

ÇİZGİ DIŞI

İstanbul Medipol Üniversitesi Tıp Fakültesi Fizyoloji Ana Bilim Dalı Başkanı, SABİTA Müdürü Prof. Dr. Gürkan Öztürk, yaban fotoğrafçılığı ile yolunun nasıl kesiştiğini anlatıyor. **s. 12**

BİRİM SOHBETLERİ

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanı Gülçin Başok, birçok kişi için merak konusu olan İK'yı ve ekibini bizlere tanıtmak için Birim Sohbetleri'nin konuğu oldu. **s. 24**

SPOR

Özel hayatında da spor ile iç içe olan SKS Daire Başkan Yardımcısı Sinem Ceviz, yaşamımızda önemi büyük olan sporun okulumuzdaki yerini bizlere anlatıyor. **s. 30**

Havadis

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ KURUM İÇİ İLETİŞİM YAYINI

SAYI: 2 2022

METaverse ÇILGINLIĞI:

**DEVİRİM Mİ
TEHDİT Mİ?**

Çizgi Dışı

12



İŞE BAŞLADIĞIM GÜN

36



10 SORU 1 DAKİKA

40



BİZE ÖZEL

Medipol Hastaneleri

HABERLER

A'dan Z'ye Medipol'de 2021

SAYILARLA MEDİPOL

İstanbul Medipol çalışanları

ÇİZGİ DIŞI

Prof. Dr. Gürkan Öztürk

DOSYA

Metaverse Çılgınlığı:

Devrim mi, tehdit mi?

BİRİM SOHBETLERİ

Gülçin Başok

SPOR

Sinem Ceviz

BUNU BEN DE YAPABİLİRİM

Mutfak atıklarıyla

kompost nasıl yapılır?

İŞE BAŞLADIĞIM GÜN

Dina Elkhayat

ŞEHİRDE NE VAR?

Müzeden tiyatroya

10 SORU 1 DK

Prof. Dr. Bahar Güntekin

6

8

10

12

18

24

30

34

36

38

40

çizgi dışı

İstanbul Medipol Üniversitesi Tıp Fakültesi Fizyoloji Ana Bilim Dalı Başkanı, SABİT'A Müdürü Prof. Dr. Gürkan Öztürk, sağlık teknolojisi ile yolunur nasıl keştiğini anlatıyor. **s. 12**

birim sohbetleri

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanı Gülçin Başok, birçok kişi için merak konusu olan Kiçik ve evden köşeye sarmak için Birim Sohbetleri'nin konduğu oldu. **s. 24**

SPOR

Özel hayatında da spor ile iç içe olan SKS Daire Başkanı Yardımcısı Sinem Ceviz, yaşamınızda önemli büyük olan sporun ekulmusseler yemini köşeye anlatıyor. **s. 30**

Havadis

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ KURUM İÇİ İLETİŞİM YAYINI

SAYI: 2 / 2022



KAPAK

METAVERSE, SON DÖNEMLERİN EN TARTIŞILAN KONULARINDAN. BİZ DE BU EVRENİ DAHA YAKINDAN TANIMAYA ÇALIŞTIK.

HAVADİS

İstanbul Medipol Üniversitesi

Kurum İçi İletişim Yayını

Sayı: 2 / 2022

YAPIM

Basın-Yayın Ofisi

YAYIN KOORDİNATÖRÜ

Açelya Özsevim Çelenk

KATKI VERENLER

Mustafa Çitacı

Mert Sarsağ, Gökçe Erkan

Berkan Baykal

Ufuk Karatoprak

İsmail Yüzüğüldü

GRAFİK-TASARIM

Levent Karabağlı

Sertan Vural

İLETİŞİM

basinofisi@medipol.edu.tr

Dahili: 2083

Değerli okurlar,

Kurum içi yayınımız Havadis, 2010 yılında Haliç Kampüsünde ilk sayılarını hazırlamaya başladığımız Medipost ile başlayan yayıncılık maceramızın şimdilik son halkası. Şimdilik diyorum, zira Medipol'ün yolculuğu devam ettikçe yepyeni yayınlarla sizleri selamlıyor olacağız.

Son iki yılı pandeminin gölgesinde geçirdik. Eğitim-öğretim faaliyetleri büyük oranda online ya da hibrit şekilde ilerledi. Pandeminin etkilerinin zayıfladığı Bahar döneminde öğrencilerimiz iyiden iyiye kampüslere dönmüş durumda. Etkinliklerin pandemi öncesindeki yoğunluğuna kavuşması biraz daha zaman alacak. İki yıllık aranın ardından mezuniyet törenimiz bu sene yeniden geçmiş yıllardaki görkemini aratmayacak şekilde yüz yüze gerçekleşecek. Demem o ki pandemiye yavaş yavaş arkamızda bırakıyoruz.

2010'dan 2022'ye Medipol'ün 12 yıllık öyküsüne nice başarılar sığıdı. Medipol'ün bu kadar kısa bir sürede "Türkiye'nin en büyük vakıf üniversitesi" haline gelmesi, son 6 yılda YKS şampiyonlarının Medipol'ü tercih etmesi bir şeylerin göstergesi. Bu başarının mimarları, şüphesiz ki Medipol'ün insan kaynağı. Akademik ve idari personeli ile büyük bir aile olan personelimizin motivasyonu yolunda çorbada tuz olma çabasının bir ürünü Havadis.

Havadis'in bu sayısında araştırmacı yönünün dışında yaban hayat tutkunu fotoğrafçı olarak da bilinen hocamız Prof. Dr. Gürkan Öztürk ile yaptığımız röportaja yer veriyoruz. Havadis'in editörü Açelya Özsevim Çelenk'in yaptığı röportaj, Gürkan Hocamızın farklı kıtalarda deklanşörün ardından baktığı yaban hayatına dair küçük bir pencere aralıyor. Mert Sarsağ'ın son dönemin çok konuşulan konularından metaverse meselesini araştırdığı yazısını, İK Daire Başkanımız Gülçin Başok ve SKS Daire Başkan Yardımcısı Sinem Ceviz ile yapılan röportajlar takip ediyor. "İşe Başladığım Gün" köşesinin bu sayıdaki konuğu Uluslararası Kabul ve Karşılama Görevlisi Dina Elkhayat.

"10 Soru 1 Dakika"nın konuğu ise Tıp Fakültesinden Prof. Dr. Bahar Güntekin.

Havadis'in bu sayısına Açelya ve Mert'in yanı sıra Mustafa Çitacı, Gökçe Erkan, İsmail Yüzüğüldü ve nefis fotoğraflarıyla Ufuk Karatoprak da katkı verdiler, hepsine teşekkür ediyorum.

İyi okumalar dilerim.

Basın-Yayın Ofisi Yöneticisi

Ömer Çakkal



MEDİPOL HASTANELERİ

KAMPÜSLERİMİZDE BULUNAN İLK VE BASİT MÜDAHALELERİN YAPILDIĞI REVİRLERİN YANI SIRA MEDİPOL HASTANELERİNDE PERSONELİMİZE ÜCRETSİZ MUAYENE HİZMETİ VE YAPILACAK TETKİKLERDE İNDİRİM OLANAKLARI SUNULMAKTADIR. AYNI ZAMANDA AİLE BİREYLERİ DE BU İMKÂNLARDAN YARARLANABİLMEKTEDİR.

KAPSAM	AYAKTA TEDAVİ			YATARAK TEDAVİ
	MUAYENE	TETKİKLER	DİŞ ve ESTETİK	
Personel, Eş ve Çocukları (Bakmakla yükümlü olduğu çocuklar)	100% (Katkı ücreti alınmayacaktır)	70%	50%	%70 (İlaç, Sarf Hariç)
Personelin 1. Derece Yakınları (Anne, Baba, Kardeş, Evli Çocuk)	50%	50%	30%	%50 (İlaç, Sarf Hariç)
Personelin 2. Derece Yakınları (Kayınvalide, Kayınpeder, Amca, Hala, Teyze, Dayı vb.)	30%	30%	20%	%20 (İlaç, Sarf Hariç)



Her adımda büyüyörüz



MEDİPOL
BAHÇELİEVLER

MEDİPOL BAHÇELİEVLER HASTANESİ

A'DAN Z'YE MEDİPOL'DE 2021

Ülkemizde eğitim hayatı bu sene de pandeminin gölgesinde geçti ancak aşının yaygınlaşması sayesinde normalleşme hızlandı, öğrencilerimizin büyük bir bölümü kampüs- lere geri döndü. Yaşam pratiklerinin eskiye yaklaştığı 2021'de "önce sağlık" diyen Medipol, uzaktan eğitim imkanlarını da devreye sokarak öğrencilerin başarılı bir eğitim-öğretim dönemi geçirmesine olanak sağladı. İstanbul Medipol Üniversitesi için 2021, başarılarla dolu bir yıl olarak da kayıtlara geçti. Üniversitemiz; 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020'de olduğu gibi 2021'de de YKS birincilerinin ve derece yapanların adresi oldu. Medipol aynı zamanda yüksek doluluk oranıyla en çok tercih edilen üniversiteler arasında yer aldı.

MEDİPOL DÜNYANIN EN İYİ ÜNİVERSİTELERİ ARASINDA

2021 yılında eğitim akreditasyonu adımlarını hızlandıran Medipol, bu sene de dünyanın en saygın yükseköğretim derecelendirme kuruluşlarının açıkladığı dünyanın en iyi üniversiteleri listelerinde yer aldı. Medipol 2021'de TÜBİTAK Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi (GYÜE), Times Higher Education (THE), QS EECA University Rankings, URAP Üniversiteler Sıralaması, University Ranking by Academic Performance (URAP), Scimago, Round University Ranking (RUR), Webometrics ve U-Multirank gibi birçok listede üst sıralarda yer aldı.



» OCAK REKTÖR CERAN, 'TEKNOFEST 2021'İN TANITIM TOPLANTISINA KATILDI

İstanbul Medipol Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ömer Ceran, akademik paydaşı olduğumuz 'TEKNOFEST 2021'in tanıtım toplantısına katıldı.

» ŞUBAT KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYI DÜZENLENDİ

İstanbul Medipol Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi iş birliği ile "Kadın İstihdamı Çalıştayı" düzenlendi.

» MART 3. MEDİPOL İK ÖDÜLLERİ ÇEVİRİM İÇİ TÖRENLE SAHİPLERİNİ BULDU

İstanbul Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları Kulübü tara-

findan çevrim içi düzenlenen '3. Medipol İK Ödülleri' gecesinde 14 ayrı kategoride ödülleri sahiplerini buldu.

» NİSAN COVID-19 TEDAVİSİNDE YENİ UMUT

TÜBİTAK COVID-19 Türkiye Platformu bünyesinde Bahçeşehir Üniversitesi (BAU) ve İstanbul Medipol Üniversitesinin ortaklaşa yürüttüğü projede faz-2 çalışmalarına başladı.

» MAYIS MEDİPOL, PATENT ARTIŞINDA İKİNCİ SIRAYA YERLEŞTİ

İstanbul Medipol Üniversitesi hem patent başvurularında en yüksek artışı gerçekleştiren hem de patent portföyünü en yüksek şekilde büyüten ikinci üniversite oldu.

MEDİPOL ULUSLARARASI APİTERAPİ ORTAK KONGRESİ'NE EV SAHİPLİĞİ YAPTI

İstanbul Medipol Üniversitesi, 1. Uluslararası Apiterapi Ortak Kongresi'ne ev sahipliği yaptı. Kongreye 90 ülkeden 3 binin üzerinde ziyaretçi katılım sağladı.

» HAZİRAN MEDİPOL, SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA MERKEZİ KURDU

İstanbul Medipol Üniversitesi Sürdürülebilir Kalkınma Uygulama ve Araştırma Merkezi kuruldu.

YAPAY ZEKÂ COVID-19'U SANİYELER İÇİNDE TESPİT EDİYOR

İstanbul Medipol Üniversitesi tarafından geliştirilen e-burun sistemi, kişilerin COVID-19 olup olmadığına saniyeler içinde karar veriyor.





Medipol'de 2021



2021'DE ÖDÜLLER GURURLANDIRDI

İstanbul Medipol Üniversitesi 2021'de akademik personelinin ve öğrencilerinin farklı alanlarda aldığı ödüllerle büyük gurur yaşadı. Medipol Eğitim ve Sağlık Grubu geçen sene olduğu gibi bu sene de sağlık alanında "Türkiye'nin Altın Markası" seçildi. Medipol Eğitim ve Sağlık Grubu aynı yıl içinde "Tür-

kiye'nin Yükselen Değeri" projesi ile 'Yılın Sağlık Turizmi Projesi' ödülüne de layık görüldü. İstanbul Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hasan Dinçer sosyal bilimler alanında, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Dr. Muhammed Fatih Toy ise mühendislik bilimleri alanında TÜBA-GEBİP Ödülü'ne layık görüldü. Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Zekai Şen ise 2021 İlim Yayma Ödülleri'nde Büyük Ödül'ün sahibi oldu. Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Dr. Elif Hocaoglu da Elektrik ve Elektronik İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen 'TET Proje Pazarı'ndan ödülle döndü. Dil Okulu'nda hazırlık eğitimi alan Rüya Kolçak Oxford University Press Türkiye tarafından düzenlenen yarışmada birinci oldu. İletişim Fakültesi öğrencisi Hasan Demiralp TRT tarafından bu yıl yedincisi düzenlenen 'Geleceğin İletişimcileri Yarışması'nda ödül kazanarak önemli bir başarıya imza attı. Gelin şimdi 2021'de öne çıkan gelişmeleri bir kez daha hatırlayalım.

» TEMMUZ

MEDİPOL, AYRIMCILIĞI ÖNLEME VE EŞİTLİK OMBUDSMANI OFİSİ KURDU

İstanbul Medipol Üniversitesi 'Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanı Ofisi' kuruldu. Türkiye'deki üniversiteler arasında bir ilk olan ofis, eşit ve sorumlu davranış ilkelerinin benimsenmesini teşvik ederek dil, ırk, renk, cinsiyet, etnik, siyasi düşünce, din, mezhep ve benzeri sebeplerle her türden ayrımcı davranış ve tutumlarının engellenmesini amaçlıyor.

» AĞUSTOS

YKS ŞAMPİYONLARI YİNE MEDİPOL'DE

İstanbul Medipol Üniversitesi son 5 yıldır olduğu gibi bu sene de YKS şampiyonlarının adresi oldu. 2021 YKS'de sözel puan türünde Türkiye birincisi olan Hasan Mert ile

Sayısal 2'si Hatice Nur Gürbüz ve Türkiye 4.sü Mustafa Bora Köseoğlu, İstanbul Medipol Üniversitesini tercih etti.

» EYLÜL

TÜM PAYDAŞLAR 6G İÇİN MEDİPOL'DE BULUŞTU

İstanbul Medipol Üniversitesinin ev sahipliğinde gerçekleştirilen '6G Çalıştayı'nda haberleşme teknolojilerinin geleceği masaya yatırıldı.

» EKİM

ULUSLARARASI KANSER VE İYON KANALLARI KONGRESİ GERÇEKLEŞTİ

İstanbul Medipol Üniversitesi tarafından 3. Uluslararası Kanser ve İyon Kanalları Kongresi düzenlendi. Ana teması kanser metabolizması, translaşyonel onkoloji ve iyon kanalları olan kongre, onkoloji alanında

disiplinlerarası araştırma ve eğitimle ilgilenen bilim insanlarını bir araya getirdi.

» KASIM

MEDİPOL'DE KISA FİLM ATÖLYESİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

İstanbul Medipol Üniversitesi İletişim Fakültesinin paydaşları arasında yer aldığı '4. Uluslararası Kızılay Dostluk Kısa Film Festivali'nin 'Kısa Film Atölyesi' Medipol Medya Merkezi'nde gerçekleşti.

» ARALIK

İCRA VE İFLAS KANUNU DEĞİŞİKLİKLERİ SEMPOZYUMU DÜZENLENDİ

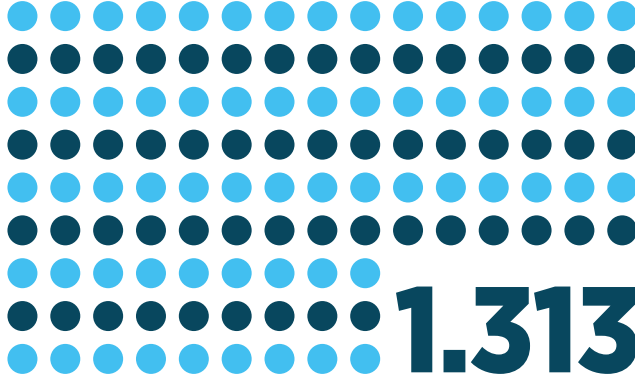
İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından "İcra ve İflas Kanunu Değişiklikleri Sempozyumu" düzenlendi. Sempozyum kapsamında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda yapılacak değişiklikler ele alındı.





AKADEMİK
PERSONEL
SAYISI

AKADEMİK PERSONEL İSTATİSTİKLERİ



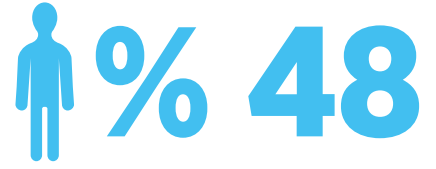
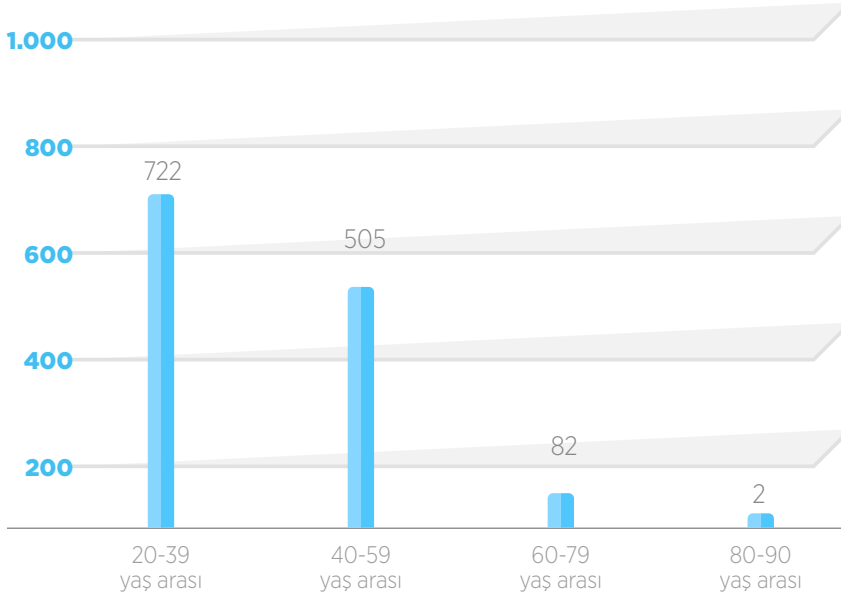
AKADEMİK ÇALIŞANLARIN CİNSİYETLERİ



Toplam 675 kişi ile akademik çalışanlarımızın %52'si kadın



AKADEMİK PERSONEL YAŞ DAĞILIMI



Toplam 636 kişi ile akademik çalışanlarımızın %48'i erkek

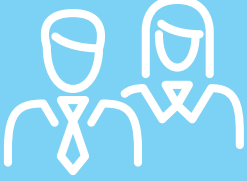


BİR BAKIŞTA İSTANBUL MEDİPOL ÇALIŞANLARI

MEDİPOL OLARAK KOCAMAN BİR AİLEYİZ
BU AİLEYİ GELİN HEP BERABER DAHA
YAKINDAN TANIYALIM.

YERLEŞKE BAZLI
AKADEMİK PERSONEL
DAĞILIMI

KAVACIK



673



HALİÇ



49



HASTANELER



591

İDARİ ÇALIŞANLARIN
CİNSİYETLERİ

% 30



% 70

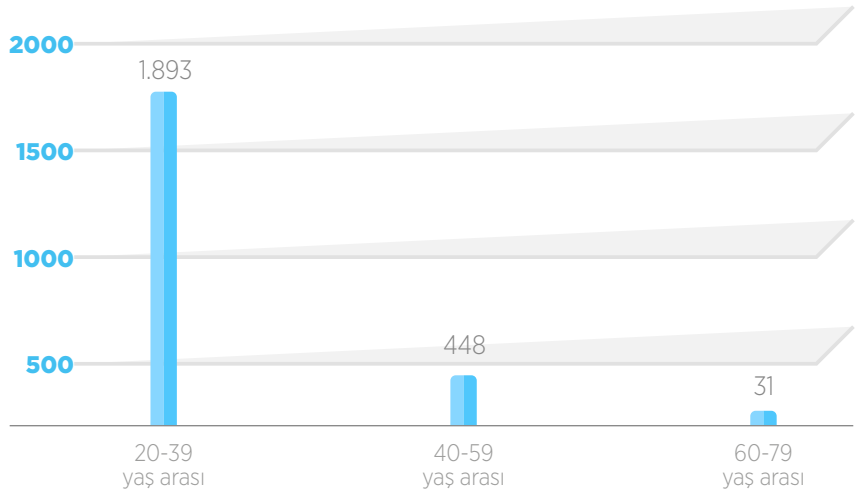
Toplam 659 kişi ile idari
çalışanlarımızın %30'u erkek

659

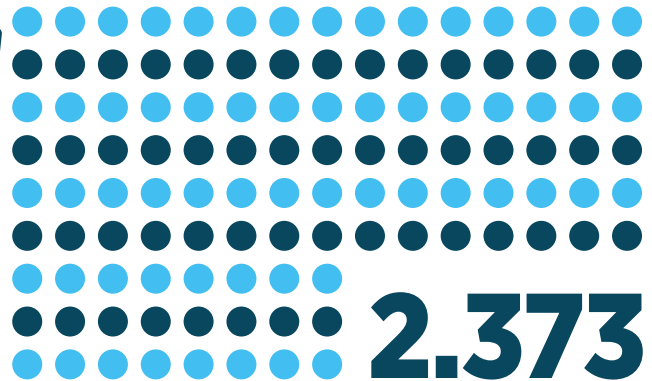
Toplam 1.714 kişi ile akademik
çalışanlarımızın %70'i kadın

1.714

İDARİ PERSONEL YAŞ DAĞILIMI

İDARİ
PERSONEL
SAYISI

İDARİ PERSONEL İSTATİSTİKLERİ



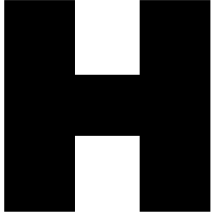




PROF. DR. GÜRKAN ÖZTÜRK

RÖPORTAJ AÇELYA ÖZSEVİM ÇELENK

İSTANBUL MEDİPOL
ÜNİVERSİTESİ TIP
FAKÜLTESİ FİZYOLOJİ
ANA BİLİM DALI
BAŞKANI, SABİTA
MÜDÜRÜ PROF. DR.
GÜRKAN ÖZTÜRK,
ÇİZGİ DIŞI'NIN BU
SAYISINDA YABAN
FOTOĞRAFÇILIĞI
İLE YOLUNUN NASIL
KESİŞTİĞİNİ ANLATIYOR.



ocam, Medipol'ün güçlü araştırma merkezlerinin altında sizin de imzanız var. Biraz kendinizden ve Medipollü olma hikâyenizden bahseder misiniz?

1968 Karabük doğumluyum. Lise hayatımı da Karabük'te bitirdim. Hacettepe Tıp Fakültesinden mezun olduktan sonra Van'da Yüzüncü Yıl Üniversitesinde bir dönem araştırma görevliliği yaptım. Sonrasında doktora için İngiltere'ye gittim. Orada 4 yıl boyunca doktora yaptıkten sonra burs karşılığı hizmetimi ödemek üzere Van'a geri döndüm. 13 yıl daha çalıştım orada. 2010 yılında Medipol'ün kurulmasıyla beraber araştırma altyapısını oluşturmak için görevlendirilmek üzere bir davet aldım. 2010 yılında ilk Unkapanı kampüsünde başladık ve iki yıl sonra buraya taşındık. İçinde bulunduğumuz araştırma merkezinin kurucu müdürlüğünü yapıyorum. Uluslararası Tıp Fakültesinin kuruluşuna katkıda bulundum, bir dönem vekaleten dekanlığını yaptım. Şu an aktif olarak Uluslararası Tıp Fakültesi Temel Bölümler Bölüm Başkanlığı, Fizyoloji Ana Bilim Dalı Başkanlığı var. Oraya da katkılarima devam ediyorum.

Son 15 yılı yaban hayatı fotoğrafçılığı olmak üzere lise yıllarınızdan beri fotoğraf sanatına ilgi duyuyorsunuz. Fotoğrafa olan ilginizin gelişme süreci nasıl ilerledi?

Ortaokul ve lise de dahil olmak üzere fotoğrafa çok meraklıydım ama o zaman fotoğraf makinelerine kolay erişilmiyordu. Lise yıllarında küçük uyduruktan bir makine ile çekemediğim fotoğraflara çok yanardım. Üniversite hazırlık sınıfında gerçek bir SLR fotoğraf makinesi edinme şansım oldu. 37 yıldır fotoğraf çekiyorum. 2003-2004'e kadar analog makineler ile fotoğraf çektim. Dijital kameralar 10 megapixel olunca dijital çekmeye başladım. Benim tutkum genel olarak doğa olsa da daha özel olarak yaban hayatı. Türkiye'de yaban hayatı çekebilirsiniz ama tropikal bölgelere göre daha fazla dolaşmanız lazım. Dolayısıyla ben de imkân bulmaya başlayınca dünyanın değişik yerlerinde yaban hayatı fotoğrafçılığı için seyahatler yaptım. 2013 yılında Brezilya'da Pantanal diye bir bölgede jaguar fotoğrafı çekmeye gitmiştim. Orada bir av sahnesi yakaladım. Kenya'da Amboseli Ulusal Parkına ve Kilimanjaro Dağına gittim. Ben Türkiye'de, özellikle Van'da çalışırken, çok fotoğraf çektim. Bir keresinde Ağrı Dağını fotoğraflamıştım. Tendürek tarafından çekmiştim orayı, çok güzel bir manzarası vardır. Dağın önünde koyun sürüsü vardı, ben de o sıralar Afrika'ya gitmeyi hayal ediyordum. "Bu dağ



Kilimanjaro olsaydı, üzerinde de filler olsaydı..." dedim. Herhalde duam kabul oldu ve o sahne yaklaşık 6-7 yıl sonra gerçekleşti. Sabah vakti, güneş doğarken, filler ormanın içinden çıkıp geldiler ve orada çektiğim panoramik fotoğraf da çok ihtişamlı oldu. Bende de böyle bir hatırası oldu.

"BEN KENDİMİ BELGESEL FOTOĞRAFÇISI OLARAK TANIMLIYORUM."

Hem tıp alanında idari görevler üstlenen bir profesör hem sergiler açacak kadar fotoğrafçılıkla ilgilenen biri olarak hayatınızdaki bu iki tutkuyu nasıl dengeliyorsunuz? İkisi de büyük emek isteyen alanlar, bir de aile yaşamı var. Bu dengeyi bulmak zor olmuyor mu?

Ben 12 ay boyunca sürekli fotoğraf çeken biri değilim. Her hafta sonu bir yere gideyim isterim ancak işler nedeniyle olmuyor. O nedenle mesele bir yıl şuraya gideceğim diyorum ve bir haftayı ona ayırıyorum. Zaten bir gezide çekilen çok fazla kare oluyor. Ondan sonrakiler biraz daha



“14 MART
TIP BAYRAMI
BAĞLAMINDA
BİR DOKTOR
FOTOĞRAFÇI
OLARAK TAKSİM
METROSUNDA
‘YABANA TANIKLIK’
SERGİSİNİ AÇMIŞTİM.
HALKA BU KADAR
AÇIK OLAN İLK
SERGİMDİ.”

az süreli ya da yurtiçinden, daha düşük profilli fotoğraf faaliyetleri oluyor. Öğrenciyken ve İngiltere’deyken böyle değildi, her gün çantada fotoğraf makinesi ile gezerdim her an bir kare çıkar diye. COVID-19’dan sonra sadece bir kere yurt içi gezisi yapabildim.

Fotoğraflamayı en çok sevdiğiniz şey nedir, neden?

Yaban hayat ve özellikle av sahnesi. Büyük kedileri çekeyim dedim, tematik bir şeyler yapmak istedim. Büyük kedi dediğimiz 7 büyük kedi var: Aslan, kaplan, jaguar, leopar, çita, kar leoparı ve puma. Bunlara “7 Big Cats” yani 7 Büyük Kedi deniyor. Şu an 4 tanesini çekmiş bulunuyorum, çekmem gereken 3 tane daha var. Kaplan nispeten kolay. Puma, en iyi Şili Patagonya’da fotoğraflanıyor. En zoru, belki de hiç yapamayacağım kar leoparı. Kar leoparını çekmek için 1 ay süren Hindikuş Dağlarında ya da Keşmir’de turlar var. Ancak görme garantisi hiç yok çünkü hayvanlar arazide çok iyi kamufler oluyor. Zaten kar leoparlarının dağda çekilmiş, çok net fotoğrafları sadece fotokapanlarda var.

Kendi sanat tarzınızı nasıl tarif edersiniz?

Ben kendimi daha çok belgesel fotoğrafçısı olarak tanımlıyorum. Sanat çektiğim de oluyor ama sanat çekebilmeniz için özellikle tabiatta, ancak durağan şeylerle çalışabilirsiniz. Bir aksiyonu sanatla çekmek çok zor. Benim yaban hayatında kendimce çok sanatsal olmuş diyebileceğim karelerin oranı belki de %10’dur. Kırpma yaparım ama renklere karışmam. Ben belgeselci olduğum için orijinaline sadık kalmayı tercih ediyorum. Eğer oynanacaksa, bakılınca anlaşılmasından yanaayım. Yaban hayata uzak kalınca sanatsala döndüğüm oluyor ama zevk aldığım taraf açıkçası yaban hayat.

Sizce bir fotoğrafı değerli kılan öğeler nelerdir? Makinenin gücü bir fotoğrafı ne derece başarılı kılar?

Ben çok duygusal yaklaşmıyorum, daha pragmatik yaklaşıyorum. Dijital tabii ki şu anki teknolojiye analogdan iyi. 2004 yılında ilk yaban fotoğrafına analog makinem ile gitmiştim. Orada tropikal bölgelerin güneşe rağmen ne kadar loş olduğunu gördüm. O yüzden çektiğim kareler puslu, hareketten dolayı da titreşimle çok hayal kırıklığına uğradım. Zaten bir sonraki ziyaretim dijital ile oldu. Şimdiki dijital makinelerin ışık hassasiyeti mükemmel. Yani elle tutarak gece fotoğraf çekebiliyorsunuz, böyle bir şey hayal edilemezdi. Makinenin özellikleri kesinlikle benim tercih ettiğim fotoğraflamalarda çok belirleyici. Mesela av sahnesi seyahati için ekstra 2-3 bin liralık yatırım yaptım. Ekstra pil aldım, normalde 8 kare çekiyorken hızını 12 kareye çıkarttım, objektif aldım ve aldıklarımın bir tanesi bile olmasaydı



bu kareyi çekemezdim. Ben yeni başlayacak, fotoğraf makinesi tavsiyesi isteyen gençlere ikinci el Nikon D700 tavsiye ediyorum, mükemmel bir makinedir. Sıfır bir makineye para vermenize gerek yok. Sonra D810 aldım, onun geniş açıda pikseli yüksek. Çok marka fanatigi değilim, Canon da Sony de mükemmel makineler. Ancak yatırım yaptıkça objektifler çantada dolmaya başlıyor ve yenilerini aldıkça eskileri atmanız gerekiyor. Nikon'un da iyi tarafı, diyelim 1950'de de lensi varsa o şimdi de takılabiliyor. Sözüün özü şu; kemalât ile kemalât olmaz der büyükler, o nedenle kamera iyi olmalı. Ben ilk fotoğrafçılığı kitaplardan öğrendim. John Shaw kitabında diyor ki "Dostlar ne zaman fotoğraflarımı görseler beğenirler. Sonra makineme bakarlar 'E, tabii bu makine ile çekilir.' derler. Ben de derim ki 'Öyle diyorsunuz ama ben hiçbir sabah bu makinenin sabah güneşinde çıkıp da fotoğraf çektiğini görmedim.' SLD'ye geçenler de büyük bir hayal kırıklığı ile karşılaşırlar. Mesela ömrü boyunca telefonla çekmiş. Onun da otomatik ayarlarındaki kaliteyi ancak kullanıcı emek verirse SLD ile bir yıldan sonra alır.

Telefonla fotoğrafçı olmak ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Ben memnunum, çeksinler. Çünkü içlerinden yetenekler de çıkıyor. Başka türlü ilgi duymayacak,

ulaşamayacak kişiler telefon sayesinde fotoğrafçı oluyor. Ancak şu konuda iyimser değilim: Bir gün gelir telefonlar da SLD'ler kadar iyi çeker. Hayır, çekemez. Öyle olması için arka yüzeyin büyükçe bir lens olması lazım. Böyle bir teknoloji ileride olur mu, olmaz diyemezsin. Ancak SLD'ciler de boş durmaz. Stüdyolarda eskiden büyük makineler ile çekilirlerdi, onlar medium. Large'lar da var ama onlar pek kullanılmıyor. Medium'larda Fuji açık ara piyasada hakimiyeti sağlamak üzere. O adamlar SLR yerine bunu satmaya başlıyorlar şimdi. Onun çipi SLD'den iki kat daha büyük tabii, karşılaştırılmaz. Fuji de istiyor ki doğa fotoğrafçıları falan da kullansın, ancak lens çok pahalı.

Yıllık izinlerinizde fırsat buldukça vahşi doğa fotoğraf gezilerine katıldınız. Nereleri gezdiniz, nasıl bir deneyimdi bu sizin için?

Üç kere Afrika'ya gittim. İki tanesi Kenya, bir tanesi Tanzanya'ydı. İki kere Brezilya'ya; birisi Amazon, diğeri Amazon'un güneyi Pantanal bölgesi. Avustralya'ya iki kere gittim. Borneo Ormanlarına gittim, Borneo da ada biliyorsunuz, Hint Okyanusunun doğusunda. Malezya ve Endonezya'nın toprakları var orada. Ayrıca meşhur Brunei Sultanı da orada. Orada ormanda 3-4 gün kaldım. Bunun dışında Avrupa'da, Türkiye'de birçok yere gittim.



Doğa fotoğrafı gezilerine ait ilginç bir anınız var mı?

Grupta 4 kişiydik. Bir Fransız ve Hollandalı bir çift vardı. Eşlerden biri de Aztek'ti. Hollandalı entelektüel görünüşlü biriydi. Schipol Havaalanında gümrük memuruymuş. Bir sohbet esnasında Allah inancından bahsettik. "Ben var olduğunu düşünüyorum ama Hristiyan değilim." dedi. "Müslüman arkadaşlarım var, aklıma da yatıyor gibi." diye ekledi. Ben namaz saatlerinde namaz kıldığımı görünce Hollandalı dedi ki "Şu timsah için benden Tanrıya teşekkür eder misin?" Ben de "Tamam, senin için teşekkür edeceğim." dedim.

Gerçekleştirdiğiniz sergilerden bahsedelim. "Dereden Tepeden, Memleketten Gurbetten" ve "Yabana Tanıklık" isimli sergilerinizin oluşum süreçleri nelerdi?

"Dereden Tepeden, Memleketten Gurbetten" üniversitenin açılış töreninde yaptığımız bir sergiydi. Açılış töreninde de ne gibi faaliyetler yapalım diye konuşurken ben de sergi yapabiliriz diye önerdim. Sağ olsunlar onlar da destek verdiler. Yaban hayatı yaklaşık %50'siydi, doğa fotoğrafları çok vardı. "Yabana Tanıklık" sadece yaban fotoğraflarıydı. Taksim metrosunda açtım onu. 14 Mart Tıp Bayramı bağlamında bir doktor fotoğrafçı olarak açmıştım. Halka bu kadar açık olan ilk sergimdi.

Fotoğrafçılık ile ilgili büyük başarılarınız var. Neyin fotoğrafını çekseniz artık kendi bakışınızla en üst mertebeye çıkmış olursunuz? Sizin için fotoğrafçılıkta son nokta nedir?

Kar leoparı. 7 kedi çok meşhurdur ama daha yeni 8. olduğunu öğrendim. Asya leoparı diye geçiyordu sanırım. Kürkü daha koyu, çok gösterişli bir hayvan. Çekebilen fotoğrafçı sayısı bir elin parmaklarını geçmez. Ondan sonra fırsatım olursa müstakil av sahneleri peşinde gezerim.

Anı fotoğraflarınızda da seçici misinizdir?

Evet, çok özenirim. Kötü kompozisyona çok bozulurum. Çek beni dersin, adam fotoğrafın yarısına seni koyar, diğer yarısında tavan vardır. İnsanların göz hizasından fotoğraf çekilmesi kompozisyonu çok güzeldir. Mesela çocukları tepeden çekmeyin, eğilin öyle çekin. O zaman bakın ne güzel çıkacak.

Fotoğrafçılık ile ilgilenen Medipollülere ne gibi tavsiyeler verirsiniz?

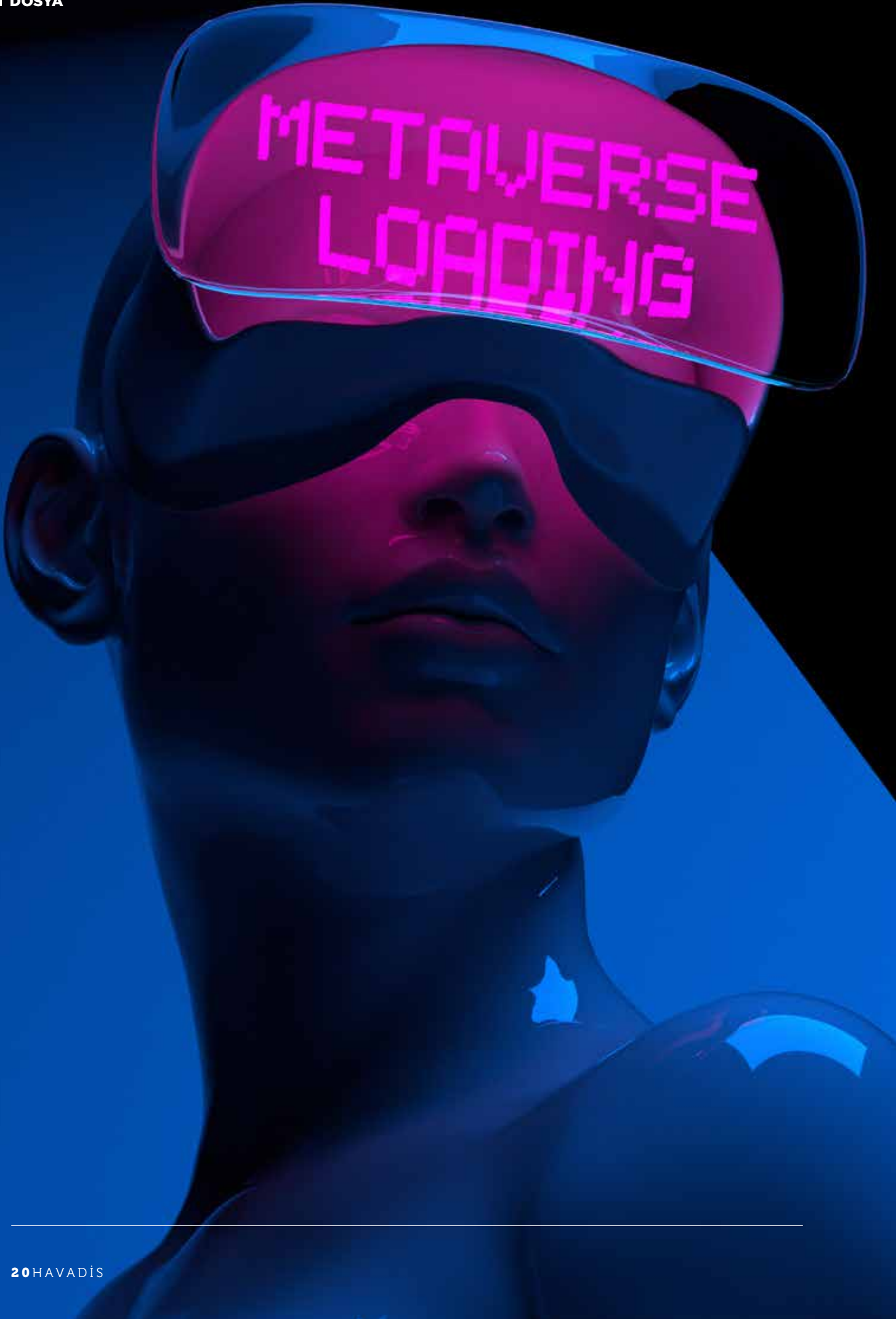
Kendilerini tartınsınlar ne kadar ciddiymi diye. Eğer çok ciddi bulurlarsa düşük makineler ile para ve zaman harcamak yerine Full Frame dediğimiz tam kare fotoğraf makinesi ile bu hobiye girsinler. Buna da ikinci el ile başlasınlar. 📷



METaverse ÇILGINLIĞI: DEVİRİM Mİ TEHDİT Mİ?

DERLEYEN MERT SARSAĞ

İNSANLIK TARİHİ BOYUNCA TEKNOLOJİ, SÜREKLİ OLARAK GELİŞİM GÖSTERDİ. YÜZYILLAR BOYUNCA GÜN BE GÜN YAŞAM KALİTEMİZ ARTTI, UZAKLAR YAKIN OLDU, MESAFELER KAPANDI. ANCAK SON 20 YIL İÇERİSİNDE YAŞANAN GELİŞMELER VE BUNA BAĞLI İLERLEMELER BİZLERİ TAM ANLAMıyla HIZINA YETİŞEMEDİĞİMİZ, BAŞ DÖNDÜRÜCÜ DİJİTAL BİR ÇAĞIN İÇİNE SÜRÜKLEDİ. HAVADİS'İN BU SAYISININ DOSYA KONUSU "METaverse". BAŞKA BİR DEYİŞLE; İÇİNDE BULUNDUĞUMUZ DİJİTAL ÇAĞIN EN TARTIŞILAN SON ÇILGINLIĞI.





aşamımızın dijitalleşmesi, pandemi sürecinin etkisiyle çok daha büyük bir ivme kazandı. Uzaktan eğitim, uzaktan çalışma, çevrim içi konserler, üç boyutlu fuarlar ve online müzeler gibi önceleri sınırlı bir kitle tarafından tercih edilen alışkanlıklar genele yayıldı. Kripto para tartışmaları ve çevrim içi görüşmeler yaşamımızın olağan bir parçası haline geldi. Tüm bu gelişmeleri yeni yeni hazmetmeye başladığımız sırada bu kez farklı bir dijital dünyanın kapıları bize aralandı. Facebook'un ismini Meta olarak değiştirmesi ve Metaverse alanına büyük bir yatırım yaptığını açıklamasından sonra, "Metaverse" kavramı hızla bir 'hype' patlaması yarattı. İnsanların Metaverse'de evlendiği; arsalar, binalar, taşıtlar satın aldığı; toplantılara ve konserlere katıldığı haberleri konuşulur oldu. Hatta direkt Metaverse üzerinden hac ibadetinin yapıp yapılamayacağı tartışmaları bile gerçekleşti.

Metaverse terimine en yakın karşılığın "sanal evren" olabileceği vurgusunu yapan İstanbul Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dekanı Prof. Dr. Gökhan Silahtaroglu, sürecin tarihsel gelişimi ve bugünü ile alakalı şu değerlendirmelerde bulundu: "Aslında her şey web 1.0 ile başladı. Önceden var olan tek şeyin statik sitelerdi. Kullanıcılar örneğin bir bankanın sitesine girdiği zaman yalnızca faizler ile ilgili bilgilere ulaşabiliirdi, işlem yapamazdı. Daha sonra web 2.0 sürümünün çıkmasıyla artık sitelerde işlemler de yapılabilir hale geldi. Karşılıklı bir interaksyon var ve çok

FACEBOOK'UN İSMİNİ META OLARAK DEĞİŞTİRMESİ VE METAVERSE ALANINA BÜYÜK BİR YATIRIM YAPTIĞINI AÇIKLAMASINDAN SONRA, "METAVERSE" KAVRAMI HIZLA BİR 'HYPE' PATLAMASI YARATTI. İNSANLARIN METAVERSE'DE EVLENDİĞİ; ARSALAR, BİNALAR, TAŞITLAR SATIN ALDIĞI; TOPLANTILARA VE KONSERLERE KATILDIĞI HABERLERİ KONUŞULUR OLDU. HATTA DİREKT METAVERSE ÜZERİNDEN HAC İBADETİNİN YAPILIP YAPILAMAYACAĞI TARTIŞMALARI BİLE GERÇEKLEŞTİ.



zeki unsurlar yok. Bunlardan sonra biz web 3.0'ı bekliyorduk. Web 3.0'da da semantik web olacak, akıllı olacak, blockchain sistemleri olacak ve hayatımızda yeni bir pencere açılacak diye beklerken Metaverse geldi. Web 3.0'ın da ötesinde, hayal edemeyeceğimiz bir sistem de gelmiş pek tabii olabilir. Henüz bir netlik yok. Bunu zaman gösterecek.

Ayrıca bir web 3.0 olacak mı yoksa beklediğimizden de büyük gelişmeler mi yaşanacak? Yoksa bir sanal evrene mi giriyoruz? Ben artık bir bankanın sayfasına girmeyi bırakıp direkt bir bankaya mı gireceğim? Bankanın bana verdiği evrak ve broşürleri sanal olarak mı doldurup teslim edeceğim? Bankada direkt işlem mi yapacağım? Bu işlemi bir robotla, robotik arayüzle mi yapacağım yoksa şu an yaptığım gibi bir insanla mı yapacağım? Hayal edilen şey bu. Acaba web 3.0'ın yerine mi geçiyor diyoruz? Tabii, şimdilik bunlar için çok erken. Henüz bu sistem çok ama çok yeni. İlk defa kullanılan bir şey. Çok belirgin bir durum olmadığı için aslında olduktan ve tam olarak anlaşıldıktan sonra söylemek en iyisi. Peki nedir burada kullanılan teknolojilerimiz? Burada bir artırılmış gerçeklik yapısı, bir de sanal gerçeklik yapısı var. İkisinin karışımı bir sistem var. Önce bunu bir izah edeyim, sanal gerçeklikte siz olma-

yan bir şeyi görüyorsunuz. Gözlüğü taktınız ve diyelim ki çölün ortasındasınız. Ama siz kendinizi o an Antalya'da ve deniz kenarında görebiliyorsunuz. Bu bizim sanal gerçekliğimiz, olmayan bir şey. Artırılmış gerçeklik de var olan bir gerçekliği artırmak demek. Mesela masanın üzerinde bir bardak var ama içinde hiçbir şey yok. Ama siz bardağın içinde balık görüyorsunuz. Bardak sizin bardağınız, elinize alıyorsunuz bardağı ve balık onun içinde yüzüyor. Gayet ne görüyorsunuz ama gözlüğü çıkardığınız zaman bardak yine boş. İşte bu ikisinin karışımının arasına bir mixed reality yapılmaya çalışılıyor. Hem Metaverse'ün içinde yürürken yere düşmeyeyim hem engelleri görebileyim ama sanal dünyanın içinde olayım. Tabii bunun içerisine de bir yapay zekâ baharatı atalım. Mesela bankaya gittim, benim online işlemlerimi yapacağım bir web sayfası yok da biriyle konuşup işlemlerimi hallediyorum gibi. Dolayısıyla artırılmış, sanal gerçeklik veya bu ikisinin karışımı. Üstüne de katılabildiği kadar yapay zekâ katılacak ve insanların girmesi beklenecek. Bir de şu pencereden bakalım, belki de bu bizim sadece sanal yeni sosyal medyamız olacak. Hesaplarımıza eskisi gibi değil, bu sanal gerçeklik üzerinden gireceğiz. Beklenti şu, burada bir blockchain teknolojisi de olacak. Şu anki veritabanı yapısında değil de daha çok güvenlik, katmanları olan kayıtların

hepsinin birbirinden türetildiği ve değiştirilmesi en azından şimdilik imkânsız olan bir sistem kuralım. Metaverse de bu sistem içerisinde gitsin ve coinler de burada işe yarasın. Bunlar tabii ki birer düşünce, sadece birer öngörü. Ancak olabilir. Yapılabilir şeyler. Altyapımız var. Burada kullanılması gereken çeşitli programlar var. Onlar ile rahatlıkla geliştirilebilir. Ve bundan sonraki aşamalarda gerçekleşmesi mümkün olan başka ihtimaller de söz konusu elbette. Mesela özel elbiseler olacak. Dokunma hissini elde etmek mümkün olabilecek. Yağmur ve kar hissini de bu elbiseler aracılığıyla elde edeceğiz. Ancak koku biraz zor. Zira kokunun transferi taklit edilemiyor. Taklit edilebilmesi için karşı tarafta da birtakım kimyasal unsurların bulunması gerekiyor. Öteki türlü molekül transferine girer ve ısınlamadır bu. Yani ısınlamanın ilk hedefini yapmış olursunuz ve bu da doğal olarak şu aşamada hedeflenen bir durum değildir. Kısaca kokuda taklit de gerekiyor. Fakat imkânsız değil, zor ama gerçekleştirilebilir. Metaverse sonuçta bir firmanın çıkardığı platform. Örneğin ilk başlarda tercih edilmeyebilir fakat ilerleyen dönemlerde muhtaç da kalınabilir. Mesela tuttuğun takımın maçı televizyondan yayımlanmayıp sadece Metaverse üzerinden yayımlanırsa bu ileride tercihten öte bir mecburiyet de olabilir.”

Kısacası Metaverse, ne yazık ki şu haliyle henüz bir kapalı kutu. Bu kapalı kutudan hayal edebileceğimiz her şeyin var olabileceği rengarenk bir dijital dünya da çıkabilir, 2016’da tıpkı yapay zekâ alanında olduğu gibi büyük bir beklentinin ardından oluşabilecek derin bir hayal kırıklığı da. Hep beraber bekleyip göreceğiz. 

METaverse, NE YAZIK Kİ ŞU HALİYLE HENÜZ BİR KAPALI KUTU. BU KAPALI KUTUDAN HAYAL EDEBİLECEĞİMİZ HER ŞEYİN VAR OLABİLECEĞİ RENGARENK BİR DİJİTAL DÜNYA DA ÇIKABİLİR, 2016’DA TİPKİ YAPAY ZEKÂ ALANINDA OLDUĞU GİBİ BÜYÜK BİR BEKLENTİNİN ARDINDAN OLUŞABİLECEK DERİN BİR HAYAL KIRIKLIĞI DA.





İNSAN KAYNAKLARI VE PLANLAMA DAİRE BAŞKANI GÜLÇİN BAŞOK, BİRÇOK KİŞİ İÇİN MERAK KONUSU OLAN İK'YI VE EKİBİNİ BİZLERE TANITMAK İÇİN BİRİM SOHBETLERİ'NİN KONUĞU OLDU.

RÖPORTAJ GÖKÇE ERKAN

Gülçin Başok kimdir, biraz kendinizden bahsedebilir misiniz? İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) bünyesindeki bir fakültede Özlük İşleri Memuru olarak görevime başladım. Daha sonra aynı birimde Özlük İşleri Şefi olarak terfi ettim. İTÜ'deki 15 yıllık çalışmam sonrasında Kocaeli Üniversitesine Personel Daire Başkanı olarak geçiş yaptım. Kocaeli Üniversitesindeki 6 yıllık çalışma hayatından sonra emekliye ayrıldım. Uzun süren bir emeklilik döneminden sonra 2010 yılında İstanbul Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanı olarak göreve başladım ve hâlen devam etmekteyim.

Ekibiniz ve departman olarak üstlendiğiniz görevler hakkında bilgi verebilir misiniz?

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı olarak 8 kişilik bir ekibimiz var. Ekibim kendi içerisinde akademik ve idari personel işlemlerini yürütmek üzere ikiye ayrılıyor.

Üniversitemizin akademik ve idari personelinin her türlü özlük işlemlerini kanun, tüzük, yönetmelik ve üniversitemiz yönergelerine göre yürütmek genel anlamda birim olarak üstlendiğimiz görevler arasında. Dairemizin temel görevi; doğru zamanda, doğru yerde, doğru insan ilkesi çerçevesinde insan gücü planlaması yapmak ve bu yönde politika geliştirmektir. Üniversitemizin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri doğrultusunda nitelikli insan gücünü istihdam etmek, mevcut işgücünü en verimli hale getirebilmek, personelin motivasyonunu üst seviyeye çıkarabilmek, çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemek ve gerek iç paydaşlarımızdan gerekse dış paydaşlarımızdan birimize gelen istek ve talepleri doğru zamanda doğru şekilde cevaplandırmak birimizin temel çalışma prensipleri arasında yer alıyor.

Bazı birimler çalışanlarla işe başladıktan çok sonra belirli projelerde bir araya geliyor. Ancak İK ilk andan son ana kadar çalışanın iş hayatında temasta olduğu bir birim. Bu, iş yoğunluğunuzun kurumumuza katılan her yeni üyesiyle biraz daha arttığı anlamına geliyor. Bu stresle nasıl başa çıkıyorsunuz?

Kurumumuza katılan her yeni personel, özellikle akademik personellerin mevzuat kapsamında işlemleri daha takip ve dikkat gerektirdiğinden doğal olarak bir iş yükü de oluşuyor. Fakat kurumumuzda yeni bir başlangıç yapacak personel ile ilk tanışan, ilk temasta bulunan ve misyonu gereği etkili iletişim içerisinde bulunan, insan odaklı, sosyal ve yönlendirici bir birim olmamız stres yönetimimizi pozitif noktaya taşıyabiliyor. İletişim iki yönlü bir süreç ve bu süreçte bizler farklı uzmanlık alanlarında görev yapacak birçok personelimiz ile tanışmanın, çalışmanın, iletişim içerisinde olmanın getirmiş olduğu artılarla bu stresi kolaylıkla yönetebiliyoruz. Kampüs içerisinde karşılaştığımız birçok personelin yüzlerinin ve isimlerinin tanıdık olması ve onlarla selamlaşmak da ayrı keyif verici, kişisel olarak zenginleştirici/geliştirici diye düşünüyorum. Stresi başarı ile yönetebilmek ve kişisel gelişimimize katkı sağlamak için birim olarak kişisel gelişim eğitimlerine katılıyor ve diğer birimlerde çalışan personellerimiz için de bu yönde birçok eğitim organize ederek bu alanda farkındalığın oluşmasını hedefliyoruz.

Ekip olarak gerçekleştirdiğiniz sosyal organizasyonlar var mı? İK'da ekip ruhunu yakalayabildiğinize inanıyor musunuz?

Genç, dinamik ve sosyal bir ekibim var. Ekibim, kendi içerisinde iş dışında da birçok etkinlik, sosyal aktivite gerçekleştiren birlikte vakit geçirmekten keyif alan birbirine bağlı bir ekip. Ben de zaman buldukça aralarına dahil olmaktan keyif alıyorum.



“Hedefimiz elbette mükemmeli yakalamak. Ancak “mükemmel, iyinin düşmanıdır” felsefesinden yola çıkarak hiç oyalanmadan kısa sürede iş süreçlerimizi hayata geçirdik.”

Birlikte ekip ruhuna sahip, enerjisi ve çalışma yoğunluğu yüksek bir ekibiz. Zaman zaman iş yoğunluğumuz artması ve özellikle son dönemde pandeminin araya girmesi sosyal organizasyonlarımızın sekteye uğramasına sebep oldu. Ancak işlerimizi yoğun bir şekilde yürüttüğümüz zamanlarda bile kısa olsa dahi ekibimle iletişimimizi sürekli taze tutmaya özen gösteriyorum. Gerek günlük gerek iş gerekse özel sohbetlerle gerekse var olan sorunlar üzerinden yaptığımız sohbetlerle birbirimize destek olmayı, aidiyet duygumuzun pekişmesini, yakınlık duygusunu hissetmeyi önemsiyoruz.

Mesleğinizin size göre en zor yanını nasıl tarif edersiniz?

Sürekli gelişen, büyüyen bir üniversite olmamızdan kaynaklı olarak gerek hızla artan personel ve birim sayısı gerek teknoloji ve bilgi işletim sistemlerinin daha kompleks bir şekilde kullanılması gerekse büyüme ve gelişmenin getirdiği diğer faktörlerden kaynaklı durumları, en verimli, doğru ve hızlı olarak hizmette çıtayı yükselterek yürütme aşamalarında iç ve dış paydaşlarımızın fazla sayıda olmasından kaynaklı işlerle ilgili iletişimde ve geri bildirimli işlerde; zamanında dönüş yapılması, birimimizce çeşitli konulara ait mevzuat ve iş süreçleri ile ilgili iletilen bilgilerin gerektiği verimlilikte kullanılmamasından doğan sorunlar, bu



sorunları çözümllemek ve işleyişin takibini sağlamak, personelimizin değişik konulardaki bilgilendirme yada sorunlarını öncelikli olarak kendi birim amirlerine iletmeleri yerine birimimize direkt iletmelerindeki yoğunluk, yetiştirilmek üzere alınan personelin daha hızlı ve kısa sürede yetişememesi/yetiştirilememesine bağlı çıkan koordinasyon halinde olduğumuz işlerde çıkan sorunlar da bizi zorlayan konular arasında yer alıyor.

“DAİREMİZİN TEMEL GÖREVİ; ‘DOĞRU ZAMANDA, DOĞRU YERDE, DOĞRU İNSAN İLKESİ’ ÇERÇEVESİNDE İNSAN GÜCÜ PLANLAMASI YAPMAK VE BU YÖNDE POLİTİKA GELİŞTİRMEK.”

Çalışan eğitimleri ile ilgili gelecek dönemde farklı çalışmalarınız olacak mı? Size bu konuda gelen en ilginç talep neydi?

Çalışanların planlı, sürekli ve etkili eğitim programlarına tâbi tutularak yetkinliklerinin geliştirilmesi, işlerin planlanan kalitede ve etkinlikle yerine getirilmesini sağlanması amacıyla işletmenin misyon, vizyon ve işletme politikalarına hazırlamak/uyum sağlamak amacıyla, çeşitli konu başlıklarında bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik verilen eğitimlerin tümü olarak tanımlanan çalışan eğitimleri, birim olarak en çok önem verdiğimiz konulardan biri. Eğitimlerle ilgili hedefimiz; her sene bir önceki seneden bir adım daha ileriye giderek personeli motivasyon, donanım, bilgi ve beceri açısından daha ileriye taşımak ve onları üst pozisyonlara hazırlayabilmek. Her sene sonunda o yıl gerçekleştirilen tüm eğitimlerin memnuniyet düzeyleri masaya yatırılmakta ve raporlar oluşturularak üst yönetime sunulmakta. Aynı zamanda her yıl sonunda, bir sonraki yılın eğitim planlaması için iç paydaşlarımızdan eğitim ihtiyaç ve taleplerini toplayarak planlamamızı gerçekleştiriyoruz. Bu sebeple birimlerimizden birçok talep geliyor. En ilginç olarak tabir edebileceğimiz bir eğitim olmasa da gelen taleplerin hepsinin değerlendirmeye alınmasına özen gösteriyoruz. 

» PERSONELİ TANIYALIM

İK ekibinin Daire Başkanı Gülçin Başok'u tanıdık. Ekibin diğer üyelerini de tanımak, İK'yı onların gözünden görmek adına bazı sorular sorduk. Ekiplerini güçlü kılan şeylerden ve motivasyon artırma yöntemlerinden bahsettiler.

MELİKE SANDIKÇI ÇALIŞKAN



29 yaşındayım, evliyim. Sokak hayvanları ile vakit geçirmekten ve yakın arkadaşlarım ile sosyal aktivitelere katılmaktan keyif alıyorum. İnsan Kaynakları Yöneticiliği programında yüksek lisans yapıyorum. Zaman zaman birimizin eksik kaldığı noktayı diğerimizin fark ederek o eksiği tamamlaması güçlü bir ekip olduğumuzu gösteriyor. Motivasyon düşüklüğüne sebep olan kaynağı araştırıyor ve ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. Onun dışında da enerjimizi yükselten, daha iyi hissetmemizi sağlayan aktiviteler gerçekleştiriyoruz.

GİZEM FİGEN



28 yaşındayım. Sivaslıyım. Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi 2013 yılı mezunuyum. Düzenli ve çok titiz biriyim. Çalışma arkadaşlarımı çok seviyor, onlarla çok iyi anlaşıyorum. Şanslı olduğumu düşünüyorum. Ekibimizi güçlü kılan şey, iş yoğunluğumuzda bile birbirimize yardımcı olmamız, sabırlı olmamız ve birbirimizi çok sevmemiz. İş dışında ekipçe eğlenebileceğimiz aktiviteler ve sohbetler düzenliyoruz. Bir sonraki günün performansını arttırmak için işi işyerinde bırakıyoruz.

EZGİ ALEYNA ALPTEKİ



Ezgi Aleyna Alpteki, 24 yaşındayım. Medipol Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık (İngilizce) programı mezunuyum. İyi bir iletişimci olmak ve yurt dışında dil eğitimi almak ideallerim arasında. Kitap okumaktan ve gezmekten keyif alıyorum. Ekip içerisindeki uyum ve iletişim bizi güçlü kılan en önemli unsurlardan. Motivasyonumuzu arttırmak için de çeşitli organizasyonlar yapıyoruz.

OYA BOZKURT



31 yaşındayım, evliyim. Gezmeyi ve yeni yerler keşfetmeyi seviyorum. Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü mezunuyum. Medipol Üniversitesi İnsan Kaynaklarında 2,5 yıldır çalışıyorum. Ekip olarak güçlü bir bağa sahip olmamız ve her zaman birbirimize destek olmamız bizi güçlü kılıyor. Ekip olarak gerek işyerinde gerekse iş dışında sosyal aktiviteler gerçekleştirerek motivasyonumuzu arttırıyoruz.

Çalışan memnuniyeti için yapılan çalışmalar nelerdir? Örneğin ajandanızda hobi kulüpleri gibi bir projeniz var mı? Biraz bu alandaki çalışmalarınızdan bahseder misiniz?

Çalışanlarımıza ve ailelerine hastanelerimizde ücretsiz muayene ve yapılan tetkiklerde %70 indirim imkânı ve üniversitemiz personelinin kariyer basamaklarını desteklemek üzere üniversitemizde yüksek lisans yapmak isteyen personele %50 indirim imkânı sağlanıyor. Aynı zamanda birim olarak personelimizin kendilerini geliştirebilmeleri ve motivasyonlarının yükseltilmesi adına onların talep ve istekleri dikkate alınarak eğitimler organize ediyor ve memnuniyet düzeylerini raporluyoruz. Bunların dışında çalışan memnuniyetini, genellikle her yıl düzenlediğimiz “Çalışan Memnuniyet Anketi” ile daha da somutlaştırabiliyoruz. Analiz edilen anketler sonucunda hangi alanlarda yetersizlikler mevcut ise o alana yönelip iyileştirme yapılması sağlanıyor ve böylelikle personel memnuniyeti üst seviyelere çıkabiliyor. Örnek vermek gerekirse, bir önceki yıl yapılan “Çalışan Memnuniyet Anketi” sonucuna göre hizmet içi eğitimler yetersiz bulunmuştu. Bu veriyi dikkate alarak bir sonraki yılın

EN'LER

EN YARDIMSEVER

GİZEM FİGEN

EN İYİ YEMEK YAPAN

SELİN ALTUNDAĞ

EN SIRA DIŞI DÜŞÜNEN

**MELİKE SANDIKÇI
ÇALIŞKAN**

EN KURALCI

GÜLÇİN BAŞOK



eğitim yelpazesini genişleterek personel ihtiyaç ve taleplerini karşılamaya çalıştık ve bir sonraki yılın memnuniyet raporunda bu memnuniyetsizlik oranının ortadan kalktığını gözlemledik. Aynı şekilde yapılan anketlerde ulaşım aracı olan servislerimizin güzergahlarını yetersiz olarak değerlendirilmesi neticesinde personel ulaşım aracı olan servislerin güzergahları genişletilerek personel memnuniyetinin artırılmasını hedefledik.

Çalışanlarımız bir soru(n)ları olduğunda sizinle hangi kanallar üzerinden iletişime geçebiliyor?

Çalışanlarımızın geri bildirimleri, paylaşımları bizler için çok önemli. Bu bağlamda çalışanlar gerek şahsen bizleri ziyaret ederek gerekse taleplerini iletmeleri için oluşturulan kurumsal iktalep@medipol.edu.tr e-posta adresimizden ve dahili numaralarımızdan direkt bizlere ulaşabilirler.

Gelecek dönemde çalışanları hangi yenilikler bekliyor?

Ben ve ekibim her dönem bir önceki dönemin bir adım ötesine geçmeyi hedefliyoruz, çünkü birimimiz misyonu gereği sürekli gelişim gerektiren bir birim. Gelecek dönem için kurum olarak üniversitemizin misyonunu, vizyonunu ve stratejik hedeflerini en ileri düzeyde gerçekleştirerek güzel yeniliklere yer verileceğini söylemek mümkün. Aynı zamanda iç paydaşımız olan çalışanlarımızdan gelebilecek tüm öneri ve fikirlere de açık olduğumuzu ifade etmek isterim.

Ortak çalışmaların daha verimli olması için bir İK profesyoneli olarak diğer birimlere bir öneriniz olur mu?

Ortak bir amaca ulaşmak için ortak çalışmalar yürüten veya yürütecek olan birimlerin bir sinerji içerisinde çalışması gerektiğini düşünüyorum. Tıpkı parçaların bir araya gelerek anlamlı bir bütünü oluşturması gibi. Planlı ve koordineli çalışmak iş yaşamının her alanında başarılı bir personelin sahip olması gereken bir nitelik. Her ne kadar “kariyer yönetimi, personel gelişimi” gibi ifadeler iş tanımı olarak birimimizin görevleri arasında yer alsada aslında her birim kendi içerisinde insan kaynaklarının bu fonksiyonunu yerine getirebiliyor olmalı. Birim yöneticilerimizin, tıpkı bir İnsan Kaynakları profesyoneli gibi, biriminde görev yapmakta olan tüm personelin gelişimini, kariyer yolculuğunu gözlemleyerek destekler nitelikte olması gerekiyor. İşe yeni başlayan personel için gerçekleştirilen kurumsal oryantasyon eğitimlerimizin yanı sıra her birim içerisinde işbaşı eğitimlerinin yapılması ve sürekliliğinin takip edilmesi personeli daha donanımlı hale getirecek olup ortak çalışmanın da kalitesini artırır. 

KADER ÇOBANOĞLU



32 yaşındayım, ailemle yaşıyorum. İşletme Yönetimi Bölümü tezli yüksek lisans mezunuyum. Müzik dinlemeyi, gerçek hikayelerden uyarlanan filmleri izlemeyi seviyorum. Adaletli ve merhametli olmak önem verdiğim değerler. Bence bu ekibi güçlü kılan şey, ekip ortamında kurulan arkadaşlık bağları. Arada sırada yaptığımız sosyal aktiviteler ve iş dışındaki sorunlarımızı gerek birim amirimiz Gülçin Hanımla gerek ekip arkadaşlarımızla konuşabiliyor olmamız motivasyonumuzu yükseltiyor.

SELİN ALTUNDAĞ



29 yaşındayım, evliyim. Tam bir kahve aşığuyum. Boş zamanlarında yeni yerler keşfetmek ve güzel anları fotoğraflamayı seviyorum. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat mezunuyum. Bence ekibimizin güçlü olması çalışma arkadaşları içerisindeki uyum ve anlayıştan geliyor. Ülke etkisi altında kalmış olduğumuz durum nedeniyle her ne kadar sosyal aktivitede bulunamasak da iş motivasyonumuzu arttırmak için olabildiği kadar birbirimize zaman ayırmaya çalışıyoruz.

FATMA BETÜL ÖZER



26 yaşındayım. İnsanlara olabildiğince yakın kalmayı, iletişim kurmayı ve paylaşım yapmayı seviyorum. Seyahat etmek ve yeni kültürleri keşfetmek hobilerim arasında. Beykent Üniversitesi Bankacılık ve Finans mezunuyum. Bence bizi güçlü kılan şey takım ruhunun genç, dinamik ve hiyerarşik düzen olmaksızın arkadaşlığın ve dostluğun iş hayatında dahi öncelik oluşturması. Yoğun ve stresli iş ortamlarında dahi ekip olarak birbirimizi motive ediyoruz.

İZGİ YILMAZ



23 yaşındayım. Bekarım. Hedefim iyi bir dil eğitimiyle beraber work and travel hayalimi gerçekleştirmek. En sevdiğim hobim kültürel geziler yapmak. İstanbul Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi mezunuyum. Ekip içerisindeki yüksek motivasyon ve iletişim ekibimizi güçlü kılan en önemli unsurlardan biri. İş motivasyonunu arttırmak için doğum günü kutlamaları ve verdiğimiz hediyelerin yanı sıra öğle aralarında ufak çaplı alışverişler yapıyoruz.



“SPORA MUHAKKAK ZAMAN AYIRMALI”

ÖZEL HAYATINDA DA SPOR İLE İÇ İÇE OLAN SAĞLIK, KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BŞK. YRD. SİNEM CEVİZ, YAŞAMIMIZDA ÖNEMİ BÜYÜK OLAN SPORUN OKULUMUZDAKİ YERİNİ ANLATIYOR.

**KONUK ÖĞR. GÖR. SİNEM CEVİZ
RÖPORTAJ MERT SARSAĞ**

Üniversitemizde SKS Daire Başkan Yardımcısı olarak görev almaktasınız. Bize biraz kendinizden bahsedebilir misiniz?

9 yaşında basketbola başlayarak spora dahil oldum. Manisa Celal Bayar Spor Akademisi Antrenörlük bölümünden mezun oldum. Daha çok koçluk ve eğitmenliği sevdiğim ve idealist biri olduğum için antrenörlük üzerine okumayı seçtim. Basketbol antrenörlüğü mezunuyum normalde, ancak bir kadın olarak Türkiye’de antrenörlük yapmak çok zor. Staj yaparken de beni yöneticilik kısmına yönlendirdiler. Sonrasında hep yöneticiliğe yöneldim. İzmir Spor Kulübünde yöneticilikle başladım. Altyapı sorumluluğu ile başladım. Üniversite okurken pilates eğitmenliği almıştım ve yöneticilikten sonra hep pilates eğitmenliği yaptım. Ancak bir yerden sonra daha aktif ve tam zamanlı çalışmak için tekrardan yöneticiliğe geçtim. 2013 yılında

özel bir kurumda çalışıyordum ancak gecesi gündüzi yoktu ve arkadaşlarım hep üniversitelerde çalışıyorlardı, biraz da onlardan etkilenecek Medipol Üniversitesine başvuru yaptım ve burada yöneticiliğim 7 yılımı doldurdu.

Göreviniz neleri kapsıyor?

Aslında ben Spor Koordinatörü olarak başladım Medipol'e, ancak o zamanlar daha yeni bir üniversite olduğu için sadece bir takımı vardı. O nedenle de spor ve kültür konusunda planlama ve organizasyon şeması oluşturma konusunda birine ihtiyaç vardı, ben de o şekilde başladım. Üniversitemiz çok hızlı büyüdüğü için kısa zamanda 1 takım varken 21 takım oluşturduk. Aynı zamanda da üniversite organizasyonları ile de ilgileniyorum. Hem spor yöneticiliğini hem de organizasyonu birleştirince benim için daha keyifli oldu. O yüzden üniversitemizin mezuniyet törenleri ve bahar şenliklerinde de çalışıyorum.

Spora olan ilginiz ilk ne zaman, hangi spor dalı ile başladı?

İnsanların kendi gelişimi ve sağlığı için yaptığı tek şey olarak sporu gördüğüm için hep hayatımda vardı ve umarım da öyle devam eder. 15 yıl basketbol oynayarak profesyonel spor hayatım devam etti. İkinci ligde ve birinci ligde İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde oynadım. Ancak sakatlandığım için bırakmam gerekti, yoksa devam edebilirdim. Üniversitem Manisa'da olduğu için iki yıl kadar da Manisa İhtisas kulübünde oynadım. Üniversitedeyken de organizasyon kısmı ile ilgilenmeye başladım. Koçfest Türkiye Turnesi, Coca-Cola Gençlik Festivali, Turkcell Anadolu Turnesi, Fanta Gençlik Festivali gibi büyük organizasyonlarda çalıştım. Bunlar öğrenciler için yapılan spor ve kültür festivalleri tarzında organizasyonlar.

Hangi spor dalları ile ilgileniyorsunuz? Bir favoriniz var mı?

15 yıl kadar profesyonel basketbol oynadım. Basketbolu bıraktıktan sonra pilates yapmaya başladım ve hala yapıyorum, o yüzden favorim de pilates. Spor insanın kendi gelişimi ve kendi sağlığı için yaptığı tek şey olarak görüyorum. Spor hayatımın bir yerinde her zaman vardı ve umarım böyle de devam eder.

Üniversitemizin birçok sporda başarı sağlayan sporcular var. Biraz öğrencilere sağladığımız desteklerden bahsedebilir misiniz?

Okulumuzda şu an 12 branştan kız-erkek olarak ayrılan toplam 21 takım bulunuyor ve buna bağlı olarak yaklaşık 200 öğrenci de sporcu indirimlerinden faydalanan. Bireysel branşlarda yarışan öğrencilerimizde oluyor, onların da müsabaka



masraflarını karşılayarak maddi destekte bulunuyoruz. Bunun dışında okulumuzun takım sporcu bursu, bireysel sporcu başarı bursu ve milli sporcu burslarıyla da destekleyerek spora teşvik ediyoruz. Kapalı saha planımız var, ancak öncelikler şu anda sınıf, yurt ve derslikler olduğu için onlar bittikten sonra projeye başlanması planlanıyor. Bu projeyi gerçekleştirene kadar, yani kapalı sahamız yapılmaya kadar okulumuz bize bu konuda destek veriyor. Kiralama yapılıyor, okulumuz bu konuda bir bütçe ayırıyor. Çevre okullardan sahalar kiralanıyor. Fazlaca tesis kiralaması yapıyoruz, bu da büyük bir avantaj. Kiralanan sahalar sadece okul takımları tarafından kullanılabilir.

Olimpiyatlarda altın madalya kazanan Mete

“SPORU İNSANLARIN KENDİ GELİŞİMİ VE KENDİ SAĞLIĞI İÇİN YAPTIĞI TEK ŞEY OLARAK GÖRÜYORUM.”

Gazoz’la gözler Okçuluk sporuna çevrildi. Üniversitemizde Okçuluk branşında bir takımımız var mı?

Evet, yaklaşık 5 yıldır hem kadın hem erkek okçuluk takımımız bulunuyor. Daha önce bireysel sporcular geliyordu. Şu an antrenmanlarımızı İstanbul Gençlik ve Okçuluk Kulübünde yapıyoruz. Bizim antrenörümüz de Mete Gazoz’un babası Metin Gazoz. Onların kurucusu olduğu bir kulüpte yapıyorlar antrenmanları. Malzemeleri de biz alıyoruz. Bu konuda öğrencilerimizi teşvik ediyoruz.

Okçuluk dışında başka değişik takımımız var mı?

Üniversite Sporları Federasyonu’nun düzenlediği müsabakalara katıldığımız için onun açtığı branşları tercih ediyoruz. Atletizm, satranç, kickbox, tenis, masa tenisi gibi alanımız olmadığı için daha klasik branşlarda açabiliyoruz. Federasyonun düzenlediği daha değişik olarak snowboard, kar voleybolu var. Bunlar için takımımız yok, ancak bireysel olarak öğrenci başvuru yaptığında rektörlüğün de onayı ile turnuvalara katılmasını sağlıyoruz. Mesela bu sene bir öğrencimiz snowboard müsabakasına katılacak.

Milli sporcu öğrencilerimiz var. Milli sporcu çalışanlarımız var mı?

Milli sporcu aktif olarak çalışmamız yok. Daha önce yapmış olan altyapıda, basketbolda bildiğim bir-iki kişi var. Bununla ilgili bir çalışma da yapmak istiyoruz. Eğer varsa iletişime geçmelerini isteriz. Bize de katkısı olacağını düşünüyorum.

Üniversitemiz çalışanlarına yönelik sunulan spor dersleri (pilates, kickbox gibi) var mı?

Pandemiden önce personele yönelik bir süre ücretsiz pilates dersi verdik. Malzemeleri biz sağladık ve dersleri B3 katındaki sınıflarda yapıyorduk. Çok aktif bir katılım oldu. Hem hocalarımızdan hem personellerimizden yüzlerce kişi katılım sağlamak istedi. 20’şer kişilere bölüp o şekilde derslerimizi yaptık. 5 ay kadar devam ettik fakat uygun çalışma salonumuz olmaması sebebi ile devamlılığını sağlayamadık. Aynı zamanda personellerimiz okulumuzda bulunan açık hava sahalarını istedikleri zaman rezervasyon olarak kullanabiliyorlar. Kapalı spor salonumuz açıl-

dığında da personellerimiz yine rezervasyon sistemi ile kullanabilecekler.

Üniversitemiz çalışanlarının dahil olduğu spor etkinlikleri düzenleniyor mu? Çalışan spor takımlarımız var mı?

Pandemiden önceki yıllarda bahar dönemlerinde okul içi voleybol, basketbol ve futbol turnuvaları yapıyorduk ve personellerimiz de katılım sağlıyordu. Kurumlara özgü yapılan özel turnuvalar oluyor. Bunlar için takım oluşturmaya düşünüyoruz ancak şimdilik çalışma aşamasında.

Pandemi öncesinde çalışanlarımıza yönelik futbol ve basketbol turnuvası düzenlenmesi planlanıyordu. O yeniden hayata geçecek mi?

Evet, her yıl bahar dönemlerinde açık sahalarımızda bahar şenlikleri tarzında basketbol, voleybol ve futbol etkinlikleri düzenlemeyi düşünüyoruz. Gelen başvurulara göre hem erkek hem de kadın personel takımları kurulacak. Birinciye, ikinciye ve üçüncüye kupa ve madalya verilmesini planlıyoruz. Bu tarz aktivitelerin yapılmasının önemli olduğunu düşünüyorum. Personellerimiz için stres atabilecekleri, sosyalleşebilecekleri ve dostane bir rekabete girebilecekleri keyifli bir olanak sağlıyor.

Kurumlar arası yapılan Corporate Basketball League gibi etkinliklere katılıyor muyuz? Katılma yönünde çalışmalarınız var mı?

Daha önce bir çalışma yapmıştık ama bazı sebepler dolayısıyla kurulamamıştı. Bu tarz profesyonel liglere katılmak için yapılması gereken bir sürü şey oluyor. Spor salonu kiralanması, antrenör ayarlanması, takım üniformalarının oluşturulması, malzemeler alınması gerekiyor. Ayarlanması ve planlanması gereken çok şey olduğu için şimdilik böyle bir etkinliğe katılamadık. Bu yıl tekrar o yönde çalışmalar yapıyoruz. Böyle etkinliklere katılmayı çok isteriz, çünkü personellere çok iyi bir motivasyon olacaktır.

Spor ile ilgilenen Medipol çalışanlarına bir çağrınız ya da tavsiyeniz olur mu?

Spor insanın kendisi için yaptığı en değerli şeylerden biridir. Ayrıca beden ve ruh sağlığı için en iyi tedavidir. Gündelik hayatlarında, profesyonel hayatlarında, insan ilişkilerinde büyük artılar sağlar. Spor pahalı bir şey, ancak en basitinden yürüyüş yapabilirler. Özellikle belli bir yaştan sonra çok önemli. Oturarak çalışanların esneme hareketleri yapmaları lazım. Mesela ben telefonuma ayağa kalkmamı hatırlatması için alarm kuruyorum. Ayağa kalkıp biraz hareket etmek bile çok faydalı. Öğle yemeği öncesi biraz dışarı çıkıp temiz hava alabilirler. Yani ne kadar yoğun olurlarsa olsunlar spora muhakkak zaman ayırmalarını tavsiye ediyorum. 



MUTFAK ATIKLARIYLA **KOMPOST** NASIL YAPILIR?

EVLERİMİZDE OLUŞTURDUĞUMUZ GIDA İSRAFI İLE TEMİZ GIDAYA ULAŞAMAYAN BİRÇOK KİŞİ 3 ÖĞÜN KARNINI DOYURABİLİRDİ. BU İSRAFI BİR ÖLÇÜDE MASUMLAŞTIRMAK VE GIDALARIN DOĞAYA GERİ DÖNÜŞÜNÜ SAĞLAMAK ÇOK DA ZOR DEĞİL.



2

021 BM Gıda İsrafı Endeksi Raporu'na göre Türkiye'de her yıl kişi başına 93 kilogram yiyecek çöpe atılıyor. Bu da günlük olarak kişi başı yaklaşık 255 gr yiyeceğin israfı demek. Halbuki bu israfın önüne geçmek için hepimiz kendi evlerimizde ya da bahçelerimizde

küçük adımlar atabiliriz. Bunun için önereceğimiz yöntem kompost yapımı.

Kompost organik mutfak atıkları ve bahçe atıklarının sulandırılarak bir delikli kap içerisinde çürümeye terk edilmesine deniyor. Malzemeler çürüyüp toprakla karışık böceksiz ve kokusuz bir hale geldiğinde gübre olarak kullanılabilir. Yemek yapımından çıkan atıkları, bayatlamış sebze ve meyveleri, kabukları ve çekirdekleri, yumurta kabuklarını, çay posalarını, kuruyemişleri kompost yapımında değerlendirebilirsiniz.

Bunun yanı sıra kompost yapımında kullanamayacağınız malzemelerden de bahsetmek gerekir. Örneğin yağlı yiyecekler, hayvansal gıdalar, ambalajlı ürünler, çürümüş bitkiler ve evcil hayvan dışkıları ile kompost yapılmıyor.

Başarılı bir kompost işlemi için şu adımları takip edebilirsiniz:

- Kompostu hazırlayacağınız delikli bir kap edinin ya da toprağa bir çukur kazın. Çünkü hava ve nem bu işin büyük yardımcısı.
- Kompost hazırlarken azot-karbon dengesini yakalamanız gerektiğini unutmayın. Bunun için yeşil madde olarak adlandırılan mutfak atıklarını ve kahverengi madde olarak adlandırılan odunsu bahçe atıklarını 3'te 1 oranında bir araya getirin.
- Kompostunuzu sulayın. Su kullanmak kompost için önemli ama işin ucunu kaçırıp çok sularsanız kompostunuz bozulur. Nemli bir sünger kıvamında sulu olması yeterli.
- 3 gün - 1 hafta arasında belirlediğiniz bir sürede karıştırma periyodu oluşturun.
- Yaklaşık 6 ay sonra komposttan elde etmeyi umduğunuz organik gübre karşınızda! 🌱

 Bu sayfada gördüğünüz önerileri değerlendirerseniz, sonuçların fotoğraflarını basinofisi@medipol.edu.tr adresine iletin, sonraki sayıda isminizle paylaşalım.

DINA ELKHAYAT
ULUSLARARASI
KABUL VE KARŞILAMA
GÖREVLİSİ



“MEDİPOL’DE BİR AİLE GİBİ ÇALIŞIYORUZ”

DINA, 1.411 KM UZAKTA BAŞLAYAN HİKAYESİNİ
HAVADİS’İN BU SAYISINDA BİZLERLE PAYLAŞIYOR.

İsmim Dina Elkhayat, Mısırlıyım. 28 yaşındayım. Eşim Türk olduğu için Türkiye'ye taşındım. Türkiye'ye daha önce üç defa gezi amaçlı gelmiştim. Dördüncü seferim ise buraya taşınmak amaçlı oldu. Benim için işimi, ailemi geride bırakıp bambaşka bir ülkeye taşınmak çok zor bir süreç oldu. Mısır'da bir bankada çalışıyordum. Bütün düzenimi geride bırakıp mart ayında Türkiye'ye temelli olarak geldim. Yabancı biriyle evlenmek zor oldu tabii, ailelerin bu duruma alışma süreci oldu. Farklı kültürlerde yetişmiş iki insanın evliliği nasıl olacak diye endişelendiler başta. Ancak zamanla onlar da bir problem yaşamadığımızı gördü. Bunu sağlayan en büyük nokta kültürlerimizin benzer olmasıydı. Bazı farklılıklar olsa da genel olarak benzer kültürlerle sahibiz. Bekar bir Mısırlıyken evli bir Türk oldum bir anda. Böyle büyük bir değişime alışmak kolay olmadığı için biraz zaman aldı. Türkiye'de bir turist iken markete giden, alışveriş yapan, toplu taşıma kullanan biri oldum. Türkçeyi az bildiğim için ilk başta insanlarla iletişim kurmakta zorlandım. Bu nedenle burada Türkçe kursuna başladım. İnsanlar biraz hızlı konuşuyor, ama öğrendikçe iletişim kurmam kolaylaşıyor. Beni zorlayan bir başka konu da hava durumu. Mısır çok sıcak bir ülke, o nedenle Türkiye özel-

likle kış aylarında bana çok soğuk geldi çünkü soğuk havalara hiç alışık değilim. Türkiye'de bir günde tüm mevsimleri hissedebiliyorsunuz. Hiç alışma süreci yaşamadığım konular da var elbette. Bunların başında hiç kuşkusuz yemek kültürü geliyor. İki ülkenin de yemek kültürü birbirine benziyor. Mısır'daki işimi bırakıp buraya geldikten sonra bir süre çalışmadım. Mısır'da bankada çalışıyordum, şu an ise İstanbul Medipol Üniversitesi bünyesinde Uluslararası Ofis'te çalışıyorum. Öğrencilerle beraber olmak benim için hem kolay hem zor. Zorluğun nedeni başka bir jenerasyondan geliyor olmaları. Onlar gibi düşünmeyi öğrenmem gerekti. Buradaki iş hayatım eski iş hayatıma benzemiyor. Mesela Mısır'da öğlen arası diye bir şey yok. Türkiye bu konuda daha merhametli. Belki bankacılık ile ilgilidir ama Mısır'da gece saat 10'lara kadar çalıştığım zamanlar oluyordu. Buradaki çalışma saatlerim çok daha belirgin. İşimi sevmemin belki de en büyük nedenlerinden biri hiç şüphesiz iş arkadaşlarım. Hepsi çok arkadaş canlısı. Rus, Türk ya da Arap... Hepimiz çok farklı coğrafyalardan geliyoruz. Birlikte, yardımlaşarak çalışıyoruz zira günün sonunda sanki hepimiz tek bir ülkeden gelmiş gibiyiz. Farklı etnik kökenlerimiz ve farklı inançlarımız bizi birbirimize daha da yakınlaştıran şey oldu. Hep beraber büyük bir uyum içinde, arkadaşça çalışıyoruz. 🇹🇷



Üniversitemizin 100 ülkeden 5000+ yabancı uyruklu öğrencisi, Uluslararası Ofis ekibi sayesinde ülkemize ve okulumuza kolaylıkla adapte olabiliyor.

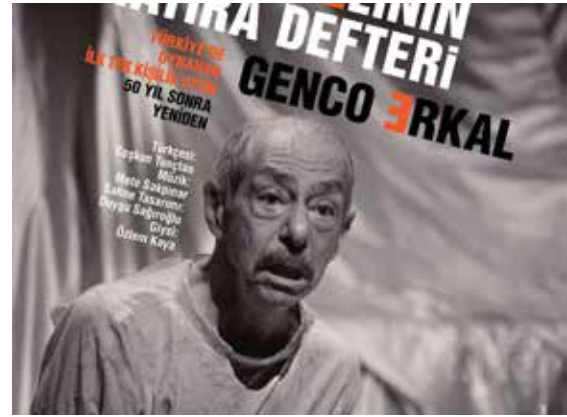
ŞEHİRDE NE VAR



SERGI

Hem var hem yokmuş gibi...

Sanatçı Halil Vurucuğlu'nun kağıtları kesip katmanlar haline getirerek ürettiği eserlerini Anna Laudel galerisinde "Hem Var Hem Yokmuş Gibi" isimli sergisiyle sanatseverlerle buluşturuyor. Sergi, yaşadığımız ekolojik krizi en yaşamsal sorunlarımızdan biri olarak görüyor ve eserlerle bunu bizlere sunuyor. 22 Nisan'a kadar sürecektir olan bu sergi kesinlikle görülmeye değer.



TIYATRO

50 yılın ardından bir delinin hatıra defterini inceliyoruz

Nikolay Gogol'un ünlü öykülerinden biri olan "Bir Delinin Hatıra Defteri", 1965 yılında ülkemizde ilk tek kişilik oyun olarak Genco Erkal tarafından oynanmıştı. Bir burjuva kızına âşık olan sıradan bir memurun, âşık olduğu kadının bir asilzadeyi sevdiğini öğrenmesi ile delirerek kendisinin "İspanya Kralı" olduğunu ilan etmesi ve bu nedenle bir akıl hastanesine kapatılması konu ediliyor. Oyunun 50. yılını kutlamak adına Genco Erkal tekrardan bu kara mizah başyapıtını bizlere sunuyor.



ONLINE SERGİ

Sinemanın "Yüz Yıllık Aşk"ı

İSTANBUL MODERN'İN "YÜZ YILLIK AŞK" İSİMLİ SERGİSİ, SINEMA TARİHİNİN 100 YILLIK SERÜVENİNİ KONU ALIYOR. BU SERGİNİN İÇERİSİNDE ESKİ GAZETE İLANLARI, FİLM BROŞÜRLERİ, AFİŞLER, DERGİLER VB. YER ALIYOR. BUNUN YANI SIRA SEYİRCİ FANATİZMİ, 50'YE YAKIN TÜRK FİLMİNDEN SAHNELER DE SERGİNİN KONULARI ARASINDA. SERGİYİ ONLINE OLARAK "YUZYILLIKASK.ISTANBULMODERN.ORG" SİTESİNDEN GEZEBİLİRSİNİZ.

MÜZE

Karikatür ustalarından bilim insanlarına: Müze Gazhane

Kadıköy'deki tarihi Ha-sanpaşa Gazhanesi artık Müze Gazhane adı altında bir sanat-kültür merkezi haline geldi. Küratörlüğünü İzzeddin Çalışlar'ın yaptığı "Çizerini Yaşatan Çizgiler-Türk Karikatür Ustaları Özgün Eser Seçkisi" sergisi, "İklim nedir, tarih boyunca iklim nasıl değişti, bugünkü küresel iklim değişikliğinin tarihteki iklimsel değişikliklerinden ne farkı var? İklimin gelecekte ne ölçüde değişeceğini nasıl anlıyoruz? İklim nasıl değişiyor, temel göstergeler, etki ve sonuçlar İklim değişikliğinin toplumsal ve ekonomik etkileri neler? İklimi hangi yollarla değiştiriyoruz, nasıl azaltabiliriz?" sorularına cevap veren ve farkındalık yaratmayı amaçlayan İklim Müzesi ve 24 adet sergi ünitesinden oluşan, içerisinde çeşitli atölye ve çocuk oyun alanları bulunan Bilim Merkezi Müze Gazhane'de gezebileceğiniz mekanlardan bazıları.



DANS

DANSIN RİTMİ: RENGARENK BİR ŞÖLEN

HOCAPAŞA GÖSTERİ VE ETKİNLİK MERKEZİ'NDE DÜZENLENEN "DANSIN RİTMİ" GÖSTERİLERİNDE OSMANLI SARAY DANSLARI, ORYANTAL DANSLAR VE ANADOLU DANSLARI İLE HARMANLANIYOR. ŞUBAT AYINDAN NİSAN AYININ SONUNA KADAR SÜRECEK OLAN DANS GÖSTERİLERİNİ KAÇIRMAYIN!



KONSER

Nick Cave & The Bad Seeds

2018 İSTANBUL CAZ FESTİVALİ'NDEN SONRA İSTANBUL'A TEKRAR GELECEK OLAN AVUSTRALYALI ŞARKICI NICK CAVE, İSTANBUL KÜLTÜR SANAT VAKFI (İKSİV) 50. KURULUŞ YILDÖNÜMÜ KUTLAMALARINA KATILIYOR. NICK CAVE & THE BAD SEEDS GRUBUNUN ALBÜMLERİ DÜNYADA BEŞ MİLYONDAN FAZLA SATTI. MÜZİK DÜNYASINDA DERİN ETKİLER BIRAKTILAR. KONSERİN DETAYLI BİLGİLERİNE İKSİV WEBSİTESİNDEN ULAŞABİLİRSİNİZ.



TIP FAKÜLTESİ BİYOFİZİK ANA BİLİM DALI ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. BAHAR GÜNTEKİN

BU SENE HAVADİS'TEN ESİNLENEREK 10 SORU 1 DK KONSEPTİMİZİ SOSYAL MEDYAMIZA TAŞIDIK. ÇOK BEĞENİLEN İÇERİKLERİMİZİN KONUKLARINDAN BİRİ DE PROF. DR. BAHAR GÜNTEKİN OLDU.

1 DİZİ Mİ, FİLM Mİ?
Dizi

2 ET DÖNER Mİ, TAVUK DÖNER Mİ?
Et döner

3 YAZ TATİLİ Mİ, KIŞ TATİLİ Mİ?
Yaz tatili

4 INSTAGRAM Mİ, TWİTTER Mİ?
Twitter

5 ROCK Mİ, RAP Mİ?
Rock

6 EN SEVDİĞİ ŞEHİR?
İzmir

7 EN SON GEZMEK İÇİN NEREYE GİTTİ?
Kızımı Paris'teki Disneyland'a götürmüştüm

8 SÜPER KAHRAMAN OLSAYDI KİM OLMAK İSTERDİ?
Charles Xavier ile Wonderwoman'ın birleşmiş hali

9 ŞU SIRALAR HANGİ KİTABI OKUYOR?
Hayatımızdaki Algoritmalar

10 AVRUPA YAKASI MI, ANADOLU YAKASI MI?
Anadolu yakası

Havadis

İstanbul Medipol Üniversitesi
Kurum İçi İletişim Yayını
Sayı: 2 / 2022

İletişim

basinofisi@medipol.edu.tr
Dahili: 2083



MEDİPOL
UNV-YAYIN
MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI