



HAYATA DEĞER KATAN HER ŞEYİN ARTISI SITEPLUS

ARTI

BU DERGİ SITEPLUS A.Ş.'NİN ÜCRETSİZ YAYINIDIR. AĞUSTOS 2022 SAYI 9



DEKORATİF VE FAYDALI
ÇİM DEYİP GEÇMEYİN

S.14

KURUMSAL YAŞAMDA
KİŞİSEL İMAJ

S.24

TEKNOMAK
ASFALT PLENTİNDE DÜNYA
ÇAPINDA ÜRETİM GÜCÜ

S.32



SITEPLUS İLE TESİSİNİZİN YAPISINA UYGUN, ÇOK YÖNLÜ GÜVENLİK HİZMETİ

ÜRETİM TESİSLERİ ■ LOJİSTİK MERKEZLERİ ■ ENERJİ PROJELERİ ■ DEPOLAMA ALANLARI ■

TEKNOKENTLER ■ İŞ MERKEZLERİ



SITEPLUS
TÜRKİYE'NİN ÇÖZÜM ARTISI

YAYINCI

Siteplus A.Ş.

İMTİYAZ SAHİBİ VE YAYIN YÖNETMENİ

Siteplus A.Ş. adına Ufuk Coşkun

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Aysun Çelebi

KATKIDA BULUNANLAR

Çiğdem Akyaşar, Aysun Çelebi, Tuğçe Gök,
Ahmet Sarioğlu, Attila Tuna

HUKUK DANIŞMANI

AV. Lütfi Sarper Üstündağ

GÖRSEL SANAT YÖNETMENİ

Bilge Bostan

GRAFİK TASARIM

Cann Creative Works

YAYININ İDARE ADRESİ

Mutlukent Mah. 2065 Sok. No: 5
Ümitköy / ANKARA

BASKI

DAĞITIM

Siteplus A.Ş.

BASIM TARİHİ

Ağustos 2022

YAYIN TÜRÜ

Yerel Süreli

Artı Siteplus Dergi, basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Artı Dergi'nin imtiyaz ve yayın hakkı Siteplus A.Ş.'ye aittir. Bu dergide yer alan yazı, fotoğraf ve illüstrasyonların elektronik ortamlar dahil olmak üzere çoğaltılma hakları Siteplus Özel Güvenlik A.Ş.'ye aittir. Yazılı ön izin olmaksızın hangi dilde ve hangi ortamda olursa olsun materyalin tamamının ya da bir bölümünün çoğaltılması yasaktır. Her hakkı saklıdır.



ARTI SITEPLUS DERGİ
AĞUSTOS 2022 / SAYI 9

Bu dergi Siteplus A.Ş.'nin
ücretsiz yayınıdır.

@siteplusco



Kalabalık ve
Hareketliliğin Yoğun
Olduğu Mekânlarda

PROFESYONEL
TEMİZLİK,
ÖZEL GÜVENLİK
ve
DANIŞMA HİZMETLERİ

SITEPLUS
TÜRKİYE'NİN ÇÖZÜM ARTISI

12



14



18



24



32



48



**İSTİHDAMDA
SITEPLUS
ÖNCÜLÜĞÜ**

**DEKORATİF VE
FAYDALI
ÇİM DEYİP GEÇMEYİN**

**HAZIRSAK ARTIK BIRAKALIM
SİGARAYI BIRAKMAK İÇİN
#GÖREVBENDE**

**KURUMSAL
YAŞAMDA
KİŞİSEL İMAJ**

**ASFALT PLENTİNDE
DÜNYA ÇAPINDA ÜRETİM
GÜCÜ TEKNOMAK**

**40 YIL SONRA
YENİDEN İSTANBUL
FİLARMONİ ODA
ORKESTRASI**

+ 10. ÜLKEMİZ İÇİN BÜYÜMEYE DEVAM EDİYORUZ + 11. DOST PATİLERE
DESTEĞİMİZİ ULAŞTIRDIK + 22. SİTE YÖNETİM HİZMETİNDE SIK SORULAN
SORULAR

+ 38. OSMANLI DEVLETİ'NİN İLK BAŞKENTİ BURSA + 42. SOSYAL HİZMETTE
YENİ UFUKLAR: UFUK COŞKUN ÖDÜLLERİ AÇIKLANDI + 44. METAVERSE'E
DOĞRU KÜÇÜK BİR ADIM + 52. KÜLTÜR - SANAT



İŞ GÜCÜ, İSTİHDAM, ORTAK DEĞERİMİZ İNSAN

İş gücü... Sözlük anlamı "Bir insanın yararlı şeyler üretmek için harekete geçirmek zorunda olduğu fiziksel ve düşünsel yetilerinin tümü". Aynı zamanda "Etkin nüfus içinde yer alan, cari ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında çalışanlarla işsizlerin toplamı". Yani hem bireysel hem de toplumsal düzeyde hayatımızı etkileyen bir konu.

En büyük yatırımı çalışanları olan hizmet sektöründe ise kelimelerin ötesinde, marka değerinin yansımaları demek. İş için uygun personelin seçimi, düzenli olarak eğitilmesi, denetlenmesi, iş sürekliliği ve kalite için elzem. Dolayısıyla "insan" faktörünün "stratejik önem" taşıdığını söylemek abartı olmaz.

Ancak, insanın değer yaratan bir kaynak olarak kabul edildiği bu ortamda, artan rekabet koşulları ve teknolojik gelişmelerin insan kaynakları uzmanlarının geçerli ve güvenilir seçme yöntemleri ile doğru çalışanları işe almasını zaman zaman zorlaştırdığı göz ardı edilemez. Bu durumun yalnızca marka performansını etkilemekle kalmayarak, toplumun istihdam durumunda da belirleyici olduğunu söylemek gerekir.

Çözüm ortağı olarak hizmet verdiğimiz kurum, kuruluş ve projelerin de tecrübe ettiği üzere Siteplus olarak işletme stratejimizin merkezine "insan"ı konumlandık. Bu konuda ne kadar doğru bir yönde ilerlediğimizi de yakın zamanda ispatlamış bulunuyoruz. Sosyal Hizmet Kurumu tarafından yapılan değerlendirme ile 2021 yılında Ankara'da en çok kadın personel ve en çok engelli personel istihdamı yapan işveren olarak öne çıkarak, bu yıl teşekkür belgesi ile onurlandırıldık.

Bu başarıda payı olan, başta İnsan Kaynakları ekibimiz olmak üzere, tüm çalışanlarımıza teşekkür ederim. +

EMRAH ŞAHİN
CEO



ÜLKEMİZ İÇİN BÜYÜMEYE DEVAM EDİYORUZ.

Siteplus Entegre Tesis ve Site Yönetimi, Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı tarafından yapılan değerlendirme sonucunda yeni kurulan Ankara Kurumlar Vergi Dairesi'nde işlem görmeye başladı.

Aktif büyüklük, net satışlar, istihdama yapılan katkı ve vergiye gönüllü uyum çerçevesinde belirlenen Ankara'nın 671 vergi mükellefinden biri olan şirketimizin bu başarısındaki katkılarından dolayı tüm paydaşlarımıza teşekkür ederiz. +



İSTANBUL OFİSİMİZ YENİ ADRESİNDE!

Hizmet ağımızın önemli bir noktası olan İstanbul'da yeni ofisimize taşındık.

Çamlık Mah. İkbal Cad. Gönülden Sok.
No: 13/B Şerifali Ümraniye adresindeyiz. +

DOST PATİLERE DESTEĞİMİZİ ULAŞTIRDIK

Siteplusco Instagram hesabımız üzerinden üç yıldır düzenlediğimiz "14 Şubat Mama Bağı" kampanyamızın bu yılki desteğini Patiparkpaw sakinlerine ulaştırdık.

Ankara'daki Patipark Hayvanseverler Derneği'ne ait barınakta yaşayan sevimli dostlarımıza sizler de koruyucu aile ve mama bağışçısı olarak destek verebilirsiniz.

Bu canlara yuvanızı açarak onları sahiplenebilir, bakımları için çalışan gönüllülerin arasına katılabilirsiniz. +



GELENEKSEL İFTAR YEMEKLERİNDE PROJE EKİPLERİMİZ BİR ARAYA GELDİ

Pandemi önlemleri nedeniyle 2020-2021 yıllarında düzenleyemediğimiz iftar yemeklerimizi bu yıl gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşadık.

Ekip arkadaşlarımızla Ramazan sofralarında sağlık ve mutlulukla nice iftarlara... +



İSTİHDAMDA SITEPLUS ÖNCÜLÜĞÜ

Hizmet sektöründe kaliteyi belirleyen en önemli unsur çalışanlardır. Başarılı olmak isteyen markalar en büyük yatırımlarını çalışanlarına yaparlar.

Siteplus İnsan Kaynakları Birimi, çalışanların seçimi ve görevlendirilmesinde titizlikle hareket etmektedir. "Personele göre iş" değil, "İşe göre personel" anlayışı ile çalışanlarının ve müşterilerinin faydasına yönelik uygulama yapmaktadır.

Bu uygulamanın doğruluğu yakın zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da tescillenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre Siteplus, 2021 yılında Ankara'da;

- + en çok kadın personel**
 - + en çok engelli personel**
- istihdamı yapan işveren olarak belirlenmiştir.**

Siteplus olarak personel istihdamındaki bu başarımız ile gurur duyuyoruz. Çünkü dünyadaki ve ülkemizdeki ekonomik konjonktürden dolayı istihdam imkânları dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınlar ve engelliler için gittikçe zorlaşmaktadır. Oysa bu kişilerin iş dünyasına katılımı daha eşitlikçi ve gelişime açık daha bir dünya anlamını taşır. Çocuklarımız için kuracağımız geleceği şekillendirmede istihdama yapılan her katkı, çalışan kalitesini artırmaya yönelik her eğitim ve uygulama olumlu olarak geri dönüş sağlayacaktır.



Verimli çalışmalarından dolayı İnsan Kaynakları ekibimize teşekkür eder, başarılarının devamını dileriz. +

Siteplus olarak ekonomimize katkı vermeye, istihdamı desteklemeye devam edeceğiz.

DEKORATİF VE FAYDALI ÇİM DEYİP GEÇMEYİN

Sıcak yaz aylarında bahçe bakımı hem daha zevkli hem de daha zorludur. Bahçe peyzajının önemli bir parçası olan çim bakımı için bu aylarda sıkça sulama ve biçme yapmak gerekir.

Kaliteli bir çim alan için ilk adım doğru ekimdir. Ancak bu yeterli değildir. Mevsimine uygun bakım çalışmaları yapılmazsa çim alanınız istediğiniz gibi gözükmeyecektir. Biçme, sulama, yabancı otlara ve haşereye karşı önlem alma, havalandırma, hastalıklara karşı kontrol ve bozuk kısımların bakımı düzenli olarak yapılması gereken işlemler arasında yer alır.

Yaz aylarında çimler düzenli olarak biçilir. Ancak çimleri çok kısa biçmek, sıcak havalarda sararma ve kelleşmeye yol açabilir. Bu yüzden çimler biraz uzun bırakılmalıdır. Çim, suya ihtiyaç duyar. Büyük alanlarda düzenli sulama otomatik sistemler ile yapılabilir. Daha küçük alanlarda püskürtücü kullanılır. Sulama yapılırken yeni çimlerin köklerine zarar gelmemelidir. Güneş altında sulama yapılmaz. Güneş etkisinin hissedilmediği sabah veya akşam serinliğinde sulama tercih edilmelidir.



Çimleri düzenli olarak biçmek yonca gibi otların körelmesini sağlar. Ama ayrık otu gibi köklü bitkilerin el ile sökülmesi, köklerine sıcak su dökülmesi veya hazır satılan spreylere ot ilaçlarının sadece bu bitkinin üzerine püskürtülmesi gerekebilir. Spreydeki ilaç, toprak ve diğer bitkiler ile temas etmemelidir.

Çim alanlardaki bozulan kısımları yenilemek için tohumdan çim ekimi yapmak yerine rulo çim kullanılması, sıcak havalarda iyi sonuç verir.

Suni veya organik çim gübreleri ile yılda birkaç kez çimlere besin takviyesi yapılır. Ancak Haziran ayı sonundan Eylül ayının başına kadar gübreleme yapılmaz. Çünkü yanlış bir uygulama çimi yakabilir.

Karıncalar nedeniyle oluşan açılmalara ve çim kurtlarına karşı da önlem alınmalıdır. Çim kurtları hem çimlerin köklerini yer hem de bu kurtlarla beslenen hayvanların bahçeye gelmesi ile çim örtüsü zarar görür. Eğer 30 cm'lik bir alanda 5'ten fazla kurt tespit edilirse, buna karşı yaz sonunda mutlaka önlem alınmalıdır.

Yazın çim alanlardan sulama ve sıcakların etkisi ile görülen bir diğer sorun ise mantardır. Mantar ilaçları da yabancı ot ve haşere ilaçları gibi bir uzmana danışılarak ve tavsiye edilen ilaç miktarı aşılmadan uygulanmalıdır. Mantar ilaçlarının toprak kuruyken, 15 günde bir olmak üzere toplam 3 kez uygulanması önerilir.

Çim, özellikle eğimli alanlarda toprağı tutarak, toprak kaybını önlemeye yardımcı olur. Kuru havalarda toz olmasını, yağışlı havalarda ise çamurlanmayı engeller. Bakımlı çimler, bakımlı bahçeler demektir. Çünkü yabani otlarla mücadele edildiğı için diğer bitkilerin daha sağlıklı büyümesine imkân tanır.

ARTI 16

Bahçede İş Güvenliğı

Gerek bahçe sahiplerinin gerekse profesyonel bahçıvanların bahçede yaptıkları işlemler sırasında kişisel güvenliklerini sağlamaları şarttır. Eğer siz de çim biçerken makine kullanıyorsanız aşağıdaki iş güvenliği kurallarına mutlaka uymalısınız:

- 1) İş ayakkabısı, koruyucu gözlük, iş elbisesi gibi uygun kişisel koruyucu donanım kullanın.
- 2) Biçeceğiniz alanı taş, kâğıt gibi malzemelerden temizleyin.
- 3) Biçim için kullanacağınız makinenin bıçak, cıvata ve vidalarını kontrol edin.
- 4) Çim biçme makineleri deneyimli ve ehil kişiler tarafından kullanılmalıdır. Kullanım sırasında çocukların ve hayvanların makineye yaklaşmasını önleyin. Yakından geçen biri varsa makineyi durdurun.
- 5) Motor çalışırken el ve ayaklarınızı makineye yaklaştırmayın.
- 6) Makineyi motoru durdurduktan sonra ve kesici aksamın dönmediğinden emin olduktan sonra bırakın.
- 7) Makine için yakıt ikmalini biçme alanının dışında yapın. Çalışan veya soğumamış makineye yakıt koymayın. Makine iyice soğumadan kapalı yere kaldırmayın. +

ARTI 17



HAZIRSAK, ARTIK BIRAKALIM SİGARAYI BIRAKMAK İÇİN #GÖREVBENDE

Sigarayı bırakma kararı alan ve bu konuda çaba gösteren kişilerin desteklenmesi amacıyla T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yürütülen “Görev Bende” kampanyasına Mart ayında Siteplus da dahil oldu.

Her yıl 5 milyondan fazla insan tütün ve tütün ürünlerinin kullanımından kaynaklı hastalıklardan hayatını kaybetmektedir. En sık tüketilen tütün ürünü olan sigara, kullanan kişinin sağlığını yanı sıra, etrafındaki kişilerin sağlığına da büyük zarar verir. Sigaradaki nikotin deri, ağız ve (duman yoluyla) ciğerler tarafından emilen, bağımlılık yapıcı bir maddedir. İlk sigarasının tamamını içen gençlerin %85'inin bağımlı olduğu belirlenmiştir. Sigaranın içinde nikotinden başka, yaklaşık 4.000 zehirli madde bulunmaktadır. Sigara içenlerin yanı sıra çevresinde bulunan kişiler de dumanındaki zehirli kimyasallara maruz kalmaktadırlar.

Dünya Sağlık Örgütü “düzenli olarak günde 1 sigara tüketen kişi”yi sigara yani tütün bağımlısı olarak tanımlamaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu bağımlılık azalırken, ne yazık ki gelişmekte olan ülkelerde, özellikle gençler arasında gittikçe yayılmaktadır. Ülkemizde de sigara bağımlılığının arttığı belirlenmiştir.



Sigara şirketleri her yıl 700 milyar dolar kazanmaktadırlar. Sigara bağımlıları önce sigaraya, ardından da sigaradan kaynaklı hastalıklarla mücadele için sağlıklarına para harcamaktadırlar.



Sigarayı bıraktığınız ilk hafta size neler yardımcı olur?



Zihninizi sigaradan uzaklaştırmak için kendinizi oyalayacak şeyler yapın. El alışkanlığına karşı stres topu kullanabilir, spor yaparak, bulmaca çözerek odak noktanızı değiştirebilirsiniz.



Sigaranın vücudunuzda bıraktığı zehirli maddeleri atmak için bol su içmeniz önemlidir.



Sigara ve tütün mamulleri, diş ve diş etleri için çok zararlıdır. Ağız sağlığınız için dişlerinizi fırçalayın.



Sigara ve tütün mamulleri kullananlarda C vitamini emilimi düşüktür. Bağışıklık sistemi için gerekli olan bu vitamine sahip gıdaları tüketmeye özen gösterin.

Yine de umut verici gelişmeler de olmaktadır. Genç yaşta bu alışkanlığa kapılan ama zaman içinde tütün mamullerinin zararlarının farkına varan ve bırakmak isteyenlerin sayısı artmaktadır. Bu kişilerin çok azı kendi başına bırakabilirken, çoğu kişinin bağımlılık döngüsünü kırmakta desteğe ihtiyacı vardır. Halk sağlığı açısından önemli bir sorun olan tütün bağımlılığında yürütülen çeşitli kampanyalar ve destek hizmetleri hakkında bilgi sahibi olmak bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

Görev Bende Kampanyası

T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından 9 Şubat Dünya Sigaray Bırakma Günü'nde başlatılan "Görev Bende" kampanyası, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü tarafından görevlendirilen gönüllü eğitimler tarafından yürütülmektedir.

Mart ayında bu kampanyaya destek vermeye başlayan Siteplus'ın Ankara'daki entegre tesis yönetimi projelerinde görevli personeline gönüllü eğitimler tarafından sunumlar yapılmıştır.

Tütün bağımlılığının neden ve sonuçlarının aktarıldığı sunumlarda özellikle sigaray bırakmak isteyen kişiler için destek sürecinin nasıl işlediği aktarılmıştır. Uzmanların yönettiği soru-cevap oturumları düzenlenmiş, bu oturumlarda personel tarafından sigaray bırakma deneyimlerini ve başarı öyküleri paylaşılmıştır.

Sigara bırakma sürecindeki doğru bilinen yanlışların düzeltilmesinin de hedeflendiği bu eğitim çalışmalarında, ALO 171 üzerinden sigaray bırakmak için kayıt olan kişilere Ankara'da ücretsiz olarak hizmet veren sigara bırakma poliklinikleri ve ilaç dağıtım merkezlerinin listesi katılımcılara dağıtılmıştır.

Sigaray bırakmak için destek hattı **ALO 171**, destek uygulaması **BIRAKABİLİRSİN** ve dumanlı hava hakkını koruyan **YEŞİL DEDEKTÖR** uygulamasının da tanıtıldığı eğitimler ile hep birlikte daha sağlıklı günlere ulaşmayı diliyoruz. +

Sigara sadece içen kişinin değil, çevresinin de sağlığını olumsuz olarak etkiler. Sigara içenlerin dumanlarını doğrudan soluyanların karşılaştığı **pasif (ikincil el) içicilik** zehirli birçok maddenin solunması ile hastalıklara neden olmaktadır.

Bunun yanı sıra; sigaradan çıkan duman giysilere, saça, evdeki ve arabadaki yüzeylere bulaşarak buralarda da uzun süre kalmaktadır. Bu yüzeylerden hem deri hem de nefes yoluyla vücuda geçmektedir. Mekanın havalandırılması, yüzeylerin temizlik malzemeleri ile temizlenmesi bile duman ile bulaşmış zararlı maddeleri tamamen yok etmemektedir. **Üçüncü el içicilik** olarak tanımlanan bu sorun, özellikle çocukları tehdit etmektedir. Çünkü çocuklar bu yüzeylere sürdükleri ellerini sıkça ağızlarına götürerek yüzeye sinen zehirli maddeleri ağızdan almaktadırlar. Kısacası evde sadece bir odada sigara içmek bir çözüm değildir. Sigaray bırakmak kendimiz ve ailemiz için en güzel hediye.



SİGARAYI BIRAKIRKEN ÇEVRENİZDEN DESTEK İSTEMEKTEN ÇEKİNMEYİN.

Kaynak: birakabilirsin.org

Aile ve arkadaş çevreniz ile bırakma nedenlerinizi ve planınızı paylaşın.

Birlikte sigarasız etkinlikler yapın. Sigara içilen ortamlardan uzak kalmanız konusunda sizi desteklemelerini isteyin.

Sigaray bırakma sürecinde gergin, depresif, endişeli olabileceğiniz konusunda onları uyarın. Bu süreçte sabırlı ve yardımcı olmalarını rica edin.



SİTE YÖNETİM HİZMETİNDE SIK SORULAN SORULAR

Site yönetim hizmetlerinde profesyonel firmalar ile çalışmanın getirdiği avantajlar, her geçen gün daha fazla sitenin profesyonel yönetim hizmetlerini tercih etmesine yol açıyor. Ancak bu talep beraberinde zaman zaman site sakinleri ve kat maliklerinde görev ve sorumluluk sınırları ile ilgili bazı yanlış anlaşılmalara yol açabiliyor. Bu konuda sıkça sorulan soruları okurlarımız için derledik.

Site yönetiminde yetki kimdedir?

Sitelerde kat malikleri tarafından genel kurul yoluyla seçilen ve site kat maliklerinden oluşan Site Yönetim Kurulu asıl yetkili ve karar alıcıdır. Site Yönetim Kurulu, yönetim hizmeti sözleşmesi imzalayarak Siteplus gibi profesyonel yönetim hizmeti veren firmalardan destek alır.

Siteplus'ın profesyonel site yönetiminde ana sorumluluğu nedir?

Siteplus, Site Yönetim Kurulunun aldığı kararların uygulanmasından ve işin alt detaylarının takip edilerek yönetime raporlanmasından sorumludur.

Siteplus'ın görev ve sorumluluklarının kapsamı nedir?

- + Yönetim tarafından talep edilen ortak alan inşaat, bakım, onarım, tadilat, arıza gibi tüm ihtiyaçların tespiti, yönetime raporlanması, fiyat tekliflerinin hazırlanması ve Site Yönetim Kurulu onayına sunulması,
- + Site Yönetim Kurulu tarafından onaylanan işlerin yaptırılması ve sonuç raporunun Site Yönetim Kuruluna sunulması,
- + Sitede görevli temizlik, güvenlik, kapıcı vb. tüm personelin sevk ve idaresinin gerçekleştirilmesi.
- + İşletme bütçesinin hazırlanması, Site Yönetim Kurulu onayına sunulması, yıl içerisinde takip edilmesi ve Site Yönetim Kuruluna raporlanması,
- + Site gelir-gider hesaplarının tutulması ve her ayın sonunda Site Yönetim Kuruluna raporlanması,
- + Kat maliklerinden aidatların tahsil edilmesi, borcunu ödemeyen kat maliklerine ihtar gönderilmesi ve icra işlemlerinin başlatılması.

Yönetim, sitedeki müteahhit firmadan kaynaklı sorunların çözümünden sorumlu mudur?

Müteahhit firmanın tamamlamadığı, yapmadığı ya da yapmak istemediği yapısal eksikliklerden Siteplus ve Site Yönetim Kurulu sorumlu değildir. Ancak, kat maliklerinden gelen ve müteahhit firmadan kalan eksik, kusurlu imalata ait daire içi yapısal eksikliklere ait şikâyetler Siteplus tarafından alınarak Site Yönetim Kuruluna raporlanır. Müteahhit firma bilgilendirilir. Arıza takibi yapılarak kat malikine bilgi verilir. Müteahhit firmadan kaynaklı bu gibi durumlarda Siteplus kat malikine yasal prosedür hakkında bilgilendirme yapabilir.

Site Yönetiminde Anahtar Siteplus

Tek muhatap ile şeffaf ve çözümçül yönetim modelini sitenize taşıyoruz.

KURUMSAL YAŞAMDA KİŞİSEL İMAJ

Tuğçe Gök

İSG Uzmanı

Belki yıllardır beklediğiniz terfi için bugün mülakata çağrılacaksınız. Siz kendinizle bugün karşılaştığınız istediğiniz terfi için uygun aday olduğunuzu düşünür müydünüz?

Hayat bize fırsatlarını beklemediğimiz anda sunar, bunun için hazır olmalı, tutarlı ve etkili bir imaj yansıtmalıyız. “İlk izlenim için asla ikinci bir şansımız yok!”, bu sözün bu kadar doğru olması popülerliğini de açıklıyor.

Kurum çalışanları müşteri gözündeki resme direkt etki ettiğinden kişisel imaj, kurumsal imaj ile ayrılmaz bir bütün oluşturur. Bu nedenle kurumsal imajdan önce kişisel imajın öneminden bahsetmemiz gerekir.

Kişisel imaj, bireyin resmidir, görüntüsü ve davranışlarının toplamıdır diyebiliriz. Bir kişiyi düşündüğünüzde aklınızda canlanan fotoğraf, kişinin imajıdır. İmaj, kişiler ile etkileşime geçtiğimiz ilk andan itibaren oluşmaya başlar.

Etkili iletişim ve imaj konusunda biraz araştırma yaptığınız, sözsüz iletişimin sözlü iletişimden daha önemli ve etkili olduğunu söyleyen araştırmaları sizler de görmüşsünüzdür. Bu araştırmalar ilk izlenimin yüzde 93'ünü sözsüz iletişim olarak adlandırılan beden dilinin, yüzde 7'sini ise bireyin söylediklerinin oluşturduğunu, bir kişi hakkında fikir sahibi olmak için 30 saniyenin yeterli olduğunu söylüyor. Yani ilk defa karşılaştığımız insanlar hakkında ilk 30 saniye içinde olumu veya olumsuz bir takım fikirler ediniyoruz.

KURUM İMAJI

Kurum imajı, kurumun iç ve dış müşterilerinin o kuruma ilişkin izlenimlerini, duygularını, düşüncelerini ifade eder. Kurumsal kimlik, kurumun gerçekte nasıl olduğu, imaj ise bu gerçekliğin insanlar tarafından nasıl algılandığıdır.

Kurumsal imaj yönetiminde sosyal medyada ve reklamlarda verilen mesaj kurumun kendi sözüdür. Hedef kitlenin gözünde “Biz bu işi en iyi şekilde yaparız” şeklinde reklamlar yeterince güven sağlamaz. Kurumun verdiği mesaj ile müşterinin gördüğü tutarlı olmalıdır. Kurumların kendini övmesinden daha etkili olan memnun bir müşterinin tavsiyesidir. “Siteplus ile anlaştık, içimiz rahat” cümlesini duymamız, kurumsal imaj yönetiminde başarılı olduğumuzu gösterir.

“Güzel bir görünüm sessiz bir tavsiye mektubudur.”

Publilius Syrus

İmaj yönetiminde tutarlılık ve samimiyet etkili olmaktadır. Firmalar halkın gözündeki imajını afişlerde ve reklamlarda kullandıkları yüzler ile desteklemek ister. Bir banka reklamında bembeyaz dişleri, tertemiz görüntüsü ve sıcak gülümsemesiyle bizi karşılayan bir çalışan görürüz. Ancak şubede gördüğümüz çalışan mutsuz ve bakımsız bir görüntü sergiliyorsa, kafamızda oluşan kurumsal imaj olumlu sayılmaz.

Aslında hepimizin de bildiği gibi reklamdan daha etkili olan güvenilir bir kaynaktan gelen tavsiyedir. Bu nedenle markalar kurumsal imaj yönetiminde PR çalışmalarına ayırdıkları kaynakları gün geçtikçe artırmaktadır. Başarı ile yönetilmiş bir PR çalışmasının marka güvenilirliğine olan katkısı reklamlardan çok daha etkilidir. Aradaki farkı daha net anlatmak için bir örnek verelim. Önemli bir pozisyon için mülakat yaptığınızı düşünün, mülakata gelen adaylar kendi reklamlarını yaparak bu işi en iyi kendilerinin yapacağını anlatır. Ancak adaylar arasında yakın bir dostunuzun size önerdiği kişi her zaman öne çıkacaktır. Çünkü bu kişi hakkındaki bilgi güvenilir kaynaktan gelmiştir. Bu da kendini övmek ile övülmek arasındaki fark gibidir, daha sempatik ve kabul edilesidir.

HİZMET SEKTÖRÜNDE SUNUM ÇALIŞANIN KENDİSİDİR

Siteplus kurumsal imaj yönetiminde kişilerin önemini ve etkisini fark eden bir şirket. Sahadaki personelimizin güler yüzünü, işindeki profesyonel tavrı ve görünümünü korumak için eğitim-denetim ekibimiz rutin eğitim faaliyetlerini sürdürüyor. Şirket içi eğitimlerimizde sık sık üniformanın nizamı ve hijyenik olmasından, saç, sakal, tiki kuralları vurgulanıyor, dış görünüme önem veriliyor. Çünkü biz biliyoruz ki, personelimizin sergilediği tavır ve işindeki profesyonellik, bizim Siteplus'ı anlatmamızın en etkili yoludur.





Siteplus, logo ve üniformalarda turkuaz rengi kullanmaktadır. Turkuaz“ Türk mavisi” olarak bilinir; aslında turkuaz adının Türklerden gelip gelmediği tam bilinmese de ses ve yazı itibarı ile Türkiye ile ilişkilendirilmektedir. Mavi ve az miktarda sarının bir kombinasyonudur. Yeşil ve mavi arasındaki renk skalasında yer alır. Bu nedenle, mavinin huzurunu ve sakinliğini, yeşilin dengesinden ve yükselen enerjisinden doğan ışınları yayar. Uyum, sadakat ve verimliliği temsil eder.



KİŞİSEL VE KURUMSAL İMAJ NASIL YÖNETİLİR?

Başkaları üzerinde bıraktığımız etkiyi fark ettiğimizde, bunu yönetebilme fırsatı doğar. Kendimizi daha etkili ifade edebilir, vermek istediğimiz mesajı daha güçlü yansıtabiliriz. İlk izlenimin olumlu olması için en önemli etkenin dış görünüş olduğu kabul görmüş bir gerçektir. Kişi işini ne kadar iyi yaparsa yapsın beklenen imajla uyummadığında gözümüzde işinin değeri düşecektir. Örneğin, saygı duyduğunuz ve tertemiz görünen bir kurumda çay servisinizi yapan personelin hijyenik olmayan görüntüsü, kokusu sizi kurumun hijyene yeterince önem vermediğine ikna edecektir. Sadece görüntü değil davranış da kurum ve görev ile direkt bağdaşmaktadır. Savunma sanayinde görevli bir güvenlik görevlisinin laubali tavrı veya elinde tesbih sallaması kurumun kendi güvenliğine yeterince önem vermediğini düşündürülebilir.

Dolayısıyla, dış görünüm ve beden dili bu kadar önemliyken bu imajı nasıl yönetebileceğimizden bahsetmeliyiz. Araştırmalar ilk karşılaşmada gözümüze çarpanın renk olduğunu, vücut yapısı ve yüzün sonra geldiğini gösteriyor. Aynı şekilde, kurumsal imajın ilk basamağını da renk ve logo kullanımı oluşturur. Çalışanlar da kurumun vermek istediği mesaj ile uyumlu bir dış görünüm ile kurum imajını destekler. Çalışanlar için kurumun belirlediği renk ve üniforma dışında kıyafet, abartılı veya renkli makyaj, takı kullanımı görünümü bozarak imajı olumsuz etkileyecektir.

RENKLERİN GÜCÜ

Renklerin psikolojisi üzerine yapılan detaylı araştırmalar mevcut. Kısaca değinirsek: Otoriter bir tutum sergilemek istediğinizde, resmi ziyaretleriniz veya sunumlarınızda lacivert renkten faydalanabilirsiniz. Vermek istediğiniz mesajı daha güçlü kılacak, otoritenize katkısı olacaktır. Güç ve otorite konusunda kendini kanıtlamak isteyen firmalar ve spor kulüpleri de logolarında lacivert renkten faydalanmaktadır.

Beyaz hepimizin aklına geldiği gibi iyilik ve saflıkla ilişkilendirilir. Bu nedenle gelinler beyaz giyer veya barışın sembolü beyaz güvercindir.

Siyah renge geldiğimizde konu biraz tartışmalı, karanlığı, suçu kötüyü çağrıştırdığı gibi sabır, dayanıklılık, bilgelik ve güvenilirlikle de ilişkilendirilir. Kişiye veya kuruma göre renkler farklı anlamlar çağrıştıracaktır.

Gri ise içinde barındırdığı siyah ve beyaz ile insan gözünün en rahat algıladığı, yormayan renklere aittir. Alçakgönüllülüğün ifadesi olarak kullanılır. Ayrıca, ciddiyet ve hareketsizlik de grinin ifade ettikleri arasında yer alır. Genellikle kendini kanıtlamaya ihtiyacı olmayan insanların iyi taşıdığı, bu renk diplomatik ilişkiler için de kullanılabilir.

Pembe rengin logoda kullanımı sevgi dolu ve ulaşılabilirliği gösterirken, kadınların pembe giyindiği reklamlar anaçlığı, erkeklerin pembe giyindiği reklamlar babacanlığı vurgulamak amacıyla kullanılabilir.

Kırmızı renk fark edirliliği artırmak, duyguları canlandırmak için kullanılmaktadır. Yemek markaları iştah açıcı ve kan akışını hızlandırıcı özelliklerinden faydalanır. Sevgililer Günü’nde aşkı ve tutkuyu anlatan renk yine kırmızıdır. Dikkat çekmek istemediğiniz, kendinizi kötü hissettiğiniz günlerde kırmızı renkten kaçınmalısınız.

Amacınız dikkat çekmekten tamamen kaçınmak ise toprak renklerinden faydalanabilirsiniz. Kahverengi, güveni ve sağlamlığı ifade eder. Bulunduğunuz ortamda göze batmadan sağlam ve güvenilir bir imaj çizmek, kişilerin söylediklerinize saygı duymasını sağlamak için toprağın verdiği güçten faydalanabilirsiniz.

Sarı, enerji verici ve canlandırıcı bir renk olduğu kadar, insan psikolojisi üzerinde dikkat çekici, ancak yorucu bir renktir. Anlık dikkat çekmek istenilen durumlarda kullanılır. Tehlikeyi belirten uyarı levhalarında sarı renk kullanılır. Taksilerin renginin sarı olması da yine anlık dikkat çekme maksadı taşır.

Turuncu, sıcak renkler arasında yer almakta olup, insanın içini kıpır kıpır yapan bu renk eğlence, sosyallik ve iştah açıcı olarak özetlenebilir. Genelde gıda sektöründeki firmalar turuncu rengin gücünden faydalanmaktadır. Yazın gelmesi ile birlikte enerji verici ve eğlenceli alt metnini vurgulamaktadır.

Yeşil, doğadan gelen huzuru, sakinliği, aynı zamanda umut etmeyi ve yaşamı vaat eder. Yeşil rengin anlamı çoğaltmak ve çoğalmak olarak da bilinir. Güven vermek, sakinleştirmek ve umut vermek için yeşil renkten faydalanılır. Banka gibi uzun vadede güven hissi vermek isteyen kurumların sarı yerine yeşili tercih etmesi renklerin psikolojisine ve verilmek istenen bilinçaltı mesajlarla daha uyumludur.



BEDEN DİLİ VE SES TONUNUN ETKİSİ

Başkaları üzerinde fiziksel görünümünden sonra tavırlarınız, beden diliniz ve ses tonunuz etkili olmaktadır. Konuşurken siz ne söylerseniz söyleyin yüz ifadeniz, jestleriniz, duruşunuz ve bakışınız karşı tarafa sözlerinizden daha etkili mesajlar vermektedir. İnsanlar sözlerinizden çok beden dilinize inanır. Sizi sevdiğini söylerken memnuniyetsiz veya bıkmış bir ifade sergileyen kişiden duyduğunuz değil gördüğünüze inanabilirsiniz.

Beden dili okumak için öncelikle evrensel olmadığını bilmeli, kişinin sosyokültürel yapısı ve pozisyonu ile birlikte anlamlandırmalıyız. Kollarını bağlamak çoğu kişi tarafından iletişime kapalı olmakla ilişkilendirilir, oysa bir şef için işinden ve kendisinden emin olduğu anlamını taşıyabilir. Bir ilkokul öğrencisi için öğretmenin direktiflerine uyduğu ve algısının sadece kendisine açık olduğunu gösterir. Bir güvenlik görevlisi için rahat olduğuna dair başka göstergeler ile birlikte kullanıldığında arkaya yaslanmak, gülümsemek gibi kontrolünün elinde olduğu izlenimi verme amacı ile kullanılabilir.

Gözlerini kaçırmak genelde gizlenen bir bilgi veya yalan söyleme ile ilişkilendirilebilirken, gözünü kaçırmanın çekingen olabileceği veya yetiştirilme tarzı gereği göz teması kurmaktan kaçındığı sonucu da çıkarılabilir.

Ayak vurmak ve bacak sallamak, bacaklarını üst üste atan birinin sürekli ayaklarını değiştirmesi huzursuz veya sinirli olduğunu gösterebilir. Bu hareketlere ek olarak kollarını bağlaması konuyu dinlemek için isteksiz olduğunu belirtebilir.

Ayakların yönü konuşma sırasında size dönükse kişi sohbetten zevk alıyor diye düşünülebilir, ayaklar dışa dönükse sohbetin bitmesini bekliyor diye yorumlayabiliriz.

En başarılı iletişim için iletişimin sözlü ve sözsüz tüm öğelerini ele almalıyız. Çoğu beden dili hareketi izaha ihtiyaç duymadan anlaşılabilir. Biriyile konuşurken karşınızdaki kişinin gözlerini devirmesi, ayaklarını yere vurması bize net bir mesaj vermektedir. Bunlar kasıtlı yapılmış hareketlerdir ve bize beden dili ile istediği mesajı aktarabilir. Okuması ve yönetmesi zor olan kasıtsız yapılan hareketlerdir.

Gülümseme olumlu bir anlam taşır diye düşünebiliriz, ancak küçümseyici anlama veya sinirlerinin bozuk olduğu anlamına da gelebilir. Gerçekten samimi bir gülümsemede ağzın kenarları yukarı kalkar ve gözler kısılır. Samimi olmayan gülümsemeyi gözlerden fark edebiliriz. Küçük bir sırtıma küçümsemeyi veya rahatsızlığı belirtebilir.

Gözler çok şey anlatabilir, birinin ruh hali veya duygularını okumak için direkt gözlerden faydalanabilirsiniz. Sizi dinlerken dalgın gözler ile bakan birinin aklından çok daha farklı şeyler geçtiğini konuşmadan uzaklaştığını hissedebilirsiniz. Hızlı göz kırpması çoğu zaman sahtekârlık göstergesi olarak bilinir. Ancak kişi rahatsız hissettiğinde, stres altında veya aklında çözmesi gereken bir sorun olduğunda hızlı göz kırpmaya başlayabilir. Göz bebeklerinin büyümesi duygusal bir çekim olabileceği gibi korkuyu da gösterebilir veya sadece loş bir ortamda gerçekleşen bir durum da olabilir.

Gözleri kapatmak genelde kasıtsız yapılan bir harekettir ve bazı net bilgiler verebilir. Gözleri kırmak, uzun bir süre göz kapatmak, ovalamak veya eliyle tek gözünü kapatmak bize ruh hali hakkında ipucu verebilir.

İnsanlar sinirlendiğinde, sıkıntılı olduklarında ve özellikle yapmak istemedikleri bir durum ile karşılaştıklarında gözlerini bloke etme eğilimindedir.

Görüşmeler sırasında el ve beden hareketleri sık kullanılır ve bir bütün halinde değerlendirilmelidir. Ancak görüşmelerde sürekli dik bir duruşa ve sabit bir ifadeye bürünen kişinin duygularını gizlemek için ciddi bir çaba gösterdiğini anlayabilirsiniz.

İyi bir iletişim ve karşınızdakinin beden dilini doğru okuyabilmenin yolu şüphesiz ki dinlemekten geçer. Sözlerini dinlemeyi unuttuğunuz kişinin beden hareketlerini okumaya çalışmak sizi yanıltabilir.



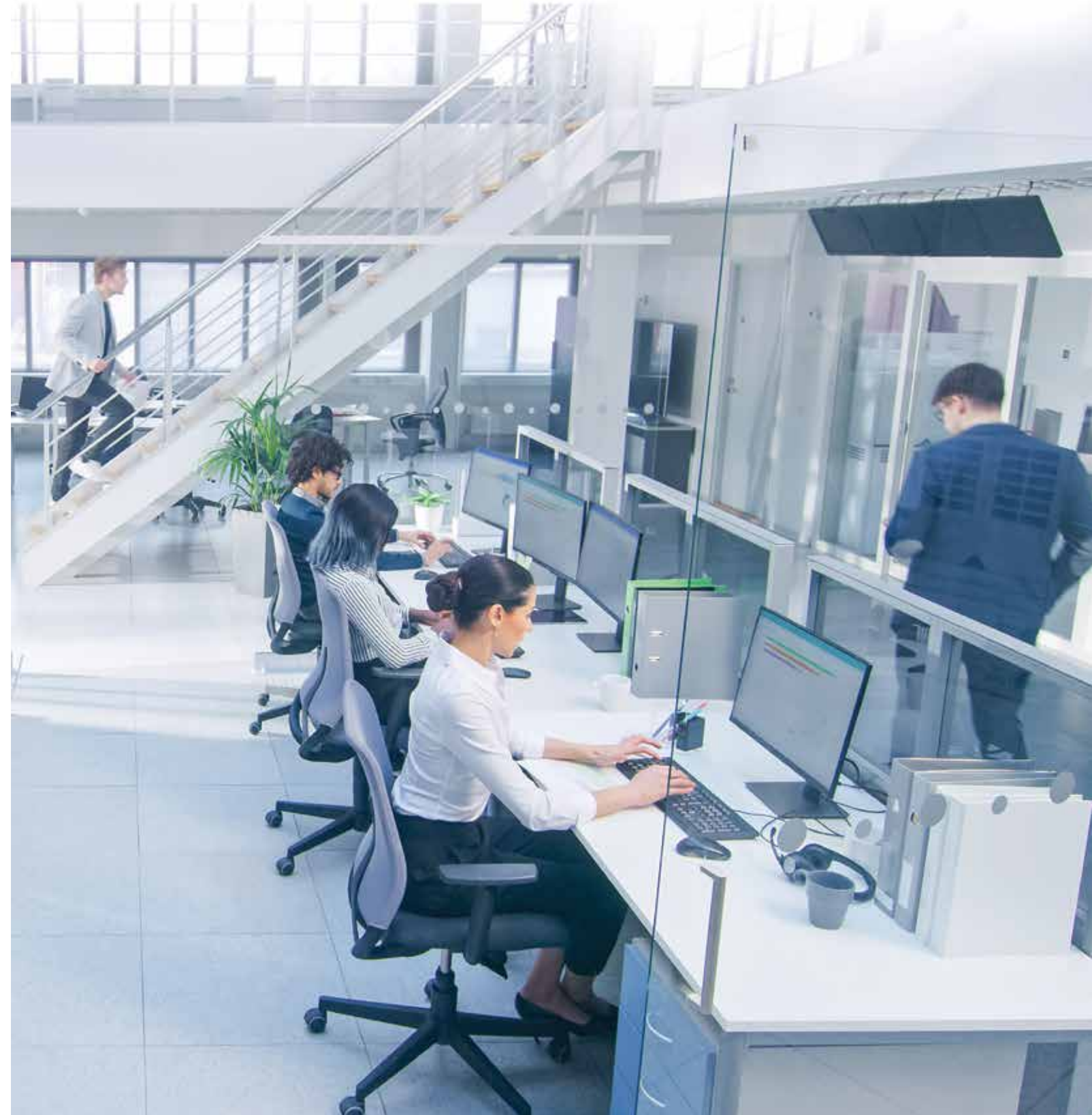
İLK İZLENİMDE OLUMLU BİR İMAJ ÇİZMEK İÇİN BEDEN DİLİNİZİ NASIL KULLANMALISINIZ?

- ✦ İletişime açık olduğunuzu göstereceğinden kollarınızı açık pozisyonda tutun, çapraz veya bağlı konumda durmayın.
- ✦ Saldırganlığı veya hükmetme arzusunu ifade edebileceği için elleriniz kalçanızda durmayın.
- ✦ Sıkı ve samimi bir tokalaşma ile karşılayın. Ancak tokalaşmayı abartmanız halinde güç gösterisi, üstünlük sağlama gibi olumsuz anlamlar taşıyabileceğini unutmayın.
- ✦ Karşınızdaki kişiyle birkaç saniye de olsa göz teması kurmaya çalışın, ancak dik dik bakmayın.
- ✦ Konuşurken avuç içleriniz karşınızdaki kişiye bakacak şekilde kullanmanız iletişime açık ve dürüst olduğunuzu gösterir. Burada da abartılı hareketlerden kaçınarak kollarınızı vücudunuza yakın tutmalı ve avuç içlerinizi genelde karşı tarafa açık halde kullanmalısınız.
- ✦ Eğer masanızda birini karşılıyorsanız elleriniz önünüzde çapraz pozisyonda durmasın. Masanın üzerine doğru koyup açık bir pozisyona aldığınız elleriniz, dik duruşunuz ve gözleriniz ile sağladığınız gülümsemeyle sıcak bir karşılama sağlayabilirsiniz.
- ✦ Yapabiliyorsanız karşınızdaki kişinin beden dilini yansıtın. Böylece kendini daha rahat hissetmesini sağlarsınız. Ancak davranışları kopyalama boyutuna gelirse bu durum rahatsız edici olabilir.
- ✦ Mülakatlarda ellerinizi sabit tutarak ve yavaş nefes alarak sakinliğinizi koruyun. Size karmaşık sorular soruluyorsa yanağınıza veya çenenize hafifçe dokunmakta sakinca yaktır. ✦

Etkili iletişim için beden dilini etkili kullanın. Kişisel imajınız üzerine odaklandıktan sonra fırsatları değerlendirerek işinizle ve hedefinizle ilgili sorumluluklarda istekli davranmalısınız. Böylece yöneticilerinizin ve iş arkadaşlarınızın aklında kalıcı, etkili ve olumlu bir imaj çizebilirsiniz.

SITEPLUS HİZMETLERİ OFİSLERİN VAZGEÇİLMEZİ

PROFESYONEL TEMİZLİK | ÖZEL GÜVENLİK | İKRAM |
DANIŞMA VE REFAKAT | BORDROLAMA VE ÖZLÜK HAKLARI



ASFALT PLENTİNDE DÜNYA ÇAPINDA ÜRETİM GÜCÜ

Çiğdem Akyaşar

Ulaşım sektöründe asfalt plenti ile ilgili üretim çözümleri ve projeleriyle yurt içi ve yurt dışı pazarının güçlü markası Teknomak'ın ikinci kuşak yöneticisi Ahmet Sarioğlu ile sektörü ve genç bir yöneticinin yol haritasını konuştuk.



Ahmet Bey, bize kısaca Teknomak'ı anlatabilir misiniz?

Teknomak, 1997 yılında Berna Sarioğlu ve Saruhan Sarioğlu tarafından kuruldu ve asfalt plenti satışını gerçekleştiren bir firma olarak hayatına başladı. 2002 yılında ilk defa küçük bir atölyenin içerisinde üretime girdik. Asfalt plentinin servis ekipmanlarını üretmeye başladık. 2011 yılında Teknomak'ın satış kısmını bir İsviçre firması olan Ammann satın aldı, ortağımız oldu. Üretim kısmı ise Teknomak olarak devam etti. 2010'dan 2017'ye kadar yerimiz Keresteciler Sanayi Sitesi'ndeydi. 2017'de Başkent Organize'ye taşındık ve aynı yıl bizim dönüm noktamız oldu. Ammann'ın lisans onayıyla birlikte asfalt plentinin tamamını üretmeye başladık. 2019 yılında buradan Ammann'ın diğer fabrikalarına ve satış ofislerine ihracatımız başladı ve bugün buradayız.



İsviçreli ortağınız Ammann asfalt plentini dünyaya kendi markası ile mi satıyor?

Ammann firması 153 yıllık bir firma. Şu an altıncı jenerasyonu işin başında. Bu dev firmanın her kıtada bir fabrikası var. Biz Teknomak olarak onların resmi tedarikçisi pozisyonundayız ve onların Rusya, İtalya, Almanya ve diğer yerlerdeki şirketlerinin bize ürettirdikleri ürünlerle onları destekliyoruz. Yani biz onlar adına üretiyoruz.

Satışlarınız yurt içi mi, yoksa yurt dışı ağırlıklı mı?

Dengeli diyebilirim. Ama ülkemizin ekonomik koşullarından dolayı şu anda daha çok ihracat ağırlıklı devam ediyoruz.

İleriye dönük Teknomak'ın planları neler? Mesela halka arz gibi bir planınız var mı?

Halka arz gibi bir planımız şu anda yok. Yaptığımız işte büyümeye devam ediyoruz. Az önce de bahsettim; 2017'den önce plentin belli ekipmanlarını yaparken 2017'de kompleksini yapmaya başladık. 2019'da tam pandemi öncesinde anlaşmalar yaptık. Artık ihracata döndü bu iş. Burası büyüyor, o yüzden belli bir süre muhtemelen bu şekilde Ammann ile çalışmaya ve büyümeye devam edeceğiz. Onlar bizden memnun, biz onlardan memnunuz. O yüzden bu iş yapış şekli bizim için gayet iyi gidiyor.

İkinci kuşak olarak siz tam da şirketin pik yaptığı bir noktada işi devraldınız, öyle değil mi?

Ben 2014'te geldim. Aslında piki birlikte yaptık. Belki benim varlığımla ya da burada aileden birinin olmasıyla, şirket içindeki akış düzeldi diyebilirim. Oralara daha çok müdahale ettim. Kurumsallaşma da diyebiliriz, ama daha çok düzen oluşturma diyeyim ben. Altyapı oluşturma da denebilir. Buralara daha çok önem verdim ve bütün çalışmalarımı bunlar üzerine yaptım. Ekmeğini de yiyoruz şu an.

Ailesinden işi devralacaklara veya yeni girişimcilere tavsiyeleriniz nelerdir?

Bütün gençlere söyleyeceğim birkaç şey var. Bir yerde iş sahibi olsanız da çalışsanız da: Bir, işinizi sahiplenin. Kendi işiniz gibi yapmanız lazım. İki, emek vermekten, vakit ayırmaktan, fedakârlık yapmaktan kaçınmayın. Hiçbiri kaçınmasın. Üç, hepsine hayal kurmalarını öneriyorum. Bu üçü birleştiği zaman zaten herkes başarılı olabilir. Bulundukları şirket başarılı olur, kendi işleri ise kendileri başarılı olur. Bunlar bence her gencin, her girişimcinin bir işe başlamadan önce oturup düşünüp, özümseyip öyle başlaması gerektiğini düşündüğüm etmenler.

Ailenizin de sizin de şirketteki görev devri için hazır olduğu anlattıklarınızdan belli oluyor. Genç bir firma olmanızın getirdiği bir dinamizm de söz konusu. Ancak genelde ikinci, üçüncü kuşaklar görev devir tesliminde zorluklarla da karşılaşabiliyor. Daha eski şirketler yeni heyecanı biraz frenlemeye çalışıyor. Hatta eski kuşağın ötesinde, yönetici kadro yeni duruma karşı daha katı olabiliyor. Böyle bir durumda ikinci ve üçüncü kuşak iş sahiplerine neler önerebilirsiniz?

Ben eski milli sporcuym. Eski tekler, çiftler milli tenis oyuncusuyum. Çocukluğumdan beri spora yıllarımı verdim ve Amerika'ya, üniversiteye de tenis bursuyla gittim. O yüzden bahsettiğiniz disiplin ve mücadele ruhu zaten spordan bana geçmişti ve ben onu işime yansıttım. İlk başladığımda benim için de zordu. Her ne kadar patron da olsam, karşımda oraya yıllarını vermiş, emek harcamış bir sürü büyük insan vardı ve onların bazı tabularını yıkmak zamanımı aldı. Kolay olmadı. Ne zaman hızlandı dersiniz, ta ki ben işi en az onlar kadar bilene kadar.

Ama bu süreçte genç arkadaşlar şunu unutmasınlar: İnsanların bilgilerine ihtiyacımız var. Örneğin ben işin büyük bir kısmını fabrika müdürüm Gökhan Bey'den öğrendim. Yeni işe başlayan genç arkadaşlara şunu da söylemek

isterim: İş bilmediğinizi kabul edeceksiniz. İsteddiğiniz yerde okumuş olun, istediğiniz dereceleri bitirmiş olun, bütün diplomalar sizin olsun, iş bilmiyorsunuz ve bunu kabul etmeniz lazım. Bunu mevcut çalışanlara da açık yüreklilikle söylemeniz lazım. Ben kendimi öyle kabul ettirdiğimi düşünüyorum. Çünkü bütün yöneticilere gidip dedim ki, "Ben iş bilmiyorum. Ama siz bana ne kadar iyi öğretirseniz ben size o kadar iyi patronluk yapacağım. O yüzden top hem ben de hem siz de." Biz bu şekilde başladık. Sağ olsunlar, hiç yalnız bırakmadılar. Her ihtiyacımdayanımdalardı. Benim avantajım şuydu: Fırsatlarımız oldu. Hepsini güzel değerlendirdik ve birlikte büyüdük. Aslında hem şirket büyüdü hem ben büyüdüm. Bir yerden sonra da bilgi seviyeniz herkesin üzerine çıktığında zaten bütün kontrol otomatikman sizin elinize geçiyor ve size öğreten insanlar da bunu kabul ediyor.

Yani onların tecrübesine değer verdiğiniz hissettirerek yürüdünüz.

Bu çok önemli. Onlar değerli, tecrübeli, bilgili insanlar ve hem beyaz yakaya hem de mavi yakaya bunu hissettirmeniz lazım. Ben her ne kadar işin teori ve teknik kısmını beyaz yakadan öğrendiysem de mavi yakadan da çok şey öğrendim. O imalat nasıl yapılır? O kaynak nasıl atılır? Proses nasıl olur? Yukarıda düşünüldüğü gibi değil aşağıdaki hiçbir şey. O yüzden ben vaktimin büyük çoğunluğunu ofisten ziyade fabrika alanında geçiriyorum.



Pandemi dönemi hepimiz için çok zor bir süreçti. Bu dönemi Teknomak olarak nasıl geçirdiniz?

Biz tam pandemi başlamadan önce Ammann ile bahsettiğim anlaşmayı imzaladık. Yani ihracat serüvenimiz başladı. İlk siparişlerimizi almıştık. Sonra pandemi oldu. Muhtemelen ulaşım sektörü bütün dünyada işlek bir sektör olduğu için önümüzdeki 30-40 yıl daha bence bitecek bir sektör değil. Bu yüzden de hem yurt içinde hem de yurt dışında sektör canlı kaldı. Yine de etkilendik mi? Tabii ki etkilendik. Mart ayından itibaren belki yüzde yetmiş oranında beyaz yakayı eve gönderdim. Burada bizzat diğer çalışma arkadaşlarımla birlikte, çoğu işi kendimiz takip etmek zorunda kaldık. Yani ilk başlar çok zorluydu. Ama o ihracat kapısının açık kalması, yurt içinin o tökezlediği, yavaşladığı dönemde bize ilaç oldu. O yüzden fena geçirmedik. Kötü kesinlikle diyemem. Zorlandık, ama fena bir dönem değildi. Güzel bir tecrübe oldu.

Bu süreçte neler öğrendiniz?

Bu süreçte önce sağlık dedik. Sonra, böyle zorlu bir dönemde malzeme tedariki zorlaştı, ihracat zorlaştı. Aşağıda imalat yapmaya çalışıyorsunuz, her gün 15-20 kişi yok. Adamın burnu akıyor getirmiyorsun. Öksürüyor, diyorsunuz ki dur gelme. Test kiti yok, bir şey yok. Çok mücadele ettiğimiz bir dönemdi. Benim de çalışma arkadaşlarımla da fiziken mücadele ettiğimiz bir dönemdi. Aşağıda parçalar kesildiğinde, döküldüğünde imalat yerinden elimle malzeme taşıdığım, ustalarla birlikte akşam mesaiye

kalıp montaj yaptığım, onlarla birlikte çalıştığımız keyifli, hiç unutmayacağım bir zamandı. Mavi yaka ve beyaz yaka olarak tam bir birlik olduğumuz güzel bir dönemdi. Tabii böyle bir süreçte bir düzen oturtmaya çalıştık. O da zorladı. Bunların hepsi çok güzel tecrübelerdi. Bence Teknomak'ı bir adım öteye taşıyan, geliştiren tecrübelerdi. Ama benim için en önemlisi, bu kadar zorlanmamıza rağmen kalitemizden ödün vermedik. Müşterimizi memnun ettik ki 2019'dan beri her yıl ihracatımız, satışlarımız artarak devam ediyor. Böyle bir dönemi kazasız belasız atlattığımız için ben mutluyum.

Çalışan memnuniyetini ve çalışanlarınıza verdiğiniz değeri Teknomak'ı dışarıdan inceleyenler hemen fark ediyor.

Aileden, anne-babadan öğrendiğim bir şey bu, insana değer vermek. Biz Teknomak olarak öncelikle insan odaklı çalışıyoruz. İnsanlar bizim için çok önemli. Çünkü, gün 24 saat ve bunun 10 saati biz buradayız, birlikteyiz. Burada aile olmamız lazım. Kimse birbirini çok sevsin diye beklentim yok, ama herkesin herkesi saymasını bekliyorum. Saygı olmadan da sevginin bir anlam ifade ettiğini çok düşünmüyorum. Ben buna odaklanıyorum. İnsanların birbirine saygı duymasına, mutlu olmasına, burada keyifli olmasına... İnsan burada mutlu olmalı, her sabah kalktığında "Bugün işe gidiyorum. Tamam işler yoğun ama işe gitmekten mutluyum" dedirtebilirim şirketimiz devam edecek. Daha ileri gidebileceğiz. Çünkü evet bir patron ve bir aile bu işi yönetiyor olabilir ama biz yalnız değiliz.



Teknomak



Ahmet Sarıoğlu, lise eğitimini Ankara'da ODTÜ Koleji'nde tamamlayarak tenis bursuyla üniversite eğitimi için ABD'ye gitti. University of North Carolina Greensboro'da Finans ve Muhasebe alanlarında çift ana dal yaparak Türkiye'ye döndü. Haziran 2021'de Başkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde tezli yüksek lisans çalışmasını tamamladı. Halen Teknomak İmalat San. ve Tic. A.Ş.'nin başında görev yapmaktadır.

Şirketlerin sürdürülebilirliği için insana verilen değer de en az kârlılık kadar kıymetli. Kariyer yolunun açık olması, ücret politikası konuları sizin de önemseydiğiniz noktalar değil mi?

Çalışmaya gelen özellikle gençler bana "Buraya geleceğim ama ne olacak?" diye soruyor. Hepsine şunu soruyorum: Ne yapmak istiyorsun? Çok yükselmek istiyorum, diyorlar. Tamam, diyorum o koltuk (kendi koltuğunu işaret ederek) müsait. Yeter ki beni ikna et. Ben kalkarım, benim koltuğuma geçebilirsin. Hiç problem değil. Seve seve... Kendimce önerini açık tutmaya çalışıyorum. Eğitimlerine olanak sağlıyoruz. Burada 4-5 çalışma arkadaşımız yüksek lisans yapıyor. Gün içinde okula gitmeleri, erken çıkmaları gerekiyor. Okullarına bırakıyoruz. Bütün bu olanakları sağlamaya çalışıyoruz ki herkes hayalini gerçekleştirebilsin ve mutlu olsun. Bir yandan işini de yaptığı sürece benim için hiçbir problem değil.

Umarız bu röportajımızı okuyanlar ilham alırlar söylediklerinizden. Okurlarımızla paylaşmak istediğiniz başka görüşleriniz varsa onları da aktarabilir misiniz?

Üretici firmalara kesinlikle at gözlüğünü bırakmalarını öneririm. Gelişime açık olmaları lazım, çünkü dünya çok hızlı ilerliyor. En basitinden benim Teknomak kültürüne kazandırmaya çalıştığım bir tasarım merkezi projemiz vardı. Bundan 5 yıl önce başladık ve tasarım merkezi olduk. Tabii bu noktaya gelinceye kadar tökezledik, insanlar çıktı, yeni insanlar çalışmaya başladı, bakanlıktan az daha ret yiyorduk, toparladık. Ama bugün geldiğimiz noktada tersine mühendisliği bıraktığımız, tasarım yapabilen ve kendimizi geliştirebildiğimiz bir noktadayız. Yaptığımız çalışmaya AR-GE demek biraz ağır kaçabilir. Çünkü bizim sektörde yaptığımız ürünler belli, sıfırdan bir ürün dizaynı yapmıyoruz. Ürün geliştirme yapıyoruz. ÜR-GE diye geçiyor ve ben de buraya ağırlık verdim. Sebebi de şu: Eğer ki bir sonraki jenerasyona bu işi devretmek istiyorsak, şirketin mentalitesine bir şeyi tasarlayıp üretim yapma fikrini yerleştirmemiz gerekiyor. Bu bir kültür geçiştir. Bir yerden başlamamız gerekiyordu. Birinin bu temel taşını atması gerekiyordu. Ben kendimce atmaya çalıştım. Üretimimizde yalın üretim uyguladığımız bir pilot hat var şu an. Onun faydalarını gördük ve bunu fabrikanın geri kalan alanlarına ve ürünlere uygulayacağız. Bu bahsettiğim hemen bugünden yarına olacak bir iş değil. Benim bahsettiğim belki 15-20 yıllık bir proje. Ekmeğini ben yemeyeceğim belki. Başkaları yiyecek dediğim bir proje. Üretici firmaların olabildiğince uzun vadeli düşünceleri, yatırımlardan kaçınmamaları lazım. Yatırımdan kastım maddi ekipman yatırımdan ziyade düşünce yatırımı. İnsanların, çalışanların fikirlerine değer versinler, dinlesinler.



Son olarak; Siteplus ile uzun süreli bir çalışma geçmişiniz var. Siteplus'ı verdiği hizmetler, şirketinize kattıkları, beklentilerinizi karşılaması ve Siteplus'ın ilerlemesini istediğiniz hususlar açısından değerlendirebilir misiniz?

Siteplus ile uzun yıllardır çalışıyoruz. Ben ilk geldiğimde de Siteplus ile çalışıyorduk. Bugün benim hiç müdahil olmadığım bir konu haline geldi Siteplus. Çünkü yüzde 100 güvendiğim, beni yarı yolda bırakmayacağını bildiğim, hiçbir zaman mağdur olmadığım bir firma. Aslında başka bir firma gibi de görmüyorum Siteplus'ı. Bizden biriymiş gibi görüp o rahatlıkla taleplerde bulunabiliyoruz ve o talepler de her zaman karşılanıyor. İyi anlaştığımızı düşünüyorum. O yüzden mutluyum ve güvende hissediyorum kendimi. Bana kendimi güvende hissettiriyor.

Benim buradaki Siteplus personeline hissettirmeye çalıştığım şey: Siz Siteplus değilsiniz, siz bizim personelimizsiniz. Teknomak personelisiniz. Yani bizden farklı değiller. Davranışlarımız öyle, alakamız öyle, her ihtiyaçlarına destek olmaya çalışıyoruz. Siteplus ile birlikte bunu yapmaya çalışıyoruz. Burada çalışanlar da Siteplus personeli de bence memnun. Biz memnunuz. En önemlisi bence karşılıklı güven. Hiçbir zaman tereddüt etmediğim, Siteplus varsa biz bunu hallederiz, biz bunu çözeriz dediğim, bir ortak, yol arkadaşı diyebilirim çok rahatlıkla.

Hem genç hem sporcu geçmişi olan ve çalışanlarına değer veren, ülkemize de değer sağlayan bir yönetici ile tanışmak bizi mutlu etti. Teşekkür ederiz. +

OSMANLI DEVLETİ'NİN İLK BAŞKENTİ BURSA

Osman Gazi ve Orhan Gazi türbeleri, Yıldırım (I.Beyazıt), Yeşil (I.Mehmet), Hüdavendigar (I.Murat) ve 2. Murat külliyesi, Hanlar bölgesi, Cumalıkızık köyü ile UNESCO Kültür Mirası listesinde yer alan Bursa, Uluslararası Türk Kültürü Teşkilatı (TÜRKSOY) tarafından 2022 Türk Dünyası Kültür Başkenti ilan edilerek tarihi ve kültürel değerini bir kez daha hatırlattı.

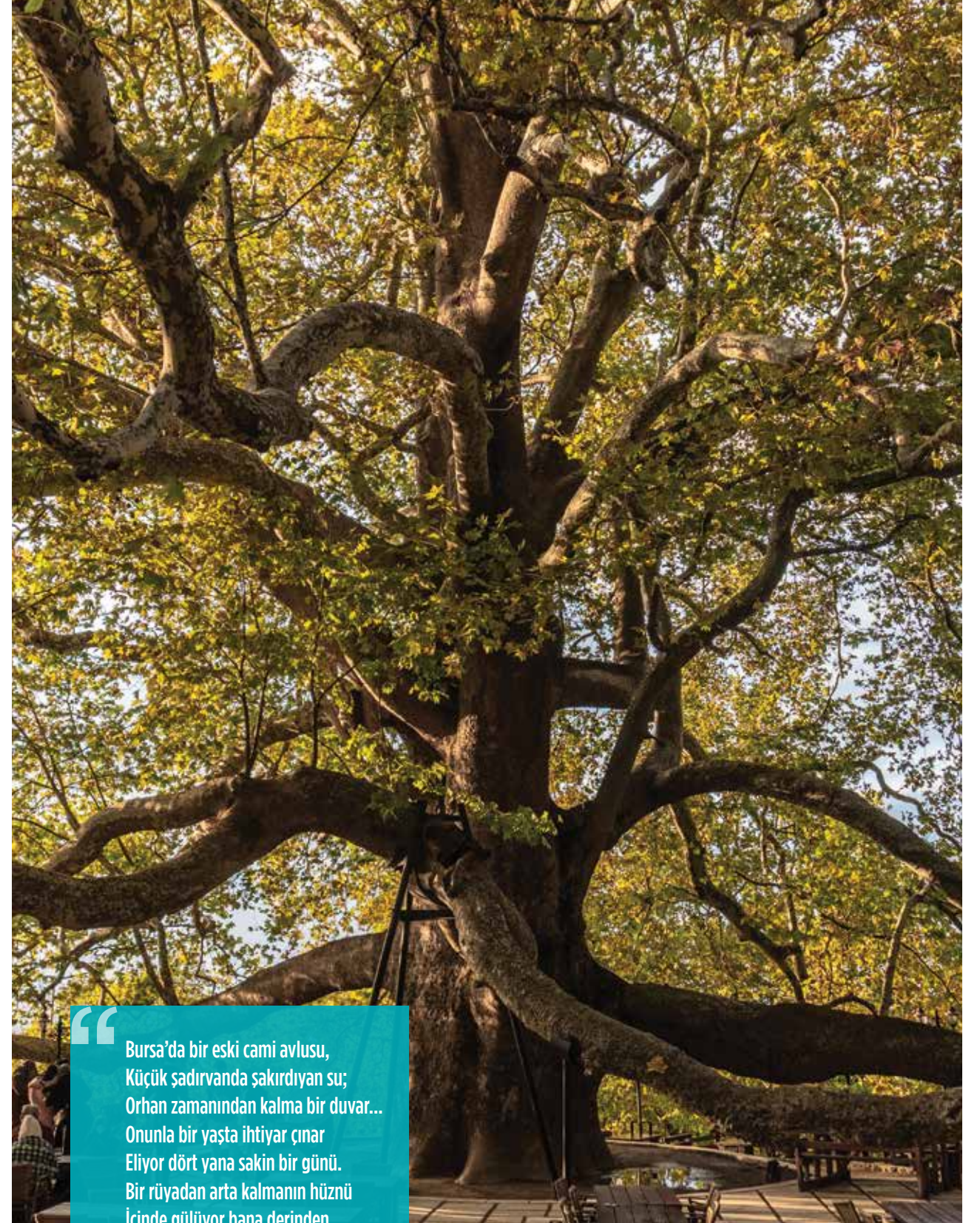
Yerleşim geçmişi M.Ö. III. yüzyıla kadar uzanan Bursa, Lidyalıların ve Perslerin egemenliği altında kaldı. Daha sonra burada Bitinya Krallığı kuruldu. Ünlü Kartaca Hükümdarı Hannibal, Roma İmparatorluğu ile yaptığı savaşta yenilince bu krallığa sığındı ve minnettarlığının göstergesi olarak Bursa Kalesi'ni inşa etti. Kente de *Prusa* adı verildi. Roma ve Bizans İmparatorluğu egemenliğindeyken ipeği ve kaplıcaları ile tanınmaya başladı. Anadolu Selçuklular, Abbasiler ve Hamedanlar'ın da yönetimi altına giren, Haçlı Savaşları'na sahne olan kentte XIV. yüzyıla kadar Bizans egemenliği devam etti.

Osman Bey tarafından uzun yıllar kuşatma altında tutulan şehir, sonunda Orhan Gazi'ye teslim oldu ve Osmanlı Devleti'nin başkenti yapıldı. Başkent olmasıyla birlikte gelişti, hatta Osmanlı Devleti yönetimini Edirne ve İstanbul'a taşıdıktan sonra da değerini korudu. I. Dünya Savaşı'nın bitimiyle Yunan işgaline uğradı ve bu işgalden 11 Eylül 1922'de kurtuldu. Cumhuriyetin ilanı şehre canlılık kattı. İpek fabrikaları açıldı, Bursa sanayide bir atılım yaşadı.

Bursa, günümüzde Marmara Bölgesi'nin ikinci, Türkiye'nin ise dördüncü büyük şehri olarak özellikle sanayisi ile ülke ekonomisine katkı veriyor. Tekstil, otomotiv, otomotiv yan sanayi ve gıda sektöründeki üretim tesisleri ile dikkat çeken Bursa, 1966 yılında Türkiye'de ilk organize sanayi bölgesinin kurulduğu şehir olarak karşımıza çıkıyor.



Kozahan



“Bursa'da bir eski cami avlusu,
Küçük şadırvanda şakırdıyan su;
Orhan zamanından kalma bir duvar...
Onunla bir yaşta ihtiyar çınar
Eliyor dört yana sakin bir günü.
Bir rüyadan arta kalmanın hüznü
İçinde gülüyor bana derinden.
(...)”

Ahmet Hamdi Tanpınar
(Bursa'da Zaman, 1943)

600 yıllık tarihi İnkaya Çınarı, Türkiye'nin en yaşlı ağaçlarından biri olup, 35 metre yüksekliğindedir. Adını Osmanlı Devleti'nin ilk köylerinden biri olan İnkaya köyünden alır.



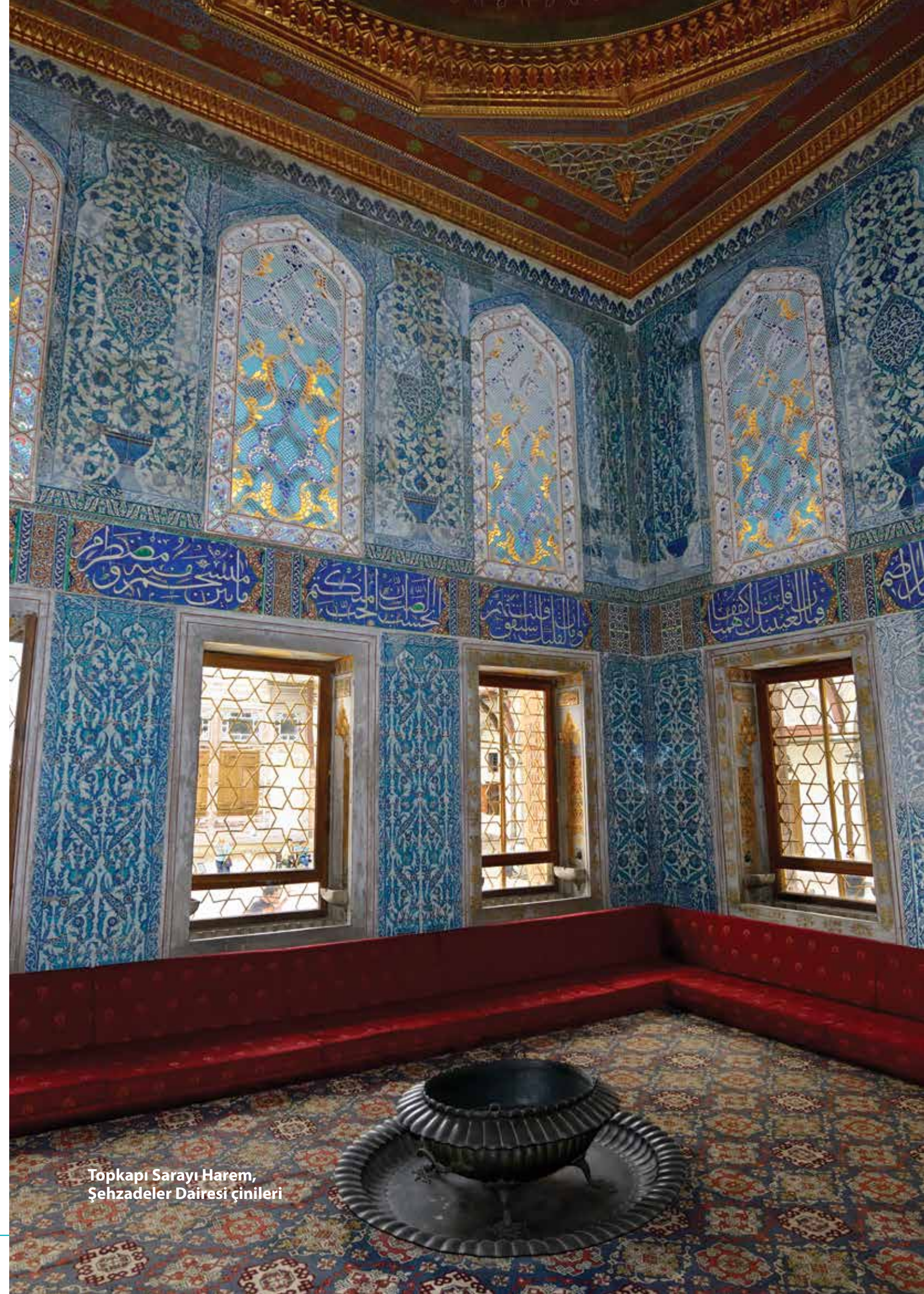
İznik ve Uluabat Gölleri, kanyonları ve şelaleleri ile Bursa doğa turizminin uğrak noktasıdır. Kocaçay Deltası, subasar ormanları, florası, leylek köyü ve üreyen birçok kuş türü her yıl doğaseverleri kendine çeker.

Ülkemizin gözde kayak merkezi Uludağ için ise ayrı bir not düşmek gerekir. M.Ö. 430 yılında Herodot tarafından yazılan tarih kitabında adı *Olympos* olarak geçer. Osmanlı'nın ilk dönemlerinde manastırların yer aldığı bir bölge olduğundan *Keşiş Dağı* olarak da adlandırılmıştır. Daha sonra dervişlerin inziva yeri olan dağa, Uludağ adı 1925 yılında verilmiştir. 1933 yılından beri kayak yapılan Uludağ, aynı zamanda barındırdığı doğal güzellikleri ile 1961 yılında Milli Park olarak ilan edilmiştir.

Kestane, siyah incir, şeftali, çilek ve Gemlik zeytini gibi yerel ürünlerinin kalitesiyle Türkiye'nin sofralarına taşındığı Bursa'da Inegöl köftesi ve Mustafakemalpaşa tatlısı gibi yerelden ulusal mutfağa taşınmış lezzetli yemekleri de unutmamak gerekir. Kısaca, bu şehir bereketli toprakları ile "Yeşil Bursa" lakabını sonuna kadar hak etmiştir.

Yeşil Bursa, Mavi İznik

Bursa'nın ilçesi İznik, Bitinya, Bizans ve Anadolu Selçuklu dönemlerinde başkent oldu. Hristiyanlığın en önemli toplantılarından I. ve VII. Konsil İznik'teki Ayasofya'da düzenlendi ve Hristiyanlık inancında tartışılan pek çok konu burada karara bağlandı. Osmanlı döneminde ise sanat ve ticarete büyük bir merkeze dönüştü. Birçok cami ve saray bezemesinde görülen İznik çinileri, Osmanlılar tarafından ilk kez Bursa'daki Yeşil Cami ve türbesinde mimari olarak uygulandı. İznik çinisi en parlak dönemini XIV. ve XV. yüzyıllarda yaşadı. Cenovalı tacirler vasıtasıyla Avrupa'ya kadar ulaşan İznik çinileri *Somut Olmayan Kültürel Miras* olarak kabul edilmiştir. +



Topkapı Sarayı Harem,
Şehzadeler Dairesi çinileri

SOSYAL HİZMETTE YENİ UFUKLAR UFUK COŖKUN ÖDÜLLERİ AÇIKLANDI.



1 Kasım 2021-30 Nisan 2022 tarihleri arasında Sosyal Hizmet bölümü öğrencileri için düzenlenen Ufuk Coşkun Ödülleri'nin kazananları açıklandı. Sosyal hizmet alanının kıymetli akademisyenleri Prof. Dr. Veli Duyan, Prof. Dr. İsmet Galip Yolcuoğlu, Prof. Dr. Kasım Karataş, Prof. Dr. Kamil Alptekin, Prof. Dr. İshak Aydemir'den oluşan jürinin yaptığı değerlendirme sonucunda 4. sınıf öğrencileri için düzenlenen "Yaşlı Refahında Yeni Sorunlar Yeni Yaklaşımlar" konulu proje yarışmasında:

BİRİNCİ

Cemre Akgün, *Alfa Kuşakta Yaşlı Olma*

İKİNCİ

Zehranur Öztürk, *Unuttum Sandık'larımız*

ÜÇÜNCÜ

Sare Dilan Bozkurt, *Aktif Yaşlanma İçin Toplumsal Bilinç*

MANSİYONLAR

Yeşim Duru, *Beylikdüzü SHM'de Yalnızlık Yaşayan Yaşlıların Grup Çalışmasıyla Psikososyal Tedavisi*,
Oğuz Kaan Kurtar, *Yaşlı Bireylerin Teknolojiye Adapte Sorunu*,
Evindar Doğan, *Ailemin Sesi*
olarak belirlendi.

Bu yıl ilk kez açılan ve lisansüstü eğitimine devam eden sosyal hizmet öğrencilerinin katıldığı "Genç Refahı: Sorunlar ve Yeni Yaklaşımlar" temalı makale yarışmasında ise ödüle layık eser bulunamadı.

Ufuk Coşkun Proje Ödülleri, sosyal hizmete gönül vermiş gençlerin yeni temalarla yolunu açmayı sürdürecektir. 2021-2022 yılındaki yarışmaya katılan ve destek veren herkese teşekkür ederiz.+

UFUK COŖKUN
SOSYAL HİZMET PROJE ÖDÜLLERİ

Sosyal Hizmetin Genç Zihinleri İçin
Kalıpların Ötesinde Düşünme Fırsatı!



METaverse'E DOĞRU KÜÇÜK BİR ADIM

Dijital bir alana “bakmak” yerine dijital bir dünyanın “içinde yaşamaya” başladık.

2021 yılı Ekim ayında Mark Zuckerberg, CEO'su olduğu Facebook şirketinin ismini *Meta* olarak değiştirdiğini ve şirketin 10.000 mühendis işe alacağını duyurduğunda pek çoğumuzun dikkatini çeken *metaverse* kavramı, ilk kez Neal Stephenson'un 1992 yılında yayımlanan *Parazit* (Snow Crash) adlı bilim kurgu romanında fiziksel ve dijital varoluşun karışımı olarak kullanılmıştı.

Ernest Cline'in 2011 tarihli *Başlat* (Ready Player One) adlı romanından uyarlanan ve Steven Spielberg'in yönettiği 2018 yapımı aynı adlı filmdeki OASIS (Türkçe anlamıyla “vaha”) isimli sanal dünya da popüler kültürde bu kavrama olan ilgiyi artırdı.



Metaverse'e Nasıl Girilir?

Akıllı telefonlardaki bazı uygulamaları kullanabilmeniz de bu deneyimi en iyi şekilde yaşamak için VR kulaklık veya AR akıllı gözlük kullanmalısınız. Ardından bir *metaverse* platformunda hesap oluşturmali ve bu hesapla giriş yapmalısınız.



Metaverse Nedir?

“Ötesi” anlamını veren bir ön ek olan “meta” ve “evren” anlamını taşıyan “universe” kelimelerinin birleşiminden oluşan *metaverse*, kabaca “sanal evren” olarak tanımlanıyor. Araştırma Şirketi Gartner, Ocak 2022'de yayımladığı bir raporda *metaverse*'ü “fiziksel ve dijital gerçekliğin yakınsaması ile yaratılan ortak bir sanal alan” olarak açıklıyor.

Bu açıklamaya göre *metaverse* tek bir satıcıya ait değil. Dijital para birimleri ve NFT'lerle etkinleştirilen bağımsız sanal bir ekonomisi var. Ancak *metaverse*'ün tam bir işlev kazanması için birçok teknoloji ve yenilik gerekiyor. Bunlar arasında, artırılmış gerçeklik/yapay gerçeklik cihazları (AR/VR), esnek çalışma stilleri, başa takılan ekranlar (HMD), nesnelerin interneti (IoT), yapay zekâ (AI) ve 5G teknolojisi bulunuyor. Örneğin; Ericsson Mobility Report'a göre dördüncü nesil teknolojinin yaklaşık 10 katı veri iletim hızı sağlayan 5G teknolojisinin 2026 yılına kadar dünyada yaygınlaşması bekleniyor. Bu teknoloji ile birlikte AR/VR donanımlarının

yaygın hale gelmesi ve web 3.0 teknolojisi (merkeziyetsiz, blok zincir teknolojisiyle desteklenmiş yeni nesil internet) *metaverse*'ün tam olarak var oluşu için önem kazanıyor.

Metaverse'te Neler Yapılır?

Birbirinden farklı ortamlarda yapılan pek çok etkinlik tek bir *metaverse*'te gerçekleştirilebiliyor: Çevrimiçi avatlara kıyafetler ve aksesuar satın almak, konser izlemek, spor yapmak, dijital bir arazi satın almak, dijital evler inşa etmek, sanal olarak düzenlenen kültürel bir etkinliğe veya iş toplantısına katılmak, sanal alışveriş merkezlerinden alışveriş yapmak, sanal sınıflarda eğitim görmek, dijital sanat, koleksiyon ve varlık satın almak (NFT'ler) gibi.

Yine Gartner'ın raporuna göre, 2026 yılına kadar insanların %25'inin iş, alışveriş, eğitim, sosyal medya ve eğlence için *metaverse*'te günde en az 1 saat geçirmesi bekleniyor.

Yatırım ve Kazanç Aracı Olarak Metaverse

Dijital para birimleri ve NFT'ler ile ekonomik karşılığı olan *metaverse* şu anda bile bazıları için iş ve kazanç olanakları içeriyor. Bu evrenin gelişimine katkıda bulunan bilişim ve teknoloji camiasının yanı sıra sanat dünyası ve oyun endüstrisi de *metaverse*'ü hızla benimsedi. Bir kazanç örneği olarak, 2021 yılında dijital ışık ve ses sanatçısı Krista Kim'in tasarladığı *Mars House*'u NFT olarak satılan ilk sanal ev olarak gösterebiliriz. Bu sanal ev 288 Ethereum, yani yaklaşık 515.000 Amerikan dolarına satıldı.

Burada sanal gayrimenkul yatırımından da söz etmeliyiz. Sanal arsa satışı gerçekleştiren platformlara kayıt olarak dijital para ile alım, satım ve kiralama yapmak mümkün. Bu platformlar çoğunlukla gerçek dünyadan bağımsız, sıfırdan kurgulanmış gezegenler olarak gelişiyor. Ama bazı platformlar dünya haritası temel alınarak, fiziki dünyadaki şehir ve mahallelerin sanal halinden oluşuyor. Metaverse dünyasında yer alan ilk şehir Güney Kore'nin başkenti Seul olurken, ülkemizin sanal gayrimenkulde en çok ilgi gören şehrinin İstanbul olması kimseyi şaşırtmıyor. Düşük fiyatlarla başlayan sanal yatırımlar, şu anda fiziki dünyayla yarışacak rakamlara ulaşmış durumda. Yine de uzmanlar henüz bir pazar değerinden söz edemiyorlar. Bunun en önemli nedeni ise sanal arazilerin henüz kullanım ve yarar olarak gelir üretmiyor olması.

Metaverse dünyasının perakende sektörüne alternatif olacağı da belirtiliyor. Samsung, Nike, Zara, Pepsi, BMW gibi uluslararası markalar *metaverse*'te mağazalar açıyorlar. Burada önemli olansa seçilen alanların konumundan çok, kullanımı. Yani reklam ve satış yapılabilecek noktaların seçilmesi.

Gerçek zamanlı ve tam işlevli ekonomisiyle gelecekte milyonlarca kullanıcının erişeceği *metaverse*'teki dijital ticaretin yüz milyarlarca dolara ulaşacağı tahmin ediliyor. Ancak dünya çapında bu kadar çok kullanıcıdan oluşan bir ağdaki eş zamanlı faaliyetleri kaldırabilecek teknoloji için daha zaman var gibi gözüküyor. Çünkü böyle bir teknolojinin benimsenmesi ve yaygın kullanımı için ortak teknolojik standartlara ihtiyaç duyuluyor. Kısacası, herkese açık ve erişilebilir *metaverse* için biraz daha beklememiz gerekiyor.



Facebook'tan Meta'ya Dönüşüm

University College London'dan antropoloji profesörü Daniel Miller'ın deyimiyle "artık akıllı telefon sadece kullandığımız bir araç değil, yaşadığımız bir yer" halini aldı. Tabii ki bu durum, sosyal medya devleri ve büyük teknoloji firmalarının, kullanıcılarının dijital deneyimlerini geliştirmeye yönelik çalışmalara yoğun olarak yatırım yapmasına neden oluyor.

Herkese açık, merkeziyetsiz ve erişilebilir olacağı öngörülen metaverse'e yatırım yapan büyük şirketler bu sanal alanı nasıl şekillendirecekler?

Gizlilik, güvenlik ve manipülasyon konularında nasıl bir politika izleyecekler?

AR/VR ile ilgili çalışmalara ağırlık veren Facebook şirketi radikal bir karar alarak 2021 yılının Ekim ayında adını *Meta* olarak değiştirdi. Şirket yeni ismi hakkında, "Metaverse, sosyal bağlantının bir sonraki evrimidir. Şirketimizin vizyonu meta evreni hayata geçirmeye yardımcı olmaktır, bu nedenle bu geleceğe olan bağlılığımızı yansıtmak için adımızı değiştiriyoruz." ifadesini kullandı.

Aslında eski adıyla Facebook, vizyonunu sosyal medya ile sınırlamayacağını işaretini aynı yılın Temmuz ayında Zuckerberg'in, The Verge dergisine yaptığı "Önümüzdeki 5 sene içinde Facebook kullanıcılarının, bizi bir sosyal medya şirketi olarak değil, bir metaverse şirketi olarak göreceğini düşünüyorum." açıklamasıyla vermişti.

Sonuçta, galiba 2022 yılının ilk çeyreğinde 3,84 milyarlık aktif kullanıcısı ile Meta'nın yatırımlarını *metaverse*'e kaydırmasına ve kendini yeniden tanımlamasına şaşırılmamalı. Bir yandan da, böyle büyük ve güçlü şirketlerin bu yeni "evren" düzeninde nasıl bir rol üstleneceklerini de sormak gerekiyor.+

40 YIL SONRA YENİDEN İSTANBUL FİLARMONİ ODA ORKESTRASI

Attila Tuna

İstanbul Filarmoni Derneği Başkanı

Ülkemizdeki oda orkestrası eksikliğini giderecek köklü, aynı zamanda taze bir soluk olarak karşımıza çıkan İFOO, genç müzisyenlerden oluşan kadrosu ile oda müziğinde kalıcı olmayı hedefliyor.

1977 yılında faaliyetlerine başlayan İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası'nın kökleri, aslında Cemal Reşit Rey'in 1934 yılında İstanbul Belediye Konservatuvarının "Yaylı Sazlar Orkestrası" olarak bilinen orkestranın şefliğini yapmasına dayanmaktadır. 1945 yılında İstanbul Filarmoni Derneğinin (İFD) de kurulması ile birlikte İstanbul Senfonik Şehir Orkestrası olarak konserler veren bu orkestra, 1972 yılında Kültür Bakanlığına bağlanarak İstanbul Devlet Senfoni Orkestrası'na evrilmişti.

İFD yönetimi, çocukları ve gençleri her zaman çalışmalarına dahil etti ve onların müzik gelişimlerini destekledi. O dönemde gençler dernekte oda müziği ve orkestra çalışmaları yaptı. Bu çalışmalar gayet ciddi bir şekilde devam etti ve dönemin yöneticilerinin de yardımlarıyla, gençler İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası'nı kurdular.

Kadıköy Halk Eğitim Merkezinde 60'lı yılların sonlarında kurulmuş Şef Orhan Borar'la devam eden amatör bir orkestra vardı. Orkestra üyelerinin çoğu Kadıköy çevresinde oturan amatör müzisyenlerdi. Orkestranın bir ara teknik seviyesi düşmüştü ve çalışmalar genç müzisyenlere yeterince zevk vermiyordu.

Kadıköy'deki orkestrayı da aksatmadan, Ercan Erdiç, Murat Gürol gibi kişilerle birlikte, daha severek çalışılacak, birbirine yakın yaşlardaki kişilerden oluşacak bir orkestra kurulmasına karar verildi. Yeni kurulacak orkestrada sevilen türde müzikler yapılmasına, daha çok sevicecek eserlerin çalınmasına gayret edildi. Adının konulmadığı orkestra 1976-1977 sezonunda kuruldu. Ertuğrul Sevsay'a şeflik ricasında bulunuldu. O da bu teklifi severek kabul etti. Bunun üzerine Ertuğrul Sevsay'ın anneannesinin Kuyulu Bostan Sokak Nişantaşı'ndaki evinde çalışmalara başlandı. Bir süre çalıştıktan sonra Atiye Sokak'ta bulunan İstanbul Filarmoni Derneği yöneticilerine, pazar sabahları orada çalışma isteği iletili. Onlarda bu teklifi kabul ettiler. Çalışmalara başlandı ve başarılı konserler verildi.

Konserler genellikle Işık Lisesi'nde verildi. Birkaç konserden sonra Filarmoni Derneği, ciddi çalışmalar yapıldığını, başarılı konserler verildiğini görünce, İFOO adı altında konserler verilmesi için teklifte bulundu. Bu tekliften sonra İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası olarak konserler verilmeye başlandı. İlk kadroda: İ. Kemanlarda; Murat Gürol (başkemancı), Ercan

Erdiç, Aleksandr Palamidis, Kenan Aydın, Lale Berköz, Handan Sürel, İl. Kemanlarda; Yusuf Küçükaksoy, İbrahim Kurhan, Pınar Gerçeksever, Gürcan Erdiç, Viyolada; Engin Okyay, Richard Zirbel, Rifat Kori, Ersin Pamukçu, Viyolonselde; Ferhan Güraydın, Tayfur Çağlayansu, Sevil Gökdağ, Suzan Yafet, Kontrabasta; İbrahim Tunca gibi isimler vardı. Bu çalışmalar 3-4 yıl devam etti. Orkestra üyeleri aynı yaş grubundan olduğu için çalışmalar dışında da bir araya geliyor ve çok eğleniyorlardı ama provalarda şef bağıntısını kaldırdığı zaman ciddiyetle işlerini yapıyorlardı.

Orkestra ilk konserini 27 Aralık 1977 tarihinde Boğaziçi konser salonunda yapmıştı. Orkestranın şefi Ertuğrul Sevsay, solist ise Faris Akarsu'ydu. Konserde; Mozart'ın I numaralı Divertimentosu, Bach'ın Re Minör piyano konçertosu, Schubert'in Alman Dansları ve Tchaikovsky'nin dört parçası (andante cantabile, melancolie, chat sans paroles, barcarole) seslendirilmişti. Konserde bis olarak ise Schubert'in Moment Musical'i çalınmıştır. Her geçen yıl seviyesi yükselen orkestra, kadrosunu da genişletti.

Ertuğrul Sevsay, orkestranın çalışmalarını şöyle anlatmaktadır: "Belediye Konservatuvarı'ndan, ikiyeşer tane korno, flüt, klarnet, obua, fagot gibi nefesli sazlarında katılmasıyla, 1979 yılında orkestramız küçük bir senfoni orkestrasına dönüşmüştü. Atatürk Kültür Merkezi küçük salonda 17 Mayıs 1979 tarihinde orkestramızın ulaştığı en geniş kadro ile konser verdik. Cemalettin Küçükaksoy, Yusuf Kurugüllü (tenor) ve İdil Olcay (piyano) solist olduğu konserde, benim 'Kendi Gök Kubbemiz', Beethoven'ın '2 Numaralı Piyano Konçertosu', Mozart'ın '40. Senfonisi' eserlerini seslendirdik."





İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası'nın konserlerini ve İstanbul Filarmoni Derneği tarafından düzenlenen tüm etkinlikleri "İstanbulfilarmoni" adlı Instagram hesabı üzerinden takip edebilirsiniz.

İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası'nı oluşturan üyelerin çoğunluğu öğrenciydi. Üyelerin mezun olduktan sonra farklı yerlere gitmeleri ve Ertuğrul Sevsay'ın eğitim için yurt dışına çıkması ile, İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası dağılmaya başladı. Bazı üyeler çalışmalarını sürdürmek için uğraşırsa da bu çaba uzun sürmedi ve orkestra birkaç yıl içerisinde dağıldı.

İstanbul Filarmoni Derneği'ne Yönetim Kurulu Başkanlık görevine 7 Aralık 2020 tarihinde seçilen Atilla Tuna göreve başladığı ilk günden itibaren orkestranın yeniden kurulma çalışmalarını başlattı. Bu çalışmalar hızlı sonuç verdi ve orkestra 28 Aralık 2020'de Cem Mansur yönetiminde, Aydın Karlıbel ve Cihat Aşkın'ın solistliğinde İstanbul Filarmoni Derneği'nin 75. yılını kutlamak amacıyla Cemal Reşit Rey Konser Salonu'nda sanal bir konser kaydı gerçekleştirdi. AROMSA şirketinin sponsor olduğu bu konserin ilk gösterimini 5.000'i aşkın kişi izledi.

Mayıs 2022 tarihinde dernek yönetim kurulu İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası Yönetmeliği'ni çıkardı ve sanat yönetmenliğine Cihat Aşkın'ı atadı.

Eylül 2021 tarihinde İstanbul Filarmoni Oda Orkestrası'na müzisyen alımı için sınav açıldı. Cihat Aşkın başkanlığında ve Tayfun Tümer, Dibağ Tokay, Mehmet Efdal Altun, Beste Tıknaz Modiri ile Pelin Halkacı Akın'dan oluşan jüri heyeti, yaptığı kapalı perde sınav seçmelerinde orkestra üyelerini seçti.

Cihat Aşkın'ın istifası ile boşalan sanat yönetmenliği görevine Azerbaycan Devlet Sanatçısı İslam Manafov getirildi. Şubat 2020 yılında Turan Manafzade'nin orkestra şefliğine getirilmesiyle düzenli konser faaliyetlerine 40 yıl sonra yeniden başlayan orkestra, sezonun ilk dört konserini Beyoğlu Grand Pera Emek Sahnesi'nde gerçekleştirdi. Turan Manafzade (piyano), Nihan Atalay (flüt), Ognenka Gerasimovska-Dimitrovska (piyano) ve Sezai Kocabıyık (obua) bu dört konserin solistleriydi.

2021/22 sezonunda Kurukahveci Mehmet Efendi ana sponsor, Grand Pera mekân sponsoru, Siteplus kurumsal sponsor, Areks, Antonina Turizm ve Fırdavat şirketleri destekçi olarak yer aldı. +



FESTİVAL

ULUSLARARASI GÜMÜŞLÜK MÜZİK FESTİVALİ //
10 Temmuz - 14 Eylül 2022



Yaz ayları ile birlikte tatil beldelerinde düzenlenen farklı müzik türlerine yönelik festivaller tüm müzikseverleri heyecanlandırıyor.

İlki 2004 yılında düzenlenen Gümüşlük Festivali bunlardan biri. Küçük çapta bir piyano festivali olarak başlayan bu organizasyon, zamanla uluslararası kimlik kazandı. Ülkemizden ve dünyadan değerli müzisyenleri konuk eden Uluslararası Gümüşlük Müzik Festivali'nin etkinlikleri yaklaşık 2 aylık bir süreye yayılıyor. 10 Temmuz'da başlayan festivalin bu yılki kapanış konseri Işın Metin'in yönetimindeki Bilkent Gençlik Orkestrası tarafından yapılıyor. Devlet Sanatçısı ve festivalin sanat danışmanı Gülsin Onay'ı da kapanış konserinde solist olarak dinleyebilirsiniz.



BOZCAADA CAZ FESTİVALİ //
26-28 Ağustos 2022

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Türkiye Turizm Tanıtım ve Geliştirme Ajansı'nın (TGA) katkılarıyla 6. yılını kutlayan Bozcaada Caz Festivali, bu yıl Paribu ana sponsorluğunda 26-28 Ağustos tarihleri arasında düzenleniyor. Çağdaş sanat ve gastronomi gibi farklı disiplinlerin de yer aldığı 3 günlük festival için kombine biletler satışa çıktı.



KAŞ CAZ FESTİVALİ //
26-28 Ağustos 2022

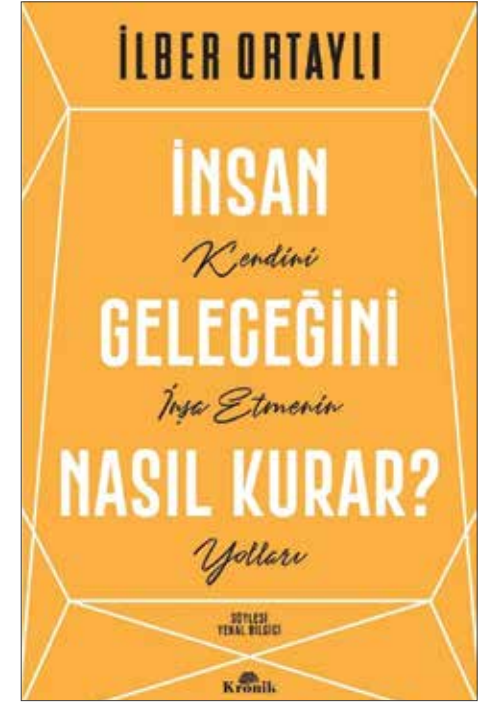
"Good Mood Good Music" sloganıyla hareket eden Kaş Caz Festivali bu yıl 4 yaşında. Üç gün sürecek konserler dizisinin kapanışını Fatih Erkoç'un konuk olduğu Kerem Görsev Trio ile yapılacak. Gezinomi'nin katkılarıyla ve Setur Marina ev sahipliğindeki festival programının tamamını kasczfestivali.com web sitesinden inceleyebilirsiniz.

KİTAP

İNSAN GELECEĞİNİ NASIL KURAR? // İlber Ortaylı // Kronik Kitap

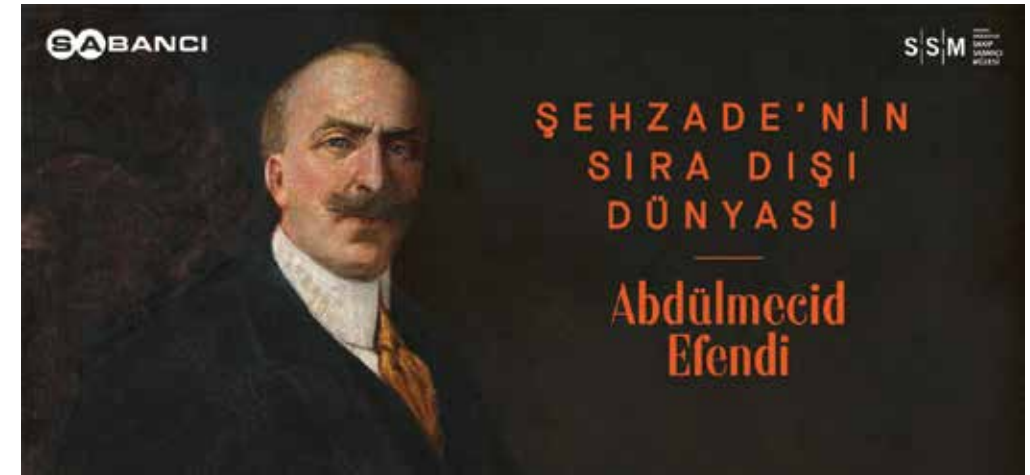
Kendini inşa etmenin yolları hakkında bir rehber olan "İnsan Geleceğini Nasıl Kurar?", İlber Ortaylı'nın hayat tecrübesiniengin bilgisi ile harmanladığı yeni kitabı.

"Bir hedef bulacaksınız, o uğurda çalışacaksınız, hedefinizi gerçekleştirmek için bir yol arayacaksınız, yol yoksa da o yolu yapacaksınız. Bir defa geçtiğiniz yoldan da bir daha geri dönmeyeceksiniz. Çünkü lüzumsuz geri dönüş başarısızlıktır, tekrara düşmektir, ufku kapatmaktır. Hedef bulmak, yol açmak ve aynı yoldan geri dönmek... Hayattaki gayemiz budur." diyen Ortaylı, mutluluk, yetenek, merak ile ilgili soruların cevabını nasıl arayacağımız hakkında yol gösteriyor.



SERGI

ŞEHZADE'NİN SIRA DIŞI DÜNYASI: ABDÜLMECİD EFENDİ //
Sakıp Sabancı Müzesi



Müzik, edebiyat hat sanatıyla da ilgilenen önemli bir ressam olan Abdülmecid Efendi ile ilgili 60 tablo ve 300'ü aşkın belgeden oluşan sergi koleksiyonu Dr. Nazan Ölçer'in küratörlüğünde Sakıp Sabancı Müzesi'nde sergileniyor. Sultan Abdülaziz'in saltanatı sırasında doğan ilk oğlu Abdülmecid Efendi, hayatının yaklaşık elli yılını şehzade, dört yılını veliaht, on altı ayını halife olarak geçirmiş, son yirmi yılında ise sürgünde yaşamıştı. Yaşamı boyunca aydınları ve sanatçıları destekleyerek onlarla dostluk kurması ile farklı bir Osmanlı hanedan üyesi portresi çizmişti.

21 Aralık 2021 tarihinde başlayan sergi, 28 Ağustos 2022'ye kadar Şehzade'nin babası Sultan Abdülaziz'e ait besteler eşliğinde gezilebilir.

Güler yüzüyle

ofisinizdeki
gizli destekçiniz

İyi servisiyle

toplantılardaki
gölge ekibiniz

Siteplus İkram



DAHA FAZLASI İÇİN...

@siteplusco



www.siteplus.com.tr

SITEPLUS
TÜRKİYE NİN ÇÖZÜM ARTISI



Siz Sadece Eşyalarınızı Getirin!

SITEPLUS İNŞAAT SONU TEMİZLİK



SITEPLUS
TÜRKİYE NİN ÇÖZÜM ARTISI