

GELİŞEN İNSAN KAYNAKLARI

Kariyer

GÜNDEMİ

ISSN 2147-138X

Yönetimsel Etik

JOHN LEWIS HOLLAND

Türkiye'nin Tek Enerji Kümelenmesi

Kişilerin, kurum ve kuruluşların hayallerini gerçekleştiriyoruz

Enerji Çevre Rekabet Politikaları

Erzincan'dan ABD'ye Hamdi Ulukaya

Gereksinimden Bağımlılığa Elektronik İletişim teknolojileri

ORGANİK TARIMIN NEDENSELLİĞİ ÜZERİNE

Çevre Mühendisliği

YESİL
EKONOMİ



Yeni Dönemde Üniversitelerin Yeri ve Sorumlulukları

 Bilgi toplumu pek çok yapıyı derinden etkiliyor ve değiştiriyor. Üniversiteler de bu kapsamda istisna değil. Toplumda eğitim düzeyinin yükselmesi, iletişim ve bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması; toplumun ihtiyaçlarını, taleplerini, korkularını bilim kuruluşlarından yüksek sesle talep etmesi; sivil toplum kuruluşlarının yaygınlaşması ve etkinliklerinin artması, üniversitelerin toplumda yerini, sorumluluklarını ve bilgi üretim süreçlerini derinden etkilemektedir. Bu sayımızda kısaca bu konuya değinmek istiyorum.

Yeni dönemde bilgi üretim süreçlerini kavramlaştıran yaklaşımlar bulunmaktadır: yeni bilgi üretim biçimi yaklaşımı, üçlü sarmal modeli, ve yenilik yaklaşımı gibi. Her üç yaklaşımın da vurguladıkları ortak noktalar; bilgi üretim sürecinin ve araştırmaların dönüşüm sürecine girdiği, araştırmaların nihai olarak toplumun, iş dünyasının, kamu kuruluşlarının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde örgütlenmesi gerektiği, araştırmaların disiplinler ötesi olması ve nihai olarak da teknolojik, örgütsel ve sosyal yeniliği amaçlaması gerektiği şeklindedir.

Yukarıda sıraladığım dönüşüm, kendisini günlük pratikte çeşitli şekillerde göstermektedir. İlk olarak, bilgi üretiminin mekanı ve aktörleri değişmiştir. Yani üniversitelerin bilgi üretimindeki tekeli kalkmıştır. Sivil toplum kuruluşları, kamu kuruluşları ya da özel sektör, üniversite ile ya da üniversite olmadan bilgi üretimini gerçekleştirmeye başlamıştır. Araştırma fonları da kuruluşlar arası işbirliğini teşvik etmekte ve üniversitelerin bu süreçte aktif rol almasını istemektedir. İkincil olarak gözlemlenen nokta ise; araştırmaların toplumun farklı kesimlerinin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde tasarlanıyor olmasından dolayı bilgiyi kullanan kişilerin, klasik anlamda araştırmanın disiplinler olduğunu anlamayacak olması, anlamak da istemiyor olmasıdır.. Bu durum, disiplinler sınırları zorlamakta ve farklı disiplinlere sahip araştırmacıları bir araya getirmeyi ve birlikte çalışmayı zorunlu hale getirmektedir. Tüm bu süreç, hiyerarşik çalışmayı da ret etmektedir. Zira üniversite öğretim üyelerinin de yer aldığı bir araştırmada, araştırmayı yöneten bir STK yöneticisi ya da bir özel sektör temsilcisi olabilmekte ve kıdemli bir öğretim üyesi o araştırmada salt bir araştırma ekip üyesi olarak yer alabilmektedir.

Diğer bir nokta da, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve kullanılması ile birlikte, toplumun bilgiye olan ihtiyacı ve ihtiyacın giderilmesidir. Kimi üniversitelerimiz uzaktan eğitim programlarıyla bu ihtiyaca cevap vermeye çalışmaktadırlar. Zira bilgi toplumu kendisini sürekli öğrenme sürecine dahil eden ve çoklu yeteneğe sahip bireyler talep etmektedir.

Elbette karşılaşmış olduğumuz bu tabloyu eleştirenler vardır ve kimi eleştirilerin haklılık payı da vardır. Ancak vurgulanması gereken nokta böyle bir sürece girmiş olduğumuzdur. Peki, burada bilgi üretiminin aktörü olan öğretim üyesinin iş tanımı hangi kapsamda değerlendirilecektir. İşte bu noktada üniversitelerin vizyonu ve misyonu devreye girmektedir. O vizyon ve misyonun kapsamına giren her faaliyet, öğretim üyesinin görevini belirlemektedir.

Peki, Türkiye’de üniversiteler ve öğretim üyeleri bu durumun ne kadar farkında ve gereğini ne kadar yerine getirebiliyorlar? Olumlu bir yanıt veremiyorum ne yazık ki. Pek çok üniversite öğretim üyesi 8-5 mesaisine bağlamış, izin prosedürlerine takılmış ve pek çoğu da kendisini odasına kapatmış durumda. Bu tarz bir çalışmayı tercih edenler tabii ki olabilir, ancak bu durumda olanlar bilgi toplumunun değil, geçen yüzyılın üniversitesi ve öğretim üyesi olarak anılacaklardır.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Recep VARÇIN

KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı



04



Gündem

Türkiye'nin Tek Enerji Kümelenmesi
Pinar Yalman
Ostim Kümelenme Koordinatörü

12



Serbest Kürsü

Enerji, Çevre, Rekabet Politikaları
Prof. Dr. Nurettin Kaldırımcı
Rekabet Kurumu Başkanı

28



Bir Zamanlar

John Levis Holland
Doç. Dr. Metin Pişkin
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

09



Gündem

Sürdürülebilir Yeşil İşler
Ümit Deniz Efendioğlu

20



Gündem

Musa Ceylan
Ulusal Ajans Başkanı

36



Danışmanlık

Kişilerin, kurum ve kuruluşların
hayallerini gerçekleştiriyoruz
Berk Babila
ECORYS Türkiye Direktörü

Yayın Sahibinin Adı

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan
Kaynaklarını Geliştirme Derneği
KAR-DER İktisadi İşletmesi Adına

Prof. Dr. Recep VARÇIN
Yönetim Kurulu Başkanı

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Büşra YALÇIN
busrayalcin@kariyer.org.tr

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Prof. Dr. Bülent GÜLCUBUK
Özlem YURDANUR ÖZGENÇ
Doç. Dr. Metin PİŞKİN
Prof. Dr. İlkay SAVCI
Prof. Dr. Recep VARÇIN

Yayın idare Merkezi

Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40/7
06590 Cebeci, Çankaya Ankara
Tel: 0 (312) 320 10 29
Fax: 0 (312) 320 10 09
E-posta: karder@kariyer.org.tr
www.kariyer.org.tr

40



Bilim-Teknoloji

Gereksinimden Bağımlılığa Elektronik İletişim Teknolojileri

54



Geleceğin Meslekleri

Çevre Mühendisliği
Seçil Ömeroğlu
ODTÜ Çevre Mühendisliği

50



Yönetimsel Etik

Yönetimsel Etik
Özlem Yurdanur Özgenç
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

58



Sıradışı Kariyer

Erzincan'dan ABD'ye
HAMDİ ULUKAYA

16 Organik Tarımın Nedenselliği Üzerine

24 “Yeşil İstihdam Konusunda İnsan Kaynakları Departmanlarına Büyük Görev Düşüyor”

32 Yeşil İşlerde İşçi Sağlığı Ne Kadar Gözetiliyor

45 Jale Tezer Eğitim Kurumları

56 Yeşil İşler, Yeşil Ekonomi

64 Hayat Boyu Öğrenme ve Profesyonellik Algısı

Reklam Rezervasyon

Tel: 0 (312) 320 10 29
kariyergundemi@kariyer.org.tr

Yapım

ARAL Grup Medya
Ataç 1. Sk. 25/11
Kızılay, Çankaya Ankara
Tel: 0(312) 433 27 25
Fax: 0(312) 434 27 25

Abonelik Bedeli

Yıllık 50.-Türk Lirası (KDV Dahil)
Yurtdışı Yıllık 150.-Türk Lirası (KDV Dahil)
Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını
Geliştirme Derneği KAR-DER
İktisadi İşletmesi Hesap Bilgileri:
Halk Bankası, Ankara Cebeci Şubesi (Şb. Kodu:209)
Hesap No: 16000040
IBAN No: TR51 0001 2009 2090 0016 0000 40

Basım Tarihi: 10.06.2012, Ankara

ISSN: 2147-138X

Okur önerileri ve yorumları için
kariyergundemi@kariyer.org.tr

*Altı ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır.

*Yazıların hukuki mesuliyeti röportaj sahiplerine ve yazarlarına aittir.

*Yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Olur alınmadan kullanılamaz.

Türkiye'nin Tek Enerji Kümelenmesi

OSTİM



Röportaj: **Büşra YALÇIN**
Editör

Yurtdışında genellikle devlet desteğiyle kümeler kuruluyor. Biz ise OSTİM'in kendi öz kaynaklarıyla hiçbir devlet desteği almadan bunu geliştirmeye çalışıyoruz.

Öncelikle sizden OSTİM Organize Sanayi Bölgesi'nin yapısı hakkında kısaca bilgi alabilir miyiz?

OSTİM Organize Sanayi Bölgesi 1967 yılında kooperatif olarak kurulmuştur. 1992 yılında beri Sanayi Bakanlığı'na yasayla bağlı bir kamu özel hukuk tüzel kişilik olarak geçmektedir. Yasalarda Sanayi Bakanlığı'na bağlı olsak da aslında buranın Belediyesi gibi hareket ediyoruz. Özellikle 1992 yılından sonra daha çok alt yapı, çevre temizliği, güvenlik, ruhsat gibi alanlarda hizmetler veriyoruz. 17 ana sektörde iletim yapan bir sanayi bölgesiyiz ve 139 alt iş kolunda üretim sağlanıyor. OSTİM Sanayi Bölgesi'nde sürekli /sabit bir üretim yok, bir firma bugün traktör üretiyorsa yarın boinge türü uçaklar için bir parça üretebilir. Biz buna butik üretim diyoruz, dolayısıyla ihtiyaca yönelik her türlü çözüm var aslında burada.

Butik üretimden bahsettiniz, buradaki firmalar bu konuda yeterli alt yapıya sahipler mi?

Tasarım alanıyla ilgili altyapı yetersiz, bu noktada çizim olduğu zaman her şeyi yapabiliyoruz. Fakat bu eksikliği giderebilmek amacıyla bir endüstriyel tasarım merkezini oluşturduk. Bu merkezle tasarım noktasındaki eksikliği zamanla kapatmayı planlıyoruz.

Baktığınızda OSTİM'i çok büyük bir şemsiye kuruluş olarak düşünebilirsiniz. 1960'lı yıllardan itibaren sürekli kendini geliştiren bir sanayi bölgesi olmuş. Yönetim 2003'lü yıllardan itibaren gelecekte nasıl rekabetçi olabilirsiniz araştırmasını yapmaya başlamış ve sektör analizi gidilmiş. Biz buna rekabet analizi diyoruz. Uluslar arası Rekabet Araştırmaları Kurumu tarafından yapılan çalışmalar sonucunda şuan

OSTİM bölgesinde medikal sanayi, iş ve inşaat makineleri, savunma ve havacılık ve yenilenebilir enerji ve çevre olmak üzere 4 ana sektör ve bunlara bağlı alt dalların bulunduğu bir yapı olduğunu söyleyebiliriz.

Peki, bu yapı içerisinde nasıl bir model uygulanmalı ki bölgesel kalkınma gerçekleştirilebilsin?

Biliyorsunuz Ortadoğu ve Uzakdoğu'nun pazarda aktif olması firmaların rekabetçiliğini çok zorluyor. Tam da bu sebepten dolayı artık yaygın olarak kümelenme çalışmalarlarıyla karşılaşıyoruz. Kümelenme aynı coğrafi konumda, aynı sektörde ortaklaşa rekabet etmek demektir. Dolayısıyla OSTİM'in tamamını bir coğrafi bölge kabul ederek bu bölgede, bahsettiğimiz 4 ana sektörü barındıran bir kümelenme modelini oluşturuyoruz. Bu yapılanmanın başlangıcı 2006-2007 yıllarına denk gelmektedir.

Şu an OSTİM Bölgesi'nde en son eklenen Kauçuk Teknolojileri Kümelenmesi ile birlikte 6 kümelenme mevcut. Kümelenme yapısına bakacak olduğumuzda karşımıza ilk olarak iş ve inşaat makineleri kümelenmesi çıkmaktadır. Burada yedek parça üretimi yapılmaktadır. Komatsu, JCB, Caterpillar gibi ana sektörlerde yedek parça/yan sanayi ekipmanları üretiliyor. Kümelenmenin en büyük parçasını üniversiteler oluşturmaktadır. 3'lü sarmal denilen model içerisinde kamu, üniversite ve sanayi sektör için birlikte hareket ediyor.

Bu yapı içerisinde Üniversitelerin desteği daha çok araştırma konusunda mı?

Araştırma bunlardan bir tanesi. Personel temini, nitelikli eleman yetiştirilmesi ve öğrenciler için staj

olanakları bu kümelenme içerisinde üniversitelerin rolünü çok daha önemli hale getiriyor. Örneğin bu konuda Çankaya Üniversitesi ile çok güzel bir çalışma içerisindeyiz. Son sınıf öğrencileri, dış ticaret konusunda OSTİM'de yer alan bir firmanın sorunlarını belirleyip çözümler üretiyorlar. Bunun dışında daha birçok üniversite ile ortak çalışmalarımız devam ediyor. Ankara'da ki bütün üniversitelerle temas halindeyiz, yeni kurulan Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Türk Hava Kurumu Üniversitesi dahil. Üniversiteler ile yapmış olduğumuz çalışmaları bir örnek olarak kısaca özetlemek gerekirse; Örneğin AR-GE çalışmaları yapan bir firma konuyla ilgili argüman sıkıntısı çektiğinde bizimle iletişime geçiyor. Bizler de konunun çözümünde bu alanda kimlerin çalıştığı, kimlerin çözüm üretebileceğini noktasında üniversitelerle iletişime geçerek, firmalarla üniversiteleri bir araya getiriyoruz. Özellikle AR-GE çalışmalarında firmaların maddi anlamda bunu karşılayabilecek gücü yok ise, ki şu an ortaya çıkan en önemli sıkıntı bu, çeşitli fonlarla (Tübitak, Kosgeb, Kalkınma Ajansları) firmalarımız için uygun ortamı sağlamaya çalışıyoruz.

Talepler genelde firmalardan mı geliyor, yoksa siz yeniliklere göre projeler geliştirip hayata geçirelim mi diyorsunuz?

Her ikisi de var. Firmalar genelde

kendi alanlarıyla ilgili çalışıyorlar. Bu noktada biz biraz daha fotoğrafa yukardan bakıyoruz. Birçok ulusal ve uluslararası konferanslara katılıyoruz yada ulusal bütün aktiviteleri takip etmeye çalışıyoruz, bu doğrultuda daha disiplinler arası çalışmaların ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Örneğin yenilenebilir enerji sektörü ve hidrolik çevre enerjileri



Pinar Yalman / Koordinatör
Ostim Yenilenebilir Enerji ve Çevre
Teknolojileri Kümelenmesi

sektörü içerisinde bir firma biogazla ilgili çalışmalara yoğunlaşırken, diğer firma atıklarının bertarafı ve dönüşümü ile ilgili çalışabilir. Biz onları bir araya getiriyoruz. Kümelenin amacı da ortaklaşa rekabet edebilmek, bu sebepten aynı sektör için birlikte hareket ederek sektörü yerleştirmek ve yerli üretimin payını arttırmak gayesindeyiz.

Bu modeli ilk oluştururken örnek aldığımız yurtiçi yurtdışı çeşitli modeller oldu mu?

Tabii ki oldu, fakat genel olarak bu işi yolda öğrendik diyebilirim. Daha öncede bahsettim üzere bu tarz kümelenme çalışmaları ülkemizde 2005- 2006 yılları arasında ilk olarak başladı ve öncülüğünü Çankaya Üniversitesi ve OSTİM yaptı diyebiliriz. Çankaya Üniversitesi daha akademik boyutta hayata geçirirken, biz biraz daha sahada ilerledik.

Yurtdışındaki örneklerle de bakacak olursak Avusturya bu konuda çok iyi durumda. Geçen sene incelediğimiz İtalya'da da genellikle devlet desteğiyle kümeler kuruluyor. Biz ise kendi kendimize, OSTİM'in kendi öz kaynaklarıyla hiçbir devlet desteği almadan bunu geliştirmeye çalışıyoruz. Fakat başta Sanayi Bakanlığı olmak üzere, çeşitli Bakanlıklarımız bünyesinde hızlandırılan bir takım çalışmalar ilerleyen dönemler de çok daha fazla kendini gösterecektir. Kamunun burada destek olması çok önemli, kaynak çok önemli, kaynak olmadan bir şey yapılamıyor. Almanya bu konuda çok başarılı. Enerji konusunda en ufak bir şeyi dahi nasıl geri dönüşüme çevirebiliriz, nasıl kullanabiliriz diye çalışıyorlar. Bir ülkenin kalkınması açısından da çok önemli. Üzerinde durulması gereken bir konu ama bizde yeni yeni başlıyor.

Firmaların işbirliği noktasındaki en büyük tedirginlikleri ne oluyor?

Güven. O güveni sağladık ve artık firmalar OSTİM markası altında bize güvenerek çalışıyorlar. Örneğin geçmiş dönemde Kütahya'da bir



güneş enerjisi çalışmasına girelecekti. Bir parkın fotoset panellerle aydınlatılması işi ve o sırada kümede 13 firma vardı. Kümenin iş getirme gibi bir misyonu yok aslında iş geliştirebiliriz ama bir proje var bunu siz yapın diye bir durum kesinlikle yok. Bahsettiğim iş ile ilgili tüm dokümanlar 13 firma ile de paylaşıldı ve çalışma ilgi gösteren firmalar ile değerlendirildi. Anlatmak istediğim her firmaya eşit mesafedeyiz. Yapılan görüşmeler sonucunda ortaya ne çıktı biliyor musunuz? Her bir firma o işi tek başına yapabilecekken, bir tanesi ben güneş panellerini getirebilirim, bir başkası ben direklerini yapabilirim ve bir diğeri de benim bayilerim var, bende servis hizmeti verebilirim dedi. Proje hayata geçilmedi ama firmalar güven içerisinde güçlerini birleştirmelerinin nasıl olacağını gördüler. Kümelene çalışmaları içerisinde güveni sağlamak ilk aşama. Biz işin kesinlikle ticari rekabet boyutuna dahil olmuyoruz. Sadece eşit şartları sağlayıp eşit fırsatları gösteriyoruz.

Firmalar yeni teknoloji kullanı-

mının yüksek bedelli olmasından dolayı biraz çekimserler. Bu noktada neler yapılabilir?

Kümelenemenin amacı ortak ihtiyaçları tespit edip ortak çözümler üretilip bunların maliyetlerini azaltmak. Sektör özelinde gidersek güneş enerjisinde herkes güneş panellerini ithal ediyor. Biz bu noktada ortak bir satın alma politikasıyla tasarruf sağlayabiliyoruz. Kümenin ortak ihtiyaçlarını belirleyip maliyetleri azaltma gibi bir çalışmamız var. Bu konuda Ekonomi Bakanlığı'nın da bir desteği var. 2010 yılında bir tebliğ yayınladı. Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesi tebliği. Bu kapsamda en az 10 firmanın bir araya geldiği işbirliklerinde, ihtiyaç analizi yaparak ihracatlarını engelleyen alanlarda firmalara destek veriyor. Biz de Ekonomi Bakanlığı'ndan desteği alabilirsek, kümenin ve firmaların ortak ihtiyaçlarını ortaya koyarak, ihtiyaçların giderilmesi için bir plan ortaya koyabileceğiz.

Bünyenizde birçok sektör olduğundan bahsettiniz yenilenebilir enerji konusunda öne çıkan sek-

törler nelerdir?

Yoğunluğuna baktığımızda ülke genelinde güneş enerjisi birazcık daha öne çıkmış durumda. Ülke kaynaklarının daha kolay bir şekilde elektrifiğe dönüşebileceği alan güneş. Kümenin içinde de güneş var, rüzgar, var, hidrojen var, biyokütle var, atık imha sistemleri, çevre teknolojileri ve daha birçok alt dallarda firmalarımız üretim yapıyorlar. Ama genel yoğunluk güneş enerjisinde.

Yenilenebilir enerjinin tarım sektörüyle birleşmesi de söz konusu. Hidro santrallerden bahsetmiyorum ama güneş enerjisinin tarım sektöründe kullanılması önümüzdeki dönemde çok popüler hale gelecek. Elektrik ulaşmadığı yerlerde, güneş enerjisiyle sağlanacak sulama çok önemli yer tutacak. Bu konuda firmaların hazırlıklı olması gerekiyor. Nitekim bazı firmaların bu konuda çalışmaları var. Yeni projeler geliştirmeye çalışıyorlar. Aslında rüzgar potansiyeli açısından da çok iyiyiz, fakat hiçbir tribünümüzü kendimiz yapmıyoruz.

Peki, ulusal ve uluslararası alan-

da gerçekleştirdiğiniz birkaç projeden bahsedebilir misiniz?

Miles Projesi bizim çıktılarımızdan bir tanesi. Milli rüzgar tribünü, 500kw'lık ilk yerli rüzgar tribünü projesi Miles. Rüzgar potansiyelimiz çok fazla fakat orada da yurtdışına bağlıyız ne yazık ki. Biz sektörü geliştirirken yan sanayisini ya da alt komponentlerinin de gelişmesi gerektiği inancındayız. Rüzgar tribünü üretilirken; tribününün oluşturan dişli kutusu, kanat, jeneratör kule gibi kısımlarının hep beraber gelişmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Miles projesi kapsamında ilk tribünler ne zaman çıkar?

Sanırım 2013 yılının sonunda gibi bir takvimi var. Terkos'ta kurulacak, İstanbul'da. Şu anda rüzgar ölçümleri yapılıyor.

2. olarak çok özel bir alan oluşturmaya çalıştığımız binamızdan bahsetmek istiyorum. OSTİM'in enerji konusundaki vizyonuna baktığımızda çalışmalar yeşil binayla başlıyor. Burası yüksek performanslı yeşil bina olarak geçiyor. Burada yeşil uygulamaların hepsi var. Malzemelerin hepsi geri dönüştürülebilir yapı malzemeleri; camlarımız argon gazlı yalıtımlı camlar. Gün ışığı aydınlatması var, güneş ışığını elektrik sistemi olmadan içeri yayabiliyorsunuz. Tromp duvarı var. Doğal havalandırma sistemleri; havalandırmalarımızda stres azaltıcı etkisi olan gümüş iyonları var. Atık su, gri su arıtma tesisi var; arıtılan sular bahçe sulamada kullanılıyor.

Bir sonraki adımda doğal bir ekosistem oluşturuyoruz. Buna da Ekopark dedik. OSTİM Ekopark Türkiye için çok özel bir yer içeriyor, Tematik bir teknopark. Genelde Türkiye'de ki teknoparklar şöyle yapılmış: Bir üniversite var, altında birçok alanda ar-ge yapan

bölümler... Bizim teknoparkımız tek bir alanda yapılmıştır, bu da enerji ve çevre teknolojileri. Bu alanda; Yeşil ofisler olacak, yenilenebilir enerji olacak, fikrin ürüne dönüştüğü araştırma merkezi olacak, test analiz kısımları olacak, laboratuvarlar olacak. Kısacası küme üyelerinin çalışmalarını hayata geçirebilmeleri için tematik bir alan oluşturuyoruz. Bu da ülkemiz için bir ilk. Nihai hedefimiz burayı ekolojik endüstriyel park haline getirmek. OSTİM'e yukardan baktığınızda teknoloji kümesi, OSTİM'i teknolojinin merkezi haline getirmek istiyoruz.

İnsan kaynakları profilini nasıl görüyorsunuz? Nitelikli personel var mı? Üniversitelerde açılan bölümler bu alanla direkt örtüşüyor mu?

Aslında evet, bende bunlardan biriyim. Ben fizik bölümünden mezun oldum. Aslında şuan yaptığım sosyal bir iş ama firmalarla aynı dili konuşmak gerekiyor. Firma, kilowatt saat dediğinde benim ne dediklerini anlamam gerekiyor. Projeler geliştirmeye çalışıyorsunuz, bu yüzden firmalarla aynı dili konuşuyor olmamız önemli. Tabii bu noktada ben kendimi geliştirmem gerektiğini düşündüm ve şuan enerji mühendisliğinde yüksek lisans yapıyorum. Bildiğim kadarıyla Ankara'da Başkent, Gazi ve Atılım Üniversiteleri'nde bu alanla ilgili programlar var, ama bizim daha çok ara eleman ihtiyacımız oluyor. Teknisyen, tekniker anlamında ihtiyacımız var. Örneğin, güneş santrallerinde bu anlamda teknikerlere çok fazla ihtiyaç duyuyoruz. Gazi Üniversitesi ile bir protokol yaptık. Buraya bir Meslek Yüksek Okulu açıldı. YÖK'te enerji teknisyenliğinin bir karşılığı yoktu. Biz burada bu teknisyenleri yetiştiriyoruz;

elektrik iletim dağıtım bölümünde yenilenebilir enerji alanında, öğrencileri yetiştirmeye çalışıyoruz.

Önümüzdeki döneme yönelik planlarınız nelerdir?

Aşama aşama açıklamaya çalışacak olursam; ilk olarak önümüzde bir fuar organizasyonumuz var. Genel hatlarıyla bahsetmem gerekirse, bu tarz çalışmalarda ortak bir küme standı açıyoruz ve bu standartlarda firmalarımızın tanıtımlarına destek olmak amacıyla onların broşür, afiş ve ürünlerini sergiliyoruz. Böylece firmaların maliyetleri de azalması oluyor.

Ayrıca, OSTİM'in temiz üretim merkezi olması konusunda ki çalışmalar devam ediyor. Enerji verimliliği konusunda, firma analizleri devam ediyor. Burada bir küme olarak, firmalarımız verimlilik artırıcı çalışmalarda 'nasıl yer alabilirler' buna destek oluyoruz. Ve son olarak zamanımızın büyük bir bölümünü harcadığımız Ekopark için, çalışmalarımız devam edecek.

Son olarak, diğer illerden de bu tarz bir yapılanma için teklifler alıyor musunuz? Fikir alışverişinde bulunuyor musunuz?

Tabii ki. Biz her şeyi şeffaf yapıyoruz. Bizden yardım isteyen herkesle deneyimlerimizi paylaşıyoruz. Kastamonu'dan bir ekip geldi, orada hayvancılık üzerinde bir kümelenme çalışması yapmak istiyorlar; yardım ettik. Türkiye'de bizden başka enerji kümelenmesi yok şuan. Verebileceğim diğer bir örnek Konya'dan. Güneş enerjisi konusunda bir çalışma başlatıyorlar. Karaman Bölgesi potansiyel gösterildiği için, bu bölgede yeni yeni kümelenme çalışması başlıyor. Yine burada da tüm deneyimlerimizi paylaşıyoruz. İşbirlikleri yapıyoruz.

Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda YEŞİL İŞLER

İklim Değişikliği ile Mücadele ve Sürdürülebilir Kalkınma

İklim değişikliği ve kısıtlı doğal kaynakların aşırı kullanımı, tüm ülkeler için daha sürdürülebilir bir kalkınmaya ve daha yeşil bir ekonomiye geçişi zorunlu kılıyor. Buna paralel

olarak, 1.3 milyonu aşkın insanı yoksulluktan kurtarma ve gelecek 10 yıl içerisinde işgücü piyasasına girecek 500-600 milyon gence insana yakışır işler sunma gereksinimi de hem küresel hem de ulusal düzeyde yeşil ekonomiye ve daha sürdürülebilir kalkınmaya geçiş çabalarını bir

Ümit Deniz EFENDİOĞLU
ILO Türkiye Direktörü

“Yeşil İşler” in daha sürdürülebilir bir kalkınmaya ve daha yeşil bir ekonomiye geçişte oldukça önemli bir rol oynayabileceğine işaret edilmektedir.

öncelik olarak toplumların karşısına çıkarıyor.

Küresel iklim değişikliğinin yaratmakta olduğu ve yaratacağı olumsuz sonuçların ekonomik ve sosyal etkilerine ilişkin tahminler, Nicholas Stern'in 2006'da yayımlanan ve dünyada geniş yankı uyandıran raporunda çarpıcı bir şekilde ifade edildiği üzere, eğer harekete geçilmezse; iklim değişikliğinin risklerinden ve toplam maliyetinden dolayı gerçekleşecek ekonomik kayıp yıllık küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın %5'i ile %20'si arasında olacak (Stern, 2006). Yine aynı raporda, iklim değişikliğinin en kötü etkilerinden kaçınmak amacıyla sera gazı salınımlarını azaltmaya yönelik tedbirlerin maliyetinin yıllık küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın sadece %1'i civarında olacağını öngörüyor. Diğer bir çalışmada ise, iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak için harekete geçilmemesinin, küresel tüketimde 2050 yılında kişi başına %14'lük sürekli bir kayba neden olacağını ortaya koymaktadır. (OECD, 2012). Geçtiğimiz yıl Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde düzenlenen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı'ndan hemen önce Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı'nın (UNEP) yayımladığı ortak raporda, "küresel ekonomik bağlantılar" (Global Economic Linkages) modelinin mevcut iş yapma modeli (Business as Usual) senaryosuna göre, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinden dolayı 2030'daki ve 2050'deki verimlilik düzeyleri-

nin bugüne göre sırasıyla %2.4 ve %7.2 daha düşük olması bekleniyor (Green Jobs Initiative, 2012).

Daha Yeşil bir Ekonomiye "Adil bir Geçiş" için Yeşil İşler

Küresel iklim değişikliği ile mücadelede ve daha sürdürülebilir bir kalkınmaya geçiş sürecinde sosyal, ekonomik ve çevresel politikalar arasındaki bütünlüğün ve uyumun gerekliliğine dikkat çekmek ve ülkelere ihtiyaç duydukları teknik destekleri sağlamak üzere ILO, Birleşmiş Milletler Çevre Programı



(UNEP), Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE) işbirliğinde 2007 yılında "Yeşil İşler İnisiyatifi" (Green Jobs Initiative) başlatılmıştır. Bu inisiyatif, "Yeşil İşler" in (Green Jobs) daha sürdürülebilir bir kalkınmaya ve daha yeşil bir ekonomiye geçişte oldukça önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Hala gelişmekte olan bir kavram olan yeşil işler, ham madde ve kaynakların kullanımını asgari düzeye indiren,

ekosistemleri koruyup iyileştiren, atık ve kirlilik ile sera gazı emisyonlarını azaltan ve aynı zamanda "insana yakışır işler" sunan, yani, sosyal korumaya sahip yeterli bir gelir sağlayan, çalışanların haklarına saygı duyan ve işçi, işveren ve hükümetler arasında sosyal diyalog zemini sağlayan işler olarak tanımlanmaktadır. Yeşil işlerin 8 ana sektörde yoğunlaştığı ve bu sektörlerdeki istihdamda önemli dönüşümler sağlayacağı çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (ILO ve diğerleri, 2012). Bu sektörler; tarım, balıkçılık, ormancılık, enerji, kaynak yoğun imalat, geri dönüşüm, binalar ve ulaştırma olarak sınıflandırılmaktadır.

Haziran 2012'de gerçekleştirilen Rio+20 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı resmi Sonuç Belgesi'nde de, daha sürdürülebilir bir kalkınmaya geçiş sürecinde; yeşil işler politikaları ve çabalarını da içeren insana yakışır iş, istihdam yaratma ve sosyal korumanın önemi vurgulanmıştır. Çoğu çalışma, daha yeşil bir ekonomiye geçişle, gelecek 20 yılda istihdam kazanımının %0,5 ve %2 arasında olabileceğini göstermekte ve küresel olarak 15 ile 60 milyon arasında ek işin yaratılacağını tahmin etmektedir. (Green Jobs Initiative, 2012).

Geçtiğimiz yıl Rio'da yapılan zirve öncesi Kalkınma Bakanlığı koordinasyonunda Türkiye Cumhuriyeti tarafından hazırlanan "Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenmek" adlı ulusal rapor,

Türkiye'nin "gelişmekte olan bir ülke olarak sürdürülebilir kalkınma yolunda sosyal faydaları artırarak ve çevreyle uyumlu ekonomik ve sosyal politikalar geliştirerek büyümesini sürdüreceğini" vurgulamaktadır.

Daha yeşil bir ekonomiye geçişi adil ve sürdürülebilir kılmak için "kapsamlı ve bütünlüklü bir politika yaklaşımına" ihtiyaç olduğu ILO tarafından da belirtilmektedir. Bu yaklaşımın ülkelere ve sektörlerle özgü güçlükleri ve özellikleri dikkate alırken, insana yakışır işlere ve sosyal içermeye fırsatlarına erişimi de gözetmesi gerekmektedir.

ILO tarafından önerilen üç ayaklı strateji; ekonomide yeşil dönüşümü sağlarken doğru teşvik yapıları ve destek mekanizmalarını hayata geçirmek, istihdam, insana yakışır iş ve sosyal içermeyi sürdürülebilir kalkınma stratejilerinin bütünlüklü bir parçası kılmak ve politika bütünlüğünü geliştirmek ve yeni kalkınma modeline başarılı bir geçişi sağlamak için sosyal diyalogu politika yapma süreçlerinde merkeze koymaktan oluşmaktadır.

Diğer bir ifadeyle, daha yeşil bir ekonomiye geçiş sürecinde bir yandan ortaya çıkacak yeşil işlerin istihdam ve beceri geliştirme politikaları çerçevesinde ele alınması ve özellikle gençler ve kadınlar olmak üzere, mevcut işgücünün gerekli beceri ve yetkinlikleri kazanması hedeflenmeli, öte yandan işletmelerin bu geçiş sürecinde rekabet gücünün ve katma değerli ürün ve hizmetler üretmesini teşvik etmeyi hedefleyen bütünlüklü politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de Yeşil İşler ve ILO Faaliyetleri

ILO tarafından 1 Ocak 2013'te başlatılan "Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler" (Decent Work in the Green Economy) projesi, ülkelerin yeşil ekonomiye geçiş çabalarında kaliteli istihdam bütününe odaklanıyor.

Ülke düzeyinde Çin, Meksika ve Türkiye'de yürütülecek olan bu projenin küresel ayağında ise yeşil işler üzerine analitik çalışmaların yapılması ve yayınlanması ve ülkeler ile uluslararası kuruluşlar arasında işbirliği ve ağların güçlendirilmesi hedefleniyor.

Başlangıç ve ilk Görev Gücü toplantısı 25 Nisan 2013'te Ankara'da yapılan ve Türkiye'de ILO Türkiye Ofisi tarafından ILO Yeşil İşler Programı ile işbirliğinde bir yıl boyunca uygulanacak bu proje;

- Türkiye'ye ilişkin bir "Yeşil İşler Değerlendirme Çalışması"nın (Green Jobs Assessment) hazırlanmasını,
- İlgili kamu kurumları ve sosyal tarafların temsilcilerinden oluşacak çok paydaşlı bir "Görev Gücü"nün kurulması ve "Görev Gücü"ne yönelik yeşil işler konusunda teknik desteklerin sağlanmasını,
- ve "Görev Gücü tarafından Türkiye için yeşil işler strateji önerilerinin geliştirilmesini

öngörüyor.

Türkiye'de; yeşil işlerin ne niteliklere sahip olduğu, hangi sektörlerde yoğunlaştığı ve hayata geçirilmekte ve geçirilecek olan sürdürülebilir kalkınma ve yeşil büyüme odaklı politikalar

sonucunda ortaya çıkacak yeşil işlerin nasıl işler olduğu (ücret, sosyal güvenlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma süreleri vb. bakımından) konusunda kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılacak olan araştırmalar doğrultusunda kanıta dayalı yeşil işler ve beceri geliştirme politikalarının hayata geçirilmesi, özellikle Türkiye işgücü piyasasında özel ilgi gerektiren genç ve kadınlar için ciddi istihdam olanakları sunabilecek, sosyal adaleti güçlendirecek ve işgücü piyasasında yer alanların beceri ve yetkinliklerinin artmasını sağlayarak daha yeşil bir ekonomiye geçişte Türkiye ekonomisine küresel ve bölgesel düzlemde ciddi bir rekabet gücü kazandıracaktır.

Referanslar

OECD (2012), "What Green Growth means for Workers and Labour Market Policies: An Initial Assessment", in OECD Employment Outlook 2012, OECD Publishing.

OECD/Martinez-Fernandez. C, Hinojosa C, Miranda G., "Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change", 8 February 2010, working document, CFE/LEED, OECD.

Stern, N. (2006). Stern Review: The Economics of Climate Change. Cambridge: Cambridge University Press.

Working towards sustainable development: opportunities for decent work and social inclusion in a green economy. International Labour Office. Geneva: ILO, 2012.

REKABET SAVUNUCULUĞU PERSPE

Prof. Dr. Nurettin KALDIRIMCI
Rekabet Kurumu Başkanı

ENERJİ ÇEVRE REKABET POLİTİKALARI

Serbestleşme süreci içinde olan enerji piyasaları bakımından ülkelerin kendi dinamikleri ve gerçekleri çerçevesinde her devletin kendine özgü rasyonel bir rekabet politikası geliştirmesi önem kazanmaktadır.



 Son yıllarda Türkiye enerji piyasalarında yaşanan serbestleşme sürecinde, özellikle elektrik sektöründeki özelleştirmeler ve doğal gaz ithalatında özel sektör tarafından gerçekleştirilen yeni girişler dikkat çekmektedir. Yakın zamanda gündemi meşgul edecek olan üretim özelleştirmeleriyle birlikte, sektördeki serbestleşme sürecinde önemli bir mesafe daha alınacağı görülmektedir. Esas itibarıyla sadece enerji piyasaları değil tüm piyasalar bakımından, geçmişte devlet tarafından yürütülmekte olan ekonomik faaliyetlere ilişkin bir serbestleşme

süreci yaşandığı görülmektedir. Bu süreç, sadece piyasaların düzenlenmesine ilişkin bir değişimle sınırlı kalmayıp, daha geniş bir perspektifte devletin daha iyi yönetişimi ve kamu yönetimindeki anlayışın yenilenmesini de içermektedir. Devletin iyi yönetişimi; demokratikleşme, hukukun üstünlüğü, insan hakları, şeffaflık, katılımcılık ve hesap verebilirlik gibi unsurları da içinde barındırmaktadır. Bu serbestleşme sürecinin başarıya ulaşmasında kilit öneme sahip noktalardan biri de etkin bir rekabet politikasının oluşturulmasıdır. Bu noktada, ülkelerin kendi dinamikleri ve gerçekleri çerçevesinde her devletin kendine özgü rasyonel bir rekabet politikası geliştirmesi önem kazanmaktadır. Serbestleşme süreci içinde olan enerji piyasaları bakımından da durum farklı değildir.

Konu enerji piyasaları olduğunda, şüphesiz enerji politikalarının oluşturulması bakımından Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve enerji piyasalarına ilişkin sektörel düzenlemeleri uygulama bakımından da Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) görev ve sorumluluk sahibidir. Bununla birlikte, ana hedefi serbestleşme ve rekabetçi bir piyasa yapısı tesis etme olan bu süreçte zaman zaman Rekabet Kurumu'nun da üstlendiği bazı görev ve sorumluluklar bulunmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, sadece enerji piyasaları değil tüm piyasalar bakımından Rekabet Kurumu'nun görev ve sorumluluğu 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'a uyumun sağlanması; Kanun ile yasaklanan eylemlerin tespit edilerek yaptırıma tabi kılın-

masıdır. Bu kapsamda teşebbüslerin davranışlarına ilişkin yasaklayıcı hükümleri iki başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi teşebbüsler arasındaki rekabeti kısıtlayıcı amacı ya da etkisi olan anlaşma ve uyumlu eylemleri yasaklayan 4. maddedir. Bir diğer ana başlık ise Kanun'un bir piyasada hâkim durumda olan bir teşebbüsün rakiplerin faaliyetini zorlaştırıcı ya da tüketicileri sömürücü bir şekilde bu hâkim durumunu kötüye kullanmasını yasaklayan 6. maddesidir. Bu maddeler kapsamında ağırlıklı olarak piyasalardan gelen şikayetler üzerine Rekabet Kurumu harekete geçmekte ve şikayete konu teşebbüslerin davranışlarının Kanun'un ilgili hükümlerini ihlal ettiğinin tespit etmesi halinde ise yine aynı Kanun'da belirlenen çerçevede idari para cezası vermektedir.

Teşebbüslerin davranışlarına ilişkin bu yasaklayıcı hükümler yanında Rekabet Kurumunun görev alanlarından biri de Kanun'un 7. Maddesi kapsamında birleşme ve devralmaların kontrolüdür. Birleşme ve devralmalara ilişkin yayımlanan 2010/4 sayılı Tebliğ kapsamında belirlenen ciro eşiklerini aşan birleşme ve devralmalar Rekabet Kurulu iznine tabidir. Kanun'un 7. Maddesi ile piyasada rekabeti önemli ölçüde azaltacak şekilde hakim durum yaratan veya bir yahut birden fazla teşebbüsün piyasadaki hakim durumunu daha da güçlendiren birleşme ve devralmalar yasaklanmaktadır.

Özellikle enerji piyasaları gibi özelleştirmelerin yoğun olduğu sektörler bakımından birleşme ve devral-



maların denetlendiği Kanun'un 7. Maddesi büyük önem kazanmaktadır. Bu noktada vurgulamak gerekir ki, Kanun'un kapsamı bakımından kamu teşebbüsü - özel teşebbüs ayrımı yapılmamıştır. Dolayısıyla Özelleştirme İdaresi veya diğer kamu kurum veya kuruluşlarınca gerçekleştirilecek kamu teşebbüslerinin özel sektör teşebbüslerine devri işlemlerinin, özel sektör teşebbüslerinin kendi aralarında gerçekleştirdikleri birleşme/devralmalar ile aynı şekilde Kanun'un 7. maddesi kapsamında Rekabet Kurulu iznine tabi olduğu görülmektedir. Özelleştirme sürecinin kendine has özellikleri ve özelleştirmelerin rekabet politikası bakımından da önemi dikkate alınarak, özelleştirme yoluyla gerçekleştirile-

cek devralma işlemlerinin Rekabet Kurumuna bildirimine ilişkin süreç ayrı bir Tebliğ kapsamında yürütülmektedir.

Rekabet Kurumu 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun tarafından kendisine verilen görevleri yerine getirmenin yanı sıra düzenlediği bilimsel etkinliklerle ve yayımladığı eserlerle toplumda rekabet kültürünün yaygınlaştırılmasını da hedeflemektedir. Çeşitli illerde düzenlenen panel ve sempozyumlar, Kurum tarafından çıkarılan Rekabet Dergisi ve diğer yayınlar, alanında uzman konuşmacılarla konuların geniş bir yelpazede tartışıldığı, herkesin katılımına açık olan "Perşembe Konferansları" bunun örneklerini oluşturmaktadır. Rekabet otoriteleri tarafından

bu ve buna benzer tüm faaliyetler "rekabet savunuculuğu" olarak tanımlanmaktadır. Rekabet savunuculuğu, rekabet otoritelerinin rekabet kurallarını uygulamasının yanı sıra, esasen diğer kamu kuruluşları ile ilişkiler yoluyla ve rekabetin faydaları konusunda kamuoyunu bilinçlendirerek rekabet ortamının tesisi ve artırılması ile ilgili girişimleri de kapsamaktadır. Buna ek olarak rekabetçi bir ortamın oluşturulması ve bu konudaki toplumsal duyarlılığın artırılmasına yönelik tüm çabalar rekabet savunuculuğu kapsamında değerlendirilebilir. Bu yıl beşincisi yayımlanan ve "Rekabet Politikası ve Tüketicinin Korunması İlişkisi" başlıklı Rekabet Mektubu ve bu yıl yayımlanan "Rekabet Politikası Perspektifinden

Kamu Müdahaleleri” başlıklı Rekabet Raporu gibi çalışmalar Rekabet Kurumunun rekabet savunuculuğu görevine verdiği önemi gösteren çalışmalardır.

Enerji piyasaları gibi serbestleşme sürecinin henüz başında sayılabilecek bir aşamada olan ve yoğun düzenlemelere tabi olan piyasalar bakımından rekabet savunuculuğu

maktadır.

Rekabet politikası, iktisadi faaliyetlerin piyasa ekonomisi içinde etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayarak tüketici refahının artmasına katkıda bulunmaktadır. Enerji politikasının önceliği ise şüphesiz arz güvenliğinin ve ekonominin vazgeçilmez kaynağı olan enerjinin kaliteli, ucuz, güvenli ve çevreyle

kapsamına giren hususlardır. Bazı durumlarda enerji, çevre ve rekabet politikalarının birbiriyle örtüşmesi söz konusu gibi görünse de, esasen bu üç alanın da toplumsal refahın artırılması ve korunmasına yönelik ortak hedeflere sahip olduğunun altı çizilmelidir. Bu durum, anılan politikaların uyumlu bir biçimde işleminin önemini ortaya



misyonu rekabet hukuku uygulamalarında daha önemli bir hale gelebilmektedir. Enerji piyasalarına yönelik rekabet savunuculuğu uygulamalarına 2008 yılında yayımlanan Akaryakıt Sektör Raporu ve 2012 yılında yayımlanan Doğal Gaz Sektör Raporu örnek gösterilebilir. Elektrik piyasaları bakımından ise gerek rekabet savunuculuğu gerekse rekabet hukuku uygulamaları bakımından elektrik dağıtım özelleştirmeleri süreci ön plana çık-

uyumlu bir şekilde sağlanmasıdır. Tüm bunların yanında toplumsal refahın önemli bir ayağını oluşturan çevre ve çevre politikasını da dikkate almak gerekmektedir. Dünyada ve ülkemizde yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının yaygınlaştırılması, arz güvenliğinin ve çevre dostu enerji üretiminin geliştirilebilmesi bakımından önem arz etmektedir. Yeşil enerjiye yönelik uygulanan teşvik ve benzeri düzenlemeler şüphesiz rekabet politikası

koymaktadır. Bu çerçevede karar alıcıların bütüncül bir kamu anlayışı ile konuya yaklaşımı, toplumsal refaha katkı anlamında kayda değer faydalar sağlayacaktır. Bu anlayışla, ilgili kurumlarla işbirliği içerisinde, kurumsal olarak üzerimize düşen her türlü görevi ve çalışmayı yürütmek konusundaki samimiyet ve duyarlılığımızı bir kez daha ifade etmek isterim.



Prof. Dr. Bülent GÜLCUBUK

KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

Özellikle sanayi devrimi ile birlikte üretim teknolojisi, üretim koşulları ve dünya ekonomisinin yapısı değişmiştir. Teknolojinin devreye girmesiyle üretimde önemli artışlar gerçekleşmiştir. Tarım ile sanayisini birlikte ele alan ve teknolojiyi her iki alanda ortak kullanan ülkeler sağladıkları gelişmelerle hem tarımı hem de sanayisi gelişmiş ülkeler haline gelmiştir. Bu nedenle de gelişmiş ülkeler arasında tarımı geri kalan bir ülke de yoktur. Fakat gelinen noktada bu ülkelerin tarımının gelişmişliği sorgulanmaya başlanmıştır. Tarım artık sadece çiftçilik, gıda ise tek bir ürün anlamına gelmiyor. Tarım; üretimin yanı sıra, toplumun sağlıklı ve dengeli beslenmesinin temel unsuru haline gelmiştir. Bundan dolayı tarım kesimi kamu politikaları açısından giderek daha büyük bir önem kazanıyor. Kentleşme, sanayileşme, şımarık tüketim,

sonu olmayan teknolojik ilerleme, büyük büyük kentler insanoğluna aradığı mutluluğu, huzuru ve doğal yaşam ortamını getirmemeye başladı. İnsanlığın en temel fizyolojik gereksinimi olan beslenme de ucu açık fakat giderek doğaya-çevreye zarar veren gelişmelerden nasibini aldı. Ülkeler sağlıklı ve doğal gıda üretimi için daha fazla kaynak ve emek harcamaya başladı. Geline bu nokta bir sonuçtur. Nedeni ise insanlığın hırslardır, doyumsuzludur, gücünün pervasızlığıdır ve politikasızlığının bedelidir.

Açlık, yoksulluk, gıdasızlık artık her toplumu, her ülkeyi tehdit etmeye başlamıştır. İklimsel değişimler, doğal kaynakların marjinal sınırlara varması karşısında her ülke önlemini konuşmaya başlamıştır. Türkiye gelişmelerden ders çıkarmaya çalışıyor. Ekonomisi ve kaynakları oranında önlemler almaya ve halkını mutlu, refah içinde yaşayan bir toplum haline getirmeye çalışıyor. Kırsal kalkınma, sosyal yardımlar, organik tarım, tarımsal destekler, kaynakların sürdürülebilir kullanımı vd. Bunlar yeniden bireylerin refahı, kırsalın canlanması, tarımın üretkenliği için uygulanmaya çalışılan politika araçlarıdır. İşte bunlar da birer sonuçtur. Nedeni; kaynakların sorumsuzca ve bilinçsizce kullanılması, plansız kentleşme, yoğunla girdi kullanımı, kırsalın ihmali, kentlerin vurdumduymazlığıdır.

Süreç insanları sağlıklı ve doğal

gıda tüketiminden uzaklaştırmıştır. Elimiz ile yok ettiğimiz şeylere daha fazla kaynak harcıyoruz. Yediğimiz, tükettiğimiz her şeyden kuşku duymaya başladık. Çocuklarımızın geleceğini daha çok düşünür olmaya başladık. Sağlığa daha fazla para harcar olduk. Peki neden; çünkü tarımın doğasını göz ardı ettik, daha doğrusu organikliği ile oynadık, kırsalı ihmal ettik, kırsalın üretim değerlerini ihmal etmeye başladık, kırsalın kendi gücünden gelecek kalkınmasına inanmamaya başladık, kendimize ve yardımlara mahkum ettik, kalkınmayı unuttuk. Ve artık işlenmeyen topraklar, azalan hayvanlar, yaşlanan kır nüfusu ortaya çıktı. Yoksulluk, işsizlik ve kentleşmenin getirdiği maliyetler ve de sağlıksız beslenme ve gıda tüketimi organik tarımı ve kırsal kalkınmayı yine yeniden gündemin ilk sıralarına oturttu. Buradaki temel tartışma alanı ise; insanoğlunu sağlıklı, gıda güvencesi içerisinde doyuracak ve tarım ile uğraşanları mutlu edebilecek bir yaklaşımı, politikayı nasıl ortaya koyabiliriz? Burada da organik tarım önemli bir araç olarak belirmektedir.

Neden Organik Tarım?

Dünya sanayileştikçe, üretimi mekanize oldukça, kontrolsüz büyüdükçe, hızla ve şımarıkça tüketen bir hale geldi. Bunun geri dönüşümü de artık zorlaştı. Bütün kaynakların acımasızca ve hovardaca kullanıldığı dünyada geriye doğru

ORGANİK TARIMIN NE

yaşam özlemi başladı. Daha temiz hava, daha sağlıklı gıda, daha üretken toplum ve daha yaşanabilir bir doğa özlemi bile ne yazık ki giderek sektörleşmeye başladı. Süreç içerisinde çelişkiler de başladı; bir yanda sektörel tarım, diğer yanda güvenilir gıda üreten-organik üretimde bulunan küçük üreticilik; bir yanda düzensiz kentleşme diğer yanda kırsala duyulan özlem; bir yanda bölgesel kalkınma diğer yanda kırsal kalkınma çabaları; bir yanda doğaya hükmetme diğer yandan doğal ortamı korumak için daha fazla maliyetler; bir yandan yığın üretim diğer yanda açlık ve yoksulluk vb. Bütün bunlar yeni arayışları gündeme getirdi. Tüm yaklaşımlar incelendiğinde ortaya çıkan temel olgu; ekolojik dengenin korunarak, bitkisel ve hayvansal üretimin birlikte küçük üreticilik ile aile işletmeciliği dikkate alacak biçimde yapılması, organik tarım önceliğinden hareketle üretimden tüketime tüm kanalların oluşturularak kendine yeterliliğin sağlanması, gıda güvenliği ve güvenilirliği açısından önem taşımaktadır.

Dünyada “yeşil devrim” olarak adlandırılan tarımsal üretim artışı; dünyadaki açlık, yoksulluk ve

gıda güvenliği sorununa çözüm getirememiş, aksine doğal dengeyi ve insan sağlığını hızla bozmuştur. Tarımda yetersizliğin, üretim düşüklüğünün temel nedeni olarak gösterilen ve gelişmenin yavaşlatıcı unsuru olarak işaret edilen küçük üreticilik ile kırsal yapıdan kaynaklanan yapısal özellikler zaman içerisinde insanların sağlıklı beslenmesinin yeniden sigortası olarak görülmüştür. Bundan dolayı da dünya organik tarıma yönelmiş ve yeni yeni destekler sağlamaya başlamıştır. Konvansiyonel tarım sistemleri çevreye zarar verirken, modern tarımda uygulanan kimyasallar ile büyümeyi düzenleyici araçlar nedeniyle gıda maddelerinde sağlığa zararlı kalıntılardan dolayı gittikçe artan sorunlarla karşılaşmıştır. Yeşil devrim sağlık sorunlarını ön plana çıkarmış, insanların beslenmesini tehdit eder hale gelmiştir. Açlık ve yetersiz beslenme sorunları çözülememiş, daha çok besin elde etmek için daha çok girdi kullanılmıştır. Bu ise toprağı yormuş, ürünleri kalitesizleştirmiştir. Girdide ve pazarda dışarıya bağımlılık ön plana çıkmıştır. Bütün bunlar organik tarımı kaçınılmaz

kılmıştır. Gelinecek nokta ise kendi içerisinde ikilemi barındırmaktadır. Kırsal alanlar ve tarım neden terk edildi, şimdi neden yeniden eski haline gelsin. Sorumlusu kim veya sorumluluk neden yeniden kırsalın omzuna yüklenmektedir. Bunun bedelini sanayi, kentleşme, modernite, yığın üretim verebiliyor mu, yoksa yine bedel mi ödettiriliyor? Eğer yeniden kırsala misyon yüklenecekse, bu sefer yaşamın daha anlamlı ve refahı asgari düzeyde de olsa yakalayabilecek bir ortamı sağlayarak gerçekleştirmek, insanlığın ortak borcu olmalıdır.

Organik tarım çok gündeme gelen ve gündemde kalan bir olgudur. 1979 yılından itibaren bilim dünyasının ve sivil toplum kuruluşlarının öncülüğünde pestisitlerin kullanımı, başta ABD olmak üzere tüm dünyada yasaklanmıştır. Bunun için de organik tarım tekrar gündeme gelmiştir. Ne yazık ki, 1980’li yıllardan sonra talep nedeniyle organik tarım, aile işletmeciliğinin dışında ticari bir boyut almıştır. Bu ise organik tarım anlayışında



Tüm dünyada tüketicinin gıda güvenliği ve kalite beklentisi organik tarımı ön plana çıkarmaktadır.

EDENSELİĞİ ÜZERİNE



bozulmalara yol açmıştır. Kontrolü zorlaşan, küçük aile işletmeciliğini reddeden bir anlayış ön plana çıkmıştır. Sonuç ise kırsal nüfusun tarımdan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Oysa organik tarım, her üreticinin kendi olanaklarından en fazla yararlanmasını ve daha az tarımsal girdi kullanımını amaçlar. Organik tarımda, üretici kendi olanakları ile tarımsal üretimi sürdürürken, toprağın yapısını korumaya çalışır ve yaşamını geçimlik düzeyde de olsa sürdürmeye çalışır.

Organik tarım insanın ve doğanın kazançlı çıktığı bir tarım ve yaşam biçimidir. Türkiye’de verimliliği artırmak amacıyla küçük tarım işletmelerinin giderek azalması, üretimin mekanize olması ve konvansiyonel tarımda yoğunlaşılması önerisinde bulunanlar sonucun ne olacağını pek kestiremediler. Milyonlarca vasıfsız işgücünün ne olacağını, tarımın gerileyeceğini, kırsalın boşalacağını, toprakların devre dışı kalacağını dikkate alamadılar. İstihdam yaratmayan sanayi, kaldırma potansiyeli yetersiz kalan kentler, dengeli dağılamayan ekonomi; insanları çaresiz, tarımı ve beslenmeyi güvensiz hale getirdi. İşte, bütün bu sorunlar karşısında yine en önemli çözüm tarımdan ve

kırsal kalkınmadan ve de özellikle organik tarımdan geçmektedir. Türkiye kaynaklarını iyi bir biçimde değerlendirerek, tarım politikasını kırsal kalkınma ve üretim temeline yönlendirebilirse dünyanın önemli organik tarım üreticileri arasındaki yerini alabilecektir.

Son 20–30 yılda çevre sorunları ve bozulan doğal dengenin yeniden düzenlenmesi dünya gündeminin önemli konularından birisi olmuştur. Bu süreçte doğal dengenin korunması ve insanların da sağlıklı beslenebilmesi açısından toplumun farklı kesimlerine sorumluluklar yüklenmeye çalışılmıştır. Burada doğa ile en yakın kesim olan tarım ile uğraşanlara, kırsalda yaşamını sürdürenlere de önemli görevler yüklenmeye çalışılmıştır. Bu görev aslında var olan fakat üreticilerin, kırsalda yaşayanların kendi yaratmadıkları bir süreçtir. Doğal dengenin korunması ve insanların sağlıklı beslenmesi açısından üreticilere, kırsalda yaşayanlara organik tarım misyonu yüklenmiştir veya yüklenmeye zorlanmıştır. Çünkü tarımın endüstrileşmesi, yığın üretim tarımın doğasını bozmuş ve yeniden sorumluluk özellikle kaynaklara zor erişebilen küçük üreticilerin omuzlarına yüklenmiştir. Bu bir

fırsat da yaratabilir. Kırsal alanların geri kalmışlığını aşmanın ve zor ekonomik koşullarını yenebilmenin bir fırsatını doğurabilir. Bunun için üreticiyi merkeze koyan ve yaptığı iş için ustası ve patronu anlayışı ile bakan bir yaklaşım, önemli sonuçlara ortam hazırlayabilecektir.

SONUÇ YERİNE - TEMEL ÇIKARIM

Tüm dünyada tüketicinin gıda güvenliği ve kalite beklentisi artış göstermektedir. Bunda da organik tarım ön plana çıkmaktadır. Organik sözcüğü tüketicide doğallık, güven ve sağlık çağrışımı yapıyor. Organik tarım sadece bir üretim, sadece bir çiftçilik biçimi değil aynı zamanda bir değer sistemidir. Aslında organik tarım dünya tarımı içinde marjinal bir paya sahiptir. Fakat, organik tarımın günümüzün kaybolan değerler sistemi içinde kendisi marjinal bir davranışı gerektiriyor. Bu ise doğallık, saflık, temizlik ve insan sağlığı kaygısıdır. Organik tarımın diğer yandan parayla ve maddi değerlerle ölçülemeyen faydaları da vardır. Çevrenin korunması, biyoçeşitliliğin korunması, kırsal mirasın ve kültürün korunması, insani değer yargılarının ön plana çıkarılması gibi. Fakat burada organik tarım bir zevk ve hobi



alanı olmaktan çıkarak, toplumun önemli bir bölümüne geçim sağlayacak bir üretim alanına dönüşmelidir. Organik tarım sadece varsıl nüfusun değil kırsal ve yoksul kesimin de tüketim alanına girebilmelidir. Bunun için “organik tarım” politikaları kırsal toplulukların yaşam koşullarını iyileştirecek yaklaşımlar içinde ele alınmalıdır. Küçük üreticiliğin dezavantajları organik tarım uygulama ve destekleriyle avantaja çevrilebilmelidir. Türkiye’nin iklim, toprak, su, ürün çeşitliliği ve tarımda çalışan nüfusunun fazla olması, organik tarım alanında avantajlıdır. Bu avantajların doğru politikalar ile yürütülmesi organik tarımı daha da önemli bir istihdam-gelir alanı haline getirebilir.

Yaşanan süreçte ve bundan sonra üretici ve tüketici lehine daha uygulanabilir ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi ve var olan katkının artırılması için organik tarım açısından sorgulanması ve de yanıtlanması gereken temel sorular şunlardır;

- Neden organik tarım daha çok gündeme geldi?
- Organik tarımın gündeme gelmesi bir neden midir, yoksa insanlar tarafından yaratılan

olumsuzlukların bir sonucu mudur?

- Organik ürünler neden yüksek katma değerli ürünler olarak bilinir?
 - Organik tarım konvansiyonel tarıma rakip midir?
 - Modern tarım teknikleri organik tarımı neden dışladı?
 - Kırsal alanlar neden geri kaldı?
 - Kırsal alanlar neden düşük nüfus yoğunluğuna sahip yerler olarak kaldı?
 - Kırsal alanlar sadece temiz hava ve nostalji yaşama yerleri midir?
 - Kırsal alanlar yaşlıların yaşadığı yerler midir?
 - Kırsal alanlar neden hızla boşalıyor?
 - Organik tarım bir popülizm alanı mıdır, yoksa insanlık için daha da önemlisi küçük üreticiler için bir refah yaratma alanı mıdır?
 - Organik tarım arayışı bir ihtiyaçtan mı, yoksa politika arayışından mı çok fazla gündeme gelmeye başladı?
 - Tarım ile kimler uğraşmaya başladı, kimler kırsala yatırım yapmaya başladı?
- Organik tarım çabalarının tarım ile uğraşanlar, kırsalda yaşayanlar açısından refah getirmesi ve ulusal kalkınma çabalarına katkı vermesi için de;**
- Organik tarımın gereklilik gösteren bir politika alanı olduğunu öncelikle benimsemek,
 - Küçük üreticiliği gözetken ve organik tarımı üretimden-pazarlamaya kadar ki süreçte üretici lehine desteklemek,
 - Organik tarımı bir değerler sistemi haline getirmek,
 - Organik tarımı istihdam ve gelir yaratıcı bir üretim haline dönüştürmek,
 - Organik tarımda pazarlama ka-

nallarını örgütlü üreticilik aracılığıyla küçük üreticiler lehine yönlendirmek,

- Yeşil ekonomi arayışları içerisinde organik tarıma daha fazla yer vermek,
- Organik tarımı kırsal turizm, eko turizm faaliyetleri ile bütünleştirmek,
- Kırsalın yaşam koşullarını iyileştirmek,
- Kırsalın dinamiklerini harekete geçirmek,
- Sektörel bakış yerine insani temel alan kalkınma yaklaşımına da yer vermek,
- Üretim kaynaklarına erişimi kolaylaştırmak,
- Adil büyüme, adil ticaret ve entegre kalkınma politikalarını benimsemek, sonuca varmada ve sorunların çözümünde katkı verici stratejiler olacaktır.

Kaynaklar

Gülçubuk, B.,2010.”Kırsal Kalkınma ve Organik Tarım”. Türkiye IV.Organik Tarım Sempozyumu, Bildiriler Kitabı.28.Haziran-1.Temmuz.2010, Erzurum.

Kan M. ve Gülçubuk B. 2008. Kırsal Ekonominin Canlanmasında ve Yerel Sahiplenmede Coğrafi İşaretler. VIII. Tarım Ekonomisi Kongresi, Uludağ Üniv. Ziraat Fak. Tarım Ekonomisi Böl.25-27 Haziran 2008, Bursa.

Moseley, J.M.2003. Rural Development: Principle and Practice Sage Publications. London.

Seers, D. 1979. “The Meaning of Development, with a Postscript.” In Seers, Nafziger, Cruise O’Brien, & Bernstein, pp. 9-30.

TC Tarım ve Köyişleri Bakanlığı., 2004. II. Tarım Şurası Kırsal Kalkınma Politikaları Komisyonu Raporu-Ankara.

Worldbank.,2003. Reaching the Rural Poor:A Renewed Strategy for Rural Development. USA.

www.tarim.gov.tr

www.zmo.org.tr



Makroekonomik düzeyde küresel ısınma sorunu tarihin en büyük piyasa başarısızlıklarından biridir. Sanayi Devrimi sonrasında tarım, imalat sanayii ve hizmetler sektörlerinde gerçekleştirilen kahverengi ekonomik faaliyetlerin çevre üzerindeki yıkıcı etkisi giderek artmaktadır.

Yeşil Ekonomi (Green Economy) ise su, hava ve toprakla ilgili çevresel zararları ve bunların yanı sıra atık, gürültü ve eko-sistemle ilgili sorunları ölçmeyi, önlemeyi, sınırlamayı, minimize etmeyi ve gidermeyi amaçlayan her türlü temiz teknolojiye mal ve hizmet üretim faaliyetlerinden oluşan bir düşük karbon ekonomisi (low carbon economy)'dir. Kyoto Protokolü uygulamaları, yenilenebilir enerji kaynakları yatırımları, karbon vergisi, çevre bilinci oluşturma çalışmaları, çevresel düzenlemeler (environmental regulations) yeşil ekonomi için gereklilik arz etmektedir.

Yeşil ekonomi çevre kalitesini koruyan ya da artıran yenilenebilir enerji, enerji etkin binalar, sanayi ve ulaşım, toplu taşıma, geri dönüşüm ve atık yönetimi, sürdürülebilir tarım ve ormancılık ile çevresel mal ve hizmet üretimi gibi faaliyetleri içermektedir. Bu sektörlerde çalışanlar ise **yeşil yakalı** olarak adlandırılır. Yeşil yakalı işlerin önemli bir özelliği ise bu işlerin aynı zamanda insana yakışır işler (decent jobs) olmasıdır. Bunun anlamı; tatmin edici bir gelir, sosyal güvence,

sendikal örgütlenme hakkı, sağlık güvencesi, mesleki ilerleme fırsatları ve cinsiyet eşitliğidir. İnsan onurunu ve insanca yaşama hakkını destekleyen yeşil yakalı işler bu özellikleriyle mavi yakalı benzerlerinden ayrılmaktadır. Günümüzde var olan mavi yakalı işlerin çoğu gelecekte yeşil yakalı olarak adlandırılacaktır. Bazı işler yeni beceri setleriyle tekrar tanımlanacak, bazı işler daha önce bilinmezken ilk defa ortaya çıkacak, kimileri ise



Yrd. Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY

Anadolu Üniversitesi İİBF
İktisat Bölümü

Yeşil yakalı işlerin önemli bir özelliği de insan onurunu ve insanca yaşam hakkını desteklemesidir...

piyasadan sonsuza kadar yok olacaktır. Bu yaratıcı yıkım (creative destruction) süreci ister istemez birçok insanı olumlu ya da olumsuz etkileyecektir.

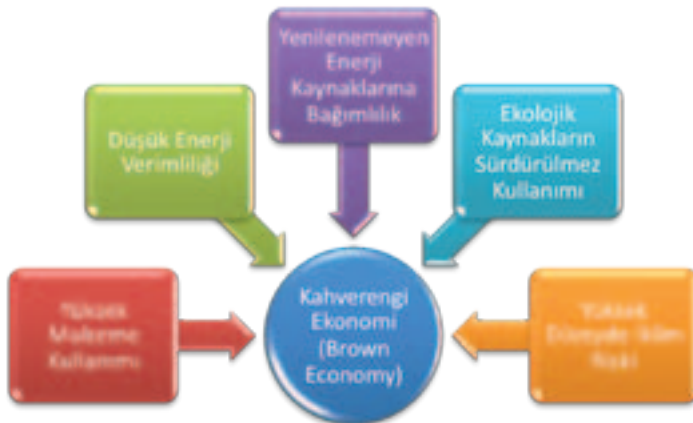
Yeşil ekonominin yarattığı yeşil işlerin, istihdam üzerinde dört etkisinin olabileceği belirtilmektedir. Bu olasılıklar şu şekilde sıralanabilir:

- Öncelikle, bazı durumlarda, ilave istihdam oluşturulabilir (mevcut üretim donanımına ek olarak kirlilik kontrol cihazları imalatı gibi).
- İkinci olarak, bazı istihdam alanları yer değiştirebilir (fosil yakıt kullanımı yerine yenilene-

bilir kaynaklara, kamyon üretimi yerine raylı araç üretimine ya da depolama ve atık yakma yerine geri dönüşüme kayma gibi nedenlerle).

- Üçüncü olarak, belirli işler yer değiştirmeksizin elenebilir (ambalaj malzemelerinin kullanımından vazgeçilmesi veya yasaklanması ve bunların üretiminin durdurulması halinde).
- Dördüncüsü, pek çok mevcut iş (özellikle tesisatçılar, elektrikçiler, metal çalışanları ve inşaat işçileri gibi) çeşitli beceri setleriyle, çalışma yöntemleriyle ve yeni yeşil fikirlerle basitçe yeniden düzenlenecektir.

Yeşil ekonomi yeni işler yarattığı gibi aynı zamanda mevcut birçok iş profini de yeniden tanımlamayı gerektirmektedir. Yeşil sektörlerde çalışmak için gerekli yeni becerilere olan talep de yeni mesleklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu talebi karşılayabilmek için eğitim ve öğretim sistemleri iyi eğitilmiş ve yüksek vasıflı işgücü arz etmelidir. İşgücünü yeni gelişen sektörlerle



Yeşil Ekonominin Vaatleri

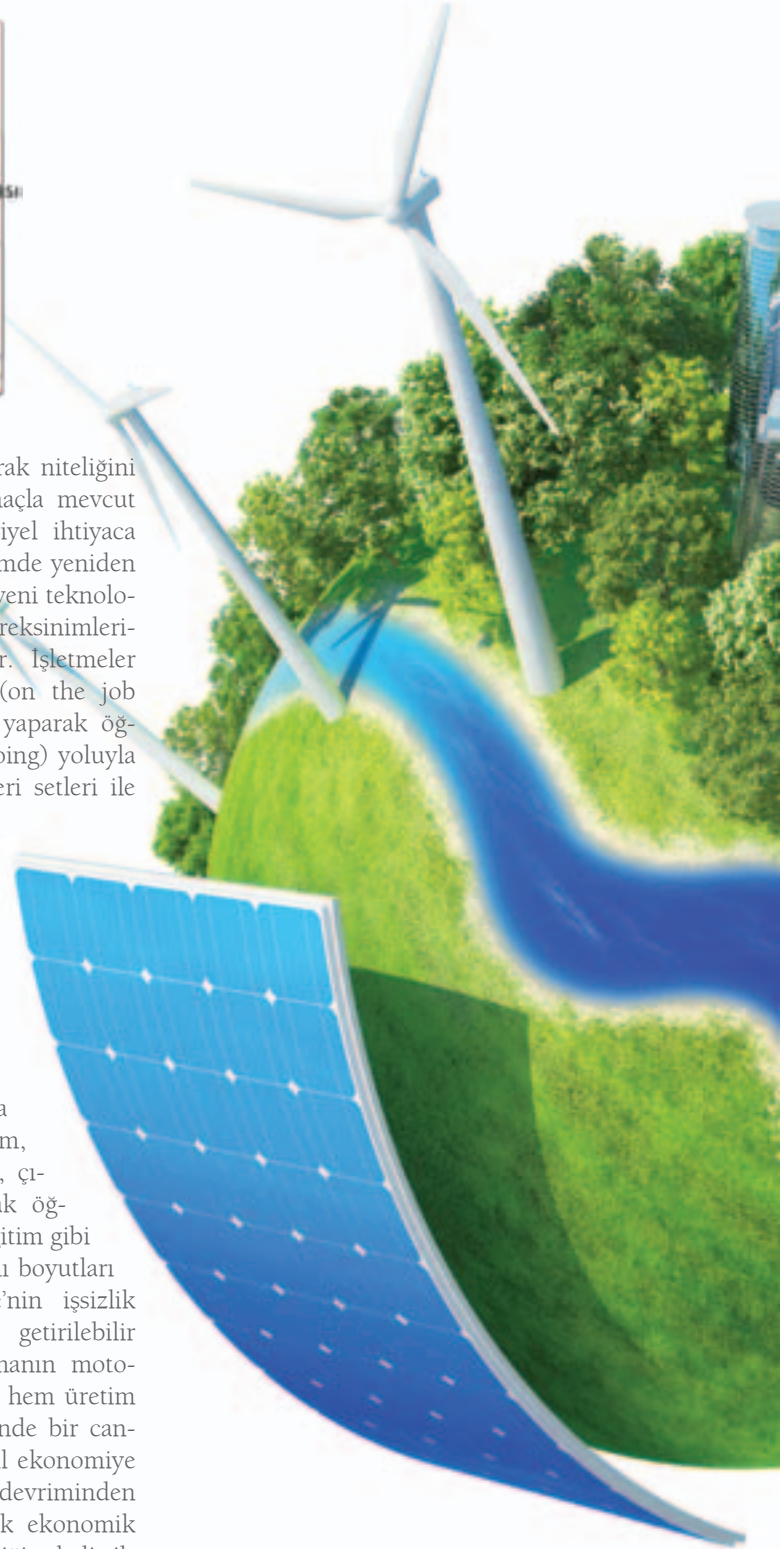


yönlendiren eğitim ve rehberlik hizmetleri, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji uygulamaları ile ilgili becerilere odaklanmalıdır. İyi eğitilmiş ve çevreye duyarlı işgücü kaynak verimliliğinin artırılmasında daha yenilikçi olacaktır. Bunu sağlamak için kapsamlı bir yaşam boyu öğrenme stratejisi ve sürdürülebilir kalkınmaya entegre olmuş, doğru becerileri arz edebilen bir öğrenim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yeşil ekonominin gerektirdiği iş sahalarında istihdam edilebilmek için var olan genel becerilerin ve genel yeşil becerilerin (atık azaltılması, enerji iyileştirmesi, kaynak verimliliği gibi) geliştirilmesi önemli bir rol oynamaktadır. Yeşil yakalılarının çoğu orta derecede beceri gerektiren, lise üstü ancak, dört yıldan az eğitim veren bir diplomaya sahip olmalıdır. Bu açıdan bakıldığında mesleki eğitim düzenlemeleri gelecekte öne çıkabilecek çevresel sektörlerin ihtiyaçlarıyla uyumlaştırmalıdır.

Bu programlardan mezun olanlar potansiyel yeşil işlerde istihdam olanağı bulabilecektir. Olası yeşil yakalı işgücü talebinin tam olarak karşılanabilmesi için yapılması gerekenler ise şu şekildedir: Yeşil ekonomi alanlarına hızlı yatırımlar yaparak AR-GE faaliyetlerine destek olmak; ikincisi ise, bu alanlara yönelik eğitim veren programların

sayı ve çeşidini artırarak niteliğini iyileştirmektir. Bu amaçla mevcut ders içerikleri potansiyel ihtiyaca cevap verecek bir biçimde yeniden gözden geçirilmeli ve yeni teknolojilere ve sanayiinin gereksinimlerine uyumlaştırılmalıdır. İşletmelerde işbaşında eğitim (on the job training) yöntemi ve yaparak öğrenme (learning by doing) yoluyla çalışanlarını yeni beceri setleri ile donatmalıdır. Eğitim sisteminin yeniden gözden geçirilmesi, yeşil sektörlerin ihtiyaç duyabileceği nitelikli ve vasıflı işgücünün karşılanması için son derece önemlidir. Bu açıdan bakıldığında mesleki ve teknik eğitim, yaşam boyu öğrenme, çıkırlık eğitimi, yaparak öğrenme ve iş başında eğitim gibi eğitim sisteminin farklı boyutları geliştirilerek, Türkiye'nin işsizlik sorununa bir çözüm getirilebilir ve ekonomik kalkınmanın motoru olarak ekonominin hem üretim hem de talep cephesinde bir canlanma yaratabilir. Yeşil ekonomiye doğru geçişin sanayi devriminden sonra ikinci en büyük ekonomik dönüşümü gerektirdiği belirtilmektedir. Bu dönüşüme hazırlıksız yakalanmak, kalkınma yarışından çekilmek demektir.



Günümüzde var olan mavi yakalı işlerin çoğu gelecekte yeşil yakalı olarak adlandırılacaktır

Türkiye’de Yeşil Dönüşüm Gösterebilecek Mesleki ve Teknik Eğitim Programları

Yeşil Ekonomi Alanları

Yapı Güçlendirme	Güneş enerjisi
Toplu Taşıma	Çevresel Mal ve Hizmet Üretimi
Akıllı Şebeke Teknolojisi	Sürdürülebilir Tarım ve Ormancılık
Rüzgâr Enerjisi	Geri Dönüşüm ve Atık Yönetimi

Ön Lisans Programları

Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi	Çevre Sağlığı
Döküm	Kâğıt Teknolojisi
Elektrik	Kimya teknolojisi
Elektrik Endüstrisi Üretim ve Dağıtım	Çevre Temizliği ve Denetim
İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi	Bahçe tanımlı
İnşaat Teknolojisi	Endüstriyel bitki yetiştiriciliği
Makine	Organik tarım
Mobilya	Ormancılık ve orman ürünleri
Yapı Denetim	Raylı sistemler elektrik elektronik
Yapı Tesisat Teknolojisi	Raylı sistemler makine teknolojisi
Yapı Yalıtım Teknolojisi	Raylı sistemler makinistlik
Tarım Makineleri	Raylı sistemler yol teknolojisi
Bitki Koruma	Ulaştırma hizmetleri
Çevre Koruma ve Kontrol	Gaz ve Tesisat Teknolojisi

KAYNAKLAR:

ATLAMA S. ve C. ÖZSOY; (2009), “Environmental Regulations: A New Process or A New Unemployment Problem?”, *Challenges for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress International Scientific Conference*, Szeged/Hungary.

ATLAMA, S. ve C. ÖZSOY; (2011), “Possible Effects of Green Economy on Employment”, *ECONAdolu 2011: Anadolu International Conference in Economics II*, Eskişehir.

CEDEFOP; (2009), “Future Skills Needs for the Green Economy”, *Research Paper*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

OECD; (1999), “The Environmental Goods & Services Industry Manual For Data Collection And Analysis”, *Environment & Sustainable Development*, no. 7, pp. 1 –

64.

ÖZSOY, C.; (2011), “Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil işler ve Beceriler”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Yıl: 48, Sayı: 562, ss. 19-32.

UNEP/ILO/IOE/ITUC; (2008), “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable Low-Carbon World”, (http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf).

UNEP; (2009), “Global Green New Deal: Policy Brief”, March. (http://www.unep.org/pdf/A_Global_Green_New_Deal_Policy_Brief.pdf).

WHITE, S. ve J. WALSH; (2008), “Greener Pathways: Jobs and Workforce Development in the Clean Energy Economy”, *Center on Wisconsin Strategy - The Workforce Alliance - The Apollo Alliance*.



“Yeşil İstihdam
Konusunda
İnsan Kaynakları
Departmanlarına
Büyük Görev
Düşüyor”



“Yenilenebilir enerji ile birlikte anılmaya yatkın görülen yeşil iş kavramı, tarımdan inşaata,hukuktan eğitime kadar pek çok alanda kendini gösteriyor.”

2010 yılı Haziran ayında enerji sektörünün ihtiyacı duyduğu nitelikli istihdamı sağlamak ve istihdam kalitesini artırmak hedefi ile yola çıkan şirketimiz; Özel İnsan Kaynakları Portalı, Yetenek Araştırma Seçme ve Değerlendirme Danışmanlığı, Proje Bazlı İnsan Kaynakları Danışmanlığı, Sektöre ve Şirketlere Özel Eğitimleri ile enerji sektöründe çok yönlü hizmet sunmaktadır.

Enerji sektöründe yer alan şirketler ve işgücü piyasası açısından hızla gelişen, potansiyeli yüksek bir piyasada yer almaktayız. Sektördeki değişimin ve gelişimin hızına ayak uydurmak için en önemli yapılardan biri dinamik bir İnsan Kaynakları ve Enerjik olarak, tam da bu anlayışla çalışmalarımızı gerçekleştiriyoruz.

Şirketlerin İnsan Kaynakları ile ilgili politikalarına yön veren sürdürülebilir büyüme ve ku-



rumsal sosyal sorumluluk kavramları; çevre, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji yatırımlarının artmasıyla birlikte ciddi bir ivme kazandı.

Çevreci uygulamaların ve bu-

nunla paralel olarak gelişen yeşil istihdam konusunun, farkındalık yaratması ve netlik kazanması için İnsan Kaynakları departmanlarına büyük bir görev düşüyor.

Enerji sektörünün İnsan Kaynakları, Eğitim ve Danışmanlık şirketi olarak, Türkiye’de yeşil ekonomi adı verilen bu dönüşüm sürecinin ekonomik, toplumsal ve çevresel boyutuyla ele alındığı oranda başarılı olacağına inanıyoruz.

AB ile başlayan çevre müzakereleri, yapılan uluslararası anlaşmalar ve yasal düzenlemeler, ülkemizde hem kamu hem de özel sektör alanında, yeşil işlerle ilgili ciddi bir büyüme potansiyeli olduğunu gösteriyor.

Toplumların sürdürülebilirliğine vurgu yapan çevre teknolojileri alanında her geçen gün yeni yatırımlar yapılıyor ve ortaya çıkan her yeni iş fırsatı çevresel tehditleri gidermeyi amaçlayan “yeşil iş” pozisyonları yaratıyor.



Enerji sektöründe faaliyet gösteren tüm firmalar için elbette ki yeşil ekonomi ve yeşil yakalı çalışanlar ayrı bir öneme sahip. Son yıllarda, özellikle yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği alanlarında yeşil işlerin öne çıktığını görüyoruz. Rüzgar, güneş, jeotermal ve biyogaz santralleri alanında artan yatırımlar, yoğun bir personel arayışını da beraberinde getiriyor. Düşük karbon ekonomisi, tüm dünyada yankı uyandıran bir çeşit kalkınma modeli olarak görülüyor ve ülkemizde de

enerji sektöründe yer alan pek çok büyük şirket bu konuya odaklanmış durumda. Bu çevresel bilincin beyaz, mavi ve yeşil yaka çalışanlardan, yöneticilere içselleştirilmesi ve düşük karbon salımı hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, doğru istihdam çok önemli. Günümüzde, enerji santrallerinin bu konuda daha özenli davranmaya başladığını, rekabetçi bir çevrecilik anlayışı ile bu alanda istihdam gerçekleştirdiklerini görüyoruz.

Şirketlerin yeşil istihdam he-

deflerinin ortaya konması ile birlikte organizasyon şemalarından, kurum içi-kurum dışı hedef paylaşım çalışmalarına; işe alımlardaki mülakat süreçlerinden ve çalışanların kariyer planlamalarına kadar sayısız alanda, sürdürülebilirlik kavramı ve bu konudaki anlayış değerlendiriliyor. Çevre politikalarının istihdam politikaları ile desteklendiği bu süreçte, planlama, raporlamaya ve insan kaynakları envanterleri çalışmalarımız ile çalıştığımız şirketlerin “sürdürülebilir” yol



haritasının belirlenmesine katkıda bulunuyoruz.

Yeşil ekonominin ülkemizde henüz yeni bir süreç olduğunu göz önünde bulundurursak, yeşil istihdamın özellikle “Yenilenebilir Enerji Mühendisliği”, “Rüzgar Enerjisi Uzmanlığı”, “Çevre ve Enerji Hukuk Uzmanlığı”, “Çevre Mühendisi”, “Çevre Müdürü”, “Kurumsal Sorumluluk ve Sosyal Sorumluluk”, “Enerji Verimliliği Uzmanları” gibi pozisyonlarda kendini gösterdiğini görüyoruz. Bunlara ek olarak, küresel

anlamda yeşil iş alanına baktığımızda; “Karbon Satış Uzmanlığı”, “Yeşil İnsan Kaynakları Yöneticiliği”, “Atık Su Uzmanlığı”, “Şehir Planlama Mühendisliği”, “Organik Tarım Mühendisliği”, “Ekolojik Turizm Danışmanlığı”, “Ekolojik Bina Tasarımcılığı”, “Çevre Danışmanları”, “Çevre Avukatları”, “Çevre Eğitimcileri”, “Sürdürülebilirlik Yöneticisi” pozisyonları göze çarpan pozisyonlar arasında yer alıyor.

Yeşil istihdam konusundaki dikkat çekici bir diğer nokta

da iş alanlarındaki zenginlik. Yenilenebilir enerji ile birlikte anılmaya yatkın görülen yeşil iş kavramı, tarımdan inşaat, hukuktan eğitime kadar pek çok alanda kendini gösteriyor. Ülkemizde, bu alanda eğitim veren kurumların sayısı da gün geçtikçe artıyor. Katıldığımız organizasyonlarda, üniversitelerdeki yenilenebilir enerji konulu yüksek lisans programlarının büyük bir ilgi gördüğünü ve özellikle mühendislik fakültesi öğrencileri tarafından artan bir taleple karşılandığını gözlemliyoruz. Enerji hukuku alanındaki sertifika programlarından, yeni açılan enerji konulu lisans bölümlerine, meslek liselerinden, iki yıllık meslek yüksek okullarına kadar pek çok alanda yeşil iş için kalifiye eleman yetiştirilmekte. Bu anlamda, yeşil ekonomi alanındaki istihdam ihtiyacının, sektörde yer almak isteyen işgücü açısından da yoğun bir ilgiyle beslendiğini söyleyebiliriz.

Sürdürülebilirliği yakalamak, iş modellerinin ve planlamalarının gelecek nesillerin ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmesi ile gerçekleşebilir. Bu bilincin sağlanması da İnsan Kaynakları'nın sürece aktif katılımı ile mümkündür. EnerjiK olarak, çevre teknolojilerine yönelik yatırımların teşvik edilmesi ve doğayı sürdürülebilir şekilde kullanabilme gerçeğinin, zamanla tüm şirketlerin istihdam ve yatırım politikalarını şekillendireceğine inanmaktayız ve bu doğrultuda da çalışmalarımızı güçlendirmeye devam edeceğiz.

ABD'nin Nebraska eyaletinin Omaha kentinde 21 Ekim 1919 yılında İngiliz-İrlanda kökenli bir ailenin ikinci çocuğu olarak dünyaya gelir. Babası 20 yaşında Londra'dan ABD'ye göç etmiş başlangıçta işçi olarak çalışmış, ardından YMCA derneğinde verilen gece derslerine katılarak eğitimini geliştirmiş ve sonrasında başarılı bir reklam müdürü olmuştur. Annesi ise evlenmeden önce ilkokul öğretmenliği yapmıştır.

Ailede kendisine Jack diye hitap edilen Holland, 12-22 yaşları arasında piyano dersleri alır, ancak resitallerde yeterince başarılı olamayınca müzisyen olma hayalleri suya düşer. Nebraska Üniversite'sinde bir yıl harmoni dersleri almasına rağmen kendisini potansiyel bir kompozitör olarak göremediği için

askeriyeye başvuran kişilerle yaptığı mülakatlar, ona insanlarda bazı ortak kişilik tiplerinin var olduğunu düşündürür. Sosyal hizmet uzmanları, psikologlar ve doktorlarla birlikte çalışması ve onlardan öğrendikleri, Holland'da psikolog olma isteğini uyandırır. Bunun üzerine Minnesota Üniversitesi'nde danışma psikolojisi doktora programına yazılır. Burada tez konusunu bile belirlemede güçlük çeken Holland, ortalama bir doktora öğrencisi görüntüsü verir. Sonunda "sanat ve kişilik konusunda yaşanan bazı spekülasyonların geçerliği" konusunu çalışma kararı alır. Doktora tezi konusunun öğrenci arkadaşları ve fakülte tarafından iyi anlaşılması nedeniyle fakültede bazı sorunlar yaşasa da sonunda bu üniversiteden doktora derecesini alır.

Yaşam Öyküsü ve Kariyer Danışmanlığına Katkıları

bu girişimini de sonlandırmak zorunda kalır.

Psikoloji, Fransızca ve Matematik eğitimi aldığı Omaha Şehir Üniversitesi'nde (şimdiki adı University of Nebraska at Omaha) 1942 yılında mezun olur.

Üniversiteden mezun olduktan sonra ABD ordusunda üç yıl sivil memur olarak çalışır. Burada memur, mülakatçı, test gözetmeni, psikoloji asistanı ve Wechsler testi uygulayıcısı olarak çalışır. Her ne kadar üniversitede aldığı eğitimler insanların karmaşık bir yapıda olduğunu söylese de, askeriyede edindiği deneyimler, özellikle de

1940'ların Minnesota Üniversitesi psikoloji bölümü "her şeyde sürekli kanıt arayan" katı pozitivizmin etkisi altında anti-Freud, anti Rogers ve anti tipoloji tavrı sergilemekteydi. Bu üniversitenin danışma merkezinde geçirdiği dört yıl Holland için kendisini adeta meslek danışmanlığına adanmış yıllar olur ve üzerinde etkisi uzun yıllar sürecektir. Dönemin popüler envanteri olan Strong ilgi envanterinin puanlanması o zamanki yöntemlerle bir saat sürmekteydi. Alternatif olarak puanlama merkezine gönderildiğinde ise sonuçların postadan gelişini yaklaşık on günü almaktaydı. Daha da önemlisi gerek Strong

JOHN LEWIS HOLLAND



Doç. Dr. Metin Pişkin
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

Holland'ın
1959 yılından
ölümüne kadar
nerdeyse tüm
çalışmaları
geliştirdiği
kariyer kuramını
netleştirmeye,
detaylandırmaya
ve savunmaya
harcadığı
söylenebilir

gerekse Kuder ilgi envanterlerinde meslek eşleme sistemleri olmadığı için, test sonuçlarının mesleklerle ilişkilendirilmesi tamamen bireyin hayal gücüne kalıyordu. Holland o dönemi anlatırken, test sonuçlarını mesleklerle ilişkilendirmek için yüzlerce sayfalık meslek dosyalarını incelemek gerektiğini vurgular; bunun da hem çok zaman alıcı hem de oldukça sıkıcı olduğundan yakını.

Minnesota Üniversitesinde edindiği tecrübenin ardından Western Reserve Üniversitesi'ne kariyer danışmanı olarak atanır. Bireyin ilgileri ile bu ilgileri mesleklerle eşleştirmeyen testleri kullanmasının yarattığı sıkıntı burada da devam eder ve Holland için dayanılmaz bir hal alır. Bunun üzerine 1953 yılında eğlence olsun diye Mesleki Tercih Envanterini (the Vocational Preference Inventory) geliştirmeye başlar. Geliştirdiği envanterin taslak formunun ilk uygulamaları dönemin popüler ölçme araçları olan Strong ve Kuder ilgi envanterlerinin sonuçlarıyla tutarlılık gösterince umutlanır. Başlangıçta meslek anahtarı içermeyen bu envantere zamanla meslekler listesini ekler. Askeriyede çalışırken edindiği tecrübeyi buradaki çalışmalarıyla birleştirince, "Holland'ın meslek sınıflandırma sistemi" ile meşhur "kişilik tipi modelinin" ilk formları da ortaya çıkmaya başlar.

Holland'ın 1959 yılından ölümüne kadar nerdeyse tüm çalışmaları geliştirdiği kariyer kuramını netleştirmeye, detaylandırmaya ve savunmaya harcadığı söylenebilir. 1953-1956 yılları arasında gazilere hizmet sunan bir Psikiyatri hastanesinde çalışan Holland'ın burada edindiği klinik deneyimler becerilerini güçlendirdiği gibi Mesleki Tercih Envanterini geliştirme motivasyonunu da artırır. Üstelik, psikiyatrik hastalarla çalışması, ilgi envanterlerinin yorumlanma sınırlılıklarını görmesine de olanak ta-

nır.

National Merit Scholarship Corporation (1957-1963), Amerikan Üniversite Test Programı (1963-1969) ve Johns Hopkins Üniversitesi'nde (1969-1980) önemli görevler üstlenen Holland, Johns Hopkins üniversitesinde profesör unvanı alır ve nihayet bu üniversiteden emekli olur.

Çalıştığı bu kurumlar kendisine büyük ölçekli araştırmalar için paha biçilmez fon ve özgür çalışma imkânları sağlar. Yaklaşık 20 yıl sürececek bu bilimsel araştırma yolculuğunda, tipoloji kuramını iki kez revize etme, netleştirme ve bilimsel bir temele oturtma olanağı bulur.

Bu yıllarda ortaya koyduğu belli başlı ürünler arasında şunlar sayılabilir:

- Meslek Seçiminin Psikolojisi (1966) (ilk yazdığı kitaptır)
- Meslek Tercihleri Envanteri - The Vocational Preference Inventory (1953)
- Kendini Araştırma Ölçeği - The Self Directed Search (1970, 1977, 1985 ve 1994)
- Meslek Seçimlerini Yapma: Bir Kariyer Kuramı - Making Vocational Choices: A Theory of Careers (1973, 1985 ve 1997) (ikinci kitabıdır)
- Holland Meslek Kodları Sözlüğü - The Dictionary of Holland Occupational Codes (1982, 1989 ve 1996, Gottfredson ile birlikte)
- Pozisyon Sınıflama Envanteri - The Position Classification Inventory (1991, Gottfredson ile birlikte)
- Kariyer Tutumları ve Stratejileri Envanteri - The Career Attitudes and Strategies Inventory (1994, Gottfredson ile birlikte)

Holland her ne kadar 1980 yılında emekli olsa da 2008 yılında ölümüne kadar geçen sürede

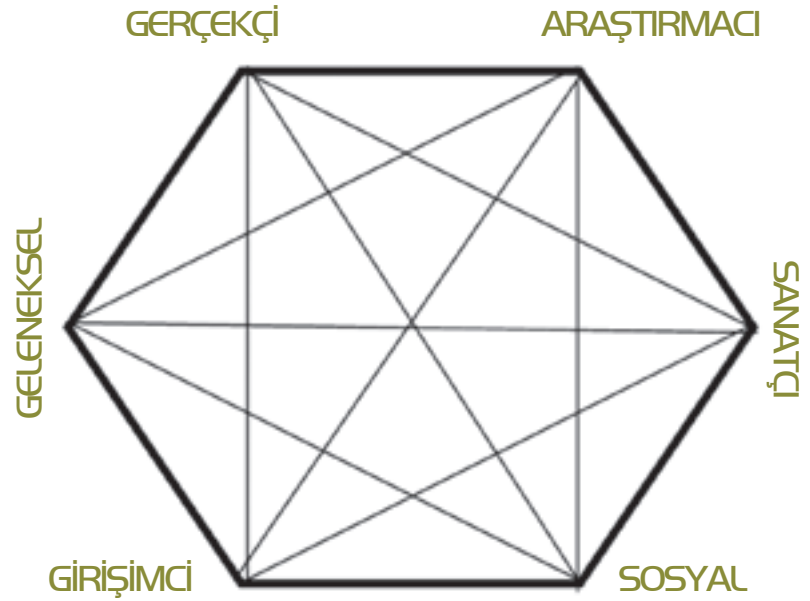
de kariyer kuramıyla ilgili çalışmalarına devam eder. Örneğin kuramının 1997 yılındaki revizyonunda, hem kişilik hem de çevre modeline kariyer inancı boyutunu da ekler. 1994 yılında Gottfredson ile birlikte Kariyer Tutumları ve Stratejileri Envanterini geliştirerek birey-çevre uyumu konusundaki çalışmalara katkı sunar. 1985 yılında üzerinde durduğu “meslek kimliği” kavramı kuramının 1997 versiyonunun adeta ikinci önemli yapısını oluşturur. Çalışma çevresi kimliğinin belirlenmesine dönük geliştirdiği Örgüt Odaklı Envanter (Organizational Focus Questionnaire) ile “çevre kimliği” kavramıyla mevcut kuramını çok daha belirgin biçimde bütünleştirir.

Gerek tipoloji kuramı, gerekse kuramın ana bileşenleri olan “Kendini Araştırma Ölçeği” ile “Holland Meslek Sınıflandırma Sistemi” kariyer danışmanları tarafından tüm dünyada halen yaygın bir biçimde kullanılmaktadır.

Diğer kariyer gelişim kuramları, meslek sınıflama sistemleri ve kariyer danışmanlığı müdahale modelleri belli oranda ilgi ve kabul görse de, son 40 yılda hiç biri Holland’ın kiler kadar popüler olamamıştır.

Kariyeri boyunca pek çok konferans ve seminer vermiş olan Holland, 1953 yılından itibaren 6 kitap, 131 makale, 5 monograf, 11 kitap bölümü, 13 test el kitabı, basılmamış 12 teknik rapor, 9 kitap ve test incelemesi kaleme almıştır.

2008 yılında Amerikan Psikologlar Derneği (APA) tarafından Holland’a psikoloji alanına olağanüstü bilimsel katkılar yapan seçkin kişilere verilen “Distinguished Scientific Applications of Psychology” ödülü verilmiştir. Holland ayrıca 1994 yılında APA tarafından verilen “Award for Distinguished Professional Contributions to Knowledge”



ödülünü ve 1995 yılında Amerika Psikolojik Danışma Derneği tarafından “Büyük Araştırma Ödülünü” almıştır. Ayrıca Minnesota ve Nebraska Üniversiteleri tarafından kendisine fahri doktora unvanları verilmiştir.

Holland emekliliğinden sonra yarım kalmış müzik kariyerine piyano dersleri alarak, hatta buna 1993 yılında ses derslerini de ilave ederek, tekrar dönmüştür. Ancak onu piyano çalarken gözlemleyen bir arkadaşına göre “Holland piyanoyu adeta araştırma yapar gibi çalmaktadır, ancak detaylarda hala bir şeyler eksiktir”.

Holland’ın Tipoloji Kuramı

Tipoloji Kuramının Dört Temel Varsayımı

- İnsanlar Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi olmak üzere altı tipin iki veya daha fazla kombinasyonu ile tanımlanabilirler.
- Çevreler (iş, meslek, çalışma alanı, okunan programlar vb) de bu altı tipin kombinasyonudur.
- İnsanlar kendi tipinde veya benzer tipte çevreler ararlar.

- Eğer birey kendi tipinde bir çevre bulursa daha üretken olur ve daha fazla doyum sağlar.

Holland’ın Altıgen Modeli

KİŞİLİK TIPLERİ

I. GERÇEKÇİ KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Araçlar, makineler, aletler, bitki ya da hayvanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- El, mekanik, tarımsal ve / veya elektrikle ilgili becerileri geliştirmiştir.
- İnşa veya tamir işlerini tercih ederler.
- Sonuçlarını somut olarak görülebilen işleri severler.
- Pratik kişilerdir.
- Atletik ve mekanik yetenekleri gelişmiştir.
- Açık hava etkinliklerinden hoşlanırlar.

Uygun Meslekler İçin Örnekler: Bahçıvan, Çiçekçi, Çiftçi, Ziraat mühendisi, Balıkçı, Orman görevlisi, Veteriner, Hayvan bakıcısı, Güvenlik görevlisi, Subay - Astsubay, İtfaiyeci, Tesisatçı, Diş teknisyeni, Mekanik teknisyen, Makine operatörü, Elektrik teknisyeni, Elekt-

rikçi, Makinist, Marangoz, İnşaat mühendisi, Makine mühendisi, Orman mühendisi, Kalite kontrol uzmanı, Endüstri mühendisi, Üretim sorumlusu, Aşçı, Şoför, Temizlik görevlisi, Spor eğitmeni

2. ARAŞTIRMACI KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Matematik, fizik ve biyoloji bilimlerine ilgileri vardır.
- Tıp alanındaki işleri tercih ederler.
- Meraklı, çalışkan ve bağımsız olma eğilimindedirler.
- Gözlem yapmak, öğrenmek, araştırmak, analiz etmek, değerlendirmek, ölçmek ve problem çözmekten hoşlanırlar.

Uygun Meslekler İçin Örnekler

Fizik, Matematik, Sosyal Bilimler: Jeolog, astronomi uzmanı, coğrafya uzmanı, arkeolog, fizikçi, kimyacı, istatistikçi, psikolog, antropolog, sosyolog

Tıp-Sağlık Bilimleri: Biyolog, tıp doktoru, diş hekimi, veteriner, eczacı, laborant, diyetisyen

Bilgisayar Teknolojileri ve Mühendislik: Bilgisayar mühendisi, elektrik ve elektronik mühendisi, kimya mühendisi, makine mühendisi, inşaat mühendisi, endüstri mühendisi

Araştırmacılık Sosyal ya da biyolojik-tıbbi araştırmalar uzmanı, araştırma görevlisi, dedektif

3. SANATÇI KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Sıradanlıktan uzak, yaratıcı etkinliklerden hoşlanırlar.
- Dil, sanat, müzik ve / veya drama becerilerini geliştirirler.
- Yaratıcılık yeteneklerini kullanabilecekleri işleri tercih ederler.
- Özgür düşünceli olma eğilimindedirler.
- Sanatsal ve sezgisel yetenekleri

güçlüdür.

- Yeni şeyler bulma ve keşfetmede başarılıdırlar.
- İmgeleme gerektiren yapılandırılmamış etkinliklerde bulunmaktan hoşlanırlar.

Uygun Meslekler İçin Örnekler

Yazınsal Sanatlar: Yazar, editör, gazeteci, sanat uzmanı, çevirmen

Görsel Sanatlar: Oyuncu, yönetmen, fotoğrafçı, kameraman, grafik tasarımcısı

Performans Sanatları; Drama, Müzik, Dans: Müzisyen, şarkıcı, besteci, müzik programcısı, balet, balerin, dansçı, model

Güzel Sanatlar: Mimar, iç dekoratör, ressam, heykeltıraş

4. SOSYAL KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Sözel becerileri gelişmiştir.
- İnsanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- Yardımsever ve arkadaşça bir yapıları vardır.
- Bilgilendirme, öğretme, yardım etme, eğitme veya tedavi etmekten hoşlanırlar.

Uygun Meslekler İçin Örnekler

Sosyal Hizmetler Din görevlisi, psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanı, sosyal hizmet uzmanı, insan kaynakları uzmanı, okul müdürü

Bakım, Tedavi,

Eğitim Hizmetleri Psikolog, psikoterapist, özel eğitim uzmanı, hemşire, sağlık memuru, fizik tedavi uzmanı, çocuk bakıcısı, branş öğretmeni, sınıf öğretmeni, anaokulu öğretmeni

5. GİRİŞİMCİ KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Ön plana çıkmaktan zevk alırlar.
- İnsanları etkilemeye fırsat veren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Liderlik becerileri gelişmiştir.

- İnsanlarla çalışmayı severler.
- Satış yapma ya da insanları yönetme imkânı veren işleri tercih ederler.
- Tutkulu, dışadönük, enerjik ve kendilerine güvenli olma eğilimindedirler.
- İnsanları ikna etmekten, çarpıcı performans sergilemekten ve insanları yönetmekten hoşlanırlar.
- Risk almayı severler.

Uygun Meslekler İçin Örnekler

Satış ve Pazarlama: Satış temsilcisi, satış görevlisi, pazarlama yöneticisi, reklam yöneticisi, emlakçı, sigortacı

Kurumsal - Kamusal Hizmetler: Halkla ilişkiler uzmanı, müşteri hizmetleri uzmanı, avukat, politikacı

İşletme, Finans, Yönetim: Borsa uzmanı, satın alma uzmanı, işletme uzmanı, iktisatçı, mali sorumlu, personel şefi, insan kaynakları yöneticisi.

6. GELENEKÇİ KİŞİLİK TİPİ

Özellikleri

- Bilgileri temiz, sıralı ve düzenli bir şekilde tutmayı gerektiren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Verilerle çalışmayı severler; ayrıntıya dikkat etme eğilimindeki titiz kişilerdir.
- Düzenli ve sorumluluk sahibidirler.
- Hesaplama becerileri gelişmiştir; sayısal etkinliklerde yeteneklidirler.
- Büro işlerine ilgi duyarlar.
- Kayıt tutma, hesaplama ve bilgisayar kullanmayı içeren işleri tercih ederler.
- Kural ve talimatlara sıkı sıkıya bağlıdırlar.
- İşleri, diğer kişilerin yönlendirmesiyle yapmayı tercih ederler.

Uygun Meslekler



YEŞİL İŞLERDE İŞÇİ SAĞLIĞI NE KADAR GÖZETİLİYOR?



Doç. Dr. Müge ERSOY KART

KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

Bilindiği gibi, ekonominin globalleşmesi yadsınamaz bir biçimde hem işgücü piyasasının yapısını hem de işlerin yapılış biçimini değiştirmiştir. Tarım ve sanayi toplumlarında doğal kaynaklar ve çevre hoyratça kullanılmıştır. Özellikle geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinden itibaren “gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini tehlikeye sokmaksızın bugünkü nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilen kalkınma” (sürdürülebilir kalkınma) anlayışı giderek hâkim olmaktadır (Sungur, 2011). Üstelik son yıllarda imalat sektöründeki bazı mesleklerin de yok olmaya yüz tutması, yeni ve farklı iş alanlarının cazibesini arttırmıştır. Hizmet sektörüne doğru önlenemeyen ilgi artışına bağlı olarak yeni ve farklı iş alanları gelişmektedir. “Temiz teknolojilerin” yaygınlaşmaya başlaması ve yatırımların bu alana

kayması da anılan değişimi pekiştirmektedir.

Günümüzde gittikçe daha çok itibar kazanan “yeşil ekonomi” inovasyon; ekonomik kalkınma ve beceri gerektiren yeni iş alanları tanımlanması zorunluluğunu temsil etmektedir. Ercoşkun (2010); düşük karbon salımı ile sürdürülebilir bir ekonomiye yönelen ülkelerin, yeşil yakalı meslekler ile canlanacağını ve gelişmesini devam ettireceğini öne sürmektedir. Gerçekten, ekonomideki her dönüşüm yeni işlerin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Ancak çoğu zaman bunun trajik sonuçları olabilir. Örneğin 19. yy.da yaşanan endüstri devrimi asbest hastalığının ve akciğer rahatsızlıklarının artmasına yol açmış, çevreyi kirleten fabrikalar çoğalmıştır. 20.yy.ın sonlarında yaşanan bilgisayar odaklı teknolojik devrim ise yüksek-teknoloji işçilerini derinden

etkileyen toksik kimyasallarla ilgili sağlık sorunlarını şiddetlendirmiştir (Chen, 2010). 21. yy. ise “yeşil işlerin” ortaya çıkmasına öncülük etmiştir. Bu değişim sürecine, “yeşil mesleklerin” hem işçiler hem de toplum için güvenli ve sağlıklı olup olmadığından duyulan kuşku da eşlik etmiştir. Her ne kadar yeşil işler çevresel faydalar sağlayacaksa da bunların özellikle bazı endüstri kollarında işçi sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratması da kaçınılmaz olabilir.

Aslında yeşil bir işin ne olduğu da henüz tam olarak tanımlanamamıştır çünkü tanımların bir kısmı sadece çevresel ölçütlerle sınırlı kalmaktadır. Üstelik bu “çevresel ölçütler” de tartışmalıdır. Örneğin “iklim değişimi” ve/veya “enerji kullanımı” gibi genel yaklaşımlara odaklı tanımların yanı sıra, daha geniş tutulan tanımlar “suların (ve havanın) kalitesinin korunması” ile “doğal hayatın korunması” gibi hususları temel almaktadır. Çevresel ölçütler kadar “ekonomik” ölçütlerin de hesaba katılması gereğini öngören tanımlar ise yeşil bir işin sadece çevreyi korumadığını, öte yandan işçilere “geçinmeye yetecek asgari bir ücret” sağlaması gerektiğini de vurgulamaktadır. O halde, çevresel kaliteyi koruyan ve zenginleştiren yeşil işler, ancak aileyi geçindirecek ve yaşanabilir koşullar sağlayan bir maaş ile güçlü bir iş tatmini sağladıklarında “iyi iş” haline dönüşebilmektedirler (Ercoşkun, 2010).

Ancak bu kapsamlı tanımlarda bile eksik kalan önemli bir husus, işçi sağlığı ölçütüdür. Yine de son zamanlarda, yeşil işlerin işçiler için mutlaka güvenli olması gerektiğine dair düşüncelerin dile getirilmeye başlanması umut vericidir. Yeşil işlerin dört temel özelliğine yapılan vurgu bu bağlamda çarpıcıdır:

a. Yeşil Yaka: Çevresel olarak yeşil

olan ürün ve hizmetler,

b. Yeşil Akciğerler: İşçi sağlığı ve güvenliği açısından yeşil olan bir işyeri,

c. Yeşil Kuşak: Toplumsal çevrenin yeşil olması,

d. Yeşil Cüzdan: İşçiler ve toplum için ekonomik adaletin olması.

Özetle, Mavi yakalıları sanayideki, fabrikalardaki, üretim bantlarındaki emek yoğun işçi kesimini; beyaz yakalıları ise kurumsal alanda, ofislerde çalışanları tanımlamakta iken, son dönemlerde “yeşil yakalı” meslekler ön plana çıkmaktadır. Ancak, yeşil yakalı meslekler sadece çevre dostu işlerle sınırlı olmayıp, toplumun yararına çalışan tüm sivil toplum kuruluşlarından sürdürülebilirliğe öncelik veren mesleklere kadar oldukça geniş bir alana uzanmaktadır. Örneğin ekolojik (çevre dostu) bina tasarımcılığı, altyapısız akıllı inşaat mühendisliği, atık su

uzmanlığı, organik tarım, sürdürülebilir balıkçılık, güneş panelleri, rüzgâr türbinleri, biyoyakıt, hibrit otomobil gibi “yemyeşil” işlerdir söz konusu edilen (Tamer, 2013). “Yeşil işler iyi işlerdir” sloganının hâkim olmaya başlaması, bir bakıma bu işlerde açlık sınırının epeyce üzerinde kazanç elde edilebileceğini ima ederken, öte yandan bazı başka faydaları da müjdelemektedir. Yani, bu “adam gibi-eli yüzü düzgün işler” sosyal güvence, iş güvenliği, rasyonel çalışma süreleri, örgütlenme hakları ve terfi imkânlarıyla çağın gözde işleri olarak takdim edilmeye başlanmıştır (Tamer, 2013). Şekil 1. de, yeşil ve iyi olan işler ile olmayanların belirlenmesi için dar kapsamlı bir şablon sunulmaktadır (Chen, 2010).

Yeşil ekonomiye geçişin “hem iyi hem de yeşil” işlerin artışına katkı sağlayacağı beklentisi, artık ya güvenli ya da yeşil iş seçmeye zorlan-



Şekil 1: Yeşil ve İyi İşler Matrisi



mamak anlamını da taşımaktadır. Dolayısıyla her iki koşulu da karşılayan işlerde istihdam olanağı söz konusudur. Unutulmaması gereken bir diğer nokta da artık, çevre kavramının içeriğinin de değişiyor olmasıdır. Bu bağlamda “çalışma koşulları” da çevrenin temel bileşenlerinden biri kabul edilmektedir. Bu yeni yaklaşım, tehlikeli koşullarda yaşayan ve çalışan toplumların kamuoyunda farkındalık yaratmak üzere harekete geçmesinde de katalizör işlevi üstlenecek olmasıdır. Örneğin güneş panellerinin imalatı yeşil bir iştir fakat bir yandan da zararlı bir atık olan silisyum tetraklorürün yeniden dönüştürülmesini gerektirir. Üstelik bu yan ürün, bazen fabrika bacasından sızarak çev-

lar genellikle aşırı iş yükü, düşük ücretler, tarım ilaçlarına ve baskıya maruz kalma gibi güçlüklerle baş etmek zorundadırlar. Bu dikkat çekici nokta, sürdürülebilir kalkınmanın sadece çevre için değil, yeşil yakalılar için de geçerli olması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (<http://www.worldwatch.org>).

Yeşil işler, liberal bir fantezi olarak değerlendirilmek yerine küresel ısınma gibi çevre krizlerini bertaraf edebilmenin önemli bir aracı olarak görülmelidir. Üstelik, eş zamanlı olarak daha çok kişinin çok daha “iyi” işlerde istihdamını da sağlayacak bu yeni sektör, özel bir ilgiyi fazlasıyla hak etmektedir. Yeşil işler, orta düzeyde becerili işçiler için yeni bir kariyer fırsatı olarak da görülebilir çünkü bu işçiler diğer endüstri kollarında kariyer merdiveninde yükselme imkânını kaçırmış olabilirler (Scully-Russ, 2013).

Çevre dostu uygulamaların eşlik ettiği yeşil yakalı işlerin geleneksel iş yapma biçimlerinde yaratacağı değişim, yeşil yakalıların henüz aşına olmadıkları kimi sağlık risklerine karşı farkındalıklarının arttırılmasını da gerekli kılacaktır. Özellikle bu mesleklerin yaratacağı istihdamda en fazla ihtiyaç duyan gençlere, kadınlara ve işsizlere yönelik bilinçlendirici girişimler elzemdir. Son söz olarak bu konuda kamu ve özel sektörün yanı sıra sendikaların da sorumluluk üstlenmesi ve işbirliği yapılmasının son derece faydalı olacağı vurgulanmalıdır.

KAYNAKLAR:

CHEN, H. (2010). “Green and Healthy Jobs, Labor Occupational Health Program.” USA: University of California at Berkeley.

FEATHERSTONE, L. (2009). “Help Wanted for Green Jobs.” The Nation, 19-24.

SCULLY-RUSS, E. (2013). “Are Green Jobs Career Pathways a Path to a 21st-century

Çevre dostu uygulamaların eşlik ettiği yeşil yakalı işlerin geleneksel iş yapma biçimlerinde yaratacağı değişim, yeşil yakalıların henüz aşına olmadıkları kimi sağlık risklerine karşı farkındalıklarının arttırılmasını da gerekli kılacaktır.

re sakinlerinde solunum problemleri yaratabilmekte ve hatta tarladaki mahsulleri mahvetmektedir (Chen, 2010). Yeni, yeşil işlerle ilişkili sağlık riskleri ve bunlarla başa çıkma yollarıyla ilgili çalışmalar günümüzde yoğun biçimde devam etmektedir. Bazı sağlıklı zararlı unsurlar en az eski, geleneksel işlerdeki kadar açıktır; fakat “nano –malzemelerin kullanımına bağlı riskler” gibi henüz bilinmedik konulardaki endişeler de son derece fazladır.

Geri dönüşüm işi bazen ciddi sağlık sorunlarına, meslek hastalıklarına yol açabilecek, düşük ücretli bir iştir. Brezilya, Kolombiya, Malezya ve Endonezya gibi biyoyakıt ürünlerinin yetiştirildiği ülkelerde çalışan-





Kişilerin, kurum ve kuruluşların hayallerini gerçekleştiriyoruz

Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?

■ 1990, TED Ankara Koleji mezunuyum, Lisans derecesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı dalında Bilkent Üniversitesi Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi'nde, Yüksek Lisansımı ise İşletme dalında Ortadoğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde tamamladım. Kariyerimin ilk sekiz yılı inşaat sektöründe geçti. Bu dönemde Tepe Grubu bünyesinde faaliyet gösteren Tepe İnşaat'da birçok uluslararası projede görev yaptım. Ankara, Bilkent'te bulunan Türk Silahlı Kuvvetleri Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi, şu an TAV'ın işletmesini yaptığı İstanbul Atatürk Havalimanı ve Atyrau, Kazakistan'da bulunan Tengizchevroil petrol ortaklığı merkez binası bu önemli projelerden bazılarıdır. Ayrıca Tepe Grubu'nda görev aldığım son yıllarda Amerikan Ordusu'na "Ordu Lojistik Sivil Destek Programı"



Berk BABİLA
ECORYS Türkiye Direktörü

(LOGCAP III) kapsamında Türkiye, Ürdün ve Kuveyt'te lojistik ve teknik destek sağlayan ekipte yer aldım.

Son on yıldır ise çalışmalarımı Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınma ajandasını, Avrupa Birliği'ne tam üyelik çerçevesinde desteklemek üzere sürdürüyorum.

2004 ile 2007 yılları arasında T.C. Başbakanlık, Hazine Müsteşarlığı'na bağlı faaliyet gösteren Merkezi Finans ve İhale Birimi'nde (MFIB), İhale Yöneticisi ve Sektör Koordinatörü olarak danışmanlık verdim. Türkiye-AB Mali İşbirliği kapsamında sağlanan yardımlar çerçevesinde farklı sektörlerden belirlenen birçok projenin ihale, sözleşme ve uygulama aşamalarında bulundum; yaklaşık otuz milyon avroluk bir proje portföyünden sorumluydum. Ayrıca bu dönemde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası kuruluşlar aracılığı ile yürütülen AB finansmanlı direk hibe programlarını yönettim.

2007 yılında ise uluslararası bir

ECORYS
Research and Consulting



“Ecorys Türkiye; araştırma, bilgi temelli danışmanlık ve teknik yardım konularındaki uzmanlığı ile Avrupa çapında 80 yılı aşkın bir geçmişe sahip olan ve geçtiğimiz sene itibariyle dünyanın 146’den fazla ülkesinde çalışan Ecorys Grubun bir parçasıdır. Ecorys’in Türkiye dışında, Belçika, Bulgaristan, Hollanda, İngiltere, İspanya, Macaristan, Polonya ve Rusya’da ofisleri; Amerika, Bangladeş, Filipinler, Güney Afrika, Lesotho, Sırbistan, Singapur ve Zambiya’da temsilcilikleri vardır. Ecorys Grubu Türkiye’de yakaladığı başarı modelini geçen sene Hindistan ve Hırvatistan’a açtığı ofislere taşıma kararı almıştır. Ecorys’in Türkiye içinde ise, Ankara’daki Merkez ofisin yanı sıra Çorum, Gaziantep, Kahramanmaraş, Muş, Samsun, Şanlıurfa ve Trabzon’da proje ofisleri bulunmaktadır.”

araştırma ve danışmanlık grubu olan Ecorys’in Türkiye ofisini kurmak için görevlendirildim. Takiben ilk altı ay içerisinde Türkiye’deki ilk büyük ölçekli teknik yardım projemizi aldık. Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu – TESK himayesinde gerçekleştirdiğimiz “Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi” projesi ile 25 ilimizde 10 binden fazla kadın eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmıştır. Daha birinci senemizden hızla büyüyen ekibimiz sayesinde Türkiye pazarındaki portföyümüzü genişlettik. Ecorys Türkiye bugün 40’den fazla çalışanı olan, başarıyla Ecorys’in diğer ülke ofislerine örnek teşkil eden, sektörün önde gelen danışmanlık şirketlerinden biri haline geldi. Yüksek donanımlı ve deneyimli ekibimizle bugüne kadar Türkiye’de 60’ dan fazla projeye imza atmış olmanın gururunu yaşıyoruz.

Ecorys Türkiye’deki yönetimsel görevlerimin yanı sıra her fırsatta projelerde kısa dönem uzman olarak yer almaya çalışıyorum. Belli periyotlarda gerek yerelde gerekse uluslararası platformlarda Avrupa

Birliği’ne aday ve potansiyel aday ülkelerden oluşan katılımcılara AB fonlarının etkin kullanımı, AB İhale kuralları ve prosedürleri vb. konularda eğitimler veriyorum.

Ecorys’in müşteri portföyü içerisinde hangi kuruluşlar yer alıyor?

Ecorys’in geniş bir müşteri portföyü var. Müşterilerimizin çoğunluğunu Kamu Kurum ve Kuruluşları, Uluslararası Finansman Kuruluşları, Büyükelçilikler ve Sivil Toplum Kuruluşları oluşturuyor. Ayrıca özel sektörle gelişen bağlarımız da var.

2013 yılına bir göz atacak olursak, büyük ölçekli teknik yardım projelerimiz kapsamında çalıştığımız Kamu Kurum ve Kuruluşları arasında, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı’nı sayabiliriz.

Diğer taraftan Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası, Kalkınma Bakanlığı’na bağlı Bölgesel Kalkınma Ajansları, Türkiye-Hollanda Su Ortaklığı Platformu ve İngiltere

Büyükelçiliği’nin Avrupa’yı Birleştirme Fonu altından, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve AB Bakanlığı ile sürdürmekte olduğumuz projelerimiz var.

Yürüttüğünüz danışmanlık hizmetlerinden ve projelerinizden biraz bahsedebilir misiniz?

2007 yılında Ecorys’in Türkiye ofisini kurarken, Türkiye’nin batısı ile doğusu arasındaki ekonomik ve sosyal kalkınma farklılığının en aza indirilmesine katkıda bulunmak üzere yola çıktık. Ecorys Türkiye olarak misyonumuz, ülkemizin ekonomik ve sosyal yapısında “pozitif” bir değişim yaratabilmektir. Biz verdiğimiz araştırma ve danışmanlık hizmetleri ile kişilerin, kurum ve kuruluşların hayallerinin gerçeğe dönüşmesini sağlıyoruz. Bu açıdan bakıldığında önemli bir misyonumuz olduğunu düşünüyoruz.

Ecorys Türkiye özellikle AB kaynaklı ve büyük ölçekli Teknik Yardım Projeleri’ndeki başarılarıyla tanınıyor. Bu projelerde çalışan yerel uzmanlarımızı Ecorys Grubu bünyesinde görev yapan uluslararası uzmanlarla harmanlayarak farklı

alanlarda hemen ulaşabileceğimiz uzman sayımızı kısa sürede 500'ün üzerine çıkardık. Böylelikle her türlü eğitim, yönetim, danışmanlık, kriz müdahalelerinde sonuç odaklı ve etkili çözümlerle fark yaratıyoruz. Bu güçlü yapı aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecince mali yardımları kullanma kapasitesinin geliştirilmesinde de etkin rol oynuyor. AB üye ülkelerindeki iyi uygulama örnekleri ve aday ülkelerin üye olma sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların üstesinden gelme yöntemlerini Türkiye'ye aktaran ve uygulayan bir firma olarak farklı

politika alanlarında gerçekleştirdiğimiz yüzlerce proje tecrübemizle öne çıkıyoruz.

AB fonları, kapasite geliştirme ve uygulamanın yanı sıra rekabetçilik, KOBİ destek programları, bölgesel ve kentsel kalkınma, ulaştırma, çevre ve su yönetimi ile gayrimenkul alanlarında hizmet vererek müşterilerimize tüm deneyimlerimizi aktarıyoruz.

Son altı yılda yürütmüş olduğumuz uluslararası ve yerel projeler kapsamında Türkiye'nin farklı bölgelerine ulaştık. Sekiz binden fazla kadına girişimcilik eğitimi, yüz ellinin üzerinde Sivil Toplum

Kuruluşuna proje desteği sunduk; birçok kamu kurum ve kuruluşuna AB ve AB fonları ile ilgili teknik destek sağladık. Şu ana kadar altına imza attığımız projelerin çok daha ilerisine geçmeyi planlıyoruz. Bu vizyonumuzu "Türkiye'deki sosyal hayata kadınlarımızın ve gençlerimizin etkin katılımlarını sağlamak ve ülkemizdeki istihdam açığını bu grupları çalışma hayatına kazandırarak azaltmak olarak özetleyebiliriz. Ecorys Türkiye'nin ileriki dönemde daha da önem vereceği başlıklar arasında sivil toplum diyalogu ve kadına karşı şiddetle mücadele de yer alıyor.

Ayrıca geçen sene Türkiye ile Hollanda arasındaki diplomatik ilişkilerin 400. yılını kutladık. Hollanda'nın Mayıs 1612'de Osmanlı Devleti'ne gönderdiği ilk büyükelçi Cornelis Haga'nın Sultan I. Ahmet'e sunduğu güven mektubu ile başlayan diplomatik ilişkiler, aradan geçen 400 yılın sonunda Türkiye – Hollanda hattında ciddi ekonomik boyuta ulaşmış ve Hollanda, Türkiye'deki en büyük yatırımcı ülkelerden biri olmuştur.

Geçtiğimiz sene iki ülke arasındaki sosyal, ekonomik ve kültürel bağların geliştirilmesi için yapılan farklı etkinlikler sayesinde, ülkelerin birbirini daha da yakından tanıma yolu açılmıştır. Ülkeler arasındaki ticaretin artmasındaki en önemli etken tarafların birbirlerine güvenerek ortak bakış açısı geliştirmeleridir; gerek Hollanda'da gerekse Türkiye'de düzenlenen farklı etkinlikler çeşitli sektörlerde yeni ortaklık ve girişimlere öncülük etmiştir.

Bu kapsamda Ecorys Türkiye'nin önemseydiği hizmetlerden biri de Türkiye ile Avrupalı firmalar arasında köprü kurmaktır. Bu kapsamda Hollanda ve Türkiye Diplomatik ilişkilerinin 400. Yılı kutlamaları çerçevesinde Hollanda Ekonomi, Tarım ve Yenilikçilik Bakanlığı ile birlikte 'Temiz Teknoloji' Semineri düzenledik. Ankara'da ücretsiz gerçekleşen seminerin ardından, İstanbul'da çevre teknolojisi sektöründeki Hollandalı firmalar ile Türk firmaları bir araya getirerek eşleştirme çalışmaları gerçekleştirdik.

Ecorys olarak yürüttüğünüz araştırma programından biraz bahseder misiniz?

Ecorys'in geçmişi Hollanda'da bir grup iş adamı tarafından 1929 yılında kurulan Hollanda Ekonomi Enstitüsü'ne (NEI Vakfı) dayanıyor. En yalın haliyle, iktisadi veri toplamak ve analiz etmek amacı ile kuru-

lan bu vakıf tarih boyunca bir çok önemli insanın ekonomi ve sosyal kalkınma alanında çalışmalarına ev sahipliği yapmıştır. 1935 ile 1968 yılları arasında vakfın direktörlüğünü yapan Prof. Dr. Jan Tinbergen, 1969 yılında ekonomi alanında ilk Nobel ödülünü alarak tarihe geçmiştir. Yine 60'lı yıllarda ülkemizde Devlet Planlama Teşkilatı'nın kuruluşunun ilk adımları Prof. Tinbergen'in danışmanlığında gerçekleşmiştir.

Ecorys'in bugünkü gücü, yıllar içinde edindiği gerçek deneyimden kaynaklanan bilgi temelli araştırma ve danışmanlık hizmetlerinden gelmektedir. Bu nedenle akademik çalışmalara, Üniversiteler ve benzeri Eğitim Kurumları ile işbirliğine çok önem veriyoruz. Ecorys Araştırma Fonu (Ecorys Research Programme – ERP) uzmanlarımızın araştırma kapasitelerini geliştirmek, bilgi üreten kurum ve kuruluşlar ile işbirliğini özendirmek ve güçlendirmek, kurumsal bilgi ve uzmanlık birikimimize katkı sağlamak ve yeni araştırma metodolojileri geliştirerek daha kaliteli danışmanlık hizmetleri sunmayı hedeflemektedir.

Ecorys Holding ve NEI Vakfı tarafından ortaklaşa finanse edilen bu araştırma fonu kapsamında, her programlama yılı başlangıcında bütün uluslararası ofislerin başvurabildiği "proje teklif çağrısı" yayınlanır. Çağrıda belirlenen öncelikli araştırma alanları, AB seviyesinde politika yapım sürecinde ilgili yıl içerisinde öne çıkan kamu politikası alanları arasından seçilir. Çağrıya cevaben geliştirilen teklifler, Ecorys ve NEI Vakfı yöneticilerinden oluşan bir "değerlendirme komitesi" tarafından değerlendirilir ve başarılı bulunanlar aynı yıl içerisinde ilgili finansman sağlanarak uygulamaya geçilir.

Biz Ecorys Türkiye olarak 2011 yılı ERP programlaması çerçevesinde ilgili komiteye yaklaşık yüz yirmi

bin avro bütçeli bir araştırma projesi sunduk. Komitenin onayını takiben Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu – TESK'in işbirliği ile "Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Profilinin Belirlenmesi" projesini uygulamaya geçirdik. Bu proje ülkemizde kadın girişimcilerin profilinin belirlenmesi noktasında yapılan ilk kapsamlı saha araştırmasıdır. Proje kapsamında 2011 yılı içerisinde toplam 21 ilde yaklaşık 1100 kadın girişimci ile yapılan yüz yüze mülakatlar ve vaka analizi çalışmaları ile yürütülmüştür. Projenin amacı, Türkiye'deki kadın girişimcilerin karakteristik özelliklerini belirleyerek, iş hayatında yaşadıkları engelleri ve problemleri aşmaları için daha etkin politikalar ve destek mekanizmaları geliştirmektir. Çankaya Üniversitesi Girişimcilik Merkezi'nin akademik desteğinin de alındığı projenin sonunda, vaka analizlerinden bilgilendirme kitapçıları, araştırma sonuçlarından ise akademik bir makale yayınlanacaktır. Böylelikle, çalışmanın sonuçları gerek kamuoyu gerekse de politika üreticileri ile paylaşılmış olacaktır.

Alanında deneyimli biri olarak sektörün bugününü ve geleceğini nasıl görüyorsunuz?

Danışmanlık sektörünün tam potansiyeline erişmediğini ve gelişmesi gerektiğini düşünüyorum. Bugün birçok kurum ve kuruluşumuz hala danışmanlığın ne olduğunun ve danışmandan nasıl fayda sağlayacağını tam anlamıyla bilincinde değil. Danışman sizin adınıza her şeyi yapan bir oluşumdan çok, sizin için bir kolaylaştırıcıdır, sizin iş ortağınızdır. Bu husus özellikle teknik yardım projeleri için çok önemli; işbirliği prensibi atlanıldığında projelerin sürdürülebilirliğinde sıkıntılar yaşanabiliyor.

Diğer taraftan hızla gelişen ve büyüyen bir Türkiye var. Türkiye'nin 2023 yılı için belirlediği bir vizyon var; dünyanın ilk 10 ekonomisi ara-

GEREK SINIMDE

ELEKTRONİK İLETİŞİM

Prof. Dr. İlkay SAVCI

Müdür Yardımcısı
Ankara Üniversitesi İK DAM

■ Elektronik bilişim teknolojileri olmadan yaşamak, günümüzde neredeyse olanaksız hale gelmiştir. Bu teknolojiler giderek genişleyen bir pazarla kullanıcı sayılarını hızla artırmakta ve kitlesel iletişimi yaygınlaştırmaktadır. Çok değil, yirmi yıl önce ev ve ankesörlü sokak telefonları iletişim gereksinimlerimizi karşılıyordu. Hiçbirimiz cebimizde bir telefon taşıyabileceğimizi hayal dahi edemiyorduk. Aynı şekilde internet de tahayyül sınırlarımızın dışındaydı ve tamamen sürpriz olarak günlük yaşamımıza girdi. Neredeyse cep telefonsuz ve internetsiz hareket edemez olduk. Bu değişimlerin insanlık için bir ilerleme mi, yoksa köleleştirme mi olduğu tartışmalıdır. Tartışılmaz olan ise bu teknolojilerin ciddi biçimde zamanımızı ve paramızı tüketiyor olmasıdır. Üstelik biz de “bağımsızlığımızı artırdığı inancıyla” bu tüketimi istekle onaylamaktayız (Hirschhorn, 2013). Bu teknolojilerle yaşamlarımız kolaylaşırken, onlara olan ba-

ğımlılığımız da ister istemez artmış oldu. Şimdi vazgeçemediğimiz bu teknolojilerin “aşırı kullanılması” ile karakterize edilen bağımlılık sorununa değinelim.

Bağımlılık kavramı ve bağımlılık belirtileri

Bağımlılık ya da tutku (addiction), “kendini birine (canlı/cansız bir tutum objesine) adanmak” olarak tanımlanabilir. Bir tutum objesine (bu obje içki, uyuşturucu, sigara, yiyecek gibi madde, cep telefonu gibi bir teknoloji ya da kumar gibi bir etkinlik olabilir) bağımlı olmanın anlamı “alışkanlık” ile yakından ilişkilidir. Bağımlılık öyle bir alışkanlığa dönüşmüştür ki “onu durduramamak”, “terk edememek” ya da “ondan uzak durmak” zihinsel olarak mümkün değildir. Nitekim yapmak istediğini kolayca, düzenli ve tekrar edici biçimde yapamamak, bireye “yapma isteği üzerindeki” kontrolü kaybettirdiğini hissettirerek, bu isteği tetikler ve tutku derecesini artırır (Briggs, 2006:2-3). Bu yolla bağımlılığın devamı sağlanır. Tam bu noktada olumlu anlamda bağımlılık ile olumsuz anlamda bağımlılık kavramlarını ayırt etmek gerekir. Olumlu bağımlılık, arzu edilir “alışkanlık” davranışı olarak nitelendirilir ve birey için tahrip edici olmaktan çok, yarar

sağlayıcı özellikte sonuçları vardır. Oysa olumsuz bağımlılık istenmeyen sonuçlar yaratır ve bireye zarar verir (Sim vd., 2012). Şu soruyu da yanıtlamamız gerekir: Neden bazı insanlar bağımlılık biçiminde davranışlar geliştirirken, diğerlerinde bu tür davranış örüntüleri ortaya çıkmaz? Araştırmalar bu noktada çok etmenli açıklamalara yönelmektedir. Örneğin “bağımlılığa yatkın kişilik” tanımlaması bu tür davranışın ortaya çıkışını açıklayan bir etmen olarak nitelendirilmektedir (Takao vd., 2009; Cao ve Su, 2007). Oysa sosyal çevre (aile, akrabalar, arkadaş ve okul akran grupları) de bağımlı kişiliklerin ortaya çıkışını kolaylaştırıcı etmenler barındırıyor olabilir. O halde elektronik iletişim teknolojilerine duyduğumuz gereksinim bağımlılığa dönüştüğünde yaşamlarımızda ne tür olumsuz etkilerin ortaya çıkabileceğine bir göz atalım.

Cep telefonu, internet, elektronik oyun, sosyal medya hangisine bağımlı olunursa olunsun, bireyin durumunu gösteren bazı işaretler vardır: Bunlar düzenli yaşam örüntülerinden kopuş, gece uyumak yerine gündüz uyumak, başarısızlık, yalnız kalma arzusu (sosyal ilişkilerden kaçış) ve yalnız kaldıkça daha bağımlı olmak, aşırı kullanım

N BAĞIMLILIĞA

SİM TEKNOLOJİLERİ

temposunda ve süresinde artış, bağımlılıktan kurtulma çabalarının sonuçsuz kalması, zihnin tutku objesi ile sürekli meşgul olması, farkında olmadan parmakların tuşlara basması gibi hareketler, bağımlı olmadığı konusunda yalan söylemek, hırçınlık olarak sıralanabilir (Sutter; 2012; Öztürk vd., 2007; Healey, 2011).

Aşırı kullanımından uzaklaşamadığımız” hangi teknolojilere tutkunuz, bağımlıyız? Günümüzde bu tür tutku objeleri olan bilgisayarlar, cep telefonları, iPad’ler incelik, boy, nitelik açısından değişik versiyonları ve aksesuarlarıyla cazibe kaynağı olarak tüketiciye sunulmaktadır. Hatta bu teknolojilerle kullanılan internet bir fenomen haline gelmiştir. Özellikle e-posta, mesaj, twit atma, elektronik oyunlar oynama, sosyal medyaya katılma, blog oluşturma ve izleme gibi etkinlikler bağımlılık nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür bağımlılıkların kimliklerimiz, kişiliklerimiz, yaşam tarzımız, ilişkilerimiz, iş performansımız, kariyerimiz üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.

İstatistiklere bir bakalım: 2013 verileriyle dünya nüfusunun % 38,8’i internet kullanırken bu oran gelişmiş ülkelerde 76,8, gelişmekte olan ülkelerde % 30,7’dir. Inter-

net bağımlıları tüm internet kullanıcılarının içinde %7-12 arasında oranlarla temsil edilmektedir. Genç nüfusta bu oranın %20’lere kadar çıktığı örnekler bulunmaktadır (Sim vd., 2012). Cep telefonu kullanımına gelince oranlar çok daha yükselmektedir. Dünya nüfusunun % 96,2’si cep telefonu kullanıcısıdır. Bu oran gelişmiş ülkelerde % 128,2’ye ulaşırken gelişmekte olan ülkelerde % 89,4’tür (ITU, 2013). Son yıllarda sosyal medyada yer almak, etkileşimde bulunmak hızla bir tutkuya dönüşmektedir. Gidererek dev bir üye kapasitesi geliştirmekte olan Facebook 2012 yılının ilk çeyreğinde üye sayısının 901 milyon kişiye ulaştığını açıklamıştır (NTVMSNBC, 2013). Myspace ve linkedIn gibi diğer aktörleri de katıldığında sosyal medya dev bir bütünsel iletişim ağı olarak ortaya çıkmaktadır. Elektronik oyun piyasası da 2012 yılında 78,5 milyar dolarlık bir hacme ulaşmıştır. Facebook ya da diğer sitelerden indirilen oyunların piyasa hacmi ise 24 milyar dolar olarak belirtilmiştir (Reuters, 2012). Görüldüğü gibi dünya elektronik iletişim araçlarının kıskacı içinde giderek bu teknolojilerin esiri olma yolundadır. Bu bağımlılığın sonuçları neler olabilir sorusunun yanıtları üzerine geniş bir yazın vardır. Sos-

yolog, psikolog, sağlık uzmanları ve öğretmenler tarafından yapılan bu araştırmalarda elektronik iletişim teknolojilerine bağımlı olmanın (özellikle çocuklar ve gençler) olumsuz sonuçları ile bunları gidermenin yolları tartışılmaktadır.

Cep telefonu bağımlılığı: Kuşkusuz cep telefonları iletişime gereksinim duyduğumuz her durumda elimizin altında olması gereken ve hemen ulaşılabilir kişisel bir araçtır. Ancak cep telefonları iletişim aracı olmanın ötesinde, çok daha fazla amaç için kullanılmaktadır. Mesaj ve twit atma, internete bağlanarak bilgi edinme, fotoğraf çekme ve internet üzerinden gönderme, oyun oynama, navigasyon aracı olma vb. tüm sanal etkinlikleri cep telefonları üzerinden gerçekleştirebilmekteyiz. Üstelik her modelde bir öncekinden farklı işlevler olması, satın alma güdüsünü sürekli canlı tutmaktadır. Ne var ki aşırı kullanımdan söz edildiğinde, “nedensiz” cep telefonu kullanımı ile karşılaşmaktadır. Kuşkusuz bu kullanımların da örtük nedenleri bulunmaktadır ve bağımlılık da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Cep telefonunu elden düşürememenin nedenlerinden birisi, arama ve aranma eylemlerinin zamandan ve mekândan bağımsız hale gelmesi-

dir (Park, 2005). İstedğimiz saat ve yerde iletişim kurulabilir olmamız, iletişimimizi özel ve mahrem hale getirebilmektedir. Ancak kamusal alanda cep telefonunu elden bırakmamak başka nedenlerle de ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenlerden birincisi telefonun taşıdığı marka değeri ile yakından ilişkili olabilir. Gösterişçi tüketim anlayışının bir yansıması olarak cep telefonu bir statü sembolüne dönüşmekte ve çevreye kim olduğumuz hakkında mesaj vermektedir. Ayrıca akranlar arasında onay alma ve beğenilme arzusu da davranış ile yakından ilişkilidir (Cao ve Su, 2007). Böyle durumlarda birey iletişimini üçüncü şahısların tanıklığına fütursuzca açabilmektedir. İkinci neden, bireyi gittikçe yalnızlığa iten ve yüz yüze sosyal ilişkileri askıya alan toplumsal düzenle ilgili olabilir (Park, 2005; Erdoğan, 2008). Bu durum, akranla daha sık iletişimde olma gereksinimi yaratarak, yalnızlıkla baş edebilme araçlarından biri olarak nedensiz cep telefonu kullanımını teşvik etmektedir. Gereksiz aramak, mesajlaşmak ve bunu 7/24 alışkanlık haline getirmek, bireyi giderek cep telefonuna bağımlı hale getirmektedir.

Bağımlılığın bariz işaretlerinden birisi “mesaj gelmiş olabileceği endişesiyle” gece uyanıp telefonu kontrol etmektir. Pew Araştırma Merkezi tarafından yapılan “İnternet ve Amerikan Yaşamı Projesi” adlı bir araştırmada cep telefonu kullanıcılarının % 44’ü uyurken cep telefonlarını yatak başlarının hemen yanına koyduklarını açıklamışlardır. Daha da önemlisi kullanıcıların % 67’si telefonları çalmadığı ya da titreşim yapmadığı durumda bile telefonlarını kontrol ettiklerini belirtmişlerdir. Bu duruma “hayalet arama” (phantom rings) adı verilmektedir (Hirschhorn, 2013). İşyerleri, eğitim kurumları vb. cep telefonu kullanımını sınırlandırmakta ya da yasaklama yoluna git-

mektedirler.

İnternet bağımlılığı: İnternet bağımlılığı “webkoliklik” (webaholism) olarak adlandırılmaktadır (Cohn, 2000). İnternetin sunduğu olanaklar arttıkça hem kullanıcı sayısı hem de internette geçirilen süreler artmaktadır. Özellikle internetin sağladığı sosyal medya ve youtube olanakları bir yandan internete giriş sıklığını, diğer yandan iletişim kavramına yeni boyutlar

ekleyerek internette geçirilen süreyi artırmaktadır. Bireyler sanal ortamlarda “görünemez görünür” kişiler olarak farklı ilişki kalıpları ve ritüeller içine taşınmaktadır.

Aşırı internet kullanımı ifadesi ile kastedilen ve ilgili otoritelerin hemfikir oldukları bir ölçü yoktur. Günlük yaşamını sürdürebilme becerisini kaybettirecek düzeyde internette zaman geçiriliyor olunması aşırı kullanım için geçerli bir tanım



Elektronik teknolojilere aşırı düşkünlük, tıpkı madde bağımlılığı tedavisi gibi bir yol izlemeyi gerektirmektedir.

olabilir. Günlük yaşam etkinliklerini yerine getirebilecek, sağlıklı biçimde uyku ve beslenme fırsatlarını aksatmayacak biçimde internette zaman harcama normal kabul edilmektedir. Örneğin Glasgow Üniversitesi'nde yürütülen bir araştırmada, katılımcıların yarısı saat başı e-postalarını kontrol ettiklerini ifade ederken, bazı katılımcılar ise saatte 30 ya da 40 kez e-posta kontrolü yaptıklarını itiraf etmişlerdir.

2010 yılında yapılan bir araştırmada da Amerikalıların % 61'inin kendilerini internet bağımlısı olarak nitelendirdikleri belirlenmiştir (Hirschhorn, 2013).

İşyerlerinde internet kullanımı da ciddi bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Özellikle işverene kiralanmış zaman ve enerjinin internette bireysel amaçlı etkinliklere kanalize ediliyor olması, yöneticilerin kontrol ve izleme davranışlarını artırmaktadır. Çoğu işveren öğle tatillerinde ve molalarda, iletişim amaçlı internet kullanımına göz yummaktadır. Ancak bağımlılık düzeyinde internet kullanımının işverenlerce hoş karşılanması mümkün değildir ve bu tür bireysel kötüye kullanımlar bireyin işini kaybetmesi ile sonuçlanabilmektedir (Savcı, 2002).

Elektronik oyun bağımlılığı: Eğitimciler elektronik oyunlara olan bağımlılığın daha çok çocuklar ve gençler arasında yaygın olduğunu belirterek riskin büyüklüğüne dikkat çekmektedirler. Örneğin Güney Kore'de 9-39 yaş grubu nüfusun % 8'inin elektronik oyunlara bağımlı olduğu belirlenmiştir (Sutter, 2012). Evlerde Ipad kullanan yetişkinler, bu araçların çocuklar tarafından kolayca oynanacak olara

algılanabileceğini ve onları kullanıma özendirebileceğini unutmamalıdır. Elektronik oyunlara bağımlılık yetişkinler arasında da karşılaşılan bir durumdur. Haftada 50 saat bilgisayar oyunu oynayan bir kişinin yaşam için gerekli etkinliklere zaman ayıramayacağı kolayca anlaşılabilir. Kaçınılmaz sonuç ise hem iş yaşamında hem de özel yaşamda başarısızlıktır. İstenmeyen bu durum bazı bağımlıları tedavi arayışına, diğerlerini daha da kaçırsa, bilgisayar bağımlılığına yönlendirmektedir (Mileham, 2008). Sanal alternatif yaşam tarzları sunan bilgisayar oyunları ve siteleri de oyunculara sanal kimlikler inşa ederek, alternatif yaşam çevresi içinde doyum satmaktadır. Bu tür bağımlılıklar bireyleri gerçek yaşamdan kopuşa götürürken, sanal yaşam becerileri ve başarıları kazandırarak, sahte mutluluklar yaşatmaktadır. (Şahin ve Aslan, 2011).

Bağımlılıkla nasıl başa çıkılabilir?

Bağımlılık ile başa çıkmak zaman, sabır ve azim isteyen bir süreçtir. Bireyin ve yakın çevresinin alacağı önlemler yanında profesyonel yardım almak da önemli olabilmektedir. Elektronik teknolojilere aşırı düşkünlük, tıpkı madde bağımlılığı tedavisi gibi bir yol izlemeyi gerektirmektedir (Sutter, 2012). Bireysel başa çıkma arayışında öncelikle birey bağımlılığın farkına varmalı, duygu ve düşüncelerinden haberdar olarak yaşadığı rahatsızlıktan kurtulmaya niyet etmelidir. Bireyin neden çok internet kullandığı ya da cep telefonuna dokunmadan neden duramadığı üzerinde düşünmesi gerekir. Bağımlı kişi, gereksinim ortaya çıktığında rahatlama yöntemlerini kullanabilmeli, derin nefesler alarak dikkatini başka bir yöne



yoğunlaştırabilmelidir. Kuşkusuz bunları yapabilmek bile gerginliğe ve endişeye neden olacaktır. Belki de bu tür bağımlılıklarla en önemli başa çıkma yöntemi, yaşamın ihmal edilmiş alanlarına-gerçek yaşama-dönme (Healey, 2011). Kısaca arkadaşlarla birlikte olmak, spor yapmak, eş ve çocuklarla zaman



geçirmek, sosyal yaşamı güçlendirecek yeni ilişkiler kurmak, doğada yürüyüşlere çıkmak, piknik yapmak, tatile gitmek sanal yaşamdan uzaklaşmanın tek tedavisi olabilir (Nelson ve Silmek, 2010). Kuşkusuz tüm bunları yaparken cep telefonu, çağrı cihazı ve bilgisayar çok zorunlu olmadıkça yanınıza almayı da unutmanız gerekecektir. Eğer bunları yapmakta başarısız iseniz, profesyonellerden yardım alınması gerekir. Özellikle internet bağımlılığı gibi patolojik davranış bozukluğuna en iyi yanıt veren tedavi bilişsel davranış terapisi (Healey, 2011) ve birey zaman yitirmeden doktoru, psikologu ile temasa geçmelidir.

Kaynakça:

- BRIGGS, S. (2006), Real Life Issues: Addictions, Surrey: Trothman and Co.Ltd..
- CAO, F. Ve SU, L. (2007), "Internet Addiction Among Chinese Adolescents: Prevalence and Psychological Features", Child: Care, Health and Development, 33/3, 275-81.
- COHN, M. (2000), "On Webaholism and Other High-Tech Addictions", Computerworld, 34/2, <http://ebshost.com/ehost/detail...>
- ERDOĞAN, Y. (2008), "Exploring the Relationships Among Internet Usage, Internet Attitudes and Loneliness of Turkish Adolescents", Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 2/2, <http://cyberpsychology.eu/view.php?cisloclanek=2008111802&article=4> (02.04.2013).
- HABERTÜRK, (2012), "Günde Kaç Saat Kullanıyor?", www.haberturk.com, (29 Kasım 2012). (28.03.2013).
- HEALEY, J. (2011), "Internet Addiction", Issues in Society Volume 324: Social Impacts of Digital Media, <http://site.ebrary.com/lib/ankarauniv/Doc?id=10500229&ppg=20> (15.03.2013)
- HIRSCHHORN, J.S. (2013), "Technology Addiction in the Electronic Age: Worldwide Progress or Servitude?", <http://www.globalresearch.ca/technology-addiction-in-the-electronicage-worldwide-progress-or-servitude/5317843> (29.03.2013).
- ITU (International Telecommunication Union) (2013), "ICT Facts and Figures 2013", www.itu.int/ITU-D/statistics/Pages/stat/default.aspx (31.03.2013)
- MILEHAM, R. (2008), "Can Computer Games Turn You into an Addict?", Powering Up: Are Computer Games Changing Our Lives?, Hoboken, New Jersey: Wiley.

NELSON, S., ve SILMEK, J. (2010), "Hot Buttons", Law Practice: The Business of Practicing Law, 15479102, 36/1. <http://ebshost.com/ehost/detail?vid.....>

NTVMSNBC (2013), "Facebook 2012'nin İlk Rakamlarını Açıkladı", www.ntvmsnbc.com/id/25342821 (01.04.2013).

ÖZTÜRK, Ö., ODABAŞIOĞLU, G., ERASLAN, D. GENÇ, Y. Ve KALYONCU, Ö.A. (2007), "İnternet Bağımlılığı ve Tedavisi", Bağımlılık Dergisi, 8/1, 36-41.

PARK, W.K. (2005), "Mobile Phone Addiction", Mobile Communication: Computer Supported Cooperative Work, Vol.31, Springer, 253-272.

REUTERS (2012), "Factbox: A look at the \$78 Billion Video Games Industry" <http://www.reuters.com/article/2012/06/01/us-videogameshow-e3-show-factbox-idUSBRE85011N20120601> (02.04.2013).

SAVCI, I. (2001), "İşyerlerinde Elektronik Denetim ve Gözetim", Küreselleşme, Emek Süreçleri, Yapısal Uyum, (Der: A.A.DIKMEN), Ankara: TSBD- İmaj Yayınları.

SIM, T., GENTILE, D.A., BRICOLO, F., SERPELLONI, G. ve GULAMOYDEN, F. (2012), "A Conceptual Review of Research on the Pathological Use of Computers, Video Games, and the Internet", International Journal Mental Health Addiction, 10, 748-69.

SUTTER, J.D. (2012), "5 Warnings Signs of Gaming Addictions", <http://edition.cnn.com/2012/08/05/tech/gaming-gadgets/gaming-addiction-warning-signs> (19.03.2013)

ŞAHİN, A. ve ASLAN, Ü. (2011), "Second Life: Gerçekle Sanal arasındaki çizgiyi yitirmek", bilgiledunya.net/7245/blog/roportaj-kose-yazilari/second-life-gercekle-sanal-arasindaki-cizgiyi-yitirmek/

TAKAO, M., TAKAHASHI, S. ve KITAMURA, M. (2009), "Addictive Personality and Problematic Mobile Phone Use", Cyberpsychology & Behavior, 12/5, 501-507.



EĞİTİME YÖN VEREN 45 YILLIK EKOL BİR KURUM JALE TEZER EĞİTİM KURUMLARI



Jale TEZER / Kurucu Başkan
Jale Tezer Eğitim Kurumları

Ankara'nın köklü, saygın kurumlarından olan Jale Tezer Eğitim Kurumları, özgün programları ve öğrencileriyle adından sıkça söz ettiriyor. 45 yıldır Ankara'da varlığını sürdüren, Ankara'nın önemli eğitim kurumları arasına adını yazdırmış bu kurumun en önemli ismi Kurucu Jale Tezer ile eğitime olan tutkusunu, uygulamalarını ve kurumun bunca yıl başarıyla ayakta kalmasının ardındaki sırları konuştuk.

TEZER’de ilk dikkati çeken 45. yılında, öğrencilerini ve projelerini anlatırken yaşadığı gurur; gözlerinden taşan şevk ve heyecan...



Dershanecilikten Okulculuğa uzanan 45 yılda, sektörde başarıyla ayakta kalmanızın sırrı nedir?

Biz eğitim kültürünüzü sabit, eğitim sistemimizi sürekli geliştirilebilir kıldık! Anahtar bu... Öncelikle ben bir öğretmenim. Öğretmen, kitap yazarı ve idareci kimliğim, uzun yıllar mesleği aktif olarak sürdürmem işin mutfağından yetişmemi sağladı. Eğitim en zor ve en keyifli iştir... Kurumlarımda, mutfaktan dersliklere, güvenlikten-yöneticilerime her aşmayı disiplinli bir anlayışla takip ederim. Çalışanlarımı bizzat kendim yetiştirdim. Kimi zaman danışmanları, yol göstericileri oldum. Ben işimin başında değil her zaman işin içinde oldum! Hiçbir zaman yapın demedim, yapalım dedim. Bu anlayış bize birliği, ekip ruhunu, başarıyı, güveni, saygınlığı ve mutluluğu getirdi hep... Bugüne kadar kurumlarımda hep daha iyisini hedefledim ve hedefleyeceğim.

“İnsan Yetiştiriyoruz! ”

Biz insan yetiştiriyoruz. Öğrencilerimizle ön okuldan üniversiteye, iş yaşamından aile yaşamına kadar sürecek kazanımların elde edildiği bir eğitim yolcuğuna çıkıyoruz.

Bu yolculukta onların iyi bir kariyer kapısının temellerini atmalarını sağlarken; diğer taraftan ruhlarına eğiliyoruz. Güçlü bir akademik eğitimin yanı sıra, hayatları boyunca onlara kılavuzluk edecek, aile değerlerini, kültürel değerleri, toplumsal sorumlulukları, öz değerleri de geliştirerek; yenilikçi, gelişime açık gençler yetiştiriyoruz. Bunun için özel proje ve programlarımız var.

Sayın TEZER, Öncelikle ben bir öğretmenim dediniz. Bunu söylerken gözlerinizdeki ışıltıyı görebiliyoruz. Öğretmenlik meseleği size ne ifade ediyor?

“İşinizi severek yapmak, yaptığınız işi yüceltmenizi sağlar.”

Evet, ben istediği işi yapan şanslı insanlardanım. Okulumumda da öncelikli hedefim yetiştirdiğimiz çocuklarımızın yetenek, ilgi ve isteklerine uygun sevdiği mesleği seçebilmelerini sağlamak. Bireyin sevdiği işi yapabilmesi çok önemli. İşinizi severek yapmak, yaptığınız işi yüceltmenizi sağlar. Bireyler mesleğini yücelttikçe, toplum yücelir! Bu meslek benim için bir sevdadır, bir tutku...Çocuklar, şu karmaşık

ve zor dünyada güzellikleriyle, oldukları her şeyi güzelleştiriyorlar. Bu bir nimet!

Okulunuzda öğretmen kadronuzu oluştururken nelere dikkat ediyorsunuz? Öğretmen profiliniz nedir?

Minicikken o elleri tutuyoruz. Çocuk beyaz bir sayfadır. Sizin bu sayfayı nasıl doldurduğunuz, nasıl değerlendirdiğiniz çok önemli, çocuk her şeyi örnek alır. Önce anne-babasını sonra öğretmenini... Bu yüzden öğretmen seçimi çok önemlidir. Bir okulun çok gösterişli, çok büyük, çok şu çok bu olmasının hiçbir önemi yok! Bunlar sonradan geliştirilebilecek şeyler. Ama öğretmen seçimi büyük bir hassasiyetle yapılmalıdır. “Öğretmen bir okulun en önemli yapı taşıdır”

“Okulumuzda Eğitim Kadromuzun Yüksek Lisans Oranı %70 lerce, Doktora Oranı %10 ”

Akademik altyapıları güçlü bir öğretim kadrosuyla çalışıyoruz. Ama öğretmenin sadece akademik anlamda iyi olması yeterli değil bizim için. Öğretmenin sevgi dolu olması, öğrencinin bir bakışından onu anlayabilmesi ve ihtiyaçlarına cevap

verebilmesi, dokunmayı sevmesi, giyişi, konuşması, aksanı, ses tonu, beden dili, çok önemli noktalar. Bu yüzden öğretmen seçimlerini çok dikkatli yapıyoruz. Bu noktada Jale Tezer kültürü farklıdır. Bizler eğitim altyapısı güçlü, kişilik değerleri sağlam çalışanları alır ve sonu olmayan kurumsal gelişim programımızla yetiştiririz. **JALE TEZER ÖĞRETMENİ**; son derece güler yüzlüdür. Öğrencisinin gözlerinin içine bakarak konuşur, disiplinini sevgiyle kurar.

Bildiğimiz kadarıyla Jale Tezer Eğitim Kurumları Ankara'ya "butik okul" kavramını ilk getiren kurum. Neden veliler butik bir okulu seçsinler?

Butik okulda, sınırlı sayıda öğrenci kabul ettiğiniz için, her şeyden önce gelen birçok kayıt talebi arasından mülakatla kendi öğrencinizi, özenle seçme ve uyumlu bir veli portföyü oluşturabilme şansına sahip oluyorsunuz. Ben kurumlarımda **"nicelikli çoğunluğa değil nitelikli çoğunluğa"** önem verdim hep ve asla ticari kaygılarla, kültür karmaşasının ve kargaşanın yaşandığı kalabalık bir okul ortamını yaşatmadım öğrencilerime. Bu sayede öğrenci ve velilerimize, kaliteli, huzurlu bir okul ortamı sunarken, her öğrencinin idarecisinden, öğretmenine, destek personeline hizmetlisine kadar herkes tarafından tanındığı, kabul gördüğü bir eğitim öğretim ortamı sağladık. Butik eğitimle, öğrencilerimizin eksikliklerini bire bir ilgi ve destekle hızlı bir şekilde kapatabilme, her birine tek tek ulaşabilme fırsatı buluyoruz. Öğrenci, okulda sosyal ortamında da kaybolmadan, arkadaşları ve öğretmenleriyle sağlıklı ilişkiler kurabiliyor. Her biri sanat, spor ve bilimde yeterliliklerini ve yeteneklerini keşfedebiliyor. Bunun yanında yine **"şehirin okulu"** olmamız; önemli noktalara yakın olmamız, kolay ulaşılabilir bir konumda

olmamız velimiz ve öğrencimiz için çok önemli bir avantaj.

Sürekli yeni programlar, farklı örnek uygulamalarla basında da sıkça yer buluyorsunuz. İlkleri ve örnek okul olmayı bir misyon edindiğinizi söyleyebilir miyiz?

"Trendi takip etmeyiz, biz farkı yaratırız"

Kesinlikle öyle. Ekibimle yalnızca bünyemizdeki öğrencilere değer katmayı amaç edinmedik. Amacımız eğitime değer katmak. Türkiye'de ilk **"Sağlıklı Kantine"** geçen okuluz. Basında da geniş yer buldu organik kantimiz. Sonradan duyduk ki pek çok okulun velileri

Bilgiye mucizevi dokunuştur Montessori Eğitimi...

Okulumuzda öğrencilerimiz, ön okuldan ilköğretim 4. Sınıfa kadar Montessori dersi alırlar.. Montessori sisteminde çocuk; kendi için özel olarak hazırlanmış bir çevrede, özgürce, özel geliştirilmiş eğitim materyallerini kullanarak kendi öğrenme sistemini oluşturur. Soyut olan müfredat Montessoride somutlaşır.

Öğrencilerimiz, matematikten korkmaz, aksine keyif alır. Matematik doğada, insan vücudunda, evrende, hayatın tartışılmaz bir parçası olduğunu gözlemler. Matematik ezbersiz, materyallerle iletişim içinde en doğal şekilde öğ-



bizden örnek alıp imza kampanyaları başlatmış. Böylece diğer okullara da yayıldı. Ne büyük haz, ne büyük gurur. Ankara'nın ilk ve tek ilköğretim **Montessori Entegre** okuluyuz, **"Dershaneless Eğitim"** modelini ve **"Modern Yabancı Dilleri"** ilk kez Ankara velisi ve öğrencisi ile buluşturduk. **Türkiye'nin ilk KONFÜÇYUS** okuluyuz, şu sıralar biliyoruz ki pek çok okul bizden sonra "Konfüçyüs" unvanı almak için başvuruda bulunmuş.

Bize biraz Montessori Entegre Eğitiminizden bahsedebilir misiniz?

renir. Çünkü onlar bölme işlemini bile dokunarak öğrenir. Montessori öğrencisi, yaptığı her işin kontrolünü alışkanlık haline getirir, düzen duygusu kuvvetlenir. Artık onun için başarısızlık kavramı diye bir şey yoktur. **"Başarabilirim, yapabilirim, becerebilirim"** duygusu gelişmiştir. Öğrencilerimiz, Montessori'de **Zooloji, Botanik, Pratik Hayat Aktiviteleri, Evrenin Oluşumu, İnsanın Evrendeki Yeri ve Görevi** gibi birçok ilginç Montessori dersi sayesinde doğanın, evrenin, fen bilgisinin keyif veren yönlerini keşfeder, merak duygusu kuvvetlenir.

Peki, Dershanesiz Eğitim Sisteminiz Hakkında Bizleri Nasıl Aydınlatırsınız?

Okulumuzda dershane gerekliliğini ortadan kaldıran eğitim sistemi sayesinde; öğrencilerimiz SBS ve YGS-LYS’de her yıl üstün dereceleri elde ediyorlar. 45 yılın sınavlara hazırlık deneyimini koleje taşıyoruz. Okulumuzda; **“Sınavlara Hazırlık Akademisi”** kurduk 3. sınıftan sonra öğrencilere düzenli olarak bu akademi cumartesi dersleri, hazırlanan tarama testleri, Office Hour Programı (birebir özel ders desteği) ve “Practice Hour” (konu pekiştir-

Okulunuzda vermiş olduğunuz yabancı dil programı hakkında neler söylemek istersiniz?

Bir JTK öğrencisi 7 yabancı dilli bir okulda okumanın avantajıyla ilköğretimden seçtiği 2 yabancı dille mezun olur. 3. yaşatan itibaren İngilizceyi anadili gibi alamaya başlar ve ilköğretimden FCE seviyesinde mezun olur. Bu diller; **İtalyanca, Almanca, İspanyolca, Çince, Japonca, Rusça ve Fransızcadır.** Türkiye’nin İlk Konfüçyüs Okulunda, 5 yaştan itibaren 4.sınıfa kadar Çince alır. Çincenin kaligrafik yapısı sebebiyle öğrencinin odak-

SBS ve YGS- LYS ‘de elde ettiğiniz başarıların yanı sıra olimpiyatlar ve proje yarışmalarının da adınızı sıkça duyuyoruz.

“Bilgiyi aktarabilen, mutlu gençler yetiştirebilmek”

Kurumlarımız gurur kaynağıdır. Her yıl çok yönlü başarılarla ekibimiz ve öğrencilerimiz yüzümüzü güldürüyor. **“Başarı bizde tek yönlü bir kavram değildir”.** Öğrencilerimizin okulunu sevmesi; “Bilgiyi aktarabilen, mutlu gençler yetiştirebilmek” bir başarıdır, Öğrencilerimizin her birinin bir spor bir sanat dalını hobi edinmesi bu alanlarda



me saatleri) çalışmalarıyla destek veriyoruz. Bu şekilde sınav stratejisine dair özel bir hazırlık programı oluşturmuş oluyoruz.. Jale Tezer Koleji bütün bunların yanı sıra bir de, Çizgi Altı-Çizgi Üstü Programı ile barajının altında kalan öğrencilerimize eksiklerini tamamlayabilmeleri için alternatifler sunuyoruz ve bu şekilde öğrencilerimizin başarıdan başarıya koşmalarını görmek bizleri çok mutlu ediyor.

lanması güçlenir ve zekâ gelişimi desteklenmiş olur. Öğrencilerimiz 3.sınıftan itibaren Cambridge sınavlarına (Starter - Movers - Flyers-KET-PET-FCE) giriyorlar ve 13 yıldır hep harika sonuçlar alıyorlar. Tek bir başarısız sonuç almadılar bugüne kadar. Bu da bizlere almış oldukları eğitimle İngilizcilerinin dünya çapında geldiği noktayı gösteriyor. Gururlanıyoruz!

dereceleri elde etmeleri bir başarıdır, doğru hedefler koyarak doğru mesleki tercihler yapabilmelerini sağlayabilmek bir başarıdır. Daha lise sıralarında AB projeleri üretmeleri, Belediyelerle çalışarak şimdiden ülkelerine hizmet etmelerini, üretken beyinlerini harekete geçirmelerini sağlamak bir başarıdır. Özel bir poje ve olimpiyat koordinatörlüğümüz var. Tek bir alanda değil; Sınavlarda, Sanatta, Sporda,



Olimpiyatlarda, Projelerde, Sosyal Sorumluluk Programlarında başarılı olmalarını sağlamak hayatlarına fark ve değer katabilmek misyonuyla çalışıyoruz, çok çalışıyoruz...

Başarıları sığmayan bir yılı daha geride bıraktık dediniz. Bu yılı bize biraz anlatabilir misiniz?

“Son 3 SBS’de 21 Türkiye 1.si, Anadolu Lisemiz ÖSYM (Matematik-Fen) 2012 Yerleştirme Sonuçlarına Göre Ankara 2.si oldu; Fen lisemizle Ankara Fen Lisesine Rakibiz!”

Sınırlı sayıda öğrenci kabul ettiğimiz okullarımızda SBS’ de son 3 Yılda 21 Türkiye birincisi çıkardık. YGS-LYS’de öğrencilerimiz Türkiye’nin en iyi üniversitelerinin geçerliliği olan en güzel bölümlerine yerleşiyorlar her yıl.

- “2013 Cahit Arf Matematik Olimpiyatları’nda 3. olduk
- 2013 Atılım Üniversitesi Fizik-Kimya Yarışmasında 2. olduk
- 17 projeye katıldığımız TÜBİTAK Proje Yarışmalarında, 3. Projemiz finale kaldı
- 6.Genç Matematikçiler Yarışmasında Türkiye 3.sü olduk

• Bir öğrencimiz, Antalya Jimnastik Şampiyonasında Türkiye 1. si, diğer biri İstanbul Dans Yarışmasında 1. oldu

• Bir öğrencimiz MUN Eurasia Konferansında “En Başarılı Delege” ödülünü aldı.

• Öğrencilerimiz “Kırmızı California Solucanı” ile organik gübre ürettirler.

• Basketbol takımı-mız MEB ve Ankara Basketbol İl Temsilciliğinin düzenlediği “Minik Dev Adamlar Deplasmanında” Ankara 3.sü oldu.

- Lisemiz Volvo Adventure “Çevre Projesi” kapsamında Türkiye genelinde 98 proje arasında finale kaldı.
- Bir öğrencimiz Sabancı Holding tarafından düzenlenen “23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Resim Yarışmasında” 3. oldu.

Bu eğitim temposu içinde öğrencilerinize sosyal ve kültürel aktiviteler de sağlama şansınız oluyor mu?

Akademik Gelişim ve Sosyal Gelişimin ayrılmaz bir bütünün parçaları olduğunun bilincinde olan okulumuzda öğrencilerimizin yeteneklerinin farkına varmasını ve yaşamdan keyif almalarını sağlıyoruz. Her öğrencinin ilgi ve yeteneği birbirinden farklıdır. Kimi öğrenci yan flüt çalarken, kimi öğrenci moda tasarımı ile ilgilenirken, kimi öğrencimiz ise modern dans ile ilgilenirken mutludur. Öğrenciler ilgilendikleri ve yetenekli oldukları alanlarda ışık saçarak ve özgüvenleri artar. JTK’ da öğrenciler Sanat, Spor ve Bilim Akademisinde 40’a yakın kulüple (Keman, Şan Eğitimi, Caz

Eğitimi, Piyano, Karate, Yüzme Aikido, Go, Satranç, Origami, Modern Dans,Heykel,Life Kinetic gibi...) haftalık müfredat dâhilinde hafta içi ve cumartesi günleri gelişir, eğlenir, haftanın yorgunluğunu atarak deşarj olur.

Ankara’nın en köklü, en donanımlı kurumlarından birisiniz. Ancak her geçen gün yeni bir eğitim kurumu açılıyor. Sizce bir veli neden JTK’yı seçmeli?

Aslında yanıt sorunuzun içinde saklı. Ankara’nın en köklü eğitim kurumlarının başında geliyoruz. Eğitimde yarım asrı geride bıraktık ve kendimizi bu 50 yıl boyunca hiç tekrar etmedik. Her yıl velilerimizi bir önceki seneyi aşan bir kurumla buluşturduk. Deneyimimiz, eğitime ve başarıya olan tutkumuz bunca yıl en büyük avantajımız oldu. Senelerce; heyecanla yükseldik, azimle yüreklendik; tüm ekip eğitime bir kere daha aşkla bağlandık. Hangi işe gönlünüzü ve iyi niyetlerinizi katarak başlarsanız o iş çok güzel, çok anlamlı sonuçlanıyor. Bu kurumda güvenlikten mutfağa, öğretmenlerden yöneticilere kadar herkes ayrı ayrı başarı odaklıdır. Herkes işini özveri ve heyecanla yapar. Bu da size ve **JTK AİLESİNİN HER FİRDİNE KALİTENİN KAPILARINI AÇAR.** 50 yılda heyecanımı hiç kaybetmemiş aksine en farklı, en ayrıcalıklı, en iyi okul misyonuyla yol alan bir kurumda mutluluk vardır, başarı vardır, sistem vardır, sevgi vardır, özveri ve birebir ilgi vardır. Veliler de bunun farkındalar. Köklü, oturmuş bir kurumla yeni bir düzen arasındaki farkı görüyorlar. **Çok İddialıyız!** Önümüzdeki yıllarda da bu başarı, azmi ve en iyi misyonuyla eğitim kalitemizi daha ileriye taşıyarak Türkiye’nin sayılı kaliteli eğitim kurumlarının en başında olacağız. **İDDİA VARSA BAŞARI VARDIR!**

Güç, akıl ve erdemin buluşması YÖNETİMSEL ETİK



Özlem YURDANUR ÖZGENÇ
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

Yönetici için yapılmış yüzlerce farklı tanımlamadan yalnız biri Shaw'ın tanımlaması... Başkalarının aklıyla düşünmenin, daha üst düzey bir bilinç ve zeka ürünü olması yanında; o akli yönlendirmenin cazibesi kuskusuz yöneticiye farklı meziyetler atfediyor...

Aklın ve gücün farklı bir beceriklilik altında birleşmesi... Tıpkı mitolojik tanrıça Athena gibi.. Mutlak gücün sahibi tanrılar tanrısı Zeus

ile bilgelik ve aklın sembolü tanrıça Metis'in kızı.. Akıl, sanat, strateji, siyasal görüş, barış ve savaşın simgesi. Bilgeliği, yönetsel gücü ve savaşın haklı yönünü temsil etmesi sebebiyle, Zeus'un savaş tanrısı Ares'den de üstün tuttuğu doğru düşüncenin sembolü... Eski insanların masalsi mitolojide önemli bir karakter olarak yer verdikleri bir tanrıçada tüm ussal ve fiziksel üstünlüklerin yanında doğru düşünce ve görüş gibi etik unsurların bir

Uzman, kendi aklını iyi kullanan kişidir, yönetici ise başkalarının aklını iyi kullanan kişidir.

Bernard Shaw



arada tanımlanması da gücün, aklın ve erdemlerin aslında birbirini tamamlayan ve ayrılmaz unsurlar olmaları yönündeki kalıplaşmış bir inancın göstergesi.

Yönetim olgusu, doğru, dürüst, iyi, ahlaki vb. tüm etik kavramları yüreğinde barındırıyor. Yönetimi sadece başkalarının eliyle iş yap(tır)mak veya başkalarının aklını kullanmak olarak tanımlamak belki bu çerçeveden bakıldığında biraz eksik kalmaktadır. Başkalarına iş

yaptırmak mutlaka önemli bir beceridir; ancak bu beceri yönetsel etik dediğimiz erdemlerden yoksun olduğunda, yarardan çok zarar sağlayacak; moral bozacak, güveni zedeleyecek, çifte standartları artıracak, motivasyonu düşürecek ve insanları kullanılan bir meta haline getirecek; yöneticiyi de bundan fayda sağlayan bir fırsatçı konumuna indirgeyecektir. Eski bir söz: “Tek ayakkabı ile sokağa çıkmak eksik değil; yanlış iştir” der. Yönetim ol-

gusu, etik unsurlardan uzaklaştıkça eksik olmak gibi masumane bir gerekçeye sahip olmayacak, baştan yanlış olacaktır.

Değişimin baş döndürücü hızı, çalışma yaşamında çalışan profilini değiştirmiştir. Sanayi toplumunun denetime ihtiyaç duyan, bugüne kıyasla daha az nitelikli çalışan profili bugün yerini daha donanımlı, farkındalık düzeyi daha gelişmiş bilgi işçilerine bırakmıştır. Günümüz çalışanı, sorumlu olduğu işleri

artık yapılması gereken herhangi bir görev ya da doğru veya yanlış olmasının çok da önemli olmadığı, zaten birilerinin denetleyeceği herhangi bir iş olarak tanımlamaktan ziyade; işini daha çok sahiplenmekte, yetkisi ölçüsünde inisiyatif kullanmakta, donanımı ölçüsünde de kararlara daha çok katılıp, daha çok sorgulamakta; hatta sınırları zorlamaktadır. Bu yeni profil, yönetici ve çalışan arasındaki ast üst ilişkisini iş ortaklığı çerçevesinde yakınlaştırmış, paylaşım sürecini derinleştirmiştir. Söz konusu yakınlık ile ilişki içerisindeki sorumluluk, güven, iyi niyet vb. unsurların daha üst bir düzeyde varlık göstermesi kalite ve başarıyı artıran unsurlar olacaktır. Çalışan için artık yönetici önemli bir rol modelidir. Birlikte çalışacağı, deneyim ve donanımından faydalanacağı, işini iyi yapması için yol gösterici bir ışık olarak algılaması gereken yöneticisi, onun gelecekte giyeceği yönetici elbisesinin modeli hakkındaki ilk fikirlerin temellerini atacaktır. Bu ilişki içerisinde astlık ve üstlük konumlarına yönelik sorumluluklar olacaktır. Bu sorumlulukların kilit noktası ise yönetici ile çalışanın bir takım olduğunun bilincinde olmalarıdır. Bir takım olmak ve yönetici ile ortak akli paylaşmak veya aynı dili konuşmak çalışan cephesinde çok taraftar bulabilecek hoş bir iklimi tasvir etmektedir.

Yönetici cephesinden duruma bakıldığında bu yeni çalışan profili oldukça kabul görmekte ve çalışanların bu tür bir bilinç ve yetkinlik düzeyine yönelmeleri teşvik edilmektedir. Yöneticilerin birlikte çalıştıkları bireylerin kalitesini artırma yönündeki ihtiyaçları sonsuzdur ve bu konudaki her ilerleme onları memnun edecektir. Astlarının donanımlarını artırmalarını kendi koltukları için bir tehdit ve tehlike olarak algılayabilecek yöneticiler de yok değildir; bu durum basit bir kendini koruma güdüsüdür,

güvensizliğin göstergesidir; bir duygu olarak varlığı belki çok zararlı görünmeyebilir ancak parlak çalışanların önüne engeller getirmeye başladığı noktada tehlike var demektir: takımdaki güveni ve biz duygusunu yok edecek, iş barışını zedeleyecektir. Güven zor kazanılan ancak kolay kaybedilebilen bir unsur olarak; varlığı ile çalışma

cephesinde eylem söylem birliğindeki zedelenme diğer unsurların yanında daha az tolere edilmektedir çünkü direkt duygulara hitap etmekte, çelişkiyi kendi aleyhinde yaşayan kişinin kullanılmışlık ve değersizlik duyguları artırmaktadır. Kişinin söylediklerini kendisinin yerine getirmesi konusundaki zayıflığı veya başkalarından talep edi-



yaşamında önemli bir kolaylaştırıcı iken yokluğu ile de ciddi sıkıntılara yol açabilir. Bir yöneticinin astlarından sürekli güven talep ederken, kendisinin bunu sergileyememesi işyerinde etik konusunda kafaları karıştıracaktır.

Güven unsurunun önemli bir dayanak noktası da eylem söylem birliği... Hem çalışan hem de yönetici

len davranış şekillerini kendisinin yansıtamaması hem çalışan hem yönetici cephesinde önemli bir etik dışı unsur olmakla birlikte; özellikle yöneticinin bu konudaki sorumluluğu, örnek alınan pozisyonda bulunması sebebiyle daha baskın öneme sahiptir.

Takım olmak, güven, eylem söylem birliği gibi unsurlar kulağa hoş

gelen, söylemi lezzetli kavramlar kuşkusuz. Ancak hız çağı tüm bu evrensel değerleri doğru bulmak yanında bunları idealizm olarak değerlendirmekte ve pragmatizmi idealizme üstün tutmaktadır. Günü kurtarma çabası idealizmi ütopyaya dönüştürmüştür. Bu bile kendi içerisinde eylem ve söylemin çelişkisidir ki ast üst ilişkisindeki bu tür

nırken bu aklın yalnızca yöneticinin bireysel çıkarlarına hizmet etmesi, yönetsel desteğin bir lütuf gibi sunulması, yöneticinin sevdiği çalışanları kayırma eğilimi, dolaşısıyla objektif bakışı kaybetmesi gibi konular, yönetimdeki keyfiyet, bireysellik veya bencillik sınırlarının zorlanması gibi hoşgörülebilir unsurların çok ötesinde etik konu-

arasında ortak bir yaşam kararıdır. Tıpkı bir evlilik gibi açıklık, saygı ve iyi niyet gerektirir. Taraflar arasındaki uyum her iki tarafın kazançlı çıkacağı bir ortam için önemli bir önkoşul olacaktır. Eğer taraflar arasındaki ilişki bir alışveriş gibi algılanır; tarafların her biri bu alışverişte daha fazlasını almak ancak daha azını vermek konumunda olmayı tercih ederlerse; yani işveren veya yönetici: “sen çok çalış ancak ben senin ücret, kariyer vb haklarını korumak konusunda senden beklediğim kadar özverili olamayabilirim” derse ya da çalışan: “ben daha az çalışıyorum ama sen beni kolla, gözet, hatta bana hak ettiğimden çok para, unvan ver” diyerek yanlış bir beklentinin içerisine girerse, bu ilişkideki taraflık (karşıtlık) boyutu biraz daha derinleşecek, belki de çözülemeyen bir düğüm haline alacaktır.

Yaşanan hızlı değişimler yönetim olgusuna farklı bir bakışı zorunlu kılmaktadır. Bu çağın bilgi işçileri eskisinden farklı şekilde yönetilme ihtiyacı içerisindedir. Özellikle katılımcılık ve paylaşım platformunun yaratacağı gönül birlikteliğine bağlı verimlilik artışı düşünüldüğünde ilişkilerin insancılığı ve dürüstlüğü önem kazanmaktadır. Ünlü yönetim guru J.J. Philips, söz konusu yönetsel değişim ihtiyacını şöyle tanımlamaktadır: “Kesin olan bir tek şey var, bugün bizi buraya getiren şey, yarın gitmek istediğimiz yere götürmeyecek” Çalışanlar da yöneticiler de bu yeni çerçevede kendilerine yeni roller belirlemek zorundalar. Yönetsel anlamda dürüstlük, iyi niyet vb değerlere sahip olmak idealizm veya romantizm değil; hem verimlilik hem de iş tatmini ve vicdan muhasebesinde bir yöneticinin sahip olacağı en önemli güçtür. Erdemden yoksun olan güç ve akıl, yönetsel bir yalnızlıktır, boşluktur ve mutlak başarısızlığa mahkumdur.



yanlışlar mutlaka çalışma iklimine gölge düşürecektir.

Yönetsel etik, çalışan ve yönetici ilişkisine bakıldığında bu erkin nasıl kullanıldığıyla ilgili hassasiyetleri de ön plana çıkarmaktadır. Başkasının eliyle ve aklıyla iş yapma noktasına geri dönecek olursak başkalarının aklını kulla-

sundaki olumsuzlukları, yanlışları çağrıştırmaktadır. **Balık baştan kokuşur** misali bu tür davranışlara sessiz kalınması çalışanlara da kritik bir karar noktasında daha çok kendilerine yontmak, kendi lehlerine oy kullanmak gibi olumsuz davranış örneklemesi ve hatta meşrulaştırma konusunda yol gösterecektir.

Çalışma yaşamı çalışan ile işveren

GELECEK İÇİN DOĞRU BİR SEÇİM

ÇEVRE MÜHENDİSLİĞİ



Seçil ÖMEROĞLU

ODTÜ Çevre Mühendisliği

Çevre, insanların ve diğer canlıların yaşamlarını sürdürdükleri ve bu süre zarfında etkileşim içerisinde oldukları ortamdır. Çevre; atmosfer, toprak ve su kaynakları gibi fiziksel unsurlardan ve bunlarla etkileşim içerisinde olan canlılardan meydana gelmektedir. İnsanların, hayvanların, bitkilerin ve diğer her tür canlı organizmanın hayati aktivitelerini gerçekleştirmeleri, yani yaşamlarını sürdürebilmeleri yalnızca sağlıklı bir çevre ile mümkündür. Ancak, hava, su ve toprak gibi doğal kaynaklarımızın kirlenmesi ve tükenmesi sonucu, insan ve diğer canlıların sağlıklı bir yaşam sürdürmesi

imkânsız hale gelmektedir. Özellikle, nüfus artışının ve sanayileşmenin doğal kaynaklar üzerinde yarattığı baskı, doğaya tahminlerin ötesinde zarar vermiştir. Günümüzde, küresel ısınma, ozon tabakasının incilmesi, su ve enerji kaynaklarının tükenmesi gibi birçok çevre sorunu aslında insan aktivitelerinin ürünüdür ve bu problemler toplumların sahip oldukları alışkanlıklarını değiştirmedikleri sürece de hem etki hem de sayı ve çeşitlilik açısından artmaya devam edecektir. Gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakmak adına, bütün bu çevre sorunlarına neden olan aktivitelerin belirlenmesi ve önüne geçilmesi



gerekmektedir. Ancak alınacak önlemlerin etkili olabilmesi için profesyonel ve sistematik çözümlere ihtiyaç vardır ve çevre mühendisleri bu noktada kilit rol oynamaktadır. Çevre mühendisliği, doğal kaynakların sürdürülebilir şekilde kullanılmasını ve bu kaynakların kirlenmesine neden olabilecek potansiyel her türlü etkenin giderilerek çevre sorunlarına çözüm bulmayı amaçlayan meslek dalıdır. Çevre mühendisliği, çevre sorunlarını çözerek sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunan en önemli mühendislik dalıdır ve bu nedenle son yıllarda “geleceğin mesleği” olarak anılmaktadır. Yalnız hala çalışma alanları ve

yetkileri konusunda çok az kişi doğru ve yeterli bilgiye sahiptir.

Türk Dil Kurumu’nun tanımına göre mühendis, insanların her türlü ihtiyacını karşılamaya dayalı yol, köprü, bina gibi bayındırlık; tarım, beslenme gibi gıda; fizik, kimya, biyoloji, elektrik, elektronik gibi fen; uçak, otomobil, motor, iş makineleri gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimsedir. Diğer bir deyişle, mühendis temel bilimleri, tecrübe ile birleştirerek topluma fayda sağlayacak yapıların ve teknolojilerin tasarımı, üretimi ve işletmesinden sorumludur. Bu doğrultuda, çevre

mühendisliği, mühendislik prensiplerini kullanarak çevre kalitesini ve insan sağlığını korumaya yönelik yapı ve sistemleri geliştiren mühendislik dalı olarak tanımlanabilir. Çevre mühendislerinin ana çalışma konuları arasında: içme suyu arıtımı, yer altı ve yüzey su kaynaklarının kirlenmeye karşı korunması, içme suyu ve kanalizasyon şebekesi tasarımı ve inşaatı, evsel/endüstriyel atıksu arıtma tesislerinin tasarımı, inşaatı ve işletilmesi, evsel/endüstriyel katı atıkların toplanması, depolanması, yeniden kazanılması ve bertarafı, hava kirliliği ve kontrolü yer almaktadır. Risk analizi ve değerlendirmesi, tehlikeli atıkların toplanması ve bertarafı, çevre yönetimi ve planlaması, toprak kirliliği ve kontrolü ve sanayi/alt yapı yatırımları için çevresel etki değerlendirmesi (ÇED) raporunun hazırlanması da çevre mühendislerinin çalışma alanları arasındadır. Çalışma alanı bu kadar geniş olunca, birçok mühendislik dalı ile etkileşim içerisinde olan çevre mühendisleri, özellikle biyoloji ve kimya gibi temel bilimleri kullanarak toplum sağlığını göz önünde bulunduran çözümler üretirler.

Peki, günümüzde “geleceğin mesleği” olarak tanımlanan çevre mühendisliği neden bu kadar önemli? Bu sorunun cevabı çevre mühendislerini diğer mühendislik dallarından ayıran ince çizgide gizlidir. Çevre mühendisliği doğaya sahip olduklarını geri vermeyi amaçlayan, yaşam alanlarını ve tüm çevreyi koruyan mühendislik dalıdır. Son yıllarda artan çevre sorunları ve bu doğrultuda oluşturulan yönetmelikler, çevre mühendisliğini sadece geleceğin değil günümüzün de mesleği haline getirmektedir. Geleceğin çevre mühendisliği adaylarının ve çevre mühendisliği bölümünde eğitim görmeyi hedefleyen öğrencilerin akıllarındaki en büyük soru ise, çevre mühendislerinin iş bulma potansiyelidir. Çevre

mühendisliği bölümü mezunları 3 temel sektörde çalışmaktadır: özel sektör, kamu sektörü, eğitim ve araştırma kuruluşları. Kamu kuruluşlarında çalışmayı tercih eden mezunlarımız, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Devlet Su İşleri ve İller Bankası gibi kuruluşlarda çalışmaktadır. Özel sektörde ise su ve atıksu arıtma tesisleri tasarlayan ve işleten ya da atık bertarafı ve geri dönüşümü yapan firmalarda, sanayi kuruluşlarında veya inşaat firmalarında çeşitli sorumluluklar alabilmektedirler. Mesleki konuların araştırma potansiyelinin yüksek olması ve birçok üniversitede sunulan yüksek lisans ve doktora imkânları da akademik alanda ilerlemek isteyen mezunlara çalışma olanağı sunmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de çevre sorunlarının anlaşılması 1970'li yıllarda başlamış ve ilk çevre mühendisliği eğitiminin verilmesine de bu yıllarda başlanmıştır. Ülkemizde çevre mühendisliği bölümleri ilk olarak ODTÜ, İTÜ ve Dokuz Eylül Üniversiteleri'nde 1978 yılında açılmıştır. ODTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü eğitimine 1973 yılında yüksek lisans programı ile başlamış, 1978 yılında lisans programı ve ilerleyen yıllarda da doktora programı ile devam etmiştir. Günümüzde 300'ü aşkın lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencisine eğitim vermekte olan ODTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine yapılan anket sonucu, öğrencilerin %80'inin bölümümüzü bilinçli ve isteyerek seçtikleri görülmüştür. Bölümümüz



*Çalışma alanı geniş ve
iş potansiyeli yüksek
olan çevre mühendisliği
“geleceğin mesleği”
ünvanını sonuna kadar
hak etmektedir.*

mezunlarının %80'in üzerinde bir kısmı çevre mühendisliği ile ilgili işlerde çalışmaktadır. Mezunların büyük bir bölümü yurtiçi kurum ve kuruluşlarda çalışırken, yaklaşık %6'lık bölümü yurtdışı firmalarda kariyerlerine devam etmektedir. Özel sektörde Türkiye ve dünyada adını duyurmuş, önde gelen inşaat ve sanayi firmalarında çalışan mezunlarımız %53 oranında iken, kamu kuruluşlarında çalışan mezunlarımız %34 oranındadır.

Günümüzde küresel ısınma ve doğal kaynakların tükenmesi gibi birçok çevre sorunu gündemin ilk sıralarında yer almaktayken, çevre mühendislerinin bu problemleri gidermedeki rolü asla göz ardı edilemez. Özellikle son yıllarda yaşanan enerji sıkıntıları ve buna bağlı olarak gelişen alternatif enerji kaynakları ve yenilenebilir enerji teknolojileri çevre mühendisliği mesleğini sosyal ve ekonomik anlamda da önemli bir meslek haline getirmiştir. Birçok farklı üniversitede çevre mühendisliği bölümünün kurulması ve mevcut bölümlerinde kontenjan artırımına gitmesi, bu mesleğin önemini ve çevre mühendislerine duyulan ihtiyacı bir kez daha vurgulamaktadır. Gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte insan hayatı daha rahat bir hale dönüştürülürken bir yandan da doğayı olumsuz etkilememek ve gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakmak adına birçok meslek dalı çevre mühendisleri ile etkileşim içerisinde. Bu nedenle çalışma alanı geniş ve iş potansiyeli yüksek olan çevre mühendisliği “geleceğin mesleği” ünvanını sonuna kadar hak etmektedir.

Erzincan'dan Mülkiye'ye, Mülkiye'de

■ Dünyanın önde gelen danışmanlık firmalarından Ernst & Young firmasının ABD'de yılın girişimci ödülü verdiği, ekonomi dergisi Forbes'in Yoğurdun Steve Job'ı olarak tanıttığı Chobani yoğurtlarının kurucusu ve sahibi HAMDİ ULUKAYA son yıllarda adından sıkça söz ettiriyor. Aslında, Hamdi Ulukaya ve Chobani yoğurtları hakkında yazılabilecek çok şey var. 5 yıl içinde dünyanın en hızlı büyüyen Chobani firmasından da söz edilebilir, kısa sürede milyar dolarlık serveti ile Hamdi Ulukaya'dan da... Ancak biz öyle yapmayacağız, "Hamdi Ulukaya olmak/ Becoming Hamdi Ulukaya"

sürecini anlatmak istiyoruz.

Hayat, aslında uzun bir yaşam koridorudur. Her iki tarafta da kapıların olduğu ve her kapının bir başka yaşama açıldığı, zaman zaman içerisinde engellerin bulunduğu bir yaşam koridorudur... Bir insanı "başarılı" ya da "başarısız" kılan yaşamdaki bu koridordan bize açılan ya da tercihimiz doğrultusunda zorlayarak açtığımız kapılardır. Yanlış olarak girdiğimiz kapıdan da az hasarla çıkmasını ve yaşam koridorunda devam etmesini bilmek lazım. Hamdi Ulukaya'nın başarısını da bu perspektiften değerlendirebiliriz.

Hamdi, ayrıcalıklı bir çevrede ve

HAMDİ ULUKAYA

n ABD'ye Uzanan Bir Başarı Öyküsü

ortamda doğmadı, büyümedi. Mandıracılık yapan bir aşiretin üyesi olarak 1972 yılında Erzincan'da dünyaya geldi. Yatılı bölge okulunda okudu. Yaz aylarında Fırat nehrinin kenarında, Munzur dağlarının eteklerinde ailesine yardım eden 6 çocuklu bir ailenin üyesi olarak büyüdü Hamdi Ulukaya. Mülkiye'ye gelmeden önce yönetim bilimlerinin esaslarını, süreçlerini hayatın içinden, "dizinin dibinde büyüdüğüm" dediği aşiret reisi dedesinden öğrendi. Dedemin dizinin dibinde büyüdüm diyor ama o süreçte dedesinin bir aşireti nasıl yönettiğini izlediğini, insana verilen önemin ve verilen sözün tutulmasının önem-

li bir değer olduğunu vurguluyor. Hamdi "sırt çantamın dışında hiçbir şeyim yokken ABD'ye geldim" diyor ama ailesinden ve okulundan aldığı bilgi birikiminin onu ABD'de başarılı kıldığını sonradan fark ettiğini söylüyor.

Mülkiye'deki yılları Hamdi Ulukaya için belirleyici bir etkiye sahip. 1990'lı yılların başları; Türkiye'de terör olaylarının tırmanışta olduğu, faili meçhullerin arttığı yıllar. Hamdi bir Kürt olarak, doğduğu büyüdüğü yerlerdeki haksızlıklara duyarsız kalamıyor. "Mülkiye'de birkaç arkadaş ile birlikte 'Erzincan İliç'in Sesi' diye bir gazete çıkardık, sonra polis bizi gözaltına aldı,



yargılanmadım ama sorgulandım.” diyor. İşte o yıllarda Hamdi’nin yaşam koridorunda üç kapı açılıyor; birine girersen susacaksın, diğerine girersen şiddete karışacaksın, bir diğerine girersen de çekip gideceksin. Hamdi 1994 yılında üçüncü kapıyı tercih ediyor ve İngilizce öğrenmek için ABD’ye gidiyor.

Tarih aslında niyet edilmeyen davranışlar tarihidir. Tıpkı, Hamdi’de olduğu gibi. İngilizce öğrenmek için ABD’ye giden bu genci, babası ziyaret eder. Babası, Hamdi’nin sabah kahvaltı masasına koyduğu peynire tepki gösterir, bu ne biçim peynir? “Baba, bulabildiğim en iyi peynir bu” diye masumane bir tavır takınır. Babası da “bizim peynirlerden göndereyim, burada sat” diye Hamdi’yi teşvik eder. Hamdi Ulukaya olmanın kilometre taşıdır bu karar. Babasının gönderdiği iki konteynır peyniri 2001 yılında kurduğu Euphrates (Fırat) şirketi aracılığıyla pazarlar ve ardından 2002 yılında küçük bir peynir üretim tesisi kurar.

Hamdi Ulukaya’nın yaşamındaki en önemli dönüm noktası, çöpe attığı bir ilanla başlar. Yarım saat sonra o ilanı çöpte arar ve bulur. İlanda Kraft’a ait bir fabrikanın tüm müstemilatıyla birlikte satılık olduğu yazıyordu. Hamdi, yüreğini dinler ve hemen fabrikayı görmeye gider. Kendi deyimiyle mezbeleyi andıran 100 yıllık bir fabrika. 2005 yılında küçük işletme destek fonuna başvurarak bu fabrikayı satın almaya karar verir. Klasik deyimle “yürü ya kulum!” hikâyesi Hamdi’nin bu noktada başlıyor. “Fabrikada çalışan 55 kişiden 5 kişiyi seçerek işe devam ettim, iki yıl gece gündüz çalıştık, fabrikanın dökülen boyaları arasında yoğurt tarifleri geliştirmeye uğraştık, zor günler

geçirdik” diyor Hamdi, bugün geldiği noktayı açıklarken. Chobani yoğurt, 2007’de başlıyor ve beş yıl içerisinde yoğurt piyasasının %20’sine sahip oluyor ve Ulukaya Forbes dergisinin en Zengin Türkler listesine giriyor. Ernst & Young fir-

de yaptığı konuşmada “daha yolun başındayız” derken geleceğe ümitle ve tutkuyla bakıyor. Bir yıl sonra da Dünyanın en büyük ve en modern yoğurt üretme tesisini faaliyete geçiriyor. Idaho eyaletinin Valisi, belediye başkanı, ticaret ve sanayi



masının 2012 yılı girişimci ödülünü Hamdi’ye verdiren yeni yatırımı. Hamdi Ulukaya, 19 Aralık 2011 tarihinde Idaho eyaletinin Twin Falls kentinde 450 milyon dolarlık fabrikanın temel atma törenin-

odası başkanı ve yerel halkın hazır bulunduğu temel atma töreninde, İngilizce öğrenmek için ABD’ye giden bu genç insan törende İngilizce espriler yapıyor ve katılımcıların gülmesine yol açabiliyor. Törende

Eyalet valisi, “Hamdi, soyadını nasıl telaffuz edeceğimi bilmiyorum” derken aslında bir ölçüde Amerikan tarihinde göçmenlerin ekonomik kalkınmaya olan katkısının altını çiziyor.



Hamdi durmuyor, Avustralya'ya gidiyor fabrika alıyor, Kanada'ya gidip yatırım yapıyor, İngiltere piyasasına giriyor. “Chobani Greek Yogurt” yani Yunan yoğurdu olarak tanıttığı ürünü sürekli geliştiriyor,

“incirliğini yaptık ama salatalıklısını henüz değil” derken araştırmaya ve geliştirmeye olan inancını da vurguluyor. Hamdi Ulukaya'nın hayalleri büyük, gözünü 31 milyar dolarlık organik ürünler piyasasına dikmiş durumda. “Yoğurtun yanı sıra başka alanlara da yatırım yapacağız” diyor.

5 yıl içinde milyar dolarlık servete kavuşan, medya dünyasının peşinden koştuğu Hamdi Ulukaya Anadolu kültürünü koruyor ve her fırsatta bu değerleri korumanın önemini vurguluyor. Başarısını dergimize konu edeceğimizi kendisine ilettiğimizde “..very appreciative and humbled by your request” diye Basın sözcüsü ve Chobani İletişim direktörü Lindsay Kos aracılığı ile bize dönüş yaptı. Mütevazî bir hayat sürüyor New York eyaletinin kırsalındaki evinde. “Burası benim memleketime çok benziyor, kalabalığı ve gürültüyü sevmiyorum, köpeklerimle ve atımla birlikte yaşıyorum, zaman buldukça çocuk öyküleri yazıyorum” diyor yaşam tarzını anlatırken ve sahip olduğu değerleri vurgularken.

Hamdi, sahip olduğu değerleri asla unutmuyor. Ve çok yakın çalışma arkadaşlarına şu telkinde bulunuyor: “if you detect unwelcome changes in me, I give you permission to punch me in my face.” Hamdi'nin ifadesini kelime kelime Türkçeye çevirmek istemiyoruz, Anadolu deyimiyle “Eğer bir gün ne oldum delisi gibi davranırsam size yüzüme tükürme yetkisi veriyorum”

demek istiyor ve değerlerinden kopmak istemediğini, başarısının da buna bağlı olduğunu belirtiyor her konuşmasında.

Hamdi sosyal sorumluluğu da

unutmuyor. Çam Sakızı, “Çoban Armağanı” adıyla annesi hatırına bir vakıf kuruyor 2010 yılında. Firmasının her yıl kazancının %10'unu bu vakfa aktarıyor. Ne mi yapıyor? Somali'de açlıkla boğuşanlara 1 milyon dolarlık yardım yapıyor, Haiti'deki yoksullara yardım ediyor, sınır tanımayan doktorlara destek çıkıyor, Kızıl Haç kuruluşuna yardım ediyor, UNICEF'e destek çıkıyor, ilk firmasını kurduğu Yeni Berlin kasabasında kapı kapı dolaşıyor ve temel gıda yardımında bulunuyor, bir milyon çocuğa hizmet verecek oyun alanı kuruyor. Türkiye'de ne yaptın denildiğinde, “bürokrasinin engeline takıldım” diyor, kırılganlığını mümkün olduğu ölçüde belli etmeden.

“Firman halka açıldı mı?” denildiğinde, kapıyı kapatmıyor, “zamanı geldiğinde, o da olacak” demekle yetiniyor.

Hamdi Ulukaya'nın bu hikayesi ancak ve ancak Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanabilirdi ve orada yaşandı. Ülkemizde ABD denildiğinde “emperyalizm” imgesi canlanır beyinlerde, “bir fırsat yok olduğunda bir başka fırsat ortaya çıkar, mekân olarak” hiç ama hiç akla gelmez. İki Alman Fethiye'de ya da başka bir yerde ev aldığında “aman memleket elden gitti, topraklarımız elden gitti” diyenlerin bunu anlaması mümkün değil.

Kısaca şunu anlatmak istiyoruz, Hamdi Ulukaya ve Chobani yoğurtları hayat koridorunda doğru kapıyı doğru anda açmanın hikayesidir. “Meyve veren ağacı taşlarlar” der Anadolu insanı, Sevgili Hamdi'yi de taşıyorlar. Kimler mi? Önce boşandığı eşi; bir Türk nasıl olur da Türk yoğurdunu Yunan yoğurdu olarak tanıtır diyen Yunanistanlı firma... Tüm bunlara Hamdi, bilge kişiliğiyle cevap veriyor, “değersiz uğraşlar” diyor, ve geleceğe odaklanıyor, her zamanki tavrıyla...

İSLER YESİL EKONOMİ



Güneş ve Rüzgar Enerjisi ile Çalışan Hibrit Ters Osmoz Deniz Suyu Arıtma Sistemi Projesi afet durumunda, içme suyu ve enerji ihtiyacını sağlayabilecek kapsamlı ve stratejik bir projedir.

Röportaj: Gözde YILMAZ

KAR-DER

Öncelikle Enstitünüzden ve eğitim olanaklarından kısaca bahseder misiniz?

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 1992 yılında kurulmuş olup, ülkemizdeki iki teknoloji enstitüsünden birisidir. GYTE bir ihtisas üniversitesidir. Lisansüstü çalışmaların önem verildiği ve son yapılan araştırmalar neticesinde de bilimsel yayın ve çalışmalar baz alınarak, Sabancı Üniversitesinin yaptığı “2000 yılından önce kurulan 2012 yılı üniversiteler sıralamasında” GYTE birinci sırada yer almıştır. Benzer şekilde daha önce “Türkiye’nin En İyi Üniversiteleri” sıralamasında 2011 yılında ODTÜ tarafından ikinci, yine 2011 senesinde Sabancı Üniversitesi tarafından birinci olmuştur. Aynı zamanda bilimsel aktivitelerin yanında, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının Türkiye’de ilk kez açıkladığı “Üniversiteleşme Girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi’nde” GYTE 8.girişimci üniversite seçilerek ilk 10 girişimci üniversite arasında yer almıştır.

1994 yılından bu yana çeşitli disiplinlerde yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim veren Enstitü; 2001 yılından itibaren Elektronik Mühendisliği ve Bilgisayar Mühendisliği bölümlerinde, 2002 yılından

itibaren de Malzeme Bilimi ve Mühendisliği ile Matematik ve Fizik Bölümleri, 2008 yılında ise Mimarlık Fakültesi ve İşletme Fakültesi, 2010 yılında da Moleküler Biyoloji ve Genetik Mühendisliği bölümlerinde lisans eğitimine başlanmıştır. Bugün enstitümüzde, 945 lisans öğrencisi ile 1420 yüksek lisans ve doktora öğrencisi eğitimini sürdürmektedir.

“Güneş ve Rüzgar Enerjisi ile Çalışan Hibrit Ters Osmoz Deniz Suyu Arıtma Sistemi Projesi ” nasıl ortaya çıktı? Projenin amaçlarından ve süreçten kısaca bahseder misiniz?

“Güneş ve Rüzgar Enerjisi ile Çalışan Hibrit Ters Osmoz Deniz Suyu Arıtma Sistemi” Doğu Marmara Kalkınma Ajansının(MARKA) desteğiyle GYTE Mühendislik Fakültesi Malzeme Bilimi ve Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyelerinden Nanoteknoloji Araştırma Merkezi Müdürü, Prof.Dr. Ali ATA ve ekibi tarafından 8 ayda tamamlanmıştır. Projede deniz suyu arıtılırken harcanan enerjiyi sistem kendisi üretmektedir. Ters osmoz sistemlerinde en önemli sorun, sistem yüksek basınç pompaları ile çalıştığı için elektrik sarfiyatının fazla olmasıdır. Projede ise ters osmoz sisteminin

çalışması için gerekli olan enerji, güneş panelleri ve rüzgar türbinleri vasıtasıyla şebekeden bağımsız bir şekilde sağlanmaktadır. Fazla üretilen enerji de gelişmiş özel jel akülerde depolanıp, enerjinin yetersiz kalması durumunda sistem içerisinde kullanılmaktadır.

Afet durumlarında bilhassa depremlerde en önemli iki durum söz konusudur: birincisi, elektrik kesilir (tüm ihtimaller göz önüne alınır), iki, sarsıntıdan dolayı kanali-

belirlediğimiz alanda gerçekleştirdik. Merkez, Bayramoğlu ve Tuzla Sahillerinin kesişim bölgesinde. Projeyi gerçekleştirirken en önemli sorunumuz maalesef deniz ile ilgili olmuştur. Kanalizasyon ve etraftaki gemilerin atıkları maalesef o bölgedeki denize bırakıldığından, aşırı pis bir deniz ile baş başa kalmak zorunda kaldık. Dalgıç pompa ve daha sonrasında koruyucu olarak düşündüğümüz çelik kafes balçık denize battı. Dolayısıyla denizden

lerimiz ve gerekli teçhizatlar ithal iken, rüzgar türbinlerimiz Makine Mühendisliği Öğretim Üyelerinden Doç.Dr.Ercan Ertürk'ün desteği ile yerli olarak üretilmiştir. Aynı zamanda, sistemin üretilen elektriği anlık olarak incelenebilmektedir. Akıllı enerji yönetim sistemi üzerine de çalışmalar devam etmektedir.

Ülkemizde güneş ve rüzgar enerjisi açısından oldukça zengin bölgeler var. Oluşturduğunuz sistem ne düzeyde? Yani ülkemizde kullanılabilmesi için geliştirme çalışmalarının yapılması gerekli mi? Yoksa başka bölgelere transfer edildiğinde hemen faaliyete geçebilecek düzeyde mi?

Proje üzerinde çalışmalar devam etmektedir. Ülkemiz yenilenebilir enerji alanında, bence en şanslı ülkelerden bir tanesi. Çıkan yeni kanunlarla da ülkemiz 2023 hedefleri doğrultusunda yenilenebilir ve alternatif enerji kaynakları üzerinde özenle durmakta ve yaygınlaştırmaya çalışacak hamleler yapmaktadır. Sizin de dediğiniz gibi ülkemizdeki zengin bölgelerde, otellerde, belediyelerde vb. her yerde bu sistem çok rahat bir şekilde uygulanabilir. Önemli olan, saatte kaç metreküp su ihtiyacı, bölgenin günlük güneşlenme süresi, rüzgarın saniyede kaç metre estiği gibi parametreler ile çözümler getirilebilir.

Projenin kilit öneme sahip iki noktası olduğunu söyleyebiliriz. Birincisi; doğal bir kaynak olan deniz suyunu içme suyu-na dönüştürüyor ki son yıllarda yağışların az olması nedeniyle barajlarda yaşanan sıkıntılar düşünüldüğünde oldukça önemli bir konu. İkincisi ise, bu dönüşüm yine doğal kaynaklar kullanarak ve onlara zarar vermeden yapıyor. Bu açıdan bakıldığında ülke ekonomisine sağlanan kat-



zasyon boruları patlar ve içme suyu hatlarına karışır. Zaten deprem gibi büyük afetlerden sonra, hastalıkların ortaya çıkmasının en büyük sebebi de budur. Projemiz, afet durumunda, içme suyu ve enerji ihtiyacını sağlayabilecek kapsamlı ve stratejik bir projedir.

Gebze bölgesi böyle bir projeyi uygulamak için yeterince uygun bir bölge mi? Pilot uygulamalar esnasında neler yaşadınız?

Projemizi GYTE Kültür Merkezinde Deniz Suyu Arıtma Sahası olarak

istediğimiz şekilde suyu sisteme basamadık. Bassak da aşırı derecede pis bir deniz olduğu için, sistemde kullandığımız membranların tıkanma riski de var. Belediyeler aracılığıyla yaptığımız görüşmeler neticesinde, denizde temizlik yapılarak bu doğa vahşetine daha fazla seyirci kalınmamasını ummaktayız. Biz şuan, ya dışarıdan deniz suyu temin etmekteyiz, ya da sentetik olarak deniz suyunu hazırlamaktayız.

Enerji konusunda, güneş panel-

kiyi nasıl deęerlendiriyorsunuz? Bu tarz projeleri önümüzdeki dönemlerde daha çok görebilecek miyiz?

Su, bazı komplo teorisyenlerine göre savaş sebebi olabilecek kadar stratejik ve bir o kadar da önemli bir konudur. Arıtma teknolojileri yeni bir teknoloji değildir. Uzun yıllardır uygulanan bir sistemdir. Bilhassa membran teknolojileri arıtma teknolojilerinin kalbi niteliğinde olup, tam anlamıyla hot topic'dir. Ülkemizde de İTÜ Çevre Mühendisliği Öğretim Üyelerinden Sayın Prof.Dr. İsmail Koyuncu direktörlüğünde faaliyette olan Ulusal Membran Araştırma Merkezi bu konuya ülkemizin ne kadar önem verdiğinin bir göstergesidir. Projemiz boyunca Prof.Dr. İsmail Koyuncu hoca ve ekibinden sonsuz destek alarak işin arıtma kısmını halletmiş olduk.

Ters osmoz, basitçe, suyun yüksek basınçlı pompalar ve membranlar ile saf hale gelmesidir. Çeşitli kimyasallar da dozlanarak içilebilir hale gelmektedir. Bu yüksek basınçlı pompaların sarfettiği enerji miktarı çok yüksektir. Proje, bilhassa bu sarfiyatı minimize etmeye yönelik geliştirilmiştir.

Fotovoltaik paneller ile güneş ışığını direkt elektrik enerjisine çevirmenin yanı sıra, yerli üretilen rüzgar türbinleri de enerjiye destek sağlamaktadır.

Bu tarz ve daha üst model projeleri tabii ki göreceğiz. Burada en önemli konu, maalesef ki fikir hırsızlığıdır. Biz, başta bu projemiz olmak üzere, bunun üst modeli ve diğer araştırma alanlarımızda artık fikir doğduğu anda hemen fikri ve sinai

hak talebinde bulunarak faydalı model ve patent başvurularımızı gerçekleştirmektediriz.

Ülke ekonomisine de şu şekilde bir katkı yapabileceğini düşünmekteyim; bilhassa Ortadoğu ve Afrika ülkelerine ülkemiz üzerinden ihtiyaca göre bu tarz yeşil enerjiye sahip, projeler götürebilir.

Afrika'daki insanların yaşadığı ortamlar ve içtikleri suları görünce, halimize bir bu kadar daha şükretmeliyiz. Bilim sadece yeni bir fikir üret-



mek, yeni bir ürün oluşturmak olarak algılanmamalıdır. O yaptığınız yeniliğin, en açık ifadesi ile "bizim köye bir faydası" olmalıdır. Biz, hocamızın önderliğinde, bu süreçte yeni bir bakış açısı getirerek farklı bir sistem oluşturduk ve bu şekilde de insanlığa hizmet etmek istemekteyiz.

Son olarak bu sistemin yaygınlaşmasının istihdama nasıl bir katkı

sağlayacağını düşünüyorsunuz?

İstihdama kesinlikle bir katkısı olacağını düşünmekteyim. Yeni çıkan kanunlarla zaten özel sektör bir şekilde teşvik edilmekte ve su üzerine yenilebilir enerji üzerine çalışanların işsiz kalmayacağı artık aşikârdır. Dolayısı ile üniversitedeki Makine müh, Malzeme Bilimi ve Mühendisliği vb. mühendislik bölümlerinin haricinde, kimya ve fizik gibi temel bilimlerde okuyan arkadaşların Fotovoltaik paneller, rüzgâr türbinleri, yakıt hücreleri vb. enerji konularında uzmanlaşması; çevre ve kimya mühendisliğindeki arkadaşlarında membran teknolojileri üzerinde kesinlikle çalışmasını öneririm. Bilhassa membran konusunda, nanoteknolojinin kullanılması, kek tabakasının oluşmasının önlenmesi, yüksek rejeksiyona ve akiye sahip membranların geliştirilmesi, en önemlisi de ekonomik ve yerli membran üretimi konusunda Tübitak'ın önemli çalışmaları mevcut. Enerji konusunda da T.C Enerji Bakanlığı Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğünün düzenlediği Enerji Yöneticiliği eğitimlerine katılmaları faydalıdır. Bu eğitimlerin sonunda alacakları Enerji Yöneticisi sertifikası istihdam için çok önemlidir.

Önemli gördüğünüz diğer noktalar

Bu tarz projeler ülkemizin repütasyonu açısından da çok önemlidir. UNESCO gibi kuruluşlarla Başbakanlık AFAD gibi kurumlarla yapılabilecek ortak çalışmalar neticesinde bu şekilde yeşil projelerin yaygınlaşması sağlanabilir.

Projemizi tanıtma fırsatı bulduğumuz bu güzel röportaj için teşekkür ederim.



2012 yılı Aralık ayında Ankara Çalışma ve İş Kurumu, Ankara İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen “Ankara İstihdam, Kariyer, Girişimcilik” etkinliğinde KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep Varçın, “21. Yüzyılda Bilgi Ekonomisi ve Kariyer Danışmanlığı” konu başlığıyla katılımcılara bilgi toplumunun yapısı, iş dünyasındaki değişimler ve Türkiye’deki güncel durumlar hakkında bilgi verdi. Aynı organizasyonda KAR-DER Genel Sekreteri Doç Dr. Metin Pişkin de, kişilik tipleri ve bu doğrultuda yapılması gereken meslek seçimleri hakkında katılımcıları bilgilendirdi.

2012 yılı Kasım ayında KAR-DER mesleki eğitime; uygulanabilir, ölçülebilir, sürdürülebilir bir ulusal kalite güvence sistemi geliştirilmesi hedeflenen METEK projesi kapsamında öğrenci veli ve öğretmenlere kariyer seçimiyle ilgili uygulamalı çalışmalarla destek verdi.



2012 yılı Ocak ayında KAR-DER uzmanlarının görev aldığı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Kapasite Artırımına Yönelik Teknik Yardım Projesi” tamamlandı. Eğitimlerde 3 ayrı modül düzenlenerek personelin 19. Fasılla ilgili müzakere sürecine hazırlanması sağladı.

2012 yılı Ocak ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep Varçın İstihdamda 3İ dergisi için Türkiye’de ki kariyer danışmanlığını değerlendirdi. Aynı dönemde KAR-DER’in çalışmaları ABD’de yayınlanan Kariyer Danışmanlığı konusunda dünyanın önde gelen dergilerinden ‘Career Planning and Adult Development Journal’ da yer aldı.

2012 yılı Mayıs ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep VARÇIN, Özel Kalem Müdürleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği’nin çıkarmış olduğu ‘Özelkalemler’ dergisine konuk oldu. Prof. Varçın yazısında ‘İnsan Gücünün’ önemine dikkat çekti.

2012 yılı Ekim ayında KAR-DER Yönetim Kurulu üyeleri Altındağ Eğitim-Kültür-Gençlik Merkezlerini ziyaret etti. 2013 yılı Ocak ayında Altındağ Belediyesi tarafından hizmete açılan 9 ayrı Gençlik Merkezinde KAR-DER uzmanları Altındağlı öğrenciler ve velileri ile kariyer planlamasıyla ilgili eğitimler gerçekleştirme kararı aldı. Bu kapsamda ilk etkinlikler 8 Şubat, 15 Şubat ve 15 Mart 2013 tarihlerinde düzenlendi.



2013 yılı Mayıs ayında KAR-DER, Çankaya Üniversitesi tarafından düzenlenen Çankaya Üniversitesi Kariyer Fuarına katıldı. KAR-DER uzmanlarının görev aldığı fuarda öğrencilere kariyer hedeflerine yönelik etkinlikler gerçekleştirildi.

2013 yılı Mart ayında KAR-DER, Bilkent Üniversitesi tarafından 16.sı düzenlenen Bilkent Üniversitesi Kariyer Fuarına katıldı. KAR-DER uzmanlarının görev aldığı fuarda öğrencilere kariyer hedeflerine yönelik etkinlikler gerçekleştirildi.

2012 Yılı Nisan ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep Varçın, TR 33 Bölgesini kapsayan Zafer Kalkınma Ajansı'nın düzenlediği 'Bölgesel Kalkınma Çalışma Grubu' toplantısına katıldı. Bölgedeki 4 ilin (Kütahya, Afyonkarahisar, Uşak ve Manisa) üniversitelerdeki temsilcilerin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, Prof. Varçın katılımcılara 'Yeni Dönemde Bilgi Üretimi'ne ilişkin bilgi verdi.



2012 yılı Eylül ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi Doç. Dr. Metin Pişkin tarafından "Mısır'da Mesleki ve Teknik Eğitim Reformu" adı altında İnsan Gücü Bakanlığı, Eğitim Bakanlığı ve Sanayi Bakanlığı bürokratlarına eğitimler verildi.

2012 yılı Ekim ayında KAR-DER yeni bir projeye imza attı. KAR-DER'in proje ortağı olarak yer aldığı, yenilikçilik ve yaratıcılık ön planda olduğu "Research Game" projesinin, 2012 yılı Aralık ayında ilk yönetim toplantısı İskoçya'da gerçekleştirildi. Yönetim toplantısında proje yürütme ve danışma kurulları belirlendi.

2013 yılı Mart ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Üyeleri 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel yapılan Bereket Tv'de ki "Gündemin Bereketi" programına konuk oldu. Yapılan programda kadınların beklentileri ve kadın sorunları üzerinde duruldu.

2012 yılı Mart ayında KAR-DER Yöneticilerinden Prof. Dr. Bülent Gülçubuk, Ziraat Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi.



2012 yılı Şubat ayında KAR-DER, Rönesans Holding ve Holding'e bağlı şirketlerin İş Tanımlarının ve Kurumsal Yetkinliklerinin Revize Edilmesi çalışmalarında Danışmanlık faaliyetlerinde bulundu. Çalışma kapsamında Rönesans Holding, Rönesans Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı, Rönesans İnşaat, Rönesans Endüstri, Rönesans Enerji, Rönesans Teknik, Rönesans Türkmen, Rönesans AVM Yönetimi Şirketleri ile Rönesans Orta Doğu ve Afrika Birimlerinin pozisyon bazlı görev tanımları detaylandırıldı.

2012 yılı Mart ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi Doç. Dr. Metin TRT 1 kanalında yayınlanan 'GÜLBENCE' programında 'Akran Zorbalığını' anlattı.

2012 yılı Kasım ayında İzmir’de düzenlenen “İzmir 1. İstihdam Zirvesi”nde KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep Varçın işgücü piyasasını geçmişten günümüze değerlendiren bir bakış açısı ile İş Arama ve CV Hazırlama Tekniklerinin farklılaşması noktasında katılımcıların konuyu farklı bir açıdan değerlendirmelerini sağladı.



2012 yılı Ekim ayında KAR-DER’in yeni Yönetici Kadrosu belli oldu. KAR-DER Genel Merkezi’nde gerçekleştirilen 3. Genel Kurul Toplantısında; Prof. Dr. Recep Varçın, Prof. Dr. Bülent Gülçubuk, Doç. Dr. Metin Pişkin, Doç. Dr. Müge Ersoy Kart ve Özlem Yurdanur Özgenç’ten oluşan yeni yönetim kadrosu oluşturuldu. Denetim Kurulu Üyeliğine ise; Prof. Dr. Mehmet Barca, Barış Koyuncu ve Büşra Yalçın getirildi.

2013 yılı Mart ayında KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Recep Varçın ve KARDER Genel Sekreteri Doç. Dr. Metin Pişkin Kanal B ekranlarında yayınlanan “Sormak Gerek” programına konuk oldu. Programda “Kariyer Planlama Sürecinde Sıkça Yapılan Hatalar” üzerinde duruldu.

2013 yılı Ocak ayında KAR-DER’in beş Avrupa ülkesi ile ortak yürüttüğü ‘Naviguide- Grup Ortamında Mesleki Yönlendirmede Uluslararası Yöntem Veri Seti’ projesinin son eğitim çalıştayını Samsun’da gerçekleştirildi. Toplamda 9 eğitim çalıştayının (Ankara, Rize, Sivas, Malatya, Ağrı, Diyarbakır, Kastamonu, Erzincan, Samsun) gerçekleştirildiği projede, 193 kariyer ve iş ve meslek danışmanı ile temasa geçildi. Genel amacı; meslek seçiminden, kişisel gelişime, işe yerleştirme hizmetlerinden, izleme ve değerlendirmeye kadar kariyer danışmanlığı süreçlerini kapsayan 100 farklı yöntemi tanıtmak olan Proje, 2013 Eylül ayı sonunda tamamlanacak.



EKİPLERİN BEŞ TEMEL AKSAKLIĞI Bir Liderlik Öyküsü

OPTİMİST YAYINLARI / 2013 (5. Baskı)
Yazar: Patrick LENCIONI Çeviri: Ekin Duru

Bireyler topluluğu deil etkin bir ekip olabilmek için... Kısa sürede itibarını yitiren ve art arda düş kırıklıkları yaşayan bir şirket, birbirlerini arkadan vurmaya uğraşan çalışanlar ve böyle bir zamanda genel müdürlük koltuğuna oturan bir yönetici... Sizce bu durumdaki bir şirketi bir genel müdür alanının en iyisi yapabilir mi? İyi bir takım çalışmasıyla evet! Yöneticiyi Yoldan Çıkaran Beş Tutku ve Ölümçül Toplantılar kitabının yazarı Patrick Lencioni'nin tavsiyeleri bu defa ekipler için... Lencioni, yine sürükleyici bir hikâyeyle iyi bir ekip olmanın sırrını beş maddede özetliyor. Güçlü bir ekip olurken tehlikeli yanlışlar yapmamak ve problemlerinizi başa çıkabilmeniz için testler, yöntemler, çözüm önerileri... Ekip çalışmasıyla ilgilenen herkesin faydalanacağı bir kitap... (Tanıtım yazısından alıntı yapılmıştır.)



POZİTİF YÖNETİM

ELMA YAYINEVİ / 2011
Yazar: İdil TÜRKMEÑOĞLU

Keyif alarak çalışmak mümkün mü? “Neden olmasın?” diyorsanız bu kitap sizin için. İster çalışan olun ister yönetici, yapabileceğiniz pek çok şey var. Kitaptaki öneriler ve hayata geçirilen uygulamalar size yol gösterecek ve yepyeni fikirler, size özgü eğlenceli çalışma yöntemleri bulmanızı sağlayacak. Peki, bu kadar kolay mı? “Zamanım yok”, “Yapamam”, “Bizde olmaz”, “İzin vermezler”, “Bütçe çıkmaz” gibi cümleler dökülüyor mu ağzınızdan? Bu düşünsel engellerle baş ederken pozitif yönetim yaklaşımı size ışık tutacak. Yazarın sunduğu bakış açısı her şeyi yeniden görmenizi sağlayacak: Bugün, biz dâhil tüm çalışanlar “pozitif yönetilen” işyerlerinde olmayı tercih ediyor. Bu kitapta “Pozitif Yönetim” kavramını alıştığımız yönetime ek bir seçenek olarak önünüze çıkartmak istedim. İşimizi keyifli hâle getirmek, tutkuyla çalışmak, bağlanmak, güçlü yönlerimizin farkına varmak, işimizde yapıcı olmak ve engellerden güçlenerek çıkmak “Pozitif Yönetim”in alt başlıkları. Pozitif yönetim kavramlarını, biraz “neden”i ile, bolca “örnek”leri ile okuyacaksınız. Ve umarım sizin de hayatınız değişecek... İşyerinizde bu pozitif etkiyi yaratmak size ve şirketinize ne mi kazandıracak? Hem keyif hem de başarı. (Tanıtım yazısından alıntı yapılmıştır.)



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YOLUYLA REKABETÇİ AVANTAJ KAZANMAK

HÜMANİST KİTAP YAYINCILIK / 2012
Yazar: Dr. Tamer Keçecioglu

Oyunu tribünden seyreden pasif izleyiciden çok, bizzat o oyunun bir oyuncusu, parçası olmak. İşte İnsan Kaynakları Yönetimi ve yöneticisinin yeni rolü! Yeni rolünü önce kendi içinde sindirmek ve daha sonra da benimsetmek bu alanı bekleyen en önemli mücadeledir. Önündeki zorlu sınavı başarıyla verebilmek için İnsan Kaynaklarının kuruluşun stratejik ortağı ve oyuncusu haline gelmesi şarttır. Örgütlerin bu uzun ve zahmetli yolda yürümeleri, fark yaratan tek unsurun “insan” olduğunun bilincine varmaları ile olasıdır ancak. Bu gerçek geçmişte de böyleydi, günümüzde olduğu gibi gelecekte de böyle olacaktır. Unutmayın, İnsan Kaynakları tek bir birime bırakılmayacak kadar önemli bir uğraştır. Oyunun kurallarını öğrenmeye ve oynamaya hazır mısınız? O halde bu kitap sizin için yazıldı. (Tanıtım yazısından alıntı yapılmıştır.)



Dergimize abone olmak istiyorsanız lütfen aşağıda istenilen bilgileri eksiksiz doldurarak, bu formu abonelik ücreti ödeme dekontunuzla birlikte en kısa zamanda bizlere ulaştırınız.

(Aboneliğinizi www.kariyer.org.tr internet adresimiz üzerinden de gerçekleştirebilirsiniz.)

ABONELİK BİLGİLERİ

Ad-Soyad:

Doğum Tarihi:

*Adres:

E-Posta:

(Teslim almak istediğiniz adres bilgisini belirtiniz.)

FATURA BİLGİLERİ

Firma adı:

Adres:

Vergi Dairesi:

Vergi No:

Tel:

Fax:

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER İktisadi İşletmesi
Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40/7 06590 Cebeci, Çankaya Ankara . Tel: 0(312)3201029 . Fax: 0(312)3201009
kariyergundemi@kariyer.org.tr
Halk Bankası, Ankara Cebeci Şubesi (Şb. Kodu: 209)
Hesap Numarası: 16000040 . IBAN No: TR51 0001 2009 2090 0016 0000 40



Dergimize abone olmak istiyorsanız lütfen aşağıda istenilen bilgileri eksiksiz doldurarak, bu formu abonelik ücreti ödeme dekontunuzla birlikte en kısa zamanda bizlere ulaştırınız.

(Aboneliğinizi www.kariyer.org.tr internet adresimiz üzerinden de gerçekleştirebilirsiniz.)

ABONELİK BİLGİLERİ

Ad-Soyad:

Doğum Tarihi:

*Adres:

E-Posta:

(Teslim almak istediğiniz adres bilgisini belirtiniz.)

FATURA BİLGİLERİ

Firma adı:

Adres:

Vergi Dairesi:

Vergi No:

Tel:

Fax:

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER İktisadi İşletmesi
Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40/7 06590 Cebeci, Çankaya Ankara . Tel: 0(312)3201029 . Fax: 0(312)3201009
kariyergundemi@kariyer.org.tr
Halk Bankası, Ankara Cebeci Şubesi (Şb. Kodu: 209)
Hesap Numarası: 16000040 . IBAN No: TR51 0001 2009 2090 0016 0000 40



Dergimize abone olmak istiyorsanız lütfen aşağıda istenilen bilgileri eksiksiz doldurarak, bu formu abonelik ücreti ödeme dekontunuzla birlikte en kısa zamanda bizlere ulaştırınız.

(Aboneliğinizi www.kariyer.org.tr internet adresimiz üzerinden de gerçekleştirebilirsiniz.)

ABONELİK BİLGİLERİ

Ad-Soyad:

Doğum Tarihi:

*Adres:

E-Posta:

(Teslim almak istediğiniz adres bilgisini belirtiniz.)

FATURA BİLGİLERİ

Firma adı:

Adres:

Vergi Dairesi:

Vergi No:

Tel:

Fax:

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER İktisadi İşletmesi
Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40/7 06590 Cebeci, Çankaya Ankara . Tel: 0(312)3201029 . Fax: 0(312)3201009
kariyergundemi@kariyer.org.tr
Halk Bankası, Ankara Cebeci Şubesi (Şb. Kodu: 209)
Hesap Numarası: 16000040 . IBAN No: TR51 0001 2009 2090 0016 0000 40





Değerli Okuyucumuz;

Dergimizin sürekli olarak tarafınıza iletilebilmesi için
bu formun arka tarafında bulunan abonelik bilgilerini doldurarak,
ödeme dekontunuzla birlikte tarafımıza fax, e-posta ya da posta yolu ile iletiniz.
Abonelik işlemlerinizi internet sayfamızdan da gerçekleştirebilirsiniz.
İlginize teşekkür ederiz.

www.kariyer.org.tr



Değerli Okuyucumuz;

Dergimizin sürekli olarak tarafınıza iletilebilmesi için
bu formun arka tarafında bulunan abonelik bilgilerini doldurarak,
ödeme dekontunuzla birlikte tarafımıza fax, e-posta ya da posta yolu ile iletiniz.
Abonelik işlemlerinizi internet sayfamızdan da gerçekleştirebilirsiniz.
İlginize teşekkür ederiz.

www.kariyer.org.tr



Değerli Okuyucumuz;

Dergimizin sürekli olarak tarafınıza iletilebilmesi için
bu formun arka tarafında bulunan abonelik bilgilerini doldurarak,
ödeme dekontunuzla birlikte tarafımıza fax, e-posta ya da posta yolu ile iletiniz.
Abonelik işlemlerinizi internet sayfamızdan da gerçekleştirebilirsiniz.
İlginize teşekkür ederiz.

www.kariyer.org.tr