

### İmtiyaz Sahibi

MB Holding adına  
Muharrem Balat

### Genel Yayın Yönetmeni

Gamze Aşnük

### Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

#### Editör

Şeyda Helvacı Kerse

### Yayın Kurulu

Şeyda Helvacı Kerse

Arif Suğra Bolat

Lale Aras

Ömer Okuyucu

### Grafik/Tasarım

Mark&Mark İletişim

Danışmanlığı

Tel: 0342 232 8081

Faks:0342 232 80 82

### Basım Yeri

Gap Olay Medya Grubu  
A.Ş. Mücahitler Mah. 6 Nolu

Cadde 35 Nolu Sk. No:1

Olay Medya Plaza

Şehitkamil/Gaziantep

Tel: 0342 322 86 86 (Pbx)

Faks: 0342 322 86 87

### Basım Tarihi

Şubat 2014

### İletişim

MB Holding İnönü Cad. No:22

Şahinbey \ Gaziantep

Tel: 0 342 220 78 60

Faks: 0 342 220 78 64

Katkı ve önerileriniz için,  
kurumsal@mb.com.tr  
adresinden MB Holding Basın  
ve Halkla İlişkiler ile iletişime  
geçebilirsiniz.



## Gamze Aşnük

Kurumsal Koordinatör

Merhabalar;

Bir üç ay daha geçti. Dergimizin 13. sayısına geldik. Birçok kişiden aldığımız olumlu geri bildirimler bizleri çok mutlu ediyor. Amatörce çıkardığımız dergimiz her geçen gün biraz daha profesyonelce hizmet veriyor.

Son zamanlarda bilim adamları dışıl enerjilerden bahseder oldu. Birçoğumuz bu konuyu tam anlamıyla değerlendiremiyor. Dünyamızın titreşimsel frekansı değiştikçe mikro ve makro düzeyde birçok büyük değişiklikler meydana geliyor. Bu değişikliklerin yansımalarını kişiler üzerinde fiziksel veya duygusal olarak görebileceğimiz gibi, özel yaşamımızda ve iş hayatımızda da hayretler içinde görüyoruz.

Dişi enerji daha hafif, esnek, yaratıcı, kapsayıcı bir enerjidir. Bu güne kadar birçok kişide alıştığımız rekabetçi, baskıcı, güç odaklı iletişim şekli artık tarihe karışıyor. Şirketlerde de durum pek farklı değil. Artık büyük şirketler bunun farkına varıyor. Yapılarında, yönetim şekillerinde daha esnek daha katılımcı yönetim modellerini benimsiyor.

Dünyamızda dişil enerjiyi dünya ana ve kadınlar temsil ettiğine göre;

Bizde **"8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ"** den ilham alarak bu sayımızda kadınlarımıza daha çok yer verdik. Hepinizin keyifle okuyacağını umuyoruz. Bu sayımızda da katkıda bulunan, emeği geçen herkese teşekkürler.

**Gaziantep Ticaret Odası Başkanı  
Eyüp Bartık**

“Kadınlar Ekonomiye  
zarafet katar”

RÖPORTAJ

14



››› HABERLER

- › Kurtuluş'tan Günümüze İlklerin Şirketi MB HOLDİNG **Sf.04**
- › İşveren sorumluluğu tekrar gözden geçmeli **Sf.08**
- › MB Holding'ten destek **Sf.09**
- › Gaziantep mutfağına Balat desteğı **Sf.06**
- › Turkcell 'in zirvesinden Balat'a ziyaret **Sf.07**
- › Kalkınma Bankası'ndan MEGE'ye ziyaret **Sf.10**
- › MB Holding'ten bir sosyal sorumluluk örneğı daha **Sf.11**
- › İnper Perlit GAP Tarım Fuarı'nda **Sf.12**
- › Holding'te karne sevinci **Sf.13**

››› RÖPORTAJ

- › Eğitim Sistemleri Koçu Aykut Açkalmaz:  
Zihin haritaları tekniğı, başarıyı artırır **Sf.22**

››› MAKALE

- › Hüseyin Turhan:  
Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde  
çalıştırılacaklar için mesleki  
eğitim alma zorunluluğı **Sf.28**

››› MAKALE

- › Ferhan Baran:  
Asıl işveren alt işveren ilişkisinde  
Müteselsil Sorumluluk **Sf.24**

Gotwob'un kurucu ortağı  
Begüm Çelik

"İşinizi seviyorsanız  
başarı kaçınılmazdır"

RÖPORTAJ  
18



### >>> KİŞİSEL GELİŞİM

- > 9 Adımda kendinize olan inancınızı geliştirin **Sf.30**
- > 25 Soruda Karakter Analizi **Sf.32**

### >>> MAKALE

- > Şeyda Helvacı Kerse:  
Kurum içi halkla ilişkiler **Sf.34**

### >>> TEKNOLOJİ

- > Ömer Okuyucu:  
Tablet bilgisayar alırken  
nelere dikkat etmeliyiz **Sf.36**

### >>> GEZİ & SEYAHAT

- > Aydınlanmanın başlangıcı  
Rönansın kalbi; FLORANSA **Sf.38**

### >>> GAZİANTEP KÜLTÜR

- > Bir nesilin vazgeçilmez  
oyunu; BEŞ TAŞ **Sf.44**
- > Lezzet ustalarına leziz tat  
MALTIHALI KÖFTE **Sf.46**

### >>> KİTAP Sf.48

SİNEMA Sf.49

FIKRA Sf.50

HAYATA DAİR Sf.51

# Kurtuluş'tan Günümüze İlklerin Şirketi MB HOLDİNG

İnşaat, enerji, medikal tekstil, tarım, yapı malzemesi sektörlerinin öncü firmalarından olan MB Holding yatırımlarını 45 yıldır aralıksız sürdürmeye devam ediyor.

**“BAŞARI** en büyük mutluluktur” sözünü bir hayat felsefesi haline getiren Balat, kurduğu inşaat firmasıyla yurt içi ve yurtdışında birçok Üniversite, Hastane, Sanayi Sitesi, Toplu Konut, Organize Sanayi Sitesi, Serbest Bölge, Hidroelektrik Santrali, Kapalı Spor Salonu, Stadyum ve Fabrika İnşaatını tamamlayarak 2002 yılından bu yana 20 bin konutla yaklaşık 100.000 kişiyi konut sahibi yaptı.

Teknolojiyi adım adım takip ettiklerini ve doğaya saygılı, kaliteli, nitelikli inşaatlar yapmaya özen gösterdiklerini söyleyen Balat, ayrıca modern yapı teknikleri, kaliteli işgücü, depreme dayanıklı konutlar sunmak ve bu anlayışı Türkiye'nin dört bir yanına taşımının kendileri için büyük önem taşıdığını kaydetti.

#### **HEDEF; TÜRKİYE EKONOMİSİ VE GAZİANTEP EKONOMİSİNE MAKSİMUM KATKI**

İnşaat alanında gösterilen ilerlemenin ardından farklı sektörlerde de hizmet ver-

mek isteyen Balat; “Bu nedenle 1990 yılında Balpa Tekstil'i kurdum. Sınırlı sayıda fabrikanın üretimini gerçekleştirdiği iplikleri yurt içine ve yurt dışına pazarlayarak hem Gaziantep'imize hem de Türkiye ekonomisine maksimum katkı sağladık. Bize bu başarı da yetmedi. Bölgedeki ilk hazır beton tesisi olan Balbet'i kurduk. Ardından doğayla uyumlu, sağlıklı, pratik ve ekonomik bir yapı malzemesi olan ve dünya rezervinin %60'nın Türkiye'de bulunduğu perliti işleyerek her sektör için uygun şekilde üretimini gerçekleştirdik. Çevre ve insan sağlığına duyarlı olan İmper Perlit ürünleri inşaat sektöründe ısı ve ses yalıtımı, tarım sektöründe verim artırıcı ve sanayinin birçok alanında da farklı şekillerde kullanılmaktadır” dedi.

İlklerinden biriside 3teks Medikal Tekstil'i kurmasıyla gerçekleşen Muharrem Balat'ın projeleri farklı özellikleri nedeniyle her zaman bölgelerinde öncü örnekler olma özelliğini taşıdı. Modern tıbbın gereği olan steril, tek kullanımlık ürünler ile Türkiye'de sağlık sektöründeki kaliteyi

arttırmayı ve sağlık sektörü standartlarını daha ileri taşımayı misyon edindiklerini söyleyen Balat; "Hedefimiz sağlık ürünlerimizin kalitesini koruyarak ürünlerimizi Dünya'nın her tarafına ulaştırmak" diye konuştu.

### **BALAT; "CARİ AÇIĞI KAPATACAK EN ÖNEMLİ KALEM ENERJİ"**

Faaliyet gösterdikleri jeotermal enerji alanında da bilgiler veren Balat; "Jeotermal yatırımlarımızı büyütürken Türkiye'nin doğal kaynaklarından maksimum faydayı sağlayabilmek istiyoruz. Böylece cari açığı oluşturan en büyük kalemler olan enerji kapsamında yıllık 86 Milyon Dolarlık enerji üretiminde kullanılacak doğal gaz ithalatının önüne geçmiş olacağız. Bununla birlikte hava kirliliği ve petrol için harcanan döviz girdileri azalmış olacak. Bu çalışmalarımızı takiben bataklık halinde, tarıma elverişsiz bulunan araziler kullanılabilir hale getirilerek Sultan Sera Jeotermal Kaynaklı Isıtma Entegre tesislerimiz ekonomiye kazandırılmıştır. Üniversiteler ile işbirliğine giden Sultan Sera tesisleri adeta bir eğitim merkezi gibi hizmet verip, Türkiye için kalifiye çalışan yetiştirmektedir. Bu sayede en önemli kaynak olan insan kaynağına da ciddi bir yatırım yapılmış olacaktır" dedi.

Eğitime katkıda bulunmanın en büyük sosyal sorumluluk projesi olduğunu savunan Balat; "Sultan Sera projemiz öğrencilerin eğitim merkezi gibi. Pırıl pırıl kızlarımızı ve delikanlılarımızı görünce çok seviniyorum. Onların geleceği için bir katkıda bulunuyorsak ne mutlu bizlere. Gaziantep Üniversitesi öğrencilerini Marmaray gezisine gönderdiğimizde de, anaokulu açtığımızda da aynı yoğun duyguları yaşadım. Kültür alanında bir çok aktivitemiz olmasına rağmen beni



en çok etkileyen 1935 filmi olmuştur.1932 yılında Atatürk'ün nutkundan sonra Gaziantep'in şehitlerinin mezarlarına taşındığı tarihi belgeselin tüm revizyon işlemlerini üstlenerek gün ışığına çıkarttık. Çocuklarımıza geçmişimizi anlatan bu film, Gaziantep için önemli günlerde bütün okullarda izletiliyor. Gençler, yarının en büyük değerleri" dedi.

Marka şehir Gaziantep'in kurtu-

luşundan bu güne, yükselen değerlerinden biri olan, yaptığı işlerle Türkiye ekonomisinin ve girişimcilerinin de kat ettiği yolun renkli ve canlı bir örneği olan ilklerin holdingi MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat bundan sonraki projelerin yurtdışı ağırlıklı olacağını, turizm sektörüne de iddia bir giriş yaptıklarını, Gaziantep'i buldukları her platformda en faydalı şekilde temsil edeceklerini belirterek sözlerini noktaladı.

# GAZİANTEP MUTFAĞINA BALAT DESTEĞİ

3.İzmir Enternasyonel Yemek Yarışmasında Gaziantep'i temsilen katılan Kadir Erzene, İsmet Hizal ve Ali Bedri Çelikhan ekibine destek veren MB Holding Gaziantep şehrine ve kültürüne verdiği önemi bir kez daha gösterdi.

**2010** yılından itibaren düzenlenen Türkiye'nin yanı sıra Dünya'nın bir çok ülkesinden profesyonel aşçıları bir araya getiren İzmir Enternasyonel Yemek yarışmasının üçüncüsü 5-8 Aralık 2013 tarihleri arasında İZFAŞ Kongre Merkezi, İzmir'de Almanya, Fransa, İspanya, Dubai ve Hindistan olmak üzere toplam 5 ülkenin temsilcilerinin de katılımıyla gerçekleştirildi. Türk mutfağını uluslar arası arenada kurumsal bir marka haline getirmeyi amaçlayan organizasyona Gaziantep'ten katılan Kadir Erzene, İsmet Hizal ve Ali Bedri Çelikhan'dan oluşan ekibe destek veren MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat "Böyle önemli uluslar arası katılımların mevcut olduğu bir platformda Türk mutfağında güzide bir yeri olan Gaziantep mutfağının sergilenmesine katkımızın olması bize gurur verir. Biz Gaziantep'li yemek seven bir halkız, yemeyi sevdiğimiz kadar kültürümüzü paylaşmayı, bilmeyene öğretmeyi de severiz. Bu yüzden MB Holding olarak, şehrimizin ve kültürümüzün tanıtılması için her türlü desteği vermeye hazırız. Yarışmaya katılacak ustalarımıza başarılar dilerim" diye konuştu.

Yarışmada, ustalarımız juriye Gaziantep mutfağını model olarak 3 çeşit yemek sundu. Ara sıcak olarak zahterle tatlandırılmış maş dolması sunan Gaziantep eki-



bi ana yemek olarak Gaziantep mutfağının vazgeçilmez tatlarından birisi olan patlıcan yatağında sucuk baharatıyla tatlandırılmış küşnemeyi sundular. Tatlı olarak ise Gaziantep'in eşsiz lezzetlerinden olan fıstık dolama ile menülerini tamamlayan ekip, sunumunu Gaziantep kültürüne ait çingene kız mozaığı kullanılan masalarda gerçekleştirerek katılımcılara sadece Gaziantep mutfağını değil, kültürünü de sunmuş oldu. Ga-

ziantep ekibinin 5. olduğu yarışmada Kuşadası mutfağını temsil eden ekip birinci oldu. Gaziantep ekibinin ustalarından Kadir Erzene " Uluslar arası bir platformda Gaziantep'i temsil etmekten gurur duyuyoruz. Önümüzdeki yarışmalara katılarak başarılarımızı bir üst seviyelere çıkarmayı hedefliyoruz. Bize destek verdiği için MB Holding'e, özellikle sayın Muharrem Balat'a ve diğer herkese çok teşekkür ederiz " diye konuştu.

# TURKCELL'İN ZİRVESİNDEN BALAT'A ZİYARET

Turkcell Genel Müdür Yardımcısı Selen Kocabaş ve Kurumsal Müşteriler Bölüm Başkanı Eda Uluca, MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat'ı ziyaret etti. Selen Kocabaş ziyarette Turkcell'in kurumsal ürün ve hizmetleri hakkında Muharrem Balat'a bilgi verdi. Toplantıda Turkcell ve MB Holding mevcut işbirlikleri değerlendirilirken gelecekteki işbirlikleriyle ilgili fikir alışverişinde bulunuldu.

**ZİYARETLE** ilgili açıklamalarda bulunan Selen Kocabaş; "Türkiye'nin lider iletişim ve teknoloji şirketi Turkcell olarak, Gaziantep'in köklü şirketlerinden MB Holding'le işbirliği yapmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Kurumsal hatlarla başladığımız işbirliğimizi yeni ürün ve servis çözümlerimizle arttırmak istiyoruz. Ziyaretimizde özellikle elektrik tüketiminde tasarruf sağlayacak ve reaktif cezadan kurtulmak için hayata geçirdiğimiz Turkcell Reaktif Servisi konusunda bilgiler verdik. Bu servisimiz reaktif enerji tüketimi arttığında ve ceza riski oluştuğunda SMS ve e-mail ile uyarıyor. Böylece reaktif bedel ödenmesini engelleyerek, gereksiz elektrik tüketimini tespit

ediyor. Bu sayede şirketlere yüzde 20'ye kadar tasarruf imkânına kavuşuyor" dedi. Kurumsal şirketlerin dünyayla rekabet edebilecek şekilde verimli ve tasarruflu çalışmaları için teknolojik ürün ve servisler sunmaya bütün hızlarıyla devam edeceklerini aktaran Kocabaş; " Görüşmemizde gündeme gelen bir diğer konu ise açılan su kuyularının makineler arası (M2M) iletişimi kullanarak takip edilmesi oldu. Su kuyularında kullanılan cihazların içine takılacak SIM kartlar sayesinde suyun seviyesi, kullanım miktarları kontrol altında tutulmakta ve etkin kaynak yönetimi yapılmaktadır. Bu konuda da bir görüş alışverişimiz oldu. Lider teknoloji şirketi olarak, MB Holding'in

turistik yatırımlarının hedef kitleye uygun, doğru zaman ve doğru yerde, en önemlisi doğru kanallardan ulaşması için mobil pazarlama konusunda da destek vermeye üzere araştırmalar yapacağız" diye konuştu.

Ziyaretten çok memnun kalan MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat; "Her geçen gün daha iyi ve daha ileriye gitmek için çalışan bir ekip gördüm karşımda. Bu da beni çok mutlu etti. Bizde her zaman yeni teknolojilere açık ve tasarruf dostu bir şirket olduk. O yüzden böylesine faydalı olan bu yeni projeyi destekliyoruz" dedi. Gerçekleşen ziyaret, karşılıklı sohbet, istişare ve iyi niyet dileklerinin iletilmesiyle tamamlandı.



# İŞVEREN SORUMLULUĞU TEKRAR GÖZDEN GEÇMELİ

MB Holding Yönetim Kurulu Üyesi Hüseyin Aktar, sadece kanun çıkararak, sıkı denetimler yaparak ve hatta verilecek cezalarla bile bu konunun çözümlenebileceğine inanmadığını belirtti.



En son çıkan 6331 Sayılı yasa ile kanunun sorumluluk alanları genişletilmiş kamu görevlileri , taşeronları ve denetim yapan kişi ve kurumları da kapsam altında ele almış olmasını sorumlulukların paylaşımı adına bir başlangıç olacağı umudunu taşımaktayım.

**İNŞAAT** sektöründe yaşanan en büyük sorunlardan olan iş güvenliği hakkında görüşlerini bildiren Hüseyin Aktar; "En son çıkan 6331 Sayılı yasa ile kanunun sorumluluk alanları genişletilmiş kamu görevlileri , taşeronları ve denetim yapan kişi ve kurumları da kapsam altında ele almış olmasını sorumlulukların paylaşımı adına bir başlangıç olacağı umudunu taşımaktayım. Yine aynı şekilde risk analizlerinin yapılması , İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerinin alınmadığı işyerlerinde işyeri kapatmaları yerine yeni düzenleme ile işyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulabilecek olması , kayıtların ve raporların saklanması ve tutulması için önlemlerin alınması

önemli gelişmelerdir. Fakat sadece kanun çıkarmak ve hatta sıkı denetimler ve verilecek cezalarla bile bu konunun çözümlenebileceğine inanmıyorum . "dedi.

Bu yasanın ruhunda olan işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin toplumun tüm kesimlerine bilinçli olarak verilmesi gerektiğini vurgulayan Aktar; "MB Holding olarak, bu yasa çıkarken pek çok konuda görüşlerimizi bizzat Başkanımız Muharrrem Balat vasıtası ile gerekli mercilere ilettik ve kurulan komisyonlara katkıda bulduk. Özellikle üzerinde durduğumuz konular olan; İşveren kesimin sadece organizasyon kurulmasında ve kaynak sağlama konusunda sorumlu tutulması gerektiği, her iş kazası sonrası güvenlik amaçlı bile olsa işvereni peşin suçlu gösteren gözaltı olaylarının yanlış olduğu, en fazla iş kazasının yaşandığı

inşaat sektöründe işini profesyonel olarak yapan iş güvenliği uzmanlarının sorumlu olarak görev yapmaları gerektiği, ülkemizin küresel rekabet şartları sonucunda ucuz ve kaliteli işgücüne sahip olmak zorunda olduğu, bunun sadece işveren kesimine yüklenecek bir sorun olarak görülmemesi gerektiği, toplumun bu konuda bilinçlendirilerek iş güvenliği ve işçi sağlığı kültürü geliştirmesi gerektiği, başta medya, sendikalar ve STK lar olmak üzere bu toplumsal bilincin oluşmasında rol almaları, devletin özel teşvikleri ve planlamaları ile eğitim görmüş, yaptığı işin bilincinde olan işgücünü sağlaması gerektiği , kendi hatası ile kaza yapan işçilere devlet tarafından bir fon oluşturularak manevi tazminat verilmesi gibi hususlarda bir takım görüşlerimizi kayıt altına alınmasını sağladık" diye konuştu. Hüseyin Aktar, her insanın doğduğu andan itibaren insan onuruna yaraşan bir şekilde yaşamayı hak ettiğini ve hiçbir sebebin bireyin yaşam hakkının önünde engel olamayacağını, dikkatli olmanın ve önlem almanın daha az masraflı ve de sonuçları itibarı ile daha insan- cıl olacağını söyleyerek sözlerini noktaladı.





## MB HOLDİNG'TEN SPORA DESTEK

Holding çalışanları arasında kaynaşma ve motivasyon amaçlı, her perşembe Gaziantep'te bir spor kompleksinde gerçekleştirilen halı saha maçları bol gollü ve heyecanlı geçiyor.

**ÇALIŞAN** haklarına ve emeğine karşı sorumluluk bilinci gösteren MB Holding, çalışanlarının motivasyonunu yükseltmek adına etkinlikler düzenliyor. Her Perşembe Gaziantep'te bir spor tesislerinde 20.00-21.00 arasında gerçekleştirilen ve büyük çekişmelere sahne olan maçlar çalışanların morallerini yüksek tutuyor ve haftanın stresini atmak için bir araç oluyor. Maçlarda başarılı performans sergileyen çalışanların arasındaki birlik, beraberlik ve uyum bu maçlar sayesinde daha da pekişiyor. Sağlam kafa, sağlam vücutta bulunur ilkesiyle çalışanlarına spor yapmalarını

tavsiye eden MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat " Bizim için çalışanlarımızın performansı kadar, onların huzur içerisinde ve stresten uzak çalışmaları da önemli. Şirket içinde spor faaliyetleri çalışanları harekete geçiren bir etkinliktir. O yüzden biz kurum olarak üzerimize düşeni en iyi şekilde yapmaya çalışıyoruz. Çalışanlarımızı spora yönlendiriyor ve bu platformda her zaman onların arkasında yer alıyoruz. Bu desteklerimizin karşılığını onların yükselen performansında gözlemliyoruz ve daha da mutlu oluyoruz. Ayrıca sporun insan sağlığı için gerekliliğide tartışılmaz" dedi.



# TÜRKİYE KALKINMA BANKASI'NDAN MEGE'YE ZİYARET

Kalkınma Bankası kıdemli uzmanı Aysel Göçmen "MB Holding kurulduğu günden bu yana sürdürülebilir başarı grafiği ve bu grafiğe yakışan çalışma ilke ve prensipleriyle yatırımlarına devam ederek adından söz ettirip, takdir toplamaya devam ediyor" dedi.

**GEÇTİĞİMİZ** günlerde Türkiye Kalkınma Bankası uzmanlarından Aysel Göçmen ve Özmen Demir Menderes Geothermal Elektrik Üretim A.Ş.'ye bir ziyaret gerçekleştirerek MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat'a yatırımlarından ve Türkiye ekonomisine yapılan katkıdan dolayı teşekkür etti. MB Holding ile ilgili düşüncelerini de belirten Kalkınma Bankası kıdemli uzmanı Aysel Göçmen "MB Holding kurulduğu günden bu yana sürdürülebilir başarı

grafiği ve bu grafiğe yakışan çalışma ilke ve prensipleriyle yatırımlarına devam ederek adından söz ettirip, takdir toplamaya devam ediyor" dedi. Bu ziyaret sonrası yaşadığı memnuniyeti dile getiren Balat ise "Yapılan yatırımlar, elde edilen başarılar ve çevremizden gördüğümüz takdir bizim gurur kaynağımızdır. Hedefleri olan ve sürekli büyüyen bir Holding olarak ülke ekonomisine katkıda bulunmak bizim en büyük mutluluğumuzdur" diye konuştu.



## MB HOLDİNG'TEN AŞURE İKRAMI

**KAMU** kuruluşlarında ikamet eden yardıma muhtaç insanlara, şirket çalışanlarına ve geleceğe tutunmaya çalışan TEGV çocuklarına aşure dağıtan MB Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gamze Aşnük " Bizim için birlik ve beraberlik sadece maneviyatın üst seviyelerde olduğu bu zamanlarda değil her zaman önemlidir. Böyle aylar ise kenetlenmek için iyi bir vesiledir. Bolluk ve bereketin simgesi olan Muharrem Ayında personelimize, halkımıza ve desteğe ihtiyacı olan insanlara MB Holding olarak bir paylaşımında bulunmak bizi mutlu ediyor" dedi.

İki hafta da tamamlanan aşure dağıtımı ile toplumun farklı kesimlerinde yer alan muhtaç insanlara ulaşarak aşure ikramı yapan MB Holding, aynı zamanda çalışanlarımızı ve çocuklarımızı mutlu etmenin sevincini yaşadı.

MB Holding; insanlar arasındaki paylaşımın, inançların daha coşkulu yaşandığı, birlik beraberlik ve kardeşlik sinerjisinin arttığı aşure ayı olarak bilinen muharrem ayını paylaşımında bulunarak yaşadı.



# İNPER PERLİT GAP TARIM FUARINDA



GAP Tarım, Tarım Teknolojileri ve Hayvancılık Fuarına katılan MB Holding grup şirketlerinden İner Perlit katılımcılardan yoğun ilgi gördü.

**GAZİANTEP** Ortadoğu Fuar Merkezinde düzenlenen ve resmi açılışı Gaziantep Valisi Erdal Ata, Gaziantep Ak Parti Milletvekili Nejat Koçer, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Dr.Asım Güzelbey ve diğer protokol üyelerinin katılımıyla gerçekleşen Tarım, Tarım Teknolojileri ve Hayvancılık fuarına MB Holding grup şirketlerinden İner Perlit'te katılım gösterdi.

Dünya rezervinin %72'si Türkiye'de bulunan ve inşaat sektöründen tarıma, sanayi sektöründen gıdaya, tekstil sektöründen sağlık sektörüne uzanan geniş bir kullanım

alanına sahip perlit malzemesi, piyasada kullanılan malzemeler arasında insan sağlığını olumsuz etkilemeyen tek doğal malzeme olmasıyla da oldukça önemli bir yere sahiptir.

Perlit malzemesinin tarım sektöründe fidelendirmede, kaynak ve ilaç tasarrufunda, topraksız meyve ve sebze yetiştiriciliğinde kullanıldığını anlatan İner Genel Müdürü Özcan Kaya; "Ortamın su tutma ve havalanma kapasitesi yüksek tuttuğu için besin alımını kolaylaştıran perlit ayrıca bitkide kaymak tabakası ve balçık oluşmasını engelleyen steril bir üründür.

Bünyesinde hiçbir hastalık mantar, böceklenme, tohumlanma ve otlama içermediğinden ilaçlama gerekmesizin kullanılabilir" dedi. Bu özellikleri açısından ülke tarımına ve çiftçilerimize büyük yarar sağlayacak olan perlit malzemesini fuara gelen konuklara tanıtan İner Perlit yetkilileri; Tarım ve Hayvancılık sektöründe birçok önemli firmanın katılımıyla gerçekleştirilen fuara Gaziantep ve civar çevrelerden katılan insanların kalabalıklığından ve konukların perlit malzemesine olan ilgisinden memnun olduklarını dile getirdiler.

# HOLDİNG'TE KARNE SEVİNCİ



**OKULLARIN** sömestr tatiline girmesiyle birlikte tüm çocuklar karne sevinci yaşadı. MB Holding çalışanlarının çocuklarının karne sevincine ortak olarak onların başarısını ödüllendirdi. 05.02.2014 tarihinde MB Holding binasında gerçekleştirilen etkinlikte çocukların karnelerini gören ve onlara hediyelerini teslim eden MB Holding Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Balat " Biz gerek çalışanlarımız gerekse onların aileleriyle bir bütünüz. Onların çocukları kendi çocuklarımız gibidir. Çocuklarımız gelecek nesillerin umudu ve gururu olacaktır. Bu yüzden onların bu güzel başarılarını ödüllendirmek ge-

MB Holding çalışanlarının çocuklarının karne sevincine ortak olarak onların başarısını ödüllendirdi.

rekir. Bizim için en büyük ödül onların başarılarıdır" diye konuştu. Eğitimin ve başarının önemine değinilen günde çocukların karnelerinin oldukça başarılı ve güzel olduğu gözlemlendi. Muharrem Balat ve Eşi Zerrin Hanım'ın ellerinden aldıkları hediyeler ile başarılarının gururunu yaşayan çocukların mutlulukları gözlerinden okundu.



GAZIANTEP TİCARET ODASI BAŞKANI EYÜP BARTIK

Gaziantep Ticaret Odası Başkanı Eyüp Bartık;

# “KADINLAR EKONOMİYE ZARAFET KATAR”.

Girişimci, risk alarak yenilik veya geliştirme yapan kişidir. Dolayısı ile girişimcilik için fikir üretmek, yenilik üretmek ya da bir geliştirme yapmak gerekmektedir.

Bu özellikler ise Türk kadınında fazlası ile var. Kadın girişimciliğin sıkça konuşulduğu şu günlerde bir Ticaret Odası Başkanı gözüyle bir İşadamı gözüyle ve bir erkek gözüyle Sayın Eyüp Bartık ile kadın girişimciliği, şuan ki girişimcilik projelerini, globaldeki ve ülkemizdeki girişimcilik sistemi hakkında konuştuk. İşte Eyüp Bey ile röportajımız...

**Sayın Başkanım öncelikle söyleşimizi kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Eyüp Bartık ismini Gaziantep'te bilmeyen ve tanımayan yoktur heralde. İnsanların tanıdığı Eyüp Bartık profili dışında bize kendinizi tanıtacak neler söylersiniz?**

“İyi niyet ödül hak etmez. Aslolan sonuçtur” diye bir söz vardır. Benim çalışma hayatıma bakış açım bu. 4 çocuk babası Eyüp Bartık, iş hayatına küçük yaşta başlayan bunun meyvelerini toplayan bir kişi. Başarının bir anahtarı da iyi analiz yapabilmektir. Sizi sonuca götürecek iyi bir analizi de oturduğunuz yerden yapamazsınız. O nedenle hayatın içinde hatta kalbinde olmayı seviyorum. Ve bir de kendimi Gaziantep sevdalısı olarak tanımlıyorum. Attığım her adımın bu sevdaya bir katkısı olsun istiyorum.

**Türkiye'deki girişimcilik ekosistemi hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Ben Türk insanının girişimci ruha sahip olduğuna inanıyorum. Aslında araştırmalar da bu inancımı destekler nitelikte. Küresel Girişimcilik Monitör Araştırması'na göre Türkiye girişimcilik konusunda 42 ülke arasında 32. sırada yer alıyor. Buna rağmen Global Girişimcilik Raporu'na göre Türk girişimcilerden sadece yüzde 25'i başarısızlıktan korkuyor. Bu oran diğer ülkelerde ortalama yüzde 32. Yani Türkler girişimcilik konusunda daha cesur, risk almaya yatkın. Türkiye'deki girişimcilik ekosiste-

mindeki eksikliğin fikirlerin hayata geçirilmesinde değil de fikri bulma konusunda olduğunu düşünüyorum. Daha doğrusu bu alanda teşvik edici altyapıya yeterli yatırım yapmıyoruz. Girişimci ruhumuz var ama bu ruhu canlandıracak, cesaretlendirecek mekanizma eksik. Çocukluk yıllarımızda hepimiz annemiz, babamız, öğretmenimiz veya bir büyüğümüzden “icat çıkarma” sözünü duymuşuzdur. Girişimcilik alanında geliştirilen politikalarımız da çoğunlukla fikrin uygulama aşamasına yönelik. Bilgi altyapısına yönelik çalışmalar yapılmalı. Yeni ürün ve süreç oluşumuna zemin hazırlayan bir bilgi

Ben Türk insanının girişimci ruha sahip olduğuna inanıyorum. Aslında araştırmalar da bu inancımı destekler nitelikte. Küresel Girişimcilik Monitör Araştırması'na göre Türkiye girişimcilik konusunda 42 ülke arasında 32. sırada yer alıyor.



tabanı oluşturulmalı. Eğer yeni bir fikriniz varsa zor da olsa sermaye bulunabilir, Fikrinizi hayata geçirebilmek için sermaye bulmak adına hibeler, krediler, fonlar, melek yatırımcılar gibi birçok seçeneğiniz var. Oysa sermaye ile yeni fikir bulunamaz. Sermaye sadece bir araçtır.

**Eyüp Lojistik gibi büyük bir firmanın Yönetim Kurulu Başkanı iken Gaziantep Ticaret Odası Başkanı oldunuz. Bir Ticaret Odası Başkanı olarak bir işadamı olarak ve bir erkek olarak kadın girişimciliği hakkında düşünceleriniz nelerdir?**

Ekonomik kalkınma için kadın nüfusunu ekonomiye kazandırmak zorundayız. Kadın girişimcilerin iş hayatına katılmasıyla Türkiye daha fazla büyüyecektir. Bildiğiniz

Ekonomik kalkınma için kadın nüfusunu ekonomiye kazandırmak zorundayız. Kadın girişimcilerin iş hayatına katılmasıyla Türkiye daha fazla büyüyecektir.

gibi ülke nüfusumuzun yüzde 50'si kadın, yüzde 50'si erkek. Düz bir hesap yapıp bu kadın nüfusunun yüzde 20'sinin çalıştığını düşünürsek, halen çalışması gereken yüzde 30 kadın var demek. Bunların iş hayatına girmesi ise Türkiye'yi mevcut bakımdan en az yüzde 10 daha fazla büyütecek demektir. İşin sosyal boyuttaki kazanımlarını da düşündüğümüzde kadın girişimciliği, kadın istihdamını geleceğimiz için desteklenmek zorundadır.

**GTO Başkanı olarak öncelikle girişimciler için ne gibi kolaylıklar sağlıyorsunuz? Girişimciliğin yaygınlaştırılması için neler yapıyorsunuz? Sizce bu kolaylıklarda kadın girişimciler için pozitif ayrımcılık yapılmalı mı?**

GTO olarak uzman kadromuz ile kadın girişimcileri her konuda desteklemeye hazır bir kurumuz. Oda olarak misyonumuz kentin sosyo-ekonomik kalkınmasını desteklemek. Bunu kadınlar olmadan başarmak mümkün değil. Oda bünyesinde oluşturduğumuz Kadın Girişimcileri Destekleme Ofisi (KAGİDO) ile kurumumuzun bu konudaki tecrübelerini girişimci kadınlarımızın hizmetine sunmaya hazırız. Biz oda olarak üzerimize düşen görevleri yerine getirmeye çalışıyoruz. Kadınlarımızı iş hayatına kazandırmak için destekleyecek çalışmalar yapmaya çalışıyoruz. İş hayatındaki rol modelleri tecrübe paylaşımları için davet ediyoruz. Finansmana ulaşım, ortaklık konusunda yol gösterici olmaya çalışıyoruz. Yönetimden, pazarlamaya her alanda özel danışman gibi çalışacak bir altyapı oluşturuyoruz.

**Dünyada girişimcilerin %93'ü erkek. Bunu hangi sebeplere bağlıyorsunuz?**

İş hayatına küçük yaşta başlamış olmanın bugün meyvelerini topladığını ifade ettim. Sanırım erkekleri girişimcilik konusunda daha önde kılan nedenlerden biri de budur. Erkek çocuk okuldan arta kalan zamanında babasının yanında çıraklık yaparken aslında geleceğine zemin hazırlıyor farkında olmadan. Kadınlara toplumda anelik, ev kadınlığı gibi geleneksel roller yükleniyor ve bu roller de iş hayatındaki kadını zorluyor. Kadının çalışmasına aile tarafından izin verilse dahi girişimciliğin bir kariyer olarak görülmemesi, öğretmenlik, hemşirelik gibi garantili işler tercih edilmesi de kadını girişimcilikten uzaklaştıran nedenlerden.

**Türk kadınının ekonomideki yerini nasıl tanımlarsınız? Sizce kadın ekonomiye nasıl bir katma değer kazandırmaktadır?**

İş dünyası erkeği ile kadını ile, esnafı ile tüccarı ile, sanayicisi ile yatırımcısı ile, girişimcisi ile bir bütündür. Ne yazık ki kadınlarımız bu bütünün içerisinde yeterince yer almıyor. Çalışan nüfusumuzun sadece %30'u kadın. Oysa nüfusta olduğu gibi çalışma hayatında da eşit oranda yer almak istiyoruz. Bir kadın en az bir erkek kadar belki daha fazla katma değer katar kazandırır ekonomiye. Ama bir kadının ekonomiye kattığı en büyük değer zarafettir.

**Kadın girişimci denince nedense hep küçük işletmeler akla geliyor bunun nedeni nedir?**

Toplumsal kültürün kadın için belirlediği roller var. Anne olmak, ev kadını olmak gibi. Kadın iş hayatına da girse bu rolü tamamen terk edemiyor. Dolayısıyla çocuk da yaparım kariyer de yaparım diyor ama tüm zamanını almayacak küçük işletmeleri tercih ediyor. Ya da bu zamana kadar öyle idi. İnanıyorum ki önümüzdeki yıllarda il 500 listelerinde kadın patronları göreceğiz.



GTO olarak uzman kadromuz ile kadın girişimcileri her konuda desteklemeye hazır bir kurumuz. Oda olarak misyonumuz kentin sosyo-ekonomik kalkınmasını desteklemek. Bunu kadınlar olmadan başarmak mümkün değil. Oda bünyesinde oluşturduğumuz Kadın Girişimcileri Destekleme Ofisi (KAGİDO) ile kurumumuzun bu konudaki tecrübelerini girişimci kadınlarımızın hizmetine sunmaya hazırız

**Gaziantep'te kadın girişimcilik ne durumda. Tablolar neyi gösteriyor?**

Ben Gaziantep'i girişimci fabrikası olarak tanımlıyorum. Böyle bir şehirde kadın girişimcilerin sayısının ise çok çok az olduğunu düşünüyorum. Gaziantep Ticaret Odası'na kayıtlı ve bilfiil işinin başında olan kadın üye sayısı 450. Aynı şekilde örgütlü yaşam içerisinde de bu sayı çok düşük. Örneğin Oda meclisimizde sadece bir kadın üyemiz var. Kadınlarımız işe bir sivil toplum kuruluşuna üye olmakla başlayabilirler. Birçok kadın tanıyorum ki TÜSIAD'ın başkan koltuğunda kadınlar otururken sanki kendisi o koltuktaymış gibi gururlanıyordu ama o koltukta olabilmek için de harekete geçmek gerek.

**Gelecek kuşaklarda başarılı iş kadınlarının oluşmasında sizce önemli kriterler neler olmalıdır. Aile mi, çevre mi, devlet mi yoksa kadının kendini geliştirmesi mi?**

Elbette hepsi önemli. Ama öncelik ailede. Dedim ya eğer aileler çocuklarını "icat çıkarma" baskısından uzak yetiştirir, hayata hazırlar ise zaten kadın kendini geliştirecek ve devletten yolunu açması konusunda da talepkar olacak, bu alanda politikalar geliştirilmesini sağlayacaktır.

**Gaziantep'te kadınların girişimci olmalarını aileleri destekliyor mu sizce?**

Son yıllarda bu desteğin arttığını görüyoruz. Belki geçmişte kadınlarımız da eşim, babam çalışıyor ben evimle çocuğumla meşgul olayım duruşu daha fazlaydı. Ama şimdi kadınlarımız da bu kültürden uzaklaşmaya başladı. Toplumun sadece tüketen değil aynı zamanda üreten bireyleri olma, olabilmek yönünde daha isteklikler. Bu istek

de aynı zamanda aileleri ikna güçleri istekleri artıyor.

**Gaziantep'te kadın girişimcilere özellikle yönlendirmeleri için önerebileceğiniz sektörler nelerdir?**

Bence kadınlarımız hangi sektörde olursa olsun erkeklerden daha başarılı olacaktır. Çünkü daha sabırlı, daha rekabetçi yaklaşıyorlar yaptıkları işe. Yeter ki cesaret gösterip iş hayatında yer alsınlar.

**Uluslararası alanda kadın girişimciliği arttırmak için projeleriniz var mı? Ticaret köprüleri kuruyor musunuz?**



Kadın Girişimci Destekleme Ofisi'nin çalışma programına bu tür faaliyetleri aldık. Uluslar arası iş gezileri, fuar katılımları gibi etkinlikler de olacak bu faaliyetler içerisinde. Ama öncelikle Gaziantep'te kadın girişimciler arasında bir network oluşturmaya çalışıyoruz. Bu network zamanla uluslar arası ağlarla iletişime geçecek bir yapıya kavuşacak.

**Gaziantep kültürünün önemli bir parçası olan Antep İşi konusunda geçmişte bir takım girişimci çalışmalar denendi ama yarım kaldı. Bu sanatın devamlılığı ve hak ettiği değeri görmesi açısından bu konuda bir girişimcilik projesi yapılabilir mi?**

Günümüz trendlerinden biri de yerel kültüre sahip çıkmak, kültürel değerleri katma değere dönüştürebilmek. Zaten ekonomik kalkınmayı kültürden sanattan ayrı düşünmek doğru bir yaklaşım değildir. Dolayısıyla neden olmasın?

**Geçmişten bu güne kadın girişimcilere örnek olabilecek rol model örneği kimi gösterebilirsiniz?**

Big Chefs'in yaratıcısı Gamze Cizreli'nin hikayesini iyi tahlil etmelerini öneririm.

**Gaziantep'te her yıl ihracat rakamları artıyor. 2023'te bu ihracat payınının gelecek rakamlarını nasıl görüyorsunuz? 2013 ve 2023'te Gaziantep ihracat payında kadınların rolü nedir, ne olacaktır?**

Gaziantep'in ihracatının artarak devam edeceğini düşünüyorum. 2023 yılında hedef 30 milyar dolar. Hedefe ulaşabilmek için kadın erkek hep beraber çalışmak zorundayız. Başarı kentin başarısı olacaktır.



Gotwob'un kurucu ortağı Begüm Çelik

# "İŞİNİZİ SEVİYORSANIZ BAŞARI KAÇINILMAZDIR"

Yaratıcılık, her alanda bilinmeyeni bulma, özgün olma ve her yeni problemi farklı çözümlene uğraşısıdır. Yaratıcılık bir tür meydan okumadır. Sınırları zorlamak, alışkanlıkları sorgulamak ve insanlar için yeni, daha güzel ve kullanışlı bir şeyler yapma isteğidir. İşte bu noktada tasarım akla gelir. Sanatı insanlara hizmet anlayışı ile buluşturan tasarımcılardır aslında. Tasarımcıların yaratıcı, fikirlerle dolu sanatsal dünyasına Gotwob'un kurucu ortağı ve ülkedeki kadın girişimciler için bir örnek timsali olan Begüm Çelik ile küçük bir giriş yapıyoruz.

**Merhaba Begüm Hanım. Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?**

1984 İstanbul doğumluyum. Orta okulu İtalya'da okuduktan sonra İstanbul'da Koç Lisesi'nde eğitimime devam etme imkânım oldu. İtalya'da 3 sene kalmış olmam mimarlık tercihi yapmamda büyük etken oldu ve 2002 yılında Yeditepe Üniversitesi Mimarlık Bölümüne girdim. Lisans eğitimi sonrası iş hayatına girdikten sonra Yüksek Lisans eğitimi için Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık tarihi bölümüne başvurduğum ve İtalya'da Trieste Üniversitesinde (İtalya) devam ettim. Üniversite ve yüksek lisans sürecinde farklı ölçeklerde mimarlık ve iç mimarlık projeleri üreten bir mimarlık ofisinde çalıştım. Orada tanıştığımız şimdiki ortağım Berk Şimşek ile 2009 yılında GOTWOB Tasarım Studiosunu kurduk.

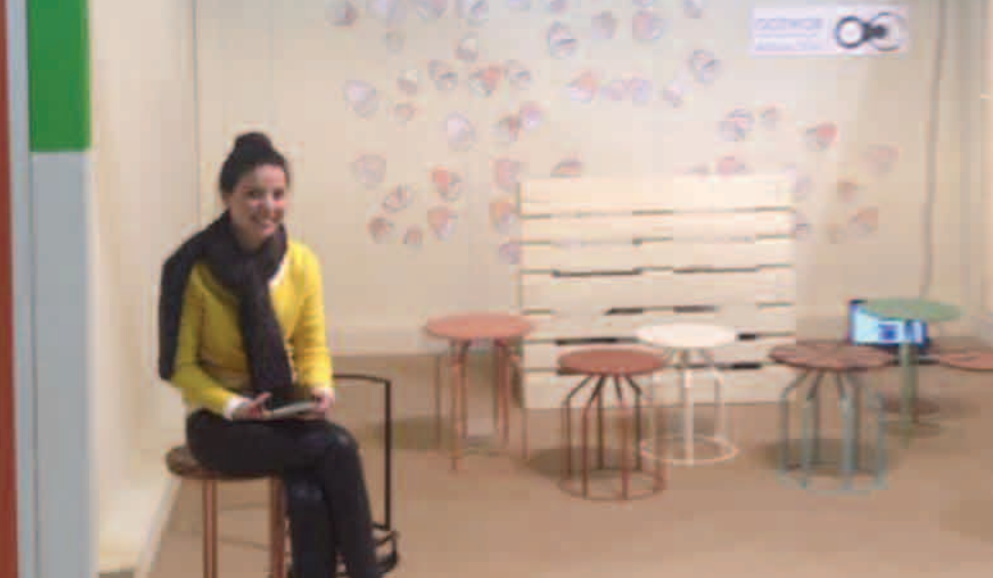
**Tasarıma ilginizi ilk ne zaman keşfettiniz? Bu iş sizin için ne ifade ediyor?**

Sanırım İtalya'da geçirdiğim yıllar benim için önemli bir altlık oluşturdu ve ardından lise döneminde bu konuda kendime nasıl bir gelecek çizebilirim araştırmaya başladım. Mimarlık istesem de istemesem de sizin hayatınızın büyük bölümünü oluşturuyor. Aldığımız eğitimden sonra hayatınızda her şeye eleştirel bir gözle bakabilmeyi öğreniyorsunuz. Hep daha iyisi nasıl olabilir sorusu, girdiğiniz her mekânda sizi buluyor. Gördüğüm her şeyi (iyi-kötü) eleştirel veya bunu yaparken ne düşünülmüş, ben bunu nasıl daha iyi yapabilirim beyin jimnastiği içerisindeyim. Bu iş benim kendim için seçtiğim hayat. Kurgulayıp, tasarlayıp, üretmekten keyif alıyorum.

**Gotwob'un kuruluş hikâyesini kısaca anlatır mısınız?**

Lisans eğitimi sonrasında çalıştığım ofiste büyük ölçekli projeler üzerinde çalışıyorduk. Süreç içerisinde

1984 İstanbul doğumluyum. Orta okulu İtalya'da okuduktan sonra İstanbul'da Koç Lisesi'nde eğitimime devam etme imkânım oldu. İtalya'da 3 sene kalmış olmam mimarlık tercihi yapmamda büyük etken oldu ve 2002 yılında Yeditepe Üniversitesi Mimarlık Bölümüne girdim.



fark ettim ki, çok büyük istekle ve heyecanla başladığımız projelerin uzun süreçlere yayılması, tasarım sürecinin tüm proje sürecinin çok küçük bir bölümünü oluşturması bir mimar olarak beni hayal kırıklığına uğratmıştı. Bu süreçte ortağım Berk ile birlikte mobilya tasarımına yönelmiştik ve tasarımlarımızın

işinizi sevmeniz başarı için kilit noktalarıdır.

**Genç yaşınıza rağmen büyük girişimcilik örneği gösteriyorsunuz. Sizin gibi genç ve özellikle kadın girişimcilere neler tavsiye edersiniz?**

Teşekkür ederim, öncelikle kişinin aldığı eğitim ile kendini sınırlı görmemesi gerekiyor. Eğitimi yolun başlangıcı olarak düşünüp sonrasında sürekli gelişmeleri ve yenilikleri takip etmeleri gerekiyor. Farklı fikirlerin tartışılmasına olanak veren iş ortamlarının kişinin kendisine pozitif katkısına ve grup çalışmasına inanıyorum. Herkesin farklı, daha iyi veya daha zayıf olduğu yönler vardır ve bunları görüp eksiklerinizi başkalarının tecrübelerinden de faydalanarak değerlendirmeyi ve eksik olduğunuzu düşündüğünüz konularda takviye

çok hızlı surede hayata dönüştüğü görmek bizim için heyecan verici oldu. 2008'de Milano Tasarım Haftası'na gittiğimizde bu işi yapabileceğimize inandık ve ilk altlıklarını oluşturduk. Trieste'deki eğitimim tamamlanınca hemen ofisimizi kurduk ve Gotwob'u hayata geçirdik.

**Bir kadın girişimci olarak başarıya ulaşmakta ki adımlar nelerdir?**

Kendinizi sürekli geliştirmeniz, kendinize güvenmeniz ve dürüst olmak benim için en önemli adımlar. Ancak yaptığınız işin tüm işleyiş sürecine hâkim olmanız ve

almanızı öneririm. Ama sanırım genç girişimcilere en önemli tavsiyem cesur ve inatçı olmaları olacaktır.

**Türkiye'nin tasarım ve mimari alandaki konumunu nasıl buluyorsunuz? Gotwob olarak bu duruma nasıl bir vizyon getirmek istiyorsunuz? Türkiye'de bu alanda yapılan proje bazlı çalışmalarını nasıl buluyorsunuz? Gotwob tasarım stüdyosu olarak siz bu çalışmaların neresindesiniz?**

Son yıllarda çok sayıda genç mimar ve ekipler Türkiye'deki mimarlık camiasına renk kattı, ancak ülkemizde son yıllardaki uygulamaları örnek alırsak mimarlık alanında nitelikli ve kaliteli üretimler konusunda oldukça sıkıntılı bir süreçten geçiyoruz diyebilirim. Çok hızlı tasarım süreçleri, çevre ve doğa ile kurulamayan ilişkiler, düşük maliyetler, yerel etmenleri ve kültürel altlığı sadece şekilci bir anlayışla kucaklamaya çalışmamız Türkiye'deki mimarlığın gelişmesinde en büyük engeller. İstanbul'u örnek vermemiz gerekirse hala miras yiyoruz ve hala uluslararası anlamda çağdaş örnekler üretmemiz. Roma gibi tarihi çevresine çok sıkı bağlanmış bir şehirde bile Zaha Hadid'in (Maxxi, Çağdaş Sanatlar Müzesi) bir binası karşınıza çıkabiliyorken, İstanbul gibi büyük bir metropolde bu tip mimari örnekleri bulamıyoruz. Dolayısıyla sadece mimarlar değil toplumsal olarak ta bu konuda kendimizi geliştiremiyoruz.



### Nasıl bir marka değeri yaratmayı hedefliyorsunuz?

İlk hedefimiz her zaman güncel kalabilmek ve kalıcı tasarımlar üretebilmektir. İyi bir tasarımın herkese ulaşabilmesi bizim hedef aldığımız önceliklerimizden biri. Tasarımlarımızın büyük bir bölümü 25-45 yaş aralığındaki kullanıcılar tarafından çoğunlukla evleri için tercih ediliyor. Böyle olunca insanların evlerine soktukları ürünlerin arkasındaki üreticiye güvenmelerini sağlamak için yoğun bir şekilde çalışıyoruz. Türkiye'de olduğu kadar ismimizi yurtdışında da duyurmak istiyoruz. Amsterdam Hilton Double Tree ve Paris Phanteon Otel'de ürünlerimiz kullanıldı. Özellikle Hollanda, İngiltere, Almanya'dan çok sayıda sipariş almaktayız.

### Tasarım ve mimari çalışmalarınızın bir ortak noktası var mı? Bu farklı alanlarda ki yeteneği kombin edebiliyor musunuz?

Aslında mimarlık tarihsel süreç içerisinde tüm tasarım alanlarına dahil olmuştur. Çok önemli mimarların tasarımları günümüzde kültür objeleri olarak hayatımızın bir parçası olmuştur. Bizde tasarımı bir bütün olarak ele alıyoruz ve tasarlamaya başladığımız andan itibaren pek çok ortak paydadana yola çıkıyoruz. İşlev, kullanıcı odaklı tasarımlar bizim için her zaman öncelik oluşturmaktadır.



### Birçok uluslar arası fuara katılmışsınız. Tasarım çalışmalarınızda bu fuarların önemi nedir?

İtalya'da Milano Designweek (2011-2013) ve İngiltere'de Tent London (2012) fuarlarına katılım gösterdik. Gotwob olarak tasarım fuarlarını çok önemsiyoruz, katılmasak bile gitmeye çalışıyoruz. Dünyanın her tarafından tasarımcılar ile bir araya gelme fırsatını çok değerli buluyoruz. Tasarım dünyasındaki gidişatı, farklı arayışları ve malzemeleri görmek açısından çok önemli. Ayrıca bugüne kadar kurduğumuz tüm yurtdışı bağlantılarımızı bu yolla sağladık.

### Tasarım çalışmalarında dünyada lider olarak konumlandırabileceğiniz bir ülke var mı?

Son yıllarda Hollanda ve İspanya'dan çıkan tasarımcılar çok güçlü ürünler koyuyor önümüze, ancak her ülkenin veya coğrafyanın kendine özgü bir dili oluyor ve bununda çok keyif verici olduğunu düşünüyorum. Ancak İtalya mobilya kalitesi anlamında hala bu konuda tek diyebiliriz.

### Girişimci olarak tasarım ve mimari alanda gelmek istediğiniz nokta neresidir?

Ülkemizde olduğu kadar yurtdışında da tanınmak, kendimizi doğru ifade edebilecek projelerde yer almak ve kimliğimizi koruyabilmek.

### Bir tasarımda olmasını gerektiğini düşündüğünüz özellikler nelerdir? Tasarımlarınızda ilham aldığınız şeyler var mı?

Her tasarımın bir kimliği ve altlığı olduğunu düşünüyorum. Tasarımlarımızda günlük (genel-geçer) moda akımlarından uzak, kalıcı, genç, alışkanlıkları kırabilen, yenilikçi olmasını önemsiyoruz. Tasarımlarımızda çok farklı şeylerden ilham alıyoruz. Kimi zaman gezerken gördüğümüz bir obje, kimi zaman doğanın kendisi kimi zamanda eski bir tasarım ürünü. Hayatın her alanından ilham alabiliyoruz.



Eğitim Sistemleri Koçu Aykut Açkalmaz;

# “ZİHİN HARİTALARI TEKNİĞİ, BAŞARIYI ARTIRIR.”

Beynin çalışma sisteminden yola çıkarak oluşturulmuş bir öğrenme ve öğretme aracı olan Zihin Haritaları Tekniği ile 7'den 70'e kişisel ve profesyonel hayatınızda büyük resmi görebileceksiniz.

## **Merhaba Aykut Bey. Sizi tanıyabilir miyiz?**

1977'de İstanbul'da doğdum. Lise sonda üniversite sınavlarına hazırlanırken, hafıza teknikleri ile tanıştım. Kocaeli üniversitesi iktisat bölümünü bitirdim ancak üniversite sırasında hafıza teknikleri ve zihin haritaları konusunda hem eğitim aldım hem de verdim. NLP Trainer oldum ve koçluk eğitimi aldım. Tamamen eğitim konusunda ilerlediğim için Yeditepe Üniversitesi'nde eğitim yönetimi yüksek lisansı yaptım. Hali hazırda AyThink Gelişim olarak kurumlara danışmanlık hizmetleri veriyor ve öğrencilerle çalışıyoruz.

## **Eğitim alanında kaç senedir performans göstermektedir?**

Ben, 16 yıldır eğitim alanında faaliyet gösteriyorum, tüm bu birikimimle ve dünyanın Zihin Haritaları duayeni Tony Buzan'dan ekip olarak aldığımız eğitimler sonucu 2010 senesinde AyThink Gelişim'i kurdum.

## **AyThink Gelişim'in diğer eğitim firmalarından farkı nedir?**

AyThink Gelişim'i diğer eğitim firmalarından ayıran en önemli özellik, sadece Buzan sertifikalı ol-

mamız değil, ayrıca AyThink Zihin Haritaları adlı bu dünya çapındaki eğitim yöntemini Türk Eğitim Sistemine uyarlamış olmamızdır. Bunun yanı sıra, hızlı okuma eğitimi ve koçluk gibi çalışmalarımızda da Zihin Haritaları yöntemini kullanıyoruz.

## **Zihin Haritası nedir?**

AyThink Zihin Haritaları beynin

çalışma sisteminden yola çıkarak oluşturulmuş bir öğrenme ve öğretme aracıdır. Ezber sistemini reddeden, kalıcı öğrenmeyi hedefleyen ve akademik başarıyı %100 arttıran bir araçtır.

## **İş yaşamında Zihin Haritaları yöntemi nasıl kullanılır?**

Tony Buzan'ın Zihin Haritaları konusunda Türkiye'nin tek lisanslı





eğitmen ekibine sahip AyThink Gelişim tarafından yürütülen bu eğitim, güçlü ve etkili zihin haritalarını nasıl üreteceğinizi öğretirken bunları çok geniş ve farklı alanlarda nasıl uygulayacağınızı sizlere gösterecek. Bu alanlar arasında; Toplantı sırasında not alma, proje yönetimi, planlama, yaratıcı düşünce, problem çözme ve beyin fırtınası yer alıyor.

Bu güçlü tekniği, hem profesyonel hem de kişisel hayatınızdaki başarınızın bir parçası haline nasıl getireceğinizi, Zihin Haritası uzmanlarımızdan öğreniyorsunuz.

### **İş yaşamında Zihin Haritaları tek-**

**PARDON!  
İSMİNİZ  
NEYDİ?  
DİYE  
BİR DAHA  
SORMAMAK  
NE GÜZEL  
OLURDU  
DEĞİL Mİ?**



Tanıştığınız kişilere tekrar tekrar isimlerini sormamak için AyThink Gelişim Atölyesi'nde buluşalım.



### **niğini kullanmak bizlere neler kazandırır?**

Bu teknikle hem özel hem de profesyonel yaşamınızda zaman yönetimini geliştirerek haftada %20 zaman kazanacaksınız. İletişim kurma, problem çözme, yaratıcılık ve bilgi alma yöntemlerinizi geliştireceksiniz. Zihin Haritaları ile 'Öğrenmeyi Öğrenme'nin tadına varacaksınız. Daha yaratıcı, stratejik ve analitik düşünmeye başlayacaksınız. Her gün önünüze gelen binlerce bilgi ile nasıl etkin bir şekilde başa çıkacağınızı öğreneceksiniz. Tek başınıza veya takım olarak daha yaratıcı çalışmalar yapabilecek ve daha yenilikçi fikirler üreteceksiniz. Büyük resmi görmeyi gerektiren fikir ve kavramları hızlı ve kolay bir şekilde anlatabileceksiniz. Zihin Haritalarının kişisel ve profesyonel uygulamalarını öğreneceksiniz.

### **Bir öğrenci bu teknikten nasıl faydalanır?**

Bu yöntemi öğrenen öğrenci; Nasıl

öğrenci bulunmaktadır. Ancak Zihin Haritaları yöntemiyle tüm bu öğrencilere aynı anda hitap edebilirsiniz. Zihin Haritaları yöntemiyle öğrenme güçlüğü olan öğrencilerin de derse ilgi duyması ve daha iyi öğrenmesi sağlanır.

### **Bu yöntem hangi derslere uygulanabilir?**

Bu yöntem sayısal ya da sözel fark etmeksizin her derse uygulanabilir.

### **Verdiğiniz diğer eğitimler nelerdir?**

Hafıza Teknikleri, Hızlı Okuma, İnovasyon ve Yeni Fikirler Üretme Eğitimi, Zihin Haritaları Eğitmenlik Eğitimi, Hızlı Okuma Eğitmenlik Eğitimi, İsimler ve Yüzler Eğitimi

### **İsimler ve yüzler eğitimi nedir?**

İnsanlarla iletişimde olduğunuz her an, onların isimlerini hatırlamanız gerekir. Bu iş yaşantısında çok önemli bir yer tutar. Muhatap olduğunuz kişilerin isimlerini bil-



ders dinleyeceğini, nasıl not tutacağını, nasıl ders çalışacağını, nasıl zorlandığı konunun üstesinden gelebileceğini, sınavlarda nasıl başarılı olacağını öğrenir ve bu artık o öğrencinin yaşam tarzı haline gelir.

### **Öğretmenler de bu eğitimi almalı mı?**

Öğretmenler de bu yöntemi kullanarak ders hazırladıklarında ve bu sistemi sınıflarında kullandıklarında tüm zekâ türünden öğrenciye hitap etme şansını yakalarlar. Her sınıfta her temsil sisteminden

mek sizi özel kılar ve diğerlerinden bir adım öne geçirir. Tabi her şeyin olduğu gibi, isimleri hatırlamanın da bir tekniği var ve bu eğitimde, biz bu teknikleri aktarıyoruz. Hem keyifli hem de kesin sonuçları olan bir eğitim.

### **Başka iddialı olduğunuz eğitimleriniz var mı?**

Bir de öğrencilere iki saatte tüm çarpım tablosunu öğretiyoruz, hem de ezberleterek değil. Tamamen eğlenceli bir yöntemle. Bu da kesin sonuç aldığımız bir eğitim.



Ferhan BARAN  
Şirket Avukatı

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması halinde alt işverenin gerek devlete olan mali sorumlulukları ve gerekse alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluklarında asıl işveren de alt işveren ile birlikte hem devlete karşı hem de işçilere karşı müteselsilen sorumludur.

## Asıl işveren alt işveren ilişkisinde MÜTESELSİL SORUMLULUK

**YÜRÜRLÜKTE** bulunan mevzuat hükümleri gereği kabul edilen müteselsil sorumluluk ilkesi sözleşme ilişkisi ile bertaraf edilemeyeceği gibi asıl işveren hiçbir kusuru olmadığından bahisle sorumlu olmadığını iddia ederek kanunen kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmekten imtina edemez.

Alt işverenin devlete karşı bizzat yerine getirmek zorunda olduğu mali yükümlülükler ile işçilerine karşı ücret, yıllık izin, kıdem tazminatı, iş kazaları nedeniyle meydana gelen mali yükümlülükler vs. konularda yerine getirmekle mükellef olduğu mali konularda her ne kadar asıl işveren müteselsil sorumluluk ilkesi gereği alt işveren ile birlikte sorumlu olsa da rücu hakkının varlığı ve sözleşme ilişkisi ile yapılacak olan düzenlemelerle bu sorumluluk alt işverene yükletilebilmektedir. Ancak yine de alt işverenin kanunen yerine getirmekle mükellef olduğu mali yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ilgili kurumların veya alt işveren işçilerinin asıl işverene başvurması halinde asıl işveren, alt işveren ile aralarında akdedilen sözleşme hükümlerini öne sürerek ödeme yapmaktan imtina edemeyecektir. Asıl işveren sadece yapmış olduğu ödemeleri alt işveren ile aralarında düzenlenen sözleşme hükümlerine veya kanundan kaynaklanan rücu hakkına dayanarak alt işverenden talep edebilecektir.

Rücu hakkının kullanılması durumunda alt işverenin iflas etmesi, konkordato talebinde bulunması veya

mali durumunun rücu edilen miktarı karşılayamayacak nitelikte olması gibi durumların varlığı halinde asıl işverenin büyük zararlara uğrama ihtimali ile karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemeldir. Bu durumun bertaraf edilmesi ticari hayatın gerekliliklerinden olup esasen çok basit bir önlem ile asıl işverenin mağdur olmaması sağlanabilmektedir. Uygulamada asıl işvereni sıkıntıya sokan bu gibi durumlarda, zarar görmemesini sağlamak maksadıyla pek çok alternatif öngörülmüş ise de en kolay ve etkili yolun alt işverenden banka teminat mektubu almak ve alt işverenlik sözleşmesine bu gibi durumlarda asıl işverene banka teminat mektubunu paraya çevirmek suretiyle alacağını tahsil etme hakkı verilmesine yönelik madde koymak olduğu kuşkusuzdur.

Yukarıda da bahsedildiği gibi esasen mali yükümlülükler asıl işvereni sınırlı bir sürecin içine soksa da yapılacak olan eksiksiz bir sözleşme ile bu durumun bertaraf edileceği kuşkusuzdur. Ancak mali yükümlülükler ile birlikte cezai yükümlülüklerde yükleyen iş sağlığı ve güvenliği meselesi son zamanlarda yapılan düzenlemeler ile birlikte asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde özellikle dikkat edilmesi gereken en önemli konu haline gelmiştir. Gerçekten de diğer mali yükümlülüklerin aksine iş sağlığı ve güvenliği konusunda alt işverenlik sözleşmesi ile sadece alt işverene yükümlülük yüklemek mümkün olmayıp asıl işveren de kanunen yerine getirmekle mükellef olduğu sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde



hem mali hem de cezai bakımdan alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürürlükte olan mevzuat hükümleri asıl işveren-alt işveren şeklinde ayırım yapmayarak mevzuat hükümlerine uyulmaması veya iş kazalarının meydana gelmesi halinde asıl işverenin de alt işveren ile birlikte sorumlu olması esasını benimsemiştir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği meselesi ayrıca incelenmelidir.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MESELESİ

İş sağlığı ve güvenliği meselesi hem İş Kanunu hem İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem de İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmelikler ile kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Ancak bu konu en kapsamlı düzenlemelere yer verilmesi nedeniyle sadece 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen hükümler üzerinde durulacaktır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl işveren-alt işveren ayırımı yapılmaması nedeniyle bu kısımda mevzuat hükümlerine paralel olarak asıl işveren-alt işveren ayırımı yapılmayacak; asıl işveren ve alt işverenden sadece işveren olarak bahsedilecektir.

## İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesine göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygun-



- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, iş-

verenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Kanunun "Risklerden Korunma İlkeleri" başlıklı 5. maddesine göre ise, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki il-



keler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- d) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önle-

- mek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- e) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- f) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- g) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- h) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre

öncelik vermek.

- i) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Ancak kanun koyucu yukarıda belirtilen hükümler ile yetinmemiş ve birçok konuda işverene yükümlülükler yüklemiştir. Nitekim kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı 6. maddesine göre mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

Alt işverenin devlete karşı bizzat yerine getirmek zorunda olduğu mali yükümlülükler ile işçilerine karşı ücret, yıllık izin, kıdem tazminatı, iş kazaları nedeniyle meydana gelen mali yükümlülükler vs. konularda yerine getirmekle mükellef olduğu mali konularda her ne kadar asıl işveren müteselsil sorumluluk ilkesi gereği alt işveren ile birlikte sorumlu olsa da rücu hakkının varlığı ve sözleşme ilişkisi ile yapılacak olan düzenlemelerle bu sorumluluk alt işverene yükletilebilmektedir.

- a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir (Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir). Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belir-

lenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

d) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

e) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

Kanunun "Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" başlıklı 10. maddesine göre ise işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- İşyerinin tertip ve düzeni.
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışan-

ların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Kanunun "Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım" başlıklı 11. maddesine göre işveren;

- Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.
- Acil durumların olumsuz etki-

lerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

· Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

· Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Mütessesil Sorumluluk oldukça detaylı ve önemli bir konudur. Konunun detaylarına ilişkin bilgileri Vizyon dergimizin gelecek sayılarında sizinle paylaşıyor olacağım.





**Hüseyin TURHAN**  
A Sınıfı İş  
Güvenliği Uzmanı  
(MB Holding İSG Müdürü)

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimlerini düzenleyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında, 13.07.2013 tarihinde 28706 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan MESLEKİ EĞİTİMLERE DAİR Yönetmelikte çalışma hayatında işveren, alt işveren ve kendi nam ve hesabına çalışanlar için bazı yükümlülükler getirilmiştir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılacaklar için

# MESLEKİ EĞİTİM ALMA ZORUNLULUĞU

**YÖNETMELİK**, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ek-1'de belirtilen işleri ve bu işlerde çalışanları kapsamaktadır.

**Bu yönetmelikte,**

**Mesleki eğitim:** Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişmelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla **gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren** ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi, olarak tanımlanmaktadır.

## MESLEKİ EĞİTİM ZORUNLULUĞU

Ek-1'deki çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur.

İşyerinde yapılan işler, **asıl iş itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında** yer almakla birlikte, **çalışmanın yaptığı iş** ek-1 çizelgede belirtilen işler dışında ise, (5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma **zorunluluğu aranmaz.**

## HANGİ MESLEKLER

### 5544 SAYILI MYK KANUNU

### KAPSAMINDA YER ALMAKTADIR?

5544 Sayılı MYK (**MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU**) Kanunu'nun 2. Mad-

desine göre tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mimarlık (Avrupa Birliği'nde otomatik tanınma kapsamında yer alan meslekler), mühendislik mesleği ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanunun kapsamı dışında olup **bunların dışındaki tüm meslekler kapsamda yer almaktadır.**

## MESLEKİ EĞİTİM ZORUNLULUĞUNUN DENETLENMESİ

Ek-1 çizelgede yer alan işlerde çalıştırılacakların yapılan **işe uygun mesleki eğitim belgesi** olarak diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususu, Bakanlık iş müfettişleri tarafından denetlenir.

(2) İşverenler, bu Yönetmelik kapsamında yer alan işlerde çalıştırılacakların **mesleki eğitim belgelerinin** bir örneğini özlük dosyalarında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermek zorundadır.

## MESLEKİ EĞİTİMİN BELGELENDİRİLMESİ

Ek-1 çizelgede yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, yaptığı işe uygun aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:

- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,
- 12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine

göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak **koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler**, (Türkiye İş Kurumundan)

c) Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen **operatör belgesi ve sürücü belgesi**,

ç) 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan **ateşleyici yeterlilik belgesi**,

d) Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş **kamu kurum ve kuruluşları** tarafından düzenlenen **eğitim faaliyetleri sonucunda** verilen belgeler,

e) **Millî Eğitim Bakanlığının ilgili biriminin onayının alınması şartıyla**; kamu kurumu niteliğindeki **meslek kuruluşları**, eğitim amaçlı faaliyet gösteren **vakıf ve dernekler**, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu **iktisadi işletmeler**, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş **eğitim amaçlı şirketler** ve **işveren** tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda **verilen belgeler**,

f) **Uluslararası kurum** ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından **denkliği sağlanan belgeler**,

g) **30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Meslekî Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği** kapsamında verilen mesleki yeterlilik belgeleri, Bu belgelerin çalışanlar tarafından teminine yardım amacıyla bazı genelgeler yayınlanmıştır.

### 'GEÇİCİ USTALIK YETKİ BELGESİ'

01 Ocak 2012 tarihinden itibaren tüm inşaat ve tesisat işlerinde yetki belgeli usta çalıştırılması zorunlu olduğundan, firmaların mükellefiyetlerini yerine getirmelerini desteklemek için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayımlanan 2012/4 numaralı Genelge'ye göre, 'Geçici Ustalık Yetki Belgesi talepleri' Çevre ve Şehircilik İl Mü-



dürlükleri tarafından süratle sonuçlandırılacak, ilk **aşamada'Yapı Müteahhitliği Bilişim Sistemi'**ne kayıt yapılması gerekmeksizin ilgililere sağlanacaktır.

Bu belgeler Müdürlüklerce Belediyelerden gelecek onaylı belgeler ile daha sonra sisteme kaydedilecektir.

### MESLEKİ EĞİTİM BELGESİ İLE MESLEKİ YETERLİK BELGESİ AYNI ŞEY MİDİR?

Hayır, iki belge birbirinden farklıdır. **Mesleki Eğitim Belgesi**, MEB bağlı

kuruluşlar tarafından verilen kişinin meslekteki eğitim düzeyini gösteren belge,

**Mesleki Yeterlilik Belgesi** ise MYK ya da yetkilendirdiği kuruluşlar tarafından verilen kişinin yeterli olduğu alanı gösteren belgedir. Mesleki Yeterlilik ile İş-Kur tarafından verilen Meslek Edindirme Kurs Belgeleri, Mesleki Eğitim Belgesi yerine de geçiyor.

### BİR KİŞİ BİRDEN FAZLA ALAN İÇİN YETERLİLİK BELGESİNE SAHİP OLABİLİR Mİ?

Yaşam boyu öğrenmenin ve sürekli eğitimin desteklediği ülkeler arasında hareketliliğin amaçlandığı **Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminde**, **kişilerin birden fazla alanda yeterlilik belgesine sahip olabilmeleri mümkündür**. Kişi mevcut belgesiyle çalıştığı işinden memnun olmadığında yeni yeterliliklere göre eğitim alarak ve kendisini geliştirerek yatay ve dikey geçişlerle farklı yeterliliklerde ve seviyelerde belge alma imkânına sahiptir.

Geçici ustalık belgesi inşaat işleri için, mesleki eğitim belgeleri ise tüm tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflar için geçerlidir. Mesleki eğitim belgesi, bahsi geçen eğitim belgelerinin genel adıdır.

### GEÇERLİ SAYILAN BELGELER

4857 sayılı İş Kanununun mülga 85 inci maddesi kapsamında 31/5/2009 tarihli ve 27244 sayılı Resmî Gazete'de **yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğe göre alınan mesleki eğitim belgeleri** bu Yönetmelik kapsamında da geçerli sayılır.

**SONUÇ;** İnsan kaynaklarının doğru tanımlanması ile nitelikli işgücünün oluşturulması, verimliliğinin artırılması, işlerin daha kaliteli ve nitelikli iş ve becerisi olan BELGELİ meslek çalışanları tarafından yapılması; hem İSG açısından yasal zorunluluktur, hem de verimli, kaliteli hizmet ve ürünlerin piyasaya sunulması açısından tüm kurum ve kuruluşlar için önemlidir.

## 9 Adımda kendinize olan **İNANCINIZI GELİŞTİRİN**

Yaşamda herhangi bir amaca ulaşmak için, başarılı olacağınıza inanmanız gerekir. Bunu yapmazsanız, büyük ihtimalle başarısız olursunuz. Amaçlarınızın her biri için, ta kalbinizin derinliklerinde, bunları başaracağınıza gerçekten inanıyor musunuz? Herhangi biri için yanıtınız hayırsa, aşağıdaki 9 adımlık süreç, bu inancı geliştirmenize ve hedefinize ulaşmak üzere, kendinize güveniniz tam olarak dev adımlarla ilerlemenize yardımcı olacaktır.

### 1) Sonucun imkan dahilinde olduğundan emin olun.

Belki de bir başkası bu hedefe ulaştı ya da benzeri bir başarı elde etti. Farklı bir şık olarak, bu işin yapılabileceği konusunda içiniz rahat olsun.

### 2) Sonucun sizin sayenizde mümkün olduğuna inanın.

Hedeflere ulaşma kabiliyetimiz konusunda genellikle sınırlayıcı inançlarımız vardır. Sizi sınırlayan inançlarınızı kontrol etmek ve bunlar için önlem almak önemlidir. Amacınız, hedefin yalnızca mümkün olduğunu değil, sizin sayenizde mümkün olduğunu hissetmektir.

### 3) Sonuca ulaşmayı gerçekten isteyin.

Bir hedefe ulaşmayı ne kadar çok istersek, ona ulaşmak için üzerinden atlayacağımız engeller de o kadar büyük olur ve sonuçta, kendimize olan inancımız da o ölçüde artar. Gerçekten istediğiniz bir hedefi seçin ve hedefinize ulaştığınız takdirde elde edeceğiniz temel değerleri anlamaya çalışın.

### 4) Sonucu hak ettiğinize inanın.

Pek çok insan, içten içe, başarıyı hak etmediğine inanır. Harekete geçmeye çalıştıklarında, bu

inanç onları kısıtlar; motivasyonlarını kaybederler ve başarısız olurlar. Unutmayın, hedefinize doğru tutarlı bir biçimde çalışırsanız, elde ettiğiniz tüm başarıları hak edersiniz.

### 5) Hedefinize ulaşmak, sahip olduğunuz diğer inanç ya da değerler ile çelişmemelidir.

Bir girişimci, bir yandan milyonlar kazanmak isterken, diğer yandan çok parası olan insanların açgözlü olduklarına inanabilir. Hedefiniz, diğer inanç ve değerleriniz ile örtüşmüyorsa, bilinçaltınız, bu hedefe ulaşmamanız konusunda şüphe duymanıza yol açarak sizi engelleyebilir. Herhangi bir çelişen inancı ve değeri anlamak ve uzlaştırmak, bütün varlığımızın desteğini alarak hedefe doğru ilerlemenizi sağlar.

### 6) Bir plan yapın.

Araştırmaya ve plan yapmaya zaman ayırmak, hedefinize nasıl ulaşacağınızı açıkça görmeyi sağlar. Plan ne kadar iyiyse, hedefin ulaşılabilirliği konusunda kendinize olan güveniniz de o kadar artar.

### 7) Plandaki her adımı atabileceğinize inanın.

Nihai hedefler genellikle öyle bü-

yük ve uzak görünür ki bunaltıcı bir hal alır. Hedefinize ulaşmak, en basit anlatımla başarılabilir küçük adımlar atmak demektir. Planınızdaki her adımın üstesinden gelebileceğinize emin olmak, nihai hedefinizi de başara-  
bileceğinize anlamına gelir.

### 8) Planın adımlarını gerçekleştirebileceğinize inanın.

Gerçekleştirebileceğiniz bir planınızın olması, bunu yapacağınız anlamına gelmez. Genellikle bu planın uyması gereken başka tahhütlerimiz ve sınırlamalarımız olur. Bu nedenle, planınızdaki adımları atmaktan sizi alıkoyabilecek engelleri düşünmeli ve bu konuda çalışmalısınız. Daha sonra, ne olursa olsun, planınızı yaşama geçirmek için çabalamalısınız.

### 9) Hedefinize ulaşma ihtimalinizin olduğuna inanın.

Hedefinize ulaşma ihtimalinin % 80'in üzerinde olduğuna inanmayı amaçlamalısınız. Gözünüzde nihai hedefinize ulaştığınızı canlandırmak ve sahip olduğunuz son şüpheleri de ortadan kaldırmak, başarılı olacağınıza inanarak harekete geçmenizi sağlayacaktır.



# 25 Soruda Karakter Analizi

Aşağıdaki sorularda verilen üç seçenektan kendinize uygun olanı seçiniz. Doğru bir değerlendirme elde etmek için her soruda bir seçeneği işaretlemek zorundasınız...

## 1. Soru

- A)değişken
- B)duygulu
- C) uyumlu

## 2. Soru

- A)bilgili
- B)gayretli
- C) tahammüllü

## 3. Soru

- A)kararsız
- B)tuttuğunu koparan
- C) popüler

## 4. Soru

- A)dirençli
- B)sabırlı
- C) dengeli

## 5. Soru

- A)utangaç
- B)sağlam
- C) gerçekçi

## 6. Soru

- A)deneysel
- B)sabit
- C) geleneksel

## 7. Soru

- A)dalgali
- B)iradeli
- C) alışkanlık edinen

## 8. Soru

- A)açık
- B)konsantre
- C) tipik

## 9. Soru

- A)şüpheli
- B)doğrudan
- C) sıradan

## 10. Soru

- A)spekülatif
- B)kayagibi sert
- C) nazik

## 11. Soru

- A)tartışmacı
- B)dayanıklı
- C) saygın

## 12. Soru

- A)oturaksız
- B)atak
- C) itibar eden

## 13. Soru

- A.)huzursuz

- B.)garantici
- C.) saygın

## 14. Soru

- A)kırıkkır
- B)kesin
- C) yetkin

## 15. Soru

- A)sakin
- B)empatik
- C) güçlü

## 16. Soru

- A)sinirli
- B)azimli
- C) düzenli

## 17. Soru

- A)tedbirli
- B)çetin
- C) ılımlı

## 18. Soru

- A)heyecanlı
- B)ilerici
- C) saygın

## 19. Soru

- A)tahmin edilemeyen
- B)cesur

- C) tarafsız

## 20. Soru

- A)istikrarsız
- B)bağlı
- C) boyun eğen

## 21. Soru

- A)anlaşılması zor
- B)canlı
- C) becerikli

## 22. Soru

- A)duygulu
- B)yaşam dolu
- C) dakik

## 23. Soru

- A)hoşnut
- B)çoşkulu
- C) sadık

## 24. Soru

- A)mutsuz
- B)esnek
- C) eksiksiz

## 25. Soru

- A)kuşkulu
- B)kaygısız
- C) adil

**PUANLAMA :** Kendinize; her 'a' cevabı için 0puan; her 'b' cevabı için 2puan; her 'c' cevabı için 1puan verin

## SONUÇLAR :

40-50 puan  
Çok güçlü bir karakter.  
Anahtar kelimeler:

Zorlu, hırslı, iddialı.

Muhtemelen hayatta tam olarak ne istediğini bilen bir hedeflerine ulaşmaya kadar rahata ermeyecek

birisiniz. Sizin için başarıyı yakalamak her zaman için olasıdır. Ancak amaçlarınızı gerçekleştiremediğinizde hayal kırıklığına uğramaya fazla yatkınsınız.





**25-39 puan**  
Güç bakımından çok dengeli  
bir kişilik.

**Anahtar kelimeler:**  
düşünceli, hoşgörülü, kibar.

Aslında puanlarınız, kendi istekleriniz kadar başkalarınınkine de duyarlı olduğunu gösteriyor. Hem iyi bir takım oyuncusu, hem de hayattan ne istediğinizi biliyorsunuz. Kaçınılmaz

inişlere de, rasgele çıkışlara da aynı hoşgörü içinde bakarak, olanları kabulleniyorsunuz.

**25 puandan az**  
Pek güçlü bir karakter değil.

**Anahtar kelimeler:**  
Kararsız, tereddütlü, iradesiz.

Puanınız, kendi yeteneklerinizle ilgili bir güven eksikliği ve şüpheyi

işaret ediyor. Dünyayla barışık ve kaderinizden memnun olsanız da, bu potansiyelinizi yeteri kadar değerlendirmedığınız anlamına gelir. Daha yüksek hedefler koymak ve hayatta başarılı olmak için, en az diğer insanlar kadar başarılı olmak için, en az diğer insanlar kadar yetenekli ve becerikli olduğunuzu anlamak, hatta kabul etmek size avantaj sağlayabilir.



# KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER

Her dönem yeni değişimlere, akımlara sahne olan iş hayatında insan gücünün ön plana çıktığı, bırakın altını zümrüt değerinde olduğu şu günlerde çalışanlar bu değişimin neresinde? Aslına bakarsak tam da ortasında. Çünkü çalışan kalitesi başarıyı da etkiliyor. Bir de iletişim kavramı var ki çalışanların motivasyon zincirinin en başını çekiyor. İşte tam da burada zincirin en belirgin halkası Kurum İçi Halkla İlişkiler kavramı ortaya çıkıyor.



Şeyda HELVACI  
KERSE

Basın ve Halkla  
İlişkiler Yönetmeni

**İŞ HAYATI;** ciolar, maliyet analizleri, hedefler, karlılık oranları, pazar payı kapma hamleleri, büyüme rakamları, sektör liderliği gibi kavramları önde tutan bir yoldur. Fakat şüphesiz son yıllarda her alanda olduğu gibi iş dünyasında da büyük bir değişim yaşanıyor.

Peki, insan gücünün ön plana çıktığı, bırakın altını zümrüt değerinde olduğu şu günlerde çalışanlar bu değişimin neresinde? Aslına bakarsak tam da ortasında. Çünkü çalışan kalitesi başarıyı da etkiliyor. Bir de iletişim kavramı var ki çalışanların motivasyon zincirinin en başını çekiyor. İşte tam da burada Kurum İçi Halkla İlişkiler kavramı ortaya çıkıyor. Çalışanlar arasındaki iletişim yetersizlikleri ya da bozuklukları iyi ilişkilerin gelişmesini engelleyip, motivasyonlarının düşmesine sebep oluyor. Öte yandan kurumlarda çalışanlar arasındaki ilişkiler iyileştirildiği sürece verimliliğin yanı sıra motivasyonda artıyor. Buda başarıyı beraberinde getiriyor. Şöyle bir düşünün kurumda önemli bir takım kararlar alınıyor ve bu kararlar kamuoyu ile paylaşılıyor. Ancak bu kararları kurum çalışanlarına bildirmek hiç kimsenin aklına gelmiyor. Böyle bir iletişim sağlıklı ve doğru bir iletişim türü değildir.

Kurum içinde yapacağımız her iletişim faaliyeti çalışanın kurumla bütünleşmesine, motivasyonunu arttırmaya, işine ve şirketine sahip çıkmasına, aidiyet duygusunu geliştirmeye kısaca sadakati arttırmaya yardımcı oluyor.

Kurum içi halkla ilişkiler çalışanlarda takım ruhu oluşturup, kurum bilincini yerleştirmeyi sağlar. Kurumsallığın temel taşlarından diyebilirim aslında. Unutmamak lazım ki her değişim içeriden destek alarak büyür. İşte tam da bu yüzden çalışanları bu sürece dâhil edebilirsek birlikte değer yaratır, gücümüzün tam olarak farkına

Kurum içi halkla ilişkiler çalışanlarda takım ruhu oluşturup, kurum bilincini yerleştirmeyi sağlar. Kurumsallığın temel taşlarından diyebilirim aslında. Unutmamak lazım ki her değişim içeriden destek alarak büyür. İşte tam da bu yüzden çalışanları bu sürece dâhil edebilirsek birlikte değer yaratır, gücümüzün tam olarak farkına varabiliriz. Huzurlu, mutlu bir ortamda çalışan insanlar hedeflerine daha çabuk ulaşırlar.

Bizde MB Holding olarak kurumsal bir çatıda bizde bu çalışmanın ne kadar önemli olduğunu biliyor, yaptığımız içerik yönetimleriyle, stratejik iletişim çalışmalarımıza devam ediyoruz.

varabiliriz. Huzurlu, mutlu bir ortamda çalışan insanlar hedeflerine daha çabuk ulaşırlar.

Bizde MB Holding olarak kurumsal bir çatıda bizde bu çalışmanın ne kadar önemli olduğunu biliyor, yaptığımız içerik yönetimleriyle, stratejik iletişim çalışmalarımıza devam ediyoruz. Halkla İlişkiler planlamamıza baktığımız zaman ilk önce şunu söyleyebilirim. "Biz olmak" farkındalığıyla çıktığımız bu yolda değerlerimizi kurum çalışanlarımıza aşıyoruz. Bu sayede çalışanlar arası iletişim ve paylaşımı sağlıyoruz.

Kurum içi halkla ilişkiler uygulamamızın bize getirdiği diğer bir yarar ise, şirket içi doğru ve güvenilir veri akışı olması. Haberleşme ve iletişim kaynaklarını doğru kullanarak kurum içi ilişkileri daha sağlıklı ilerletebiliyoruz. İletişim toplantılarımız, şirket içi portal kullanımımız, Vizyon dergimiz, sosyal medya platformlarımızla iletişimimizi geliştiriyor ve destekliyoruz.

"Bir birey değişirse toplum değişir" mantalitesiyle yola çıktığımız organizasyonlarımıza çok değer veriyoruz. Bu faaliyetler kapsamında yoğun ilgi gören tiyatro, sinema ve

eğlenceli aktivitelere katılıyor, Takım çalışmasını iş dışına taşımak, rekabeti eğlence ile pekiştirmek amacıyla futbol, satranç, tavla gibi spor etkinlikleri ve takım ruhunu geliştirici turnuvalar düzenliyor, personel çocuklarımız için eğlenceli ve eğitici yarışmalar düzenliyor, özel günler için hep beraber kutlamalar yapıyor, piknik yada brunch gibi davetler düzenliyor, sağlık kurumları ile anlaşmalar yapıyor, çalışanlarımızın kişisel gelişimini desteklemek için çeşitli eğitimlerden yararlanmaları sağlanıyor.

Kurum içi bu çalışmaların holding olarak bize geri dönüşümünden oldukça memnunuz. Mutlu çalışanlar bu enerji ile daha verimli ve daha üretken bireyler haline geliyor. Tekrar çalışmalarımızı gözden geçirdiğimizde doğru ve istikrarlı kurulan iletişim kanallarının bireyler üzerinde ki ve dolayısıyla şirket üzerindeki etkileri bizlere doğru yolda olduğumuzu kanıtlıyor.

İşin temelinde unutmamak gerekir ki; Sağlıklı bir iç iletişim, iyi bir planlanma ile gerçekleşebilir. Kurum içi halkla ilişkiler iç hedef kitlenin anlayış, güven ve desteğini kazanmaya yönelik çabalardır.



Ömer OKUYUCU  
Bilgi İşlem Yönetmeni

# TABLET BİLGİSAYAR ALIRKEN

## NELERE DİKKAT ETMELİYİZ

Teknoloji konusunda bilinçsiz alışveriş, hem cebimize hem psikolojimize hemde teknolojik aletlere olan güvenimizi sarsmakta. Peki, bu konuda nelere dikkat etmeliyiz? Şuan ki alışveriş çılgınlığında, iletişim ve bilişim sektörün de her yeni çıkan ürün çok fazla satılmakta. Tablet konusunda da merakımız ve bir anlık hevesimizin kurbanı olmamak için dikkat etmemiz gereken bazı unsurlar vardır.

### Tablet alırken neye dikkat etmeliyiz ?

Bilgisayar gibi tabletler de özelliğine ve hızına göre seçilmeli. Örneğin; internette sörf amaçlı alacağınız fiyatı düşük ve özelliği düşük bilgisayarlar hiç bir zaman güncel oyunlarda performans vermeyecektir.

Aynı şekilde görünüşüne aldanıp satın aldığınız bir tablet bilgisayar da özellikleri düşük ise sürekli geliştirilen uygulama (program) ve oyunlarda sizi tatmin edecek performansı vermez.

### Öncelikle dikkat edilmesi gereken şeyler şunlardır;

İlk kural satıcının sözüne değil kendi bilginize bakınız, eğer bilginiz yok ise gördüğünüze ve tavsiyelere inanınız.

**1-Kullanım Kolaylığı ve Boyutu :** Tabletler 10" ve 7" olmak üzere bir kaç boyda satışa sunulur, ancak günlük hayatınız da sizin için hangisi daha uygun olursa o seçilmeli. Çünkü yanınız da taşıyabileceğiniz bu cihaz çantanıza atıp götürülecek kadar size yük olmasın diyorsanız 7" gayet uygundur. Ancak ben film izlerim, oyun oynarım ve sunumlarımı tabletim ile müşterilerime gösteririm diyorsanız 10" tablet daha iyi olacaktır.

**2-Dokunmatik hassasiyeti ve çözünürlük :** Ekran dokunmatığı kötü olan bir tablet sizi sinir etmekten

başka işe yaramayacaktır. Dokunmatik bir telefon kullanmakta ve dokunmatik tecrübeniz var ise bunu daha iyi anlayabilirsiniz. Hassasiyeti iyi olan ekranlarda, ekrana yalnızca parmağınızı değdirerek işlem yapabilirken, dokunmatığı kötü bir tablette ekrana bastırmak zorunda kalır ve dokunuşlarınızın seri bir şekilde algılanmaması gibi sorunlar yaşarsınız. Çözünürlük ise ekranın görüntü kalitesidir. Resimler, videolar ve diğer tüm görsel öğelerin net ve gerçeğe yakın olmasını dilersemeniz çözünürlüğü yüksek bir tablet alınız. Görüntü kalitesi ve çözünürlüğü kötü olan bir ekrana çok yakından baktığınız da, ekran resminin veya herhangi bir görsel öğenin nokta nokta olduğunu görebilirsiniz. O noktacıları görmekte ne kadar zorlanıyorsanız, çözünürlük ve ekran kalitesi o kadar iyi demektir.

Örneğin; HD görüntü kaliteli bir çok ekran da bu noktaları görmemiz ancak bir büyüteç yardımı ile mümkün olacaktır.

**3-Ram - İşlemci - Kamera :** Tabletinizin kameralı olması sizin için çok daha iyi olacaktır. Normal bilgisayarlarda ki "ram ve işlemci" ne kadar önemliyse, tablet bilgisayarda ki ram ve işlemci yüksekliğide bir o kadar önemlidir. Çünkü mantık olarak çalışma sistemleri aynıdır. Ram ve işlemci ne kadar düşük olursa sizin tablette işlem yapma hızınız o ka-

dar yüksek ve tabletinizin "Donma, kasma, yavaşlık" gibi sorunlarında bir o kadar sizden uzak olacaktır. Unutmayın ram ve işlemcisi düşük olan bir tablet donmalara ve takılmalara her zaman müsaittir.

**4-İleriye Dönük Seçim:** Uygulamalar, oyunlar, web siteleri gibi her şey gün geçtikçe yenilenmekte ve güncellenip özelliklerine özellik katmakta. İşte tüm bunların zamanla sizin bilgisayarınız veya tabletiniz içinde yükü çoğalmakta. Artık web siteleri bile o kadar gelişti ki eski bilgisayarlar yeni bir web sitesini zor açar hale geldi. Bunun sebebi donanımda bulunan teknolojinin eskiliği ve birde bilgisayarın özelliklerinin düşük olması. Tablette de durum değişmiyor. Uygulama ve oyunlar sürekli yenilenecek ve her yeni uygulama, oyun gibi şeyler sizden daha yüksek özellikli tablet cihazlar isteyecektir. Bu yüzden günümüz şartlarına uygun tablet almak yerine günümüzden 2 yıl sonra çıkacak olan uygulama ve oyunları da göz önünde bulundurup ona göre bir tercih yapmanız önerilir.

**5-3G Desteği :** 3G desteği wifi (kablolu internet) olmadan sizin internete bağlanabilmenizi sağlayacak

olan özelliktir. Bu isteğinize ve tableti hangi amaç ile nerelerde kullanacağınıza bağlı olarak opsiyonel bir seçim olabilir.

**6-Mevcut Hafıza ve Desteklediği Hafıza :** Mevcut hafıza tabletin kendi içinde barındırdığı hafıza yani depo boyutudur. Örneğin 4 Gb - 8 Gb vs.. gibi farklı farklı depo boyutları vardır. Desteklenen hafıza ise bu depoyu hafıza kartı takarak ne kadar yükseltebileceğinizdir. Yine bilgisayardan örnek verecek olursanız harddisk ile aynı görevi görmektedirler. Bunu tabletiniz de ne depolayacağınıza bağlı olarak seçmelisiniz. Örneğin tablete çok fazla resim, video ve müzik gibi öğeler atacaksanız tabiki o kadar yüksek veya yüksek hafıza destekli tabletler seçmelisiniz. Film saklamak isterseniz en düşük özellikli 1 adet filmin ortalama boyutu 600Mb. Ayrıca 1024Mb = 1Gb demek olduğunu unutmayın. Yani 4Gb hafızalı bir tablete en fazla 5-6 film atabilirsiniz. Filmin görüntü kalitesine göre belkide daha az.

**7-İşletim Sistemi :** Tablet alırken dikkat edeceğimiz en önemli noktalardan biridir. Kesinlikle en popüler işletim sistemini seçmeniz gereklidir. Örneğin bilgisayarlarda en po-

püler işletim sistemi Windows'dur. Son zamanlarda Macintosh gelişimleri ile Windows'u yakalamak üzere. Bu sebeple tablet ve akıllı telefonlar açısından da en sağlıklı ve çok hızlı gelişen, en fazla uygulamaya sahip olan işletim sistemini tercih etmemiz gerekmektedir. "ANDROİD" işletim sistemi son zamanlarda en çok uygulama geliştiren işletim sistemidir. Tablet ve telefonlar için gayet akıllı çözümler sunmaktadır. Bu yüzden tablet alırken kesinlikle ANDROİD, IOS veya WINDOWS 8 işletim sistemlerinden birini tercih etmenizi öneririz. Tabiki bu üçü arasında şimdilik en iyisi benim kanaatimce IOS çünkü uygulamaların tamamı güvenli. Bunu takiben ANDROİD ve en son olarak Windows 8. Yalnız dikkatinizi çekmek istediğim bir nokta var Windows 8 uygulaması henüz yeni olduğundan ona uyumlu oyun ve uygulama bulmakta biraz sıkıntı çekebilirsiniz.

**8-Diğer Özellikler:** Yukarı da saydığımız özellikler dışında; tabletin şarj süresi, garanti süresi, inceliği, hafifliği gibi bir kaç noktaya daha dikkat etmelisiniz.

Unutmayın kötü bir ürünü almak, paranızı çöpe atmaktan ibarettir.



*Aydınlanmanın Başlangıcı Rönesansın Kalbi*

# FLORANSA

Rönesans'ın beşiği, Duomo'nun ana vatani, Da Vinci ve Michelangelo'nun yetiştiği şehir... Dante'nin ilham kaynağı, Toskana'nın başkenti, UNESCO'nun yani Dünya'nın Kültür Mirası, kısacası İtalya'nın olmazsa olmazı Floransa...

**Y**URT DIŞI gezilerinizde sizi en çok etkileyecek şehirlerin başında geliyor Floransa.. İtalya'nın kuzeyinde bulunan şehir aynı zamanda Toskana bölgesinin de başkentidir. Amerigo Vespucci Havaalanına çok yakın olan şehir ulaşım açısından da oldukça rahat konumda. Kısa bir dönem İtalya Krallığına başkentlik yapan Floransa, başlı başına tarihte gerçekleşen bir aydınlanmayı, rönesansı yansıtıyor insanlara. Eski ve Yeni Floransa olarak ikiye ayrılan şehrin gezginleri ilgilendiren kısmı ise Arno Nehri'nin hoş geldin dercesine aktığı eski Floransa.

## TARİHİ

Yaklaşık bir milyon nüfusa sahip Floransa, genelde düz bir konumda ve Arno nehri kıyısında kurulmuş. Arno çok sakin gibi görünsede elli yılda bir taşkınlara neden olan bir akarsu. Kenti ikiye bölen nehrin kıyısında ise görülmeğe değer bir çok eser var. Her eser, bu şehre konulan her taş, çok eskilere dayanan bir tarihe sahip. Bununla birlikte Avrupa tarihinde yeni bir devir açan; bilimde, sanatta ve zihniyette 'Yeniden doğuş' anlamına gelen Rönesansın yükselişinde gerçekleştiği bu kentin tarihine şöyle bir göz atalım. M.Ö. 59 yılında Jül Sezar'ın or-



Yaklaşık bir milyon nüfusa sahip Floransa, genelde düz bir konumda ve Arno nehri kıyısında kurulmuş. Arno çok sakin gibi görünsede elli yılda bir taşkınlara neden olan bir akarsu. Kenti ikiye bölen nehrin kıyısında ise görülmeye değer bir çok eser var.



dusundan ayrılıp Arno Nehri kıyısına gelen askerler bu kentin kurulmasına neden oldu. Kurulduğunda adı Florentina olan bu şehir, sonralarda Toskana Bölgesinin başkenti yapıldı. Tarihte bir çok medeniyetin istilasına uğrayan, siyasi çalkantılar yaşayan şehir, her şeye rağmen gelişmeye ve zenginleşmeye devam etti. Nihayet 15. yüzyılın ilk yarısında kent yönetimi ünlü Medici ailesinin eline geçti. Medici ailesi bankacılık mesleği dolayısıyla zengin olmuş, nüfuzlu bir aileydi. Önceleri kenti perde arkasından yönettiler. Daha sonralarda ailenin ilk önemli üyesi olan Cosimo büyük bir saray (Palazzo Medici) inşa ettirdi. Sonra yerine geçen oğlu Piero ve torunu Lorenzo döneminde, çok gösterişli binalar inşa ettirmeye ve dönemin mimar ve heykeltıraşlarını maddi bakımdan desteklemeye devam ettiler. Lorenzo'nun önderliği döneminde Floransa altın çağını yaşadı. Bu şehrin tarihi temellerinin atıldığı Medici Ai-

lesi dönemi, tam 350 yıl sürdü. Ancak bu uzun saltanatları, Papanın baskıları, kadının toplumda saygın olmayan yeri, Rönenans hareketlerini beraberinde getirdi ve kent tarihinde yeni bir dönem başladı. Şehir Rönesansla birlikte ivmelenecek büyüdü ve günümüze kadar büyük bir duyarlılıkla muhafaza edilmiş tarihine, yeni eserler eklemeyi bildi. Her sokağında ayrı bir döneme tanıklık edeceğiniz bu şehir, kültür ve sanat düşkünü gezginlerin büyüülü durağı haline geldi.

### GEZİLECEK YERLER

İtalya'nın her yerinde olduğu gibi Floransa şehrinde de tarihi bölgelere otobüsle girilmemekte. Otobüsten indiginizde, Rönesansın kalbine giden köprüden geçerken, ilk dikkatinizi çekecek şey Arno Nehri üzerine kurulmuş olan, yapay minyatür şelaler olacaktır. Görsel olarak nehre farklı bir boyut katan şelalelerin asıl amacı, kötü hava koşullarında olası





Restoranlarda en çok tercih edilen yemek, çeşitli soslarla ve deniz mahsulleriyle sunulan makarnalar. Pizza ve sandviç çeşitlerini her yerde bulmak mümkün. Öğlen yemekleri bu üçlüyle tamamlanıyor. Menülerde dikkat çeken, salata üzeri değişik peynir ve salam dilimleriyle sunulan aparatif tarzı yiyecekler.



büyük dalgaları kırarak şehri baskınlardan korumak. Turunuza başlarken gitmeniz gereken ilk yer; Santa Maria del Fiore yani İtalya'nın ve hatta Rönesans'ın en meşhur kiliselerinden Floransa Katedrali, Duomo. 1436 yılında, yaklaşık 150 yılda tamamlanan, dev kubbesi ile Brunelleschi'nin Duomo'su bugün bile Floransa'nın en yüksek yapısı olma özelliğini korumaktadır. Duomo'nun turistler için güzel yanı ise girişinin ücretsiz olmasıdır. Bu şehirdeki büyüklü saatlerinize Franciscan mezhebinin en önemli kiliselerinden olan Santa Croce bazilikası ve bazilikanın muhteşem

çan kulesine çıkarak devam edebilirsiniz. Şehrin gelişimine damgasını vuran ve kendini halkın üzerinde gören Medici Ailesi'nin halkın içinde yürümek için yaptırdığı metrelerce süren ve Ponte Vecchio köprüsünden geçerek, şehrin karşı yakasına varan Uffizi (İtalyanca Ofis) isimli kral yolu ve üzerinde bulunan eşsiz eserler de görülmeye değer yerlerin başında geliyor. Bunun yanında dünyanın en ünlü mimarlık fakültesini görebilir, 5.500.000 kitabı bulunan şehir kütüphanesine göz atabilirsiniz. Son olarak meydana bulunan ve sanatın karşısındaki tehlike olarak Vatikan'ı işaret





eden heykellere, büyük bir incelikle inşa edilen saraylara göz atabilirsiniz. Bu heykellerin en önemlisi, orjinalide Floransa Sanat Galerisinde bulunan Davut heykeli'dir. Yaklaşık bir günde tamamlayabileceğiniz bu büyüklü geziyle, unutulmayanlar sayfanıza bir yenisini daha eklemeniz mümkün.

### İKLİMİ

Floransa ılıman okyanus iklimine sahiptir. Yazlar sıcak ve yağışlı, kışlar serin ve yağışlı geçer. Floransa şehri deniz ke-

narında olmaması nedeniyle yaz sıcaklığı biraz daha yüksektir ancak kışların daha soğuk geçtiğini ve kar yağışlarının görüldüğünü hesaba katarsak bu tarihi kentin her bir parçasını yaşamak isteyenler bahar ve yaz aylarında seyahat etmeyi tercih etmelidir. Özellikle Haziran ve Temmuz ayları rönenanın kalbine giden yolda en uygun zaman olarak görülmektedir.

### ULAŞIM

Floransa'da trenle seyahat kolay ve ucuz. Tren





Toskana bölgesi, derileri ile ünlü. İtalya'nın hiçbir bölgesinde deri ürünlerini bu fiyata bulmanız mümkün değil. Size tarihi açıdan benzersiz bir doku sunan Floransa şehrinin merkezinde mevcut olan bir deri pazarı var. Bu pazardan son derece kaliteli ve ucuz mont, çanta vb ürünleri temin edebilirsiniz.

seçeneği şehrin yakın çevresine gidişlerde tercih olabilir. Biletlerinizi önceden almanızda yarar var. Peron bulmakta hiç zorlanmıyorsunuz. İşaretlerin bolluğu sizi bu sıkıntıdan kurtarıyor. Tren yolcularında yol boyunca size, genç grafiti sanatçılarının duvarlara, eski vagonlara yaptıkları desenler eşlik ediyor. Trenler rahat ve konforlu ancak tren istemeyenler için otobüs ağı da oldukça kullanışlı. Otobüs biletinizi araca girişte makineye okuttuktan sonra bir saat kullanabiliyorsunuz. Kuralı ihlal edenler ağır para cezası ödüyor. Şehir turu yapmak isteyenlerse Floransa'nın tarihi zaman makinesi gibi sokaklarında adeta yüz yıllar öncesine gidiyorlar. Bu kadar küçük bir şehrin nasıl bu kadar tarihi içine sığdırdığı ve bunu hala koruyabiliyor oldukça şaşırtıcı geliyor. Floransa'da gezilecek yerler çok küçük bir alana sıkıştığı için etrafınızda sürekli tarihi hissetmeniz mümkün. Bunun en iyi yanı,



şehirden görülmesi gereken her yeri yürüyerek gezilebilir ve ulaşım konusunda tasarruf edilebilir olması. Yaklaşık bir günde tamamlayacağınız yürüyüşte bir çok tarihi mekan ücretsiz gezebilme fırsatını da bulabilirsiniz.

## YEME - İÇME

Restoranlarda en çok tercih edilen yemek, çeşitli soslarla ve deniz

mahsulleriyle sunulan makarnalar. Pizza ve sandviç çeşitlerini her yerde bulmak mümkün. Öğlen yemekleri bu üçlüyle tamamlanıyor. Menülerde dikkat çeken, salata üzeri değişik peynir ve salam dilimleriyle sunulan aparatif tarzı yiyecekler. Akşam yemeklerinde şarap baş köşede. Ayrıca Cappucino ve Tiramisu İtalya'nın vazgeçilmez ikilisi ve tabii ki Lazanya'sıda vazgeçilmezler arasında. Dükkanlar saat 13.00'de kapanıp, saat 16.00 gibi açılıyor. Geceleri sokaklarda gezmeyi; meydanların merdivenlerinde oturup sohbet etmeyi seviyorlar. Michelangelo Tepesi, güneşin batışını en güzel sergileyen yerlerden biri. Buradaki restoranlardan birinde sokak müzisyenlerini dinleyerek yemeğinizi yiyebilir, aynı zamanda bu doyumsuz manzarayı seyredebilirsiniz.

## KONAKLAMA

Eğer iyi bir bütçeniz var ise Floransa şehrinin merkezindeki, buram buram tarih kokan eski butik otelleri tercih edebilirsiniz. Fakat alter-



natif olarak Floransa ve Pisa arasında kalan SPA ve şifalı suları ile ünlü Montecatini bölgesindeki uygun fiyatlı otelleri tercih edebilirsiniz. Bu küçük ve zengin bölge, sokaklarındaki zengin insanlar ve lamborghini araçlar size Floransa'nın tarihi büyüğünden ayrılıp günümüz dokusuna sahip lüks bir kentte vakit geçirme şansını da veriyor. Floransa'ya 50 Km uzaklıktaki bu şehirden banliyö trenleri ile Floransa'ya ulaşabilirsiniz.

## ALIŞVERİŞ

Toskana bölgesi, derileri ile ünlü. İtalya'nın hiçbir bölgesinde deri ürünlerini bu fiyata bulmanız mümkün değil. Size tarihi açıdan benzersiz bir doku sunan Floransa şehrinin merkezinde mevcut olan bir deri pazarı var. Bu pazardan son derece kaliteli ve ucuz mont, çanta vb ürünleri temin edebilirsiniz. Floransa'da her ünlü markanın dükkanlarını da bulabilirsiniz ancak

ürün yelpazesi düşünülüğünde marka alışverişinizi moda'nın başkenti olan Milano'ya bırakmakta fayda var. Kendine has markası Seague markasının deri ürünleri gezginlerin oldukça ilgisini çekmektedir. Ayrıca tarihi Vecchio Köprüsü üzerindeki ünlü kuyumcu ve gümüşçülerde hediyelik eşyalar açısından oldukça zengin imkanlar sunmakta ancak fiyatların çok uygun olmadığını hatırlatmakta fayda var.

## NELER YAPILMALI

Bir devrin kalbine indiğiniz bu şehirde, daha verimli bir tur geçirmek, şehrin yarattığı büyüğün etkisini daha iyi kavramak istiyorsanız, bir gün kesinlikle yeterli değil. Ancak 3 günlük bir gezi, şehri ve eserleri daha iyi anlamanız için yeterli olacaktır. Bununla birlikte yakın şehirlerden olan Pisa şehrinde turunuza dâhil edebilir ve o şehri de kültür haznenize ekleyebilirsiniz.





Bir neslin vazgeçilmez oyunu

# BEŞ TAŞ

Gaziantep'li her insanın çocukluk hatırlarına dayanan bir oyun beş taş.. Yazın sıcak havalarında, bahçelerde, parklarda, sokak aralarında oynanan oyunların en zevkli olanlarından birisi. Çocukların dostluğu, kazanma hırsını, el becerilerini ve çabukluğunu geliştirdiği ve aynı zamanda güzel zaman geçirdiği bir oyun. Birden fazla kişiyle oynanan bu oyun arkadaş gruplarının vazgeçilmez eğlencelerinden biri olmuştur. Adından da anlaşılacağı üzere beş taş oyunu, bilyeden biraz daha büyük beş tane yuvarlak yada üçgen taşla oynanır. Oyuncular için farklı zorlukları olan oyunun aşamaları şöyledir.

**A. BİRLER:**

Eğlendiren, eğlenirken öğreten ve becerileri geliştiren bu oyunun ilk aşamasında taşlar serbest yere bırakılır. Ebe yerdeki taşlardan uygun olanını seçer. Seçtiği taşı havaya atar. Her attığında yerden bir taş alıp havaya attığı taşı yakalar. Yerdeki taş bitinceye kadar işlem devam eder. Eğer havaya attığı taşı kapamaz veya yerden almak istediği taştan başka taş dokunursa oynama hakkını arkadaşına kazanır.

**B. İKİLER:**

Bir sonraki aşamada taşlar yere bırakılır. Taşların içinden uygun olanı ele alınır. Yerdeki taşlar ikiye bölünür. Eğer havaya attığı taşı kapamaz veya yerden almak istediği taştan başka taş dokunursa oynama hakkını arkadaşına devreder.

**C. ÜÇLER:**

Git gide zorlaşan ve beceri isteyen bu oyunun üçüncü aşamasında ise taşlar yere atılır taşın biri tekli olarak ele alınır. Diğer üçü tek seferde alınmaya çalışılır. Daha önceki aşamalardaki gibi attığı taşı yakalayamaz ya da yerden almak istediği taşlardan başka taş dokunursa oynama hakkı arkadaşına geçer.

**D. DÖRTLER:**

Finale bir adım daha yaklaşırken gelinen dördüncü aşamada taşlardan uygun olan bir tanesi havaya atılır. Yerde kalan dört taş bir seferde alınmaya çalışılır. Eğer havaya attığı taşı kapamaz veya yerdeki taşları alamazsa oyuna karşıdaki arkadaşına devam eder.

**F. DEDELER:**

Son aşamaya gelindiğinde ise



heyecan doruktadır. Taşlar yere atılır. Başparmak ve işaret parmağının arası açılarak bir kale görüntüsü verilmeye çalışılır. Oyuncu yerden bir tane uygun taşı eline alır. Rakip oyuncu en son parmağın arasından geçecek taşı seçer. Bu taş diğer taşların parmaklar arasından geçirilmesine engel olacak taştır. Oyuncu eline aldığı taşı havaya atar. Havaya attığı esnada yerdeki taşı kaleden geçirmeye çalışır. Bunun için iki hakkı vardır. Birinci seferde taşı düzeltir. İkinci seferde taşı parmakları arasından geçirir. Eğer bu esnada taşı başka bir taşla çarpıtır veya havaya attığı taşı kapamazsa hakkını rakip oyuncuya verir

Tüm bu zevkli aşamalardan sonra oyunun final bölümüne geçilir. Taşların tamamı avucunun içinde hafifçe yukarı doğru atılır ve avucun tersiyle taşlar tutulmaya çalışılır. Avucunun tersinde en çok taş kalan oyuncu oyunu kazanır. Çok zevkli ve eğlenceli bir oyun olan beştaş burada biraz fazla fiziksel beceri gerektiriyor gibi görülmese, işin içinde aynı oranda düşünsel beceride gerektirmektedir. Hızlı düşünebilen ve bedensel yetilerine sahip her oyuncular bu zevkli oyunu kolaylıkla çözebilirler.



Lezzet Ustalarına  
Leziz Tat;

# MALTIHALI KÖFTE

Mercimekli Köfte, Gaziantep de-yimiyle Maltihalı Köfte davetlerin baş köşesinde yerini alır. Hemen hemen bir çok kişi kıvamını tut-turmakta zorlandığı için Maltihalı Köfte biraz zor gelebiliyor. Ama servis edildiğinde tabakta bir tane bile kalmıyor. Üstelik çalışkan An-tep Hanımlarının yaptığı, tadılmaya değer bu leziz köfteyi yerken par-maklarınızı yememeye dikkat edin.



**L**EZZET düşkününü insanların denemesi gereken tatların başında gelen tariflerden bir tanesi, Maltihalı Köfte. Günlerde, yemeklerde, davetlerde her masada görebileceğiniz

çeşitlerin başında gelir. Leziz görünüşü, ağızınızda dağılan muhteşem tadıyla bu zamana kadar tatmadığınıza pişman olacak, hemen, her zaman yapılacak yemekler listenize ekleyeceksiniz.

**Sizleri daha fazla meraklandırmadan bu muhteşem lezzetin tarifini paylaşalım. İşte tarif;**



## YAPILIŞI

### MALZEMELER

- 6 bardak kırmızı mercimek(Maltıha)
- 3 bardak simit (ince bulgur)
- 1 yemek kaşığı biber salçası
- 1 yemek kaşığı domates salçası
- 2 tane kuru soğan
- 1 bardak sıvı yağ
- 2 demet maydanoz
- 250 gr. yeşil soğan
- 250 gr. yeşil sarımsak
- Tuz, karabiber, su



### HAZIRLANIŞI

Kırmızı mercimek üzerine 2 parmak geçecek şekilde su ile ocağa konur .İçerisine biraz tuz ve biber attıktan sonra pişmeye bırakılır. Pişmeye yakın salçalar ilave edilir ve simit eklenerek 2-3 dk. daha pişirilir. Kuru soğanlar incecik doğranıp yağda kızartılır ateşten alınarak kırmızıbiber ilave edilir. Diğer tarafta sebzeler

doğranarak bir tarafa konur. Pişen mercimek ve simit karışımı biraz soğuyunca 5 dk. kadar yoğrulur. Yağ ve soğan karışımı buraya boşaltılır ve karışana kadar yoğrulur. Daha sonra maydanoz, soğan ve sarımsak katılarak küçük sıkımlar şeklinde yada kaşıkla yenecek şekilde tabaklara konularak servis yapılır.

*Afiyet olsun...*

## VE DAĞLAR YANKILANDI KHALED HOSSEİNİ



**GECE VAKTİ**, çözü bir el arabasını çekerek geçen bir baba. Arabanın içinde annesiz iki çocuk; iki kardeş; biri kız, biri erkek. Küçük Peri için ağabeyi Abdullah, ağabeyden çok öte. On yaşındaki Abdullah'a sorarsanız Peri, her şey demek. Köylerinden Kâbile varmak için çıktıkları yolculuğun sonunda aileyi yürek parçalayıcı bir son bekliyor. Fakat aslında bu bir son değil... Kardeşlerin başlarına gelenler -yakın ya da uzak ilişki kurdukları tüm insanların hayatlarında nesiller boyu yankılanacak...

Hayat farklı aileleri sevgi ve fedakârlık, ihanet ve sadakat gibi ortak duygularla sınarken, karakterlerin başlarına gelenler ve yaptıkları seçimler, kitabın her biri ayrı bir renk ve lezzet taşıyan katmanlarını oluşturuyor. Afganistanın küçük bir köyünde doğan ve okuru Kâbilden Parise, San Franciscodan Tinos adasına taşıyan bu öykü, her sayfada renklenip güçleniyor. Uçurtma Avcısı ve Bin Muhteşem Güneş ile dünya çapında sevilen bir yazar olan Khaled Hosseininin yazarlığında bir dönüm noktası.

## BEYOĞLUNUN EN GÜZEL ABİSİ - AHMET ÜMİT



Yılbaşı gecesi işlenen bir cinayet... Tarlabasının arka sokaklarında bulunan bir erkek cesedi. Öldürülmüş erkeklerin en yakışıklısı, belki de en kötüsü. Karanlık surların ortaya çıkardığı utanç verici bir gerçek. Gururlarının kurbanı olmuş erkekler, onların hayatlarını yaşamak zorunda olan kadınlar. Bu cinayetler yatağında, bu kötülükler bahçesinde, bu insan eti satılan can pazarında masumiyetini korumaya çalışan bir adam. Bir zamanlar İstanbul'un en gözde yeri olan Beyoğlu'nun hazin hikâyesi.

Karanlık... Soğuk havayla iyice ağırlaşan bir karanlık. Uzaklardan şarkılar geliyor kulağına, neşeli kadın çığlıkları, ayarını yitirmiş sarhoş naraları, biri küfrediyor belki ana avrat, belki ağlıyor biri hıçkırır hıçkırır, belki biri sessizce ölüyor bu gürültünün, bu hengâmenin ortasında. Umurunda değil. Hepsinden sıyrılmış, sadece öfke...



## MELANKOLİK AŞK - FATOŞ KOÇAK

"Ömrüm boyunca içimdeki bu yangın hiçbir zaman sönmeyecek"

Daha önce hiç tanımadığı aşk, Defne için dipsiz, bucaksız bir sonsuzluktur. Güney, sığınacak bir liman mı? Yoksa fırtına öncesi sessizliğin ta kendisi mi? Ya Umudun? Aşkın akıl oyunlarında kaybolan, şizofreni aşkın kendisi midir? Ya da Aşkı platonik yapan umutsuzluklar, yalnızlıklar, çaresizlikler bizim yarattığımız birer halüsinasyonların yansıması mıdır? Güven, huzur, heyecan yani aşk bir kez yaşanır, diğerleri onun silüetleri midir?

## GEYİKLİ PARK SUNAY AKIN



Falih Rıfki Atayın Ateş ve Güneş adlı kitabında, bir subayın kendisine yönelttiği şu eleştiriyle Çanakkale direnişine hak ettiği değeri vermeyişimizin çok eskilere dayandığını görebiliriz:

"Siz gençler ne tembelsiniz? Hiçbir şey yazmıyorsunuz. Çanakkale'ye bir torpido şair ve ressam gitti. Daha bir kitap bile görmedik."

Oysa Çanakkale'yi ziyaret ederek, izlenimlerini aktarmaları istenen sanatçı heyeti, 11 Temmuz 1915'te Sirkeci'den trenle yola koyulur. Davete, aralarında İbrahim Çallı, Enis Behiç, Hamdullah Suphi, Ömer Seyfettin, İbrahim Alaattin, Nazmi Ziya ve Mehmet Eminin de olduğu on yedi kişi katılır. "Heyet-i Edebiye" olarak anılan grup, bir İngiliz zırhlısı tarafından tahrip edilen Namık Kemal'in Bolayır'da ki mezarını da ziyaret etmeyi unutmaz.

Davete katılmayanlar arasında öyle güçlü bir kalem vardır ki, eğer heyette o olsaydı Çanakkale Savaşı hakkında elimizde harika bir eser olabilirdi. Ancak gidemez, çok önemli bir mazereti vardır, ölüm döşegindedir. Tevfik Fikret, başucunda duran Çanakkale'deki savaş alanlarına ziyareti içeren davetiyeye bakarak verir son nefesini...

Ve Sunay Akın, Çanakkale'den bindiği gemisiyle, dünyanın gizli kalmış pek çok kıyasına uğrayarak sürdürür yolculuğunu. Hiç anlatılmamış öyküler fısıldar kulağımıza, Geyikli Park subaya geç kalmış bir özürdür adeta.



## HOBBIT: SMAUG'UN ÇORAK TOPRAKLARI

**Vizyon yılı:** 2013  
**Yönetmen:**  
Peter Jackson



**HOBBIT** üçlemesinin ilk filmi olan Hobbit: Beklenmedik Yolculuk'un devam filmi olan yapımda Shire'lı Hobbit Bilbo Baggins, Thorin Meşekalkan'ı ve beraberindeki 12 cüce ile çıktığı yolculuğu doğuya, Kuytuorman'a doğru sürdürmektedir. Ejderha Smaug'un yıllardır hüküm sürdüğü Yalnız Dağ'a ve kayıp Erebor Cüce Krallığı'na ulaşmak için atıldıkları macerada başlarına yine akıl almaz belalar gelecektir. Ormanın girişinde Büyücü Gandalf'tan ayrılmak zorunda kalan ekip, dev Örümcek sürünün ağlarından kurtulduklarını sanarlarken, savaşı orman elflerinin esiri olurlar. Bu arada güçleri her geçen gün artan Azog 'un liderliğindeki Ork'lar da, güvenli gibi görünen Elf krallığında dahi, cücelerin bir an olsun peşlerini bırakmazlar. Hem hayatta kalma savaşı veren hem de Göl kasabasına, ardından da Yalnız Dağ'a ilerlemeye çalışan cüceler ve Bilbo'yu bekleyen esas ve en zorlu düşman ise şüphesiz ki ateşlerin efendisi Ejderha Smaug'dur. Altınları altında sürdürdüğü derin uykusundan uyanan Smaug'u alt etmek ve Arkantaşı'na ulaşmak mümkün olacak mıdır? Peter Jackson'ın yönetmenliğindeki filmin uyarılma senaryosu ise Jackson'ın yanı sıra yine Fran Walsh, Philippa Boyens ve Guillermo del Toro'dan oluşan ekibe emanet.

## DÜĞÜN DERNEK

**Vizyon yılı:** 2013 **Yönetmen:** Selçuk Aydemir

Sivas'ın Esenyurt köyünde yaşayan İsmail'in oğlu Tarık bir gün yurt dışından çıkagelir. Önce her zamanki gibi bir memleket hasreti gibi görünse de bu ziyaretin altındaki esas neden çabuk ortaya çıkar: Tarık görevli olarak çalıştığı Letonya'da Monica adlı bir kızla beraberdir ve aynı ülkede çalışmak için tek yol evlenmeleridir! Kendisinin olurunu almaya gelen oğlunu düğünsüz evlendirmemeye kararlı olan İsmail, Tüpçü Fikreti, Çetin'i ve köyün öğretmeni Saffet'i seferber ederek elde avuçta para yokken 10 gün içerisinde sazlı-sözlü bir düğün hazırlığı içerisine girer! Yapımcılığını BKM'nin üstlendiği komedi filminin senaryo ve yönetmenliği Selçuk Aydemir'e ait. Başrollerde ise Ahmet Kural, Murat Cemcir, Rasim Öztekin, Devrim Yakut ve Barış Yıldız yer alıyor.

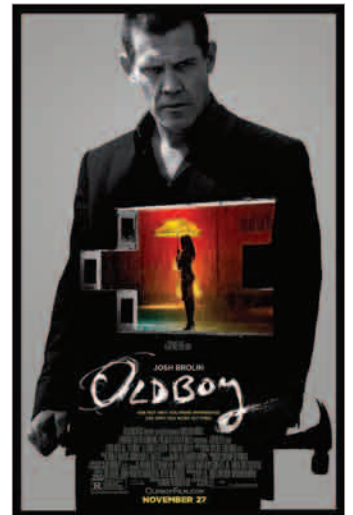


## OLD BOY

**Vizyon yılı:** 2014 **Yönetmen:** Spike Lee

Joe Doucett kaçırılır ve dış dünyayla hiçbir iletişiminin olmadığı karanlık bir yere götürülür. Bu karanlık mahsende neden kaçırıldığını dahi bilmeden yirmi yıl boyunca tutsak edilir. Hiçbir kurtulma umudu kalmamışken televizyondan gösterilen bir haberde karısının öldürüldüğünü ve baş şüpheli olarak arandığını öğrenir ve günü gelip dışarı çıktığında öncelikli amacı karısının katillerini ve kendini kaçıranları bulup esaslı bir intikam almaktır. Ne var ki soruşturmaya başladığında zannettiği kadar özgür bir adam olmadığını ve tuzaklarla dolu bir suç ağına karşı zorlu bir yoldan geçmesi gerektiğini anlar.

Chan-wook Park'ın 2003 tarihli orijinal filminin Amerika'da yeniden çekilen bu versiyonunun yönetmenliğini Spike Lee yürütürken başrolleri Josh Brolin, Elizabeth Olsen ve Samuel L. Jackson paylaşıyor.

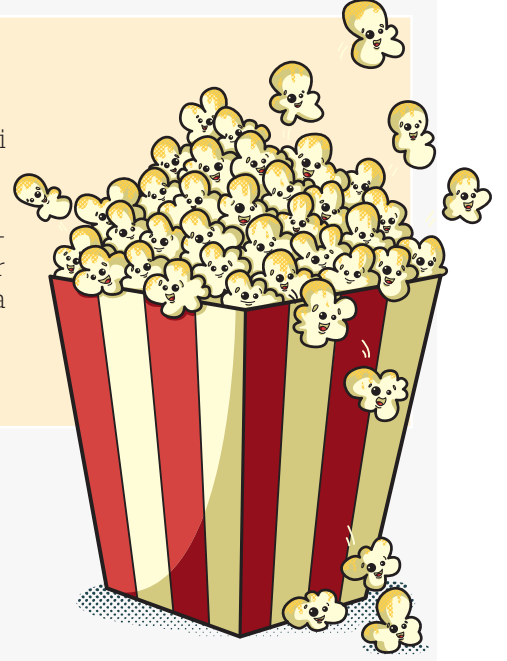


## MISIR

Bir gün bir bilim adamı yilbasi nedeniyle hastaneleri gezip akillanan delileri salmaya karar vermiş. Bir sürü hastaneyi gezmiş fakat hiç akillandığına kanaat getirilen deliye rastlamamış. En sonunda bir hastaneye gitmiş birde bakmış ki bütün deliler zipliyor hemen onlarla ilgilenen doktorlara sormuş:

- "Bunlar neden böyle zipliyorlar?"  
- "Bunlar kendilerini misir patlağı zannediyorlar." demiş

Birde bakmışlar ki bir tanesi ziplamadan yatağın üzerinde sabit bir şekilde duruyormuş. Hemen ona yaklaşıp sormuş.  
- "Sen neden ziplamiyorsun?"  
- "Ben tavaya yaptım..."



## ENGEL

Eski zamanlarda bir kral, saraya gelen yolun üzerine kocaman bir kaya koydurmuş, kendisi de pencereye oturmuştu.

Bakalım neler olacak?

Ülkenin en zengin tüccarları, en güçlü kervancıları, saray görevlileri birer birer geldiler, sabahtan öğlene kadar. Hepsi kayanın etrafından dolaşıp saraya girdiler.

Pek çoğu kralı yüksek sesle eleştirdi. Halkından bu kadar vergi alıyor, ama yolları temiz tutamıyordu. Sonunda bir köylü çıkageldi. Saraya meyve ve sebze getiriyordu. Sırtındaki küfeyi yere indirdi, iki eli ile kayaya sarıldı ve ıkına sıkına itmeye başladı. Sonunda kan ter içinde kaldı ama, kayayı da yolun kenarına çekti. Tam küfesini yeniden sırtına almak üzereydi ki, kayanın eski yerinde bir kesenin durduğunu gördü. Açtı. Kесе altın doluydu. Bir de kralın notu vardı içinde.

"Bu altınlar kayayı yoldan çeken kişiye aittir" diyordu kral.

Köylü, bugün dahi pek çoğumuzun farkında olmadığı bir ders almıştı.

"Her engel, yaşam koşullarınızı daha iyileştirecek bir fırsattır."

## ÇOK ŞÜKÜR

Temel 60 katlı bir gökdelen- den düşmüş. 50, 40, 30, 20, 10, 5, 3, 2 derken

1.kata geldiğinde aklından şu düşünce geçmiş;

Allah'ım sana şükürler olsun. Bu kadar ölmeden geldiysem zaten 1.kattan düşsemde ölmem.



## KOLA MAKİNESİ

Laz kola otomatığına gitmiş, para atıp düğmeye basmış ve kolasını almış. Bir para daha atmış, yine düğmeye basmış ve yine kolasını almış. Bunun üzerine heyecanla arkadaşlarının yanına gitmiş ve :

- Çabuk bütün bozuk paralarınızı verin, bugün şansım çok iyi!

# Hayata Dair



İmkânsızlıkla imkân dâhilinde olanın arasındaki tek fark insanın kararlılık derecesidir.



Bedelini ödemediğiniz başarı sizin değildir.



Engelleri yollarınızı tıkayan şeyler olarak görmeyin. Onları uçmayı öğretecek bir fırsat olarak görün.



Cevizin kabuğunu kırıp özüne inmeyen, cevizin hepsini kabuk zanneder.



# DOĞAYI SİZİN İÇİN KORUYORUZ

## ÜRETTİĞİMİZ ENERJİ İLE,

Yıllık 77.000 adet ağacın kesilmesini önleyerek temiz hava sahasını genişletiyoruz.

Yıllık 75.000 ton karbon salınımını önleyerek oksijen miktarını artırıyoruz.

Yıllık 25.000.000 USD Petrol ve Doğalgaz karşılığı tasarruf sağlayarak ülkemiz geleceğine sahip çıkıyoruz!

