki gençler, Z kuşağını dayanak alan dar kalıp yargıların çok daha ötesinde; etnik grup, din, medeni hal, eğitim ve gelir düzeyi gibi sosyo-demografik özellikleri itibarıyla farklı hayat örüntülerine sahiptir. Ayrıca gençler gelir düzeyi nedeniyle asgari yaşam standartlarının karşılanmaması, cinsel yönelimi ve/veya cinsiyet kimliği dolayısıyla ötekileştirilme, eşit koşullarda eğitim alamama, ev içi şiddete maruz bırakılma, engel durumu nedeniyle dezavantajlı kılınma gibi sayısı artarak devam eden pek çok eşitsizlikle karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye'de belli kalıp yargılarla değerlendirilebilecek homojen bir Z kuşağı gençliğinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir. Farklı yaşantıları, deneyimleri, sorunları olan gençlik kesimlerini dışarıda bırakan bir anlayışa işaret etmektedir.

Toplumdaki bireyleri yaş aralıkları ve ortak deneyimleri bağlamında değerlendirmek sosyal bilimler alanyazınında köklü bir geçmişe sahiptir. Ancak kavramsallaştırma günümüzde bilimsel çerçevesinden çıkarak popüler kültür ögesi haline gelmiştir. Kuşak yaklaşımı gençleri anlamak için genel bir çerçeve sunsa da indirgemeci, kalıp yargılara dayanan ve yaş ayrımcılığına sebebiyet verme riskini taşımaktadır. Zira Türkiye'de ortak bir Z kuşağı kategorisinden bahsetmek için bilimsel veriden kaynağını alan daha çok çalışmalara ihtiyaç vardır. Ayrıca vurgulamak gerekir ki toplumsal hayata gençleri dahil etmek, onları özne olarak görme yolundan geçmektedir. Gençlerin fikirlerine danışmak, gereksinimlerini ve beklentilerini birebir kendilerinden dinlenildiği yaklaşım stratejileri geliştirmek önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

AYDIN, A. E. (2020). Kuşak Çalışmalarındaki Tartışmalı Konulara İlişkin Bir Değerlendirme. Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi, 8(1), 17-34.

KIRIK, A. M., & Köyüstü, S. (2018). Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 6(2), 1497-1518.

İstatistiklerle Gençlik, 2020. (2021). Erişim Tarihi: 26 Şubat 2022. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242>





bigemag



KÜLTÜREL



(Şahit olunmuş bir vakadan alıntıdır)

İş hayatının zorlukları, işe başlamanın bazen imkânsız gibi görünmesi gibi sebeplerden dolayı iş arayan adayların bir biçimde amaca ulaşma sürecini hızlandırmak adına değişik yaklaşımlarda bulunduğunu hepimiz biliyoruz. Her ne kadar [“Sülalesine İş Arattıran Arkadaşlar”](#) adlı yazımda buna değinmiş olsam da olayın birde işveren boyutuna değinmek istiyorum.

Dönem içerisinde iş arayan kişiler, bileklerinin hakkı ile ter dökerek iş bulmanın imkânsız olduğuna dair düşüncelere kapılıyorlar. Aslında sistemde dolaylı yollardan bunu besliyor. Ve ortaya çıkan referans sistemi kısa vade içerisinde hem işveren hem de işçi için küçük kazanımlar sağlanmıyor değil. Biraz daha açacak olursak bu üçlü sistemde her ne kadar başrol oyuncularını işveren ve işçi olarak görünse bile, arada son dönemlerde adına referans dediğimiz suflör senaryoyu yöneten haline geliyor. Biraz öncede bahsettiğim üzere işveren hele ki önemli bir mevkideki referansı kırmayarak kendisine yönlendirilmiş olan adayı işe alarak “ el eli yıkar, elde döner yüzü yıkar” atasözündeki mantık ile “bir gün benimde ona işim düşer “ diyerek bir masa sandalye uydurur ve adayı işe başlatır.

Buraya kadar pek bir sıkıntı görülmez. İşveren mutludur çünkü referansı kırmamıştır. Referans mutludur. Hem elindeki yaptırım gücünün keyfini hissetmiş ve iş arayan kişiye, ailesine, akrabalarına su halkası gibi büyüyen bir şekilde gövde gösterisi yapmıştır. İş arayan adayın keyfine diyecek yoktur zaten. Artık o geleceğin “ sen benim referansımın kim olduğunu biliyor musunudur” .Bazen bunun birde savunma mekanizması oluşur. “Evet, ben işe referansım sayesinde girdim ama bak eşek gibi çalışıyorum” Bu bileğinin hakkı ile o işe girememiş olan insanlara karşı günah çıkarmaktan başka bir şey değildir oysa.



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM

Artık virüs kana karışmıştır ve bir süre uykuda bekleyecektir. Üçlü ayak artık devrededir. Ve ne zaman harekete geçeceği belirsizdir. Zaman içerisinde o işveren, kırmadığı referansın kapısını çalabilecek gücü elinde hissetmektedir. Eeeeeee tabi hakkıdır artık referansını kırmayan işverenin taleplerini sunması. Virüs yavaş yavaş yanıp yayılmaya başlamıştır sistemde. Referans gücünün tadını çıkarırken “ Allah razı olsunlar, sen olmasan olmazdılar, senin yaptığını adama babası yapmazdılar” övgülerini iyice sindirirken bir anda çıkagelen bu talep biraz canını sıkırsa bile yapacak bir şey yoktur. Elin yüzü yıkama zamanı gelmiştir. İşveren elde ettiği kazanım sonrası referanslı çalışanına küçük

müsamahalar göstermeye başlayacaktır. Kolay değil cart diye çözmüştür işini. Ancak bunu kimseye çaktırmaması gerektiğinde farkındadır. Virüsün yayılım hızı artmıştır. Kurumu için, işvereni için, yıllarını vermiş, canla başla didinmiş, çabalamış diğer personel ahvalin farkındadır ancak ses çıkaramamaktadır. Küçük çitirdamalar işveren tarafında ciddiye alınmayacak ölçüdedir ve bastırılabilir. Şirketin ya da kurumun dışı sağlam görünse de bambu ağaçlarının içini kemiren kurtçuklar gibi çalışmaktadır virüs. Sistem kendini sürekli yenilemekte ve onun amcası, bunun dayısı, öbürünü yeğeni derken referans sistemi kontrolden çıkmıştır.



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM

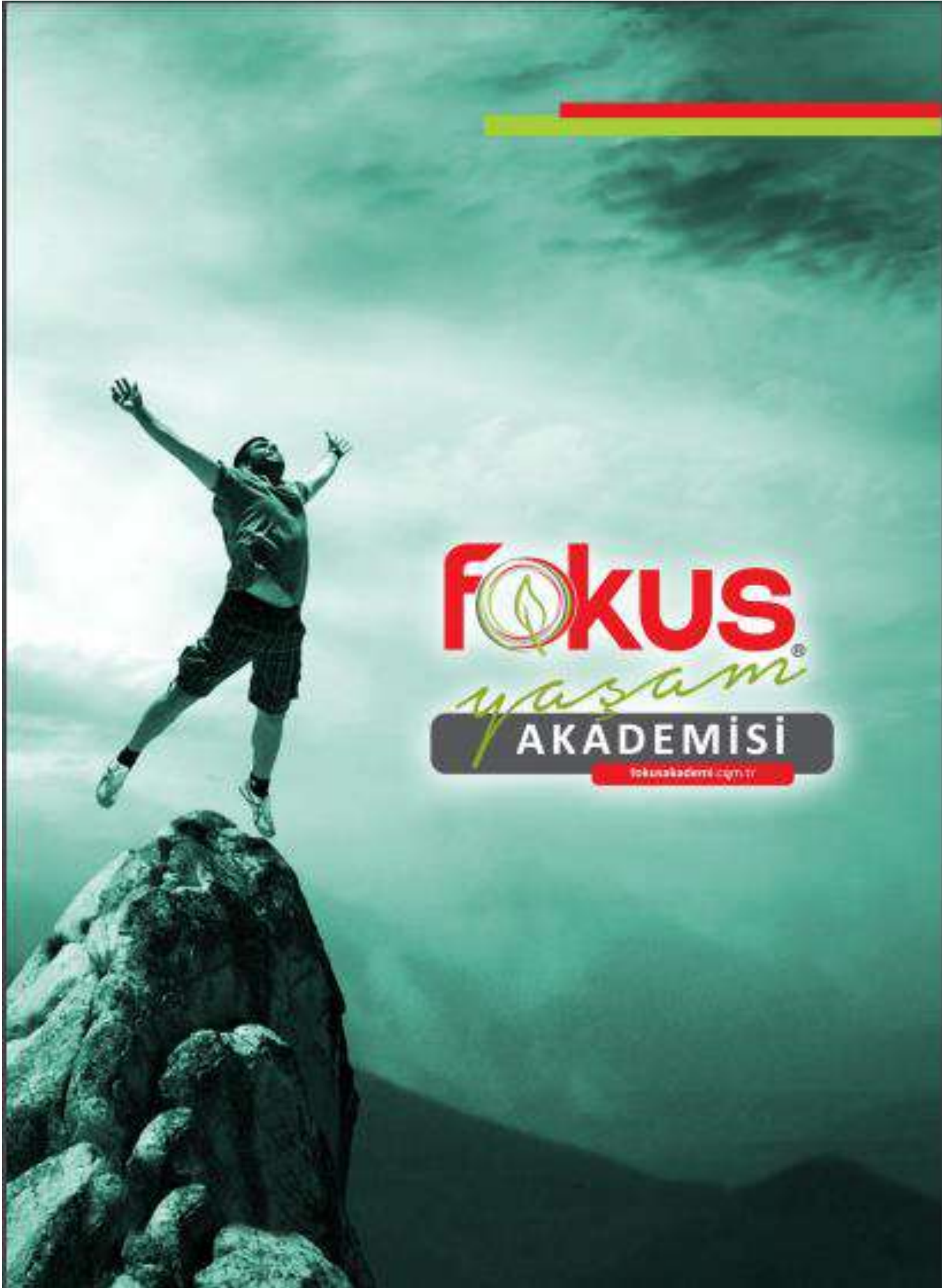


Ayrıca süreç içerisinde küskünler, dargınlar ve şirketi ya da işveren bugünlere getirenler yavaş yavaş kopmaktadırlar. Onlar için artık buranın tadı kalmamış, tası tarağı toplayıp gitme vakti gelmiştir. Söz geçiremem, düzensizlik, itibarsızlık vücudun her noktasını sarmıştır. Hani kangren değil ki kesip atalım da kurtulalım. Artık çooooook geçtir.

Kurumsallaşma çabası içerisinde olup maalesef referans virüsü etkisi altında kalanların sonu genellikle aynıdır. Bu arada referansın öyle çokta büyütülecek bir zararı yoktur. Referansı sayesinde hayatta olan adayın derdi bundan sonra başka hangifirmaya bu virüsü bulaştıracığının beklentisidir. Ne olacak, o olmazsa bu olacaktır.

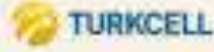
Virüs toplumun, iş hayatının her noktasına her dönemecine öyle sıkı bir şekilde bağlanmıştır ki, panzehiri yapacak, bulacak kişiler bile virüse bulaşmıştır. Olan işverene olmuştur. Sistemi çökmüş ve bir daha düzelleme imkânı yok gibidir. Radikal kararlar, keskin yaklaşımlar ile karaya oturan gemisini yüzdürmeye çalışan işverenin kontrolden çıkan sisteminin sonunda simitçinin referansı, kahvecinin referansı, gazozcunun referansı derken mırıldandığı şarkı:

“Şinanay da yavrum şina şinanay
Şinanay da şinanay hopa şinanay” dir.





Sektörün öncü kuruluşları Fokus Yaşam Akademisi'ni tercih etti.



FUTU RE



fokusakademi.org.tr

A close-up photograph of a hand holding a blue pen, poised to write on a piece of paper. The hand is in the foreground, and the pen is angled towards the bottom right. The background is a soft, out-of-focus grey. The word "bigemag" is overlaid in a large, red, serif font across the upper portion of the image.

bigemag



SORUMLULUK SAHİBİ



KİM HAKLI ?

Ünal KAHVECİ

HERKES HAKLI...!

Gelişmekte olan ülkemizin hemen her sektöründe;

- İstenen kalifikasyona sahip eleman bulabilmek,
- Çalışan personeli işletmenin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip hale getirebilmek,
- Tüm bu çabalar sonrasında işletmeye gerçek anlamda katkıda bulunmaya başlayan personelin devamlılığını sağlayabilmek,
- İşgücü devir oranını makul seviyede tutabilmek gibi gerek işveren gerekse çalışan açısından farklı sorunlar yaşanmaktadır. Kamu ve üretimde hassas kalite standartlarına sahip özel sektör işletmelerde; mevcut personelin kuruluşun istediği niteliklere ve genellikle de asgari standartlara ulaştırılması amacıyla çoğunlukla da iş gücünden feragat edilerek, çalışanlar; yurt içi / yurt dışı eğitimlere ve/veya özel kurslara gönderilmektedir. Devlet de firmaları bu kapsamda vermiş olduğu ücretsiz eğitim, maddi destek vb. usullerle desteklemektedir. Yukarıdaki açıklamalara bakıldığında tüm taraflar, üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getiriyor gibi görülse de durum hiç de böyle değildir. Peki, sorun nedir? Bilindiği üzere çalışanlara verilen eğitim sonucunda çalışan kalifiyesi artırılmasına karşın çalışan, farklı bir





yerden gelen daha yüksek teklif olması durumunda iş akdini tek taraflı olarak fesih edebilmekte bunun sonucunda ise aşağıdaki sorunlar baş göstermektedir. Çözüm olarak; çalışana verilecek eğitim karşılığında sözleşmeye "Karşılıklılık İlkesi" kapsamında (Çalışan Haklarının korunması ve şartların makul olması) "Mecburi Hizmet" in konulmasının her iki taraf adına makul ve adaletli olacaktır. Bu husus aslında her ne kadar bugün için 4857 sayılı İş Kanunu'nda mevcut olmamasına karşın oluşmakta olan sorunlar genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda (TBK) bulunmakta olup bu bağlamda Yargıtay 9. Hukuk Dairesince de yerleşmiş birçok içtihatlar söz konusudur.

Beyin göçü başlı başına farklı bir konu olduğundan hareketle bu makalemde sadece yurt içinde yaşanan kalifiye personelin temini ve istihdamındaki devamlılık sorununu ele alacağım;

YÖNETİM

Bay X; Endüstri Meslek Lisesi Makine Teknolojisi Bölümünden yeni mezun olmuş, orta büyüklükteki bir savunma sanayi firmasında CNC Operatörü olarak, asgari ücretle işe başlamıştır. Firmadaki yöneticiler tarafından; saygılı, çalışkan, ihtiyaç duyulduğunda sorun çıkarmadan fazla mesai yapan, çevresi ile uyumlu Bay X kısa zamanda herkesin güvenini kazanmıştır.

Tüm bu olumlu izlenimler sonucunda Bay X, eğitim giderleri firma tarafından karşılanmak üzere 5 Eksen CNC Operatörlük kursuna gönderilmiş, işe başladıktan bir yıl gibi kısa bir süre sonra 5 Eksen CNC Operatörü unvanını kazanmış ve böylece sektörde 1'le (asgari ücret) ile 10 (tavan ücret) arasında tanımlanabilecek ücret skalasında 4'üncü kademeye ulaşmıştır.

Bay X, çalışma yaşamının ikinci yılında, tüm giderleri yine firma tarafından karşılanmak üzere (işgücü kaybı + eğitim maliyeti + ulaşım masrafları vb.) bu kez CAD/CAM Programlama kursuna gönderilmiş ve artık program da yapabilecek seviyeye ulaşmıştır.

Firma, üçüncü yıl için Bay X'in maaşını skalada 7'nci kademeye yükseltmiş ancak Bay X, yapılan bu zammı beğenmeyerek iş yerinden istifa ederek daha fazla ücret teklif eden diğer firmaya geçiş yapmıştır.



Bu senaryoya göre;

1. Sektör, eğitimli bir eleman daha kazanmıştır. (Sektör için olumlu)

2. Bay-X, üç yıldan kısa bir sürede ücret olarak 1 ile 10 arasında olan bir skalada 9 seviyesinde iş bulma imkânına ulaşmıştır. (Çalışan için olumlu)

3. Firma ise, eğitmiş olduğu kalifiye personelini kaybettiği için üretim planları olumsuz olarak etkilenmiş, proje hedeflenen teslim süresinde tamamlanamamış, firma kalite puanı düşmüştür. Personeli yetiştirmek için yapılan maliyetin de karşılığı alınamamıştır. (Firma için olumsuz)

4. Yaşanan bu olumsuzlukların tekrar yaşanmaması için tedbir olarak bundan sonra sadece kalifiye personelin istihdam edilmesi kararını almıştır. (İş arayan deneyimsiz eleman ve firma için olumsuz)

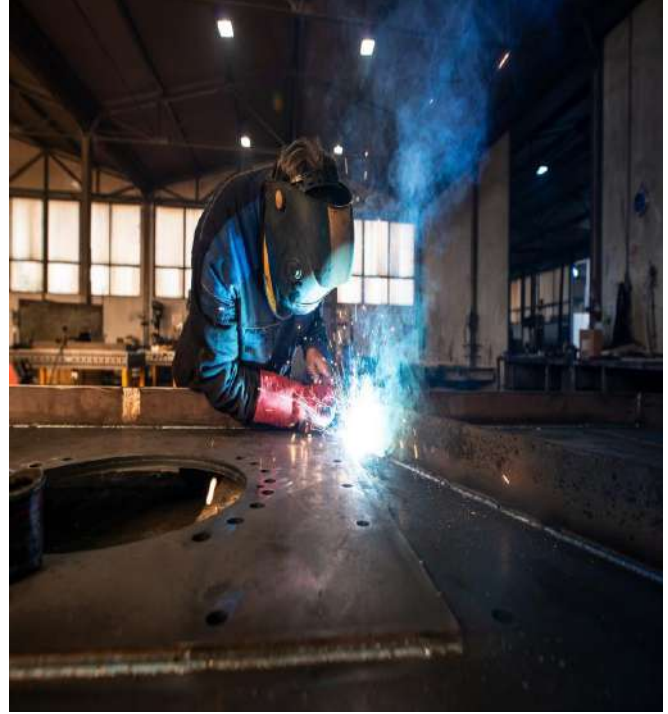
Yukarıdaki örnek sonunda;

→ Geçim derdine düşen, aidiyet vb. değerleri görmezden gelen çalışan mı?

Yoksa,

→ Daha fazla maaş artışı yapmayan işveren mi kabahatlidir?

Konu ne kadar tartışılırsa tartışılsın sonuçta Nasrettin Hoca fıkrasında olduğu gibi her iki tarafın da haklı çıkacağından emin olabilirsiniz.



Benim bir önerim var... Gelin bu konuda BIGEMAG liderliğinde başlatılacak çalıştay'a katılım sağlayarak konuyu değerlendirelim ve elde edeceğimiz çözüm önerilerimizi yetkili makamlara sunalım.

İşgücü yönüyle; gençlerimizin daha kısa sürede iş bulması, çalışanların daha kısa sürede kalifiye personel olmalarına, dolayısı ile daha yüksek gelir elde etmesine, diğer taraftan personelin kariyer gelişimine sağladığı katkıların karşılığı olarak, personele mecburi hizmet yükümlülüğü getirilerek firma haklarını koruyalım.

Ne dersiniz ?



KÜTÜPHANEMİZDEN ZAMAN HAKKINDA

Zamanı anlamak ve yönetmek, hem kişisel hem de profesyonel başarı için genellikle hayati önem taşır. Mesleğiniz veya kıdem seviyeniz ne olursa olsun, insanların zamanı nasıl algıladıklarını ve zamanı doğru kullanmanın değerini öğrenmek verimliliğinizi artırmanıza yardımcı olabilir. Zaman kavramı hakkında derin bilgi edinmek çok değerli bir beceri olabilir ve tarih boyunca ünlü kişilerin konuyla ilgili alıntılarını inceleyerek bunu geliştirebilirsiniz.

ZAMAN HAKKINDA POPÜLER ALINTILAR

"Vakit nakittir" – Benjamin Franklin

"Zaman kimseyi beklemez" - Bilinmeyen yazar

"Zaman en bilge danışmandır" - Perikles

Dakiklik zamanın hırsızdır - Oscar Wilde, Dorian Gray'in Portresi

Anahtar, zaman harcamak değil, ona yatırım yapmaktır. - Stephen R. Covey

"Gülünüzü bu kadar önemli kılan, gülünüz için harcadığınız zamandır." - Antoine de Saint-Exupéry, Küçük Prenses.

"Zaman bir insanın harcayabileceği en değerli şeydir" - Theophrastus

"Üç saat erken, bir dakika geç kalmaktan iyidir." - William Shakespeare

"Bugün yapabileceğinizi asla yarına bırakmayın" - Benjamin Franklin

"En güçlü iki savaşçı sabır ve zamandır." -Leo Tolstoy

"Zamanınız kısıtlı, o yüzden başkasının hayatını yaşayarak onu boşa harcamayın." – Steve Jobs

"Hayat iyi yaşanırsa yeterince uzundur" - Seneca



ZAMANI YÖNETMEKLE İLGİLİ ALINTILAR

"Şimdiki Zaman, zamanın sonsuzluğa dokunduğu noktadır" - CS Lewis

Hayatın bir saatini boşa harcamaya cüret eden bir adam, hayatın değerini keşfetmemiştir." - Charles Darwin

"Zor zamanlar asla sürmez, ama zor insanlar yaşar" - Robert H. Schuller

"Zaman paradan daha değerlidir. Daha fazla para kazanabilirsiniz, ancak daha fazla zaman alamazsınız" - Jim Rohn

"Geleceği hiç düşünmüyorum. Yeterince yakında gelir" - Albert Einstein

"Zaman ve saat, en zorlu günden geçer." - William Shakespeare

"Sorun şu ki, zamanınız olduğunu düşünüyorsunuz" - Jack Kornfield

"Sıradan insan zamanın geçmesiyle ilgilenmez, yetenekli adam onu yönlendirir." - Arthur Schopenhauer

Her zaman zamanın bir şeyleri değiştirdiğini söylerler ama aslında onları kendin değiştirmelisin. - Andy Warhol

"Asla acelesi olmayan insan her şey için zaman bulabilir" - Mihail Bulgakov

"Önceliklendirme, üretkenliğin önemli bir yönüdür. Listelenen görevler önemli şeyler olmalıdır: hedeflerinizle uyumlu olan ve sizi gerçekten yapmanız gereken şeyden uzaklaştırmayan şeyler"

- Romuald Andrade



ALINTILAR

ZAMAN HAKKINDA İLHAM VERİCİ ALINTILAR

"Zaman yaratılmış bir şeydir. 'Vaktim yok' demek, 'istemiyorum' demek gibidir. - Lao Tzu

"En son ne zaman hiçbir şey yapmadan sessiz bir an geçirdiniz - sadece oturup denize bakarak, ya da rüzgarın ağaç dallarını savurmasını, ya da bir gölette dalgalanan dalgaları, titreyen bir mumu ya da parkta oynayan çocukları izleyerek?" - Ralph Marston

"Dün gitti. Daha yarın olmadı. Sadece bugünümüz var. Hadi başlayalım." - Rahibe Teresa

"Zaman yönetimi bir oksimorondur. Zaman kontrolümüz dışında ve hayatımızı nasıl sürdürdüğümüze bakılmaksızın saat işlemeye devam ediyor. Öncelik yönetimi, sahip olduğumuz zamanı en üst düzeye çıkarmanın cevabıdır." - John C. Maxwell

"Boşa harcamaktan zevk aldığınız zaman, boşa harcanmış zaman değildir." - Bertrand Russell

"Şimdi burada olmak önemli. Geçmiş yok ve gelecek yok. Zaman çok yanıltıcı bir şey. Var olan her şey, şimdidir. Geçmişten deneyim kazanabiliriz ama onu yeniden yaşayamayız; ve gelecek için umut edebiliriz ama var mı bilmiyoruz." - George Harrison



"Ömrünün sonunda, bir testi daha geçmediğin, bir bitirmediğin için asla pişman olmayacaksın. Koc geçirmedeğin zamandan pişman olacaksın." - Barba

ZAMANI VERİMLİ KULLANMAK İLE İLGİLİ SÖZLER

"Asla boş durmamaya karar verin. Hiç bir zaman kaybetmeyen hiç kimsenin zamanın yetersizliğinden şikayet etme fırsatı olmayacaktır. Her zaman yapıyorsak, ne kadar çok şey yapılabileceği harika." - Thomas Jefferson

Zamanını en kötü şekilde kullananlar, zamanın kısalığından ilk şikayet edenlerdir." Jean De La Bruyere

"Zaman en değerli mallarınızdan biridir ve onu nasıl harcadığınız hayatınızın ne olacağını belirler. Ya israf edebilir, yatırım yapabilir ya da başkasına verebilirsiniz." - David Halil

"Geçmişte durmam, eski olaylar ve duygular içinde debelenmem. Pişmanlık için zaman harcamam. Olup bitenlerin ayrıntılarına tekrar tekrar girmenin anlamı yok." - Yanni

"İnsanlar bir seferde sadece bir şey yapılabileceğini ve bu nedenle bir seferde asla birden fazla şey yapılmayacağını düşünselerdi, dünyada daha az yorgunluk olurdu" - Emmet Fox

"Hayatında otomatik olarak, rutin olarak, zaman kaybı olan ama bunları düzeltmek için zaman ayırmadığın kaç şey yapıyorsun?" - Robert S. Scott



karar daha kazanmadığın ya da bir anlaşmayı daha
anla, arkadaşınla, çocuğunla ya da ebeveyninle
ara Bush

bigemag





GÜVENİLİR

bigemag

AYLIK BİREYSEL GELİŞİM DERGİSİ

Reklam Abonelik ve İletişim

www.bigemag.com

info@bigemag.com

0 850 520 **bgmg**