

TÜRKONFED'in yeni başkanı
Orhan Turan oldu

Prof. Dr. Acar Baltaş ile
liderlik üzerine

TOYO, kalite, inovasyon
ile fark yaratıyor

ÖNCE
Kalite
KalDer

LİDERLİK

ETKİLEME

ŞEFFAFLIK

BAŞARI

FİKİR

REKABET

TAKIM ÇALIŞMASI

SEÇİM

Baş döndürücü bir hızla değişen
dünyada en sık tartışılan
kavramlardan biri: **Liderlik**



İş, hukuk ve sanat dünyasının yakından tanıdığı Avukat Akın Ekici, dördüncü sergisi REM'i sanat severlerle buluşturdu. Hukuk alanındaki başarısını resimde de kanıtlayan Ekici ile bu iki kimliği nasıl bağdaştırdığını ve yaşam kalitesini konuştuk.



Liderlik kavramı pek çok kavram gibi hızla evrilmektedir. Özellikle tüm dünyada kalıcı etki yaratan Dönüşümcü Liderlik rekabetçi toplumlarda en fazla önem arz eden, kilit etkisi yaratan liderlik türlerinden biri haline gelmiştir.



Bu yıl üçüncüsü düzenlenen Türkiye Müşterinin Sesi araştırmasında tüpgaz ve otopaz sektörlerinde üst üste 3. kez Müşteri Bağlılık Seviyesi En Yüksek Marka seçildik.

Bizi zirveye layık gören ve sevgisiyle ödüllendiren herkese kalpten teşekkürler.





TOYOINK

For a Vibrant World

TOYO Matbaa Mürekkepleri

- Metal Ambalaj Kaplama Sistemleri ■
- Metal Ambalaj Mürekkepleri ■
- Güvenlik Mürekkepleri ■
- Flekso ve Rotogravür Mürekkepleri ■
- Gazete ve Dergi Mürekkepleri ■
- Serigrafi Mürekkepleri ■
- Sheet-Fed Ofset Mürekkepleri ■
- Laminasyon Tutkalları ■
- Inkjet (Dijital Mürekkepler) ■
- Masterbatch ■
- Pigment ■



Sahibi KalDer Adına
Buket EMİNOĞLU PİLAVCI

Genel Yayın Yönetmeni ve
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Görkem ERKUŞ
gorkem.erkus@kalder.org

Yayın Koordinatörü
Mehtap AKBAŞ ÇİFTÇİ
mehtapciftci@maciletisim.com

Görsel Yönetmen
Rabia Nur BİLGİN

Yayın Kurulu
Arzu ÖZEL
Begüm ÇETİNTARAKÇI
Begüm İSTANBULLUOĞLU
Bilal KIZAK
Faruk GÜLEN
Sefer GÜLÇİÇEK

İdare Merkezi
Türkiye Kalite Derneği (KalDer)
Ofisim İstanbul Plazaları Cevizli Mah.
Tugay Yolu Cad. No:20/B Kat:2
Ofis Daire No:65 PK 34846
Maltepe - İSTANBUL
Tel: 0216 518 42 84
Faks: 0216 518 42 86
e-posta: kalder@kalder.org

Yayına Hazırlayan
MAC İletişim
Ömerağa Mah. Ankara Karayolu Cad.
Kartepe Apt. 57/3 PK 41300 İzmit/Kocaeli
Tel: 0262 349 47 49 - 0532 456 27 86
e-posta: info@maciletisim.com

Baskı
Karakter Color A.Ş.
100. Yıl Mah. Matbaacılar Sitesi No:200 3. Cadde
Bağcılar İstanbul Tel: 0212 432 30 01
Sertifika No: 12799

Önce Kalite Dergisi,
Türkiye Kalite Derneği tarafından
sürekli olarak yayınlanır.
Ulusal - Türkiye
ISSN: 1301 - 4978

Önce Kalite Dergisi'ndeki yazı ve resimler kaynak
gösterilerek kullanılabilir.

04
EDITÖRDEN

05
BAŞKANDAN

Bugün ülkemizde iş dünyasından sosyal yaşama, eğitimden siyasete, spordan sanata kısacası yaşamımızın her alanında Dönüşümcü Liderlere ihtiyacımız var. Zamanın ruhunu doğru algılamak ve dünyadaki dönüşümün gerisinde kalmamak için...

06/27
Kapak Konusu Giriş
Liderlik



Baş döndürücü bir hızla değişen dünyada en sık tartışılan kavramlardan biri liderlik. Değişimin öncüsü olan kişilerin sahip oldukları beceri ve yetkinlikler merak ediliyor, sorgulanıyor. En fazla aklılara gelen soru ise şu ; Liderlik doğuştan mıdır? Yoksa sonradan da kazanılabilecek bir yetkinlik midir? İyi ve kötü liderlerin özelliklerini, yetkinliklerini ve tüm merak edilenleri KalDer Önce Kalite Dergisi okurları için araştırdık.

30/33
Yaşamda Kalite



İş, hukuk ve sanat dünyasının yakından tanıdığı Avukat Akın Ekici, dördüncü sergisi REM'i sanat severlerle buluşturdu. Hukuk alanındaki başarısını resimde de kanıtlayan Ekici ile sanat tutkusunu ve yeni sergisi REM'i konuştuk.

34/35
KalDer'de Genel Kurul heyecanı



KalDer Olağan Genel Kurulu üyelerin yoğun katılımıyla gerçekleşti. Mevcut başkan Buket Emiñoğlu Pılavcı, güven tazeledi

36/37
Ulusal Kalite Hareketi büyüyor

YK Enerji ve Uzunköprü Orman Ürünleri Ulusal Kalite Hareketi'ne katıldı. UKH'a katılan kurum / kuruluş sayısı 600'ü aştı.



Yazarlar ve Kuruluşlardan gelen yazılar:

- A4 sayfasına, her taraftan 2 cm marj bırakılarak, 10 punto Arial veya Times, 11 punto satır arası font ile en fazla 1 ve 1.5 sayfa yazılmalıdır.

- Yazı başlığı ve yazar adı koyu font ile yazılmalıdır.
- Yazar unvanı, e-posta adresi yer almalıdır.
- Yazara ait en az iki adet yüksek çözünürlükte vesikalık olmayan hareketli tarzda resimler olmalıdır.

- Gelen yazılar, yayın kurulu tarafından okunurluğunun artırılması uzunluğunun kısaltılması gibi durumlarda yazının içeriğinde, başlıkta değişiklik yapılabilir. Bu değişiklik yapma hakkı dergimizde saklıdır.
- Makalelerden yazarları sorumludur.

38/39 İletişimde kalite Mersin'de tartışıldı



Mersin Büyükşehir Belediyesi, Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi (MESKİ) ev sahipliğinde, KalDer işbirliğiyle bu yıl 4.'sü gerçekleştirilen Mersin Kalite Sempozyumu, 'İletişimde Kalite' temasıyla yapıldı.

40/41 "Her şeyi doğadan öğreniyoruz"



KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, tekne, yelken ve deniz kültürü dergisi Naviga'nın konuyu oldu. Profesyonel yaşamın mavi yaşamdan öğrenecek çok şeyi olduğunu söyleyen Pilavcı, yaşam kalitesi ve doğa tutkusuna üzerine önemli açıklamalar yaptı. Bu keyifli röportajın öne çıkan bölümlerini KalDer Önce Kalite Dergisi okurları için derledik.

42/43 TÜRKONFED'de yeni dönem



Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) İstanbul'da gerçekleştirilen 13. Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda yeni yönetimini belirledi. Yapılan seçimde TÜRKONFED'in Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan oldu. KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı da yeni yönetimde yer aldı.

44/47 Seyahat



Endonezya'nın etrafı mercanlar ile çevrilmiş volkanik adası Bali, gezginlerin en fazla rağbet gösterdiği destinasyonların başında geliyor. Su altı Görüntüleme Yönetmeni Tahsin Ceylan'ın kademinden ve kaleminden Bali hakkında merak edilenler....

51/53 ANKARA



Geleceğin şifreleri Ankara İKK Kongresi'nde çözüldü

54/57 BURSA



KalDer Bursa'ya Sanata Destek Ödülü

58/59 İZMİR



Yerel Kalite Ödülleri İzmir'de sahiplerini buldu

60/61 DOĞU MARMARA GÖNÜLLÜ TEMSİLCİLİĞİ



KSO Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülleri sahiplerini buldu

62/63 KAYSERİ



İnşaat sektörü Kayseri'de EFQM'i tartıştı



Merhaba,

Öncelikle tüm kalite gönüllülerinin geçmiş Ramazan Bayramı'nı kutlarım. Dilerim bu bayram iyiliklerin, güzelliklerin müjdeleyicisi olur. Bu sayımızın kapak konusu liderlik. Sizlerin de bildiği gibi liderlik, günümüzün en çok tartışılan kavramlarından biri.

İyi bir lider nasıl olmalıdır?

Liderlerin özellikleri, yetkinlikleri nelerdir?

Liderlik doğuştan gelen bir yetenek midir yoksa sonradan kazanılabilir mi?

Yöneticilik ile arasındaki farklar nelerdir? Ve cevap aradığımız daha pek çok soru gündemimizde. Konu sadece iş hayatını değil siyasetten spora, eğitime kadar yaşamımızın hemen her alanını etkiliyor.

Liderlik, aynı zamanda mükemmelliğin temel kavramlarından biri de. Bu sebeple bizler için önemi daha da büyük. KalDer olarak 27 yıldan bu yana eğitim ve gelişim fırsatları sunarak iş dünyasında yeni liderlerin yetişmesine katkı sağlıyoruz. Öngörü yeteneğine sahip, hesap verebilir, sahiplenme duygusu aşılayabilen, sahiplenen, yeniliklere açık, etik, ilham verecek liderlere her zaman her dönemde ihtiyacımız olacak. Çünkü şuna eminiz; kurum ve kuruluşların başarıları, itibarları, gelişimleri liderlere bağlı.

Tüm yönleriyle ele almak adına bu sayımızı Liderlik konusuna ayırdık. KalDer Mükemmellik Akademisi'nce gerçekleştirilen çalıştaylarımızda her zaman yanımızda olan Prof. Dr. Acar Baltaş'ın konuyla ilgili röportajı önemli. Çarpıcı açıklamaları var. Ayrıca liderlik ile ilgili TOYO Mürekkepleri CEO'su Yakup Benli önemli deneyim paylaşımlarında bulunuyor. Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Nuran Cömert, akademik liderlere sahip olmanın önemini anlatırken, kurumsallaşma, yönetim kalitesi ile ilgili konuk yazarlarımızın makaleleri dikkat çekiyor.

Yaşamda Kalite sayfamızın konuğu ise hukuk ve iş dünyasının çok yakından tanıdığı bir isim Akın Ekici. Hukuk ve sanat arasında kurduğu bağı anlatacak bizlere renklerin diliyle. Su altı Fotoğrafçısı ve Belgesel Yönetmeni Tahsin Ceylan ise seyahat sayfamızda Endonezya'nın tropik adası Bali'ye götürüyor bizi. Yaz mevsiminin ilk günlerinde ilginizi çekeceğine inanıyorum.

Etkinliklerimiz, faaliyetlerimiz, şube haberlerimiz ve daha pek çok bilgi KalDer Önce Kalite Liderlik sayısında. Şimdiden hepinize güzel bir yaz geçirmenizi diliyorum.

Keyifli okumalar...

Buket **EMİNOĞLU PİLAVCI**

buket.pilavci@kalder.org

Değerli kalite gönüllüleri,

Günümüzde sürdürülebilir başarının en önemli anahtarlarından biri hiç şüphesiz geleceğe yön veren liderlerdir. Liderlik, kimi zaman yöneticilik kavramı ile karıştırılsa da sanıldığının aksine özdeş kavramlar değildir.

Yönetici, bir kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için insan ve diğer değerleri yönlendirme işlevidir. Makam, yetki ve sorumluluk gerektirir. Liderlik ise kurumun hedeflerini belirleyerek, insanları bu hedefler doğrultusunda arkasından sürükleyen, etkileyen kişidir.

Yönetici gücünü bulunduğu makamdan alırken, liderin gücü kişisel özelliklerinden ileri gelmektedir. Yaratıcılık, dürüstlük, vizyon, güven, öğrenme hevesi liderlerin olmazsa olmaz özellikleridir.

Ayrıca Montgomery'nin dediği gibi **"Lider, bulaşıcı bir iyimserliğe sahip olmalıdır."**

Sadece iş dünyasının ajandasında değil sosyal ve kültürel yaşamda da karşılaştığımız liderlik kavramı, dünyadaki pek çok kavram gibi hızla evrilmektedir. Özellikle tüm dünyada kalıcı etki yaratan **Dönüşümcü Liderlik** (Transformational Leadership) rekabetçi toplumlarda en fazla önem arz eden, kilit etkisi yaratan liderlik türlerinden biri haline gelmiştir.

Bu liderler kurumların değer ve hedeflerini belirledikleri gibi kurum çalışanlarını aynı amaç doğrultusunda ileriye taşıyan, bir arada tutan, uyum içinde çalışmalarını sağlayan kişilerdir. Herkesin yeteneğini ortaya çıkarmak gibi son derece önemli meziyetleri vardır. İlham verici vizyona sahiptirler. Güçlü bağlarla huzurlu, başarılı ortamlar inşa ederler.

Dönüşümcü Liderlere çağımızın **'sosyal mimarları'** da diyebiliriz.

Bugün ülkemizde iş dünyasından sosyal yaşama, eğitimden siyasete, spordan sanata kısacası yaşamımızın her alanında Dönüşümcü Liderlere ihtiyacımız var. Zamanın ruhunu doğru algılamak ve dünyadaki dönüşümün gerisinde kalmamak için...

2030 vizyonunu kısa bir zaman önce **'dönüşüme liderlik eden bir sivil toplum kuruluşu olmak'** şeklinde revize eden derneğimiz, KalDer Önce Kalite Dergisi'nin bu sayısını **'Liderlik'** konusuna ayırdı. Yeni sayımızda konu ile ilgili pek çok haber, makale, röportaj bulunuyor. Değerli görüşleri ile yayınıma katkı sağlayan tüm yazarlarımıza teşekkür ediyor, keyifli okumalar diliyorum.

Sevgi ve Saygılarımla,



ÖNCE Kalite

KalDer

Baş döndürücü bir hızla değişen dünyada en sık tartışılan kavramlardan biri **liderlik**. Değişimin öncüsü olan kişilerin sahip oldukları beceri ve yetkinlikler merak ediliyor, sorgulanıyor.

En fazla akıllara gelen soru ise şu ; **Liderlik doğuştan mıdır? Yoksa sonradan da kazanılabilecek bir yetkinlik midir?**

İyi ve kötü liderlerin özelliklerini, yetkinliklerini ve tüm merak edilenleri sizler için araştırdık.





LEADERLIK

Prof. Dr. Acar Baltaş:

“Dünya’da en yaygın olan şey, kötü liderlik ve yöneticilik”

Türkiye’de geniş kitlelere psikolojinin insan ihtiyaçları ve iş hayatının sorunları için bir çözüm olduğunu gösteren değerli isimlerden biri Psikolog Prof. Dr. Acar Baltaş. Kendisiyle çağımızın en fazla tartışılan kavramlarından biri olan liderlik üzerine keyifli bir röportaj gerçekleştirdik. Geçmişte Türk A Milli Futbol Takımı, Galatasaray Futbol takımının psikolojik danışmanlığını da yapan Prof. Dr. Acar Baltaş ile iş dünyasından siyasete, spor camiasına kadar tüm lider tiplerini irdeledik.

Röportaj: Mehtap AKBAŞ ÇİFTÇİ

Mehtap A. Çiftçi: Liderlik ile ilgili pek çok makaleniz, yayınınız var. En kısa tabirle liderliğin ‘etkilemek’ olduğunu söylüyorsunuz. Peki lider hangi özellikleriyle etkiler?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Liderlik için sayfalar dolusu tanımlar yapılmış hatta kitaplar yazılmıştır. Bugün dünyada en çok atıf ve referans bulacağınız kavramların başında liderlik gelir. Benim buradaki tanımım çok sade ve çok basit. Evet, liderlik etkilemektir. Dolayısıyla her düzeyde çalışandan bir bakıma liderlik davranışı beklenebilir. Ama bu eğer insanlar aracılığıyla yapılacaksa, liderlik başkaları aracılığıyla sonuç almaktır. Yani yöneticilikle geniş ortak paydası budur. Elbette birbirinden farklı kavramlardır.

“

Yönettiği insanlarla bağ kuran yöneticiler, liderler başarılı oluyorlar. Yönettiği insanlarla bağ kuramayanlar başarılı olamıyor

”

Mehtap A. Çiftçi: Dil gibi liderlik kavramı da evriliyor. Liderlik kavramında yaşanan değişimler neler oldu?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Geçmişten bugüne liderlik anlayışında değişiklikler oldu. Geçmişte daha çok yaptırım uygulayan, ceza ve ödül dağıtan, bir miktar korkuyla, güçle yöneten, korkulması çekinilmesi gereken insanlardı. Bunu hem kurumsal hem hayatın her alanı açısından düşünebilirsiniz. Liderliğin bugün en temel özelliği, yaklaşılabilir olmak. Bunun için de ilişki, bağ kurmak gerekiyor. Yönettiği insanlarla bağ kuran yöneticiler, liderler başarılı oluyorlar. Yönettiği insanlarla bağ kuramayanlar, (bunu siyaset iş hayatı spor alanı için de düşünebilirsiniz) başarılı olamıyor. Bir liderin en temel özellikleri; (tayin edilmiş değil, seçilmiş insanlar) ikna eden, ilham veren, heyecan yaratan, harekete geçiren insanlardır. Dolayısıyla çerçeveyi böyle çizebiliriz.

Mehtap A. Çiftçi: Liderlin ekip üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri neler olabilir?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Kurumların kaderini belirleyen liderlerdir. Ülkelerin kaderini, spor kulüplerinin kaderini olduğu gibi. Geçen sene Amazon’da 7 bin tane liderlik ve yönetim başlığı altında yayın olmuş. Dünyada en çok yayın bulacağınız alan hiç şüphesiz ki liderlik ve yöneticiliktir. Buna rağmen dünyada en yaygın olan şey kötü liderlik ve yöneticiliktir. Yani herkes kendi hayatına dönüp baksa çok az insan istisna olarak “ben 3 kişiyle çalıştım çok iyi idi” diyebilir. Kötü liderlik en yaygın uygulamadır. Hem de bu kadar çok bilgi olduğu halde.

“

Herkes kendi hayatına dönüp baksa çok az insan istisna olarak “ben 3 kişiyle çalıştım çok iyi idi” diyebilir. Kötü liderlik en yaygın uygulamadır. Hem de bu kadar çok bilgi olduğu halde

”





Benim yüksek sesle söylediğim bir şey vardır. Bilgi davranışı değiştirmez. Bilgi davranışı değiştirecek olsa dünyada sigara içen kalmaz. Bilgi davranışı değiştirmek için sadece araçlardan biridir. Çok etkilisi de değildir. Bilgi olmadan davranış değişmez ama bilginin kendisi davranışı değiştirmeye yeterli değildir. Davranışı en çok insanın duyu dünyasına değen şey değiştirir. Basit bir örnek; ciddi bir kalp rahatsızlığı geçiren insanlara doktorlar şunları yapmayacaksınız diyor ama yüzde 90'ı yapmaya devam ediyor. Bunları yaparsan ölürsün mesajı yeterli değil. Peki ne zaman değişiyor? Bunları yapmazsan çocuklarınla, torunlarınla daha uzun zaman geçirebileceksin dediğinizde davranış değişiyor.

Dolayısıyla dünyada yaygın olan uygulama kötü yöneticilik ve kötü liderliktir. Nedir işaretleri? Güçle yönetmek, fevrlilik, ilişki kurmakta başarısızlık, geri bildirim vermekte başarısızlık, insanlardan ne isteyeceğini bilmemek,

en yaygını da gerçeklerden kopukluk. Yukarıya ne kadar çıkarsa insanlar sadece duymak istediklerini söyleyecek insanlarla çalışıyorlar. Sistem ne kadar büyüğe duvarda o kadar kalın.

Mehtap A. Çiftçi: Narsist liderlik ile kötü liderlik aynı şeyler midir?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Narsistlik özellikler de kötü liderliğe, yöneticiliğe sebep olur. Kötü yöneticiliğin özelliklerinden biri yarattığı etkinin farkında olmamak. Narsistler kendi hayal dünyalarında yarattıkları bir gerçeklik içinde yaşarlar. Narsistler kötü liderdir doğru ama bütün kötü liderler narsist değildir. Bunlardan biri etkisiz liderdir. Yani suya sabuna dokunmayan, işlere karışmayan, çözülen çözümler çözülmeyen zaman içinde kendi yolunu bulur diyen kendi halindeki insanlardır. Liderliğin pozisyonlarından imkânlarından faydalanan ama gereklilerini yerine getirmeyen liderlerdir etkisiz liderler. Karar alması gereken yerlerde karar almayan, kararsızlık burada en

önemli özelliklerden biridir. Erteleme, bunlar hep kötü liderliğin özellikleridir.



Narsistler kendi hayal dünyalarında yarattıkları bir gerçeklik içinde yaşarlar. Narsistler kötü liderdir doğru ama bütün kötü liderler narsist değildir.



Mehtap A. Çiftçi: Peki Türkiye'de en yaygın olan liderlik türü hangisidir?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Türkiye'de ve dünyada yaygın olan tür kötü liderlik ve kötü yöneticilik. Kötü liderliği kurumsal hayat, iş hayatı, spor hayatı hepsi için düşünebilirsiniz. Bardağa bir gazoz koyduğunuzda alttaki baloncuklar küçüktür. Yukarı çıktıkça patlar. İşte güç zehirlenmesi budur. Aşağıda baktığınızda zaman gayet



mütevazı, sınırlarını bilen bir insan gibi görürsünüz, yukarıya doğru çıktıkça, en tepeye vardığınızda bütün dünyaları o yaratmıştır, bütün iyi şeylerden o sorumludur bütün kötü sonuçlar başkasının problemidir. Sonra da patlar. İşte biz buna insanların farklı yüzü diyoruz, Batıda ise 'karanlık yüzü' diyorlar. Baskı, haz, menfaat, tehlike ve tehdittir. "Güç zehirler, mutlak güç mutlaka zehirler" diye bir söz vardır batı dillerinden aldığımız.

Mehtap A. Çiftci: Yeni nesil liderlik nedir, bu liderlerin özellikleri nelerdir?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Dünden bugüne değişen özelliği var liderliğin. Birincisi yaklaşılabilir olmak. Eskiden korkulan, çekinilen, mesafeli durulan biriyken bugün tam tersine. Yaklaşılabilir olmanın içinde ne var? Hoşgörülü, yumuşak, verici, yakına gitmekten çekinmeyeceğiniz (hatta gitmek isteyeceğiniz) insanlar olması lazım. İkincisi geçmişte yöneticilerin liderlerin etkili konuşan, hitabet yeteneği güçlü insanlar olması beklenirdi. Bugün tam tersine doğru soruyu soran ve dinleyen insanlar değerli. Üçüncüsü; geçmişte liderler "ben böyleyim bana uyacaksınız" derlerdi. Bugünkü yönetim ve liderlik anlayışı insanları genelleyerek değil, bireyselleştirerek

yönetme eğiliminde. Bu da insanlarla ilişki kurmayı, yaklaşılabilir olmayı öngörüyor. Yani gene en başa döndük. Dördüncüsü; geçmişte liderler gazabından korunulması gereken insanlardı bugün tersi. Çünkü korku kaçınma davranışı doğurur. Anlam duygusu yönelme davranışı doğurur. İnsan başarıya yönelerek yaklaşır, kaçınarak değil. Beşincisi de birleştiricilik. Bugün dünyada en çok üzerinde durulan kavramlardan. Ayrıştırıcılık değil. Sizin sorunuza geliyorum buradan. Bunu kurum içinde de düşünebilirsiniz. Bunu açık veya örtülü bir mesaj olarak görmeyin. Öyle yöneticiler var ki yeniler/ eskiler, mektepliler / alaylılar, gençler / yaşlılar diye ayırıyor. Dolayısıyla bunların hepsi ayrıştırıcı yaklaşımlar. Dolayısıyla bu birleştiricilik aşlında her anlamda geçerli.

Mehtap A. Çiftci: Liderlerin özellikleri topluma ve coğrafyaya göre farklılık gösteriyor mu?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Liderliğin coğrafyaya özgü özellikleri var. Yani güç aralığı yüksek olan toplumlar (Türkiye gibi) hiyerarşik toplumlar, daha otoriter, daha eski model dediğimiz liderlik anlayışına yakın oluyorlar. Güç aralığı düşük olan toplumlar daha eşitlikçi oluyorlar. Dünya'nın en büyük 13

ekonomisine baktığımız zaman burada kadınlara ait özelliklerin, insanların liderlerde görmek istedikleri özellikler olduğunu görüyoruz. Esneklik, sadakat, güvenilirlik, iş birliği, anlayış, uzlaşma... Bunlar kadınlarda doğal olarak var olan özellikler. Tuttuğunu koparmak, sözünü geçirmek daha çok erkeklerde olan özellikler. Daha testosterona dönük özellikler. Bugünün dünyası G-13'e baktığımızda kadınların özelliklerini öne çıkaran bir dünya. Batıda hem şirketlerde, hem politikada kadın liderleri görmemiz boşuna değil.



Liderliğin coğrafyaya özgü özellikleri var. Yani güç aralığı yüksek olan Türkiye gibi toplumlar hiyerarşik, daha otoriter, daha eski model dediğimiz liderlik anlayışına yakın oluyorlar. Güç aralığı düşük olan toplumlar daha eşitlikçi oluyorlar.



Mehtap A. Çiftci: Kadın liderlerin handikapları yok mu peki?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Kadın liderlerin önünde iki tane engel var. Bu engellerden biri erkeklerden oluşan bir jüri tarafından değerlendirilmeleri, bir de erkeklere benzerler ise başarılı olacaklarına inanmaları. Yani gücümü göstermeliyim, otoritemi göstermeliyim gibi... Anlam duygusuyla değil, güç ile yönetmeye yönelmeleri. Ama bugün kadınların önündeki imkânlar geçmişten daha fazla, halâ birtakım zorluklar var ama bu imkânlar giderek artıyor, genişliyor. Hareket bu yönde. Bu bütün dünya için iyi. Çünkü kadınların olduğu topluluklar, farklılığın getirdiği zenginliğe sahip. Daha kibar, daha mutlu, daha başarılı ve daha ahlâklı. Bunların hiçbirini ezberle söylemiyorum hepsi araştırmaların sonucunda ortaya çıkan şeyler.



Kadın liderlerin önünde iki tane engel var. Bu engellerden biri erkeklerden oluşan bir jüri tarafından değerlendirilmeleri, bir de erkeklere benzerler ise başarılı olabacaklarına inanmaları.



Mehtap A. Çiftci: Ülkemizdeki kadın liderleri oransal olarak olmasa da niteliksel bazda yeterli buluyorsunuz anladığım kadarıyla?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Türkiye'deki politika sahnesine bakarsak ülkemizdeki kadın politikacılar da erkek diline özeniyor ve onlar gibi konuşmaya çalışıyorlar. Çünkü toplumun beklentilerine öyle karşılık vereceklerine inanıyorlar. Yani erkek gibi kadın iltifat gibi görünüyor.

Mehtap A. Çiftci: Sizce doğru mu peki?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Bence değil ama benim kanaatimin hiçbir önemi yok. (Gülüyor)

Mehtap A. Çiftci: Peki karizma?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Bazı liderler karizması olduğu / olmadığı konusunda eleştiriliyor. Karizma dediğimiz şey, ilk göze çarpan özellikleriyle etki yaratmaktır. Bu bir lider için avantajdır. Ancak çoğunlukla narsist olabilirler. Ve toplumun başına belâ olurlar. Yani bir liderin karizmasından daha önemli şeyler var. Bunlardan bir tanesi vizyondur. Ancak, vizyon ile illüzyon arasında fark var. İllüzyonun gerçekten vizyon olduğunu anlamak için dört özelliğe bakmak gerekir. Birincisi bu vizyonu oluşturacak entelektüel birikimi var mı? İkincisi bu entelektüel birikimi yorumlayacak zekâsı var mı? Üçüncüsü bunu güçlü ve anlamlı bir mesaja dönüştürebiliyor mu? Bunu etkili bir şekilde ifade edebiliyor

mu? Dolayısıyla vizyon ile illüzyon arasındaki farkın en önemli maddesi ilk ikisi. Dördüncüyü sizin adınıza başkaları yapıyor olabilir ama bu vizyonu ortaya koymak için arkanızda ne var? Temel bilgilere sahip mi? Özellikle emir verme yetkisi olmadığı insanları etkileyebiliyor mu? Ahlaki bütünlüğe sahip mi? Bu özellikler bir lider açısından (ister bir spor kulübünü yönetsin, ister şirketi, isterse de politikacı olsun) çok fazla değişmiyor. O işi en iyi bilen olması şart değil. İyi yöneticiler kendilerinin yetersiz olduğu ihtisas alanlarda etraflarında o işte iyi olan insanların yer almasından rahatsız olmazlar. Tam tersine yanlarında tutarlar.



Karizma dediğimiz şey, ilk göze çarpan özellikleriyle etki yaratmaktır. Bu bir lider için avantajdır. Ancak çoğunlukla narsist olabilirler. Ve toplumun başına belâ olurlar.



Mehtap A. Çiftci: Liderler kötümserlik ve kaygı gibi duygularla nasıl başa çıkarlar?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Bir liderin kalitesi kriz durumlarında saygınlığını ölçmesiyle ölçülür. Bağırın, çağırın, korkutan, etrafındaki insanları suçlayan insanlar, krizleri kendilerine göre böyle çözüyorlar. Bunlar bugün tercih edilen yollar değil. Kriz durumlarında kalite ortaya çıkar. Böyle bir durumda En önemlisi sükûnetini korumalı. Bütün seçenekleri hesaba katarak karar verir. Korumazsa fevri olacak, reaktif karar verecektir.

Mehtap A. Çiftci: Dünya'da iz bırakan liderler kimlerdir size göre?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Değerler burada çok önemli. Değerlere sahip olup olmamak ise o değer uğruna bedel ödemekle ilgilidir. Veya o bedeli göze almakla ilgilidir. İnsanları değerlendirirken dönüp buna bakmak

lazım. Bu açıdan baktığımız zaman Nelson Mandela böyle bir bedel ödemeyi göze almış bir insandır. O sebeple önemlidir. Bizi rahatsız eden yönleri olsa da... Muhammet Ali bu özellikleriyle değerli bir insandır. İnanıldığı değerler uğruna parasından, ünvanından herşeyinden vazgeçmiştir. Bunları yabana atmamak gerekir. Dolayısıyla sahip olduklarından vazgeçerek yola çıkan insanlar, liderlerdir. Martin Lüther King aynı şekilde. En sona sakladığım çok değerli bir insandır. Sebepleri ve değerleriyle. Tabi ki Mustafa Kemal Atatürk. Rütbesini, ünvanını, saraydaki rahat ve konforlu bir hayatı terkedip bir ideale yola çıkmıştır. Yanlış vardır, doğrusu vardır bunlar bir yana bugün varlığımızı ona borçluyuz. Bir ulus yaratmıştır. Üstelik imkânsızlık içinde ilham kaynağı olmuştur. Çünkü bu saydığım insanlara bakarsanız hepsi ilham kaynağıdır. Gene etkili liderler arasında sayabileceğimiz Fidel Castro'dur. İmkânsız başarıdır ve mütevazî bir hayat sürmüştür. Halkın içinde yaşamıştır, adıyla hitap edilmiştir.



Dünya'da iz bırakan liderlere bakacak olursak ilk akla gelenler Nelson Mandela, Muhammet Ali, Martin Lüther King, Fidel Castro ve tabii ki Mustafa Kemal Atatürk'tür.



Mehtap A. Çiftci: Peki olumsuz liderlere örnek verebilir misiniz?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Gerek Hitler, gerek Saddam Hüseyin, Benito Mussolini iyi liderlerde görünen özelliklerin birçoğuna sahiptirler. İnsanları etkilemesi, bir ideallerinin olması, bu ideallerini heyecanlı bir şekilde ortaya koyması vs. Hitler çok güzel bir örnek. Çok önemli bir eksikliği var; ahlaki pusulası yok. Hitler kendini öldürürcesine çalışan, uyumayan sonunda da ölen bir insan. Ama ahlaki pusula olmayınca sahip olunan bütün özellikler fayda değil felâket getirir.



Hitler, olumsuz liderlere güzel bir örnektir. İnsanları etkilemesi, ideallerinin olması, bu ideallerini heyecanlı bir şekilde ortaya koyması vs. güzel. Ancak çok önemli bir eksiği vardı; ahlaki pusulası yoktu. Ahlaki pusula olmayınca sahip olunan bütün özellikler fayda değil felâket getirir.



Mehtap A. Çiftci: Liderlik özellikleri doğuştan mı gelir sonradan mı kazanılır?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Tabii ki insanların etkilemek konusundaki özelliklerin birçoğunun doğuştan geldiğini kabul edebiliriz. Ama yöneticilik açısından çok önemli ölçüde kazanılabilen özelliklerdir. Önemli olan kişinin buna ihtiyaç duyması. Geliştirmek için çaba harcayacak. Epeyce yol alınabilir.

Mehtap A. Çiftci: Gelelim aile şirketlerine. KOBİ'lerde nasıl bir liderlik kavramı var? Kurucu lider midir?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Kurucu babalarının üç tane temel özelliği vardır. Bunlardan birincisi bu insanlar ortalamanın üzerinde zekâyâ sahiptirler. Buldukları çevre itibarıyla. Bu insanlar girişimcidirler, risk alırlar, cesurdurlar. Üçüncüsü buldukları çevreye ve dönem itibarıyla geçerli olan liderlik özelliklerine sahiptirler. İkna etmek, etkilemek, heyecan yaratmak, arkasından sürüklemek gibi...

Dolayısıyla kurucu babaların iki tane laneti vardır. Bunlardan birincisi geçmiş başarılarıdır. Yaptım oldu, yaparsam yine olacak gibi zannederler. Yaptıkları zamanki konjonktürün katkısını hiç hesaba katmayıp, oradaki başarıyı kendilerine



mal ederler. İkincisi de kendileri sahip oldukları özellikleri mücadele ederek geliştirmişlerdir. Çocukları ise mücadele etmeden varlıklı bir hayat içinde yaşamışlardır. Dolayısıyla iş ile ilgili gereken sorumlulukları almak konusunda yetersizdirler. Çünkü geliştirmemişlerdir kendilerini. Hepsini için değil ama 10 tanesinin 9'u için bunları rahatlıkla söyleyebilirim. İyi eğitilmiş olsalar bile babalarının arkasında kalırlar.

Mehtap A. Çiftci: Başdöndürücü bir dönüşüm çağındayız. Bu anlamda aile şirketlerini bekleyen tehlikeler var mı?

Prof. Dr. Acar Baltaş: Aile şirketlerinin çoğunun başına şu anda birçoğunun başına gelmiş olan gelecek. Yabancılar tarafından satın alınacak. Çünkü kurucu babaların ihmal ettiği 3 tane özellik var. Bunlardan biri; insan kaynağına yatırım yapmazlar, ikincisi ARGE'ye yatırım yapmazlar, üçüncüsü de iç ve dış iletişime yatırım yapmazlar. Aile şirketinin varoluş sebebi aileye refah bir

hayat sağlamaktır. Bugünün dünyasında birçok işin tabiatı değişiyor. Dolayısıyla gençlerin çoğu bu konulara hazır değil. Hazır olanlar da "bu işlere ne gerek var, satarız yaşarız" diyorlar. Aile şirketlerini bekleyen satın almalar, kapanmalar, yani 'Aile Anayasası' yapmak yetmez. Kurucu babaların kurallara uyma gibi bir davranışları yoktur. Onlar kuralları kendilerine göre esnetir ve yorumlarlar.



Aile şirketlerini bekleyen satın almalar, kapanmalar, yani 'Aile Anayasası' yapmak yetmez. Kurucu babaların kurallara uyma gibi bir davranışları yoktur. Onlar kuralları kendilerine göre esnetir ve yorumlarlar.



TOYO Matbaa Mürekkepleri CEO'su Yakup Benli:

“Her ne kadar üretim yapmak gibi görünse de aslında işimiz insanlar”

Dünyanın üç büyük mürekkep üreticisinden biri olan TOYO Ink Group'a bağlı Toyo Matbaa Mürekkepleri CEO'su Yakup Benli ile “Liderlik” üzerine keyifli bir sohbet gerçekleştirdik. Kalite ve inovasyona verdiği önem ile fark yaratan firmanın CEO'su Yakup Benli en belirgin farklarının “çözüm ortağı” olma anlayışı olduğunu belirtti.

TOYO Matbaa Mürekkepleri'nden bize biraz bahsedebilir misiniz?

Yakup Benli: Faaliyetlerimizi Japonya Merkezli Toyo Ink Group'a bağlı olarak yürütmekteyiz. Manisa'daki fabrikamızda ambalaj ve basım sektörlerine yönelik 5 farklı kategoride üretim gerçekleştiriyoruz. Türkiye genelinde 36 bayimiz ve dört farklı şehirde satış ofislerimiz bulunuyor. Sektörde, Gazete ve Magazin Mürekkepleri (Web Ofset Mürekkepleri), Tabaka Ofset Mürekkepleri (Sheet-Fed Mürekkepleri), Serigrafi Mürekkepleri, Flekso ve Rotogravür Mürekkepleri (Likit Mürekkepler), Metal Ambalaj Sistemleri (kaplama ve mürekkep) kategorilerinin tamamında üretim yapan tek şirket konumundayız. Üretim yanında Laminasyon Tutkalları, Inkjet (Dijital Mürekkepler), plastik renklendiricileri gibi ürün gruplarının da satışını gerçekleştirmekteyiz.

Geçtiğimiz aylarda açıkladığımız yatırım kararı ile kuracağımız yeni üretim tesisimizde daha önce sadece satışını gerçekleştirdiğimiz yeni teknoloji

ürünlerini de üretme imkânına sahip olacağız. TOYO Matbaa Mürekkepleri olarak kalite ve inovasyona verdiğimiz önem ile üretimimizi sürdürürken, ambalaj ve basım sektörlerinin ihtiyaçlarına en iyi çözümü sunacak ürünleri geliştirmeyi kendimize amaç ediniyoruz.

KalDer Önce Kalite: Liderlik kavramı size neyi ifade ediyor?

Yakup Benli: P. Drucker'ın “Takipçisi olan liderdir” sözü sevdiğim liderlik tanımları arasında. Kendi değerlerimizi koruyup yeni nesillere örnek olarak, onlara yol açma gayreti içerisindeyiz. Günümüzde, liderler ve buna bağlı olarak şirketler kendi değerlerini oluşturmak istiyor. Bu doğrultuda; liderlerin farklı kültürleri anlamaları ve aynı zamanda kendi değerlerini koruyarak geliştirmelerinin önemine inanıyoruz. Kültürler arası çalışabilmenin önemine, kişisel değerlerimizi kaybetmeden, tam tersine koruyarak anlamaya odaklanıyoruz. Liderliğin tek başına bir olgu olmadığını, insanlar arasında gerçekleştiğinin farkındayız. Liderliğin, problem çözmenin ötesinde insana

yönelik bir eylem olduğunun bilincinde olup planlarımızı da bu doğrultuda gerçekleştiriyoruz.

KalDer Önce Kalite: Peki size göre iyi bir lider nasıl olmalıdır? Liderlik ile yöneticilik arasındaki farkları nasıl açıklarsınız?

Yakup Benli: Gelişen sanayi, globalleşme, büyüyen şirketler, şirketleri yöneten kişileri daha da önemli hale getiriyor. Yöneticilik ve liderlik bağımsız iki kavram gibi düşünülse de benzer noktaları içinde barındırmakta. Günümüzde başarılı yönetici olabilmek için liderlik özelliklerinin de taşınması bekleniyor. Bizlerin işi ne kadar üretim yapmak gibi görünse de aslında işimiz ‘insanlar’.

“

Liderliğin, problem çözmenin ötesinde insana yönelik bir eylem olduğunun bilincindeyiz

”



KalDer Önce Kalite: Yani liderin esas odağı insan olmalı diyorsunuz...

Yakup Benli: Evet, liderlerin esas işi de sistemler kadar insanlar üzerine odaklanmaktır. Bir markayı, bir kurumunu değerli kılan en önemli unsurlar çalışanları ve çalışanların oluşturduğu kültürdür. Eğer yatırımlarımızı insana yaparsak, onlara verdiğimiz değeri hissettirip, motivasyon sağlarsak, her zaman daha iyi sonuçlara imza atmak mümkün olacaktır. Şirketinin ve çalışanlarının geleceğini düşünen iyi bir lider; yenilikçi ve vizyoner bir bakış açısına sahip olmalı ve etik değerleri gözetmelidir. Sadece sektördeki gelişmeleri değil global çağın trendlerini yakalamalıdır. Birlikte çalıştığı ekip arkadaşlarını, doğru yönlendirmeler ile amaçları doğrultusunda motivasyon sağlayarak ortak paydada bir araya getirmelidir. Bizler, çalışanlarımızın yeteneklerini harekete geçirmeye onların potansiyellerini açığa çıkarmalarını sağlamaya çalışıyoruz. Bu doğrultuda, çalışanlarımızı belirli bir amaç çerçevesinde sürdürülebilir başarı yakalayabilmeleri için iyi bir yönetici olmakla birlikte ilham veren iyi bir lider olmanın gereğinin bilincindeyiz.

“

İlham veren iyi bir lider olmanın gereğinin bilincindeyiz

”

KalDer Önce Kalite: Peki siz kendinizi hangi lider tipine daha yakın hissediyorsunuz?

Yakup Benli: Aslında, durum ve koşullara göre uygulayacağımız liderlik yöntemleri de farklılık gösterebiliyor. Ancak; liderlik anlayışına paralel olan yeni nesil lider profillerine kendimi daha yakın hissediyorum. Yine de kendimi bir liderlik profilinde tanımlamam gerekirse, bu sanıyorum destekleyici lider modeli olurdu. Çalışanlarımızın görüş ve önerilerini almak, birlik ve

beraberliği sağlamak, grubun motivasyonunu arttırmak ve tatmin duygusunun oluşmasına imkan verdiğimizde neleri başarabildiğimizi gördüğümüz gibi başarmaya da devam ediyoruz.

KalDer Önce Kalite: Sizin de bildiğiniz gibi artık konjonktür tek tip lidere izin vermiyor. Sizce yeni nesil lider nasıl olmalıdır?

Yakup Benli: Değişen piyasa koşulları, globalleşme ve gelişen teknoloji ile hız kazanan rekabet ortamı tüm şirketlerin stratejilerini etkiliyor. Gerçekleşen her değişim şirketleri etkilediği gibi doğrudan çalışanları da etkiliyor. 2016 yılının başında Toyo Ink Group ile gerçekleştirdiğimiz birliktelikle şirketimiz bir değişim sürecine girdi. Zorlu piyasa şartlarında pozisyonumuzu korumak ve daha ileriye taşımakla birlikte sadece şirketimizin değil toplumun kalitesini de arttıran çalışmalar ile elimizden gelenin en iyisini yapmaya çalıştık ve buna da devam ediyoruz. Bu

kapsamda; konjonktür, tek tip lider tipine izin vermediği gibi tek tip liderliğin başarı getirmeyeceğini de bize açıkça gösteriyor.

“

“Konjonktür, tek tip lider tipine izin vermediği gibi tek tip liderliğin başarı getirmeyeceğini de bize açıkça gösteriyor”

”

KalDer Önce Kalite: Başarıyı tetikleyen ne oluyor peki?

Yakup Benli: Yeni nesil liderlik anlayışında başarıyı getiren unsurlar ekip ruhu ve motivasyondan geçiyor. Bu nedenle, yeni nesil liderlerin vizyoner, yenilikçi ve risk almayı bilen lider profilleri çizmeleri önemli bulduğum noktalar arasında yer alıyor. Yeni nesil liderlik kavramı, şirketlerdeki tüm çalışanlara





hitap etmekte ve yeni nesil liderlik anlayışını benimseyen her çalışan, bireysel başarı sağladığı gibi şirketinin başarısına da katma değer sağlıyor.



**TOYO Matbaa
Mürekkepleri olarak
her çalışanın kendi
yetenek ve ideallerini
gerçekleştirebilmesine
fırsat veren süreç ve
araçlar geliştiriyoruz**



KalDer Önce Kalite: Çalışanlarınızın daha gayretli olmaları ve daha çok başarımları için neler yaparsınız?

Yakup Benli: Hızla değişen hatta yıkıcı inovasyonlarla şekillenen dünyamızda, yeniliklere açık olmak ve gereken hıza ayak uydurabilmek çok önemli. Bu doğrultuda, her çalışmamız ile iş birliği içerisinde hareket etmeye, iletişimimizi

en yüksek seviye tutarak onlar ile ortak paydada buluşmak için gayret gösteriyoruz. Fark yaratmaları ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirmeleri için ortamlar yaratıyoruz. Onlardan gelen fikirleri değerlendirmek ve uygulanabilir ise hayata geçirmek için gayret harcıyoruz. Toyo Matbaa Mürekkepleri olarak, insan odaklı yönetim felsefemiz ile yola çıkarak yetkin, kendi kaynaklarını en üst seviyede kullanan, sürdürülebilir ve vizyoner bir yönetim ile global ağımızın sinerjisini bütünleştirerek, her çalışanın kendi yetenek ve ideallerini gerçekleştirebilmesine fırsat veren süreç ve araçlar geliştiriyoruz. Geliştirmeye de devam edeceğiz.



**Çözüm ortağı olma
anlayışımız en belirgin
farkımız**



KalDer Önce Kalite: Peki TOYO Matbaa Mürekkepleri'ni rakiplerinden ayıran en temel fark nedir?

Yakup Benli: Her şirketin kendine özgü farklılıkları var, kurumsal felsefemizi, insan odaklı yaklaşım üzerine kurmak bizim temelimizi oluşturuyor. Yaptığımız tüm çalışmaları bu çerçevede değerlendirirken ileri teknoloji, kaliteli ürün ve hizmet sunmanın yanında dünya çapında yaşamın ve kültürün zenginleştirilmesinde katkıda bulunan bir şirket olmak için çabalarımızı sürdürüyoruz. Bu doğrultuda ArGe çalışmalarımız, iş ortaklarımız ve paydaşlarımız ile ilişkilerimizde 'çözüm ortağı' olma anlayışımız en belirgin farkımız.



Şirketinin ve çalışanlarının geleceğini düşünen iyi bir lider; yenilikçi ve vizyoner bir bakış açısına sahip olmalı ve etik değerleri gözetmelidir.



YÖNETİM KALİTESİ VE KURUMSALLAŞMA

MEHMET ÇOBAN - KADİR ERKAN

Ph.D.(c) - KalDer Eğitmeni ve Danışmanı



**“Suda yürümenin sırrı, taşların nerede olduğunu bilmektir”
Herb Cohen.**

Sanayi devrimi sonrası, kuruluşların daha verimli ve daha etkili çalışabilmeleri için, iş yaşamına giren, geliştirilen, uygulanan ve günümüze ulaşan onlarca örgüt teorisi mevcuttur. Bu teorilerin ve yaklaşımlarının dayandığı paradigmalara incelediğinde, ortak noktalarının işletmenin tüm boyutlarında, işletmenin sürdürülebilirliğini, verimliliğini sağlamak ve yönetim kalitesini artırmak, bir üst boyutunun ise kurumsallaşma olduğu görülmektedir. Yakın dönemde dünya işletme literatürüne giren, Kurumsallaşma ve Yeni Kurumsallaşma teorileri de iş yaşamında yerini almıştır.

Kurumsallaşmaya tanım olarak baktığımızda Türk Dil Kurumu: “Değişik birim ve fonksiyonlarıyla bir kurumun niteliklerine tam anlamıyla sahip olan” şeklinde ifade etmiştir. Kurumsallaşma, “bir şirketin kişilerden çok kurallara, standartlara, prosedürlere sahip olması, kendisine özgü iş yapma usul ve yöntemlerini içermesi ve bu sayede de özgün bir kimliğe kavuşma sürecidir” (Karpuzoğlu,2004a). Böylelikle kurumsallaşma, amaçlara uygun bir örgüt yapısı oluşturmayı, iş ve görev tanımlarını oluşturmayı, iç yönetmelikleri oluşturmayı, yetki ve sorumlulukların dağıtımını adil ve yeteneklerin referans alınarak dağıtımının yapılmasını gerektirmektedir.

Kurumsallaşma, günümüz küresel dünyasında örgüt olarak ayakta kalabilmenin en önemli kilometre taşlarından. Şöyle ki, kurumsallaşma düzeyi yüksek örgütlerde örgüt içi iletişim, ideal düzeydedir. Örgüt içi iletişimin ideal düzeyde olması karar alma mekanizmasının hızlı çalışmasını sağlayacaktır. Bu da nihayetinde rekabet koşullarına uyumun sağlanması sonucunu doğuracaktır.

Bir örgütün, günümüz koşullarında

kaynaklarını arttırmak, belirli bir standarda kavuşmak ve bu standardı korumak, çevreye uyum sağlamak ve meşrulaşmak gibi hedefleri var ise bu örgütün mutlaka yüksek seviyede kurumsallaşması gerekecektir. Aksi takdirde söz konusu örgüt, günümüz küresel dünyasında ihtiyaçlarına gerektiği gibi cevap veremeyecek, rekabet gücünü yitirecek ve nihayetinde çöküş sürecine girecektir. Kurumsallaşma aynı zamanda işletme yapısının şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir ve bu yapılar performansın da değişik boyutlarını farklı biçimde etkilemektedir. Kurumsallaşma ile işletmeler çevrelerine karşı uyumlu hale gelmekte ve bu uyum ise performansı olumlu yönde etkilemektedir.



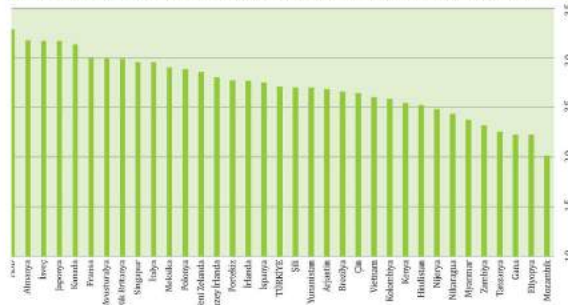
Firma yönetim kalitesi ve kurumsallaşma:

Firma düzeyinde toplanan mikro verilerle yapılan çalışmalar, yönetim kalitesinin ülke içi ve ülkeler arası verimlilik farklarının açıklanmasında önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Firmaların kendi içlerinde olup bitenleri ne düzeyde takip ettikleri, ne ölçüde hedefleme yapabildikleri, elde edilen sonuçları ne düzeyde değerlendirip önlemlere dönüştürebildikleri, çalışanlarından en iyi performansı alabilmek için ne yaptıkları firmaların yönetim pratiklerini oluşturmaktadır. Bu araç, süreç ve sistemler, bunları yöneten insan unsurunun becerileri ile birlikte firmaya en uygun yöntemler ve teknolojileri içeren yeni bilgilerin firmanın

işleyişine girmesini ve firma verimliliğine katkı verilmesini sağlamaktadır.

Temel yönetim pratiklerinin sorgulandığı Dünya Yönetim Anketi'nde Türkiye'nin diğer ülkelerle karşılaştırılması olarak durumu incelenebilmektedir. Buna göre 2013-2014 dönemi itibariyle; dünya ölçeğinde 35 ülke üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre (Şekil 1) İmalat sanayi firmaları için ortalama yönetim kalitesi puanlamasında, Türkiye 18. sırada yer almaktadır.

Şekil 4: İmalat sanayi firmaları için ortalama yönetim kalitesi puanları (1-5 ölçeğinde), 2014



Kaynak: LSE Center for Economic Performance World Management Survey, 2013-14 dalgası

Şekil 1: Yönetim Kalitesi Puanlaması (Kaynak: Yeşil Kitap)

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finansmanı sağlanan ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yürütülen, Toplam Faktör Verimliliği için Politika Çerçevesi Geliştirme Destek Projesi (TFV Projesi) 4. Fazında, T.C. Kalkınma Bakanlığı, UNDP ve KalDer işbirliği ile gerçekleştirilen bir proje uygulamaya alınmıştır. Bu proje, EFQM Mükemmellik Modelinin KOBİ'lerde kurumsallaşma ve verimlilik üzerindeki etkisini anlamaya yönelik gerçekleştirilen bir projedir. Projenin amacı Mükemmellik Modelini uygulayan KOBİ'lerde Mükemmellik Modelinin kurumsallaşmaya katkısını araştırmak ve etkilerini ölçmektir.



EFQM Mükemmellik Modeli temel kavramlarına bakıldığında, başta Vizyoner esin veren bütünsel liderlik, Kurumsal yetenekleri geliştirme, Sürdürülebilir bir gelecek yaratma, Çeviklikle yönetme, Müşteriler için değer katma ve diğer temel kavramların kurumsallaşma boyutlarını içerisinde barındırması ve kurumsallaşmanın destekleyicisi olduğu görülmektedir.

Mükemmellik Modeline kriterler bazında bakıldığında ise liderlik kriterinde, organizasyonun geleceğe taşınması için vizyon-misyon-değerler ve etik kuralların belirlenmesi, organizasyonun etkili bir şekilde dizaynı, performansının verimli olarak takibi ile dış ilişkilerin yönetimi ve değişim yönetimi boyutları görülmektedir.

Strateji kriterinde kuruluşun yetenek ve performansının farkında olması, dış çevredeki değişimleri algılamak, paydaş gereksinimlerini gözönünde bulundurma, stratejisini oluşturması, uygulaması ve tüm paydaşlarına duyurması boyutları görülmektedir.

Çalışanlar kriterinde stratejisine uygun İnsan Kaynağı planları, çalışanları ile kesintisiz iletişim ortamları kurma, bilgi birikimlerini ve yeteneklerini geliştirip, yetkeliendirip, performanslarını ölçerek, yönbirliğinin sağlanması ve çalışanların takdir edilmesi boyutları görülmektedir. İşbirlikleri ve Kaynaklar kriterinde yarar sağlama temelinde işbirliklerini yöneterek, çevre algısı ile tüm kaynaklarını etkili ve verimli kullanma, sürdürülebilirliğini sağlama ve teknoloji yönetimi boyutları görülmektedir.

Süreçler, Ürünler ve Hizmetler kriterinde, değer yaratma temelli süreç çerçevesini oluşturma, hayata geçirilen müşteri değerini iyi tanıyıp, iyi yönetme, müşterileri ile çift yönlü etkin iletişim kurulması, geliştirip yönetilmesi boyutları görülmektedir.

Modelin Sonuçlar kısmı ise; müşteriler, çalışanlar, toplum ve iş sonuçları başlıklarında, algı ve performans ölçümlerini yaparak, hangi sonuçların izlenmesi gerektiğini örnekleyerek, ilerlemenin takip edilmesini sağlamaktadır. Model Girdi ve Sonuç kriterlerinin değerlendirildiği ölçüm aracı Radar ise işletme dâhilinde

yapılan tüm iş boyutlarının (girdiler ve sonuçlar) analitik olarak ölçümüne imkan vermekte ve etkili bir geribildirim sağlayarak bir yol haritası sunmaktadır.

EFQM Mükemmellik Modelinin kurumsallaşma boyutları ile örtüştüğü görülmektedir. Modelin işletmelerin genel anlamda yaşam sürecini anlatan L.E. Greiner'ın işletme yaşam döngüsü önermesinde yaşanan (liderlik krizi, otonomi krizi, kontrol krizi vb. gibi) krizlere cevap verebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca işletmeler için hayati önemi olan Greiner'ın yaşam döngüsü önermesinin 5. aşamasının, modelin yaratıcılık, yenileşim ve değişim yönetimi boyutlarıyla yönetilme imkânı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

Toplam Faktör Verimliliği Politika Çerçevesi Geliştirilmesi Destek Projesi kapsamında, Aralık 2017'de EFQM Mükemmellik Modelinin KOBİ'lerde kurumsallaşma ve verimlilik üzerindeki etkisini anlamaya yönelik başlatılan projede, kurumsallaşma parametreleri belirlenmiş ve kurumsallaşma ile ilgili bir ölçek oluşturulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı tarafından çalışmanın yapılacağı sektörler belirlenmiştir. KalDer tarafından Mükemmellik Modelini bünyesine adapte etmiş, modeli uygulamış 19 KOBİ belirlenmiş, bu kuruluşların onayları alındıktan sonra proje planına göre bilgilendirmeler yapılmış, saha ziyaretleri planlanmış ve saha ziyaretleri iki kişilik tecrübeli baş değerlendiriciler tarafından gerçekleştirilmiştir.

YÖNETİM KALİTESİ VE KURUMSALLAŞMA

MEHMET ÇOBAN - KADİR ERKAN

Ph.D.(c) - KalDer Eğitmeni ve Danışmanı

Geliştirilen kurumsallaşma ölçeği (İşletme Anayasası, Profesyonelleşme ve Uzmanlaşma, Formel Örgüt Yapısı, Yetki Devri ve Yetkelendirme, Stratejik Planlama ve Duyurma, Yönetim Şekli ve Yönetime Katılma, Karar Alma Şekli, Etkin Bir İletişim, Kurum Kültürü ve Sürdürülebilirlik, İç Denetim ve Hesap Verebilirlik ana başlıklarında) kapsamında, başta genel müdür seviyesinden başlamak üzere bir dizi görüşme yapılmış, alınan bilgiler ölçek üzerinde radar mantığı ile analitik olarak puanlandırılmıştır. Proje planına göre faktör verimliliklerine ve toplam ekipman etkinliklerine de bakılan toplam 10 KOBİ'ye saha ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Şu ana kadar yapılan değerlendirme sonuçlarına göre kuruluşların model öncesi kurumsallaşma puan ortalaması ve model sonrası kurumsallaşma puan ortalaması Şekil 2' de on ana başlık halinde sunulmuştur.



Şekil 2: Saha ziyareti yapılan 10 işletmenin Kurumsallaşma puan ortalamaları.

Gerçekleştirilen saha ziyareti sonucu puanlamalarını içeren Şekil 2 incelendiğinde Mükemmellik Modelini uygulayan işletmelerde modelin ölçülen her boyutta kurumsallaşmaya önemli katkısı görülmektedir. Bu katkı işletme sahipleri ve yöneticileri tarafından da model boyutları kapsamında yazılı ve sözel olarak ifade edilmektedir. Tüm bu bilgilerden hareketle, EFQM Mükemmellik Modelinin kuruluşların kurumsallaşma ve yönetim kalitesini artırmasında dolaylı ve/veya dolaysız olarak kuruluşa bir yol haritası sunduğu, kurumsallaşmada, yönetim kalitesinin artırılmasında ve mükem-

mellik yolculuğunda kaldıraç etkisi yaptığı değerlendirilmektedir.

Saha ziyaretleri devam etmekte olup, tamamlanmasını müteakip nihai rapor T.C. Kalkınma Bakanlığı, UNDP ve projeye katılan kuruluşlarla paylaşılacak, ayrıca TFV projesi kapsamında T.C. Kalkınma Bakanlığı tarafından oluşturulacak Beyaz Kitap girdi olarak kullanılacaktır.

Ülkemiz adına yürütülen bu projeye destek veren tüm taraflara teşekkür ve şükranlarımızı sunarız.

KAYNAKLAR

APAYDIN, Fahri (2008), "Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S.7, ss. 121-145.

KARPUZOĞLU, Ebru (2004a), "Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma", İstanbul: Hayat Yayınları.

KARPUZOĞLU, Ebru (2004b), "Aile Şirketlerinin Sürekliliğinde Kurumsallaşma" 1. Aile İşletmeleri Kongresi Kitabı, (Editör: Tamer Koçel), İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları: İstanbul, 2. Baskı, ss. 42-53.

ŞENGÜN, Halil İbrahim (2011), "Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Yeşil Kitap, T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018, Ankara

EFQM Mükemmellik Modeli, 2013

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a-e9338f0b6999.51266884, 02.05.2018

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks>, 04.05.2018

<http://tfvp.org/proje-hakkinda/>, 15.05.2018

GELECEK, ÇELİKTEN GELECEK

Biz yarım asırdır, değişmeyen heyecanımız, tutkumuz ve sevgimiz ile, her yeni güne, umutla, birliktelikle, omuz omuza başlıyoruz. İlerlemenin, sürdürülebilir bir gelişmenin anahtarı olan çelikle, geleceğimizi inşa ediyoruz. Biz çelikten bir geleceğe inanıyoruz.



MADEN METALÜRJİ
GRUBU

GÜÇLÜ SORULARLA KEŞFEDİLEN LİDERLİK

KEMAL BAŞARANOĞLU

Profesyonel Koç PCC - ICF Endüstri Mühendisi



Farkındalıktan Potansiyele Yolculuk

“Farkındalık” ve “denge” önümüzdeki yüzyılın en önemli iki kelimesi olacaktır. Günümüzde Uluslararası Koçluk Federasyonu (International Coach Federation) gibi çatı örgütlerin akredite ettiği okullar tarafından verilen eğitimler ve yetkin ünvanlı koçlar sayesinde farkındalıklar bugüne kadar hiç olmadığı kadar hızlı bir şekilde tüm dünyaya yayılıyor. Koçluğun farkındalıklara yol vermesi, aynı zamanda insanın da bir noktada kendi potansiyelini keşfini sağlıyor. Dün tek tük liderden bahsedilirken, bugün aslında ihtiyaç halinde ortaya çıkan ve süreci başarı ile yönetip sonra geri çekilen birçok farklı alanda liderler görmeye başlıyoruz.

Farkındalıkla Düşünün! Görsel Beynin Keşfi ve Farkındalıkla Kullanımı İle Yeni İnsana Giden Yolculuk

Beyin üzerine son yıllarda yapılan araştırmalar, insan potansiyelini keşfetmenin en önemli adımını oluşturdu. Beynin işleyişini bilmek aynı zamanda onu farkındalıkla yönetmek dengeli bir liderliğin de kapılarını bu yüzyılın insanına açtı.

Beyin üç bölümde incelenebilir.

• **Sürünge Beyin:** İlkel bir beyin sistemidir. Yaklaşık 100 milyon yıldır canlıların varlığını sürdürmesine yardımcı olan, dürtü bazlı tepkiler oluşturan beyin bölümüdür. Kimse saldırgan bir köpek tarafından ısırılmak istemez değil mi? İşte bu bölüm, tehlike gördüğünde sizleri yaşamda tutmak için kaçır ya da saldırır.

• **Duygusal Beyin:** Bu beyin sistemi memeli hayvanlarla birlikte gelişip, sürünge beynin üzerinde 50 milyon yıldır bulunmaktadır. Duygu merkezleri gelişimi ile duygu bazlı tepkiler oluşturur. Önemli özelliği size sadece iki alternatif sunmasıdır. Ya “O” ya

“Bu”, “Siyah” - “Beyaz” gibi. Bir nevi ikilem yaratması nedeni ile ikilem beyni olarak da adlandırılabilir. Siyah ve beyaz arasındaki grinin tonlarını bilmeyen bu bölüm aynı zamanda değişimi kendisine bir tehdit olarak algılar, sevmez. Evcil hayvanların yerlerini değiştirdiğinizde, nasıl tepkiler verdiklerini hiç gözlemlediniz mi?

• **Görsel Beyin Sistemi:** Bu sistem en son gelişen sistemdir. Yaklaşık 2,5 milyon yıllık ömrü olup, aslında bizlere en az üç seçenek sunarak (Ya “O”, ya “Bu”, Ya “Şu” Ya da “Onlar”,... vb. gibi), duygusal beynin yarattığı ikilemi ortadan kaldırır. Bu sistemin bir özelliği de hayal gücü ile yaratmadır. Beyin boşluk tanımaz ve hayali bir defa oluşturup, ona odaklandıktan sonra onu nasıl gerçekleştireceğinin yollarını arar. İnsana tüm içsel kaynaklarını sorgulayıp, o hayale ulaşmanın yollarını buldurur.



Dün tek tük liderden bahsedilirken, bugün aslında ihtiyaç halinde ortaya çıkan ve süreci başarı ile yönetip sonra geri çekilen birçok farklı alanda liderler görmeye başlıyoruz.



Adım Atın! Yolculuğa Başlamanın En Kritik Adımı

Görsel beyin kapasitenin kullanılması bir anlamda kişinin aslında istediği vizyona giden yolun ilk adımını oluşturur. Liderler harekete geçmeden önce ağırlıklı olarak süreci gözlerinde canlandırır. Bu yazdığım “hayalpe-resttirler” anlamı çıkartmayın. Zira hayallerini gerçekleştirme ve ayakları yere basar hale getirme açısından oldukça gerçekçi ve yapıcı eleştirileri

kendilerine yapmaktan kaçınmazlar.

Zira niyetlerinin içinde gündemi gerçekleştirmenin yakıcı bir isteği ve bu yolda adım atmanın dayanılmaz heyecanını taşırlar. Bir dişli çark bir kere döndü mü diğerleri de onun etrafında döner.



Hayalin gerçekleştirilmesinin garantisinde o hayalin arkasında yatan değerde ya da anlamda gizlidir.



Değerini Tanımlayın! Hayale Ulaşmak Neden Önemlidir?

Hayalin gerçekleştirilmesinin garantisinde o hayalin arkasında yatan değerde ya da anlamda gizlidir. Şayet kişi o hayale derin bir anlam yüklemişse, onu bir tutku olarak gece gündüz yaşar. Gözü başka hiçbir şey görmez. Önce kendi kaynakları olmak üzere, etrafında ihtiyaç duyduğu tüm kaynakları sürecin gerçekleşmesi için araştırır, organize eder ve harekete geçirir ya da geçirilmesini sağlar. Hayalin sonunda erişeceği hazinenin ne olacağını çok iyi bilmektedir.

Kararlılıkla Süreci Devam Ettirin! Sonuç Süreçle Gelir: Pes Etmek Yok!

Konu ne olursa olsun aslında bir sürecin başarısı tamamı ile atılan adımların kararlılıkla devam ettirilmesi ile gerçekleşir. Süreç içinde her ne ile karşılaşılırsa karşılaşılın bunun o an diliminde o duruma özel olduğu kabulü ile yola devam etmek gerekir. Hayatta karşılaşılan zorluklar bir fırsatın anahtarı da olabilmektedir. Hazineye giden yolda yeni hazineler

keşfetmek, nasıl bir duygu olur?

Bütünü Tamamlamak! Hikayenizdeki Yeri Nedir?

Bütünsel insan dört farklı alanda tanımlanır: Hedefleri, İlişkileri, Ben'i ve Büyük Resmi. Sizin liderlik hikayeniz ne olursa olsun, bu dört alanda olan bütünsellik mutlu sonun da garantisidir. Bütünsellik aslında yaşamda da dengenin ana unsurudur. Doğada dengenin olmadığı bir şey var mı? Dengede olan bir yaşam sizin liderliğinizi nasıl destekler?

5 adımda kendi liderliğinizi oluşturmak üzere aşağıdaki sorulara cevap vermeye ne dersiniz?

- **Odaklanın:** Hayatınızın hangi alanında lider olacaksınız? Bu alanı net olarak belirleyin.



Bütünsel insan dört farklı alanda tanımlanır: Hedefleri, İlişkileri, Ben'i ve Büyük Resmi. Sizin liderlik hikayeniz ne olursa olsun, bu dört alanda olan bütünsellik mutlu sonun da garantisidir.



- **Niyet edin:** Liderliğinize niyet edin ve bununla ilgili olarak ilk adımlarınızı atmaya başlayın. Bu niyetinizi bir yere yazın ve etrafınızda sizi destekleyeceğine inandığımız insanlarla paylaşın.

- **Anlamı Bulun:** Liderlik sizin için neden önemlidir? Etrafınızdakilere ne sağlayacaktır? Toplumla ve dünyaya ne gibi olumlu getirileri olacaktır? Her



KEMAL BAŞARANOĞLU KİMDİR?

Kemal Başaranoğlu, Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) - PCC (Professional Certified Coach) unvanlı Profesyonel Erickson Koçudur. Bireysel farkındalık, değişim, dönüşüm, iletişim, motivasyon ve yüksek performanslı takım olma konularıyla ilgilenmektedir. Erickson Coaching International'ın "The Art & Science of Coaching (Koçluğun Sanatı ve Bilimi)" sertifika programına 2012 yılında Denge Merkezi'nde başlayıp 2013 yılı içinde tamamlamıştır. ICF'in unvan alma sürecini 2016 yılında Erickson Coaching International'da "V. Modül" eğitimi ile tamamlamıştır.

Pertevniyal Lisesi'ni 1994 yılında bitirdi. Lisans ve Yüksek Lisansını 1999-2003 yılları arasında Galatasaray Üniversitesi Endüstri Mühendisliği'nde tamamladı. Çalışma hayatına SAP Danışmanı olarak başladı. Daha sonra Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.'de iş süreçleri analisti, proje yöneticisi ve orta kademe yönetici olarak çalıştı. On bir yılı yönetsel olarak toplamı on beş yıllık kurumsal iş tecrübesi bulunmaktadır.

bir sorunun üzerine tek tek düşünüp, bunları somut yazılı hale getirin. Sizi heyecanlandırmayan cevaplar aynı zamanda harekete geçirmeyecektir.

- **Sürdürülebilir Olun:** Her ne olursa olsun, potansiyelinizi ortaya çıkarıp liderliğinizi ilan edene kadar nasıl kararlılıkla sürdüreceksiniz? Bu yolculuğu keyif içinde gerçekleştirmek için nelere ihtiyacınız var? Bu soruların cevabı sizleri süreçte yol boyu destekleyecek elemanları verecektir.

- **Bütünsel Yaklaşın:** Liderliğinizin sizin hedeflerinize, diğerleri ile olan

ilişkilerinize, Ben dediğiniz kendinize ve hayalinizdeki vizyon ya da anlam yüklediğiniz büyük resminize olan etkilerini nelerdir? Bu bütünsel yaklaşım, dengenin ve geleceğin garantisidir.



Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Nuran Cömert:

“Akademik liderliğin önemi çok büyük”

Fransız ekolü örnek alınarak kurulan ve o dönemin girişimcilerini yetiştiren Hamidiye Ticaret Mekteb-i Âlisi yani yeni adıyla Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, 135 yıllık köklü geçmişiyle ülke çapında ve küresel düzeyde iddiasını sürdürüyor. Fakültenin geleceğe dair hedeflerini ve akademik liderlik kavramıyla ilgili görüşlerini Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Nuran Cömert’den dinledik.

KalDer Önce Kalite: Kurum / kuruluşunuzu bize tüm yönleriyle tanıtır mısınız?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Sadece ülkemizin değil dünyanın en eski ve en köklü işletme okullarından biri olan Marmara Üniversitesi İşletme

Fakültesi’nin geçmişi, 1883 yılında Fransız ekolü örnek alınarak kurulan ve o günkü adıyla “ticaret erbapları” yani “girişimciler” yetiştirmeyi amaç edinen Hamidiye Ticaret Mekteb-i Âlisi’ne uzanmaktadır. Dünya genelinde işletme okullarının 1820’lerden sonra kurulmaya başladığı ve Amerika’nın ilk işletme

okulu olan The Wharton School of the University of Pennsylvania’nın 1881 yılında açıldığı düşünülürse Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi’nin tarihsel önemi daha iyi anlaşılır. Okulumuzun tarihine yönelik tespitlerden bazılarında şöyle deniliyor:

“Devlete Yönetici yetiştiren Enderun mektebi 19. Asırda Mekteb-i Mülkiye-i Şahane (Siyasal Bilgiler Fakültesi) haline getirilmiş fakat programlarında yine işletmecilik konularına yer verilmemiştir. Bu yüzyılda ticaret hayatının gelişmesiyle ihtiyaç duyulan personeli yetiştirmek üzere, 1882’de Hamidiye Ticaret Mektebi (şimdiki İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi) açılmıştır Bu okulun A.B.D’deki işletmecilik okulundan bir yıl sonra açılması ilginçtir.” (Nuri Uman, İşletmecilik Eğitimi ve Türkiye’deki Durum 1976). Okulun önemi; öncelikle işletme ve işletmenin alt dallarında okuyan, teorik ve/veya uygulamaya dönük çalışanların büyük bir kısmına yönelik eğitimi başlatan bir kurum olmasından ileri gelmektedir. Okulun farklılığıyla gelen önemi ise; açıldığı dönem olan 19. Yüzyılda devlete değil özel sektöre girişimci veya eleman yetiştirmeyi maksat edinen ilk yüksek- okul özelliğine sahip olmasıdır. (Oktay Güvemli, İ.T.İ.A. Tarihi 2003).

Gerek 19. Yüzyılda, gerek Cumhuriyetimizin kuruluş döneminde iş dünyasına neredeyse rakipsiz işletmeciler yetiştiren okulumuz bu üstünlüğünü hep korumuş, 1924-1925 eğitim ve öğretim yılı başında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi, 1959 yılında İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi adını almış, kendisine bağlı yüksek okullarıyla birlikte 1982 yılında kurulan Marmara Üniversitesi’nin, nüvesini oluşturmuş ve bu tarihte İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine dönüştürülmüştür. Giderek büyüyerek bünyesinde Türkçe, Almanca, İngilizce İşletme Bölümleri dışında, Türkçe İktisat, İngilizce İktisat, Maliye, Çalışma Ekonomisi ve Fransızca Kamu Yönetimi gibi bölümler barındıran bu fakülte 2012 yılında, İşletme, İktisat ve Siyasal Bilgiler olmak üzere 3 farklı fakülteye ayrıştırılmıştır.

Osmanlı Bankası’nın ilk kadın çalışanları okulumuz mezunudur. Ülkemizde karma eğitim verilen ilk eğitim kurumudur. 1883 yılından beri çok dilli eğitim verilen bir kurum olma özelliğini hep korumuştur. 1915 Yılında Savaş

nedeniyle okulun tek öğrencisi olan Prof. Dr. Nail Esin’e zamanın tüm öğretim elemanları okul kapanmasın diye okula gelerek ders vermiştir. 1936 da kurulan mezunlar derneğimizin Pera Palaşa yapılan ilk balosunu Mustafa Kemal Atatürk maiyetindeki kişilerle birlikte şerefletirmiştir.

Bugün 135 yıllık geçmişi ile işletmecilik alanında gerek ülke çapında, gerek küresel düzeyde iddiasını sürdüren Fakültemiz; 3 ayrı dilde, 4 bölümde 6 lisans, 24 Lisansüstü programında, 150’ yi aşan sayıda üstün niteliklere sahip akademik personeli ve 30’a yaklaşan idari personeli ile 4.000’i aşan lisans ve bir o kadar da yüksek lisans ve doktora öğrencisi olmak üzere 8.000 öğrenciyi hizmet veren bir eğitim ve araştırma kurumudur. Kurumumuz aynı zamanda öğrencilerine Dünyanın önde gelen üniversiteleri ile imzalanan 100 ü aşan değişim anlaşmaları çerçevesinde yurt dışında eğitim görme, çift ana dal, yan dal yapma ve çift diploma alma gibi imkânlar sunmakta ve bu şekilde öğrencilerinin yetkinliklerini farklılaştırmasına katkı sağlamaktadır.

Fakültemiz gerek teorik, gerek uygulamalı eğitim ve öğretim faaliyetleri yanında, akademi ve iş dünyasının önde gelen akademisyen ve uygulamacılarıyla birlikte düzenlenen ulusal ve uluslararası seminerler, çalıştaylar, konferanslar gibi çeşitli etkinlikler, etkileşim programları, özel mesleki alanlara yönelik staj, kurum içinde öğrenci çalıştırma programları, bilimsel ve sosyal projelere verilen destekler, kültürel ve sanatsal faaliyetler, spor olanakları, sürekli eğitim merkezi ve öğrenci kulüpleri ile öğrencilerin hem kişisel gelişimine katkı sağlamakta hem de rol ve sorumluluk olarak çalışma hayatına hazırlanacakları ortamlar sunmaktadır.

3 Yıllık dekanlık dönemimizde, işletmecilik alanında pozitif bilimi esas olarak bilgiyi üreten, toplayan ve paylaşan, kurumsal değerlere bağlı, sürdürülebilir bir yaklaşımla çağdaş eğitim, öğretim ve araştırma hizmeti sunan bir fakülte olarak; analitik ve

eleştirel düşünebilen, girişimci, yenilikçi, toplumsal fayda odaklı ve sosyal sorumluluk bilinci yüksek, tercih edilen bireyler yetiştirme misyonumuz çerçevesinde yönetim merkezimize öğrencilerimizi koyduk, gerek eğitimin ve öğretimin kalitesini, gerek akademik ortamın kalitesini sürekli iyileştirme çabalarımızı devam ettiriyoruz.

KalDer Önce Kalite: Bu yıl itibariyle engelli dostu yeni binanıza taşındınız. Bu yatırımınızla ilgili bilgiler verebilir misiniz?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Şubat 2018 de Göztepe Yerleşkesinde yapımı tamamlanan yeni binamıza taşınmış bulunuyoruz. Bu binanın temelini 2016 Yılıının Mart ayında, çok değerli rektörümüzle birlikte atmıştık, binamız benim dekanlık sürem dolmadan 20 ay gibi bir sürede tamamlandı. Mevcut binamız 22 bin 000 metrekare kapalı kullanım alanı ile 2 bin 700 civarında oturma kapasitesi sunan 42 adet amfi ve dersliğe, fiber altyapısı olan 6 adet bilgisayar laboratuvarına, 140 adet akademisyen ofis odasına, 9 toplantı salonuna ve birçok ortak kullanım alanına sahip, engelli dostu modern bir binadır.

KalDer Önce Kalite: Size göre liderlik nedir?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Liderliğin literatürde çeşitli tarifleri vardır. Örgütsel liderlik bağlamında kendi düşüncemi aktarmam gerekirse; bana göre liderlik olumlu bir amaca yönelik fayda odaklı değişimi ve dönüşümü yöneten, zekâ, bilgi ve beceriyle dayalı karar ve uygulamalarıyla fark yaratan, sürdürülebilir etki gücü yüksek yöneticilik demektir. Üniversitelerin temel entelektüel işlevlerinin doğasını anlayabilmek önemli olduğu sebeple yükseköğrenim kurumlarında; akademik liderlik denilen bir liderlik anlayışı hâkim bir görüş olarak kabul görmekte ve yönetsel liderlikten biraz daha ön plana çıkmaktadır. Hiç şüphesiz akademik liderlik, içinde yönetsel liderliği de barındırmalı. Esasen akademik

liderlik yönetsel liderlikten farklı olarak akademik yönetim, öğretim, bilim ve araştırma ile öğrenci danışmanlığı vb. konulara odaklanan misyon, yönetim, fikir üretme, fikri ürüne dönüştürme, takım çalışması yapma, yaptırma ve takım oluşturma vb. rolleri içeren bir liderlik türüdür. Dünyada ve ülkemizde eğitimin önemini düşündüğümüzde, yüksek öğretim kurumlarında akademik liderlere sahip olmanın önemi çok büyük olup ülkemizde buna özel önem atfetmek gerekir.

KalDer Önce Kalite: İyi bir lider nasıl olmalıdır?

Prof. Dr. Nuran Cömert: İyi bir lider; güçlü sosyal değerlere sahip, ilkeli, temsil gücü yüksek, kendinin ve ekibinin yetkinliklerini sürekli geliştiren, sahip olduğu gücün ve kaynakların kapasitesinin farkında, yenilikçi ve yaratıcı bir anlayışla analitik düşünebilen, gerçekçi ve erişilebilir hedefler koyan, takım ruhunu örgütte hakim kılarak bu hedefler doğrultusunda ekibini motive eden, onlara yol gösteren, insan ilişkilerine önem veren, çözüm odaklı, empati yeteneği gelişmiş, bir kişidir. Etkili liderler adil, dürüst ve tutarlı davranarak etik değerlere sahip çıkarlar.



KalDer Önce Kalite: Liderlik ile yöneticilik arasındaki farklar nelerdir?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Liderlik, esasen içinde iyi yönetici olma niteliklerini de barındıran bir kavram olup liderler, vizyonları ile fark yaratarak yenilikçi ve yaratıcı bir değişime öncülük ederler. Yöneticiler ise örgütsel düzenin gözetiminden, eş güdümünden ve kontrolünden sorumlu, iş ve süreçle ilgili belli seviyede yetkinlikleri olan

kişilerdir. Yöneticilik size verilen bir görev, oysa liderlik size atfedilen bir özellik. Hiç şüphesiz liderler kendilerine yönetim fırsatı verilen ya da o fırsatı yakalayan yöneticiler arasından çıkar. "Yöneticiler 'işleri doğru' yaparlar, liderler ise 'doğru işleri' yaparlar" (W. Bennis)



KalDer Önce Kalite: Kendinizi hangi lider tipine daha yakın hissediyorsunuz?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Ben iyi yönetici olmaya çalışan biriyim. Fakültenin misyonu vizyonu çerçevesinde elbette ki 57 yıllık yaşamına sığdırdığı 11 savaş, 24 madalya, Cumhuriyet devrimleri ve yazdığı 13 kitapla dünya çapında hem yönetsel hem akademik bir lider olan Mustafa Kemal Atatürk'ü her açıdan örnek almaya çalışıyoruz.

KalDer Önce Kalite: Konjontür artık tek tip lider izin vermiyor. Sizce yeni nesil lider nasıl olmalıdır?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Oyun bozan teknolojilerin hayatımıza girdiği, klasik iş modellerinin hızla değiştiği bu ortamda yeni nesil lider, öncelikle yeni kuşağı anlayan, hem iş odaklı hem insan odaklı, hem analitik hem sosyal zekaya

sahip, melez (hibrid) düşünebilen, disiplinlerarası düşünme yeteneğine sahip, iletişim becerisi yüksek, evrensel ahlaki değerlere önem veren ve bundan ödün vermeyen, yaratıcı ve pozitif enerjili olmalıdır.

KalDer Önce Kalite: Çalışanlarınızın daha gayretli olmaları ve daha çok başarımları için neler yaparsınız?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Yüksek öğrenim kurumlarında hedefleri başarma doğrultusunda motive etmeniz gereken kişiler sadece çalışanlar değildir. Öğrenciyi, akademik personeli, idari personeli, hizmet sağlayıcıları, mezun derneklerini, mezunlarınızı vs. de motive etmeniz gerekiyor. Devletin yüksek öğrenim kurumlarında sizi çevreleyen katı mevzuat ile iyi bir yönetici olabilirsiniz. Bazıları buna idarecilik diyor. Ancak liderlik denilince mücadele gücünüz, kararlılığınız ve ikna yeteneğiniz ile iletişim becerileriniz diğer liderlik özelliklerinden biraz daha önemli hale geliyor.

Fakültemizde akademik personel dışında 50 ye yakın memur kadrosuyla çalışıyoruz. İşini kaybetme riski düşük, performansı ölçülmeyen, yetkinlik düzeylerini merkezi otoritenin belirlediği, bu insanları motive etmemiz gerekiyor. Çalışanlarımızın daha gayretli olmaları ve daha çok başarımları için; 1+1≠2 prensibini benimsedik, insan etkileşimlerinde doğrusal ya da toplamsal olmayan etkileri yönetmeye çalışıyoruz. Çok iyi sinerjiye sahip iki kişiyle 5 kişilik iş çıkartılabilirken, kötü sinerjiye sahip 10 kişi ile iki kişilik bir iş bile çıkartılamayabiliyor. Günde saat 9.00-17.00 arası mesaisini size vermiş insanların sevk, heyecan ve sadakatlerini parayla satın alma imkânı yok. Bunları ancak liderlik yeteneğinizle motive edebilirsiniz. Çalışanlarımızın önemli bir kısmı çocuk sahibi ve hepsinin de hayattaki en büyük amacının çocuklarını iyi okullarda okutabilmek olduğunu biliyoruz. Dolayısıyla kafalarında iyi bir okul kavramı var. Çocukları için değer yaratma fikri gerektiğinde mesai



saati gözetmeden çalışma davranışına dönüştü. Sonuca değil sebebe odaklanma fikrini çalışanlarımıza benimsetmeye çalışmak da süreçleri iyileştirmemizde etkili oluyor. Öğrencilerimizi özellikle aktif kulüp faaliyetlerimizle, süreçlerin işleyişinde onlara rol ve sorumluluk vererek motive ediyoruz. Oryantasyon ve doğrudan bilgilendirme, açık kapı yönetim politikamız kalite anlayışımızın öğrenciye yansıtılmasında etkili oldu. Gerek öğrenciler gerek akademisyenlerle doğrudan iletişim, ortak akıl organlarını daha etkili çalıştırma yaklaşımlarımız problem çözme hızımızı artırdı. Kurum genelinde kısıtlı kaynakları etkili ve verimli kullanma ve sürekli iyileştirme prensibimiz çerçevesinde, bir yeri “bulduğun gibi bırak” anlayışını “bulduğundan biraz daha iyi bırak” anlayışına evirmeye çalışıyor birlikte değer yaratmayı teşvik ediyoruz..

KalDer Önce Kalite: Kurum / kuruluşunuzu rakiplerinizden ayıran en temel fark nedir?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Köklü bir kurum olmanın getirdiği pek çok avantaj bizi farklı bir yere oturtmakla birlikte güçlü ve zayıf yanlarımızı dinamik kurumsal yapımızla analiz etme ve aksiyon alma becerimiz var. Demokratik yapısı

olan ortak akıl organlarımızı - bağımsız üyelerin ağırlıklı olduğu fakülte kurulu, bölüm kurulları, akademik kurul, yönetim kurulu ve danışma kurulumuzu- sağlıklı bir şekilde çalıştırıyoruz. Bu da bize hızla değişen iç ve dış çevreye uyumda tutucu olmayan ve proaktif davranabilme yetisi kazandırıyor.



Oyunbozan teknolojilerin hayatımıza girdiği, klasik iş modellerinin hızla değiştiği bu ortamda yeni nesil lider, öncelikle yeni kuşağı anlayan, hem iş odaklı hem insan odaklı, hem analitik hem sosyal zekâya sahip, melez (hibrid) düşünebilen, disiplinlerarası düşünme yeteneğine sahip, iletişim becerisi yüksek, evrensel ahlaki değerlere önem veren ve bundan ödün vermeyen, yaratıcı ve pozitif enerjili olmalıdır.

Üç dilde eğitim veriyoruz. Almanca işletme, Almanca işletme enformatiği,

İngilizce işletme, İngilizce işletme UNCW Çift diploma programı, Türkçe İşletme Programlarımızda %70'i doçent ve profesör olan sağlam bir kadromuz var esasen bu kadro İstanbul genelindeki bütün özel üniversitelere de destek veriyor ama bu katma değerimizi ölçen takdir eden ülkemizde bir mekanizma yok. Lisansüstü programlarımız da kalitesini tercih edilme ile kanıtlamış programlardır. İş dünyası ile iş birliği yaparak yürüttüğümüz dersler de bizi farklı kılan bir özelliğimizdir. Felsefemiz; hızla değişen dünyada güncel kalarak değişimi yakalamak ve değişim yaratarak bir fark oluşturmaktır.

KalDer Önce Kalite: Ekleme istedikleriniz var mı?

Prof. Dr. Nuran Cömert: Biz kar amacı gütmeyen ve kamu kaynakları kullanan kurum olarak; her şeyin insanla başlayıp insanla bittiği ve her şeyin insanla bağlantılı olduğu prensibini benimseyerek; toplumsal hayatta ve bireysel hayatta kalite için: “insanda kalite” ve insanda kalite için de “eğitimde kalitenin” şart olduğu bilincindeyiz. Bu bilinçle her alanda kalite çalışmalarını önemsiyoruz bu konuda farkındalığı artırmak için de çaba sarf ediyoruz.

DOĞA HSE Group Yönetim Kurulu Başkanı Sertaç GÜVEN:

“İş Sağlığı ve Güvenliği Doğru Yönetmekle ve Liderlikle Başlar”



“

Göreviniz, unvanınız ve sorumluluklarınız ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliği konularında “liderlik” yaklaşımının benimsenmesi işyerlerinde farkındalık yaratacak, çalışan ailelerine ve sosyal çevrelerine katkı sağlayacaktır.

”

Kurumların “Sıfır kaza” hedeflerine ulaşabilmeleri için önce doğru bir organizasyonel planlama ile yola çıkmaları gerekir. Bu kapsamda; kurum organizasyonunda görev alan tüm kadrolar için görev, yetki ve sorumluluklar doğru belirlenmeli, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını sahiplenmesi ve aktif rol alabilmesi için gerekli destek sağlanmalıdır. Başta yönetim kademesi olmak üzere tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına aktif olarak katılmalı ve performans değerlendirmeleri yapılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında dünya standartlarında başarı gösteren şirketlerde, üst yönetimin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesine önderlik etmelerinin öne çıktığı görülmektedir. Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği yönetimi stratejisi konusunda verdikleri taahhüt, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin en önemli unsurlarından biridir.

Yönetimin taahhüdünün açık bir şekilde ifade edilmekle kalmayıp eyleme dökmülmesi gerekir. Üst düzey yöneticiler; iş sağlığı ve güvenliği planlaması, gözden geçirme, iletişim odaklı etkinlikler, tehlike yönetimi faaliyetleri vb. dâhil çeşitli iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin bir parçası olmalıdır. Bu ve benzeri aktivitelerde liderlik etmek, kurumunuzun iş sağlığı ve güvenliği kültürünü üst seviyelere taşır.

İster şirket sahibi veya yönetici, ister iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli veya farklı pozisyonlarda bir çalışan olun fark etmez. Göreviniz, unvanınız ve sorumluluklarınız ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliği konularında “liderlik” yaklaşımının benimsenmesi işyerlerinde farkındalık yaratacak, çalışan ailelerine ve sosyal çevrelerine katkı sağlayacaktır.

Örneğin; OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'nın yerini alan ve köklü değişiklikler içeren ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'ndaki en önemli değişiklik “Liderlik” yaklaşımının benimsenmesi ve benimsenmesidir. Bu standart, iş sağlığı ve güvenliğinin tek bir kişi ve birime bırakılmayacak kadar değerli olduğu hissettiriyor, tüm süreçte çalışanların katılımını ve katkısını bekliyor.



Bu kapsamda yapılabilecekler bakacak olursak;

- İş sağlığı ve güvenliği konularında tüm çalışanların katılacağı kapsamlı bir etkinlik, yarışma veya ödül töreni düzenlenebilir. Yıl içerisinde en fazla ramak kala raporlaması yapan, iş sağlığı ve güvenliği konularına katkı sağlayan konularda geri bildirim yapan personeller ödüllendirilebilir.
- Yasal ve zorunlu eğitimler dışında iş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalığı arttıracak eğitimler ve etkinlikler planlanabilir.
- Kurum içinde, tüm çalışanları kapsayacak davranış odaklı iş güvenliği projeleri geliştirilebilir.
- İş sağlığı ve güvenliği konularına çalışanların aileleri dahil edilerek farkındalık ve bilinç artırılabilir.
- Benzer sektörler ve şirketlerle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iyi uygulamalar değerlendirilebilir, etkinlik ve firma ziyaretleri düzenlenebilir.
- Çalışanların kişisel dikkat ve becerilerini ortaya çıkarabilecek test ve anket çalışmaları/projeleri planlanabilir.
- İş sağlığı ve güvenliği konularında katkı sağlayabilecek psikolog, beslenme uzmanı, beden eğitimi gibi mesleklerle seminer programları düzenlenebilir.



İşverenler, yöneticiler ve iş güvenliği profesyonelleri iş güvenliğini sadece teknik, teorik ve mevzuat olarak değil “insana değer vermek, değerli kılmak ve bunu hissettirmek” olarak görmelidir. İnsana verilen değer arttıkça her konuda verimlilik ve kalite artacaktır.

Ülkemizde her iki dakikada bir, ciddi bir iş kazası meydana geliyor. Son 10 yıldır her gün en az 4 yurttaşımızı ise iş kazası sonucu kaybediyoruz. Ülkemizde kayıplara neden olan trafik, terör, diyabet, obezite vb. unsurlarla kıyaslandığında, en büyük tehlikenin işyerlerinde çalışmak(!) olduğunu söylemek abartı değil. İş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı kayıpların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği devlet kurumlarının, şirketlerin ve bireylerin öncelikleri arasında yer almalıdır.

Herkese kazasız, sağlıklı ve güvenli günler dilerim.

Sertaç GÜVEN
DOGA HSE Group
Yönetim Kurulu Başkanı

Akın Ekici:

“Güzellik, doğruluk, yaratıcılık ve adalet hukuk ile sanatın ortak yanları”

İş, hukuk ve sanat dünyasının yakından tanıdığı Avukat Akın Ekici, dördüncü sergisi **REM**'i sanat severlerle buluşturdu. Hukuk alanındaki başarısını resimde de kanıtlayan Ekici ile bu iki kimliği nasıl bağdaştırdığını konuştuk.

■ Röportaj: Mehtap AKBAŞ ÇİFTÇİ





Usta Oyuncu Yönetmen Tamer Levent, Ressam Prof. Devrim Erbil, Sanat Eleştirmeni Abdülkadir Günyaz REM'in açılışında bir araya geldi. Sanatın önemini vurgulayan sanatçılar, hep bir ağızdan 'Sanata Evet' dedi.

KalDer Önce Kalite: Akın bey, ülkemizin önde gelen başarılı avukatlarından birisiniz. Ama aynı zamanda da Çağdaş Türk Sanatı'nın yetenekli sanatçılarından birisiniz. Hukuk ve sanat arasındaki dengeyi, ilişkiyi nasıl kurdunuz?

Akın Ekici: Sanatın temelinde güzellik, estetik ve yaratıcılık varsa hukukun temelinde de toplumsal hayatı güzele, doğruya ve iyiye evrilmeye yönelik bir yaratıcılık vardır. Hukuk adalet temelinde çözüm üretmeye yönelik bir yaratıcılık alanıdır bence. Her zaman mevcut yasal düzenlemelerle kişiler arasındaki sorunlara çözüm bulunamayabilir. Bu noktada adalet prensibinden ayrılmayan yaratıcı bir hukukçu yorumu gerekir. Adalet kavramının sanatta da büyük önemi vardır. Kısacası; güzellik, doğruluk, yaratıcılık ve adalet her iki alanın da ortak paydası. Yani bu iki kimliği veya alanı bağdaştırmak çok güç değil.

KalDer Önce Kalite: Bu camiada hem iş hem de sanat alanında rüştünü

ispatlayan pek çok değerli isim var. Hukukçu da var mı peki?

Akın Ekici: Evet. Hukukçu olup resim alanında çok başarılı olmuş sanatçılarımız var. Ayrıca başka meslek dallarından olup da içlerindeki güzellik ve yaratıcılık duygusuyla sanat yöneltmiş kişiler de mevcuttur. Benim açımdan da böyle oldu. Kendimi bildiğim bileli resim yaparım ve sanatla iç içeyim.



Sanatın temelinde güzellik, estetik ve yaratıcılık varsa hukukun temelinde de toplumsal hayatı güzele, doğruya ve iyiye evrilmeye yönelik bir yaratıcılık vardır



KalDer Önce Kalite: Soyut sanatla ne kadar zamandır ilgileniyorsunuz?

Bu tarzın zorlayıcı yanları var mı ?

Akın Ekici: Önceden daha klasik tarzda resimler yapardım. On yıl önce Beyoğlu Akademiiler Sanat Merkezi'ne katıldığım da figüratif resmin temsilcilerinden hocam Resul Aytemür ile birlikte desen ağırlıklı figüratif çalışmalara eğildim. Ancak bir süre sonra peyzaj soyutlamalarında kendimi daha iyi ifade edebildiğimi gördüm. Bu soyutlamaların içinde figürü de kullandığım oldu ancak son zamanlarda doku, leke, açık-koyu algısı ve salt renk kullanımının ağır bastığı soyut kompozisyonlar geldiğim noktada işlerimin belirleyicisi oldu. Tabi ki bu aşamada Prof. Devrim Erbil hocamın da büyük katkısı ve desteği oldu. Her tarzın zorlayıcı yanları vardır şüphesiz. Soyut resimde karşınızda bakıp çizebileceğiniz bir obje çoğu kez olmaz. Olsa da onu soyutlayarak yansıtmamız gerekir. Duygular ve algılar ön plana çıkar. Lekelerle, dokularla, açık-koyu algısıyla ifade edebilirsiniz kendinizi. Hayal ve düşünce dünyanın sürekli yeni şeyler üretmesi gerekir. Bu da kimi zaman kolay değildir.



KalDer Önce Kalite: Gelelim yeni serginize... Nisan ayı başında sanat severlerle buluşan Rem, dördüncü kişisel serginiz. Önceki sergilerinizde temanız doğaydı, peki REM'in teması nedir?

Akın Ekici: Önceki sergimde insan ile doğa ve toplum arasındaki ilişkiyi irdelemiş, insanın kendini görmesi, tanınması için doğaya ve topluma bakması gerektiğini anlatmak istemişim. O nedenle adı da Yansıma idi. Yeni sergimin teması ise REM. Gece uyumadan önce gözlerimi kapattığımda zihnimde oluşan görüntülerin, imgelerin, desenlerin, dokuların ve renklerin sabah uyandığında gözümün önünde daha anlamlı formlara ve kompozisyonlara dönüştüğünü fark ettim. Bu form ve kompozisyonlar sanki uyku sürecinde işlenmekte, yerli yerine oturmakta ve ürüne dönüşmekte. Belirsiz ve dağınık imgeler nasıl olur da sabah zihnimde neredeyse bitmiş bir işe dönüşmekte, bunun açıklaması nedir diye sorguladığımda uyku sürecinin evrelerini incelememe neden oldu. Bu noktada daha önce bir şekilde duymuş olduğum ancak detaylı olarak bilmediğim REM uykusu kavramı karşıma çıktı. REM'i detaylı inceleyince kafamdaki sorulara yanıt buldum ve üretim sürecimde REM'in büyük katkısı olduğunu anladım. Amacım uzmanı olmadığım bir alanda teknik bilgiler vermek değil elbette. Kendi sanatsal üretim sürecimle REM arasındaki bağlantıyı keşfetmemle ilgili bir durum sadece.

KalDer Önce Kalite: Bu figürler, şekiller nasıl? Biraz daha detaylı bilgi verebilir misiniz?



Gece uyumadan önce gözlerimi kapattığımda zihnimde oluşan görüntülerin, imgelerin, desenlerin, dokuların ve renklerin sabah uyandığında gözümün önünde daha anlamlı formlara ve kompozisyonlara dönüştüğünü fark ettim. Bu form ve kompozisyonlar sanki uyku sürecinde işlenmekte, yerli yerine oturmakta ve ürüne dönüşmekte.



Akın Ekici: Elbette. Uyumadan önce zihnimde beliren imge ve çeşitli fikirler sanki sabaha kadar bir fabrikada üretim bandına girmekte, sabah uyandığında bir ürün olarak banttan çıkmakta ve bana bir resim teması oluşturmakta. Örneğin dağınık veya homojen bir şekilde zihnimde uçşan yeşilli, sarılı, mavili lekeler sabah uyandığında gözümde içinde birçok figür ve formun yer aldığı renkli bir kompozisyon oluşturmakta, bu kompozisyon yeşil, sarı ve mavinin her tonunu barındıran soyut bir orman peyzajına dönüşmekte. Bazen de hırçın dalgalar arsında belirmiş beyaz köpüklerin üzerinde salınan su kuşlarının yer aldığı bir deniz soyutlamasına.

KalDer Önce Kalite: REM kaç eserden oluşuyor? Kullandığınız teknikle ilgili bilgi verebilir misiniz?

Akın Ekici: REM 23 eserden oluşuyor. Spatula kullanımı ağırlıklı olan, boyanın tüpten çıktığı gibi kalın bir dokuyla tuvale aktarıldığı, rengin diğer renklerle palet yerine tuvalde karıştırıldığı bir teknik kullandım. Spatulayı tıpkı bir kalem gibi rahat kullanabiliyorum. Bu da bana özgürlük ve heyecan veriyor. Üslup olarak da hareket ve dinamizm ile

yeknesak karmaşayı benimsiyorum.
KalDer Önce Kalite: REM'in mottosu var mı? Ne zamana kadar açık kalacak?

Akın Ekici: REM'in mottosunu "ne olduğumuz ve yaptıklarımızın bir başka boyuttaki kaynağı" şeklinde ifade edebilirim. Sergim Maslak Windowist Tower'da Bulunan Karbon Galeri'de 04 Nisan-03 Ağustos 2018 tarihleri arasında dört ay süreye gezilebilecek.



Çocukluğumdan beri haftanın günlerini renklerle algıladım. Pazar gri, çarşamba mor, cuma ise mavidir benim için.



KalDer Önce Kalite: Renkler size neyi ifade ediyor?

Akın Ekici: Renkler ise mutluluk kaynağıdır. Ruhumu zenginleştirir, hem hayatı algılama hem de kendimi ifade etme aracıdır. Çocukluğumdan beri haftanın günlerini renklerle algıladım. Örneğin; pazar gri, çarşamba mor, cuma ise mavidir benim için. Hatta bu sergimdeki resimlerimden birinin ismini de "Bugün Günlerden Mavi" olarak koydum.



KalDer Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, güven tazeledi



Türkiye Kalite Derneği'nin (KalDer) yeni yönetim kurulu özel sektör, kamu ve akademi dünyasının önde gelen temsilcilerinden oluştu.

İş dünyasının en prestijli sivil toplum kuruluşlarından olan Türkiye Kalite Derneği (KalDer), Olağan Genel Kurulu'nu gerçekleştirdi. Beykoz Üniversitesi Rektörlük Binası'nda gerçekleştirilen genel kurulda, mevcut Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, tüm delegelerin oyunu alarak güven tazeledi. KalDer'in yeni dönem yönetim kurulu şu isimlerden oluştu;

Asıl üyeler: Buket Eminoğlu Pilavcı (Emintaş A.Ş - Olivium AVM), Selma Akdoğan (Karadeniz Holding), Kaan Gürgeç (Gürgeç Danışmanlık), Nazmi Karyagdı (Yeni Ekonomi Danışmanlık), Bülent Akdoğan (Ford

Otosan), Cevdet Alemdar (Brisa), Devrim Çubukçu (Eczacıbaşı Holding), Lale Ergin (Borusan Holding), Pervin Olgun (Barem Research), Erdal Elbay (Elbay Danışmanlık), Dr. Muhsin Çömden (Dr. Oetker)

Yedek üyeler: Anıl Yılmaz (Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü), Barbaros Çam (İpragaz), Mutlu Ocak (Coca Cola İçecek), Murat Başyazıcıoğlu (Başyazıcı Grubu), Necip Özçer (LC Waikiki), Serdar Oran (DYO), Sertaç Güven (Doğa İş Güvenliği), Dr. A. Tarkan Tekcan (Vestel Ticaret A.Ş.), Tuğrul Baran (Gürallar Lav), Yeşim Ömeroğlu Ünlü (Nilüfer İMKB Fen

Lisesi), Dr. A Burak Erdinç (KalDer Eskişehir Şube),

Denetleme Kurulu: Mutlu Kutlu (Panasonic), Canan Vargün (Denge Kimya), Hüseyin Sevinç (Opsan)

Etik Kurulu: Necati Bülent Hakoğlu (Polisan), Çağlar Çubuk (Dördüncü Boyut Akademi) Şebnem Ergül (Dorada Eğitim Danışmanlık)

Danışma Kurulu: Agah Uğur (Borusan Holding), Cenk Alper (Sabancı Holding) Çetin Nuhoglu (Tirsan), Hakan Güladağ (Dünya Gazetesi), Prof. Dr. Gündüz Ulu-soy (Sabancı Üniversitesi), S. Şükrü Ün-

lütürk (Sun Tekstil) Dr. Yılmaz Argüden
(ARGE Danışmanlık)

“DÖNÜŞÜMÜN ALT YAPISINI HAZIRLADIK”

Çeyrek asrı geride bırakan KalDer'in mükemmellik yolundaki çalışmalarını kararlılıkla sürdüreceğini ifade eden KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, şunları söyledi:

“Dünya muazzam bir değişim içerisinde. Aslında entropi evrensel prensibine göre; her şey minimum enerji ve maksimum düzensizliğe doğru hareket ediyor. Ama artık çok da hızlı bir şekilde gerçekleşiyor. Durup düşünmenin, gerçekleri yadsımanın, başını kuma gömmenin zamanı değil. Aynı şeyleri yapıp farklı sonuç bekleme gafletinde de olmamalıyız.

2 yıl önce görevi devraldığımızda, tespit ettiğimiz iyileştirme alanlarının hemen hepsinde birçok çalışma yaptık. Ama bunları niçin yaptık kısmını paylaşmak istiyorum. Bunları yaptık. Çünkü; değişen dünyanın yeni iş modellerine uygun içerikler üretmemiz gerektiğine inandık. Etkin yönetim ile bütünlük sergileyeceğimizi ve bu sayede daha güvenilir olmayı başarabileceğimizi biliyorduk. Verimli bir organizasyona

dönüşmenin bizi sürdürülebilir ve etkin kılacağına farkındaydık.

Ekosistemimiz ile sürekli ve nitelikli iletişimin bize itibar kazandıracığını biliyorduk. Çağımız; anlam liderliğinin, dönüşme becerisi gösterebilenlerin, yetenek havuzunu doldurabilenlerin zamanı. Biz de KalDer olarak 2 yıl içerisinde bu inanç ve bilgilerle, finansal yapımızı iyileştirip artı değer üreten, kar eden bir organizasyon haline geldik. Dönüşümün altyapısını hazırladık. Sinerjiyi ve iletişimi artırdık. Ve bir sonraki sürece hazır hale getirdik.”



YK Enerji ve Vezirköprü Orman Ürün

KalDer tarafından yürütülen ve bugüne kadar 600'ü aşkın kurum / kurum
Son olarak YK Enerji ve Vezirköprü



Elektrik üretim sektöründe örnek şirket olma hedefi ile kurumsal kültürü geliştirmeye yönelik çalışmalarını sürdüren Yeniköy Kemerköy Elektrik Üretim Ve Ticaret A.Ş. (YK ENERJİ), Türkiye Kalite Derneği (KalDer) tarafından yürütülen Ulusal Kalite Hareketi'nin (UKH) parçası oldu.

Ulusal kalite bilincinin yaratılması, geliştirilmesi ve toplam kalite yönetimi ile mükemmellik modeli uygulamalarının yaygınlaştırılmasının ilk adımı olarak görülen Ulusal Kalite Hareketi İyi Niyet Bildirgesi, YK ENERJİ Yönetim Kurulu Üyeleri Serhat Dinç, Şenol Yalçınkaya, Mehmet Atasü, Birol Ergüven ve KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoglu Pilavcı tarafından düzenlenen törende imzalandı. İmza töreninde konuşan

YK ENERJİ Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Serhat Dinç "Elektrik üretim sektöründe paydaş memnuniyeti sağlayarak kesintisiz enerji üretmeyi başarmak amacıyla, KalDer tarafından başlatılan Ulusal Kalite Hareketi sürecine katıldık. Bugün imza attığımız İyi Niyet Bildirgesi ile KalDer'le başlattığımız bu işbirliğini önemsiyor ve bu yolculukta gerekli olan tüm faaliyetleri planlayarak gerekli olan tüm faaliyetleri planlayarak mükemmellik kültürünün artırılmasını hedefliyoruz." dedi. Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Mehmet Atasü "Bu süreci kurumsal gelişimi sağlamak için önemli bir adım olarak gördüklerini belirterek, "KalDer'in işbirliği ile Mükemmellik Yolculuğunda üst yönetim olarak öncü rol alacağız" dedi. Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Şenol Yalçınkaya "Bu süreçte yapılacak olan çalışmalarda tüm çalışanların katılımıyla ilerleyeceklerini

ve sürdürülebilir başarıyı hedeflediklerinin altını çizdi.

UKH'a katılan firma sayısı 600'ü aştı

KalDer'in güçlü eğitmen / danışman kadrosuyla kalite bilincinin gelişmesi ve yayılmasında önemli rol üstlendiğini ifade eden KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoglu Pilavcı ise törende yaptığı konuşmada "Sadece özel sektörün değil, kamu kuruluşlarının da rehberi haline geldik" dedi. Ulusal Kalite Hareketi'nde katılımcı kuruluş sayısının 600'ü aştığını dile getiren Pilavcı, "KalDer olarak rekabetçi ve sürdürülebilir kalkınma anlayışının yaratılmasını önemsiyoruz. Bu sebeple paylaşmanın önemine inanıyoruz. Ulusal Kalite Hareketi hız kesmeden yayılımını sürdürecektir" diye konuştu.

leri Ulusal Kalite Hareketi'ne katıldı

ulusun katıldığı Ulusal Kalite Hareketi'ne (UKH) ilgi her geçen gün artıyor. Orman Ürünleri de UKH'nin parçası oldu.



Yatırım ve Ar-Ge faaliyetlerinin yanı sıra sosyal sorumluluk ve kurumsal kültürü geliştirmeye yönelik çalışmalarını sürdüren, Vezirköprü Orman Ürünleri, Kalite Derneği (KalDer) tarafından yürütülen Ulusal Kalite Hareketi'ne (UKH) dahil oldu.

Ulusal kalite bilincinin yaratılması, geliştirilmesi ve toplam kalite yönetiminin mükemmellik modeli uygulamalarının ilk adımı olarak görülen Ulusal Kalite Hareketi İyi Niyet Bildirgesi, Tüyap'da düzenlenen bir törenle ilan edildi. Bildirgenin imzaları; Turanlar Group Yönetim Kurulu Üyesi ve Vezirköprü Orman Ürünleri Yönetim Kurulu Başkanı Murat Turan ve KalDer Yönetim Kurulu Üyesi Murat Başyazıcıoğlu tarafından atıldı. İmza töreninde konuşan Murat Turan, sektörde birçok ilke imza attıklarını ve Turanlar Group'un hizmet kalitesini bel-

gelemek amacıyla Ulusal Kalite Hareketi sürecine katıldıklarını ifade etti.

“Üründe ve hizmette kalite önceliğimiz”

Şirket olarak kalite yolculuğunda şimdiye kadar önemli adımlar attıklarını dile getiren Turan, “Kalite yolculuğumuz doğrultusunda ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemini oluşturarak bu süreçleri sertifikalandırdık. Tüm bu belgelere ek olarak FSC Orman Konseyi Yönetimi, Helal Belgesi, KOSHER Belgesi’de içinde olduğumuz kurum ve kuruluşlar ve belgelerdir. Aynı zamanda şeffaf bir yönetim anlayışı ile şirketimizin belirlediği hedeflere ulaşması için iç ve dış paydaşlarımızın memnuniyet

düzeylerini ölçüyoruz. Elde ettiğimiz veriler doğrultusunda şirketimizin daha iyiye ve ileriye ulaşması adına gereken aksiyonları alıyoruz” dedi. KalDer ile önemli bir iş birliğine imza attıklarını dile getiren Turan, bu sürecin başka şirketlere de örnek teşkil edeceğini belirtti.





“İletişimde Kalite Mersin’de tartışıldı”

Mersin Büyükşehir Belediyesi, Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi (MESKİ) ev sahipliğinde, KalDer işbirliğiyle bu yıl 4.'sü gerçekleştirilen Mersin Kalite Sempozyumu, ‘İletişimde Kalite’ temasıyla yapıldı.

Kongre ve Sergi Sarayı’nda gerçekleştirilen sempozyuma Mersin Büyükşehir Belediye Başkanı Burhanettin Kocamaz’ın yanı sıra Mersin Valisi Ali İhsan Su, Akdeniz Bölge ve Garnizon Komutanı Tuğamiral Önder Gürbüz, KKTC Mersin Başkonsolosu Ayşen Volkan İnanıroğlu, Mersin İl Emniyet Müdürü Mehmet Şahne, Mersin İl Jandarma Komutanı Jandarma Kıdemli Albay Yusuf Ziyaeddin Cavlak, KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoglu Pılavcı, İstanbul Şehir Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Peyami Çelikcan, Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanı Cengiz Anık, Mersin Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Senem Ayşe Duruel, Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dekan Vekili Prof. Dr. Süleyman Türkel, TRT Çukurova Müdürü Sebahattin Kahraman, CNN Türk Haber Spikeri ve Öğretim Görevlisi Burak Törün, MESKİ Genel Müdürü Baha Günhan Güngördü, Mersin

İl Millî Eğitim Müdürü Adem Koca, İlçe Kaymakamları, İlçe Belediye Başkanları, Oda ve Dernek Başkanları katıldı. Mersin Büyükşehir Belediyesi, Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi (MESKİ)’nin tanıtım filmleri ile başlayan kalite sempozyumu 4 oturum halinde gerçekleşti.

Kocamaz, “EFQM aşk derecesinde sevmek demektir”

Tanıtım filminin gerçekleşmesinin ardından konuşan Mersin Büyükşehir Belediye Başkanı Burhanettin Kocamaz, “Tarihin en konforlu döneminde yaşayan şanslı insanlar olarak hayatı algılamaktaki temel formülümüz yanlış. Tüketim çağının insanları olarak her şeye “sahip olmaya” çalışıyor, hızla tüketiyoruz. Kendimiz dışında her şeyi ve herkesi köle gibi görüyoruz. Herkesten ve her şeyden bizi mutlu etmesini bekliyoruz. İşin aslı, “doğru sevmeyi” bilmiyoruz. Oysa

sevmek, “sahip olmak” değil sahiplenmektir, sorumluluk üstlenmektir. Korumak, kollamak, geliştirmek, yaşatmaya çalışmaktır. Mutlu olmakla yetinmeyip mutlu etmeyi de bilmektir. “Ben” değil “Biz” merkezli düşünebilmektir” dedi. Sürdürülebilir yaşam döngüsünün ancak sevgi odaklı kurulabileceğinin altını çizen Başkan Kocamaz, “Daha konforlu yaşamak için daha çok tüketmek, daha çok tüketebilmek için daha çok üretmek kısırdöngüsünü hep birlikte kuralım. Dünyamızın geleceğini, gelecek kuşakların hak ve hukukunu koruyacak, sürdürülebilir yaşam döngüsünü mümkün kılacak Sevgi Odaklı Medeniyeti kurma onurunu hep birlikte paylaşalım” şeklinde konuştu.

EFQM Mükemmellik Modelini hakkıyla uygulamanın ve benimsemenin tüm insanlığı aşk derecesinde sevmek anlamına geldiğini de sözlerine ekleyen Başkan Kocamaz, “Kalite odaklı EFQM



Mükemmellik Modelini benimsemek, aslında vatanımızı, dünyanın ekosistemini ve tüm insanlığı aşk derecesinde sevmek demektir. Yüksek bir insanlık idealini gerçeğe dönüştürmeye karar vermek demektir” dedi.

Buket Eminoğlu Pilavcı: “Var olabilmek için dönüşmek lâzım”

KalDer’in tanıtım filminin ardından konuşan KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, hızla değişen dünyada dönüşüme liderlik etmenin öneminden bahsederek, dönüşümün doğru bir modelin kılavuzluğunda olabileceğinin altını çizdi. Pilavcı, “EFQM Mükemmellik modeli gerçekten bütünselliği içeren bir model. Artık kalite konusu, tek boyutlu, sadece işin ya da hizmetin kalitesini anlatan bir konu değil. Var olabilmek, ülkemizin rekabet gücünü arttırabilmek ve bu ülkede yaşayan her insanın yaşam kalitesine katkıda bulunabilmek dönüşmekle mümkün. Bunun çok önemli bir parçası da doğru iletişimdir. İnsanlık olarak var olduğumuz günden bu yana iletişim halindeyiz. İletişim bana göre etkili iletişim kriteri ile değerlendirilmeli. Bugün bir tuzakla karşı karşıyayız. Teknoloji bu kadar hızla gelişirken, elimizde iletişim için bu kadar fazla materyal ve araç varken 'Biz nasıl iletişiyoruz' konusuna dikkatle bakmamız lazım. İletişim etkisi aslında bütünsellikten geçiyor” dedi.

Pilavcı'dan temsilcilik müjdesi

Mersin gibi bir bölgede EFQM mükemmellik modelinin daha çok kurum ve kuruluşa yayılmasını arzu ettiklerini ifade eden Pilavcı, “Biz Mersin’in örnek bir şehir olmasını istiyoruz. Biz bir temsilcilik için çalışmalara başladık. Çok yakın zamanda temsilciliğimizi basına da açıklayacağız. Bu KalDer olarak bizim çok fazla beklentimizin olduğu bölgede bugüne kadar beklide geciktığımız bir çalışmaya başlama haberimizi sizlerle ilk defa burada paylaşmış olmak istedim. Umarım bu şekilde iletişim platformlarını daha sık bir şekilde yaparız. Hep birlikte sonunda bir şeyler alabileceğimiz bir sempozyum olacağından eminim” ifadelerini kullandı.

Konuşmaların ardından İletişimde Kalite başlığı altında gerçekleşen oturumda gazeteci, yazar, sinema oyuncusu ve Posta Gazetesi Yazı İşleri Müdürü Mehmet Coşkündeniz mesleki tecrübelerini dinleyenlere aktardı. EFQM Mükemmellik Modeli Uygulamaları ve Kazanımları başlığında ve KalDer Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve TMÖYK Başkanı Kaan Gürgenç moderatörlüğünde gerçekleşen ikinci oturumda ESBAŞ Mükemmellik Geliştirme Müdürü Berin Atalan, AGDAŞ İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Müdürü Emre Uğur, Antalya Sabiha Gökçen Anaokulu Müdürü Aslı Kanbir kalite yolculuğu

tecrübelerini katılımcılarla paylaştı. Mersin Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Senem Ayşe Duruel Erkuş moderatörlüğünde gerçekleşen üçüncü oturum ‘İletişimde Kalite’ başlığında, İstanbul Şehir Üniversitesi Rektörü Peyami Çelikcan konuşmacı olarak katıldı. Son olarak gerçekleşen Yaşam Biçimi Olarak Kalite’ konu başlıklı oturumda ise CNN Türk Haber Spikeri ve Öğretim Görevlisi Burak Törün tecrübelerini, yayıncılık hayatı kariyeri ve iletişimde kalitenin öneminden bahsetti.





KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı, tekne, yelken ve deniz kültürü dergisi Naviga'nın konuğu oldu.

Denizden iş yaşamına, sürdürülebilirlikten veganlığa, yaşam kalitesinin yükseltilmesine kadar tüm görüşlerini paylaştı.

Bu keyifli röportajın öne çıkan bölümlerini KalDer Önce Kalite Dergisi okurları için derledik.

“Her şeyi doğadan öğreniyoruz”

Röportaj: Ayşegül BAKIŞ

10 yıl mimar olarak çalıştıktan sonra aile şirketlerinde farklı sorumluluklar üstlenen ve Türkiye'de sağlık sektörünün ilk kadın CEO'larından biri olan Buket Eminoğlu Pilavcı, Kadıköy Şifa Hastanesi'nin ardından yoluna farklı sektörlerde devam etti ve halen Olivium Alışveriş Merkezi Yönetim Kurulu Başkanlığını, Emintaş Emlak İnşaat şirketlerinin de yönetim kurulu üyeliğini sürdürüyor. Başarılı bir iş insanı olarak kalite ve dönüşümün hayatın her alanına yansıtılması gerektiğini düşünüyor. Sürdürülebilirlik alanında yaptığı çalışmaları sadece profesyonel düzeyde bırakmayan Pilavcı ile sohbetimiz denizden iş yaşamına hatta veganlığa kadar uzandı.

KalDer ile yollarınız nasıl kesişti?

KalDer iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına kurulan bir dernek. Sabancı, Koç, Eczacıbaşı, Borusan gibi iş dünyasına yön veren grupların, kalite ve rekabetteki ihtiyaçlarını karşılayabilmek için EFQM Mükemmellik Modeli tercih edilmiş. Ben de bu modelle çalışarak KalDer'le buluştum. 2009 yılında ekibimle beraber Türkiye Mükemmellik Ödülü'nü kazandık. Sonrasında

KalDer Mükemmellik Elçileri arasında yer aldım. 2016 yılında da KalDer'in ilk kadın başkanı seçilerek onurlandırıldım.



EFQM Mükemmellik Modeli'ni açıklar mısınız?

EFQM Mükemmellik Modeli, kuruluşların rekabet güçlerini arttırabilmelerinin önünü açan; bütünsel bakış, esneklik, yenilikçilik gibi kriterler ile destekleyerek sürdürülebilir bir başarı ortaya koyabilmelerini mümkün kılan bir yönetim felsefesine dayanır. Yönetim anlayışı mükemmelliği hedef almali, bu sadece iş hayatını değil, yaşamın her alanı etkiler. KalDer olarak misyonumuz sadece iş hayatıyla sınırlı değil, ülkemizin ve insanlarımızın yaşam kalitesini yükseltmeye de hedefliyoruz.

EFQM Mükemmellik Modeli özel yaşama nasıl uygulanır?

Günümüzde lider tipi, kendini koşulların üstünde görmeyi gerektiriyor. Denizde var olabilmek için de aynı şey geçerli. Baş etmenin yolu, size sunulan koşulların üzerinde olmaktır. Diyelim ki denize çıkacaksınız, rotanızı belirler, haritadan mevki koyar, hava durumunu incellersiniz. Teknenizin donanımını, ekibin fiziksel ve zihinsel durumunu kontrol eder sonra yola çıkarsınız. İş hayatı da aynı, birlikte yola çıktığınız ekip arkadaşlarınız çok önemlidir. Onlara güvenmeli ve onların sizi nereye taşıyacağını bilmelisiniz. Bütün bunları yaparken mükemmeliyetçi değilseniz, 'idare ederiz' diye yaklaşıyorsanız, elde edebilecekleriniz de o seviyede kalır. Mükemmeliyetçi yaklaştığınızda ise bu sizin ekip olarak yarıştaysanız başarınızı, seyirdeyseniz huzurunuzu ve güvenliğinizi etkileyecektir.

Biz aslında her şeyi doğadan öğreniyoruz. Denizde öğrendiklerimizi iş hayatına geçirdiğimizde hayatı bütünlemiş oluyoruz. Diyelim ki bir yelken takımı kurdunuz. Patron, CEO, orta düzey bir çalışmanız ve stajyeriniz

var. Hiyerarşi dışı bu takımda birbirinizi daha iyi anlıyor ve bambaşka bir bakış açısı kazanıyorsunuz. Hepimizin farklı şapkaları var birbirimizi tek şapkayla tanımak çok sığ bir ilişki tipi. Ama denizde birbirimizi yeniden tanır ve tanımlarız.

Denizde öğrendiklerimizi de iş hayatına geçirdiğimizde hayatı bütünleşmiş oluyoruz

Özel hayatına özen gösteren ve kaliteli yaşayan insanlar kaliteli işler yaparlar. Yaşam kalitesi ve rekabet gücü birbirinden ayrılmaz. Naviga'yı okuyanların çoğunun da iş hayatında belli bir düzeyde başarılı olduğunu ve bunu hayatlarına yansıttıklarını, yaşam kalitelerini de yükselttiklerini düşünürsek bu bakış açısına sahip olduklarını varsayabiliriz.

Yaşam kalitesinin ölçütleri belki herkes için aynı değil ama özünde herkes için iyiyi istemek, bulunduğu her yerde değişim yaratabilmek yatıyor. Bu konuları hayata geçiren insanların doğaya saygılı, onu öğrenmeye ve anlamaya çalışan insanlar olduğundan eminiz. Bu anlayışa sahip yöneticiler, çalışanlarını da etkiliyor. O şirketlerde yelken takımları gibi doğa temelli etkinliklere yer veriliyor.

Deniz size neler öğretti?

Sınırlı, sürekli değişken ve koşulları zorlayıcı bir ortamda var olan insanlar çok şey öğreniyorlar. Öğrendiklerini hayatlarına geçirdiklerinde oradaki birçok şeyi de iyileştiriyorlar. Sizi disipline ediyorlar. Denizde var olmayı, beklenmeyen koşullarla baş etmeyi öğreniyorsunuz, insanlarla sınırlı bir ortamda kalmayı öğreniyorsunuz...

Ekonomiyi nefes alıp vermek gibi düşünün; bir genişleme, bir daralma ritmi var. Dünyanın ekonomik olarak daralma yaşadığı bir dönemdeyiz. Bu daralmanın felsefesi daha az şöyle daha

verimli sonuçlar elde etmek. Verimlilik arayışı, tüketim alışkanlıklarınızı da gözden geçirmenizi sağlıyor. Koşular sıklaşıyor, rekabet koşulları değişiyor. Az kaynakla çok kazanç elde etmeye çalıştığınız noktada daha disiplinli oluyorsunuz. Daha az tüketerek doğaya ve dünyaya da daha az zarar veriyorsunuz.

Hangi rotaları tercih ediyorsunuz ?

Vakit buldukça Ege ve Güneye gidiyorum. Karayipler'de de deniz deneyimim oldu. Haiti, Meksika'nın güneyi, Küba gibi ülkelere uğradık. Okyanusun büyüklüğü insanı soluksuz bırakıyor, öte yandan deniz yaşamının zenginliği ve insanların denizle kurduğu iletişim çok etkileyici. Bu seyahatte en etkileyici anlardan biri ise stingray'lerle yüzmekti. Yine bir mavi yolculuk esnasında sabahın çok erken saatlerinde bir deniz kaplumbağası ile dakikalarca yüzmüştüm. Bunların ne kadar büyüleyici deneyimler olduğunu anlatabilirim. Bunu tecrübe eden bir insanın doğaya, denize zarar verebileceğine inanmıyorum. Bu nedenle de doğayı korumak için insanların onu tanımamasının, onunla bütünleşerek yaşamasının tek çözüm olduğunu düşünüyorum.

Doğayı korumak için insanların onu tanımamasının, onunla bütünleşerek yaşamasının tek çözüm olduğunu düşünüyorum

Bütünlük konusuna da önem veriyorsunuz...

Elbette bütünlük çok önemsedğim bir şey. Söylediklerimizle yaptıklarımızın tutarlı olması gerekli. İşletmelerin, fabrikaların karbon salımlarını ve atık yönetimlerini ölçtüğümüz ve iyileştirmeye çalıştığımız bir zamanda yaşıyoruz. Fakat aynı zamanda hayvan yetiştiriciliğinin bu anlamdaki katkısını irdelemiyoruz.

Doğanın korunmasının ve dünyanın

sürdürülebilirliğinin ders programlarına dahil olmasının çok önemli olduğunu düşünüyorum. KalDer olarak yaşam kalitesinin öğelerini de ders programlarına dahil etmek istiyoruz. Bu konuda da TEMA gibi STK'larla iş birliği içerisinde olacağız. Bu gerçekleri çocuklarımıza ne kadar erken anlatmaya başlarsak o kadar faydası olacağını düşünüyorum. Yaşamda en çok önem vermemiz gereken değerler; iyi vatandaş olmak, çevreye saygılı olmak, bir toplumda yaşamının genel kurallarını bilmek ve hayatı doğru algılamının analitik yapısına sahip olmak. Eğitim sistemimiz buna dönüşene kadar biz sivil toplum kuruluşları ve siz yayın organları olarak bunu daha geniş kitlelere duyurmak zorundayız.

Açıkta denize girmenin keyfini aldıysanız plastiklerin yüzdüğü bir denizde yüzmenin ne demek olduğunu anlarsınız. Doğaya zarar veren şeyler de içinizi acıtır

Kıyılarımızın korunmasını ve denize saygıyı, ekmeğini denizden çıkarıncılar ve deniz yayıncılığı yapanlar savunmaz ise kim savunabilir? Ya da yelkenli teknede sakince demirlemeye çalışırken motorlu teknenin son hızla koya girerek hem sizi hem teknedeki her şeyi alt üst etmesinin yanlışlığını kim anlatabilir?

Çok yönlü insanlar farklı şeyleri deneyimler. Açıkta denize girmenin keyfini aldıysanız plastiklerin yüzdüğü bir denizde yüzmenin ne demek olduğunu anlarsınız. Doğaya zarar veren tüm olumsuzluklar içinizi acıtır. Günlük yaşamda gereksiz bir plastik torbayı almazsınız çünkü onun denize ulaşmaması için alınmaması-tüketilmemesi gerektiğini bilirsiniz. Saydığımız bütün bu örnekler ve konuştuğumuz konular yaşam kalitesine ilişkin konular. O yüzden de bu konuda bilinçli insanların sivil toplum örgütlerinde görev alması çok önemli.



“TÜRKONFED’de yeni dönem”

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) İstanbul’da gerçekleştirilen 13. Olağan Genel Kurul Toplantısı’nda yeni yönetimini belirledi. Yapılan seçimde TÜRKONFED’in Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan oldu. Turan, yeni dönemde “5K” vizyonuyla ilerleyeceklerini belirterek, kurumsal, kapsayıcı, küresel, KOBİ ve kadına ağırlık veren bir TÜRKONFED için çalışacaklarını söyledi. TÜRKONFED’in yeni yönetiminde yeni kadın üye sayısı yüzde 100 arttı. KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı da TÜRKONFED’in yeni yönetiminde yer aldı. Kadınların karar alma mekanizmalarına etkin katılımı için mücadele eden bir STK olarak yönetim kurulumuzda kadın temsiliyetini yüzde 100 artırarak, küçük ama anlamlı bir adım attıklarını ifade

eden TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan, ekonomiden siyasete hayatın her alanında kadınların etkin katılımını artıracaklarını ifade etti.

İş dünyasının çatı kuruluşu

29 federasyon ve 235 dernek ile bölgesel ve sektörel iş dünyası örgütlerinin çatı kuruluşu olan Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu’nun (TÜRKONFED) bir önceki döneme göre yönetimdeki kadın üye sayısı yüzde 100 artarak, ağırlığını yüzde 23’e yükseltti. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Vekili Şükrü Ünlütürk’ün ev sahipliği yaptığı 13. Olağan Genel Kurul Toplantısı’na TUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik’in yanı sıra 15. TUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Yılmaz ve Konfederasyon üyeleri katıldı.

Turan: “Bizi biz yapan değerlere bağlı kalacağız”

TÜRKONFED’de başkanlık bayrağını devralan Orhan Turan genel kurul sonunda yaptığı teşekkür konuşmasında şunları söyledi: “Bizler, TÜRKONFED’i oluşturan her bir sivil toplum gönüllüsü, gücümüzü aldığımız temel ilkenin; bağımsızlık ve gönüllülük esaslı yapımız olduğunun bilincindeyiz. Bizler, asıl potansiyelimizin, birlikte çalışarak üretmekten, bizi “biz” yapan temel değerlere bağlı kalmak ve geleceğe taşımaktan geçtiğini biliyoruz. TÜRKONFED’in en önemli başarısının Türkiye’nin farklı bölgelerinden sivil toplum kuruluşu ve iş dünyası örgütlerini yani SİAD’ları konfederasyon çatısı altında “biz” olma bilinciyle bir araya getirmesinden kaynaklanmaktadır.”



TÜRKONFED Başkanı Orhan Turan kimdir?

ODE Yalıtım'ın Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan, 1981 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Marmara Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisansı'nı tamamlayan Orhan Turan, iş hayatı boyunca sivil toplum örgütlerinde görev almaya büyük önem verdi. Bu kapsamda Isı, Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği'nin (İZODER) kurulmasında aktif rol aldı. 1997-1999 yılları arasında İZODER'in Yönetim Kurulu Başkanlığını yapan Turan, 2007-2011 yılları arasında iki dönem de İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği'nin de (İMSAD) Yönetim Kurulu Başkanlığını yaptı. Bugüne kadar birçok STK'da aktif rol alan Turan, halen TÜSİAD'da Denetim Kurulu Başkanlığı, TÜRKONFED'de Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nde (TKYD) Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevlerini sürdürmektedir. Sivil toplum kuruluşlarında 26 yıldır aktif görev alan Turan, Sabancı Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde lisansüstü seviyesinde dersler verdi. Milliyet Gazetesi ve Ernst & Young işbirliğiyle yapılan Yılın Girişimcisi yarışmasında 2008 yılında "Yılın Girişimcisi" ödülünü alan Orhan Turan, Monte Carlo'da düzenlenen "Dünya Yılın Girişimcisi" yarışmasında Türkiye'yi temsil etti. Evli ve bir çocuk babası olan Turan, iyi derecede İngilizce biliyor.

İşte TÜRKONFED'in yeni yönetimi

- Abdunasır Duyan
- Ali Avcı
- Ali Eroğlu
- Ali Tekin Çelik
- Aydın Buğra İlter
- Batu Aksoy
- Buket Eminoğlu Pilavcı
- Burç Baysal
- Celal Ögücü
- Erdal Akarsu
- Esin Güral Argat
- Faruk Ekinci
- Gültekin Okay Salgar
- Hasan Küçük Kurt
- Hüseyin Öztürk
- İbrahim Yılmaz
- İrem Oral Kayacık
- Mehmet Gün
- Mehmet Salih Özen
- Metin Yılmaz
- Murat Kolbaşı
- Nergiz Çifçi
- Nur Ger
- Orhan Turan
- Ozan Diren
- Öner Çelebi
- Ramazan Kaya
- Reyhan Aktar
- Sanem Oktar
- Selahattin Balkan
- Serpil Veral
- Soner Aygün
- Suat Çalbıyık
- Suat Çiftçi
- Süleyman Sönmez
- Ural Aküzüm
- Yahya Alper Bektaş
- Yiğit Savcı
- Yurdum Hasgül Çağatay
- Zeyyat Kafkas

Kadın sayısı
yüzde 100 arttı



KalDer Yönetim Kurulu Başkanı
Buket Eminoğlu Pilavcı
TÜRKONFED yönetiminde

Mola mola'nın izinden Bali'ye doğru

Denizin ruhuna uzanan yolculuğumuzda bu kez rotamız Bali. Endonezya'nın tropik, etrafı mercanlar ile çevrili bu volkanik adası dalış severlerin olduğu kadar, kara gezginlerinin de yoğun ilgisini çekiyor. Pirinç terasları, maymun ormanı ve tapınaklar görülmesi gereken yerlerin başında geliyor. Ama ben sizlere bu yazımda adı Bali ile özdeşleşen Ay Balığı diğer adıyla Moma mola'dan bahsedeceğim.



Yazı ve Fotoğraflar:

Tahsin CEYLAN

Bali, Endonezya'nın tropik, etrafı mercanlar ile çevrilmiş volkanik adası. Gezginlerin en fazla rağbet gösterdiği destinasyonların başında geliyor. 'Binler Tapınağı Adası' ve 'Tanrıların Adası' olarak da anılıyor. Çevresinde yer alan Nusa Lembongan, Nusa Ceningan, Nusa Penida, Serengan ve Menjangan adaları ile ziyaretçilerine çeşitli alternatifler sunuyor.

Bali ziyaretçilerine görecek çok farklı alternatifler sunmakta. Java'nın doğusunda, ekvatorun 8° güneyince yer alan Bali Adası doğudan batıya 153 km, güneyden kuzeye 112 km olup toplam yüzölçümü 5.632 km²'dir. Adanın merkezi olan Denpasar ise güney bölümde yer almakta. Burada ilk yerleşimin M.Ö 2000 yıllarında Taiwan'dan göç eden Avustralyalılara ait olduğu biliniyor. Kültürel ve dilsel olarak Bali halkı Malezya, Filipinler ve Okyanusya ile ilişkili. Antik Bali zamanında 9 Hindu mezhebinin

varlığı söz konusu. Bunlar Pasupata, Siwa Shindanta, Sora, Bhaiwara, Ganapatya, Bodha, Resi ve Brahma'dır. Her bir mezhebin saygı değer insanı görünümlü Tanrı başları mevcuttur. Balili halk M.S 1 YY'da Hintliler, Çinliler ve Hindu kültüründen fazlasıyla ve çok güçlü şekilde etkilenmişler. Bali Dwipa yani Bali Adası'nın ismi çeşitli yazıtlardan keşfedilmiştir. Bali, Sanur bölgesinin güneyinde Kral Sri Kesari Warmadewa tarafından M.S 914'de yazılan kitabesinde 'Walidwipa'yı zikretmiştir. Hindu Majapahit İmparatorluğu M.S 1343 yılında Java'da Bali'li kolonisini kurmuştur. İmparatorluğun çöküş dönemine girmesiyle 15. YY'da entellektüeller, artistler, rahipler, müzisyenler topluca Java'dan Bali'ye göç etmişlerdir. Adanın en yüksek dağı 3 bin 142 metre yüksekliği ile aktif Agung Dağıdır. En uzun nehri ise 75 km uzunluğuyla Ayung Nehridir.





“

4 gün boyunca her gün farklı dalış noktalarında toplamda 12 dalış gerçekleştirmeyi plânlarken beklemediğimiz bir sürprizle karşılaştık. Tulamben'den gelen volkan patlaması haberi bir anda planlarımızı altüst etti. Üstelik uçağa binmeye sadece birkaç saat varken.

”

”



“Volkan patlaması planlarımızı alt üst etti”

Denizin ruhuna uzanan yolculuğumuzda bu kez rotamız Bali Adası. Endonezya'nın tropik, etrafı mercanlar ile çevrili bu volkanik adası dalış severlerin olduğu kadar, kara gezginlerinin de yoğun ilgisini çekiyor. Sadece dalış noktaları ile değil kültürü ile de bizi cezbeden Bali'nin her tarafında onlarca ünlü dalış noktası mevcut. İki farklı bölgede konaklayıp 4 gün boyunca her gün farklı dalış noktalarında toplamda 12 dalış gerçekleştirmeyi plânlarken beklemediğimiz bir sürprizle karşılaştık. Tulamben'den gelen volkan patlaması haberi bir anda planlarımızı altüst etti. Üstelik uçağa binmeye sadece birkaç saat varken.





Topoğrafyası çok zengin

Bölgenin kültürel mirası ve topoğrafyası o kadar zengin ki turumuzu 4 gün dalış 3 gün serbest gün olarak planladık. Dalıştan kalan saatlerde ve günlerde görülecek birçok yer bulunuyor. Özel araçlar ve bire bir rehber eşliğinde herkes istediği şekilde gezme imkânına sahip olacak. Kintamani, Kuta Bölgesi, Uluwatu, Tanah Lot başta olmak üzere birçok tapınak, Bratan Gölü, Ubud bölgesi, Maymun Ormanı, yerel pazarlar, büyüleyici pirinç tarlaları kaçırılmayacak yerler arasında... Ada dalışının vazgeçilmezi olan Liberty Batığı ve Sereya Secret gibi makro fotoğrafçılığı için zengin örnekler bulabileceğimiz Tulamben programımızdan zorunlu olarak çıkınca, Manta ve Mola mola gibi büyük canlıları görebileceğimiz Manta Point, Crystal Bay ve görece daha ustahlıklı dalışlar isteyen East Coast Islands'a yönelidik.



Kintamani, Kuta Bölgesi, Uluwatu, Tanah Lot başta olmak üzere birçok tapınak, Bratan Gölü, Ubud bölgesi, Maymun Ormanı, yerel pazarlar, büyüleyici pirinç tarlaları kaçırılmayacak yerler arasında...





Ay Balığı ya da bazı yerlerde okyanus güneş balığı da denen Mola mola, Bali'nin olmazsa olmazı. Bütün dalış okullarının duvarlarında satılan t-shirtlerde mutlaka bir fotoğrafı var. Bölgenin tam anlamıyla simgesi.



Manta ikinci sırada...

Ay Balığı ya da bazı yerlerde okyanus güneş balığı da denen Mola mola, Bali'nin olmazsa olmazı. Bütün dalış okullarının duvarlarında satılan t-shirtlerde mutlaka bir fotoğrafı var. Bölgenin tam anlamıyla simgesi. İkinci sırayı ise manta alıyor.

Mola Latince'de değirmen taşı anlamına geliyor. Yassılaştırmış vücut formu bu isimle anılmasını sağlamış. Çince'de adı 'tekerlek balığı' anlamına gelen fan-che yu dur. Mola mola büyük bir dorsal ve anal yüzgece sahip. 4x4 metre boyutlarda olabilen tür 1,5-2 ton ağırlığa ulaşabilmekte. Ve bu ağırlığı ile kemikli balıkların en büyük bireyi ünvanına sahip. Gagaya benzeyen ağzı genellikle açık ve temizleyici balıklarla birlikte seyahat ediyor. Bu cilt parazitleri sayesinde üzerindeki bakterilerden kendini arındırabiliyor. Tür tropikal ve ılık denizlere özgü. Mola mola çoğunlukla denizanasından oluşan bir diyetle yaşıyor ancak bu diyet beslenme açısından fakir olduğundan büyük hacimlerini geliştirmek ve korumak için fazla miktarda tüketim yapıyorlar. Türlerin dişileri, bilinen herhangi bir omurgalıdan daha fazla yumurta üretebilir, rakam vermek gerekirse ise bu bir defada 300 milyon diyebiliriz.

Erişkin güneş balığı, az sayıda doğal yırtıcıya karşı savunmasız ancak deniz aslanları, balinalar ve köpekbalıkları için birer besindirler. İnsanlar arasında, güneş balığı, Japonya, Kore ve Tayvan da dahil olmak üzere dünyanın bazı yerlerinde lezzet olarak kabul edilmekte. AB'de düzenlemeler, Molidae ailesinden türetilen balık ve balık ürünlerinin satışını yasaklamıştır.

Sunfish adını yüzeyde güneşlenmesinden almışsa da biz onu hep derinlerde aradık. Aynı anda aynı noktada yüzlerce dalgıç, güçlü akıntılara karşı mercanlara tutunarak gözlerimiz mavide ayırt edici bir renk aradık. Rehberlerimiz yüzey suları sıcak olduğundan derinlerdeki soğuk



suları tercih ediyor demelerinden bizde soğuk sularda bekledik. Kalabalık nedeniyle arzuladığım kareyi alabilme şansımı kaybettiğimi düşündüğüm son günde şans bana yani hazır olana güldü. 40'lı metrelerde bu muhteşem canlıyı görüntülemeyi başardım.

Bali'nin en iyi dalışlarından bazıları, efsanevi Manta Noktası da dahil olmak üzere, Nusa Penida kıyılarında bulunmaktadır. Sanur Plajı'ndan 500 beygirlik sürat tekneleriyle Nusa Penida'ya gidiyoruz. Dalgalar oldukça yüksek. Açık okyanusu geçtiğimizden, herhangi bir deniz tutmasına karşı ilaçların önceden alınması önerilir. Mantalar, Manta Körfezi, Manta Point ve

Crystal Bay gibi bir çok noktada görülebilir. Ancak bizim tercihimiz Manta Körfezi. Mantalar güçlü akıntı sistemlerinin kıyıya en yakın noktasında bulunurlar. Güçlü dalgalarla birlikte hareket ederek görüntüleyebiliriz. Çekime odaklandığımdan zaman zaman rehberim Rudy'nin beni kontrol ettiğini gözlemliyorum. Crystal Bay muhteşem bir fauna ve flora sahip. Uzun bir kıyısal alanı akıntı destekli olarak keyifle görüntülemek mümkün. Dört günlük dalışlarımızın ardından üç gün sürecek kara gezilerimize başlıyoruz. Maymun Ormanı, pirinç terasları, krater gölü, kahve üretimi ve tapınaklar öncelikli destinasyonlarımız oluyor.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YOLCULUĞUNDASU AYAK İZİNİZ

ŞAFAK ÖZSOY
Genel Müdür/ Kurucu



Geleneksel yönetim modellerin pekte işe yaramadığı günümüzde değişimlere açık, dinamik karar verme süreçlerinin etkin kullanıldığı, şirket stratejilerinin kolaylıkla iş süreçlerine hızlı entegrasyonuna müsait sistemlere yatkın bir liderlik gereksinimi içinde bir de su ayak izinin takibi gerektiği yöneticilerin karşısında.

Su ayak izi kavramının ortaya çıkışında, dünyanın yönetim süreçlerinde iklim odaklı senaryolar ve karbon ayak izinin kontrolüne dayalı, azaltım hedefinin doğrudan etkisi olduğu açıktır.

Suyun enerji fiyatları ile kıyaslandığında hala oldukça ucuz oluşu belki de işletmelerde enerjiye verilen önemin yerini almayışını açıklar niteliktedir. Ancak dünyada limitli olan kullanılabilir su kaynakları ve beraberinde iklim değişikliğinin dezavantajları, sürekli artan nüfus ile yaşam kalitesinin artması suya duyulan gereksinimi de artırmaktadır.

Suyun, sürdürülebilir yönetim parametreleri içinde yer alması işletmelerde "Sürdürülebilir Raporlama, "Carbon Disclosure Project (CDP)", Küresel Anlaşma gibi küresel rekabet edici ortamlarda yatırımcıların ve paydaşların talebi ile izlenmesi talep edilir olmuştur. Rekabet edebilir şirketlerin yaratılması sürecinde ekolojik etkinin sıfırlanması hedefi ile yönetilen şirketlere kaymanın kaçınılmazlığını görmek bu makalenin de ana fikirlerinden birini oluşturmaktadır.

Sürdürülebilirliğin ölçülmesinde; OECD İş etiği ve uygunluk kriterleri içinde temiz suyun kalitesi ve temiz suyun kaynağında yer almaktadır. Böylelikle suyun iş süreçlerinde izlenmesi bir performans göstergesi olarak tariflenmesi yoluna gidilmiştir. Su ayak izi, bireylerin tüketimlerini sadece kendi yaşadıkları coğrafyadan değil farklı olarak başka bir yerdeki su

kaynağı üzerindeki etkisini de ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Suyun sınırlı ve ikame edilemeyen bir doğal kaynak olduğunun bilinciyle bireyler, günlük su tüketimlerinin ötesine geçerek tatlı su kaynakları üzerinde miktar ve kalite açısından yarattıkları etkiyi su ayak izini ölçerek ve etki değerlendirmesi yaparak anlayabilirler. Böylelikle sosyal ve çevresel etkinin bilinmesi, kaynakların uzun dönem de kullanılabilirliği üzerinde olumlu iyileştirmeler olacaktır. Sürdürülebilir şirket yapılanmalarında, su hedeflerin harcanan su miktarına bağlı olarak oluşturulması sağlanabilir ise iş risklerinin su kıtlığına bağlı etkilerin azaltılması sağlanır. Dolayısı ile bir işletmenin su kıtlığına bağlı etkisinin değişimi de iş stratejilerine yansıtılabilir.



Suyun sınırlı ve ikame edilemeyen bir doğal kaynak olduğunun bilinciyle bireyler, günlük su tüketimlerinin ötesine geçerek tatlı su kaynakları üzerinde miktar ve kalite açısından yarattıkları etkiyi su ayak izini ölçerek ve etki değerlendirmesi yaparak anlayabilirler.



Su ayak izi yalnızca su hacmini değil, aynı zamanda kullanılan suyun türünü (yeşil, mavi, gri), ne zaman ve nerede kullanıldığını da gösterir. Bu bakımdan bir ürünün su ayak izi, çok boyutlu bir gösterge olup etkisinin

insan, eko sistem ve doğal kaynaklar esas alınarak gözden geçirilmesi beklenmektedir.



Su ayak izi yalnızca su hacmini değil, aynı zamanda kullanılan suyun türünü (yeşil, mavi, gri), ne zaman ve nerede kullanıldığını da gösterir.



Saklı su içeriği ve gömülü su ise kullanılan suyun miktarını ifade eder. Miktar su kullanımının sadece bir boyutudur. Suyun kullanıldığı yer ve zaman aralığı ile kullanılan suyun türü de miktar kadar önemlidir. Su Ayak İzi, birim zamanda harcanan (buharlaştırma dahil) ve/veya kirlenilen su miktarı ile ölçülmektedir. Bir bireyin, toplumun veya iş kolunun su ayak izi; bireyin veya toplumun tükettiği malların ve hizmetlerin üretimi için kullanılan veya üreticinin mal ve hizmet üretimi için kullandığı toplam temiz su kaynaklarının miktarıdır.

Su ayak izi zamansal ve mekansal boyutu içerir. Su ayak izinde yapılan sınıflama da, "Yeşil su ayak izi" buharlaşan yağmur suyu hacmi ile ifade edilir. "Mavi su ayak izi", buharlaşan yüzey ve yeraltı suyu hacmini ifade eder. "Gri su ayak izi" ise kirlenmiş su hacmi'nin göstergesidir.

İşletme seviyesine inildiğinde, bir işletmenin su ayak izi;

Operasyon su ayak izi olarak imal ve üretim ya da destekleyici faaliyetler için üreticinin doğrudan kullandığı suyu ifade eder. İkinci olarak işletmenin tedarik zinciri su ayak izi üretici-



nin tedarik zinciri içinde kullandığı dolaylı su olarak tariflenmektedir.

İşletmelerde gerek operasyonel gerek tedarik zincirin su ayak izinin izlenmesi zaruriyet arz eder hale gelmiştir. Bu anlayış sürdürülebilir liderlik anlayışına geçişin bir sonucudur.

Su ayak izinin yönetiminde ISO 14046 Su Ayakizi Standardına bağlı olarak bir envanter çıkarılması ve etkinin değerlendirilmesi, sistematik ve planlı bir izleme için gerekli olmaktadır. Standart esas alınarak su ayakizinin hesaplanması ve etki değerlendirilmesi kapsamında şeffaflık, uygunluk, bütünlük, tutarlılık, doğruluk, bilimsel yaklaşımın önceliği, değişkenlik, kapsam temel ilkeleri esastır.



Gelecekte rekabet edilebilirliğinin kritik başarı faktörleri, havaya, suya ve toprağa bırakılan izlerin en aza indirgenmesi olacaktır.



Su ayak izi değerlendirmesi, su ile ilişkili tüm ürün, proses ya da organizasyon ile ilişkilendirilmelidir.

Su ayak izi değerlendirmesi 4 fazdan oluşmaktadır. Bu fazlar;

- Amaç ve kapsamın tarifi,
- Su ayak izi envanteri,
- Su ayak izi etki değerlendirmesi,
- Sonuçların yorumlanması, olarak özetlenebilir.

Su ayak izi çalışmasının amaç ve kapsamına bağlı olarak envanterin oluşturulması ve hesaplamaların yapılması, su kullanımın yani su ayak izinin etki değerlendirilmesi kritik bir süreçtir.

Operasyonel süreçlerinin ve tedarik zincirindeki su ayak izinin hesaplanması ve bu bağlı rasyonel hedefler ile ekolojik etkinin sıfırlanması hedef olarak seçilmelidir.

Böylelikle gönüllük esaslı çalışmalarda temel hedef, sürdürülebilir şirket yapılanmalarında faaliyetin sosyal ve çevresel etkilerin en aza indirgenilmesi ve kaynak kullanımının azaltımı hedeflenmektedir.

İşletmelerde geleneksel yönetim bakışı açısı temel zorluk olarak karşımızdadır. Rekabet edilebilirliği zorlaştırıcı

diğer bir unsur ise yönetim süreçleri ve insan kaynağındaki yetkinlikler yine zorluklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelecekte rekabet edilebilirliğinin kritik başarı faktörleri, havaya, suya ve toprağa bırakılan izlerin en aza indirgenmesi olacaktır. Bu olguyu tüm iş süreçlerine entegre edecek bir liderlik işletmelerin yararına olacaktır. Temel dinamiklerin sürat ile değişikliği, hızlı karar verme süreçlerine entegre bir alıcı kitlesi karşında sosyal medyanın bağlayıcı ve yakınlaştırıcı gücü ile klasik süreç ve süreç yönetiminin etkili olacağı mümkün değildir.



“Rekabetin Akıl Gücü”

www.kobi-efor.com.tr

KobiEfor ‘Küresel dönüşümde Kobi’lerin gücüne güç katmak’ misyonu, ‘Uluslararası marka olmuş lider KOBİ otoritesi olmak’ vizyonu ve ‘Rekabetin akıl gücü’ şiarıyla; 1999 yılından beri düzenli olarak yayınlanan, ulusal çapta dağıtılan aylık bir sanayi ve ekonomi dergisidir. Aynı zamanda Türkiye’nin ilk digital e- dergisidir. 860.000 (Mart 2016) okuru ile her ay www.kobi-efor.com.tr sitesiyle de buluşmaktadır.

KobiEfor’un amacı; Türkiye’nin KOBİ ve Girişimci dinamiğinin Ar-Ge, İnovasyon, Ür-Ge, tasarım, marka, verimlilik ve kalite bilincini artırarak, işletme ve yönetim yapılarını geliştirmektir. KOBİ’lerin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili kullanarak, yaratıcı ve yenilikçi potansiyellerini ortaya çıkarıp küresel rekabet güçlerini artırmada stratejik katkılar sağlamaktır. Ülkemizin sürdürülebilir kalkınması ve büyümesi için tüm ülke çapında işletmelerin ülke ekonomisine katkılarını azami düzeye çıkaracak, yenilikçi ve yüksek katmadeğerli üretim yapma kapasitelerini yükseltecek ufuk açıcı her türlü bilgi ve çalışmadan anında onları haberdar etmek ve bilgilendirmektir.

KobiEfor’un amacı; Türkiye’nin KOBİ ve Girişimci dinamiğinin Ar-Ge, İnovasyon, Ür-Ge, tasarım, marka, verimlilik ve kalite bilincini artırarak, işletme ve yönetim yapılarını geliştirmektir. KOBİ’lerin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili kullanarak, yaratıcı ve yenilikçi potansiyellerini ortaya çıkarıp küresel rekabet güçlerini artırmada stratejik katkılar sağlamaktır. Ülkemizin sürdürülebilir kalkınması ve büyümesi için tüm ülke çapında işletmelerin ülke ekonomisine katkılarını azami düzeye çıkaracak, yenilikçi ve yüksek katmadeğerli üretim yapma kapasitelerini yükseltecek ufuk açıcı her türlü bilgi ve çalışmadan anında onları haberdar etmek ve bilgilendirmektir.

KobiEfor’un KOBİ’lerle ve Girişimcilerle kurduğu ilişki medya-okur ilişkisini aşan, yakın ve organik diyalog temelinde bir çözüm ortaklığıdır. Bu niteliği ile KobiEfor bir iletişim ve güçbirliği platformudur. Dergimizin başarılı çalışmaları çok sayıda aldığı ödülle taçlandırılmıştır. Sizlerle geliştireceğimiz işbirliği ile ortaya çıkacak sinerji hem kendi işlerimizin hem de ülkemizin kalıcı kalkınma ve büyümesine katkı sağlayacaktır.



Bağdat Cad. Tevfikpaşa Sok. No: 13 Daire: 2

Kalamış - Kadıköy - İstanbul

T. 0216 347 56 56 | F. 0216 348 64 50

www.kobi-efor.com.tr

KobiEfor
AYLIK SANAYİ EKONOMİ DERGİSİ

'Geleceğin Şifreleri' İKK'da çözüldü

KalDer
Ankara

Şube Haberleri



KalDer Ankara Şubesi tarafından bu yıl 15.'si düzenlenen İnsan Kaynakları Kongresi, 'Geleceğin Şifreleri' temasıyla Wyndham Otel Ankara'da gerçekleşti. Kongrede dijital dönüşümün İK alanındaki uygulamaları tartışıldı.

Kongreye konuşmacı olarak Teknomot CEO'su Özgür Umur Eroğlu, TV8 İK ve Organizasyonel Gelişim Direktörü Aysin Altuniç Güven, Turkcell Organizasyon Geliştirme İK Planlama Direktörü Hilal Atılay, Nurus Baş Tasarımcısı Renan Gökyay, Kişisel Verileri Koruma Kurulu Veri Yönetimi Daire Başkanı Mustafa Erbilli, Mutlu Yaka Ekibi, Ceres Yayınları Tuğba Dedeoğlu, Milli Sporcu / Milli Okçu-2008 Paralimpik & 2009 Dünya Şampiyonu Gizem Girişmen, Ampute Futbol Takımı Takım Kaptanı Osman Çakmak, Adalet Bakanlığı Trafik

Kazaları Birlikçisi, Uluslararası Yol Emniyet Uzmanı, Adex Akademi Kurucusu Mert İntepe ile 200'e yakın davetli katıldı.

Karyağdı: Teknolojinin de odak noktası insan

Kongrenin açılış konuşmasını KalDer Ankara Şube Başkanı Nazmi Karyağdı yaptı. Teknolojinin değişiminin iş yapış şekillerini de değiştirdiğine dikkat çeken Nazmi Karyağdı, yaptığı konuşmada şunları söyledi: "Endüstri 4.0, yapay zeka, kodlama, büyük data gibi konuları oldukça konuşur olduk. Çevremizde

bu kadar hızlı bir değişim varken, aynı şekilde çalışmaya devam etmek güçleşmeye başladı. Bu nedenle değişen rüzgârın yönünü ve şiddetini iyi anlamalı ve buna göre hareket etmeliyiz. Her ne kadar teknolojik dönüşüm, dijitalleşen ve değişen çalışma ortamları iş dünyasını şekillendiren trendler arasında ilk sırada olsa da hepsinin odak noktası yine insan. Bir sivil toplum kuruluşu olarak bizler, insan değişirse, kurumların değişeceğine, kurumlar değişirse ülkelerin değişeceğine ve bunun da hepimizin yaşam kalitesine yansıtacağına inanıyoruz. Bu nedenle bu sene programımızı hazırlarken

tüm oturumlarımızda insanı, insanın azmini, insanın gücünü yani insan isterse yapabilir merkeze aldık. İnsan kaynakları organizasyon yapısında "İK Teknolojileri" birimleri oluşturuluyor. Bu birimler İnsan Kaynakları çalışanlarının, işe alımdan yetenek yönetimine, esnek çalışma saatlerinden çalışan memnuniyetinin ölçülmesine kadar birçok süreçte dijitalleşip, hızlanmasında ve zamanı etkili kullanmasında yardımcı oluyor. İnsan yapısının ve davranış modellerinin değiştiği yani insanların dijitalleştiği bu çağda, insan kaynaklarının bu alanda kendisini konumlandırması farklılık ibaresi olmaktan ziyade artık bir zorunluluk olarak karşımıza çıkıyor. Bununla birlikte İnsan kaynaklarının dijitalleşmesini sadece zaman ve enerji tasarrufu sağlayan araçlar olarak görmektense stratejik kararlar alırken başvurulacak bir destek noktası olarak kabul etmek kurumların fark yaratmasını sağlayacaktır."

Katkıda bulunanlara teşekkür

Kongrenin hazırlanmasında emeği geçen birçok gizli kahramanının olduğunu da dile getiren Nazmi Karyagdi, etkinlikte emeği olan herkese teşekkür ederek, şunları söyledi:
"İlk olarak temanın ve içeriğin belirlenmesinin bizlere ilk günden beri gönüllü destek veren tema grubu üyelerimize gönülden teşekkür ederiz. Sonra dün farklı konu başlıklarında yaptıkları çalıştaylar ile bizlere katkıda bulunan değerli çalıştay yöneticilerimize, kongrenin gerçekleşmesinde hizmet veren tedarikçilerimiz ve organizasyon

sürecini yürüten KalDer Ankara Şubesi çalışanlarımıza, destek veren tüm sponsorlarımıza ve kurumlarındaki iyi uygulama örneklerini sizlerle paylaşacak olan tüm konuşmacılarımıza da huzurlarınızda teşekkürlerimi sunuyorum. Ve son teşekkürü de burada bizimle birlikte olan sizlere etmek istiyorum, iyi ki geldiniz, teşekkür ederiz."

Kongrenin başarı ortalaması yüzde 85,26 oldu

Kongrenin ilk konuşmacısı olan Teknomont'un CEO'su Özgür Umur Eroğlu, organizasyonları meyve bahçesine benzetti. Prosedür ve süreçlerin toprak, doğru ve yetkin çalışanların fidan, liderlerin ortaya koyduğu atmosferin iklim, elde etmek istenen sonuçları ise meyve olarak nitelendirdi. Turkcell Organizasyon Geliştirme ve İK Planlama Direktörü Hilal Atılay ise Turkcell'in dijitalleşme sürecindeki uygulamalarından ve dijital iş çevikliğinin altında yatan bilgiye dayalı karar verme, hızlı icra ve hiper farkındalığında bahsetti. Atılay, "Bilgiye dayalı karar verme; bir şirketin belirli bir durumda en iyi kararı verme yeteneğidir. Hızlı icra; bir şirketin planlarını hızlı ve etkili bir şekilde yönetme kabiliyetidir. Hiper farkındalık ise bir şirketin iş ortamındaki değişkenlikleri tespit etme ve izleme yeteneğidir" dedi. İş görüşmelerinde pembe tablolar çizmek yerine durum neyse onun dile getirilmesi gerektiğini ifade eden Acun Medya İK ve Organizasyonel Gelişim Direktörü Aysin Altunç Güven ise mutlu çalışanların

bulduğu ortamı yaratabilmek için izledikleri süreçlere değindi.

STM'nin siber güvenlik alanında farkındalığı arttırmak amacıyla düzenlediği CTF yarışmasında birinci gelen ekip üyelerinin de yer aldığı etkinlikte, yeni neslin temsilcileri gelecekte beklediklerini aktardı. Kongrenin öğleden sonraki oturumlarında ise Nurus Baş Tasarımcısı Renan Gökyay, sağlıklı ve rahat çalışma ortamlarının motivasyon üzerindeki etkisinden bahsetti. Kişisel Verileri Koruma Kurumu Veri Yönetimi Dairesi Başkanı Mustafa Erbilli de yaptığı konuşmada insan kaynakları süreçlerinde yer alan veri sorumlularının yükümlülüklerine değindi. Mutlu Yaka ekibi mutluluğun kişinin kendi ile iletişimde gizli olduğunu ve mutluluğun farkındalık ile öğrenilebilir olduğunu dile getirirken, "Engelleri Aşmak" oturumunun konuşğu Milli Okçu Gizem Girişmen ile Ampute Futbol Takım Kaptanı Osman Çakmak oldu. Kongrenin son oturumunda Uluslararası Yol Emniyet Uzmanı Mert İntepe yol güvenliği ve emniyetli sürüş teknikleri hakkında bilgiler verdi. Kongrede katılımcıların 129'u özel sektör, 36'sı ise STK temsilcisi oldu. Kongre sonrası yapılan değerlendirmede ise organizasyonun başarı ortalaması 85,26 olarak çıktı.

21. Kalite Çemberleri Paylaşım Konferansı **27 Eylül'de ODTÜ'de**

KalDer Ankara Şubesi tarafından 20 yıldan bu yana problem çözme tekniklerinin kullanıldığı, ekip çalışmalarının yaygınlaştırılması ve birbirinden öğrenmeyi teşvik etmek amacıyla düzenlenen Kalite Çemberleri Paylaşım Konferansı, bu yıl 27 Eylül 2018 tarihinde ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi'nde

düzenlenecek. Haziran ayı sonuna kadar sunum başvurularının devam edeceği konferansta, her yıl yaklaşık 20-25 ekip sunum gerçekleştirmekte. 2008 yılından bu yana devam eden Kalite Çemberi ve Kaizen Ödülleri'ne bu yıl 15 farklı ekip başvurdu. Saha ziyaretlerine hak kazan ekiplere 25 Haziran - 31

Temmuz 2018 tarihleri arasında yerinde inlemelere gidilecek. Ödül almaya hak kazanan ekipler 27 Eylül 2018 tarihinde gerçekleşecek Ödül Töreni'nde kamuoyuna açıklanacak. Güncel bilgileri www.kalderankara.org adresinden takip edebilirsiniz.

Kamu Kurumlarında Mükemmellik tartışıldı

Kamu Kalite Sempozyumu'nun 19.'su "Kamu Kurumlarını Mükemmellik Modeliyle Dönüştürmek" temasıyla gerçekleşti.

Sempozyum ile amaçlarının kamu yönetiminde, kendini sürekli iyileştiren yapılar kurmak ve yönetim kalitesini geliştirmek olduğunu ifade eden KalDer Ankara Şube Başkanı Nazmi Karyagdi, "Bu sempozyumun diğer bir hedefi ise, kamu kurumlarında kaliteli sistemler geliştirme yönünde niyeti veya çabası olan yöneticilere, bu niyetlerini nasıl gerçekleştirebilecekleri, kurumsal mükemmelliğe nasıl ulaşabilecekleri noktasında düşünsel fayda sağlamaktır" dedi.

Çarpıcı konuşmacılar

Kamu Kalite Sempozyumu bu yıl 3 yabancı konuşmacı ağırladı. EFQM Operasyon Direktörü Gianluca Mule, CAF ve Kamu Yönetimi Uzmanı olan Patrick Steas ve Almanya Hessian Toprak Yönetimi ve Coğrafi Bilişim İdaresi'nden Kalite Bölüm Başkanı Christoph Hehl.

EFQM Operasyon Direktörü Gianluca Mule, EFQM mükemmellik modelini katılımcılara aktararak modelin öncelikle 'bir hayalim var' vizyonuyla başladığını, bunun için güçlü bir liderlik anlayışının olması gerektiğini belirtti. Model sürecini uygularken birçok güçlükle karşılaşabileceğini söyleyen Mule, "Bunların en önemlisi dijitalleşme, yapay zeka gibi konular. Hazırlıklı olmazsak, güçlü bir alt yapıya olmaz ise bütüncül bir modele göre çalışma yapmazsak; yenedünyanın bu kavramları kurumlarımız için büyük sıkıntılara neden olabilir" dedi.

CAF ve Kamu Yönetimi Uzmanı olan Patrick Steas ise Ortak Değerlendirme Çerçevesi olan CAF'ın üye devletlerin kamu yönetimlerini geliştirmeye yönelik bir sorumluluk ve kuruluşların kalitesini



nasıl artırabiliriz sorusunun cevabını bulmak için kurulmuş bir çerçeve olduğunu anlattı. Steas, CAF modelini uygulayan dört bine yakın kurum olduğunu, bu sayının 912 kurumla en fazla İtalya'da; sonrasında da 419 kurumla Polonya'da olduğunu söyledi. CAF modelinin bütüncül bir model olduğunu vurgulayan Steas; güvenlik, eğitim, yerel idareler, sağlık gibi sektörlerin modeli kendilerine uyarlamaya çalıştığını ancak bunu bütünsellik ilkesinden dolayı arzu etmediklerini belirtti.

CAF ile ilgili deneyimler

CAF'ı uygulayan Almanya Hessian Toprak Yönetimi ve Coğrafi Bilişim İdaresi'nden Kalite Bölüm Başkanı Christoph Hehl de, deneyimlerini anlattı. CAF yöntemiyle nelerin iyi olduğu ve nelerin daha iyi olması gerektiğinin ortaya çıktığını söyleyen Hehl, şöyle konuştu:

"2005 yılından beri hem üst yönetimde hem de çalışanlarda pozitif puan artışı görüldü. Çalışanların yüzde 93'ünün kendi yöneticilerinden memnun olduğunu görebiliyoruz. Hastalık izni oranları yüzde 11'den yüzde 5,5'e kadar geriledi. Böylece Almanya ortalamasını yakaladık. Bir yılda 350 bin Euro tasarruf yaptık. Ürün ve hizmetlere ait şikâyetler yüzde 1,5'in altına geldi. 2011-2015 yılları arasında ciromuz yüzde 60 arttı. Tüm bu sonuçları CAF kullanmamıza bağlıyoruz ve onun sonuçlarıdır" diye konuştu.

TBMM: Yolun başındayız

Sempozyumda TBMM, Sakarya Üniversitesi, Nilüfer ve Tarsus Belediyeleri ile İETT EFQM Mükemmellik Modeli Uygulamalarını paylaştı. Süreç yönetimi, stratejik yönetim ve çalışanlarla iliği gerçekleştirilen uygulamalarda nereden nereye geldiğiniz, yaşanan güçlükleri açık yüreklilikle paylaştılar. TBMM Strateji Geliştirme Başkanı Naim Çoban, kurumlarında uyguladıkları yönetim sistemlerinin sayısı arttıkça bunları yönetmekte çok zorlandıklarını belirterek bütüncül yönetim sistemleri uygulamasına geçtiklerini ve sistemler arasında entegrasyon çalışmaları yaptıklarını anlattı. Çoban şunları söyledi: "EFQM anlamında yolun başındayız. Ancak Parlamento olarak İngiltere'den sonra uygulayan ikinci parlamentoyuz. Tüm idari teşkilatta uygulayan tek parlamentoyuz. Gün boyunca anlatılanlar çerçevesinde özellikle şunu sorguluyoruz, mükemmelliğin ulaşılması zor bir kavram olduğunu biliyoruz ancak her kurumun kendi kapsamında her kurumun kendine özgü iyileştirme alanları olduğunu belirtiyoruz, bunları da zamana yaymak gerektiğinin de farkındayız, bu anlamda kendimizi emeklemeye yeni başlamış bir çocuk gibi sınıflandırdık." Tarsus Belediyesi Kalite Yönetim Temsilcisi Ender Horata ise EFQM anlamında yolun başında olduklarını belirterek, mükemmelliğin ulaşılması zor, zamana yayılması gereken bir kavram olduğuna dikkat çekti.

KalDer Bursa Şubesi'nde yeni Yönetim ve Denetim Kurulu belirlendi

KalDer
Bursa

Türkiye Kalite Derneği (KalDer) Bursa Şubesi Olağan Genel Kurulu'nu BUSİAD Evi Toplantı Salonu'nda gerçekleştirdi. Genel kurula KalDer Üyeleri, Bursa'daki çeşitli özel kurumların, kamu kuruluşlarının ve STK'ların temsilcileri katıldı. Divan üyeliğini Prof. Dr. Abdurrahim Korukçu, Yekta Erkul ve Atilla Yılmaz'ın yaptığı genel kurul, KalDer Bursa Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Elbay'ın açılış konuşması ile başladı. KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Buket Eminoğlu Pilavcı da katıldığı genel kurulda, yeni dönemde başarılar diledi.

Genel kurul gündemi kapsamında KalDer Bursa Şubesi Genel Sekreteri Aykan Kurkur katılımcılara 2017 yılında gerçekleştirilen faaliyetler ve bu faaliyetlerin Bursa'daki kurumlara sağladığı katkılar üzerine bir sunum gerçekleştirdi. 2017 yılı gelir - gider tabloları İbrahim Öztürk, denetim kurulu denetim raporu ise Mehmet Selam tarafından okundu. 2018 yılı bütçesinin görüşülüp onaylandığı genel kurulda, 2018-2020 dönemi Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu belirlendi. Genel kurul KalDer'e yeni katılan üyelere rozet takdiminin ardından sona erdi.

NO	ADI SOYADI	FİRMA	GÖREVI
1	ERDAL ELBAY	KalDer Bursa	Yönetim Kurulu Başkanı
2	GOKHAN KARAGÖL	BOSCH	Yürütme Kurulu Üyesi - Ticari
3	ISMAIL MURAT YAPICIER	OYAK RENAULT	Kalite Direktörü
4	ORÇUN SARICA	TOFAŞ	Tedarikçi Kalite ve Geliştirme Müdürü
5	TUNA ARINCI	TUVALED	Genel Müdür
6	ŞİRZAT KARAYEL	CONTITECH	Genel Müdür
7	SERKAN ÜRKMEZ	BORÇELİK (BORUSAN HOLDING)	Yönetim Sistemleri ve Özel Projeler Grup Müdürü
8	KUTLU ŞAHİN	BEYCELİK GESTAMP (FAİK ÇELİK HOLDING)	Kurumsal Dönüşüm Direktörü
9	ZAFER KABATEPE	ORHAN HOLDING	Genel Sekreter
10	MURAT DUNDAR AKGÜN	COCA COLA İÇECEK	Operasyon Müdürü
11	AHMET YAĞCI	CHASSIS BRAKES INTERNATIONAL	Genel Müdür
12	MEHMET SELAM	TREDİN OTO (DİNİZ HOLDING)	Genel Müdür
13	ARMAGAN TIŞLI	AKTAŞ HOLDING	Ticari Koordinatör
14	ALİ ERMAN AYTAÇ	LİMAK ULUDAĞ ELEKTRİK	Genel Müdür



5. KalDer Bursa Uluslararası Karikatür Yarışması'nın kazananları belli oldu

Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında karikatür sanatına destek vermek amacıyla KalDer Bursa Şubesi'nin Anadolu Karikatürcüler Derneği işbirliğiyle düzenlediği Karikatür Yarışması beşinci yılında sanatseverle buluşmaya devam ediyor. Yarışmaya yine ilgi yoğundu. 43 ülkeden, 262 sanatçıdan, toplam 607 karikatür geldi. Ön jüri toplantısında 112 eser ön elemeyi geçti. Karikatürlerin KalDer Bursa sosyal medya hesabında yayınlanmasıyla benzer ve kopya itirazları doğrultusunda 3 itiraz başvurusu geldi, 2 karikatür elendi. Finale 110 karikatürün kalmasının ardından, jüri gizli oylamayla ödül almaya hak kazanan eserleri belirledi. Buna göre ödül alan sanatçılar ve ülkeleri şöyle;

Birincilik Ödülü: Abdul Arif - Endonezya
İkincilik Ödülü: Vladimir Kazanovsky - Ukrayna
Üçüncülük Ödülü: Constantin Sunnerberg (Cost.) - Belçika
Mansiyon 1: Giant Sugianto - Endonezya
Mansiyon 2: Zlatko Krstevski - Makedonya
Mansiyon 3: Nikola Listes - Hırvatistan
Anadolu Karikatürcüler Derneği Özel Ödülü: Kürşat Zaman - Türkiye





Birincilik Ödülü:
Abdul Arif - Endonezya



İkincilik Ödülü:
Vladimir Kazanevsky - Ukrayna



Üçüncülük Ödülü:
Constantin Sunnerberg (Cost.) - Belçika

KalDer Bursa`ya **Sanata Destek Ödülü**



Bursa Halkla İlişkiler Derneği tarafından düzenlenen 6. HİÇ (Halkla İlişkiler Çalışmaları) Ödülleri, Bursada törenle sahiplerini buldu. 'HİÇ' ten Gelenler Büyüyor sloganı ile Türkiye genelinden 12 kategoride 78 projenin katıldığı yarışmada, KalDer Bursa Şubesi Uluslararası Karikatür Yarışması ile Sivil Toplum Kuruluşları (STK) kategorisinde KalDer Bursa Şubesi 'Uluslararası Karikatür Yarışması' ile ödül almaya hak kazandı.



Her yıl ulusal çapta düzenlenen, sektörün gelişimine katkıda bulunan; Halkla İlişkiler alanında aktif olarak çalışan ve proje üreten profesyoneller için ilham ve cesaret kaynağı olan HİÇ Ödülleri, bugün Türkiye'nin en prestijli ödülleri arasında yer alıyor. KalDer Bursa ekibi Aykan Kurkur, Arzu Özel, Ebru Yalçın Gürük, Semih Şenyuva'nın ödülü birlikte aldığı gecede açıklama yapan KalDer Bursa Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Elbay; ' Bu yarışma ile amacımız sanatı ve karikatürü

desteklemek, gündemde tutmak, sanatçılara cesaret vermek. Sanata desteğimiz bize ödül getirdi. Bu çabamızın ödülle taçlandırılmasından gurur duyduk' dedi.

Törende açıklanan sonuçlara göre; Sivil Toplum Kuruluşları (STK) kategorisinde KalDer Bursa Şubesi 'Uluslararası Karikatür Yarışması' ile ödül almaya hak kazandı.

KalDer Bursa ekibi Aykan Kurkur, Arzu Özel, Ebru Yalçın Gürük, Semih Şenyuva'nın sahnedeki ödülü birlikte aldığı gecede açıklama yapan KalDer Bursa Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Elbay; ' Bu yarışma ile amacımız sanatı ve karikatürü desteklemek, gündemde tutmak, sanatçılara cesaret vermek. Sanata desteğimiz bize ödül getirdi. Bu çabamızın ödülle taçlandırılmasından gurur duyduk' diye konuştu.

16. Kalite Ve Başarı Sempozyumu `Dönüşümü Yönetmek` temasıyla gerçekleşti

KalDer Bursa Şubesi ve BUSİAD işbirliğiyle Bursa`da her yıl geniş kitleleri buluşturmak, bilgi ve düşünce paylaşım platformu oluşturmak amacıyla düzenlenen Kalite ve Başarı Sempozyumu`nun 16.sı; `Dönüşümü Yönetmek` temasıyla Almira Otel`de gerçekleşti.

Sempozyum süresince katılımcılar 1 ana oturum, 3 alt oturum, Yaşam Kalitesi Oturumu, Bursa Mükemmellik Ödülü Töreni, 16. Kalite ve Başarı Fuarı, `Saklamıyorum, Paylaşıyorum` Kitap ve Oyuncak Kumbarası, Karikatür Sergisi, Performans Gösterisi, kitap imza saati gibi farklı etkinliklere katıldılar.



Sempozyum, KalDer Bursa Şube Başkanı Erdal Elbay`ın açılış konuşmasıyla başladı. Erdal Elbay, yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Bu yıl sempozyumun ana teması ‘Dönüşümü Yönetmek’ sempozyum temasını hazırlarken Efesli Filozof Herakleitos’un; toplumlarla birlikte değişim ve dönüşümün her çağda var olacağını, yaklaşık iki bin beş yüz yıl önce dile getirdiği ünlü “her şey akar/değişir” sözünden yola çıktık. Bugünün gündemine baktığımızda; ekonomik dönüşüm, kentsel dönüşüm, dijital dönüşüm, toplumsal ve kültürel dönüşüm, geri dönüşüm tüm dünyanın ortak konuları. Peki bu konular ışığında dönüşüm nasıl yönetiliyor? İnsan kavramı bunun neresinde.... Ulusal düzeydeki konuşmacılar ve katılımcılarımızla Sempozyumda tartışmaya açıyoruz” dedi.

Ana oturum Prof. Dr. Erhan Erkut`un moderatörlüğünde başladı. Girişimcilik konusunun tartışıldığı oturumda Tech Ceo @ Appsilon Diamond Works Kurucu Ortağı Buğra Kuloğlu, Paraşüt Kurucu Ortağı Andaç Türkmen, Vircongroup Kurucu Ortağı Okan Şencan, Endeavor Türkiye Girişimci Seçim ve Hizmetler Direktörü Aslıhan Kurul Türkmen, Workinlot Yaratıcı Ekip Sorumlusu Atilla Erel ve İTÜ ARI Teknokent Pazarlama ve İş Geliştirme Direktörü Arzu Eryılmaz katılımcılarla bilgi ve deneyimlerini paylaştı.



Dönüştüren Teknoloji (Endüstri 4.0)” oturumunda ise VESTEL Müşteri Hizmetleri Genel Müdürü Dr. Tarkan Tekcan ve BOSCH Teknik Fonksiyonlar Direktörü Yıldırım Arslan yer aldı. “İş Yaşamında Dönüşüm” oturumunda Havas İstanbul CEO’su Cüneyt Devrim konuyla ilgili bilgilerini paylaşıırken, Yönetmen, Senarist, Oyuncu Müfit Can Saçıntı yaptığı konuşma ile sempozyuma renk kattı. Hayata İlham Verenler oturumunun konukları ise Öğretmen-Yazar Ahmet Naç ve Günaydın Et ve Restoran Grubu Kurucu Ortağı Cüneyt Asan oldu. Son oturum olan Yaşam Kalitesi’nde ise Türk edebiyatının değerli ismi Yazar, Şair Sunay Akın büyük beğeni topladı.





Sempozyumda KalDer`in 20. yılında, Nilüfer Belediyesi iş birliğinde Minteks`in katkılarıyla açılacak olan ve şu an hazırlıkları süren KalDer Evi için de geçmiş dönem başkanlarının katılımıyla bir kutlama pastası kesildi.



-Erdem Kaya Patent 2017 Bursa Mükemmellik Jüri Teşvik Ödülü,

-Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi 2017 Bursa Mükemmellik Jüri Teşvik Ödülü almaya hak kazandı.

Törene katılan isimler arasında; Başbakan Yardımcısı Hakan Çavuşoğlu, Bursa Valisi İzzettin Küçük, Ak Parti Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç, Bursa Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Şükrü Köse, Nilüfer Belediye Başkanı Mustafa Bozbey, BTO Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Cüneyt Şener, Ak Parti İl Başkanı Ayhan Salman, KalDer Bursa Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Elbay, BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Hadi Türkay ile çok sayıda davetli yer aldı.



Sempozyum **2017 Bursa Mükemmellik Ödülü** sonuçlarının açıklanması ile sona erdi.

KalDer İzmir Şubesi 19. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu'na yoğun ilgi



KalDer İzmir Şubesi tarafından her sene düzenlenen 'Mükemmelliği Arayış Sempozyumu'nun 19'su 'Sınırsız Limit' temasıyla 9-10-11 Mayıs 2018 tarihlerinde İzmir Hilton Oteli'nde gerçekleşti. Yaklaşık 700 kişinin katıldığı sempozyuma, ilgi yoğunluğu.

Rekabette Wow Etkisi, Bitcoin ile Ekmek Alınır mı?, Doğanın Hikayesi: Biyobenzetim , Bu Sistemler Nereye Gidiyor?, ..Mış Gibi , Limitsiz Sorumluluk, Digital Köle oturumlarının yer aldığı sempozyumda, alanında uzman çok sayıda konuşmacı yer aldı. Her yıl büyük bir merakla beklenen Yaşamda Kalite oturumunun bu yıl ki konusu ise Sanatçı Ahmet Güneştekin ile Gazeteci Yazar Ertuğrul Özkök oldu.



Yerel Kalite Ödülleri sahiplerini buldu



KalDer İzmir Şubesinin iki gün boyunca iş dünyasının değerli temsilcilerini bir araya getirdiği 'Mükemmelliği Arayış Sempozyumu'nun finalinde, Yerel Kalite Ödülleri sahiplerini buldu.

Yılın Başarılı Ekibi Ödülüne bu yıl ADM Elektrik Dağıtım A.Ş., Er-Bakır Elektrolit Bakır Mamülleri A.Ş. , İpragaz A.Ş. , Kordsa Teknik Tekstil A.Ş. , Pınar Entegre Et ve Un San. A.Ş. , Vestel Müşteri Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Kansai Altan Boya San. Ve Tic. A.Ş. iki ekip ile başvuru yaptı. Yılın Başarılı Ekibi Ödülü sürecinde Bronz Ödülü İpragaz A.Ş, Gümüş Ödülü Pınar Entegre Et ve Un San. A.Ş. alırken Altın Ödülü ise Er-Bakır Elektrolit Bakır Mamülleri A.Ş kazandı.

Jüri Özel Ödülü ise görme engelliler için kitap seslendirme projesi ile aday olan Vestel Müşteri Hizmetleri 'Kandela' ekibinin oldu. Ege Bölgesi Mükemmellik Ödülü'ne özel sektörde ADM Elektrik Dağıtım A.Ş. , GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş ve Vestel Müşteri Hizmetleri Genel Müdürlüğü başvuru yaptı. Görkemli şekilde gerçekleşen ödül töreninde Ege Bölgesi Mükemmellik Büyük Ödülü'nü Vestel Müşteri Hizmetleri Genel Müdürlüğü almaya hak kazandı.

19. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu'nda 11 farklı çalıştay



KalDer İzmir Şubesi tarafından düzenlenen Mükemmelliği Arayış Sempozyumu çalıştaylar ile başladı. İki oturumda toplamda 11 adet çalıştay yer alırken, çalıştaylara 160 kişi katıldı.

Eğitimler hız kesmeden sürüyor

KalDer İzmir Şubesi'nin 2017 yılının ikinci yarısında başlattığı 'Yönetici Geliştirme Programı' büyük ilgi gördü. İkinci kez düzenlenen ve gerçekleştirilen program, farklı firma ve şehirlerden gelen katılımcıların desteğiyle başarıyla tamamlandı. 2018'in ilk yarısı yılında eğitimlerine tam gaz devam eden KalDer İzmir Şubesi, genel katılıma açık eğitimlere yoğunlaştı. Kurum İçi Çalışan İlişkileri, Kişisel İmaj ve Liderlik, Duygusal Zekalı Liderlik gibi kişisel eğitimlerin yanı sıra Satın Alma ve Stok Yönetimi, Tedarik Zinciri Yönetimi eğitimlerini de ilk yarıyıldta gerçekleştirdi.



"19. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu Basın Lansman Toplantısı ve Kahvaltı Organizasyonu"

MÜKEMMELLİĞİ ARAYIŞ KAHVALTISI!

Yer: HILTON OTEL İZMİR
Tarih: 27 Nisan 2018
Saat: 09.00-11.00

Detaylı bilgi ve kayıt için aylin.pakoglu@kalder.org adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.
0 2320 482 30 70
*T.C.V. yasasıdır.

 KalDer İzmir Şubesi

KalDer kahvaltısının ikincisi gerçekleşti

KalDer İzmir Şubesi tarafından, üyelere yönelik yapılan KalDer Kahvaltıları etkinliğinin ikincisi gerçekleştirildi.

2018 yılının ilk kahvaltı organizasyonu, 19. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu basın lansmanı ile birlikte gerçekleşti. KalDer üye firmaları temsilcileri, bireysel üyeler ve KalDer İzmir Şubesi Yönetim Kurulu üyeleri ulusal ve yerel basın temsilcileriyle biraraya gelerek, sempozyum ile ilgili değerlendirmelerde bulundu.

GençKal'ın QualityFest başarısı

KalDer İzmir Şubesi GençKal (Genç KalDerliler) ekibi tarafından her sene düzenlenen QualityFest Etkinliği'nin altıncısı yoğun ilgiyle gerçekleştirildi. Toplamda iki gün süren etkinliğin birinci gününde çalıştaylar, ikinci gününde ise alanında uzman konuşmacıların ağırlandığı oturumlar yer aldı.

Çalıştaylarda; Dijital Pazarlama, İş Modeli Kanvası, Endüstri 4.0 Nedir?, Param Yönet, ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Nedir? Konuları yer alırken, 'İşe Alım Süreci: Biz Size Döneriz', 'FuckUp Nights Hikayeleri' ve 'Olmaz Denileni Olanlar' oturumları büyük ilgi gördü. Farklı üniversitelerin farklı bölümünde okuyan öğrenciler, oturum konuşmacıları ile soru cevap bölümünde biraraya gelerek merak ettikleri soruların cevaplarını buldular.



Kocaeli Sanayi Odası

24. Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri sahiplerini buldu

KalDer
DOĞU MARMARA
GÖNÜLLÜ
TEMSİLCİLİĞİ



Kocaeli Sanayi Odası (KSO) tarafından 24.'sü düzenlenen Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri Töreni gerçekleşti. Büyük Ölçekli İşletme Kategorisi'nde ödülü Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş. alırken, KOBİ kategorisinde ödülün sahibi Çemsan Gıda ve Kimya Teknolojileri Makine Sanayi oldu.

KSO Başkanı Ayhan Zeytinoğlu'nun evsahipliğinde düzenlenen ödül törenine Başbakan Yardımcısı Fikri Işık, Kocaeli Valisi Hüseyin Aksoy, Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim Karaosmanoğlu, KSO Meclis Başkanı Hasan Tahsin Tuğrul, Garnizon Komutanı Kazım Dalkıran ile çok sayıda davetli katıldı. Törenin açılış konuşmasını yapan KSO Başkanı Ayhan Zeytinoğlu, "Ödülümüzün adını taşıyan ve henüz çevrenin konuşulmadığı 70'li yıllarda, çevre sorunlarının çözümü için yoğun çalışmaları olan kurucumuz merhum Şahabettin Bilgisu'yu, bugünü vesile ederek buradan tekrar saygıyla ve rahmetle anıyorum. Şahabettin Bilgisu'nun; "Ekonomi'de ve Ekoloji'de denge; işin sırrı bu dengede" sözünü hiç unutmadık ve bugün bile kullanıyoruz." dedi.

28 firma başvurdu

KSO'nun çevre konusundaki eğitim organizasyonları, projeleri, KSO Çevre İhtisas Komisyonu ve Proses Em-

niyeti Sempozyumu hakkında bilgi paylaşan Zeytinoğlu, "Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri organizasyonumuz da diğer çalışmamız. Çevreye olan duyarlılığımızın bir göstergesi olduğunu düşündüğümüz Şahabettin Bilgisu Çevre Ödüllerimizi 1995 yılından beri vermeye devam ediyoruz. Bu yıl ödül organizasyonuna katılan firma sayısı 28 ile rekor kırdı. Bu firmaların 10 tanesi İstanbul, Sakarya, Düzce, Bursa, Eskişehir, Manisa, Kırıkkale ve Hatay illerindedir. Ödül organizasyonuna başladığımız ilk yıllarda seçim yaparken firmaların mevzuatsal şartları yerine getirmesini yeterli buluyorduk. Fakat 2013 yılından beri zorunlulukların ötesinde çevre konusunda yapılan iyi uygulama örneklerini göz önünde bulunduruyoruz. Bu sene organizasyonumuza başvuran 28 işletmemizin en iyilerini seçmekte gerçekten çok zorlandık. Bu ödül organizasyonun çevresel farkındalıkların artmasına ve bilinç seviyesinin yükselmesine de hizmet ediyor olması gurur verici. Ziyaretlerde, firmalarımızın mev-

zuatsal zorunlulukların ötesinde çevre konusunda çok fazla çalışma ve yatırım yaptıkları ve firmalarımızda birçok iyi uygulama örnekleri bulunduğu tespit edildi." dedi. Zeytinoğlu konuşmasını Jüri üyelerine, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'ne ve İZAYDAŞ'a ödül organizasyonuna desteklerinden dolayı teşekkür ederek tamamladı.

"Körfez'deki arıtma oranı yüzde 99"

Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim Karaosmanoğlu, törende yaptığı konuşmada "Ülkemiz ve şehrimiz için sanayileşme olmazsa olmazlarımızdandır. Sanayileşme aynı zamanda çevreyle uyumlu olmak zorundadır. Sanayileşme gelecek nesillerimize yük olmamalıdır. Kocaelimiz, Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarını içinde barındırmaktadır. Bunca sanayi kuruluşuna rağmen çevre kirliliği eskiye göre azalmıştır. Türkiye'nin ve Avrupa'nın en büyük arıtma tesislerinden birine sahibiz. Göreve geldiğimizde Körfez'deki arıtma oranı yüzde 20 iken şimdi yüzde 99'a ulaşmıştır. En büyük amacımız, bugünkü ve gelecek kuşaklarımızın daha sağlıklı daha temiz bir ülkede yaşamasıdır" ifadelerine yer verdi. Kocaeli Valisi Vali Hüseyin Aksoy ise "Kocaeli sanayinin kalbinin attığı kent. Buradaki firmaların çevreye duyarlı hareket etmeleri büyük önem arz etmektedir. Firmalarımızın çevreye yönelik milyar dolarlık yatırımları var. Vilayetimizin ve Büyükşehir Belediyemizin de çevre ile ilgili altyapı yatırımları Türkiye'ye örnek olacak ilimizde önemli çalışmalar yapılıyor. İlimizde 29 adet tehlikeli atık geri dönüşüm tesisi, 2 adet lastik geri kazanım bulunuyor. Bu tesislerden 139 bin tehlikeli atık geri kazandırıldı. 13 ton tehlikeli atık bertaraf edildi. Böylece birçok atık ekonomiye kazandırıldı. Kocaeli 108 tesisin bacaları online olarak izlenmektedir" şeklinde konuştu.

Nüfus çevre sorunlarını tetikliyor

Törende son konuşmayı gerçekleştiren Başbakan Yardımcısı Fikri Işık ise şunları söyledi: "Dünya nüfusu hızla artıyor. Bugün 7.6 milyar dünya nüfusu. Dünya nüfus artış hızı yavaşlarsa da nüfus problemi devam ediyor. Bu da çevre sorunlarını gündeme getiriyor. NASA'nın verilerine göre ortalama sıcaklık rakamları sürekli artıyor. Büyük ekonomiler çevreye iyi davranmıyor maalesef. İhtiyaçlarımızı karşılamak için gelecekte bir buçuk gezegene daha ihtiyacımız var. Ekolojik ayak izi kavramı dünyaya verdiğimiz zararı gözler önüne seriyor. Çevre odaklı büyüme çok önemli. Sürdürülebilir kalkınma için yeşil patent sayısında Japonya birinci sırada. Kocaeli Sanayi Odasının çevre gelişimine katkıda bulunmak için yapılan bu ödül



Teşvik Ödülü'nü almaya hak kazanan "PAK GIDA ÜRT. VE PAZ. A.Ş.(DÜZCE)" Fabrikalar Direktörü ve İcra Kurulu Üyesi Ahmet Tuncay Gürarda, ödülünü Körfez Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Recep Öztürk'ten aldı.



Büyük İşletme Kategorisi Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "TÜRK TRAKTÖR VE ZİRAAT MAKİNELERİ A.Ş.-SAKARYA" Üretim Genel Müdür Yardımcısı Nebi Doğan Özdöngül ve Bina ve Tesisler Bakım Yöneticisi Ali Rıza Ceylan ödülünü Başbakan Yardımcısı Fikri Işık takdim etti.

töreni çok önemli. Unutmamalıyız ki biz doğayı korudukça doğa da bizi korur. Ödül alan tüm firmalarımızı tebrik ediyorum. Yarışmaya katılan her arkadaşımız gönlümüzde ödül almıştır." Konuşmaların ardından Jüri Komisyonu Sözcüsü ve İZAYDAŞ Genel Müdürü Muhammet Saraç tarafından ödül alan firmalar gerekçeleri ile birlikte açıklandı.



Büyük İşletme Kategorisi Liman Sektörü Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "RUBİS TERMİNAL PETROL TİCARET VE SANAYİ A.Ş.-HATAY" İSG ve Çevre Yönetmen Yardımcısı Sevda Orman ödülünü KSO Meclis Başkanı Hasan Tahsin Tuğrul takdim etti.



Büyük İşletme Kategorisi Ağaç ve Ağaç Ürünleri Sektörü Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "KARTONSAN KARTON SANAYİ VE TİCARET A.Ş." Genel Müdürü Haluk İber ödülünü KSO Başkanı Ayhan Zeytinoglu'ndan aldı.



Büyük İşletme Kategorisi Kimya Sektörü Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "BETEK BOYA VE KİMYA SANAYİ A.Ş." Operasyonel Mükemmellik Endüstriyel Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı Serkan Büyükkcan ödülünü Garnizon Komutanı Kazım Dalkıran takdim etti.

TEŞVİK ÖDÜLÜ (ÇEVRE YATIRIMLARI KONUSUNDA)

-PAK GIDA ÜRT. VE PAZ. A.Ş.-DÜZCE

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETME KATEGORİSİ SEKTÖR ÖDÜLLERİ

LİMAN SEKTÖRÜ ÇEVRE ÖDÜLÜ

-RUBİS TERMİNAL PETROL TİCARET VE SANAYİ A.Ş.-HATAY

KİMYA SEKTÖRÜ ÇEVRE ÖDÜLÜ

-BETEK BOYA VE KİMYA SANAYİ A.Ş.

AĞAÇ VE AĞAÇ ÜRÜNLERİ SEKTÖRÜ ÇEVRE ÖDÜLÜ

-KARTONSAN KARTON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

KARMA SEKTÖR ÇEVRE ÖDÜLÜ

-FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş. - ESKİŞEHİR

KOBİ KATEGORİSİ ÇEVRE ÖDÜLÜ

-ÇEMSAN GIDA VE KİMYA TEKNOLOJİLERİ MAK. SAN. VE TİC. A.Ş. - SAKARYA

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETME KATEGORİSİ ÇEVRE ÖDÜLÜ

-TÜRK TRAKTÖR VE ZİRAAT MAKİNELERİ A.Ş.-SAKARYA



KOBİ Kategorisi Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "ÇEMSAN GIDA VE KİMYA TEKN.MAK. SAN. VE TİC. A.Ş. - SAKARYA" Genel Müdür Yardımcısı Emre Açıldı ödülünü Kocaeli Valisi Hüseyin Aksoy takdim etti.



Büyük İşletme Kategorisi Karma Sektör Çevre Ödülü'nü almaya hak kazanan "FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş." Genel Müdürü Haydar Yenigün'e ödülünü Şahabettin Bilgisi'nun kızı Aysen Yengin takdim etti.

KalDer Kayseri Temsilciliği'nden

KalDer
Kayseri

KTO ve KAYSO başkanlarına ziyaret



KalDer Kayseri Temsilciliği İstişare Kurulu Başkan Murat Başyazıcıoğlu başkanlığında yakın zamanda seçilen Kayseri Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Büyüksimitçi'yi ve Kayseri Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Gülsoy'u makamlarında ziyaret etti.

Murat Başyazıcıoğlu, KTO Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Gülsoy'a üstlendiği kıymetli sorumluluk için hayırlı olsun dileklerini ve başarı temennilerini iletti. Başyazıcıoğlu, ziyarette yaptığı konuşmada Kayseri esnafının ve ticaret erbabının ülkemizde ve tüm dünyada yaşanan gelişim ve değişimlere adapte olma ve yeri geldikçe öncülük etme konusunda KalDer olarak üzerlerine düşecek her türlü göreve hazır olduklarını belirtti.

Başkan Gülsoy ise ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getirerek Kayseri Ticaret Odası'nın tüm üyelerinin zaten pek çok sektörde kaliteli ürün ve hizmet sunduğunu; bunları daha da geliştirmek için KTO olarak verilecek destek konusunda en iyisini yapacaklarını söyledi. Ahilik kültüründen gelen kalite bilincinin Kayseri esnafının genlerinde olduğunu belirten Gülsoy, hem KalDer'in İstişare Kurulu'na üye vererek destek olacaklarını hem de KalDer'in eğitim ve etkinliklerinden KTO olarak yararlanmaya devam edeceklerini dile getirdi.

KAYSO Başkanı Büyüksimitçi: KalDer'den destek almaya devam edeceğiz

KAYSO Başkanı Mehmet Büyüksimitçi ise Kayseri'deki şubeleşme faaliyetlerinden bu yana KalDer'e destek verdiklerini, kurumsallaşmayı güçlendirme çalışmalarında yeni dönemde de KalDer'den destek almaya devam edeceklerini belirtti. Yönetim Kurulu üyelerinden bazılarının yol haritası belirleme konusunda görev üstlendiklerini belirten Büyüksimitçi, bu çalışmalar tamamlandıktan sonra KalDer'e de görevler düşeceğini ifade etti. Bir sanayici olarak Kayseri sanayisinin ve sanayicisinin beklentilerini yakından bildiğini belirten KalDer Kayseri Şubesi İstişare Kurulu Başkanı Murat Başyazıcıoğlu ise önümüzdeki süreçte eğitim, etkinlik, teknik geziler vb. faaliyetlerde daha yenilikçi olmaya gayret edeceklerini ifade etti. Ziyaret çekilen hatıra fotoğrafı ile son buldu.

Ziyaretlerde Murat Başyazıcıoğlu'na İstişare Kurulu Başkan Yardımcısı 2. Ana



Bakım Fabrika Müdürü Albay Tayfun Türkoğlu, İstişare Kurulu Üyeleri Kayserigaz Genel Müdürü Adem Dinçay, Muka

Elektronik A.Ş. YK Üyesi Ebru Kantarcı Kayaoğlu ve KalDer Kayseri Temsilcilik Yöneticisi Salih Yalçın eşlik etti.

İnşaat sektörü Kayseri’de EFQM’i tartıştı

Kayseri Sanayi Odası ve KalDer Kayseri Temsilciliği işbirliğiyle “İnşaat Sektöründe EFQM Mükemmellik Modeli Uygulamaları” konulu deneyim paylaşım paneli düzenlendi.

Panelin açılış konuşmasını yapan Kayseri Sanayi Odası (KAYSO) Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Büyüksimitçi, KalDer Kayseri Temsilciliği’nin başarılı çalışmalarına imza attığını belirterek, sanayicilerin yararına olacak her türlü çalışmaya destek olmaya devam edeceklerini, bugünkü panelinde inşaat sektörüne ciddi katkılar sağlayacağını söyledi. KalDer Kayseri Temsilciliği Yöneticisi Salih Yalçın’ın, KalDer hakkında katılımcılara bilgi vermesinin ardından, Soyak Holding İnsan Kaynakları ve Kalite Müdürü Eyüp Evren ve Folkart Yapı San. Tic. A.Ş. Kurumsal Gelişim, KYS ve Müşteri Hizmetleri Müdürü Emre Reçber katılımcılarla deneyimlerini paylaştı. Evren, Holding olarak 2007 yılında mükemmellik ödülü aldıklarını belirterek, EFQM Mükemmellik Modeli uygulamalarının zor olmadığını, inanarak uygulandığı zaman başarı ile sonuçlandırılacak bir değişim projesi olduğunu belirtti. Evren, Holding’de uygulanan modelinin kuruma kattığı değerleri, yapılan iyileştirme çalışmalarını ve değişimleri katılımcılarla paylaştı.

Panelin diğer bir konuşmacısı Folkart Yapı San. Tic. A.Ş., Kurumsal Gelişim, KYS ve Müşteri Hizmetleri Müdürü Emre Reçber de önümüzdeki yıllarda mevcut 550 meslek grubunun yok olacağını ve hiç bilinmeyen 250 meslek grubunun oluşacağını belirterek, Folkart Yapı A.Ş. nin yürütmüş olduğu sosyal sorumluluk projelerinden ve kurumda uygulanan EFQM Mükemmellik Modeli’nin öneminden bahsetti. Panel, yoğun ilgi gördü.



Yönetici Geliştirme Programı tamamlandı

KalDer Kayseri Temsilciliği tarafından Mart - Nisan 2018 döneminde, Ommer Otel’de düzenlenen 10 farklı eğitimden oluşan 8 günlük Yönetici Geliştirme Programı başarıyla tamamlandı.

Kaizen, Kalite Çemberleri, 5S (Endüstriyel Çalışma Ortamının Düzenlenmesi), TPM (Toplam Üretken Yönetim), Stratejik Yönetim, Proje Yönetimi gibi önemli eğitimler, alanında uzman KalDer eğitmenleri tarafından sunuldu. Deneyim paylaşımlarının, grup çalışmalarının ve uygulama örneklerinin yer aldığı eğitimlere 11 farklı kurumdan 20 orta ve üst düzey yönetici katıldı. Program kapsamında Kilim Mobilya A.Ş. ve Boytaş Mobilya A.Ş.’ye teknik geziler düzenlendi. Bu gezilerde eğitimlerde anlatılan 5S, Kazien, Kalite Çemberleri gibi konuların sahadaki uygulama örnekleri görüldü. Her eğitimin sonunda eğitim değerlendirme formları ile katılımcıların eğitim hakkında görüşleri alınırken tüm programın sonunda da açık uçlu soruların yer aldığı değerlendirme formu ile programın bütünü hakkında katılımcıların görüşlerine başvuruldu. Tüm bu değerlendirmelere göre eğitimlerden genel memnuniyet oranı 5 üzerinden 4,4 olarak gerçekleşirken eğitim bütünlüğünün değerlendirildiği sorulara verilen cevaplara göre memnuniyet oranı 4,6 olarak gerçekleşti. Söz konusu programı tavsiye oranı yine 4,6 oldu. Kursiyerler, Katılım Belgesi hak etmekle beraber program sonunda yapılan sıvana göre Başarı Sertifikası almaya hak kazandı. Söz konusu belgeler düzenlenecek bir törenle sahiplerine takdim edilecek.



KURUMSAL PERFORMANSINIZI

uluslararası bir belge ile tescil etmek ister misiniz?

Sektörünüzdeki başarınızın en iyi ölçütü



Yetkinlik Belgesi

Mükemmelliğin aşamalarından biri olan Mükemmellikte Yetkinlik, kuruluşunuzun genel performans ve başarılarının dış değerlendirmesini esas alır.

EFQM Mükemmellik Modelini dikkate alarak belirlediğiniz stratejik hedeflerde mevcut yönetim yaklaşımlarınızın ne ölçüde etkin olduğunu anlayacaksınız. Mükemmellikte Yetkinlik, öğrenme ve iyileştirme fırsatlarını keşfetmenize yardım edecek bir kılavuzdur.

Kimler Başvurabilir?

Sektörüne, büyüklüğüne ve bulunduğu yere bakılmaksızın tüm kurum, kuruluş ve birimler başvuru yapabilir.

Son doküman teslim tarihi: 20 Ağustos 2018
Saha ziyaretleri: 24 Eylül 2018 – 26 Ekim 2018
Başvuru sonuçları: 30-31 Ekim 2018

Detaylı bilgi: www.kalder.org

Son Başvuru Tarihi: 16 Temmuz 2018



uyurun!

*Sizin için her gün özenle hazırladığımız,
dünya mutfaklarının en özel lezzetlerinden oluşan
açık büfemize buyurun.*

- Rahat ve konforlu atmosfer
- 7/24 açık büfemizde dünya lezzetleri
- Ücretsiz wi-fi
- Business-corner
- Aylık ve haftalık dergiler/gazeteler ve çok daha fazlası "primeclass" Lounge'da sizi bekliyor.

İSTANBUL Atatürk Havalimanı İç ve Dış Hatlar "primeclass" Lounge
ANKARA Esenboğa Havalimanı İç Hatlar "primeclass" Lounge
İZMİR Adnan Menderes Havalimanı İç ve Dış Hatlar "primeclass" Lounge
Milas BODRUM Havalimanı İç Hatlar "primeclass" Lounge
İSTANBUL İDO Yenikapı TEB "primeclass" Lounge


primeclass
lounge



opet yine gönüllere damga vurdu

Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi ve Türkiye Müşterinin Sesi araştırmalarına göre
Opet, bu yıl da gönüllerin zirvesinde. Sonsuz teşekkürler Türkiye!
Gücümüz, sevginiz.

* Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi'nde üst üste 9 yıl "müşteri memnuniyeti en yüksek akaryakıt markası" seçilen Opet,
Türkiye Müşterinin Sesi Araştırması'nda ise tam 3 yıldır "müşteri bağlılık seviyesi en yüksek akaryakıt markası".



Araştırma Künyesi - Genel

TMS - Türkiye Müşterinin Sesi Araştırması, Ipsos tarafından KalDer işbirliğiyle gerçekleştirilmiştir.
Araştırma, Ocak - Aralık 2017 döneminde, 18 yaş üzeri toplam 16.451 kişi ile başarılı görüşmeler üzerinden,
telefonla anket yöntemiyle (CATI) yapılmıştır. Her sektör en az 1500 yanıt üzerinden raporlanmıştır. Araştırma
kapsamında, il sınırlaması olmadan, Türkiye'de ikamet eden 250.000'i aşkın tüketiciyle temas edilmiştir. Her bir
sektördeki marka pazar paylarına uyum gözetilerek, gerekli durumlarda ağırlıklandırma kullanılarak raporlanmıştır.

