

# VIZYON®

MB HOLDİNGİN KURUMSAL YAYINIDIR

MB

Sayı: 22 / Aralık 2017

**Nilgün Tuluk**  
Anlamak, anlatmak  
ve anlamak için  
yaratıcı drama...

**Özcan Kaya**  
İnper Perlit "Perstone"  
markasıyla yatırımlarını  
büyütüyor

**Fatih Karakuş**  
Herkesi örnek  
olsun dedirtecek  
bir başarı  
hikayesi

**Kadir Erzene**  
Gastronomi Şehri  
Gaziantep'in  
eşsiz lezzeti,  
Soğan Kebabı

Gaziantep Kültür  
**GAZİANTEP**  
**HAMAM MÜZESİ**

Eskiye yeni ile harmanlayıp  
göz kamaştırın şehir  
**İSTANBUL...**

## Yalıtımda Perstone Mucizesi



**İmtiyaz Sahibi**  
MB Holding adına  
Muharrem Balat

**Genel Yayın Yönetmeni**  
Gamze Aşnük

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**  
Editör  
Serra Deveci

**Yayın Kurulu**  
Serra Deveci  
Ebru Taşdemir

**Grafik/Tasarım**  
Mark&Mark İletişim  
Danışmanlığı  
Tel: 0342 232 80 81  
Faks:0342 232 80 82

**Basım Yeri**  
Gap Olay Medya Grubu  
A.Ş. Mücahitler Mah. 6 Nolu  
Cadde 35 Nolu Sk. No:1  
Olay Medya Plaza  
Şehitkamil/Gaziantep  
Tel: 0(342) 322 86 86 (Pbx)  
Faks: 0(342) 322 86 87

**Basım Tarihi**  
Aralık 2017

**İletişim**  
MB Holding İnönü Cad. No:22  
Şahinbey \ Gaziantep

Tel: 0(342) 220 78 60  
Faks: 0(342) 220 78 64



MB Holding mb.holding  
www.mb.com.tr

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



**Gamze Aşnük**  
Kurumsal Koordinatör

### **Merhaba Sevgili Okurlar;**

Yine kış geldi gelecek... Havalalar soğudu... Ben kıştan çok hoşlanmam ama kış da en az yaz kadar önemlidir. Doğanın hiç bitmeyen döngüsü. Yüzyıllar önce insanoğlu kendisini doğa koşullarından korumaya çalışmış. Binalar, barınaklar bundan dolayı inşa edilmiştir. Şimdilerde ise doğa kendini insanoğlundan korumaya çalışıyor. Bunu da emek emek ürettiği barınma, beslenme, yaşam alanlarını elimizden alarak yapmaya çalışıyor. Doğa kızgınlığını felaketler aracılığıyla bize gösteriyor. Artan depremler, sel felaketleri, yanardağ patlamaları, hortumlar, insan eliyle değiştirilmeye çalışılan iklimler. Sanki yıllarca biriktirdiği bütün öfkeyi ortaya dökmek ister gibi. Peki, insanoğlunun ne zaman akli başına gelecek? Ne zaman doğanın bize sunduğu nimetlere şükredip korumaya başlayacak? Ne zaman hoyratlık ve savurganlıktan vazgeçecek?

Dostlar bu konudaki hassasiyetlerinizi biliyorum. Şirket olarak yaşadığımız dünyanın güzelleşmesi ve insanların bu konuda farkındalık kazanmaları için bir-

çok güzel projede yer aldık. Ödüller aldık. Yetiyor mu? Hayır!

Dünyamızı yeniden yaşanabilir, sağlıklı bir yaşama alanı yapmak için her birimiz nasıl katkı sağlarız? Daha önce hiç düşünülmemiş, yapılmamış neyi yapabiliriz? Dünyanın üzerinde yaşayan her birey; doğayı yeniden canlandırmak için bir şeyler yapıyor olsaydı bu neye benzerdi? Hangi mucizelere katkımız olur?

Çevreyi koruyan, en azından minimum zarar veren bir firmanın üyesi olmaktan gurur duyuyorum. Bu bizim için de çalışanlarımız için de çok önemli. İç sayfalarda ki aktivitelerimizi, çalışmalarımızı gördükçe bunu sizde anlayacaksınız. Zengin bir içeriğe sahip bu sayımızda ilginizi çekecek birçok konu var. Konuk yazarlarımıza Fatih Karakuş, Başak Tecer, Oytun Yumşak, Abdulkadir Erzene, Nilgün Tuluk, Didem Cengiz'e ve emeği geçen bütün arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum. Önerileriniz her zaman olduğu gibi bizlere yol gösterebilir.

Keyifli okumalar...

**Nilgün Tuluk**

Anlamak,  
anlatmak  
ve anlamak  
için yaratıcı  
drama...

RÖPORTAJ  
14

**Özcan Kaya**

İnper Perlit  
"Perstone"  
markasıyla  
yatırımlarını  
büyütüyor

RÖPORTAJ  
24

**>>> HABERLER**

- > MB Holding'ten Jeotermale Örnek Proje **Sf.04**
- > Yalıtımda Perstone Mucizesi **Sf.06**
- > 3 TEKS Amerika'nın En Büyük Sağlık Fuarı Fime'de Misafirlerini Ağırladı **Sf.08**
- > MB Holding'den Kadınlara Eğitim **Sf.09**
- > İnper Perlit yeni markası Perstone'u 40.Yapı Fuarında tanıttı **Sf.10**

**>>> MAKALE**

- > Başak Tecer;  
Çocuğunuza Nasıl  
Meslek Seçebilirsiniz? **Sf.12**

**>>> MAKALE**

- > Mustafa Uyar;  
Apartman / Site Yönetimi **Sf.20**

**>>> MAKALE**

- > Hüseyin Turhan;  
İş sağlığı ve güvenliği açısından  
aydınlatmanın işyerlerindeki önemi: **Sf.28**

**>>> MAKALE**

- > Oytun Yumşak;  
Sürdürülebilir yaşam? **Sf.32**

**>>> MAKALE**

- > Serra Deveci;  
Kişisel ve kurumsal imajınız için  
Doğru mail Yazımı **Sf.34**



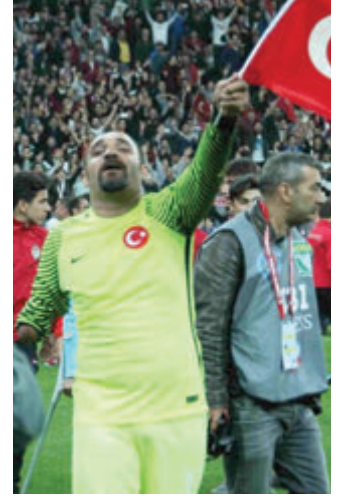
**Kadir Erzene**  
Gastronomi Şehri  
Gaziantep'in  
Eşsiz Lezzeti:  
**SOĞAN KEBABİ:**

RÖPORTAJ  
**36**



**Fatih Karakuş**  
Herkes  
örnek olsun  
dedirtecek  
bir başarı  
hikayesi

RÖPORTAJ  
**44**



### >>> MAKALE

- > Emine Sevil Doğru;  
Mobbing olgusunun  
ortaya çıkışı? **Sf.40**

### >>> MAKALE

- > Gaye Neslihan Budaklı;  
Tarımda kadın istihdamı **Sf.42**

### >>> KİŞİSEL GELİŞİM

- > Didem Cengiz Uzm. Psk. Psikoterapist;  
Kaygı, korku, bunaltı,  
pan'ik atağın öyküsü **Sf.48**

### >>> GAZİANTEP KÜLTÜR

- > Gaziantep Hamam Müzesi **Sf.50**

### >>> TEKNOLOJİ

- > Ömer Okuyucu;  
3D Printer Nedir ? Ne işe yarar? **Sf.54**

### >>> GEZİ & SEYAHAT

- > Eskiye yeni ile harmanlayıp  
göz kamaştırın şehir  
İSTANBUL **Sf.56**

### >>> FIKRA Sf.60

**HAYATA DAİR Sf.61**

**SİNEMA Sf.62**

**KİTAP Sf.64**



## MB HOLDİNG'TEN JEOTERMAL ÖRNEK PROJE

Aydın İli, Köşk İlçesinde bulunan DORA-JES tesislerinde çevreye duyarlı bir şekilde jeotermal üretim kuyusu test çalışmaları yapılıyor.

**BUGÜN** için 70 megavat kapasitede enerji üretimi gerçekleştirmekte olan mevcut 5 adet Jeotermal Elektrik Santrali tesisinden üretilen akışkanların tamamı enjeksiyon kuyuları vasıtasıyla %100 reenjeksiyon edil-

mekte ve tamamı rezervuara geri basılmakta. Dora JES tesislerine bu günlerde bağlanması planlanan yedek üretim kuyusunun üretim testi çalışmaları için sahada mevcut diğer bir gözlem kuyusuna boru hattı bağlantısı yapıldı ve

pompa istasyonu kuruldu. Test çalışmaları süresince kurulan sistem vasıtasıyla üretilen akışkanın tamamı kaynağın korunması adına rezervuara geri basılacak ve test için üretilen akışkanın kesinlikle deşarj edilmemesi sağlanacak.

Bugün için 70 megavat kapasitede enerji üretimi gerçekleştirmekte olan mevcut 5 adet Jeotermal Elektrik Santrali tesisinden üretilen akışkanların tamamı enjeksiyon kuyuları vasıtasıyla %100 reenjeksiyon edilmekte ve tamamı rezervuara geri basılmakta.

Çalışmaları yerinde inceleyen MB Holding Onursal Başkanı ve İnşaat Yüksek Mühendisi Muharrem BALAT; "Bilindiği üzere jeotermal akışkanın elde edildiği kuyuların üretime açıldığı ilk günkü gibi yüksek verimlilikte ve jeotermal sahaların yenilenebilirlik vasfını kaybettirmeden işletilmesi gerekir. Bu husus jeotermal rezerv alanının sürdürülebilirliğinin sağlanması ve jeotermal kuyu verimliliğinin sürekli ve yüksek tutulması açısından da vazgeçilmez bir şarttır. %100 reenjeksiyon uygulaması yapılmadan jeotermal saha ve rezerv yönetimi kesinlikle kabul edilemez. Aksine yapılacak rezervuar yönetimi ülke jeotermal kaynaklarımızın yenilenebilirlik vasfını kaybettirecektir. Bu durum da milli enerji kaynağımızın yok olmasına neden olacaktır. Doğal güzellikleri yanı sıra jeotermal kaynaklar açısından da büyük bir zenginliğe sahip olan Köşk İlçemizdeki DORA JES tesislerinde bilinçli ve çevreye duyarlı bir şekilde üretim kuyusu test çalışmaları yapılmakta. Bu test çalışması için jeotermal akışkan isale hattı, jeotermal akışkan biriktirme havuzu ve üretilecek akışkanın kuyuya geri basılması için pompa istasyonu kuruldu. Kuyudan üretilen bir litre jeotermal akışkanı rezervin korunması adına



rezervuara enjekte etmeyi tercih ediyoruz. Jeotermal kaynağın sürdürülebilirliğini sağlamak ve çevreyi korumak adına imkânlar dâhilinde şartlar sonuna kadar zorlanarak bu örnek proje hayata geçirilmiştir. Burada yapılan test çalışması ek yatırımının ve test operasyonunun maliyetli olması şirketimiz açısından ikinci plandadır." dedi.







# YALITIMDA PERSTONE MUCİZESİ

Isı, ses ve yangın yalıtımında gücünü doğadan alan PERSTONE, bir MB Holding girişimi olarak sektörde dikkat çekiyor.

**MB HOLDİNG** tarafından Grand Hotel'de Perstone Marka Lansmanı ve Malzeme ile Mimari Tasarım, Güvenlik ve Sürdürülebilirlik konulu panel düzenlendi. Lansman ve panele İnşaat Mühendisleri Odası Gaziantep Şubesi yönetimi, bölgenin önde gelen mimar ve müteahhitleri ve bölgenin ile-ri gelen akademisyenleri katıldı.

Kentsel tasarım, mimari ve içmimari projeleriyle ulusal ve uluslararası ölçekte dikkat çeken, birçok yarışmada ödül sahibi Evrenol Architects'in kurucu ortağı Yüksek Mimar Mehpere Evrenol moderatörlüğündeki panelde doğal malzemelerin mimari tasarımdaki yeri

ve önemine işaret edildi. Sürdürülebilirliğinin projelerde nasıl korunması gerektiği ve yeni projelerde de hangi kriterlerle malzemenin düşünülmesi gerektiği mercek altına alındı. Bu kapsamda, LEED sertifikasını veren, ABD Yeşil Binalar Konseyi (USGBC) Yönetim Kurulu'na seçilen ilk Türk firması TURKECO'nun Kurucu Yöneticisi İnşaat Mühendisi Dr. Duygu Erten birikimlerini aktararak, kamu ve özel sektör ilişkilerini değerlendirdi. Türkiye'nin yangın, koruma ve güvenlik denilince akla gelen ilk ismi olan Makine Mühendisi Prof. Dr. Abdurrahman Kılıç'ı da mimari tasarım ve uygulamalarda dikkat edilmesi gereken koruma hususları hakkında





panel katılımcılarını bilgilendirdi.

İnper Perlit Satış ve Pazarlama Müdürü Gökmen Köroğlu ise konuşmasında, "Gücünü perlit mucizesinden alan Perstone markalı yapı ve yalıtım ürünleri; tüm yapıların ısı, ses ve yangın yalıtımını tamamen doğal yollardan kusursuz olarak sağlamaktadır. Yeni teknolojiye sahip üretim özellikleri ile soğuk, sıcak, nem, yangın, yüksek ses gibi olumsuz koşullarda yapıları korumaktadır. Perstone çatı markası altında sunulan Mammuthus (Duvar Örgü), Pardus (Yalıtım Plağı), Walrus (Yalıtım Sıvası), Octopus'un (Blok Örgü Tutkalı) içeriğindeki perlit sayesinde yalıtımın en doğal ve en güçlü hali" olduğunu dile getirdi.

## BAŞARI EN BÜYÜK MUTLULUKTUR

"Başarı En Büyük Mutluluktur" ilkesiyle yola çıkan MB Holding; içinde bulunduğu her sektörde adına



ve konumuna yakışır bir şekilde hareket etmeyi, müşterilerinin ihtiyaçlarını en üst seviyede tutmayı, çevreye ve insana saygılı olmayı, sadece bulunduğu sektörde değil topluma pozitif etki edebileceği her noktada lider bir kuruluş olmayı kendisine vizyon olarak belirlemiştir. MB Holding bünyesinde 1997 yılında kurulan İnper Perlit;

uzun yıllar sürdürdüğü Ar-Ge çalışmaları sonucunda perlitin doğal yapısını koruyup, Perstone markasıyla ürettiği yapı malzemesi ve yalıtım ürünlerini inşaat sektörüne sunmanın gururunu yaşıyor.

Program fotoğraf çekimi ve konuşmacılara teşekkür hediyelerinin takdimi ile son buldu.



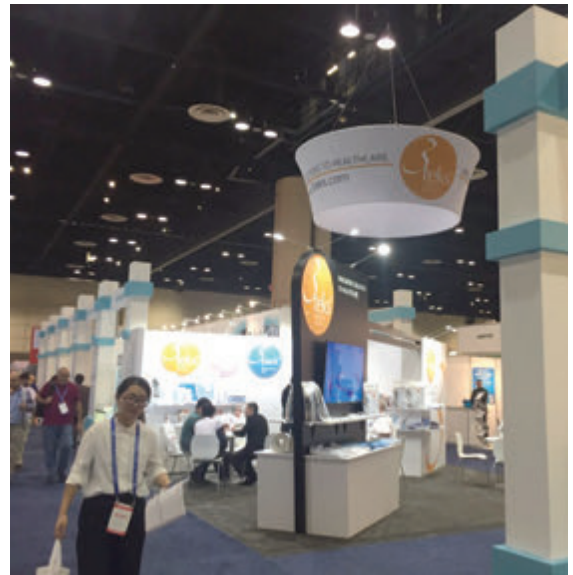


## 3 TEKS AMERİKA'NIN EN BÜYÜK SAĞLIK FUARI FİME'DE MİSAFİRLERİNİ AĞIRLADI

3 TEKS Medikal Tekstil 08-10 Ağustos tarihlerinde gerçekleştirilen ve Amerika'nın en büyük sağlık fuarı olma özelliğini taşıyan FİME (Florida Uluslararası Medikal Fuarı) 27. Uluslararası Sağlık Ekipmanları Fuarı'na katıldı.

**TEMİZLİK**, titizlik ve takip ilkeleri ile yola çıkmış olan 3teks Medikal Tekstil Türkiye'de sağlık sektöründe kaliteyi artırmayı hedefleyen sektöründe öncü bir şirket olarak yaklaşık 27 yıldır gerçekleştirilen sağlık fuarı FİME'de yerini aldı. Amerika'nın Orlando şehrinde gerçekleştirilen bu fuarı Kuzey, Orta ve Güney Amerika çoğunlukta olmak üzere Dünya'nın her yerinden 22.000 katılımcı ziyaret etti. 40 ülkeden çeşitli katılımcı profiline olduğu fuarda 3 TEKS batıda

yaygın olarak kullanılan tek kullanımlık ürünleri ile fuarın gözdesi olmayı başardı. 101 firmanın katıldığı fuarda; kalite ve hijyenden ödün vermeden dünya standartlarında, hijyenik koşullarda üretim yapan 3teks Medikal Tekstil müşteri odaklı çalışmayı ilke haline getirmesi sebebiyle standı yoğun ziyaretçi kabul etti. Fuarda tam not alan 3 TEKS Medikal Tekstil, 28.sı 7-9 Ağustos 2018'de gerçekleştirilmesi beklenen FİME International Medical Expo'ya ise şimdiden hazırlanıyor.





# MB HOLDİNG'DEN KADINLARA EĞİTİM

Çalışanlarının kişisel gelişimlerine destek olan MB Holding; Aydın'da faaliyet gösteren Sultan Sera'nın kadın çalışanlarına "Meditasyon ve İç İletişim" eğitimi verdi.



**KADINI** destekleyen ve her zaman iş hayatında yer edinmeleri için çaba gösteren MB Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gamze AŞNÜK tarafından verilen eğitimde, kadın çalışanlara hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında kullanabilecekleri meditasyon ve iç iletişim teknikleri anlatıldı. "Kendini tanımak dünyanın en zor işi" olduğunu söyleyen Gamze AŞNÜK; kadınlara kendilerine dair farkındalıklarını geliştirip, hayata

olumlu bakarak ilişkilerini daha sağlıklı ve daha mutlu yürütebileceklerini dile getirdi. Meditasyon ve İç İletişim tekniklerinden bahseden AŞNÜK; "Meditasyon ve iç iletişimin fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal olarak olumlu etkileri olmaktadır. Stresin azalması, huzurlu ve mutlu hissetme gibi etkileriyle birlikte; zihinsel ve duygusal olarak iyileşmesi zor olan hastalıkların tedavisine de yardımcı olabilir. Bugün meditasyon ve iç iletişim tekniklerini nasıl

uygulayabileceğimiz konusuna giriş yaptık. Günlük hayatımız da bu teknikleri uygulayarak olumlu etkilerin devamını sağlayabilirsiniz" diyerek sözlerini tamamladı. Yapılan grup çalışmalarında eğitime katılanlar meditasyon ve iç iletişim tekniklerini uyguladı. Aynı zamanda ekip çalışması yaparak aralarındaki iletişim de güçlendirilmiş oldu. Eğitime katılan çalışanlar kişisel gelişimlerine destek olan MB Holding'e teşekkürlerini sundu.



**"EĞİTİM BİR ŞEHİRİN VE BİR ÜLKENİN GELECEĞİDİR"** sözlerini dile getiren MB Holding Onursal Başkanı Muharrem Balat, Ertuğrul Gazi İlköğretim Okuluna Projeksiyon Cihazı Bağışladı. Projeksiyon cihazını Basın ve Halkla İlişkiler Yönetmeni Serra Deveci'den teslim alan Okul Müdürü Ali Çalışkan, MB Holding'e eğitime vermiş oldukları katkılardan dolayı teşekkür etti.

# İnper Perlit yeni markası **Perstone'u 40.Yapı Fuarında tanıttı**

MB Holding bünyesinde faaliyet gösteren İnper Perlit'in yeni markası PERSTONE, 23-27 Mayıs tarihlerinde TÜYAP Fuar ve Kongre Merkezinde düzenlenen 40. Yapı Fuarı Turkeybuild İstanbul'da tüketici ve sektör temsilcilerini bir araya getirdi.

**"ÇÖZÜMSÜZLÜKLERİ** Ortadan Kaldırır" sloganı ile yola çıkan Perstone, fuarda iş ortakları ile bir araya gelmiş olmanın heyecanını yaşadı.

Perstone ürünlerini ve 40. Yapı Fuarını değerlendiren İnper Perlit Genel Müdürü Özcan Kaya; "2017 yılının ilk aylarında lansmanını yaptığımız ürünlerimizin, ziyaretçilerinden yoğun ilgi görmesinden çok memnun olduk. Standımızın görsel olarak ilgi odağı olmasının yanında, bizi ziyaret eden sektör temsilcilerinin, doğallık, sürdürülebilirlik ve güvenlik konularındaki duyarlılığı bizleri daha da heyecanlandırmış olup, doğru ürünlerle pazarda olduğumuzu ispatlamıştır. Ziyaretçilerimiz içerisinde perlit sıvaları üreten firmaların ziyareti,



ürünlerimizin kendileri tarafından incelenmesi de, yapılan AR-GE'nin

ve tüm emeklerin ne kadar yerinde olduğunu göstermiştir. Son olarak, yurt içi ve yurt dışı ziyaretçilerimizden gelen talepler neticesinde, bayilik ve ihracata yönelik çalışmalarımızın ivedilik kazanması gerektiğine karar vermiş durumdayız" diyerek sözlerini tamamladı. Yapı fuarı 1.250 firmanın sergilediği yaklaşık 19.000 ürün, 105 ülkeden 120.000 yerli ve yabancı ziyaretçinin katılımı ile gerçekleşti. Fuar süresince düzenlenen etkinliklerde mimarlık, gayrimenkul, yeni ürün, yeni iş fırsatları, yapı ürünlerinin geleceği, sürdürülebilirlik, iş güvenliği, tasarım, pazarlama ve kariyer başlıklarında dünyaca ünlü pek çok önemli isim konuşmacı olarak yer aldı.





DOĞAL ve GÜÇLÜ  
ISI, SES ve YANGIN  
**YALITIMI**



**BLOK ve  
KAPLAMA**



**YALITIM  
PANELİ**



**YALITIM  
SIVASI**



**BLOK, PANEL ve  
BİMS YAPIŞTIRICI**



**PERSTONE®**

[www.perstone.com.tr](http://www.perstone.com.tr)

3. Organize Sanayi Bölgesi 83303. Cadde No:34 Başpınar, Şehitkamil / Gaziantep  
Tel: +90 (342) 337 94 66 Faks: +90 (342) 337 94 67





**Başak TECER**  
Satış Performans Koçu

# ÇOCUĞUNUZA NASIL MESLEK SEÇEBİLİRSİNİZ?

İlk adım özne siz değilsiniz. Özne çocuğunuz. Tam da bu nedenle mesleği o seçecek ve biz ancak yol arkadaşı olabiliriz. Peki bu adım ne zaman atılır? Kaç yaşındayken?

**ASLINDA** çocukluk yaşlarından itibaren mesleğin temelleri şekillenmeye başlar. Ancak liseye geçiş dönemi bu konuda kritiktir. Türkiye TEOG isimli ve çocukları ergenlik döneminde bunalıma sokan bir yarış içinde. Evlatları 13 ya da 14 yaş civarında olan ebeveynler bilir. Türkiye sözde Akademik başarıyı tetikleyen ve aynı seviyede çocukları aynı okullarda toplamaya çalışan (ne demekse?) bir sistemle boğuşuyor. İşte tam da bu yüzden okul tercihlerinde bilinçli olmak daha da elzem hale geldi.

Küçükken ne olmak isterdiniz? Bir düşünün. Futbolcu mu, astronot mu, bilim adamı mı? İtfaiyeci mi? Adı her ne olursa olsun aslında içimizde belki de genetik kodumuzda gizli bir ihtiyaç vardır: Kendini ifade etme ihtiyacı... Çocuklarımıza meslek seçiminde yol arkadaşlığı edebilmek adına bir ebeveyn ve bir eğitmen olarak nacizane sizlerle birkaç önerimi paylaşmak isterim.

## 1- Tutkuyu keşfedin.

Evladınız neyi sizin teşvik ya da zorlamanız olmadan saatlerce ve günlerce yapmaktan zevk alır?" Bilgisayar oyunu oynuyor benimki

Başak Hanım. Bunda nasıl bir tutku olabilir ki?" demişti bir hanım bir eğitimde. Peki "hangi oyunu?" diye sordum. "Bilmem" dedi. "Bilin o zaman" dedim. Hangi pc oyunu onu günlerce ekrana bağlıyor mesela? 25 yaşındaki yeğenim bilgisayarda oyunla tanıştığında 11 yaşındaydı. Babasının işi buydu ve bir mağazası vardı. Play Station'ın başından saatlerce kalkmazdı. Bu hayatının dönüm noktası oldu. Zira bu noktadan sonra tutkularını bilgisayar oyunlarında yaşamaya başladı. Yeğenim İktisat okuyor. Ve hala deli bir bilgisayar oyunu tutkunu ve uzman. Sende bu bağlılığı yaratan ne diye sorduğumda "keşfetmek" arzusu dedi. Neyi dedim? "Bilinmeyen" dedi mesela. Onun bu bilinmeyen merakı kendisini akademisyen olma yolunda hızla yürütmeye devam ediyor. Çocuğunuzun neye tutkusu olduğunu onunla oyun oynarken, sohbet ederken, tatil yaparken onları gözlemleyerek fark edebilirsiniz.

## 2-Nasıl öğreniyor?

Kızım Nirvana'nın 3'lü yaşlarından itibaren oynamayı en çok sevdiği şey oyun hamurlarıydı. Onlarla yemek pişirir, pasta filan yapar, sonra gelir bize ikram eder ve nasıl olmuş

diye sorardı. Hamurlardan yemek yapmakla kalmaz bir de onları koklar ya da tatmaya çalışırdı.. Aslında o her şeyi kokları algılamak için...Zaman içinde kızımın bir şeyi ancak gördüğünde anladığını ve görsellik olmadan öğrenemediğini fark ettim. Bir şeye elma demekle elmayı göstermek arasında büyük fark olduğunu mesela. Ya da öğrenirken maddenin üç halinde suyu kaynatıp buhar olduğunu ve göreyerek gaz hali dediğini ya da suyu buzluğa koyup katı hal dediğimizi.... Bunda ne var diyebilirsiniz. Ancak kızım bunu görmeden ve hissetmeden anlamadı dersleri. Küçüklükten itibaren oynadığımız oyunlar bana onun estetik, koku ve tat duygusunun ne kadar geliştiğini öğretti.

## 3- Becerileri ne?

Yetenek kelimesini sevmem. Zira bende her zaman üstün olma gereği algısı yaratır. Ve bence bu bir kişi üstünde anlamsız bir tanımlamadan başka bir şey de değildir. Pişano çalmak bence bir tercihtir. Ya da resim yapmak veya benim gibi yazmak. Bu bir kişinin kendini ifade tarzından başka bir şey de değildir. Yetenek üst başlığının insanları başarı ve başarısızlık alt



Yetenek üst başlığının insanları başarı ve başarısızlık alt bilincinde yok saymamıza sebep olduğuna inanırım. Bu yüzden de becerileri gözlemlemek, yeteneklere takılı kalmaktan çok daha önemlidir.

bilincinde yok saymamıza sebep olduğuna inanırım. Bu yüzden de becerileri gözlemlemek, yeteneklere takılı kalmaktan çok daha önemlidir. Evladınızla birçok şey yaptığınızda, seyahat ettiğinizde, zorlu durumlarda ya da günlük rutinlerde problemler olduğunda onun bu durumlara verdiği tepkiler ve önerilerde onun becerilerini keşfedebilirsiniz. Bazen benim için içinden çıkılmaz durumlarda kızım bana dönüp şunu söyler mesela: Sen elinden gelenin en iyisini yaptın mı anne? Evet. O halde sorun yok! Bu bana kızımın ne denli optimist düşünebildiğinin bir ispatıdır. Evladınızın becerilerini keşfetmek ciddi bir emek ister. Onunla zaman geçirip bir dolu şey yaşamayı, onun bir işi yaparkenki davranış ve düşünce biçimini gözlemlemeyi bu konuda birlikte sohbet etmeyi.... Beceri keşfi, işin en zor kısımlarından biridir. Zira birlikte işler yapmayı, hedefler belirlemeyi ve sonuçlara varmayı gerektirir. Bu sonuç bazen bir yemek yapmak bazen de bir ta-

mir işi ya da birlikte bir çadır kurmak olabilir.

#### 4- Onunla ilgili hayal kurmayın.

Çocuğum büyüyünce babası gibi doktor olacak ya da ben hep balerin olmak istemiştım diyen bir annenin çocuğunu sürükleye sürükleye derslere taşıdığına hiç şahit oldunuz mu? Oysa kendi hayallerimizin temsilcisi değil çocuklarımız ya da devamı... Onlar o'lar zaten. Biz ancak bu olma sürecinde onlara yol arkadaşız. Daha ötesi bir yanılgı, bastırılmış bir egodan daha öte değil. Bazen de farkında olmadan sadece toplumdaki meslek algıları yüzünden evlatlarımızın seçimlerine karşı duruyoruz. Küçükken tiyatrocı olmak istemiştım ama ailem para kazanamazsın demişti. Ben de vazgeçtim. Ama yaptığım işi hiç sevmiyorum tarzında cümleler duymuşsunuzdur. Sadece para kazanmak amaçlı ve kişinin kendini ortaya koyamadığı işler toplumda mesleksizlik sorunu yaratmıyor mu. Ne dersiniz?

#### 5- Yeni meslekleri ve iş alanlarını araştırın.

Mesela Aktüerya diye bir bölüm var. Aktüerya, insanların, doğum, ölüm, hastalık, sakatlık, emeklilik gibi yaşamını; yangın, kaza, depresyon, sel, hırsızlık gibi mal varlığını etkileyen rastgeleliğe bağlı, öngörülemeyen olaylarla ve bu olayların finansal etkileriyle ilgilenir. Bu konu sizce de gelecekte büyük önem arz etmeyecek mi? İş bulma imkanlarını incelerken sadece ülkemize bakmayın. Dünyadaki trendleri de inceleyin. Her yıl Dünya Çalışma Örgütü, DC Gardner bu konularda birçok rapor yayınlıyor. Gerekirse danışmanlık alın. Mesleki yatkınlık konusunda oldukça bilimsel uygulamalar yapan envanterler var. Onları da inceleyebilirsiniz. Hangi mesleklerde hangi becerilerin gerektiği konusunda size ipuçları da veriyorlar.

**Şimdi soruyorum:  
Çocuğunuza nasıl meslek seçebilirsiniz ?**





# ANLAMAK, ANLATMAK VE ANLAŞMAK İÇİN YARATICI DRAMA...

İletişimin temeli; insanı eyledikleri ve eylediklerinin bir öncesi olan düşünüşleriyle yani nedenleriyle anlamak oluyor diyor Nilgün Tuluk... Karma Sanat Evi'nin Kurucusu Nilgün Hanım'la Yaratıcı Drama üzerine sohbet ettik bu sayıda... Dramanın ağlak, üzgün bir tiyatro anlamına gelmediğini, kişisel gelişimde bir ayak olduğunu anlattı bize :) Ve sadece davranışa bakarak yorumlamıyor kişiyi... Kişinin kendi becerilerini, yeteneklerini ve yaratıcılığını ortaya çıkarmak yatıyor temel hedefinde. Buyrun bir de ondan dinleyelim bu sanatı...



**Nilgün Hanım kendinizden bahsedebilir misiniz? Sizi okurlarımıza tanıtmak isterim.**

Ankara'da dünyaya geldim. Üniversiteye kadar da Ankara'da yaşadım. Bolu AİBÜ'de Sınıf Öğretmenliği bölümünü, Ankara Üniversitesi'nde Yaratıcı Drama yüksek lisansını tamamladım. Yine Ankara Üniversitesi'nde Güzel Sanatlar bölümünde ikinci yüksek lisans eğitimim devam ediyor. "İletişim", "Sanat" ve "Drama" alanlarıyla ilk olarak lisans döneminde aldığım dersler aracılığıyla tanıştım. Sonra da ilişkim hiç bitmedi. Atölyeler, ulusal uluslararası seminerler aracılığıyla eğitimler almaya devam ediyorum. Yüksek lisans döneminde bu alanlara bir de "Felsefe" eklendi. Diğer alanlar içinde dengede durmamı sağlayan ve sorularımın cevabı felsefe alanı ile masanın dördüncü ayağı da tamamlanmış oldu.

Mesleğime yüksek lisans yaparken AİBÜ'de ücretli öğretim görevlisi olarak "Eğitimde Drama" dersleri vererek başladım. Peşi sıra halk eğitimi merkezlerinde, ve özel kurumlarda eğitimler verdim. Son 7 yıldır AB Projeleri ve Kalkınma Ajansı Teknik Destek ya da Doğ-



rudan Faaliyet Projeleri aracılığıyla Drama, İletişim, Sunum Teknikleri, Diksiyon, konularında eğitimler veriyorum. 2012 yılında 27 Aralık'ta Atatürk'ün Ankara'ya geliş yıl dönümünde Sanat, Drama, İletişim ve Düşünme odaklı bir kurum olması yolunda Karma Sanatevi'ni açtım. Kurumum aracılığıyla Türkiye'nin tüm bölgelerinde eğitimler vermeye devam ediyorum.

**Drama, sıkça söz edilen yaparak yaşayarak öğrenme olanağı veren bireyin kendi deneyimlerinin ön planda olduğu rol içinde bir akışta tüm duyuları harekete geçiren bir eğitim yöntemidir.**

**İletişim her zaman en temel ihtiyaç oldu hayatımızda. Eksikliğini fazlasıyla görüyoruz toplumumuzda. Geliştirmek adına neler yapabiliriz?**

İletişim becerisinin üç ana başlıkta topluyorum. Ben bu yaklaşımına "3A Yaklaşımı" diyorum. Anlamak, Anlatmak ve Anlaşmak. Peki şimdi bunları biraz açalım:

İletişimde anlamak için; iletişim kurduğumuz kişi kendimizsek "kendimizi tanıyarak" başkasıysa "empatiyle" mümkün olabilir. Anlama becerisini geliştirmek için







insanda değişmeden kalan halleri kavramakla yani okuyup düşünmek ve muhakeme becerisini geliştirmekle mümkün olacaktır. Bu da bizi felsefeyle bakmaya yöneltecektir.

İletişimde anlatmak için, kullandığı dilin (beden dili, vurgu tonlama

Çocuk kollanmalı, korunmalı elbet. Onun hayal gücünün gelişmesine olanak tanımalı, küçük maceralar yaşamasına izin vermeli, kendi yaşamının sorumluluğu alma kapasitesini geliştirmeliler. Drama bunu keşfetmesinde önemli bir yol tabi. Ama sihirli değnekmişçesine her şeyi dramadan da beklememek gerek.

vd. dahil olmak üzere) olanaklarını geliştirmek gerekir. Burada sözüne ettiğimiz ifade olanaklarını zenginleştirmekse estetikle yani sanatla mümkün olacaktır.

İletişimde anlaşmak, her ne olursa olsun kişinin kendisinden başka birinin de değerli olduğunu kavramasıyla başlar. Kişi farklılıklarının zenginlik olduğunu ise Drama yöntemiyle kavrayabilir.

İletişimin güçlü olabilmesi için 3A yaklaşımına göre, başta söylediğim dört ayaklı masanın diğer ayaklarının yere sağlam basmasını gerektiriyor bence. Bu da iletişimin özü itibarıyla disiplinlerarası dü-

şünmenin gerekliliğidir.

***Bu sıralar çocukların gelişiminde de önemli rol oynayan ve sizin de üzerinde durduğunuz yaratıcı dramadan bahsetmek isterim. Nedir yaratıcı drama?***

Bireylerin kendisini ve başkalarını tanımasını ve bunu da estetik bir formda yaparak yaşayarak öğrenmesini sağlayan kalıcı, keyifli öğrenme sürecidir. Bütün sanat alanlarını işe koşması, bireyin temel düzeyde kendini ifade etme olanaklarını geliştirmesi, farklı bakış açılarını ortaya koyarak kolektif iş

Konuşmak bir ezgidir mesela, beden bir enstrümandır. Kendini ifade ederken beden, kendi anlatacağı konuya ilişkin edimleriyle dans eder adeta. Mekanın biçimi, kokusu, zamanı... Her "şey" bir anlam taşır. Bu tabloyu doğru okuyabilmek gerekir. Bu nedenle de iyi bir sanat alımlayıcısı olmalı drama lideri.

Bireylerin kendisini ve başkalarını tanımasını ve bunu da estetik bir formda yaparak yaşayarak öğrenmesini sağlayan kalıcı, keyifli öğrenme sürecidir. Bütün sanat alanlarını işe koşması, bireyin temel düzeyde kendini ifade etme olanaklarını geliştirmesi, farklı bakış açılarını ortaya koyarak kolektif iş üretmesini sağlaması bakımından dramayı çok yönlü olarak da tanımlayabiliriz.

üretmesini sağlaması bakımından dramayı çok yönlü olarak da tanımlayabiliriz.

Dramada konu didaktik biçimde aktarılmaz. Düz anlatımın kullanıldığı anlar olsa da akış; sürekli etkinlikler, oyunlar ve doğaçlama ile bezelidir. Katılımcı konuya ısındırılır ve katılımcının rol içinde öğrenmesi ve keşfetmesi sağlanır. Drama sanat, eğitim ve düşünümün harmanlandığı tekrarı olmayan bir yaşantı alanıdır.

**Müfredatlarda yer almaya başladımı ?**

Tabii, uzun zamandır müfredatta.

**Dramanın eğitime getirdiği becerilerden bahsedelim isterseniz biraz...**

Drama, sıkça söz edilen yaparak yaşayarak öğrenme olanağı veren bireyin kendi deneyimlerinin ön planda olduğu rol içinde bir akışta tüm duyuları harekete geçiren bir eğitim yöntemidir.

Burada, drama eğitmeninin konu hakimiyeti, sosyal becerileri, teknik ve yöntem donanımı, iletişim becerisi çok önemlidir. Atölyenin her anını ön hazırlıkla planladığı halde, grup dinamiğiyle oluşan anlık durumlara hızlı alternatifler üretebilmesi bu öğrenme akışının doğallaşmasını sağlayacaktır.



Katılımcı özgürce kendini tanıma ve keşfetme olanağını da bu güven dolu ortamda bulur. Katılımcı keşifleriyle beraber kendini ifade etme, olaylara farklı açılardan bakma becerileri de kazanır.

**Belli yaş gruplarında oyun olarak mı veriliyor peki? Ya da yaş sınırlaması var mıdır?**

Dramanın akışı içerisinde katılımcılardan bireysel ya da grupta doğaçlama ve rol oynama gibi tiyatro teknikleriyle canlandırma yapmasını bekleriz. Bu da eğitim ve kültürel seviyesine göre farklılıklar göstermekle beraber yaklaşık beş- altı yaş itibarıyla başlar.







Bunun haricinde yapılan erken çocukluk dönemi atölyelerinde dramadan daha çok drama liderinin yönlendirdiği dramatisasyon tekniği ya da oyundan söz edebiliriz. Dramada üst yaş tabiki yok. Yaşamı farklı biçimlerde deneyimlemek, kendini geliştirmek isteyen herkese her yaşta dramanın kapıları açıktır.

**Nilgün Hanım dramanın size oyun yanı mı yakın yoksa öğretici yanı mı? Bu kadar çok yönlü bir etkinliğin insanlarda algısı ne oluyor?**

Oyunun öğretici gücü diyebilirim. Oyun çok güçlü ve öğretici bir etkinlik. Bugün hala oyun oynuyoruz. Evet belki oyunlarımızın biçimi değişti. Ama oyun oynamaktan

hiç vazgeçmedik. Hiç oynamazsak psikolojik oyunlar oynuyoruz, kumpaslar kuruyoruz. :) Şaka bir yana, oyun kişinin kendisini tanıması çevresiyle olan ilişkisini algılaması bakımından çok önemlidir. Çocuklar arkadaşlarını oyunlar aracılığıyla tanır. Hatta onlarda ilişkilerine yön veren etkinlik oyundur. Çocuklar bu konuda bizden daha akıllıca davranıyor. Çocuklar birlikte iş yapabilecekleri kişiye, sırlarını paylaşacakları kişiye oyun aracılığıyla karar veriyor. Çünkü, oyun kişiyi doğal olmaya mecbur kılıyor. Ve kişiler en gerçek kimlikleriyle ortaya çıkıyor. Ve bu gerçeklik ilişkilerin dürüst yapılanmasında da önemli bir görev görüyor. Bunu keşfeden insanların dramaya ilgisi her geçen gün de artıyor tabi.

Çünkü her geçen gün gerçek ve dürüst ilişkilere ihtiyacımız artıyor.

**Eğitim yönünün dışında bu sanat meslek dalı haline geldi. Bu dalda kendini geliştirmek isteyen insanlar hangi özellikleri taşımalı?**

Drama, bir yönüyle de sanat alanı. Ve drama sanat alanı konusunda gelişmek için diğer sanatlarla ilişkilenecek gerektiğini düşünüyorum. Hatta bir süre sonra bütün sanatlar birleşiyor gibi geliyor bana. Konuşmak bir ezgidir mesela, beden bir enstrümandır. Kendini ifade ederken beden, kendi anlatacağı konuya ilişkin edimleriyle dans eder adeta. Mekanın biçimi, kokusu, zamanı... Her "şey" bir anlam taşır. Bu tabloyu doğru okuyabilmek

Dramanın akışı içerisinde katılımcılardan bireysel ya da grupta doğaçlama ve rol oynama gibi tiyatro teknikleriyle canlandırma yapmasını bekleriz. Bu da eğitim ve kültürel seviyesine göre farklılıklar göstermekle beraber yaklaşık beş- altı yaş itibarıyla başlar.

Bunun haricinde yapılan erken çocukluk dönemi atölyelerinde dramadan daha çok drama liderinin yönlendirdiği dramatisasyon tekniği ya da oyundan söz edebiliriz.



İletişimde anlamak için; iletişim kurduğumuz kişi kendimizsek "kendimizi tanıyarak" başkasıya "empatiyle" mümkün olabilir. Anlama becerisini geliştirmek için insanda değişmeden kalan halleri kavramakla yani okuyup düşünmek ve muhakeme becerisini geliştirmekle mümkün olacaktır. Bu da bizi felsefeyle bakmaya yöneltecektir.

gerekir. Bu nedenle de iyi bir sanat alımlayıcısı olmalı drama lideri.

Çalışma alanı insan olduğuna göre, onu anlayabilecek, psikolojik süreçlerini gözlemleyebilecek düzeyde psikolojiden anlaması gerekli. İşi gücü "insan" olmalı drama lider adayının.

Yurt içinden ve yurt dışından ulaşabildiği kadar çok drama liderine ulaşmalı ve atölyelere katılmalı. Alanı sürekli izlemeli.

Eğitim bilimini yakından takip etmeli. İnsanın gelişim özelliklerine hakim olmalı. Örneğin insanların her davranışını kişiliğine özgü zannetmemek yerine, onun yaşının, içinde doğup büyüdüğü kültürel yaşamı anlamaya istek duymalı. İnsanı oluşturan tüm öğeleri tanımaya ve bilmeye istekli olmalı.

Çok mu şey istedim :) Sonra iletişim de, problem olmaktan çıkacaktır.

### **Sizce Türkiye için yaratıcı drama ne ifade ediyor?**

Drama geçen yıllar içinde hızla popülerlik kazandı. Popülerlik alanın yaygınlaşmasını sağlarken içinin boşalmasına da neden oldu. Kısa süreli ve yetkin olmayan kişilerce açılan kurslar nedeniyle bazen dramanın anlamından çok uzak işlerle karşılaşırım. Sıkça tiyatro ile karıştırılıyor. Ya da acıklı hüznü olan melodramla. Bu durumda yanlış bileni ikna etmek zor olabiliyor. Daha önceki drama atölye deneyiminde sıralarda oturarak ders işlediklerini söyleyenler bile duydum. Oysa drama, sıraların, sınıfların, duvarların, binaların dahi ortadan kalkabildiği, özgür, demokratik, keşif dolu bir öğrenme sürecidir. Bunu sağlayamadığınızda drama ders haline dönüşüyor. Okullarda not verildiğini dahi görüyorum. Size sorarım: Keşfetmek 100 üzerinden kaç puan eder?

Bu nedenle bizlere çok iş düşüyor.

Ben de şehir şehir dolaşarak eğitimler veriyorum. Nefesim yettiğince anlatıyor, anlattıkça çoğalıyorum.

### **Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı bu konuda yeterince yaygın mı yaygınlaştırılmalı mı? Ebeveynler çocuklarını bu sanat dalı üzerine ne kadar yoğunlaştırmalı?**

Ebeveynler çocuklarını biraz rahat bırakmalı bence. Tek bir formda herkesin birbirine benzediği, tüm çocukların okulda gördüğü yetmezmiş gibi, kurslarda da aynı çocuklarla bir arada öğrenmeye zorlandığı, "kendiliğinden" duyulabilecek tüm istekleri görev haline getiren bakış açısından kurtulması gerek. Çocuklarıyla beraber doğada olsunlar, kitap okusunlar, oynasınlar, enstrüman çalsınlar, dans etsinler... Anne- babalardan "Bizden geçti" cümlesini duyuyorum.

Sizden geçti de, çocuğun sorumluluğunu kim alacak? Çocukların gelişmesi, anne-babanın da sürekli gelişimini zorunlu kılar. İşe kendilerinden başlamalıdır. Sadece kursa kaydettirmekle olmuyor. Çocukların kendi sosyal çevresini oluşturmasından korkmasınlar. Bütün yetişkinlerin kendi çocukluğunu unuttuğuna şahit oluyorum. Hatalardan öğrenmek en büyük deneyimdir. Çocuk kollanmalı, korunmalı elbet. Onun hayal gücünün gelişmesine olanak tanınmalı, küçük maceralar yaşamasına izin vermeli, kendi yaşamının sorumluluğu alma kapasitesini geliştirmeliler. Drama bunu keşfetmesinde önemli bir yol tabi. Ama sihirli değnekmişçesine her şeyi dramadan da beklememek gerek. Drama sonuçta masanın sadece bir ayağı.

Teşekkür ederiz. :)

Ben de teşekkür ederim. :)





Mustafa UYAR  
Avukat

# APARTMAN / SİTE YÖNETİMİ

KAT MÜLKİYETİ KANUNU 1965 yılında yürürlüğe girdiğinde, dedemin aklına bir türlü yatmadı, "nasıl olur? bir evin altı başka, üst katı başka adama ait olabilir mi? Bu çok saçma" diye tepki gösterdi.

**ARTIK** bunu kimse yadırgamıyor, kabullendik ve nüfusumuzun çoğu, çok katlı binalarda yaşıyor. Ne var ki, aynı binada, üst üste, yan yana birlikte yaşamaya alıştığımız da söylenemez. Bir apartman dairesinde oturup da komşular ya da bina yönetimi ile ilgili sorun yaşamamış hiç kimse yoktur.

**KAT MÜLKİYETİ**, arsa payı ve ana gayrimenkuldeki ortak yerlerle bağlantılı özel bir mülkiyettir.

Ayrıntıya girmeden, ana gayrimenkulün yönetimi, kat maliklerinin hakları ve borçları ile ilgili olarak her kat malinin bilmesi ve uyması gereken bazı hususlarda kısaca bilgi vermeye çalışacağım.

## ANA GAYRİMENKULÜN YÖNETİMİ

Ana gayrimenkul, tüm kat maliklerinden oluşan Kat Malikleri Genel kurulunca yönetilir. Yönetim tarzı, kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, bu kurul tarafından kararlaştırılır.

## YÖNETİM PLANI

Yönetim tarzını, bağımsız bölümlerin

(konut ya da işyeri olarak) kullanma maksat ve şeklini yönetici ve denetçilerin alacakları ücreti ve yönetime ait diğer hususları düzenler. Yönetim planı, bütün kat maliklerini bağlayan bir sözleşme hükmündedir. Başka bir anlatımla, **YÖNETİM PLANI**, apartman ya da sitenin, yönetim şeklini belirleyen **ANAYASADIR**. (Yönetim planı elinizde bulunmuyor ise tapudan bir suret alınıp çoğaltılarak kat maliklerine dağıtılmasında yarar vardır.)

Yönetim planında hüküm bulunmayan hallerde, ana gayrimenkulün yönetiminden doğacak anlaşmazlıklar **KAT MÜLKİYETİ KANUNU** ve genel hükümlere göre karara bağlanır. Yönetim planının değiştirilmesi için bütün kat maliklerinin beşte dördünün oyu şarttır.

Kat malikleri kurulu, yılda bir defadan az olmamak üzere yönetim planında gösterilen zamanlarda, eğer böyle bir zaman gösterilmemişse, her takvim yılının ilk ayı içinde toplanır. Toplu yapılarda (Sitelerde) ise kurullar, en geç iki yılda bir defadan az olmamak üzere yönetim plânlarında gösterilen zamanlarda, böyle bir zaman gösterilmemişse, ikinci takvim yılının ilk ayı içinde toplanır.

Önemli bir sebebin çıkması halinde, yöneticinin veya denetçinin veya kat maliklerinden üçte birinin istemi üzerine ve toplantı için istenilen tarihten en az 15 gün önce bütün kat maliklerine imzalatılacak bir çağrı veya bir

Kat malikleri, ana gayrimenkulün yönetimini, kendi aralarından veya dışarıdan seçecekleri bir kimseye veya üç kişilik bir kurula verebilirler. 8 veya daha fazla bağımsız bölümü varsa, yönetici atanması mecburidir.



taahhütlü mektupla, toplantı sebebi de bildirilmek şartıyla, kat malikleri kurulu her zaman toplanabilir.

**KAT MALİKLERİ KURULU**, kat maliklerinin sayı ve arsa payı bakımından yarısından fazlasıyla toplanır ve oy çokluğuyla karar verir. Yeter sayının sağlanamaması halinde, ikinci toplantı, en geç 15 gün sonra yapılır. Bu toplantıda karar yeter sayısı, katılanların salt çoğunluğudur.

Her kat maliki, arsa payı oranına bakılmaksızın, bir tek oy hakkına sahiptir. Ana gayrimenkulde birden fazla bağımsız bölümü olan kat maliki, her bağımsız bölüm için ayrı bir oy hakkına sahiptir.

### YÖNETİCİ

Kat malikleri, ana gayrimenkulün

yönetimini, kendi aralarından veya dışarıdan seçecekleri bir kimseye veya üç kişilik bir kurula verebilirler. 8 veya daha fazla bağımsız bölümü varsa, yönetici atanması mecburidir.

Yönetici, kat maliklerinin, hem sayı hem arsa payı bakımından çoğunluğu tarafından atanır. Yönetici her yıl kat malikleri kurulunun kanuni yıllık toplantısında yeniden atanır. Eski yönetici tekrar atanabilir.

Kat malikleri ana gayrimenkulün yönetiminde anlaşamaz veya toplanıp bir yönetici atayamazlarsa, sulh mahkemesince, kat maliklerinden birinin müracaatı üzerine bir yönetici atanır.

**YÖNETİCİ**, Yönetim planında ve Kat Mülkiyeti kanunda belirtilen işleri yapar. Yönetici, kat malilerine karşı

vekil gibi sorumludur.

### İŞLETME PROJESİ

"İşletme Projesi, binanın bir yıllık gelir ve giderlerini gösteren bütçedir. Kat malikleri kurulunca kabul edilmiş işletme projesi yoksa yönetici gecikmeksizin bir işletme projesi yapmak zorundadır.

Bu projede özellikle:

- Ana gayrimenkulün bir yıllık yönetiminde tahmini olarak gelir ve gider tutarları;
- Tüm giderlerden her kat malikine, bu Kanunun 20 nci maddesindeki esaslara göre düşecek tahmini miktar;
- Tahmini giderlerle diğer muhtemel giderleri karşılamak üzere her kat malikinin vermesi gereken avans tutarı (aidatı) gösterilir. (Örnek:1)



Bu proje, kat maliklerine veya bağımsız bölümden fiilen yararlananlara, imzaları karşılığında veya taahhütlü mektupla bildirilir. Bildirimden başlayarak yedi gün içinde projeye itiraz edilirse durum kat malikleri kurulunda incelenir ve proje hakkında, karar verilir, gerekirse yeni bir proje hazırlanır.

Kesinleşen işletme projeleri veya kat malikleri kurulunun işletme giderleri ile ilgili kararları, İcra ve İflas Kanununun 68 inci maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen belgelerden sayılır. Yani imzası borçlu tarafından kabul edilmiş veya noterlikçe tasdik edilmiş, borç ikrarını içeren bir senet gibidir.

#### KAT MALİKLERİNİN HAKLARI:

Kat malikleri kendilerine ait bağımsız bölümler üzerinde, bu kanunun ilgili hükümleri saklı kalmak şartıyla, Medeni Kanunun maliklere tanıdığı bütün hak ve yetkilere sahiptirler.

Kat malikleri ana gayrimenkulün bütün ortak yerlerine, arsa payları oranında, ortak mülkiyet hükümlerine göre malik olurlar.

Kat malikleri ortak yerlerde kullanma hakkına sahiptirler; bu hakkın genel kömürlük, garaj, teras, çamaşırhane ve çamaşır kurutma alanları gibi yerlerdeki ölçüsü, aksine sözleşme olmadıkça, her kat malikine ait arsa payı ile oranlıdır.

#### KAT MALİKLERİNİN BORÇLARI:

Kat malikleri, gerek bağımsız bölümlerini, gerek eklentileri ve ortak yerleri kullanırken doğruluk kaidelerine uymak, özellikle birbirini rahatsız etmemek, birbirinin haklarını çiğnememek ve yönetim planı hükümlerine uymakla, karşılıklı olarak yükümlüdürler.

Kanunda kat maliklerinin borçlarına dair olan hükümler, bağımsız bölümlerdeki kiracılara ve oturma hakkı sahiplerine veya bu bölümlerden herhangi bir suretle devamlı

olarak faydalananlara da uygulanır; bu borçları yerine getirmeyenler kat malikleri ile birlikte sorumlu olur.

Kat malikleri, ana gayrimenkulün bakımına ve mimarı durumu ile güzelliğini ve sağlamlığını titizlikle korumaya mecburdurlar.

Kat maliklerinden biri, bütün kat maliklerinin beşte dördünün yazılı rızası olmadıkça ana gayrimenkulün ortak yerlerinde inşaat, onarım ve tesisler, değişik renkte dış badana veya boya yaptıramaz. Ancak, ortak yer ve tesislerdeki bir bozulğun ana yapıya veya bağımsız bir bölüme veya bölümlere zarar verdiğinin ve acilen onarılması gerektiğinin veya ana yapının güçlendirilmesinin zorunlu olduğunun mahkemece tespit edilmiş olması

Yönetim planında hüküm bulunmayan hallerde, ana gayrimenkulün yönetiminden doğacak anlaşmazlıklar KAT MÜLKİYETİ KANUNU ve genel hükümlere göre karara bağlanır. Yönetim planının değiştirilmesi için bütün kat maliklerinin beşte dördünün oyu şarttır.

halinde, bu onarım ve güçlendirmenin projesine ve tekniğine uygun biçimde yapılması konusunda kat maliklerinin rızası aranmaz. Kat maliki kendi bağımsız bölümünde ana yapıya zarar verecek nitelikte onarım, tesis ve değişiklik yapamaz. Tavan, taban veya duvar ile birbirine bağlantılı bulunan bağımsız bölümlerin bağlantılı yerlerinde, bu bölüm maliklerinin ortak rızası ile ana yapıya zarar verecek onarım, tesis ve değişiklik yapılabilir.

Her kat maliki ana gayrimenkule ve diğer bağımsız bölümlere, kusuuru ile verdiği zarardan dolayı diğer kat maliklerine karşı sorumludur.

#### GİDERLERE KATILMA

Kat maliklerinden her biri aralarında başka türlü anlaşma olmadıkça:

a) Kapıcı, kaloriferci, bahçıvan ve

bekçi giderlerine ve bunlar için toplanacak avansa eşit olarak;

b) Ana gayrimenkulün sigorta primlerine ve bütün ortak yerlerin bakım, koruma, güçlendirme ve onarım giderleri ile yönetici aylığı gibi diğer giderlere ve ortak tesislerin işletme giderlerine ve giderler için toplanacak avansa kendi arsa payı oranında katılmakla yükümlüdür.

**Kat malikleri ortak yer veya tesisler üzerindeki kullanma hakkından vazgeçmek veya kendi bağımsız bölümünün durumu dolayısıyla bunlardan faydalanmaya lüzum ve ihtiyaç bulunmadığını ileri sürmek suretiyle bu gider ve avans payını ödemekten kaçınamaz.** Örneğin, zemin katta bulunan kat maliki, "ben yararlanmıyorum, bu nedenle

asansörün bakım ve onarım masraflarına katılmam" diyemez. Ya da, "ben yalnızca yaz aylarına oturuyorum, yakıt giderlerini ödemem" diyemez.

Gider veya avans payını ödeme-yen kat maliki hakkında, diğer kat maliklerinden her biri veya yönetici tarafından, yönetim planına, bu Kanuna ve genel hükümlere göre dava açılabilir, icra takibi yapılabilir. **Gider ve avans payının tamamını ödemeyen kat maliki, (faiz dışında ayrıca) ödemede geciktiği günler için aylık yüzde beş hesabıyla gecikme tazminatı ödemekle yükümlüdür.**

**SON SÖZ:** Eğer bir apartmanda oturuyor iseniz, ister kat maliki olun ister kiracı, Bir Kat Mülkiyeti Kanunu ve binanıza ait, tapuya tescil edilmiş "YÖNETİM PLANI" temin edin. Kanunları bilmemek mazeret olarak ileri sürülemez.

## ÖRNEKLER:

## D U Y U R U

..... APARTMANI 01.EKİM.2017 – 30.EYLÜL.2018 DÖNEMİ İÇİN YAPILACAK OLAĞAN KAT MALİKLERİ GENEL KURULU TOPLANTISINA ÇAĞRI

Yönetim Planımız gereğince ..... Apartmanı, 01.Ekim.2017 – 30. Eylül.2018 dönemi için OLAĞAN KAT MALİKLERİ GENEL KURULU, aşağıdaki gündemle, **22.EYLÜL.2017 Cuma günü saat 20.00'de** Binamızın ANA GİRİŞ HOLÜNDE yapılacaktır.

Birinci toplantıda yasal çoğunluk sağlanamadığı takdirde ikinci toplantı **29.EYLÜL.2017 tarihinde saat 20.00'de** aynı yerde, çoğunluk aranmaksızın yapılacak ve gündem gereği ilgili kararlar alınacaktır.

Yönetici seçimi, İşletme projesi 2017-2018 dönemi tahmini bütçenin kabulü gibi işler bulunması nedeniyle toplantıya katılma konusunda azami hassasiyetin gösterilmesini, katılmayacak olan kat maliklerimizin kendilerini bir vekille temsil ettirmelerini rica ederim. 12.09.2017

**YÖNETİCİ**

## GÜNDEM:

1. Açılış
2. Faaliyet raporunun okunması ve yönetimin ibrası
3. Yönetici seçilmesi
4. Gerek aidat ödemelerini aksatanlar gerekse kömür bedellerini ödemeyenler hakkında yasal işlem yapmak üzere bir avukat ile sözleşme yapma konusunda yönetime yetki verilmesi,
5. Ortak alanların boyanması,
6. Ana giriş kapısının değişmesi
7. 01.10.2017 – 30.09.2018 dönemi İŞLETME PROJESİ' nin müzakere edilerek oylanması,
8. Dilek ve temenniler,
9. Kapanış

## VEKALETNAME

..... APARTMANI 22.09.2017 – 29.10.2017 TARİHİNDE YAPILACAK

OLAĞAN GENEL KURULU DİVAN BAŞKANLIĞINA,

..... APARTMANI ..... numaralı konutun maliki olarak, 22.09.2016 – 29.10.2017 tarihlerinde yapılacak olan olağan Kat Malikleri Genel Kurulu toplantısına katılmaya, yapılacak müzakerelerde adıma söz almaya, oy kullanmaya yetkili olmak üzere ..... vekil tayin ettim.

...../09.2017

VEKİL EDEN

..... NOLU KONUT MALİKİ

..... APARTMANI B BLOK 01.10.2017-30.09.2018 DÖNEMİ İŞLETME PROJESİ			
YILLIK TAHMİNİ BÜTÇE			
GİDER		GELİR	
DEVREDEN BORÇLAR	0,00	GEÇEN DÖNEMDEN DEVİR	17,43
KAPICI MAAŞI	12.000,00	DEVREDEN AIDAT ALACAKLARI	0,00
SGK PRİMİ	6.000,00	AIDAT GELİRİ (150X14X12)	25.200,00
ELEKTRİK GİDERİ	5.000,00		
SU GİDERİ	600,00		
ASANSÖR BAKIMI	600,00		
GENEL GİDERLER	117,43		
KOMBİLERİN BAKIMI	900,00		
<b>TOPLAM</b>	<b>25.217,43</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>25.217,43</b>
<b>12 AYLIK GİDER</b>	<b>25.217,43</b>	<b>YILLIK YAKIT GİDERİ</b>	<b>21.000,00</b>
<b>1 AYLIK GİDER</b>	<b>2.100,00</b>	<b>DİRE BAŞI YAKIT GİDERİ</b>	<b>1.500,00</b>
<b>DAİRE BAŞI AIDAT</b>	<b>150,00</b>	<b>AYLIK YAKIT GİDERİ (5 AY)</b>	<b>300,00</b>
<b>AÇIKLAMALAR:</b>			
1- Tüm gider rakamları tahmine dayanmaktadır. Daire başı aidat ve yakıt giderlerinde küsuratlar yuvarlanmıştır.			
2- Tüm kat maliklerimiz, Kasım, Aralık, Ocak, Şubat, Mart aylarında normal aidatlarına ilaveten ayda 300,00 TL doğalgaz ücreti ilavesi ile 5 ay 450,00 TL ödeyeceklerdir.			
<b>YÖNETİCİ</b>			



İNPER PERLİT  
"PERSTONE"  
MARKASIYLA YATIRIMLARINI  
BÜYÜTÜYOR



İnşaat sektörünün önde gelen firmalarından olan MB Holding bünyesinde Perlit genişletme alanında faaliyet gösteren şirketi İnper Perlit, AR-GE çalışmalarına ara vermeden devam ediyor. "PERSTONE" ismini markalaştıran ve üretim aşamasındaki ürünleri piyasaya sunmaya hazırlanan kuruluş, yeni teknolojiyle üretilen perlit içerikli yapı malzemelerinin ses, ısı ve yangın yalıtımında büyük oranda işçilik ve kullanılan malzemeden tasarruf sağlayacağını altını önemle çiziyor. İnper Perlit Genel Müdürü Özcan Kaya; sorularımızı cevaplandırarak markanın ürünlerini tüm detaylarıyla anlattı.

**Yangın yalıtımının geldiği noktayı değerlendirir misiniz? Günümüzde yangın yalıtımı amacıyla hangi işlemler yapılıyor? Avantajları nelerdir?**

Türkiye'de yaklaşık 12 milyon yalıtımsız bina, ülkemizin enerji tüketimini daha da artırıyor. Bu durum sebebiyle, yeni yapılan binalara değil, mevcut binalara da yalıtım uygulamasını yaygınlaştırmak için çabalarımızı sürdürüyoruz. Örneğin PERSTONE markamız altında ürettiğimiz PARDUS PANEL'le hali hazırda varlığını sürdüren yapıların da yalıtımını kursosuz bir şekilde sağlamaktayız.

Ülkemizde yalıtımla ilgili kullanılan ürünler, yanma dayanım süreleri düşük, ya da yanma dayanım süreleri yüksek olmasına rağmen, karbon gazı salınımı ve yüksek fire oluşturması sebebiyle çevreye zarar vermektedir. Kısaca biz PERSTONE ile hem yangın dayanım süresi yüksek hem de karbon salınımı olabilecek en minimum düzeyde olan ürünlerimizle, çevre dostu bir marka olarak, doğru yalıtıma katkı sağlamaktayız.

Hızlı nüfus artışı ve teknolojik gelişim düşünüldüğünde yangın riskleri üst seviyelere çıkmıştır. Yalıtım için oluşturulan yeni yönetmeliklerin, projelerde zorunlu hale gelmesi, yalıtım hesaplarında daha detaylı değerlendirmeler yapılmasını sağlamıştır. Bu durum, olası yangın senaryolarında, yangının etkilerini azaltma, yavaşlatma ve güvenli tahliye olanağı sağlanıp, yapı taşıyıcı sistemi korunaklı hale getirilebilir.

Batı bu alanda daha erken yapılandırma oluşturmuş ve denetlemeler konusunda titiz bir





süreç sürdürmektedir. Ülkemiz bu alanda gelişmeye daha geç başlamış olsa da, hedefimiz kısa sürede bu açığı kapatmaktır. Bunun için de sistemin eksikliklerini gidermek ve teşvik edici hale getirilmesi gerekmektedir.

**Yangın yalıtımında kullanılan ürünler ve kaliteleri hakkında bilgi verir misiniz?**

Yangın yalıtımında kullanılan çeşitli ürünlerden bazıları;  
A1 sınıfı, PERLİT, taş yünü, alçı, seramik vb.  
A2 sınıfı, organik bağlayıcılı cam yünü ve taş yünü vb.  
B1 sınıfı, yanma geciktiricili katkı polistiren ve poliüretan köpük vb.

Yüksek ısının ve alevin yapı malzemelerine zarar vermesini, yapı taşıyıcı iskelet aksamının korunmasını sağlayan yalıtım malzemelerinin dayanım süreçleridir. Yangın yalıtımının en kritik detayı, koruyucu

yaşam alanları ve kaçış güvenliği için yeterli süre sağlanmasıdır. PERSTONE, genleştirilmiş silikat ürünlerimiz A1 BLOK – PANEL – SIVA – YAPIŞTIRICI gurubu olarak tamamlayıcı ürünlerden oluşmaktadır.

**Yangın yalıtımında çevreci ürünlere ilişkin gelişmeler var mı? Sektördeki bu konudaki eğilimler nelerdir?**

Gelişim her alanda varlığını sürdürdüğü gibi yangın yalıtımı içinde devam etmektedir. İnsan ve doğaya zarar vermeyecek ürünlerin geliştirilmesi için AR-GE çalışmaları sürdürülmektedir. PERSTONE'nun Avrupa Standartlarındaki laboratuvarında Türk mühendisleri tarafından geliştirilen ürün gurubu çevreci ve güçlü olma özelliği ile ön plana çıkmaktadır.

Sektör, yangın güvenliği sistemine, yangın yapı malzemelerini adapte

etme çabasındadır. Yani sistemle, yalıtım malzemeleri, birbirini tamamlayıcı olarak planlanmalıdır.

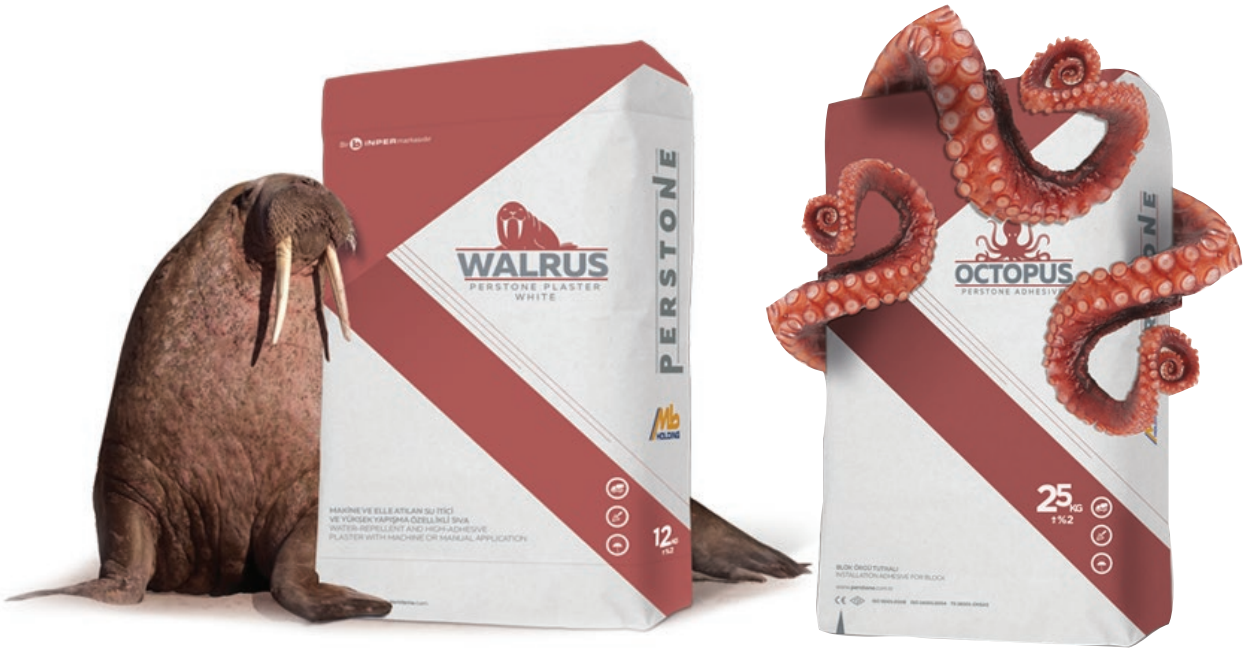
Çevreci ürünlerin, doğru kullanımlarla, yangın yalıtım çözümlerini daha doğru ve güçlü çözdüğünü kabul ediyoruz. Yaşam alanlarını koruyarak konforlu yaşamak her bireyin sosyal sorumluluğudur. Yaşadığımız çevreyi koruyarak yönetmekte, yöneticilerin sosyal sorumluluğu ve hakkıdır.

**Yangın yalıtımının hem sektör için hem de tüketici için ekonomik boyutundan da bahsedebilir misiniz? Yangın yalıtımının bütçesi tüketici için genel olarak ne boyuttadır?**

Yangın yalıtım maliyetleri tüketiciye ve üreticiye bir yük olarak taşınmamalıdır. Sektör, yaşanacak kaliteli yaşam alanları oluşturmaktadır. Yaşam kriterlerinin içerisinde, yalıtım detaylarından eksik malzeme çözümleriyle tasarruf edilemez.

Ülkemizde yalıtımla ilgili kullanılan ürünler, yanma dayanım süreleri düşük, ya da yanma dayanım süreleri yüksek olmasına rağmen, karbon gazı salınımı ve yüksek fire oluşturması sebebiyle çevreye zarar vermektedir. Kısaca biz PERSTONE ile hem yangın dayanım süresi yüksek hem de karbon salınımı olabilecek en minimum düzeyde olan ürünlerimizle, çevre dostu bir marka olarak, doğru yalıtıma katkı sağlamaktayız.





Tasarruf, yalıtım yöntemlerini doğru ve uygun kullanmakla çözülebilir. Bu bağlamda oluşan bütçede tüketici için bir yük sayılmaz. Yangın azaltıldığında maddi hasarların en aza indirildiği kabul edildiğinde bütçenin anlamını çözeriz.

Ülkemizde araştırmaya katılan her iki kişiden biri, kapsamlı yalıtım yapılan harcamanın 2 yıl içinde kendini finanse edeceğini belirtiyor. PERSTONE gibi çevreci ve kendini kısa sürede finanse eden ürünlerle aynı zamanda ısı, ses ve yangın yalıtımına katkı sağlamaktayız.

Kısaca bütçe düşünülürken, önce can güvenliğimizin önemini düşünmeliyiz.

**Ürünleriniz hakkında bilgi verirsiniz?**

PERSTONE üst markası altında sunulan perlit içerikli yalıtım ürünlerimiz ilhamını, mamut, leopar, mors ve ahtapot gibi canlılardan almıştır. Bu canlı türlerinin latince karşılığı olan Mammuthus, Pardus, Walrus, Octopus, yeni nesil ürünlerimizin marka isimleridir.

**Mammuthus Block Duvar Örgü ve Yalıtım Elemanı;**

Isıl iletkenliği 0,060 W/mK değerinden başlayan, 25x 60x 5-10-15-20 cm kalınlık alternatiflerine göre üretilen blokların, diğer duvar örgü elemanlarına göre kullanımı kolaydır, milimetriktir. Düzgün yüzey sayesinde sıva ve işçilik maliyetleri en az olur. Yalıtım konforumuzu en üst seviyeye çıkarır.

**Pardus Panel Al Yanmaz Isı ve Ses Plakası;**

40x60x4/5/7.5 cm ebatlarında üretilen panelin diğer yalıtım ürünlerinden farkı, F120 Yangın dayanımına sahip olması, tek dübelle uygulanıyor olması ve çimento esaslı ürünlerle doku uyumu sağlamasıdır.

**Walrus Plaster Yüksek Yapışma**

**Özellikli Yalıtım Sıvası;**

0.060 W/mK ısı iletkenliğine sahip, uygulama ve uyum kolaylığı sağlayan ürün, bina ömrüyle birlikte yalıtım değerlerini kaybetmeden dayanıklı ve ekonomik yalıtım sağlar. F120 YANGIN ısısının muhafazası değeriyle özel koruyucu alanlarımızın vazgeçilmezidir.

**Octopus Adhesive Perlit İçerikli Blok ve Panel Tutkalı;**

Muadillerine göre yüksek aderenza sahiptir. Sıradan harç ve yapıştırıcılarda bulunmayan perlit içeriği sayesinde üst düzey tutuş, yüksek yalıtım sağlar. Uygulama sonrasında sudan ve diğer dış faktörlerden etkilenmez. Güçlüdür. Uygulaması kolay, ekonomik ve uzun ömürlüdür.







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

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN AYDINLATMANIN İŞYERLERİNDEKİ ÖNEMİ:

İşyerlerinde aydınlatmada yapılan iyileştirmelerden sonra verimliliğin arttığına ve Çalışanın hata yapma oranı azaldığı için, yüksek aydınlatma şiddeti olan işyerlerinde iş kazalarının azaldığına dair yapılan çalışmalar, fiziksel risk etmenlerinden aydınlatma konusuna çalışma dünyası paydaşlarının daha çok dikkatlerinin çekilmesini gerektirmektedir.

**YAŞAM**, gece gündüz tekrarı ile tüm hızıyla sürerken; aydınlatmanın, sürekli yaşanan dünyayı bize sunan fiziksel etmenlerden birisi olarak yanımızda olduğunu unuturuz. Onunla güne başlarız, cisimleri, bireyleri, işyerimizi, yolumuzu onunla görebiliriz. Sadece güneş ışığının olduğu sürelerde çalışmalarımızı tamamlayamayız, o sürelerle yetinebilir miyiz? Elbette ki hayır. Karanlığın hakim olduğu süreleri de (uyku dışında) çalışarak, üreterek, kısacası yaşayarak değerlendirmek isteriz. Bu nedenle güneş ışığının yeterli olmadığı sürelerde yapılan çalışmalarda o aydınlığı oluşturmak isteriz.

Bu makalede, yaşamın, çalışma dünyası ile ilgili kısımda aydınlatmaya farklı açılardan bakarak konun çalışlarımızca optimum şartlarıyla bilinmesinin önemi anlatılmaya çalışılacaktır.

İşyerlerinde aydınlatmada yapılan iyileştirmelerden sonra verimliliğin arttığına ve çalışanın hata yapma oranı azaldığı için, yüksek aydınlatma şiddeti olan işyerlerinde iş kazalarının azaldığına dair yapılan çalışmalar, fiziksel risk etmenlerinden aydınlatma konusuna çalışma dünyası paydaşlarının daha çok dikkatlerinin çekilmesini gerektirmektedir.

**Amerikan Ulusal Güvenlik Konseyinin raporuna göre kötü aydınlatma**

**tüm iş kazalarının %5'inin sebebidir ve bu oran kötü aydınlatmadan kaynaklanan göz yorgunluğu ile birlikte değerlendirildiğinde iş kazalarının %20'sine ulaşmaktadır.**

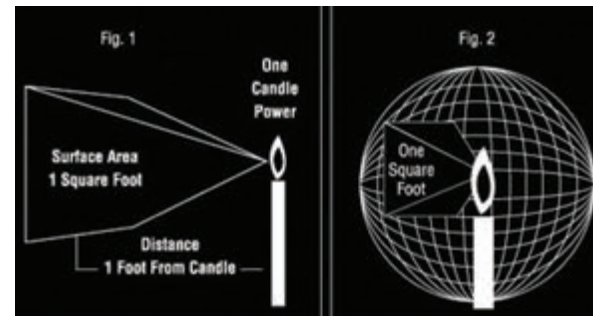
**Yapılan bir çalışmada da başlangıçta 100 lüksten az aydınlatma şiddetine sahip 15 işyerinde aydınlatma şiddetindeki artış sonucunda verimlilikte %4 - %35 oranında artış gözlenmiştir.**

## 1- IŞIK - AYDINLATMA

Işık, maddenin fiziksel yapısındaki atomik etkileşim sonucu meydana gelen, bir enerji türüdür. Kaynağından çıktıktan sonra bütün yönlerde dağılır ve dalgalar şeklinde ilerler.

Aydınlatma birimi Lüks'dür.

Lüks, 1 metre yarıçaplı bir kürenin merkezinde bulunan, 1 candela şiddetindeki ışık kaynağının 1 metre karelik küre yüzeyinde oluşturduğu aydınlanma şiddetidir.



## 2-AYDINLATMA ŞİDDETİNİN ÖLÇÜLMESİ

Yukarıda açıklandığı gibi aydınlatma şiddetinin birimi lüks'tür ve lüksmetre denilen cihazla ölçülür.

Lüksmetre, ışık enerjisini elektrik enerjisine dönüştüren bir foto elektrik pil ile, lüksel olarak kalibre edilmiş çok duyarlı bir miliampermetreden oluşmaktadır. Lüksmetrenin filtre sistemi, spektral duyarlılığı insan gözünün spektral duyarlılığının aynı olacak şekilde yapılmıştır. Lüksmetre ile çalışmak çok kolaydır: Aydınlatma şiddetini ölçmek istediğimiz yüzeye doğru lüksmetrenin dedektörünü çevirmek, bazı cihazlar için uygun aralığı seçmek ve göstergeden lüks değerini okumak yeterlidir.



- Aydınlatma şiddeti
- Açık havada gündüzleri 2.000-100.000 lüks arasında,
- Geceleri ise 50-500 lüks arasında değişmektedir.

## 3-AYDINLATMA KONUSUNDAKİ YASAL KAYNAKLAR:

**3-1-) 4857 İŞ KANUNU (Kanun No. 4857 Kabul Tarihi:22.5.2003 }**

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

**3-2-) 6331 SAYILI KANUN:**

20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren tüm yapı işlerinin yapıldığı işyerlerinde uygulanan

**YAPI İŞLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ(5 Ekim 2013 CUMARTESİ Sayı : 28786 RESMİ GAZETE)**

EK - 4

YAPI ALANLARI İÇİN ASGARİ SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI

Bu ekte yer alan yükümlülükler, yapı alanının özelliğinin, yapılan iş ile tehlikelerinin ve çalışma şartlarının gerektirdiği durumlarda uygulanır.

A) Yapı alanındaki çalışma yerleri için genel asgari şartlar

**Çalışma yerlerinin, barakaların ve yolların aydınlatılması**

40- Yapı alanındaki çalışma yerlerinin, barakaların ve yolların aydınlatılmasında aşağıdaki hususlara uyulur:

a)Yapı işlerinin gündüz yapılması esastır, çalışma yerleri, barakalar ve yollar mümkün olduğu ölçüde doğal olarak aydınlatılır. Gece çalışmasının gerekli veya zorunlu olduğu çalışmalarda veya gün ışığının yetersiz olduğu durumlarda uygun ve yeterli suni aydınlatma sağlanır, gerekli hallerde darbeye karşı korumalı taşınabilir aydınlatma araçları kullanılır. Suni ışığın rengi, sinyallerin ve işaretlerin algılanmasını engellemeyecek şekilde seçilir.

b) Çalışma yerleri, barakalar ve geçiş yollarındaki aydınlatma sis-

temleri, çalışanlar için kaza riski oluşturmayacak özellikte olur ve uygun şekilde yerleştirilir.

c) Çalışma yerleri, barakalar ve geçiş yollarındaki aydınlatma sistemindeki herhangi bir arızanın çalışanlar için risk oluşturabileceği yerlerde acil ve yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulundurulur.

B) Yapı Alanlarındaki Özel Asgari Şartlar

BÖLÜM - I

**Kapalı Mekanlardaki**

**Çalışma Yerleri**

**Doğal ve suni aydınlatma**

5- İşyerleri, mümkün olduğunca doğal olarak aydınlatılır. Doğal aydınlatmanın yeterli olmadığı durumlarda çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla uygun şekilde yeterli suni aydınlatma yapılır.

**3-3-)TS EN 12464 nolu "Işık ve Işıklandırma - İş Mahallerinin Aydınlatılması - Bölüm 1: Kapalı Alanlardaki İş Mahalleri" standartında belirtilen işyerlerindeki bazı alanlarda ve işlerde gerekli aydınlatma şiddeti değerleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.**

**3-3-a-)Tablolar:**

Tablo 1. İşyerlerinde bazı alanlarda ve işlerde gerekli aydınlatma şiddeti değerleri

	Aydınlatma Şiddeti (lüks)
Koridorlar ve depolama alanları	100
Ofis çalışmaları	500
Yüzey hazırlama ve boyama	750
Montaj, kalite kontrol ve renk kontrolü	1000

### AYDINLATMA ŞİDDETİ

İşçinin iyi performans gösterebilmesi için işyeri aydınlatma şiddetinin optimum'da olması gerekli. Gerekli aydınlatma şiddeti ile yapılan işin çeşidine bağlıdır. Tablo 1, 2 ve 3 sıra ile günışığı ve yapay aydınlatma için öngörülen temel değerler verilmiştir.

İş sınıfı	İşçiler tarafından işlenen maddelerin ve diğer eşyaların minimum büyüklükleri
I.	0,2 mm'den küçük
II.	0,2 mm - 1 mm
III.	1 mm - 10 mm
IV.	10 mm - 100 mm
V.	100 mm'den büyük
VI.	İri ve hacimce büyük maddeler

Tablo1 İş sınıfı



Çeşitli görme şekilleri için önerilen aydınlatma şiddetinin enalt değerleri

Görme Şekli	Bakılan yerdeki en az aydınlatma şiddeti LÜX*	Tipik Örnekler
Genel görme	20	Emin olarak yürümenin sağlanması. (Örneğin: Az gidip gelme olan koridorlar).
""	100	Kazan dairesi (Kömür verme ve kül alma işleri), kaba malzeme ambarları, depoları, soyunma yerleri.
Bayağı, kaba	150	İş masalarında ve tezgahlarda yapılan kaba işler ve ayıklama işleri, depo edilmiş malzemelerin genel incelenmesi ve sayımı, ağır makinelerin montajı
Oldukça kritik	300	İş masalarında ve tezgahlardaki orta derecede zor işler, ayrıca aynı derecede montaj ve kontrol işleri, genel ofis-büro işleri, okuma yazma ve kaydetme işleri.
Kritik	700	İş masalarında ve tezgahlardaki hassas işler, aynı derecede montaj ve kontrol işleri, çok hassas boyama işleri, koyu kumaşların dikilme işleri.
Çok kritik	1500	Hassas parçaların montaj ve kontrolü, takım ve mastar imali, bunların kontrolü, hassas taşıma işleri.
Çok zor veya önemli	3000	Saat imali ve tamiri, buna benzer çok hassas işler.

\* Bu rakamlar, işyerlerinde elde edilen aydınlatma şiddetinin ortalama değerlerinden alınmıştır.

Yukarıdaki iş sınıflarına göre aydınlatma şiddeti standartları Tablo 2 ve 3'te verilmiştir.

İş Sınıfı	Lüks olarak aydınlanma şiddeti müsaade edilebilen minimum	Önerilen (tercih edilen)
I.	200	280
II.	150	200
III.	100	150
IV.	60	100
V.	40	60
VI.	20	40

Tablo: 2 gün ışığı için temel aydınlanma şiddeti

İş Sınıfı	Önerilen ortalama aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	Önerilen ortalama aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	İşyerlerinde müsaade edilebilen minimum aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	İşyerlerinde müsaade edilebilen minimum aydınlanma şiddeti (lüks olarak)
	Birleşik aydınlanma (Genel+yerel)	Sadece genel aydınlatma	Birleşik aydınlanma (Genel+yerel)	Sadece genel aydınlatma
I.	En az 1000	En az 300	500	300
II.	300-1000	150-300	300	125
III.	150-300	80-150	75	50
IV.	50-100	40-80	40	20
V.	-	20-40	-	10
VI.	-	10-20	-	5

Tablo: 3 yapay aydınlatma için temel aydınlatma şiddeti standartları



### 3-4-)Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği (30.11.2000, Sayı:24246 R.G.);

Madde 23: Bütün tesis bölümleri olabildiğince gün ışığı ile iyi biçimde aydınlatılmalıdır. Ayrıca bu bölümlere yeterli ve düzgün dağılımlı elektrik aydınlatma tesis yapılmalıdır. Elektrik aydınlatma tesisinden yararlanılamayan durumlarda manevra ve denetleme yerlerinde tehlikesizce dolaşabilmek ve gerekli çalışmalarını yapabilmek için özel aydınlatma tesisi kurulmalıdır.

Yapılan aydınlatma tesisi, YG. Hücreleri ve AG pano odalarında en az 250 lüks, transformatör odalarında en az 150 lüks aydınlık düzeyi sağlamalıdır. Transformatör merkezlerinde her bir mahalde yeterli sayıda (en az bir adet) akümülatörlü acil durum lambası veya yeterli kapasitede akümülatör var ise aküden beslenen aydınlatma lambaları bulunmalıdır. Söz konusu lambalar sürekli insan bulunan yerlerde enerji kesintilerinde otomatik devreye girecek şekilde yapılmalıdır..)

Madde 35:.. ( f ) Tesislerin (şalt binaları !) aydınlık şiddeti en az 250 lüks



olmalı..... Ayrıca acil durum aydınlatılması yapılmalıdır.

Madde 36: (Açık hava tesisleri) ..(f) : Tesislerin aydınlık seviyesi en az 60 lüks olmalıdır....

### 3-5-)"Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik" (26.07.2002 gün & 24827 sayılı Resmi Gazete) hükümlerine(Madde 71, 72,73) göre de:

- Kaçış yollarında, döşemelerde ve yürüme yüzeylerinde ölçülen aydınlatma düzeyi en az 10 lüks,
- Toplanma amaçlı binalarda, gösteri veya projeksiyon yapılsürelerde bu aydınlatma en az 2 lüks,
- Aydınlatma armatürlerinin yerleştirilmesi, herhangi bir armatürün çalışamaz hale gelmesi durumunda kaçış yollarının herhangi bir noktasındaki taban ve döşeme aydınlatma düzeyinin en az 2 lüks olmalıdır.

### 4-İşyerinde Aydınlatma ve İş Kazaları:

- Aydınlatma şiddeti ve işyerindeki dağılımının, çalışanın görsel bir işi ne kadar hızlı, güvenli ve rahat algılayıp gerçekleştirdiğinde büyük bir etkisi vardır. Aydınlatma şiddeti arttıkça yapılan işin ince detaylarının fark edilmesi o kadar kolay ol-

maktadır.

- Bu konuda yapılan çalışmalar, yüksek aydınlatma şiddetinin konsantrasyon ve motivasyonunun artmasına ve bunun çalışanın performansının %50 oranında artmasına sebep olduğunu göstermektedir.

·Çalışanın hata yapma oranı azaldığı için, yüksek aydınlatma şiddeti olan işyerlerinde iş kazaları da azalmaktadır. İş kazalarının büyük bir oranı aydınlatma şiddetinin 200 lüks den az olduğu işyerlerinde gerçekleşmektedir.

- Bir çalışmada fabrikadaki montaj hattında aydınlatma şiddetinin 200 lükse yükseltilmesinden sonra kaza oranında %32'lik bir düşüş sağlanmıştır.

· Bir sonraki adım olarak kontrastı azaltmak ve daha dengeli bir aydınlatma sağlamak için duvarlar ve tavan açık renge boyanmıştır. Bunun sonucunda kaza oranında ek olarak %16,5'luk bir azalma gözlenmiştir.

- Yapılan başka bir çalışmada başlangıçta 100 lüksten az aydınlatma şiddetine sahip 15 işyerinde aydınlatma şiddetindeki artış sonucunda verimlilikte %4 - %35 oranında artış gözlenmiştir.

· Başka bir işletmede aydınlatma şiddeti 170 lüksten 340 lükse çıkarıldığında üretim %5 oranında artmış ve aynı zamanda hatalı üretim

, işin görsel açıdan daha hızlı yapılması şeklinde olan direkt etki ve göz yorgunluğun azaltılması şeklinde olan dolaylı etkiden çok büyük ölçüde azalmıştır.

- Sonuç olarak toplam maliyet %27,5 oranında azalmıştır.

· Bu sonuçlar yönetimi aydınlatma alanında daha fazla iyileştirmeye sevk ederek aydınlatma şiddeti 750 lükse çıkarılmıştır. Bunun sonucunda ise üretim başlangıç değerine göre %10,5 artmış ve hatalı ürünlerden kaynaklanan maliyet %40 oranında azalmıştır.

- Fakat,Aydınlatma şiddeti ve verimlilik bir noktaya kadar doğru orantılı olmakla beraber 1000 lüksün üzerindeki aydınlatmalarda yansımalar, koyu gölgeler aşırı kontrast ve göz kamaşması oluşumu bu değer nedeniyle üzerindeki aydınlatma şiddetinin olumsuz etkilere sebep olduğu bilinmektedir.

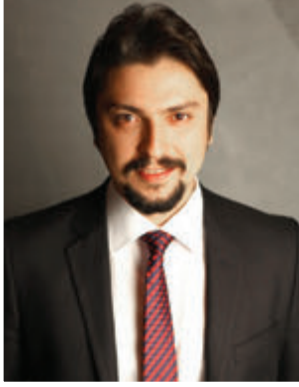
·Çalışanların en çok tercih ettiği aydınlatma şiddeti değeri 400-850 lüks arasındadır.

### 5-SONUÇ:

İşletmelerimizde fiziksel risk faktörlerinden birisi olan aydınlatma konusunda iş kazalarının önlenmesi,verimliliğin artırılması için bu tür çalışmaların göz önüne alınması tüm paydaşlar tarafından önemsenmelidir.







**Oytun YUMŞAK**  
İzgören Akademi  
Kurumsal Projeler  
Yöneticisi - Eğitmen

# SÜRDÜRÜLEBİLİR YAŞAM

Gün oldu, rekabet arttı, kâr azaldı... Hayatımıza yeni terimler yerleşti: Sivil toplum ile ortaklık, şeffaflık, iyi yönetim, toplumla bütünleşmek, gönüllülük gibi çerçeve terimler. Terimden bol ne var? İnsan hakları, sosyal amaçlı iş modelleri, girişimcilik, inovasyon ve yaratıcılık, tedarik zinciri yönetimi...

Çevreye duyarlı olup, duyarlılığını raporlayarak halka açan kurumlar itibarlarını yükselterek rakiplerine oranla farklılaşma konusunda önemli bir adım atmakta, ulusal ve uluslararası ticari ilişkilerde rakiplerinin önüne geçebilmektedirler.

**BİR** şekilde hayatımıza soktuk bu kavramları.

Derken toprak ses vermeye, doğal kaynaklar çırpınmaya başladı.

İnce ince fısıldadı kulağımıza...

Bazen yeteri kadar seslerini duyuramadılar, bazen de biz o sesleri anımsayamadık.

Türkiye'nin ormanlarının yalnızca yüzde 4'ünün koruma statüsü altında olmasının bize dokunacağı zarar ne olabilirdi ki?

Dünyada 1 milyar insanın sağlıklı su-

dan mahrum kalması ne ciddilikte bir oran acaba?

Nesli tükenen hayvanlar. Olsun ne olur ki? Nasıl olsa milyonlarca canlı türü var.

Çözüm için bekleyecek vakit yok artık. Neden mi? Çok yakında tüm kaynakları tüketecek ve kendimizle birlikte birçok türü de dünya üzerinden silecek bir hale geleceğiz.

Günümüzde dünyada her altı dakikada bir, bir canlı türü yok oluyor.

Çevre duyarlılığı son dönemde iş dünyasının önemli gündem maddelerinin-





**Çözüm için bekleyecek vakit yok artık. Neden mi? Çok yakında tüm kaynakları tüketecek ve kendimizle birlikte birçok türü de dünya üzerinden silecek bir hale geleceğiz.**

den biri haline geldi. Artık şirketler de tüketiciler de ürünlerin çevreye duyarlı olmasına önem veriyorlar. Tüketici, marketten alacağı bir ürünün ambalajının geri dönüştürülebilir bir malzemeden yapılmış olması kadar, onun üretim sürecinden taşınmasına ve rafa gelene kadar çevreye ne kadar zarar verdiğini de dikkate alıyor.

Hatta son dönemlere ülkemizde firmalar sürdürülebilirlik raporu konusunda bir yarışa girdiler.

"Girişim sermayesini duygusal sermaye ve ruhsal sermaye ile bağlamazsanız çalışmaz" sözü yayılıyor kulaktan kulağa.

Peki, bunları yapıyor olmak kurumlara neler sağlıyor, hedef kitleye ne tür mesajlar veriyor?

· Ben iklim değişikliği konusunun farkındayım ve kurum stratejimle bunu bütünleştirdim.

· Çevreye olan olumsuz etkimi ölçüyor ve azaltıyorum, bu konuda duyarlıyım,

· Çocuk işçi kullanmıyorum, iş güvenliği ve sağlığı konularına dikkat ediyorum.

· Hazırladığım ciddi sürdürülebilirlik raporlarıyla sonuçlarımı tüm paydaşlarımla paylaşıyorum; yani hesap verebiliyorum,

· Tüketicinin ve paydaşlarımla görüşlerine önem veriyorum, dikkate alıyorum. Daha az enerji kullanmak, çevreyi daha az kirletmek

için çaba sarf ediyorum.

Çevreye duyarlı olup, duyarlılığını raporlayarak halka açan kurumlar itibarlarını yükselterek rakiplerine oranla farklılaşma konusunda önemli bir adım atmakta, ulusal ve uluslararası ticari ilişkilerde rakiplerinin önüne geçebilmektedirler.

Prof. Braungart'ın dediği gibi 30 milyar insan kadar enerji harcayan ancak hiç atık üretmeyen dünyadaki tüm karıncalar gibi bir sürdürülebilir sistem kurmak ne kadar uzağımızda?

Sürdürülebilirlik konusunda çıtımızı belirleyen karıncaların yolunda önemli bir adım "sürdürülebilirlik raporu".

Dünya bizi üzerinden atmadan veya "Kehanet" filmindeki gibi, birileri bizi dünyadan silmeden devam edebilmenin tek yolu sürdürülebilirliğin sağlanması görünüyor.





**Serra DEVECİ**  
Basın ve Halkla  
İlişkiler Yönetmeni

# KİŞİSEL VE KURUMSAL İMAJINIZ İÇİN DOĞRU MAİL YAZIMI

**E-MAIL** kullanımı iş hayatında fazlasıyla yer tutan ve önem arz eden bir konudur. Her gün yüzlerce ileti alıyor, gönderiyoruz ve araştırmalara göre mesaimizin büyük bir kısmını mail yazarak geçiriyoruz. Sözsüz iletişimde önemli rol oynayan mail kullanımı; önemli bir şeyi göz ardı etme ve yanlış anlaşılma unsurlarının daha aza indirilmesi sebebiyle iş yaşantısında profesyonelliği artırıyor. Bu akış ilerlerken, içerikteki mesajların kurumsal ve kişisel imajı sarsmaması adına dikkat etmemiz gereken bazı önemli noktalarına değinmek istedim. Dilerseniz bunlardan bahsedelim biraz:

- Öncelikle alıcıyı seçtikten sonra olmasını istediğiniz diğer kişi/kişileri bilgi kısmına eklemelisiniz. Maili daha sonra ilgili kişiye iletme yerine gönderdiğiniz anda okunmasını sağlamak bilgi akışını hızlandırmanızı sağlayacaktır.

-Konu kısmının doldurulması da önemli bir husustur. Acil cevap beklediğiniz bir konu olabilir ve bunu okuyan kişinin maile anında cevap verip vermemesi gerektiği hassasiyetini artırır.

- Mail yazarken mutlaka bir se-

lamlaşma ile başlamalısınız. Günaydınlar, merhabalar gibi.

-Cümleye mutlaka Sayın .... diye başlamalısınız. Özellikle üst makamınıza yazarken.

- İçerikte veya konuda büyük harf kullanmamalısınız. Bu bir öneri değildir ve dikkat edilmesi gerekir. Büyük harf kullanmak karşı tarafın kendisine bağırıldığı hissini uyandırır. Ve beklenmedik cevaplar alınmasına neden olabilir.

- Açık, anlaşılır, Türkçe 'den uzaklaşmayan bir dil kullanın ve mail atacağınız kişiyle olan samimiyet dereceniz ne olursa olsun senli benli cümlelerden uzak durun. Günlük hayatta sosyal medyada kullandığınız "slm, nbr, mrb" gibi kısaltmalara yer vermeyin.

-İş yazışmalarında noktalama işaretlerini de yeterli kullanmalısınız. Bir cümlenin sonuna olması gerektiğinden fazla işaret kullanırsanız karşı tarafa vermek istediğinizin dışında bir mesaj vermiş olabilirsiniz. Yani iletinizi okuyan kişi sizin sınırlı olduğunuz fikrine kapılabilir. Örneğin "Bu işin sonuçlanma tarihi ne-



Her gün yüzlerce ileti alıyor, gönderiyoruz ve araştırmalara göre mesaimizin büyük bir kısmını mail yazarak geçiriyoruz. Sözsüz iletişimde önemli rol oynayan mail kullanımı; önemli bir şeyi göz ardı etme ve yanlış anlama unsurlarının daha aza indirilmesi sebebiyle iş yaşantısında profesyonelliği artırıyor.

dir???" cümlesini okuduğumuzda karşı taraftan bir tepki almışız izlenimi vermiyor mu?

-Sizi kızdıran ve canınızın sıkın olduğu zamanlarda mail atmaktan kaçın. Gerildiğiniz bir maile cevap verirken mümkünse 1 gün bekleyiniz ve sinir anında geri dönüşü zor kelimeler kullanma ihtimaliniz yüksek olabilir.

- Mailinizin sonuna mutlaka arz/

rica ederim ifadeleri kullanılmalıdır.

Not: Rica ederimi üstler; astlara yazdığı maillerde kullanır. Arz ederimi ise astlar üstlere yazarken kullanır.

- E mail sonuna ya da imza satırı sonuna özlü sözler yazmak profesyonel görüntü oluşturmaz ve ciddiyyetten uzaklaştırır.

- Kısa ve öz iletmek istediğinizi an-

lattıktan sonra iyi dileklerle bitirin mailinizi. "İyi günler dilerim.", "İyi çalışmalar.", "Teşekkürler.", "Saygılarımla." vb. ifadeleri kullanabilirsiniz.

Üzerinde durduğumuz bu önemli noktalar izlenirse, iş yaşamında e-posta yoluyla yapılan iletişimde etkili, faydalı ve işleri kolaylaştırıcı sonuçlar elde edilebileceği gibi, daha sağlıklı iş ilişkilerinin geliştirilmesi de sağlanmış olur.



# GASTRONOMİ ŞEHİRİ GAZİANTEP'İN EŞSİZ LEZZETİ: SOĞAN KEBABI

Sevgili Vizyon okurları; bu sayımızda Akan Restaurant'ın yaratıcı şefiyle bir söyleşi yaptık. Çocukluğunu pastanede babasının yanında çırak olarak geçirdiğini dile getiren mütevazı şefimiz bu sayımızda bize Gaziantep'in eşsiz tatlarından soğan kebabı tarifini püf noktalarıyla siz değerli okuyucularımız için anlattı. Buyrun bir de onun tarifini deneyin...

## **Kendinizden biraz bahsedebilir misiniz?**

Daha önce yine kendimden size bahsetmiştim.1975 Gaziantep doğumluyum. Esas baba mesleğim pastaneden gelmekte babam iyi bir baklavacı ve iyi bir pastacı ustasıydı ben de bu işin hamurundan geldim diyebilirim. Çocukluk ve çıraklık yıllarımı babamın yanında geçirdim. Ama en çok hoşuma giden şey yemek ya-



Kadir Erzene





parken annemi izlemekti. Annem çok lezzetli yemekler yapardı. Ben de anneme çok yardımcı olurdum ev işlerinde. Annem bana hep sen iyi bir aşçı olursun derdi. Askerden geldikten sonra bu işi yapmaya karar verdim 1993'ten bu yana da aşçılık mesleğinin içerisindeyim. İyi bir çırak olduğuma ve iyi bir eğitim aldığımıza inanıyorum. İyi bir ustanızın elinin altında aşçılık görevini gördüm şu an da onun için buralardayım.

#### **Okuldan bahsedecek misiniz?**

Okul şöyle; yine Gastronomi'ye destek veriyorum bu sefer turizm okullarına daha çok destek vermeye başladım. Çünkü yetişen yeni nesiller özellikle salon ve mutfak ayırt etmeye başladılar. Çünkü bu mesleğin daha güzel yerlere geleceğinden emin oldukları için mutfaka özen gösteriyorlar. Şu anda 50'ye yakın öğrencimiz var. Aslın-

da daha fazla sayıya tekabül ediyor bu sayı. Şöyle ki Ali Nadir hocamız var mesela bilmediği şeylerde bizi sınıflara alıyor çocuklarla bizi tanıttırıyor birlikte güzel yemekler yapıyoruz. Rektörlere ve dışardan gelen insanlara ikram ediyoruz. Biz onlara emek veriyoruz emeklerimizin karşılığında da çok güzel şeyler aldığımızı inanıyorum.

#### **Genç Aşçılara eğitim verdiğinizizi biliyoruz sizce işin eğitim kısmı mı yoksa mutfak kısmını önemli?**

Eğitim çok önemli. Biz öğrencilere veya arkadaşlarımıza bu eğitimi verirken, doğru yolda doğru yerde doğru şeyler göstermeliyiz ki onlar da işlerine başladıklarında yanlış insanlarla değil doğru ustalarla yola çıksınlar. Ben de dahil olmak üzere çoğu aşçı gramla çalışmıyoruz. Ama yetişen aşçılarımızı yetiştirmemiz için püf noktalarını ve işlerini kolaylaştıracak gram ay-

rıntılarını onlara öğretmemiz gerekiyor. Ayrıca onlara mesleğimizin zorluklarını anlatıyoruz. Özellikle iş ahlakı bizim için olmazsa olmazlardan bir tanesi. Mesela çıraklık/kalfalık yıllarımda otelimizin ortak kullanım alanı olan bir kafeteryası vardı. Aşçıbaşımız geldi bizi o anda çıraklarla ustaları bir arada gördü. Bize orada arkadaşlar ustayla çırak ayrımını artık yapın dedi. Onun o anki tutumu belki doğru değildi ama söylemek istediği ayrım konusunda haklıydı. O her zaman aklımdadır tabi ki çıraklarda bizim geleceğimiz ustalarımızdır. Onun için insanlara bu mesleği sevdirecek en güzel şekilde yapmalarını sağlamaya çalışıyoruz.

#### **Menünüzde yabancı mutfaklara yer veriyor musunuz?**

Tabi ki yer veriyoruz. Bizim mutfagımız Akan Restaurant'in mutfak. Mutfagımız yöresel, uluslararası,

bu mesleğin en güzel yönü insanlara kendi yaptığınızı tattırıyorsunuz ve önemli olan da insanlara kendi elinizden çıkan emeğinizi yedirmiş olmak. O insanlar da ustacım ellerinize sağlık diyorsa bizim için en büyük değer en mükemmel şey budur.



Eğitim çok önemli. Biz öğrencilere veya arkadaşlarımıza bu eğitimi verirken, doğru yolda doğru yerde doğru şeyler göstermeliyiz ki onlar da işlerine başladıklarında yanlış insanlarla değil doğru ustalarla yola çıksınlar. Ben de dahil olmak üzere çoğu aşçı gramla çalışmıyoruz. Ama yetişen aşçılarımızı yetiştirmemiz için püf noktalarını ve işlerini kolaylaştıracak gram ayrıntılarını onlara öğretmemiz gerekiyor.

balık üzerine çalışıyor menümüz çok geniş yelpazeye sahip. Bir çok farklı damak tadında meze çeşiti de mevcut.

**Birazdan tarifini vereceğiniz tatlının püf noktalarından bize biraz bahseder misiniz?**

Bizim çok sevdiğimiz ve saygı duyduğumuz bir ustamız var. Her zaman bahsederim kendisinden. Ali Bedri Çelikkın çok sevdiğim bir ustamdır. Aynı zamanda yarışmalarda beraber olduğumuz takım

kaptanımız. Biz onunla beraber bir buluş içerisinde girmeyi her zaman çok istiyorduk. Böylelikle biz de farklı bir şey yapalım dedik. Bu farklı tadı yarışmaya koymak istedi. Adı da Şefin Ödüllü Kavurması" olsun dedi. Püf noktalarına gelecek olursak tatlımızın içerisinde olan sadeyağ ve boz fıstık. Zaten sade yağ fıstık karışımıyla kavuruyoruz güzelce. En sonunda da hamur gibi şekil vererek istediğiniz gibi servis edebilirsiniz.

**Sirkülasyonu çok olan bir meslek mi?**

Tabi ki sirkülasyonu çok olan bir meslek. Bir de şöyle bizim mesleğimiz bu 4-5 yıl içerisinde tam bir idol meslek oldu. Ben ilk workshopumu Metro'da yaptım. "Bu Sokakta Antep Var" diye bir platforma katıldım. Çok güzel şeyler yapıldığına inanıyorum. Sizinle konuşurken bile insan heyecanlanıyor. Aslında bu mesleğin en güzel yönü insanlara kendi yaptığınızı tattırıyor sunuz ve önemli olan da insanlara kendi elinizden çıkan emeğinizi yedirmiş olmak. O insanlar da ustacım ellerinize sağlık diyorsa bizim için en büyük değer en mükemmel şey budur. Dediğim gibi aşçılık güzel,

zevкли, heyecanlı, önu açık bir meslek. Arkadaşlarıma her zaman diyorum ilk önce kafanızda tasarlayın sonra aklınızda olanı tabağınıza yansıtın. Benim için önemli olan şeylerden bir tanesi de Başkanımız geldiğinde masasıyla yalnız benim ilgilenmem. Mutfak ekibimle birlikte Başkanımıza en güzel şeyleri sunmak için çalışıyoruz. Yapmadığımız şeyleri yapıyoruz bazen ben de kendime inanamıyorum sonra. Nasıl oldu nasıl çıktı diyorum kendi kendime ama gönül verince ve inanarak yapınca başarı ortaya çıkıyor.

**Gaziantep mutfağının sizce yıldız yemeği nedir?**

Bizim yıldız yemeğimiz çok aslında. Gaziantep gerçekten Gastronomi anlamında idol bir şehrimiz. Ve tabi ki yemeklerimizin hepsi çok güzel.

**Peki, sizin aşçı olarak Gaziantep mutfağından en sevdiğiniz yemek ne?**

Valla ben yuvarlamayı çok seviyorum yuvarlama görünce dayanamıyorum.

**Yemeklerde kullandığınız olmazsa**



**olmaz baharatlarınız var mı?**

Ben pek fazla baharata yer vermiyorum. Benim yaptığım birkaç çeşit baharatım var karıştırdığım. Tavuk baharatı, siyah et baharatı, balık baharatını ben kendim burada kurutulmuş sebzelerden yapıyordum. Artık baharatlara çok fazla önem vermek istemiyorum çünkü yemeğin lezzeti mesela balıkta onun lezzetini alalım istiyorum. Et ise lezzetini etten alalım. Ete en güzel yakışan nedir? Bence tuzdur. Baharattan da günümüzde artık insanlar sağlık problemleri nedeniyle uzak durmaya çalışıyor. Mesela nar ekşimizi de kendimiz imal ediyoruz 12 kg nardan 1 kg nar ekşisi yapıyoruz. Biz bunu vakumlu dediğimiz makinalarla kendimiz özel yapıyoruz. Kendi nar bahçemiz de var aynı zamanda. Birecik'te patronumuz Turgay Bey'in kendi yeri. Nar bahçesinden topladığımız narlarla direkt kendi fabrikamızda el değmeden makinalarda üretiliyor. Yüzde yüz doğaldır. Akan Restaurant'ın yemeklerinin sırrı bu nar ekşisidir. Bizim sırrımız da bu.

**Son olarak yapmaktan en çok zevk aldığınız yemek nedir?**

Kendi çıkardığım yemekler. Etle ve balıkla yeni tatlar ortaya koymayı seviyorum.

Bu güzel sohbetiniz için teşekkür ederiz.

**SOĞAN KEBABI****MALZEMELER**

- 120 gr kebablık soğan,
- 160 gr zırh kıyması,

**Sosu için**

- 50 gr Akan nar pekmezi,
- Yarım limon ,
- 1 çay kaşığı pul biber ve karabiber.

**HAZIRLANIŞI**

**ARPACIK** soğanları kabuklu şekilde 1 soğan 1 et şeklinde şişe dizilir. Izgara da piştikten sonra soğan kabukları alınır ve tencereye konur. Hazırlanan sos da tencereye konulduktan sonra tencerenin kapağı kapanır. 15-20 dakika kısık ateşle terletilir. Afiyet Olsun...

**MALZEMELER**

- 2 çay bardağı çekilmiş kadayıf,
- 1 çay bardağı toz fıstık,
- Yarım çay bardağı sade yağ,

**Şerbeti için;**

- 1 su bardağı toz şeker,
- 1 su bardağından az eksik su,

**HAZIRLANIŞI**

**SADE** yağı bir tencereye alarak eritiniz daha sonra üstüne çekilmiş kadayıf ekleyiniz tahta kaşık yardımı ile karıştırınız ve kısık ateşle bir süre kavurunuz. Sonra altını kapatınız ve şerbeti üstüne dökünüz, son olarak fıstıkları atınız ve iyice karıştırınız.

**Not:** Fıstıklar en son atılıyor, çünkü çok kavurunca yanar ve rengi değişir.

Önce şerbeti yapınız, kısık ateşle kaynatınız, ikisi de sıcak olmalı.

Dondurma veya kaymakla servis edebilirsiniz.







Emine Sevil DOĞRU  
İnsan Kaynakları  
Yönetmeni

# MOBBİNG OLGUSUNUN ORTAYA ÇIKIŞI

**SON YILLARDA** iş yaşamında yaşanan hızlı değişim ve gelişim İş Kanunu'nun yeniden gözden geçirilmesini sağlamakla kalmamış yeni kavramlara da kucak açmıştır. Günümüzde yaşadığımız piyasa sisteminde çağdaş işletmeler; küreselleşme, terörizm, rekabetçi avantajlar yaratmak, sürekli değişim gerekliliği, çalışanların performansını artırma gibi sürekli değişen baskılarla karşı karşıyadır. Bu baskıların yarattığı belirsizliklere karşı işletmelerin gösterdiği tepki; yönetsel liderliğin geliştirilmesini gerektiren küçülme ve istihdam edilebilirliğin artırılması gibi yönetsel yaklaşımlarda görülebilir. Bu yaklaşımlar işletmeleri ve çalışanları etkileyen örgütsel değişimi esas alan bir söylemi gerektirmektedir. Örgütsel değişim söyleminde ortaya çıkan değişimlerden birisi de, son yıllarda giderek önemi daha çok anlaşılan "işyerinde psikolojik taciz" olgusudur.<sup>1</sup> Aynı işyerinde

çalışan insanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların tarihi, kapitalizmin başlangıç tarihine kadar geriye götürülebilir. Emeğin bir meta olarak üretim sürecine girmesiyle birlikte, işçiler ile işveren arasında ya da işçilerin kendi aralarında üretim sürecinin kim tarafından ve nasıl kontrol edileceği konusunda çatışmalar başlamıştır. Bu çatışmalar; fiziksel saldırılar, direnişler, boykotlar, makinelerin tahrip edilmesi (Ludizm) gibi eylemli davranışlar şeklinde olabildiği gibi psikolojik taciz ya da psikolojik baskı şeklinde de olabilmektedir. İşyerindeki çalışma ilişkilerini düzenlemeyi amaçlayan iş hukuku başlangıcından beri gerek işçiler ile işveren arasında, gerekse işçilerin kendi aralarındaki davranış biçimlerini belirli hukuksal normlara göre şekillendirmeyi amaçlamıştır. İşyerinde ortaya çıkan psikolojik sorunlar ise, yıllardır bilinen bir olgu olmasına karşın

iş hukukunda ancak son yıllarda ilgi odağı haline gelebilmiştir. Kavram yeni olmasına rağmen içeriği incelendiğinde uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Dünyada geçmişi 1970'lere dayanan ancak üzerinde 1990'lı yıllarda bilimsel çalışmalar yapılan mobbing, dünyanın her yerinde farklı sektörlerde ve farklı işyerlerinde karşılaşılan fakat adı yeni konulan bir kavramdır. İşyerlerinde yaşandığı halde fark edilmeyen en önemlisi fark edilmek istenmeyen bir sorundur.

Mobbing' in kelime anlamı, grup halinde saldırma, kümeleşme, çeteleşme; çalışma hayatındaki anlamı ise, işyerinde çalışana işveren ya da diğer çalışanlar tarafından yapılan ve fiili olmayan saldırı olarak tanımlanabilir. Duygusal bir saldırı olan mobbing sürecinde davranışlar, işyerlerinde çok farklı biçimlerde ve sürekli olarak sergilenmektedir.



## Leymann, 1980'lerde çalışmaya başladığı mobbing olgusunu, işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır.

Mobbing kavramı olarak Türk çalışma hukukuna henüz yeni girmiş (mahkeme kararıyla) olmasına karşın uygulamada, Osmanlı döneminde bile, yaşanmış örnekleri bulunan ve sıkça karşılaşılan bir sorundur. Osmanlı tarihinde de yıldırma olayına rastlanmaktadır. Kanuni Sultan Süleyman döneminde başarılı ve sürekli terfi eden ikinci vezir Hüsrev Paşa, 1544 yılında Divan toplantısında Sadrazam Hadım Süleyman Paşa ile tartışmış, Vezir Rüstem Paşa bu olayı abartılı olarak Kanuni Süleyman'a anlatmış ve Hüsrev Paşa ile Süleyman Paşa görevinden alınmıştır. Rüstem Paşanın sürekli tahrikleri sonucu Hüsrev Paşanın sertleşmesi tartışma nedeni olmuştur. Yıldırma uyguladığı (zorba) düşünülen Rüstem Paşa bu olaydan sonra sadrazam olmuştur. Bunun üzerine Hüsrev Paşa İstanbul'u terk etmiş çiftliğine kapanmış ve sekiz gün sonra intihar etmiştir.

İşyerinde çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, işveren tarafından ifade edilme fırsatının sınırlanması, azarlanma, aşağılanma, yapılan her şeyin sürekli eleştirilmesi, diğer işçilerle konuşulmasına meydan verilmemesi, diğer çalışanlardan izole edilme, alaya alınma, görevlerin kısıtlanması, sürekli yeni görevler verilmesi, işçinin kendi isteğiyle istifaya zorlanması mobbinge verilecek birkaç örnektir.<sup>2</sup>

Birçok çalışan iş hayatında bu durumla karşılaşmasına rağmen yaşadığı durumun adını koyamamakta hatta bu durumun hukuken korunması gereken bir hakkını ih-



lal edip etmediğini dahi bilmemektedir. İşyerinde çalışanların normal karşıladığı, farkına varmadığı, fark etse de anlamlandıramadığı, mantıklı gerekçelerle kabullenmeye çalıştığı etik dışı, olumsuz, yıkıcı davranışlardır aslında. Mobbing, günümüzde yeni dile getirilmeye başlanmakla birlikte çalışma yaşamının ilk yıllarından bu yana süregelen bir işyeri hastalığıdır.

Mobbing' in dünyadaki tarihsel gelişimine baktığımızda birisine saldırmak için etrafında bir kalabalık oluşturmak anlamına gelen İngilizce "to mob" fiilinden türediğini görmekte ilk kez bir etnolog olan Lorenz tarafından kullanıldığını ancak bu kavramı işyeri için uygulayan ilk araştırmacının ise Psikolog Leymann olduğunu görmekteyiz.

Leymann, 1980'lerde çalışmaya başladığı mobbing olgusunu, işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır. 1960'larda Konrad Lorenz mobbingi küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak

tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır.<sup>3</sup> Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir.

Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann' dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann' ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerilerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sheehan, M., *Workplace Mubbing: a proactive response*, <http://www.lin-das.iniernebasedramily.com> (8.17.7007)

<sup>2</sup>Ayrıntılı bilgi için bkz. Sinan BİNBİR, "Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku", *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 171, Mart 2007

<sup>3</sup>Keneth Westhues, *The Mobbings at Médaille College in 2002, Canada: University of Waterloo, October 2002, p.2.*

<sup>4</sup>Tınaz, s. 11,12.



Gaye Neslihan  
BUDAKLI  
Sultan Sera Genel  
Müdürü

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları %70' ler seviyesine yükselerek erkeklerin işgücüne katılma oranlarına yaklaşmıştır.

# TARIMDA KADIN İSTİHDAMI

**EKONOMİK** kalkınmanın en belirleyici unsuru üretim bileşenlerinin verimli kullanılmasıdır. Bu bileşenlerin başında gelen iş gücü kullanımı dağılımında tüm dünya ülkelerinde cinsiyet açısından kadınların aleyhine bir dağılım söz konusudur. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, "ikincil işgücü" statüsü ile sınırlı kalmıştır.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları %70' ler seviyesine yükselerek erkeklerin işgücüne katılma oranlarına yaklaşmıştır. Mesleklerin feminitesinin giderek kaybolduğu dünyada artık kadınların çok çeşitli meslek dallarında çalıştıklarını görmek mümkündür.

Bir ülkenin kalkınması, en geniş anlamda o ülkede yaşayanların yaşam standartlarının artırılmasını ifade eder. Ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarına göre kadına yüklenen roller ve kadından beklentilerde değişiktir. Ekonomik ve toplumsal kalkınmaya, bu bağlamda büyümeye doğrudan etkisi olan işsizlik ve istihdam, ülkelerin üzerinde en fazla durmaları gereken bir konu haline gelmiştir. Bu dinamiklerden etkilenen en önemli kesimi şüphesiz kadınlar oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin büyük ölçüde devam ettiği gelişmekte olan toplumlarda refah seviyesinin yükseltilmesi ve kalkınmanın sürdürülebilmesi bakımından kadın istihdamı önem arz etmektedir.

Çalışan kadının durumu sektörel olarak incelendiğinde kadınların yoğun olarak tarım sektöründe istihdam





edildiği tespit edilmiştir. Yıllar itibariyle tarım sektöründe çalışan kadın sayısı artmıştır. Ancak bu artış diğer sektörlerde de meydana geldiğinden, toplam kadın çalışanlar içinde tarım sektöründe çalışanların oranı düşmüştür.

Türkiye' de işgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün Dünyanın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde kadınlar kentsel emek piyasalarına çok zayıf bir şekilde katılabilirlerken, katılımlarının daha yüksek olduğu kırsal emek piyasalarında çalışanların %80'inden fazlası ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır.

Bilindiği gibi çalışma hayatının hemen her alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşanmaktadır. Tarımsal üretimde bu eşitsizlik daha da görünür olmuştur. Genellikle erkeklerin yaptıkları işler toplumsal bağlamda daha fazla gelir getiren işler olarak görülmekteyken kadınların yaptıkları işler daha çok ev eksenli, emeğe dayanan mevsimlik, yarı zamanlı, ücretsiz işler olmaktadır. Kadın çalışanların yaklaşık yarısını oluşturan hizmet sektörü (%49,9) ile üçte birini oluşturan tarım sektörü (%32,9) kadınlar açısından istihdam yaratan en önemli iki sektör konumundadır. Türkiye'de ücretsiz aile işçilerinin %71,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim kadın istihdamı açısından önemli bir faktör olup, kadınların eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının da arttığı gözlenmektedir.

Ülkemizde tarımın sanayileşmiş hali olan seracılık faaliyetlerinde bu iş gücü dağılımı tam tersi bir grafikte ilerlemektedir. Kayıt dışı çalışma gücü bu üretim sektöründe ortadan kalmış mevsimlik işçi kullanımını nerdeyse bitmiştir. Yoğun



emeğe dayalı kadın gücüyle çalışan seralarımız tarımda kadın istihdamının en güzel en adaletli örneklerinden olmuştur. Gerek çalışma ortamı gerekse yapılan işin gereği tarım-hizmet sektörü arasında kalan bir iş bölümüne girilmiştir. Ücretsiz aile işçiliğinden yada kayıt dışı mevsimlik işlerden edinilene göre düzenli gelir ve sosyal haklar kadını bulunduğu statünün üstüne çıkarmıştır. Kadın gücünün ve istihdamının desteklenmesi sadece işletmelerin ve sektörün gelişimi olarak görülmeyip, emeğe dayalı kadın iş gücü adına sosyal bir sorumluluk olarak görülmelidir.

Türkiye'nin büyüyen seracılık sektörü tarımda kadın istihdamına en büyük kaynak olmuştur. Bunun artırılması ve desteklenmesi sadece sektör paydaşlarının kalkınması çerçevesinde görülmeyip kadın iş gücüne sosyal bir sorumluluk olarak görülmelidir.

Ülkemizde kadın istihdamının mevcut durumunun gelişmiş ya da gelişmekte olan diğer ülkelerle karşılaştırılarak ortaya konulması, bu konuda izlenecek politikalara ışık tutacaktır. Bu karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkan benzerlikler ve farklılıklar değerlendirilerek Türkiye'de kadın istihdamı ve kadınların işgücüne dahil olmasının önünde engeller bulunmaktadır. Bu faktörler kadınların aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Tarımda kadın istihdamını artırmak için Geçici tarım işçilerinin çoğunlukla kadın olduğunu göz önünde bulundurularak , kadın çalışan gücüne verilen teşvikler özellikle seracılık sektörü adına artırılmalı , indirimlere gidilerek cazip hale getirmeli, kayıt dışı çalışma gücü ortadan kaldırılmalı , sosyal güvenlik primleri ve vergi dilimlerinde indirim ve teşviklere yer verilmeli , İş Kanunu ayrımcılıkla mücadelede daha etkin olacak şekilde düzenlenmelidir.

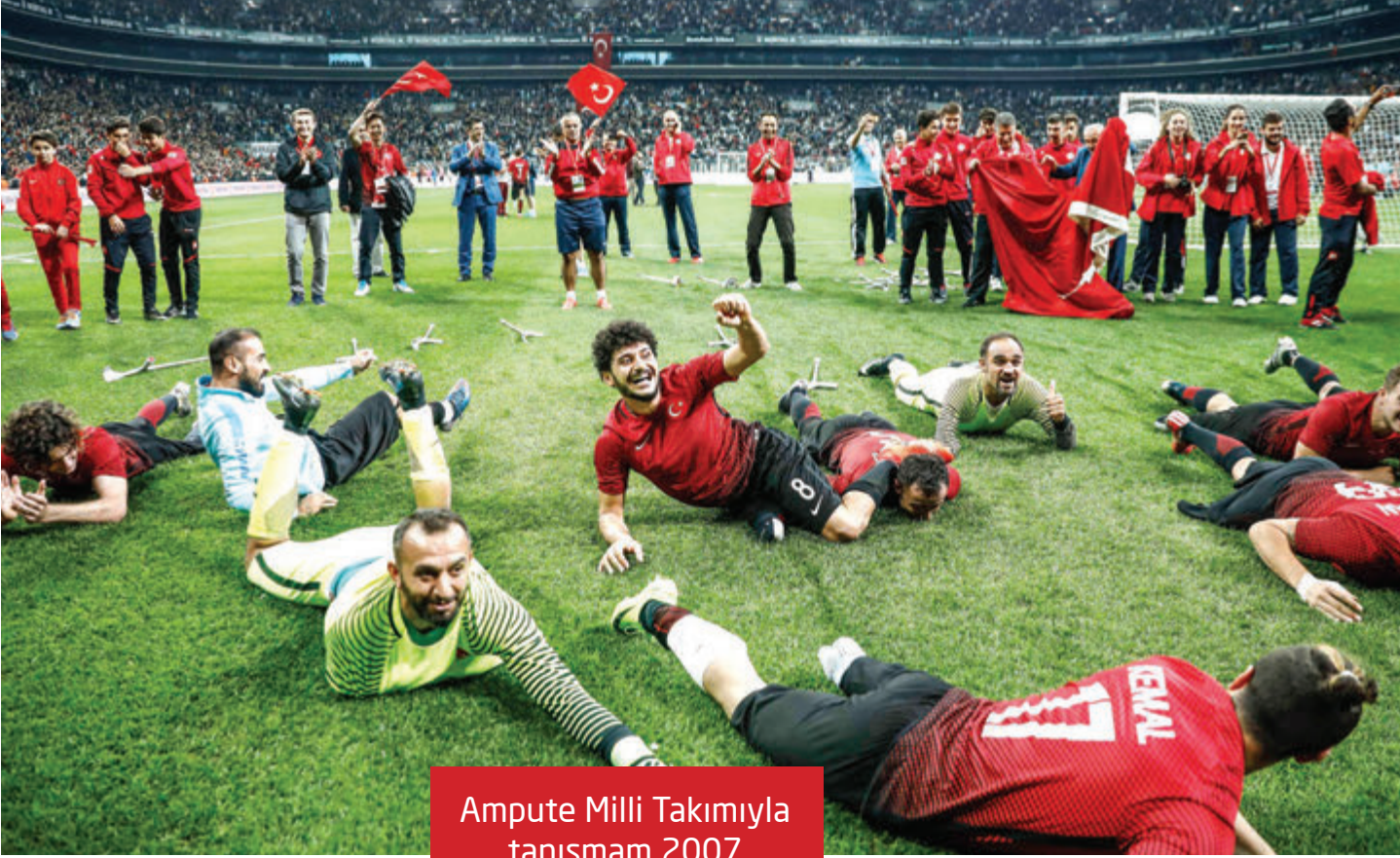
**Türkiye'nin büyüyen seracılık sektörü tarımda kadın istihdamına en büyük kaynak olmuştur. Bunun artırılması ve desteklenmesi sadece sektör paydaşlarının kalkınması çerçevesinde görülmeyip kadın iş gücüne sosyal bir sorumluluk olarak görülmelidir.**



# HERKESE ÖRNEK OLSUN DEDİRTECEK BİR BAŞARI HİKAYESİ

Yüksek gerilim hattına dokunduğu için 8 yaşında iken sağ kolunu kaybeden, Ampute Futbolu'nda en iyi kaleci seçilen Fatih Karakuş'la futbola dair keyifli bir sohbet gerçekleştirdik. Milli Takımla 2 kez Avrupa şampiyonluğu, 3 kez dünya üçüncülüğü ve bir kez de Avrupa ikinciliği yaşayan Karakuş bu başarıları bakın nasıl gururla anlatıyor...





**Ampute Milli Takımıyla tanışmam 2007 yılında gerçekleşti. En başında acaba ben de yapabilir miyim? Diye içimde bir kuşku vardı... O kuşklar umutla ve başarıyla yok oldu.**

**Bize biraz kendinizden bahsedebilir misiniz?**

1980 Gaziantep doğumluyum. 14 yıldır evliyim biraz erken evlendim:). 2 erkek, 1 kız babasıyım. Önceden sanayide boyacılık yapıp hobi olarak da futbol oynuyordum. Şu anda Gaziantep Üniversitesi'nde BESYO (Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu) 1.sınıf öğrencisiyim. Ampute Milli Takımı'nın da 10 yıldır kalecisiyim.

**Engeliniz doğuştan mı? Sonradan mı oldu?**

Hayır, sonradan engelli oldum. 8 yaşındayken yüksek gerilim hatına dokunduğum için sağ kolumu kaybettim.

**Ampute Milli Takımı ile nasıl tanıştınız?**

Ampute Milli Takımıyla tanışmam 2007 yılında gerçekleşti. En başında acaba ben de yapabilir miyim? Diye içimde bir kuşku vardı... O kuşklar umutla ve başarıyla yok



oldu. Milli Takım'dan önce Güneydoğu Gazileri Derneği'nin kurduğu bir takım ile başladım. İlk çıktığım maçta 116 kiloydum. Orada Am-

pute Milli Takımı'nın hocası beni izlemiş beğenmiş. Maç sonrası yanıma geldi ve bana; 7 ay sonra Avrupa Şampiyonası var, fakat en az 22 kilo vermen gerekir dedi. Bende tamam hocam dedim ve 7 ayda 27 kilo vererek Ampute Milli Takımı'nın aday kadrosuna yerleşmeye hak kazandım. 10 yıldır aktif olarak Ampute Milli Takımı'nın kalesini koruyorum. Bu süre zarfında da benden daha iyi bir kaleci henüz gelmedi :).

**Esas mesleğiniz nedir? Şu an futbol dışında bir işiniz var mı?**

Ben futbola başlamadan önce sanayide 9 yıl boyunca boyacılık yaptım. Ampute Milli Takımı'na başladıktan belediye bünyesindeki spor salonunda işe alındım. Şu an futbol dışında spor salonunda danışmanlık yapıyorum.

**Dünya çapında ödüller alan bir kalecisiniz. Başarılarınızdan bahsedebilir misiniz biraz?**

Evet dünya çapında ödüller alan bir kaleciyim. 2012'de Rusya'da en iyi





Engelli arkadaşlarımıza tavsiyem; öncelikle ben engelliyim zihniyetini kafalarından atmalılar. Bunu da sporla aşabilirler. Engellilerin topluma kazandırılmak maksadıyla faaliyet gösteren derneklerde, kuruluşlarda, imkanlar doğrultusunda kendilerine uygun bir branş bulmalarını tavsiye ediyorum. Evden dışarı çıksınlar mutlaka. Bütün engelli arkadaşlarımız birer birey ve onlar da toplumda yer almalı Unutmasınlar ki her şey inanarak ve azimle olur.

kaleci ödülünü aldım. İstanbul'da karşılaştığımız Avrupa Şampiyonası maçına katılan 12 ülke arasında şampiyon olduk. 45 bin taraftar önünde oynadık ve bu çok büyük bir gururdu. Ayrıca Şahinbey Belediyesi başarılarımı taçlandırdı ve benim adıma Karataş'ta bulunan bir parka verdi. Bu büyük bir onur benim için. Belki de Türkiye de bir ilk, yaşarken ismimin bir parka verilmesi... Herkese nasip olmayacak bir gurur benim için.

**Milli takımda Gaziantep'ten birinin olması gerçekten mutluluk verici. Dünya'nın en iyi kalecisi olmak büyük gurur olmalı sizin için...**

Bir Gaziantep'li olarak; Türkiye'yi Dünya çapında böyle başarılarla gündeme getirmek gurur ve onur verici. 110 kiloluk biri idim ve



azimle 27 kilo verdim. İyi bir futbolcu olmak istedim. Zaten küçük bir çocukken bile hep futbol oynardım. Tek kolum olmamasına

rağmen mahalle arasında kalecilik yapardım. Yaşım ilerledi ve benim adım futbol camiasında başarılarla geçiyor. Milli takımla da dünya ve Avrupa şampiyonalarında büyük başarılar elde edip Milli marşımızı dinletmek ve bayrağımızı göndere çektiirmek inanılmaz gurur verici tarif bile edemiyorum. 1- 2 yıl sonraki hedefimiz Ampute Milli Takımı'na gençleri kazandırmak. Genç yetenekleri eğiterek daha iyi yerlere getirmek için elimden gelenin fazlasını yapmak istiyorum.

**Takım ruhu çok önemlidir elbette bu başarılarda.**

İstanbul'da ki maçta 12 ülke arasında şampiyon olduk. Katılan 45 bin taraftar önünde oynadık ve maçı 2-1 biz kazandık. Son dakikada son golü atan Güneydoğu Gazisi Osman; sanki diğer ayağım da vardı ben o heyecanla o azimle koştum ve o golü attım dedi. Biz eğer o gün o maçı kazanmasaydık da kazanmış sayacaktık. Maçı izlemeye gelen 45 bin taraftarın ve 80 milyon Türk milletinin desteğini, dualarını hep hissettik. Ve bu büyük bir onur ve gurur vericiydi.

Zaten bunu şuan anlatırken bile bize hissettirdiniz bize de o anı yaşattınız..





**Bir demecinizde okudum. Rusya'dan teklif aldım ama değerlendirmedim demişsiniz. Sebebi nedir peki?**

Doğrudur. Çok önemli bir teklif almama rağmen kabul etmedim. Ailem burada. Çocuklarımı kendi örf adetlerimize göre yetiştirmek isterim. Her şeyden de önemlisi Türkiye'de bulunan engelli arkadaşlarımıza daha çok destek olmak istedim. Bu sebeple Rusya'dan gelen teklifi kabul etmedim.

**Futbol haricinde neler yaparsınız? Sosyal sorumluluk projelerinde bulunuyor musunuz?**

Gaziantep Sakatlar Derneği Baş-

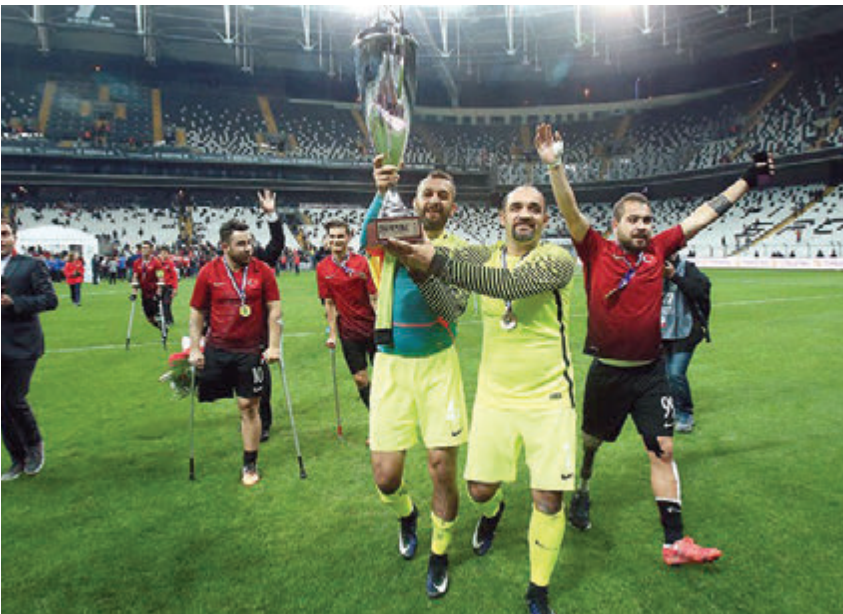
kan vekiliyim. Engelli Kent Konseyi yönetimindeyim. Yani sadece işimiz Ampute Milli Takımı değil. Ben tüm engellilerle iç içeyim. Bizim hedefimiz evdeki engellileri de dışarı çıkarıp sporla kaynaştırmak. Şu an Türkiye'de 10 milyon engelli vatandaşımız var. Türkiye Bedensel Engelliler Federasyonu olarak 18 ayrı dalda engelli spor dalımız var. Kendilerine uygun mutlaka bir dal vardır. Bizim buradaki hedefimiz; aileler benim engelli oğlum/kızım var demekten utanıyorlar. Evden dışarı utandıklarından çıkamıyorlar. Bu durumu ortadan kaldırmak adına da engelli vatandaşlarımızı evden dışarıya çıkarmak ve kendilerini geliştirmeyi sağlamak, topluma kazandırmayı hedefliyoruz. Ampute Milli Takımı'nda 157 oyuncumuz



var Türkiye genelinde biz bu sayıyı 2 binlere çıkarmak istiyoruz.

**Engellerin hiçbir başarıyı engellemediğini azminizle görmüş olduk sayenizde. Bu konuda engelli arkadaşlara tavsiyeniz nedir?**

Engelli arkadaşlarımıza tavsiyem; öncelikle ben engelliyim zihniyetini kafalarından atmalılar. Bunu da sporla aşabilirler. Engellilerin topluma kazandırılmak maksadıyla faaliyet gösteren derneklerde, kuruluşlarda, imkanlar doğrultusunda kendilerine uygun bir branş bulmalarını tavsiye ediyorum. Evden dışarı çıksınlar mutlaka. Bütün engelli arkadaşlarımız birer birey ve onlar da toplumda yer almalı Unutmasınlar ki her şey inanarak ve azimle olur.





Didem Cengiz  
Uzm. Psk.  
Psikoterapist

# KAYGI, KORKU, BUNALTI, PAN'İK ATAĞIN ÖYKÜSÜ

Panik atağın isim babası Antik Yunan mitolojisindeki Teke tanrı Pan'dır. Pan'ın öyküsü panik yaşantısı bulunan kişileri anlamlandırmada yardımcı olabilir.

**HER** insan kendi yaşam döngüsünün başkahramanı, başkalarının ve ortak yaşamın figüranıdır. Ortak bilinç geçmişte yaşandığı haliyle bugün hayatlarımızda tezahür etmektedir.

Hikayemizin kahramanı Pan bir teke-tanıdır. Peloponez'de dağlık bir alanda büyümüştür. Gövdesi bel altından teke, bel üstünden insandır. Keçi sakalı, sivri kulakları ve boynuzu vardır. Boyu kısadır. Toprağa yakın yaşar. Kimi zaman canlı, kimi zaman mu-

zip, kimi zaman kurnaz, kimi zaman hüznüldür. Aşırı cinsel isteğiyle yaşar. O kadar çirkindir ki kimse cinsel isteğine yanıt vermez ve çoğu zaman orman perilerine tecavüz eder.

Yunan kaynaklarında panik savaşla ilişkilidir. Savaş ortamında aniden ortaya çıkan kargaşayı korkuyu saldırıyı tanımlarken kullanılır. Savaşta tahrip edilmesi gereken bir öteki vardır. Kötü ve değersiz olanı dışarıda tutma arzusu vardır. Savaş kaybedilirse dışarıyı içeriye sızmaya başlar.







Antik çağda Pan sessizlikle zıt bir yaşantı sürer. Sürekli kargaşadadır. Aynı zamanda mani ve epilepsi tanrısı olarak da adlandırılır. Her iki hastalıkta da bilinmezlik ve kargaşa vardır. Pan; hep huzur ve sessizlik arar. Buna rağmen uykusu bile huzursuz ve gergindir. Uykusundan istemeden uyandırıldıysa ortalığı savaş alanına çevirir. Öfkesi yıkıcıdır. O vakitlerde onunla temas kurmak çok zor hatta imkansızdır.

Panik ataklar, bugün günümüzde belirtilerle karşımıza çıkar. Kaygının kabardığı yerde patlarlar. Panik bozukluk yaşayan birey, ilk ataktan sonraki atağa kadar huzursuz bir sessizlikte yaşar. Tıpkı Pan'ın uykusu gibi. Atağın nerede nasıl olacağını kontrol altında tutmaya çalışır. Kişi huzursuzluk ve güvensizlik içinde kıvrılırken adeta kısır döngü gibi panik atak ve sonrası dönemler arasında savrulur.

Yunan kaynaklarında panik savaşla ilişkilidir. Savaş ortamında aniden ortaya çıkan kargaşayı korkuyu saldırıyı tanımlarken kullanılır. Savaşta tahrip edilmesi gereken bir öteki vardır. Kötü ve değersiz olanı dışarıda tutma arzusu vardır. Savaş kaybedilirse dışarıya içeriye sızmaya başlar.

Güvensizlik, yetersizlik, çaresizlik tetiklendiğinde kişinin bedeninde gürültülü bir ifade ile kendisini gösterir. Panik atağa kadarki ifade edilmemiş öfke şekil değiştirerek

karşımıza çıkar. Kişinin kalbi çarpar elleri titrer kişi nefes alamadığını bayılacağını kalp krizi geçirdiğini ve hatta öleceğini ifade eder. Panik ataklar bugün günümüzde tıpkı tanrı Pan'ın tepkileri gibi gürültülü ve bilinmezdir. Terk edilme, reddedilme, kalitesiz ebeveyn yaşantısı ve irili ufaklı travmatik yaşantıların olduğu kişilerde panik bozukluğa sık rastlanır. Bu kişilerin agresyonla sıkıntıları vardır.

Panik bozukluk bugün nüfusun içindeki yaygınlığı yüzde bir buçukla üç buçuk arasında görülen bir hastalıktır. Kadınlarda erkeklerle göre iki üç kat fazla görülmektedir. Belki de bugün Pan'ın geldiğini zanneden ortak bilinç uyanıyor kadınlarda, ya da uykusundan uyandırılıyor Teke tanrı Pan. Bu bilinmez. Ancak Teke tanrı ölmedi yaşıyor, her kargaşada ya da bilinmezlikte çığlığını duyuyoruz.

# GAZİANTEP HAMAM MÜZESİ





Türkülere konu olan dillerden dillere dolaşan Gaziantep'in hamamları müze oldu. Kentte has meslekleri veya değerleri gelecek nesillere taşımak isteyen Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, bu doğrultuda hamamların yaşatılması ve korunması için "Hamam Müzesi" kurdu.

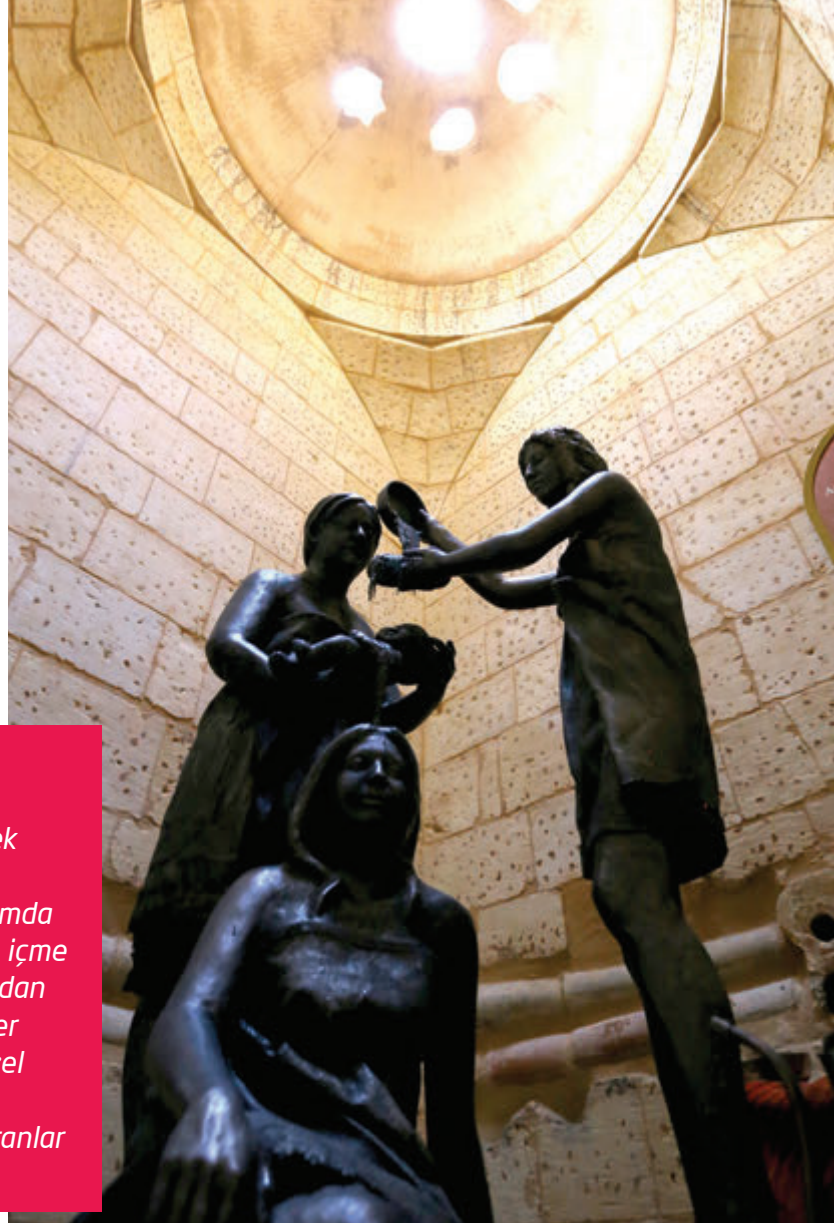
**GAZİANTEP** kalesinin güneyinde bulunan tarihi Lala Mustafa Paşa külliyesinin hamam bölümü olarak kullanılan yapı, Osmanlı hamam mimarisi ve kültürünün en güzel örneklerinden birisi olmakla beraber, uzun yıllar Paşa Hamamı olarak hizmet verdikten sonra Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından restorasyonu yapılarak Gaziantep hamam kültürünün anlatıldığı müze haline dönüştürüldü.

## HAMAMIN TARİHÇESİ

Hamamın ne zaman yapıldığını gösteren bir kitabesi olmamasına rağmen Lala Mustafa Paşa tarafından yaptırıldığını gösteren Vakfiyeler ve Şer'i Mahkeme sicilleri mevcuttur. Vakfiyesinin tarihi (Hicri 985) 1577 olup, 1563-1577 yılları arasında Lala Mustafa Paşa'nın Halep ve Şam Beylerbeyliği görevinde bulunduğu yıllarda yapılmış olmalıdır. Külliyelerin ilk yapılan elemanı hamamlar olarak kabul edilmekte ve Vakfiyeler de eser bittikten sonra düzenlenmektedir, buna göre Paşa Hama-

mı 1564/1565 yıllarında yapılmış olmalıdır. Hamam, doğusundaki han, Susamhane, şimdi mevcut olmayan Bedesten ve Mir-i Miran mescidi ile birlikte bir külliye (Lala Mustafa Paşa Külliyesi) durumundaydı. Osmanlı Dönemi hamam mimarisini yansıtan eser, hemen

hemen bütün Antep hamamlarında olduğu gibi zemin kotunun oldukça altında, yere gömülmüş olarak inşa edilmiştir. Sokağa açılan sivri kemerli kapıdan dokuz basamak inilerek girilen hamam; soğukluk, ılıkılık, sıcaklık, su deposu ve külhandan oluşmakta-



*Türk Hamamları, Gaziantep hamamları ve hamam mimarisi, hamam adabı, tellak, natır, erkek hamamı, güvey hamamı, gelin hamamı, lohusa hamamı, hamamda kız bakma, beraberindeki yeme içme ve eğlence kültürü, bal mumundan yapılmış mankenler ve polyester mankenler, kiosklar, panolar, özel vitrinlerde sergilenen hamam eşyaları, led ve dokunmatik ekranlar yardımı ile anlatılmaktadır.*



dır. Hamamın ilk giriş yeri olan soğukluk kare planlı olup, ortasında aydınlatma fenerinin bulunduğu kubbe ile örtülüdür. Soğukluktan bir koridorla büyük bir mekan olan ılıklığa geçilir. ılıklık kare planlı bir merkezin karşılıklı iki tarafında eyvanların bulunduğu genişçe bir mekandır. ılıklıktan doğrudan girilen sıcaklık ise, merkezi mekanın ortasına denk gelen sekiz köşeli göbek taşının çevresinde sıralanan sekiz eyvan ve iki halvetten oluşmaktadır. Su deposu ve külhan sıcaklığın devamında yer almaktadır.

Ülkemizin ve Gaziantep'in tarihi

ve kültürel mirasında hamamların önemini, bu yapıların kent mimari dokusundaki yerini ortaya koymak ve unutulmaya yüz tutan hamam kültürünün gelecek nesillere aktarılmasını sağlamak amacıyla Paşa Hamamında bir konsept ve senaryo doğrultusunda Hamam

Müzesi'nin yapılması planlanmıştır. Bu amaçla Hamam Müzesinin tefrişat projesi hazırlanmıştır.

Tarihi, kültürel ve sosyal açıdan kent belleğinde önemli yeri olan hamam kültürüne dair yerel, ulusal ve yabancı tüm araştırma ve

*Gaziantep'te hamam kültürü ve Gaziantep hamamları, hamam mimarisi; hamam adabı, tellak, natır, erkek hamamı, çalgılı-yemekli güvey hamamı, gelin hamamı, lohusa hamamı, hamamda kız bakma, beraberindeki yeme içme ve eğlence kültürü gibi hamam ritüelleri canlandırma, dekorlar ve görsel panolarla anlatılmaktadır. Dekorlarda ve özel tasarlanmış vitrinlerde araştırma sonucu elde edilen hamam kültürüne ait eşyalar sergilenmektedir.*



yayınlarından faydalanılarak oluşturulan müze içerisinde; Türklerde su kültürü, hamam kültürünün kökeni ve tarihsel gelişimi, Türk-Osmanlı Hamamları, Gaziantep'te hamam kültürü ve Gaziantep hamamları, hamam mimarisi; hamam adabı, tellak, natır, erkek hamamı, çalgılı-yemekli güvey hamamı, gelin hamamı, lohusa hamamı, hamamda kız bakma, beraberindeki yeme içme ve eğlence kültürü gibi hamam ritüelleri canlandırma, dekorlar ve görsel panolarla anlatılmaktadır. Dekorlarda ve özel tasarlanmış vitrinlerde araştırma sonucu elde edilen hamam kültürüne ait eşyalar sergilenmektedir. Özel tasarlanmış taş görünümlü polysterden ve bal mumundan yapılmış mankenler ile dekorlara üç boyut kazandırılmıştır. Müzeye yerleştirilen dokunmatik ekranlar aracılığı ile yapılan sözlü tarih çalışmaları, hamam kültürü interaktif olarak ziyaretçilerin bilgisine sunulmaktadır.

### GAZİANTEP HAMAM KÜLTÜRÜ

Gaziantep'te insanlar bir şenlik havası içinde hamamlara giderlerdi. Hamamda neredeyse bütün gün kalınacağından dolayı hamam eşyalarının yanında yemek için bir

takım yiyeceklerde götürülürdü. Hamama giderken özel bir yemek yapılmaz giden kişinin durumuna ve mevsime göre farklılaşırdı. Fakat genellikle malhitalı köfte, çiğköfte, kısır, dolma, sarma yenirdi. Köftelik malzemeler hamama götürülür hamamda yoğurulurdu. Mevsime göre kavun, karpuz, üzüm vb meyvelerde götürülürdü. Hamamda bir eğlence havasında yıkanılır tefler, darbukalar çalınır eğlenilirdi. Burada birbirini tanıyan tanımayan herkes yemeklerinden birbirine ikram eder böylece bir kaynaşma, sosyal birliktelik sağlanırdı. Antep'te çeşitli hamamlar vardır. Bunlar; gelin



hamamı, damat hamamı, nefse hamamı, adak hamamı ve hamamda kız beğenme'dir. Soyunmalıkta peştamal bele sarılır, ayaklara takunyalar giyilir ve yıkanma yerlerinde isteyen sıcak/soğuk halvetlerde (tek kişilik odalarda) isteyenler de eyvanlarda yıkanır. Sıcaklıkta göbek taşında tellak/natır tarafından bir güzel keselenip terleyerek vücut hafiflerdi. Yıkanma işi bittikten sonra soyunmalık-taki sekilere uzanıp dinlenirlerdi.

Ülkemizin ve Gaziantep'in tarihi ve kültürel mirasında hamamların önemini, bu yapıların kentin mimari dokusunda yerini ortaya koymak ve unutulmaya yüz tutan hamam kültürünün gelecek nesillere aktarılmasını sağlamak amacıyla Paşa Hamamında bir konsept ve senaryo doğrultusunda Hamam Müzesi'nin yapılması planlanmıştır. Tarihi, kültürel ve sosyal açıdan kent belleğinde önemli yeri olan hamam kültürüne dair yerel, ulusal ve yabancı tüm araştırma ve yayınlardan faydalanılarak oluşturulacak olan müze içerisinde; su kültürü, hamam kültürünün kökeni ve tarihsel gelişimi, Türk Hamamları, Gaziantep hamamları ve hamam mimarisi, hamam adabı, tellak, natır, erkek hamamı, güvey hamamı, gelin hamamı, lohusa hamamı, hamamda kız bakma, beraberindeki yeme içme ve eğlence kültürü, bal mumundan yapılmış mankenler ve polyster mankenler, kiosklar, panolar, özel vitrinlerde sergilenen hamam eşyaları, led ve dokunmatik ekranlar yardımı ile anlatılmaktadır.



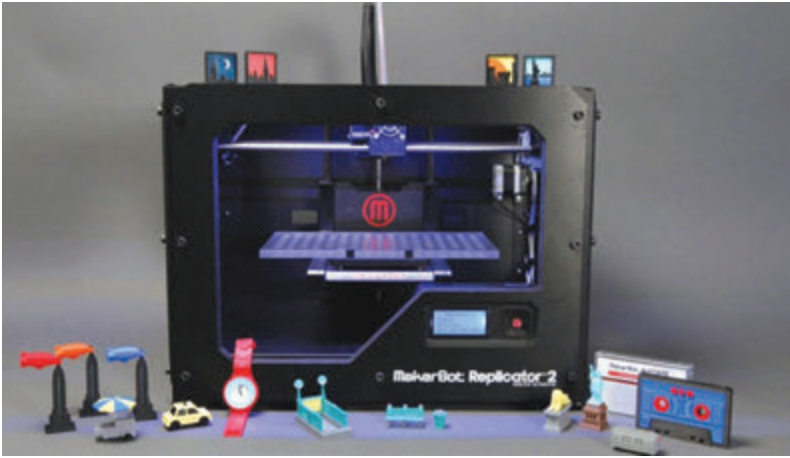
*Osmanlı Dönemi hamam mimarisini yansıtan eser, hemen hemen bütün Antep hamamlarında olduğu gibi zemin kotunun oldukça altında, yere gömülmüş olarak inşa edilmiştir. Sokağa açılan sivri kemerli kapıdan dokuz basamak inilerek girilen hamam; soğukluk, ılıklik, sıcaklık, su deposu ve külhandan oluşmaktadır.*



Ömer OKUYUCU  
MB Holding  
Bilgi İşlem Yönetmeni

# 3D PRINTER NEDİR? Ne işe yarar?

3D Printer, 3D Yazıcı yada "üç boyutlu yazıcı" olarak adlandırabileceğimiz bu teknoloji bildiğimiz yazıcılar gibi görev yapmakta ancak arada temel olarak büyük farklar var. Bu yazımızda 3D Yazıcı'nın ne olduğunu, neler yapabileceğimizi ve ne işe yaradığını anlatacağız. Şimdiden uyarayım; Yazı uzun ve bilgi dolu olacak!



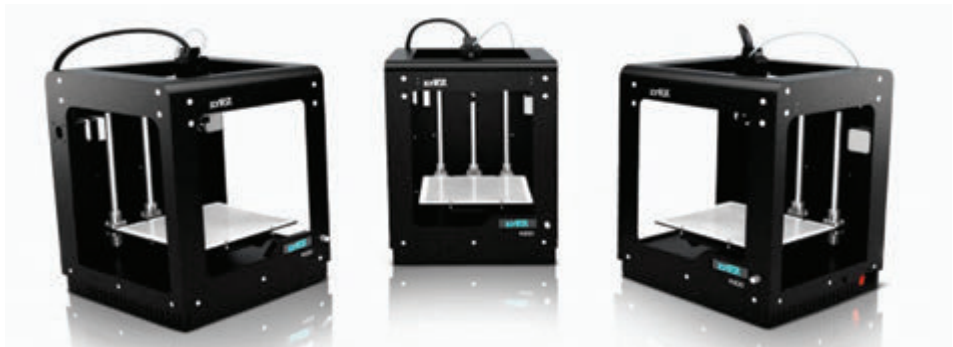
noloji ile bilgisayarımızda hazırladığımız 3D modelleri sıfırdan üretebilmemiz mümkün kınıyor. Yani olmayan bir cismi sıfırdan hiç bir atık vb olmadan katı olarak üretebilen bir teknoloji. Aslında 3D Printer uzunca bir süredir 1984'ten beri hayatımızda bulunuyor. Charles Hull tarafından yapılan ilk yazıcıdan bu yana sürekli gelişen teknoloji ile farklı üretim tipleri de ortaya çıktı.

## 3D PRINTER NASIL ÇALIŞIR?

İlk olarak üreteceğimiz ürünün 3D tasarım programları (CAD) veya 3D tarama sistemlerince bilgisayar datası oluşturulur. Tasarım oluşturulduktan sonra model genelde STL dosya formatına çevrilir ve 3D baskı sürecine geçiş yapılır.

## 3D PRINTER NEDİR?

3D Printer, Katmanlı üretim (Additive Manufacturing) olarak kabul edebileceğimiz bir teknolojidir. Tek-





3D baskı sürecinde ise belli başlı teknikler ile üretim gerçekleştirilir ve son düzeltmeler yapılarak ürünümüz tamamlanır. Üretimin tamamlanması ise oldukça kısa sürede gerçekleşir. Bir insanın günlerce uğraşıp yapabileceği ürün 3D Printer sayesinde bir kaç saatte yapılabilir ve sıfır hata ile tamamlanır.

Printing sürecinde birden çok tip, teknoloji ve materyal vardır. Üretim tipi olarak; Extrusion, Light polymerized, Powder Bed, Laminated ve Wire sınıfları vardır. Bu sınıflar içerisinde farklı teknolojik teknikler bulunur ancak size en yaygın olarak kullanılan bir iki tane terimi ve bunlarda yer alan materyalleri göstereceğiz.

### • Fused deposition modeling (FDM)

Fused deposition modeling tekniği 3D yazıcılarda kullanılan en yaygın tekniktir. Genel olarak plastik, termoplastik, kauçuk gibi materyallerin belirli sıcaklıkta makinede eritilip 3D Printer üzerinde yer alan hareketli kol sayesinde 2D katmanlar halinde üst üste dizilir. Bu materyaller belirli sıcaklıkta eriyebildiği için defalarca 3D Printer'da kullanılabilir ve maliyeti daha düşürülebilir.

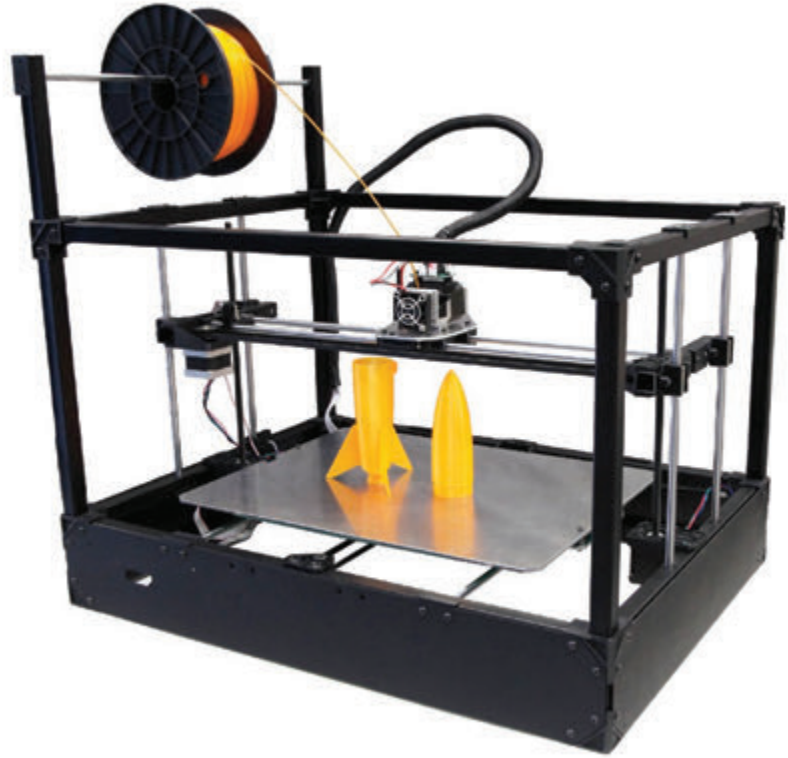
### • Stereolithography(SL)

Stereolithography tekniği genel olarak sıvı halde bulunan reçinenin lazer ışını sayesinde kürleştirilmesi prensibine dayanmakta. Bu teknikte lazer ışını fotopolimer reçine

üzerinde ilk katmanı oluşturur ve üretimi katman katman üst üste yapar. Katman katman yapımı tüm tekniklerde bulunuyor. Katmanlar yapıldıktan sonra ürün reçine içerisinde çıkarılır.

### • Selective laser sintering (SLS)

Son olarak Selective laser sintering tekniği. Bu teknolojiye toz halinde bulunan plastik malzeme lazer ışını ile taranır. Taranan bölge sinterlenerek birbirine kaynaşır ve ilk katman yapılmış olur. Bu işlem yine defalarca üst üste yapılır. Bu teknikte plastik toz yerine metal veya seramik tozlarda kullanılabilir.



### 3D PRINTER NE İŞE YARAR VE NERELERDE KULLANILIR

Ne işe yaradığı ve nerelerde kullanılacağını yazmaya kalksam herhalde sayfalara sığmaz bu yazı. Kısaca her işe yarayabilir her alanda kullanılabilir.

İster Ay'da uzay üssü kurun ister oyuncak araba, ister protez kol ve bacak hatta isterseniz telefonunuzun kırılan arka kapağını yapın. Yani tek sınır hayal gücünüz ve modelleme yeteneğiniz.



*3D Printer, Katmanlı üretim (Additive Manufacturing) olarak kabul edebileceğimiz bir teknolojidir. Teknoloji ile bilgisayarımızda hazırladığımız 3D modelleri sıfırdan üretebilmemiz mümkün kılınıyor. Yani olmayan bir cismi sıfırdan hiç bir atık vb olmadan katı olarak üretebilen bir teknoloji.*

Eskiye yeni ile harmanlayıp göz kamaştıran Şehir

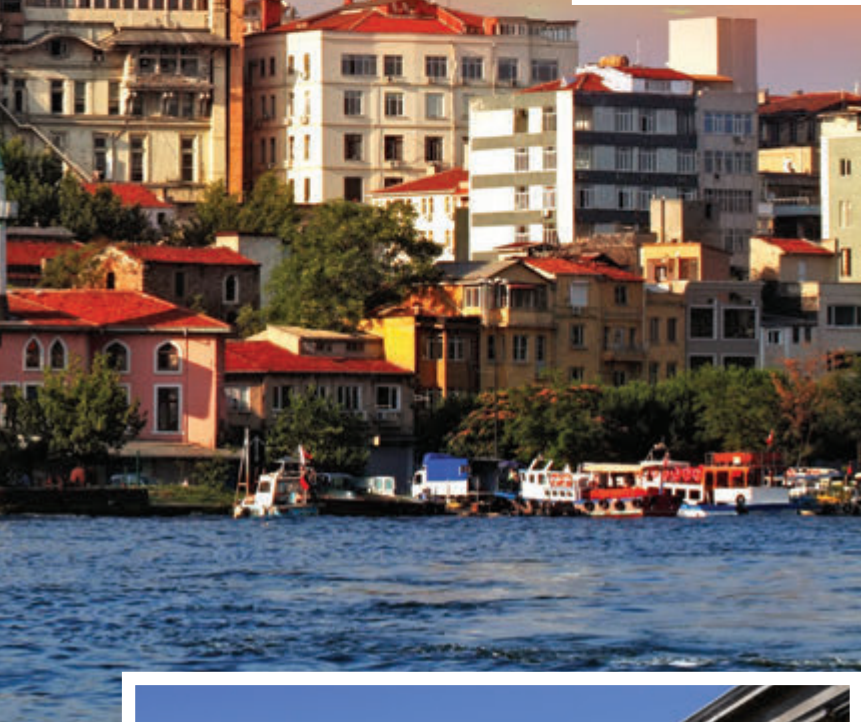
# İSTANBUL...

Eski'nin yeni ile harmanlanıp göz kamaştıran Őehridir İstanbul. Aslın da İstanbul Serüvendir ne kadar vaktiniz olsa da her yerinin adım adım karış karış gezdim deseniz de her sokak ta ayrı bir hikâye ayrı bir koku bulursunuz.

**İSTANBUL** tüm beklentileri karşılayan bir Őehirdir, Tarih kokusu, deniz kokusu, eğlence hepsi aynı anda vardır. Bu kadar beklentiye cevap veren bu dev Şehir tek kusuru kalabalık olmasıdır. Bu kimine göre kusur kimine göre zevk veren bir durumdur. Kararını siz değerli okuyucularımı bırakıyorum.

İstanbul'da nelere gitmek istiyorum sorusunu öncelikle kendinize bir sormanız gerekir. Eğer bu sorunun cevabı sizde yok ise durum birazcık zorlanır ve hemen bir plana ihtiyacınız var demektir. Sevgili okuyucularımız hadi biz bir liste yapalım ve sizlerde plan yapın iyi tatiller Şimdiden...:)





Öncelikle sunu belirtmek isterim İstanbul da tarihe doymak isteyenler için tüm göz kamaştırıcı en ünlü yapıtlar, müzeler arası yürüme mesafesidir. Listemize yürüme mesafesinde olan güzelliklerden başlayalım o halde hadi .. İlk olarak Aya Sofya müzesini sizlere önermek istiyorum. Aya sofya müzesi şüphesiz ki İstanbul 'un tanınmasında önemli bir etkiye sahiptir. Önceleri kilise olarak kullanılan Aya Sofya 1935 yılında müzeye çevrilmiştir. Yaşayan tarih olarak adlandırmak yerinde olacaktır.

Birazda tarihin vermiş olduğu mutluluk duygusunun ardından şairinde dediği gibi ömür biter ama İstanbul bitmez diyerek Galata Kulesini sizlere önermek istiyorum. Hatta bazı rivayetlere göre Galata kulesine ilk kimle çıkarsanız onla evlenirmişsiniz :). 4.Murat döneminde tahattan yaptığı kanatları ile kuleden Üsküdar'a kadar uçan Ahmet Çelebi kule tarihindeki en renkli hikâyesidir.

Şimdide sizleri romantizmden alıp dünyanın en büyük arkeoloji müzesini önerelim; İSTANBUL ARKEOLOJİ MÜZESİ Osmanlı İmparatorluğundan Cumhuriyete kalmış nadide parçalarından bir tanesidir. Müze içerisinde olan Çinili köşkün etrafında bulunan 2 binadan biri Osmanlı İmparatorluğunun ilk Güzel Sanatlar Akademisi olarak inşa edilmiş ve daha sonra eski şark müzesi olarak düzenlenmiştir.

Biraz tarih biraz romantizm derken şimdide sizlere meşhur İstanbul sokaklarından bahsetmek istiyoruz. İstanbul sokakları yaz kış yoğundur mevsimi ve saati yoktur. Ortaköy'de sokakta kumpir ve midye yemek, Eminönü'nde balıkçılarda ekmek arası balık yemenin zama-







El emeği, göz nuru ürünler görmek istiyorum dersiniz onlarda mevcut dedik ya eskiyle yeninin kusursuzca harmanlandığı şehir burası diye... Kapalı çarşı ve Mısır Çarşısı otantik havasından asla vazgeçilmezdir. Mısır çarşısının ruhuna işlemiş mis gibi baharat kokularıyla keyifli bir alışveriş yapabilirsiniz.



nı yoktur. Her an canlılığını koruyan ve asla sıkılma ihtimalinizin olmadığı bu dev plaza şehirde Nişantaşı, Bebek, Cihangir, Taksim hayatın ritmini bozmadan devam eden semtlerin önünde gelmektedir.

Sizleri renkli İstanbul gecelerinde alıp bayanların en çok sevdiği alışveriş kısmında birkaç öneri daha, İstanbul, Metropol bir şehir olduğundan mı neden bilmem ama bir alışveriş merkezi çılgınlığı var ki her adım başı bir alışveriş merkezi ile karşı karşıya gelebilme ihtimaliniz yüksek tabi bunun yanında bir bakmışsınız bir sürü alışveriş po-



şetleri ile dolanmış olursunuz ne diyelim işte Işıkların Şehrindediniz.. İstanbul'un en gözde alışveriş sokakları İstiklal Caddesi, Teşvikiye Caddesi, Eminönü ve Bağdat Caddesidir. Hatta Teşvikiye Caddesi için Avrupa Modasının Türkiye deki temsilcisi olarak adlandırılır. Bunun yanında ben el emeği, göz nuru ürünler görmek istiyorum dersiniz onlarda mevcut dedik ya eskiyle yeninin kusursuzca harmanlandığı şehir burası diye... Kapalı çarşı ve Mısır Çarşısı otantik havasından asla vazgeçilmezdir. Mısır çarşısının ruhuna işlemiş mis gibi baharat kokularıyla keyifli bir alışveriş yapabilirsiniz.

Hem deniz hem kum hem tarih hem alışveriş mi İstanbul'da tatil yapmak 1 tahta 3 kuş vurmak





Ortaköy'de sokakta kumpir ve midye yemek, Eminönü'nde balıkçılarda ekmek arası balık yemenin zamanı yoktur. Her an canlılığını koruyan ve asla sıkılma ihtimalinizin olmadığı bu dev plaza şehrinde Nişantaşı, Bebek, Cihangir, Taksim hayatın ritmini bozmadan devam eden semtlerin önünde gelmektedir.

demek her şeyi olan 7 tepeli koca şehir işte.. Hadi o zaman azıcık da deniz kum ve güneş önerilerine bakalım;

Şile Ağva; İstanbul'da olupta hafta sonu tatile kaçmak isteyenler için harika yerlerden bir tanesidir. Tabi ki tatilden beklentileri birden fazla olanlar içinde gözde bir adres olmaktan çıkamıyor Şile... İstanbul'a 1 saat uzaklıkta olan Şile kalabalık İstanbul a rağmen temiz ferah bir denize ve harika bir sahile sahiptir. Şile de gidilmesi gereken yerler ; Şile Kalesi, Şile Feneri ve tarihi Şile Evleri ile Hanımsuyu Çeşmesi, Osmanlı Hamamı ve Kilise kalıntısı; Yeniköy'de bulunan Vaftiz Yeri ve Kilise kalıntısı; Hasanlı Köyü'nde bulunan Sarıkavak Kalesi; Yeşilvadi'de bulunan Heciz Kalesi; Sortullu Köyü'nde bulunan Lahit Mezar ve Kabakoz Köyü'nde bulunan Kilise kalıntısı görülmeye değer eserlerdendir.

Deniz, kum, güneş derken birde hadi bakalım güzel bir doğa turuna çıkalım ve İstanbul'un büyüleyici havasıyla doğa ve renkler birleşerek bizi biraz daha mest etsin haydi o zaman adalar vapuruna, adalar doğa harikası bir mimarı eser gibiler, eşsiz bir yapıya sahiptirler.

Büyükada, Heybeliada, Burgazada, Kınalı ada, Sivri ada, Yassıada, Sedef adası, Tavşan Adası ve Kaşık Adasından İstanbul'da bulunan başlıca adalardır. Renk cümbüşü görmek için bahar ve yaz ayları bu adalarda gitmek için ideal zamandır. Ama doğa eseri görmek için 12 ay 4 mevsim siz değerleri ziyaretçilerini bekliyor adalar.

**OTAĞ TEPE;** Boğaz manzarasının en net ve etkileyici görebileceğiniz yerdir diyebiliriz. Hafta sonlarını değerlendirmek adına, mavi ile yeşilin buluştuğu birazcık da İstanbul yapısının yer aldığı ender tepelerden birtanesidir.7 tepeli koca şehirden bu sayıda bu kadar bahsedebildik diğer sayılarda daha geniş alabilmek adına hoşçakalın.





## TEMİZ SÜRÜCÜ

Trafik memurları bir gün, trafik kontrolü yapıyorlarmış. Karşıdan gelen Temel ile Fadime'yi gören komiser, hemen arabayı durdurmuş. İkisini de emniyet kemeri takmış olarak görünce:

-Beyefendi bugün yaptığımız kontrolde tek emniyet kemerini takan çift sizsiniz, bu yüzden size 500 Türk Lirası ödül veriyoruz. Ama merak ettik, bu parayla ne yapacaksınız? Temel sevinçle cevap vermiş

-Ne mi yapacağım. Hemen gidip kendime bir ehliyet alacağım demiş. Polis :

-Ne ne ehliyetiniz yok mu, demiş komiser. Fadime olayı toparlamak için:

-Kusura bakmayın memur bey, temel içince ne dediğini bilmez, der. Komiser daha da şaşkınlıkla:

-Ne bir de içkili misiniz, diye bağırır.

Arkadan yaşlı adam öne atılır ve :

-Ben demüş idum çalıntı arabayla yola çıkmayalım başumuza bi iş gelir diye. Komiser neye uğradığını şaşırırken, bagajdan atlayan İdris de koşa koşa gelerek.

- Ne oldi, geçtuk mi sınırı daaa :)

## KAPIYA SAHİP OLMUŞ

Hoca, çocukken bir sabah annesi, onu yanına çağırır :

"Oğlum, biz komşularla göl kıyısında çamaşır yıkayacağız. Bugünlerde hırsızlar çoğaldı. Sen burada kal da eve kapiya sahip ol, aman evladım, görevim seni!" demiş.

Annesi gittikten bir süre sonra komşulardan biri gelerek :

"Annene söyle, akşama size geleceğiz." demiş.

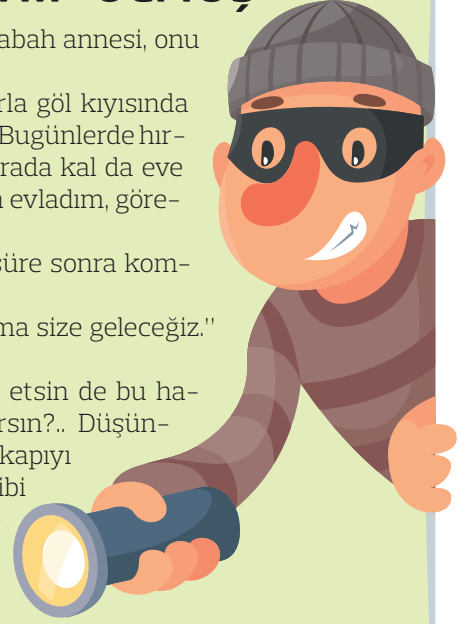
Küçük Nasreddin, ne etsin de bu haberi annesine ulaştırsın?.. Düşünmüş, taşınmış, sonra kapiya yerinden söktüğü gibi sırtlanmış ve göl kenarına varmış. Annesi bu hali görünce şaşırakalmış...

"Ne oluyoruz, yaptığın nedir senin?" diye bağırır.

O da şu cevabı vermiş.

"Sen bana 'Kapiya sahip ol!' demedin mi?

Ben de oldum işte! Hem senin isteğini yerine getirdim, hem de komşunun!..



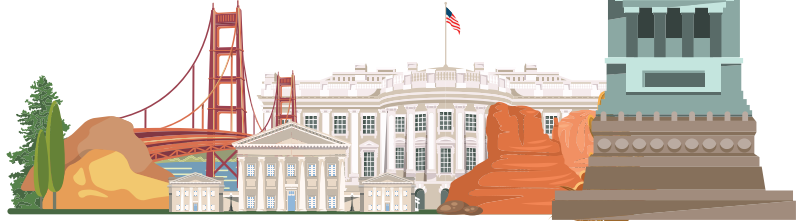
## SAAT NEDEN GERİDE

Öğretmeni Temel'e sordu:

-Söyle bakalım Temel... Amerika'da saatler Avrupa'ya göre neden 5 saat geridir?

Temel cevabı bilmedikçe de yine hazır cevaplılığını konuşturur:

-Amerika daha geç keşfedildi da ondan öğretmenim :)

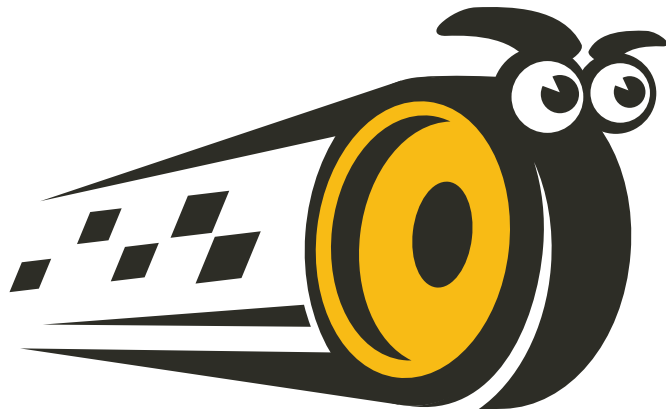


## MATEMATİK FİNALİ

4 tane üniversite öğrencisi, uyanamadıkları için matematik finaline geç kalırlar ve okula gidince hocaya arabalarının lastiğinin patladığını söylerler... Hoca ilk baste inanmaz ama öğrencilerinin yalvarmalarına dayanamayarak, onları 3 gün sonra sınav yapacağını söyler. Sınav günü gelince hoca, 4 öğrencinin hepsini bos bir salonun ayrı ayrı köşelerine oturtur.

Sınav geçme sistemi şöyledir: 100 üzerinden 50 puan alan herkes sınavı geçebilir... Hocanın hazırladığı sınavda ise ön sayfada 10'ar puanlık 4 tane basit matematik sorusu vardır... Bunları kolayca çözerler.

Arka sayfada ise 60 puanlık 1 soru vardır: "Hangi lastik patladı?"





# Hayata Dair

İnsanoğlu kâinat dediğimiz bütünü bir parçasıdır, zaman ve mekânla sınırlanmış bir parça... Kendi benliğimizi, düşüncelerimizi ve duygularımızı her şeyden soyutlanmış hissediyoruz ve buna bilincin yarattığı bir göz yanılması denebilir. Bu yanılama bizi kişisel arzularımıza ve en yakınımızdaki birkaç kişiye olan bağlılığımıza hapseden bir cezaevi gibidir. Görevimiz, şefkat evrenimizi tüm canlıları ve bütün güzelliğiyle doğayı da kapsayacak şekilde genişleterek, kendimizi bu cezaevinden azat etmek olmalıdır. İnsanoğlu varlığını sürdürecekse yeni bir zihniyete ihtiyacı vardır.

**ALBERT EINSTEIN (1879 - 1955)**



İnsan, fırsatların gelmesini bekler. Fırsatlar da insanın gelmesini...Fırsatlar bekler ..insanlar bekler... kazanan hep mazeret olur.

**PAULO COELHO**

Kazanmak arada sırada olacak bir şey değildir... işleri arada sırada değil, sürekli düzgün yapanlar için kazanmak bir alışkanlıktır. Yoksa kaybetmek de bir alışkanlık olur.

**VINCE LOMBARDI**

Yalanlamak ve reddetmek için okuma! İnanmak ve her şeyi kabullenmek için de okuma! Konuşmak ve nutuk çekmek için de okuma! Tartmak, kıyaslamak ve düşünmek için oku!

**FRANCIS BACON**

Mutluluk sorunsuz bir yaşam değil, onlarla başa çıkabilme yeteneği demektir.

**BROWN**

Güçlü ve genç kalmanın tek sırrı var; her gün yeni bir şey öğrenmek!

**SOLON**



## AYLA

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Can Ulkay

**Oyuncular:**

Çetin Tekindor,

İsmail Hacıoğlu, Ali Atay

**Tür:** Dram, Savaş filmi

**FİLM,** Kore Savaşı'nda yaşanan gerçek ve çok dramatik bir hikayeyi beyazperdeye taşıyacak. 1950 yılında savaşta yer alan Süleyman Astsubay savaş meydanında küçük bir kız bulur. 5 yaşındaki bu Koreli kız yetimdir ve nereye gideceğini bilmemektedir. Astsubay kızı yanına alır ve Ayla ismini verir.



## YOL AYRIMI

**Vizyon yılı:** 2017

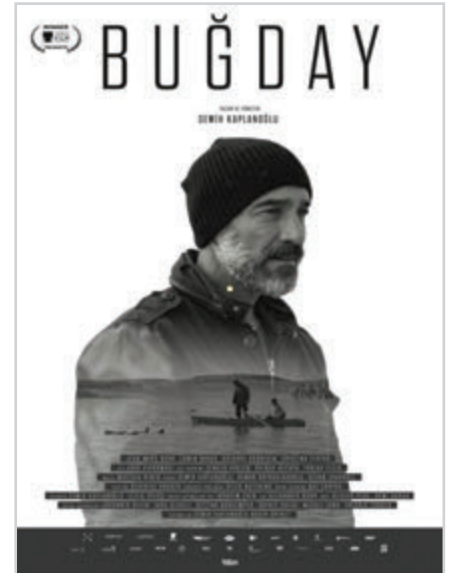
**Yönetmen:** Yavuz Turgul

**Oyuncular:** Şener Şen,

Mert Fırat, Rutkay Aziz

**Tür:** Dram

**MAZHAR,** hayatını babasından devraldığı tekstil imparatorluğunu büyültmeye adanmıştır. Bunun için de agresif ve acımasız yöntemler izlemekten çekinmez. Fakat Mazhar'ın yaşadığı trafik kazası birçok şeyi değiştirir. Kaza Mazhar'ın hayata yeniden tutunmasını sağlar. Belki böylece geçmişten bugüne fark etmeden taşıdığı ağır yükten de kurtulabilecektir. Bu değişim tabii ki kolay olmayacaktır. Karşılaştığı yol ayrımında, ailesi önünde bir engel olarak beklemektedir. Mazhar Kozanlı, yaptığı tercihin bedelini ödemek ya da pes etmekle karşı karşıya kalacaktır. Çıktığı bu yolda yeni dostlar ve mekânlar bulacak, yolu Nur'un Gemisi ve tayfasıyla da keşifcektir.



## BUĞDAY

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Semih Kaplanoğlu

**Oyuncular:** Jean-Marc Barr,

Ermin Bravo, Grigoriy Dobrygin

**Tür:** Bilimkurgu, Dram

**CEMİL,** parlak kariyerini bırakıp, yorucu şehir hayatını terk ederek modern hayata sırtını dönmüş bir bilim insanıdır. Ölü Topraklar bölgesine yaptığı yolculukta yolu tohum genetiği uzmanı Profesör Erol Erin ile kesişir. Yola yeşertecekleri tohumları aramak için çıkan ikilinin hayatı bambaşka bir hal alacak, Erol'un bugüne kadar öğrendiği her şey değişecektir. Filmin senaristliğini ve yönetmenliğini Semih Kaplanoğlu üstleniyor.





## MUCİZE

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Stephen Chbosky

**Oyuncular:** Julia Roberts, Jacob Tremblay, Owen Wilson

**Tür:** Dram, Aile

**AUGGI** Pullman yaşıtı diğer çocuklardan biraz farklıdır. Çünkü yüzünde ciddi bir deformasyon vardır. Auggie diğer çocuklarla sıradan bir okula giderek, sıradan bir çocuk olduğunu kanıtlamaya çalışır. Çünkü esas güzellik derinin altında, içeriye saklıdır... Yönetmenliğini Stephen Chbosky'nin üstlendiği film, R.J. Palacio'nun romanından Steve Conrad tarafından senaryolaştırıldı. Filmde başrollerde Julia Roberts ve Owen Wilson yer alırken çocuk oyuncu ise Jacob Tremblay.



## JUSTICE LEAGUE: ADALET BİRLİĞİ

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Zack Snyder

**Oyuncular:** Ben Affleck, Henry Cavill, Gal Gadot

**DC** öykü evrenini kapsamlı bir biçimde perdeye yansıtma projesinin en önemli ayaklarından biri olan Justice League, çizgi serideki en önemli kahramanları bir araya getiriyor. Superman'in fedakârlıklarından ilham alan Batman'in insanlığa olan inancı toparlanmıştır. Yeni müttefiki Wonder Woman ile insanlığın kaderi için savaşmaya hazırlardır.



## YARIM KALAN

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Emre Yılmaz (II)

**Oyuncular:** Anil Altan,

İskui Baldzhian,

Ali Buhara Mete

**Tür:** Dram, Romantik

**ERMENİ** bir genç kız olan İskui, üniversite eğitimi için İstanbul'a gelir. İstanbul'da tanıştığı Mert ile arasında kısa sürede büyük bir aşk filizlenir. Fakat bu durum İskui'nin Ermenistan'dan gelen abisi Aram ve Mert'in ailesi tarafından onaylanmaz. İki milletin yüzyıllık aşkın süredir devam eden sorunlarına kendi cephesinden bakanlar için böyle bir aşkın...



**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Ender Mıhlar

**Oyuncular:**

Cem Gelinoğlu, Gökhan Kırac,

Zerrin Sümer

**Tür:** Komedi

**ÇEVRESİNDE** şanssızlığı ile bilinen Sebahattin, yaşadığı birçok talihsizliğin sonunda büyüdüğü mahalleye geri döner. Sebahattin'in mahalleye dönmesi ile bütün mahalleli başlarına yine birçok iş açılacağını düşünerek endişeye kapılır. Kaderine boyun eğen Sebahattin, mahallede tanıştığı Yaprak sayesinde şansının döndüğüne inanır. Fakat her şey bu kadar..

**Vizyon yılı:** 2017

**Yönetmen:** Nitesh Tiwari

**Oyuncular:** Aamir Khan, Sakshi

Tanwar, Fatima Sana Shaikh

**Tür:** Dram, Sport event,

Biyografik



**HİNT** biyografik spor dram filmi Dangal, Hintli Mahavir Singh Phogat'ın hikayesini anlatıyor. Mahavir Singh Phogat bir güreş hayranıdır. İki küçük kızına da güreş öğretmeye karar verir. İki kız, Babita Kumari ve Geeta Phogat, çocukluklarından başlayarak güreş eğitimi alarak büyüler. Büyüdüklerinde iki kız da güreşte iddialı isimler olmuştur.



## HAVVA'NIN ÜÇ KIZI

Elif Şafak

İnanca, inançsızlığa, arayışa, farklı kadınlara ve aşka dair baş döndürücü bir yolculuk...

Ben ne annem gibi dindarım, ne babam gibi kâinatın, beş duyumla kavradığım şeylerden ibaret olduğuna kaniyim. Öyleyse ben neredeyim? Ne mutlak dindarlığa, ne de mutlak akılcılığa dahil olmak isteyenler için bir başka yaklaşım, yeni bir varoluş şekli yok mu acaba? Bir üçüncü yol mesela? Kim bilir?

Şirin, Mona ve Peri... Günahkâr, İnanan ve Şaşkın. Mümkir, Mümin ve Mütereddit... Böylesine farklı üç genç kadın nasıl bir araya gelebilir? Arkadaş olabilirler mi sahi? Hatta kız kardeş?

Tanrı, bilim, kimlik, aidiyet, Doğu-Batı tartışmalarının tam ortasında hiç kimselere benzemeyen, karizmatik bir adam, sarsıcı bir skandal ve sıra dışı bir aşk... yarım kalan... seneler sonra yeniden canlanan...

Elif Şafak büyüleyici dili ve sağlam olay örgüsüyle inanca, inançsızlığa, arayışa, farklı kadınlara ve aşka dair baş döndürücü bir yolculuğa çıkarıyor bizleri.

Havva'nın Üç Kızı Türkiye ile Avrupa, dün ve bugün arasında gidip gelen güncel bir hikâye anlatıyor.

Yüzyılımızın en çok tartışılacak konularından birini kışkırtıcı kahramanlar aracılığıyla ele alan, temposu hiç düşmeyen, kolay kolay unutamayacağınız bir roman.

## KÜÇÜK PRENS - Antoine de Saint-Exupery

Fransız yazar ve pilot Antoine de Saint-Exupéry tarafından 1943 yılında yazılan Küçük Prens, dünyanın en çok satan ve okunan kitaplarından biridir. Bir çocuğun gözünden büyüklerin dünyasının anlatıldığı kitap, uçağıyla çöle düşen pilotun, B612 astreoidinden gelen Küçük Prens'le tanışmasıyla başlar. İlerleyen bölümlerde Küçük Prens'in yaptığı gezilerde gördüğü yetişkinlerin eleştirisi yapılır. Otorite tutkunu bir kral, kendini beğenmiş bir sanatçı, umutsuz bir sarhoş, sahip olma hevesinde bir işadami, sorgulamaksızın görev düşkünü bir fenerci, kimin için bilim yaptığını unutan bir bilimadamı. Son durak da dünyadır ve burada görünüşleriyle değer kazandığını sanan insanlarla karşılaşır. Her yerden mutsuz ayrılan Küçük Prens yaşadığı hayalkırıklığı ardında bırakarak bir gün pilottan ayrılıp gider...



## SİNEKLİ BAKKAL - Halide Edip Adıvar



Halide Edip, bu romanı 1935 yılında ilk olarak İngilizce "The Clown and His Daughter," (Soytarı ile Kızı) adıyla 1935 yılında Londra'da yayımlanmıştır. Türkçe olarak ilk defa 1935 yılında Haber gazetesinde tefrika edilmeye başlanır. 1936 yılında da kitap olarak basılmıştır. Birçok yabancı dile çevrilen roman, 1942'de CHP Roman Armağanı'nı kazanmış-

tir. Sinekli Bakkal romanında eski yeni, doğu batı, aşırı softalar, dejene-re tipler ve normal insanların kültür çatışmaları yaşanırken romanın arka planında Padişah yanlıları ile Hürriyet taraftarlarının siyasi çatışmaları da ortaya çıkar ve romanda bunlar da anlatılır. Değişen şartlara göre insanların nasıl yön değiştirdiği "Kral öldü yaşasın yeni kral" anlayışına sahip insanların ikiye bölünmüşlüğü, romanın fonundaki diğer farklı temalardır. Rabia, babası soytarı, anası softa kendisi akıllı ve güzel bir kızdır. Babası sayesinde kültürel deformatsiyonun ne olduğuna şahit olmuş, İmam dedesi ve aşırı softa annesi ile dini kurallarla birlikte aşırı softalığın zararlarına da şahit olmuştur. Konaklara ve yalılara uzanan eğitim süreci sonunda Mevlevi Dervişleri Paşalar, Şehzadeler ve konaklardaki eğitilmiş insanlardan aldığı görgülerden ideal bir Türk kadını tip sentezine ve karakterine ulaşmıştır

## BİN DOKUZ YÜZ SEKSEN DÖRT - George Orwell'in

George Orwell'in yazdığı distopik romandır. 2000'li yılların dünyasında yaşadıklarımızı en iyi anlatan romandır da diyebiliriz. İnsanların nasıl da apolitikleştirildiklerini, nasıl da her şeyden korkan bir hale getirildiklerini çok iyi anlatır. Okurken her satırı içinize işleyeceğinden etkisinden kurtulmanız da kolay olmaz. Hikâyeye katılan "aşk hikayesi" ise işin tuzu biberi olur.







# Mutluluk; başarmaktır...



[www.mb.com.tr](http://www.mb.com.tr)