

İNSAN, İNSANDIR VE HERKES EŞİT SAYGIYI HAK EDER

PEOPLE ARE PEOPLE AND EVERYONE DESERVES EQUAL RESPECT



DİLEK ARISOY: "HAYATI, ZAMAN
YÖNETİMİ ŞEKİLLENDİRİR"

DİLEK ARISOY: "LIFE IS SHAPED
BY TIME MANAGEMENT"

İYİ BİR PSİKOLOJİ İÇİN
MADEN SUYU

MINERAL WATER FOR BEING
IN A GOOD PSYCHOLOGY

PARK CAM 2020 YILI
İŞG FAALİYETLERİ

PARK CAM 2020 OHS
ACTIVITIES

ESKİŞEHİR'İN İKONİK
GENÇLİK MERKEZİ HALLER

THE ICONIC YOUTH CENTER OF
ESKİŞEHİR HALLER



Erikli[®]
MİNERAL

YÜKSELT KENDİNİ

Genel Yayın Yönetmeni
Semih Özbay

İmtiyaz Sahibi
PARK CAM adına
Selçuk Küçükseyhan

Yayın Kurulu
Semih Özbay
Süleyman Demirel

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
İlyas Yıldız

Editör
Başak Tan
Enis Derdimentoğlu

Katkıda Bulunanlar
Sevcan Demircan

Grafik Tasarım
Merve Zengin

İletişim
MERKEZ:
Paşalimanı Caddesi No: 41, PK 34674
Üsküdar / İSTANBUL
Tel: +90 216 531 24 00
Fax: +90 216 531 24 30

Fabrika
Bozuyük Organize Sanayi Bölgesi 3. Cadde,
No:8, PK 11300 Bozuyük / BİLECİK
Tel: +90 228 316 36 00
Fax: +90 228 316 36 99

Yapım
Gafa Ajans
Katip Mustafa Çelebi Mah. Anadolu Sok.
No:23 D:13 Beyoğlu / İSTANBUL
Tel: 0212 243 20 86
www.gafa.com.tr

Baskı
İhlas Matbaa

Nisan-Haziran 2021
Dergide yayımlanan yazılardaki
görüş ve önerilerden yazarları sorumludur.
Yerel Süreli Yayın

Semih Özbay
Park Cam Genel Müdürü

Merhaba,

Ofiste, okulda, evde, sokakta, hayatımızın her alanında kendilerini güçlü bir şekilde var eden, söz hakkına sahip çıkan tüm kadınların Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlu olsun. Bu sayımız tamamen kadın arkadaşlarımızın sözlerine, emeklerine emanet.

Pandemi gibi zorlu bir süreci, titizce yürüttüğü çalışmaları sayesinde atlattığımız iş yeri hekimimiz bir kadın. Ekonomimizi planlayan ve en az hatayla en yüksek verimi almamızı sağlayan muhasebe müdürümüz bir kadın. İnsan Kaynakları birimimizde sorunlarımızı götürdüğümüzde bize çözümlerle gelen kadınlardan bir çelenk var. Satın Alma, Satış-Pazarlama, Soğutma Sonu, Kalite departmanlarımızın başarısı kadınların eliyle gerçekleşiyor. Laboratuvarlarımız, atölyelerimiz kadın elinin değdiği araştırmalarla, projelerle yükseliyor.

Park Cam olarak, kadın arkadaşlarımızın varlığıyla daha güçlü, gururlu ve geleceğe bakışımızda umutluyuz.

Hello,

Happy International Working Women's Day of all women who strongly bring herself into existence in office, at school, at home, on street, in every aspect of our lives and who owns that right. Our current issue is entrusted entirely to the statements and efforts of our female friends.

Our workplace physician, who we have gotten over a difficult process such as the pandemic thanks to her meticulous work, is a woman. Our accounting manager who plans our economy and ensures that we get the highest efficiency with minimum mistake is a woman. There's a wreath of women in our Human Resources unit who come to us with solutions when we take our problems to them. The success of our Purchasing, Sales Marketing, Cooling End and Quality departments is realized by the hands of women. Our laboratories, workshops are rising with researches and projects which are touched up by women.

As Park Cam, we are stronger, proud and hopeful in our foresights with the presence of our female friends.

İÇİNDEKİLER - CONTENTS



6

BİZDEN HABERLER / NEWS FROM US

**RESİM YARIŞMASI SONUÇLARI
AÇIKLANDI**

RESULTS OF THE PAINTING COMPETITION
ARE ANNOUNCED



16

HABERLER / NEWS

**İYİ BİR PSİKOLOJİ İÇİN
MADEN SUYU**

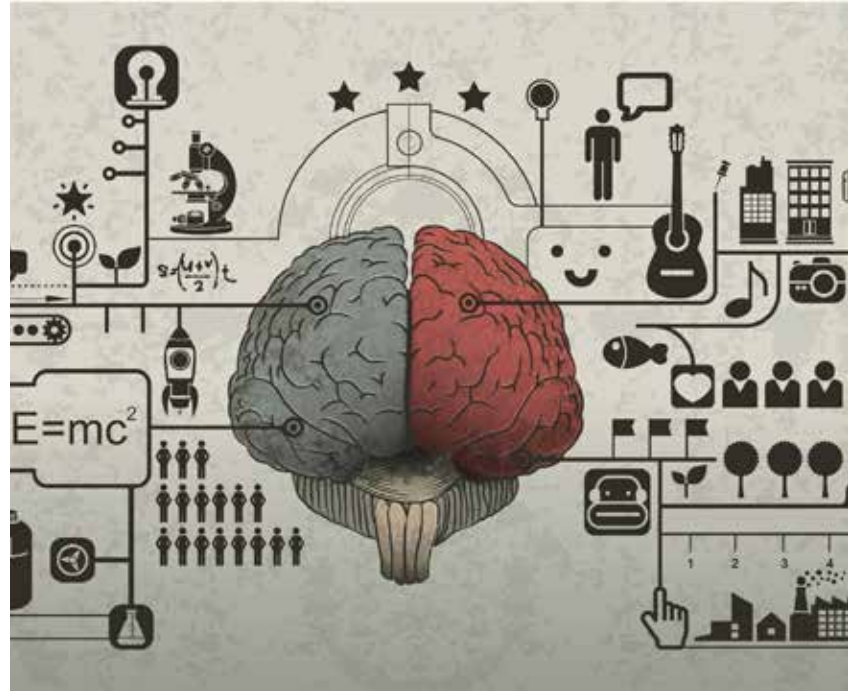
MINERAL WATER FOR BEING IN
A GOOD PSYCHOLOGY

24

**RÖPORTAJ /
INTERVIEW**

**İNSAN, İNSANDIR VE
HERKES EŞİT SAYGIYI
HAK EDER**

PEOPLE ARE PEOPLE
AND EVERYONE
DESERVES EQUAL
RESPECT



40

MAKALE / ARTICLE

**DUYGUSAL ZEKÂ İŞ YERİNDE BAŞARININ ANAHTARI OLABİLİR Mİ?
CAN EMOTIONAL INTELLIGENCE BE THE KEY TO SUCCESS AT WORK?**



52 RÖPORTAJ / *INTERVIEW*
HAYATI, ZAMAN YÖNETİMİ
ŞEKİLLENDİRİR
LIFE IS SHAPED BY TIME
MANAGEMENT



60 ÇEVRE BİRİMİ /
DEPARTMENT OF
ENVIRONMENT
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE
SÜRDÜRÜLEBİLİR
GELİŞİM
SUSTAINABILITY AND
SUSTAINABLE DEVELOPMENT



64 GEZİ YAZISI / *TRAVEL*
ARTICLE
ESKİŞEHİR'İN İKONİK
GENÇLİK MERKEZİ
HALLER
THE ICONIC YOUTH CENTER
OF ESKİŞEHİR HALLER



70 LEZZET KÖŞESİ /
DELICACY CORNER
ESKİŞEHİR'E KÜLTÜR HARMONİSİ
YAŞATAN İŞLETME: BEYOĞLU GURME
THE BUSINESS THAT ENABLES ESKİŞEHİR
TO LIVE A CULTURAL HARMONY:
"BEYOĞLU GURME"

12 - HABERLER / *NEWS*

20 - KİŞİSEL GELİŞİM / *PERSONAL*
DEVELOPMENT
DEĞİŞİMİ KUCAKLAMAK
EMBRACING CHANGE

46 - İSG / *OHS*
PARK CAM 2020 YILI
İSG FAALİYETLERİ
PARK CAM 2020 OHS ACTIVITIES

72 - KİTAP / *BOOK*
AŞI KIZLARA UYKUDAN ÖNCE
HİKÂYELER ELENA FAVİLLİ,
FRANCESCA CAVALLO
GOOD NIGHT STORIES FOR REBEL
GIRLS ELENA FAVILLI, FRANCESCA
CAVALLO

PARK CAM'DAN BOZÜYÜK İLÇE EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE ZİYARET

PARK CAM'S VISIT TO BOZÜYÜK DISTRICT POLICE DEPARTMENT



İdari İşler Şefi İsmet Öztürk, İlçe Emniyet Müdürü Ömer Koparan, İnsan Kaynakları ve İdari İşler Müdürü Süleyman Demirel.

Administrative Affairs Chief İsmet Öztürk, District Police Chief Ömer Koparan, Human Resources and Administrative Affairs Manager Süleyman Demirel.

Park Cam, 5-11 Polis Haftası nedeniyle Bozüyük İlçe Emniyet Müdürlüğünü ziyaret etti.

Park Cam, Bozüyük District Police due to 5-11 Police Week visited the directorate.

5-11 Nisan Polis Haftası sebebiyle Park Cam İnsan Kaynakları ve İdari İşler Müdürü Süleyman Demirel ve İdari İşler Şefi İsmet Öztürk Bozüyük İlçe Emniyet Müdürü Ömer Koparan'ı makamında ziyaret etti.

İlçe Emniyet Müdürü Koparan ile sohbet eden ve kendisi dahil tüm polislerimizin Polis Haftasını kutlayan Park Cam kfilesi tebriklerinin ardından oradan ayrılıp fabrikaya geri döndü. Polis Haftası hakkında duygularını belirten Süleyman Demirel, "Ülkemizi zararlı tüm etkilerden korumak ve halkın güvenliğini sağlamak için gece gündüz çalışan polis teşkilatımızın tüm personellerine canı gönülden teşekkür ediyor ve polis teşkilatımızın Polis Haftasını kutluyorum." dedi.

On the occasion of April 5-11 Police Week, Park Cam Human Resources and Administrative Affairs Manager Süleyman Demirel and Administrative Affairs Chief İsmet Öztürk visited Bozüyük District Police Chief Ömer Kopan in his office. After having a conversation with The District Police Chief Kopan and celebrating Police Week of all our policemen, including himself, Park Cam delegation departed from there and returned to the factory.

Expressing his feelings about Police Week, Süleyman Demirel commented: "I wholeheartedly thank all the staff of our police force who work day and night to protect our country from all corruptive effects and to ensure the safety of the public, and I congratulate our Police Organization for the Police Week."

PARK CAM'DAN HAYVAN BARINAĞINA ZİYARET

A VISIT TO ANIMAL SHELTER BY PARK CAM

Park Cam, Bozüyük Belediyesi tarafından sokaktaki hayvan dostlarımız için kurulan geçici barınağı ziyaret etti.

Park Cam visited the temporary shelter established by Bozüyük Municipality for our animal friends on streets.

Park Cam İnsan Kaynakları Müdürü Süleyman Demirel, İdari İşler Şefi İsmet Öztürk ve İşyeri Hekimi Emine Bülbül Çanaklı ile birlikte Bozüyük Belediyesi Geçici Hayvan Barınağı'nı ziyaret etti.

Ekip, ziyaret sırasında barınaktaki canlar hakkında bilgi aldı ve onlarla vakit geçirerek mama bağışında bulundu.

Park Glass Human Resources Manager Süleyman Demirel together with Administrative Affairs Chief İsmet Öztürk and Occupational Physician Emine Bülbül Çanaklı visited Bozüyük Municipality Temporary Animal Shelter.

During the visit, the team got information about the lives in the shelter and donated food by spending time with them.



“

Park Cam, sokak hayvanları için kurulan barınağı ziyaret etti.

Park Cam visited the shelter for stray animals.

PARK CAM'DAN, KIZILAY'A KAN BAĞIŞI

BLOOD DONATION FROM PARK CAM TO KIZILAY

Park Cam'da 9 Haziran 2021 tarihinde fabrika bahçesine gelen Kızılay'ın mobil kan bağış servisinde kan bağışının önemine dikkat çekmek için kan bağışında bulunuldu.

Fabrika personellerinden 78 kişinin gönüllü olduğu etkinlikte 78 ünite kan Kızılay'a bağışlandı.

Kan Bağış Kampanyası hakkında konuşan İşyeri Hekimimiz Emine Bülbül Çanaklı, “Onlarca çalışanımız 09.06.2021 tarihinde Türk Kızılayı işbirliği ile gerçekleştirilen “Kan Bağış ve Kök Hücre Örneği Toplama Kampanyası”na destek verdi. Park Cam duyarlı çalışanlarıyla bundan sonra da hayat kurtarmaya devam edecektir. Türk Kızılayı ve tüm bağışçılarımıza teşekkür ederiz.” dedi.

In order to draw attention to the importance of blood donation in the mobile blood donation services of Kızılay, which came to the factory garden at Park Cam on June 9, 2021, blood donations were made.

78 units of blood were donated to the Kızılay in the event where 78 factory personnel volunteered.

Speaking about the Blood Donation Campaign, our Workplace Doctor Emine Bülbül Çanaklı said, “Dozens of our employees supported the “Blood Donation and Stem Cell Sample Collection Campaign” organized in cooperation with the Türk Kızılayı on 09.06.2021. Park Cam will continue to save lives with its sensitive employees. We would like to thank the Türk Kızılayı and all our donors.” said.



RESİM YARIŞMASI SONUÇLARI AÇIKLANDI

RESULTS OF THE PAINTING COMPETITION ARE ANNOUNCED



Park Cam ailesinin minik mensuplarının heyecanla beklediği resim yarışması sonuçları belli oldu.

The results of the painting competition, which the little members of the Park Cam family are awaiting excitedly, have been released.

Cam konulu resim yarışması için hazırlanan her bir resim birbirinden güzeldi.

12 kişilik jüri heyeti seçim yapmakta epeyce zorlandı. Ancak her yarışmada olduğu gibi birer birinci, ikinci ve üçüncü belirlenmesi gerekiyordu. Tüm resimler büyük bir emekle hazırlandı. Hayal güçlerini renklerle resme döken bu 6 öğrenciye sürpriz hediyeleri takdim edildi. Park Cam, bu sayıda yarışmaya ilgi gösteren miniklerin resimlerini büyük bir memnuniyetle okuruna sunuyor.

İşte dereceye giren minik ressamlarımız.

İlkokul kategorisinde;

1. Hümeysra OKUMUŞ
2. İpek Sare GENGÖNÜL
3. Cemre EVGAN

Ortaokul Kategorisinde;

1. Sude ÇİFTÇİ
2. Duru GÜNDÜZ
3. Zeynep Berra İNCİ

Park Cam'ın benzer etkinlikleri ilerleyen zamanlarda tekrar organize edilecektir.

Yapılacak olan tüm etkinliklerde sizleri aramızda görmekten mutluluk duyarız.

Each painting drawn for the painting competition on the theme of glass was very beautiful.

The 12-person jury had a hard time choosing. However, as in every competition, a first, second and third place had to be determined. Surprise gifts were presented to these 6 students, who painted all the pictures with great effort. Park Cam gladly presents the pictures of the little ones who are interested in the competition in this issue.

Here are our little painters who rank at the top.

In the elementary school category;

1. Hümeysra OKUMUŞ
2. İpek Sare GENGÖNÜL
3. Cemre EVGAN

In the Middle School Category;

1. Sude ÇİFTÇİ
2. Duru GÜNDÜZ
3. Zeynep Berra İNCİ

In the future, similar events of Park Cam will be organized again.

We will be happy to welcome you to all the events to be held.



HÜMEYRA OKUMUŞ - Babası İsmail Okumuş / Birinci (İlkokul)



AHSEN ERGİN - Babası Yunus Ergin



ZEYNEP NUR MERCAN - Babası Özden Mercan



CEMRE EVGAN - Babası Hakan Evgan
Üçüncü (İlkokul)



YÜSRA AKDOĞAN
Babası Sedat Akdoğan



ELÇİN ÇİFTÇİ - Babası Ahmet Çiftçi



ELÇİN ÇİFTÇİ - Babası Ahmet Çiftçi



İPEK SARE GENGÖNÜL
Babası Tarık Gengönül
İkinci (İlkokul)



DOĞA GÜNDÜZ - Annesi Gönül Gündüz



EFLİN AKMAN - Babası Fatih Akman



DERİN ATA - Babası Nuri Ata



ELİF YAĞMUR ARMAĞAN - Babası S. Deniz Armağan



ZEYNEP ÜLKEN - Babası Erman Ülken



SARE YENİ - Annesi Gülcan Yeni



ADA KABADAYI - Annesi Gonca Aktürk Kabadayı



NURSENA GENÇ - Babası Kürşat Genç



ELİF CEMRE ER - Babası Mükerrerem Er



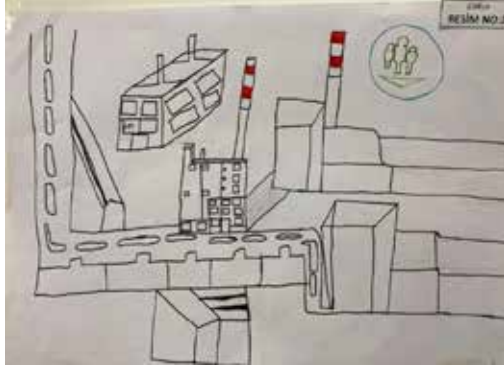
ECEM CEVİZ - Babası Mustafa Ceviz



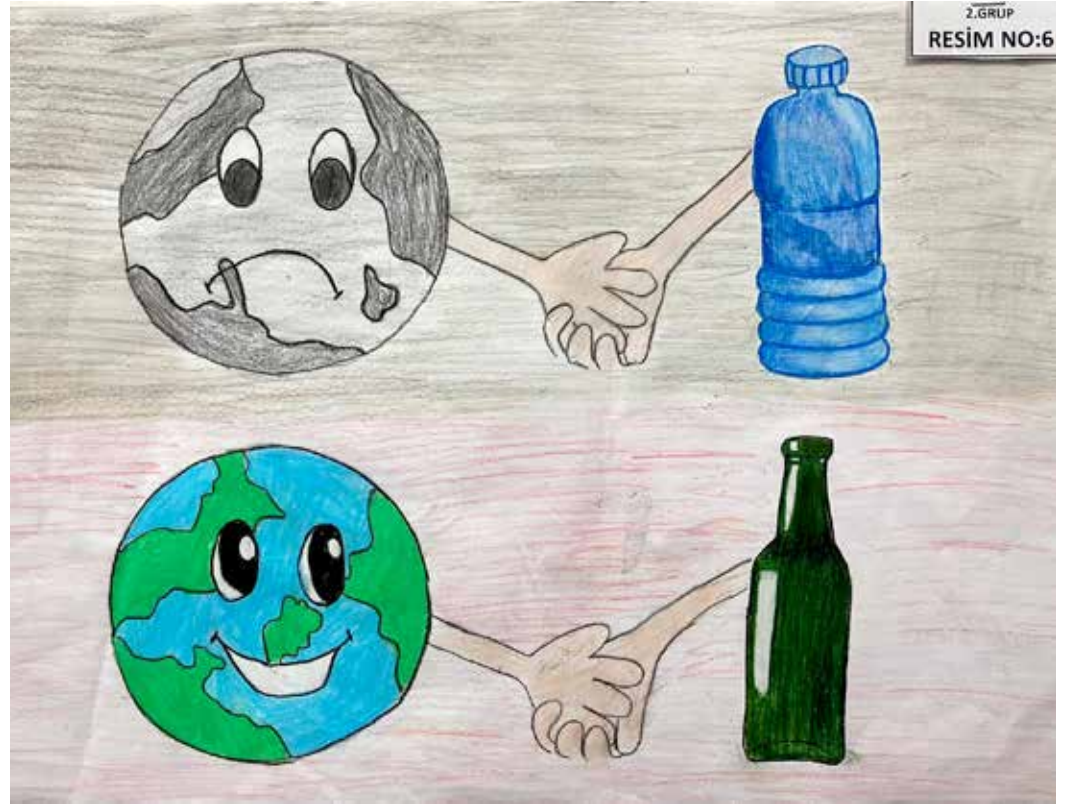
ELİF ECE BİÇEN - Annesi Ebru Biçen



BELİNAY ÖZ - Babası Ergin Öz



YUNUS EMRE ER - Babası Mükerrrem Er



SUDE ÇİFTÇİ - Mesut Çavuşlar-İbrahim Öztıp Yeğeni / Birinci (Ortaokul)



ZEYNEP BERRA İNCİ - Babası Selçuk İnci
Üçüncü (Ortaokul)



MUSTAFA YORGUN - Babası Mehmet Yorgun



DURU GÜNDÜZ - Annesi Gönül Gündüz
İkinci (Ortaokul)



SİNEM LEKESİZ - Tolga Altuğ Leksiz



ELA/ ÇINAR ÇANAKLI - Annesi Emine Çanaklı



YUSUF KAAAN ÇAKIR - Babası Yaşar Çakır



ZEYNEP ÇAY - Babası Ersan Çay



BÜŞRA AKDOĞAN - Babası Sedat Akdoğan



MUSTAFA YORGUN - Babası Mehmet Yorgun





CAM AMBALAJ, HİJYENİKTİR
VE SONSUZ KEZ GERİ DÖNÜŞÜM
ÖZELLİĞİNE SAHİPTİR.
BUNA RAĞMEN ÜLKEMİZDE
GERİ DÖNÜŞÜM
ORANI SADECE %9'DUR.

ÇEVRE KİRLİLİĞİNİN ÖNLENMESİ
VE GERİ DÖNÜŞÜM ORANLARININ
ARTTIRILMASI İÇİN 2022 YILINDA
ZORUNLU DEPOZİTO SİSTEMİNE
GEÇİLECEKTİR.

**BİRCAM, KENDİ MİLLİ TEKNOLOJİSİ
İLE BU SİSTEMİN EN BÜYÜK
DESTEKÇİSİDİR.**



www.bircam.org

İŞ'TE EŞİT KADIN

EQUALITY FOR WOMEN AT WORK



“

Uludağ İçecek, toplum düzenini oluşturmaya da destek olan kurumlardan biri oldu.

Uludağ Beverage has become one of the institutions that support the creation of the social order.

Uludağ İçecek İş'te Eşit Kadın Sertifikası'nı alan, sektöründeki ilk firma oldu.

Uludağ Beverage has been the first company in the sector to receive Equality for Women at Work Certificate.

Uludağ İçecek, iş hayatında kadınlara eşit haklar ve fırsatlar verilmesi için çalışan kurumların çalışmalarının sertifikalandırılması ve küçük ve orta ölçekli işletmelerden başlayarak adil toplum oluşturma hedeflerinin yayılması amacıyla Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) ile örtüşen Kadına Eşitlik Prensipleri çerçevesinde belirlenen kriterlerin denetlendiği ve Sürdürülebilirlik Akademisi tarafından oluşturulan bir program hazırladı ve İntertek tarafından İş'te Eşit Kadın Sertifikası'nı sektöründe ilk firma olarak almaya hak kazandı.

Uludağ İçecek, denetimler kapsamında Yönetim Sistemi, İşe Alım ve Çalıştırma, İş Sağlığı ve Güvenliği, Tedarik Zinciri, Sosyal Etki alanlarında cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları, kadın istihdamına yönelik hedefleri, kadın çalışan sayısı, çalışanlar arasındaki cinsiyet dağılım dengesi, işe alımda cinsiyet eşitliği, aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanların ücret dengesi açısından değerlendirildi. Bu değerlendirmeler sonucunda çalışanları için tercih edilen şirket olarak görülmesinin yanı sıra adil toplum düzenini oluşturmaya da destek olan kurumlardan biri oldu.

Uludağ Beverage has applied the program in which the criteria set by the Principles of Equality for Women are audited within the framework of the Global Compact Turkey Women's Empowerment Principles (WEPs) and which was established by the sustainability Academy, and has been the first company in the sector to receive Equality for Women at Work Certificate which was constituted in order to certify the work of institutions working to confer women equal rights and opportunities in working life and also to spread the goals of creating a fair society starting from small and medium-sized enterprises.

Within the scope of the audits, Uludağ Beverages was evaluated in the fields of Management System, Recruitment and Employment, Occupational Health and Safety, Supply Chain and Social Impact, and in terms of policies for gender equality, targets for women's employment, number of female employees, gender distribution balance between employees, gender equality in recruitment, and wage balance of male and female employees doing the same job. As a result of these evaluations, besides to be seen as the preferred company for its employees, it has become one of the establishments that supports to create a fair society.

BİR ANKARA MARKASI

A BRAND OF ANKARA

Başkentte 1957 yılında kurulan Beypazarı Maden Suyu bugün 70 bin metrekairelik kapalı alana kurulu tesisinde, saatte 300 bin şişe üretim kapasitesine sahip ve 6 milyar şişelik pazarın 1,5 milyarlık kısmını elinde bulunduruyor. Sektörün lider şirketi konumunda olan Beypazarı Maden Suyu 30 şirketlik pazar içerisinde tek başına tüketimin dörtte birini karşılıyor.

Founded in 1957 in the capital, Beypazarı Mineral Water today has a production capacity of 300,000 bottles per hour in its facility installed in a 70 thousand square meters enclosed area, and holds 1.5 billion of the 6 billion bottle market. Beypazarı Mineral Water, which is the leading company in the sector, alone covers a quarter of the consumption in the 30-company market.

Beypazarı Maden Suyu Yönetim Kurulu Üyesi Bilge Ercan, kurulduğu ilk günden beri aynı kaynaktan gelen doğal maden suyunu kendine has yapısını değiştirmeden dolum yapan tesiste üretimin, tam otomasyonlu makinalarla el değmeden yapıldığını ifade etti. Ercan, “2020 yılında devreye aldığı yeni üretim hattıyla toplam üretim kapasitesi yüzde 30 oranında artırmıştır,” dedi.

“Türkiye’nin en büyük ve ileri teknolojiye sahip maden suyu dolum tesisine sahip olan Beypazarı Maden Suyu, Türk halkına her zaman doğal ve sağlıklı maden suyunu içirmeyi hedeflemektedir,” diyen Bilge Ercan, hâlihazırda bölgesinde 100 kişilik bir istihdam sağlayan firmanın, 2020 yılında ortaya çıkan pandemi sürecinde bir istihdam kısıtlamasına gitmediğini ifade etti. Ercan, “Bunun yanında 2021 yılı planları çerçevesinde faaliyete geçecek olan altıncı maden suyu dolum hattı ile beraber yeni istihdam planlaması da yapıyoruz” şeklinde konuştu.

Bilge Ercan, Member of the Board of Directors of Beypazarı Mineral Water, indicated that the production in the facility which makes filling without changing the unique structure of natural mineral water outcoming from the same source since the first day it was established was made untouched by fully automated machines. “With the new production line launched in 2020, total production capacity has increased by 30 percent.” Ercan pointed out.

Saying “Beypazarı Mineral Water, which has the largest and technologically most advanced mineral water filling plant in Turkey, aims to let Turkish people always drink natural and healthy mineral water.” Bilge Ercan added that the company which currently employs 100 people in its region, did not enforce an employment restraint during the pandemic that emerged in 2020. “In addition, we are also planning new employment together with the sixth mineral water filling line which will be operational within the framework of the plans for 2021” Ercan said.



“

Beypazarı Maden Suyu, Türk halkına her zaman doğal ve sağlıklı maden suyunu içirmeyi hedeflemektedir,

Beypazarı Mineral Water filling plant in Turkey aims to let Turkish people always drink natural and healthy mineral water.

MADEN SUYUNA TALEP ARTIYOR

DEMAND FOR MINERAL WATER IS INCREASING



Beypazarı Maden Suyu Yönetim Kurulu Başkanı Niyazi Ercan, maden suyunda yer alan minerallerin sağlık açısından faydalarının ortaya çıkmasıyla maden suyuna olan talebin gün geçtikçe arttığını söyledi.

Niyazi Ercan, Chairman of Beypazarı Mineral Water, said that the demand for mineral water is increasing day by day as the benefits of minerals in mineral water to the health are revealed.

“

Son dönemlerde özellikle silikatlı maden suyu arayışında olan tüketicilerimizden büyük bir talep görmekteyiz.

Recently, we have seen great demand from our consumers, especially from those who are looking for silicate mineral water.

Pandemi sürecinde maden suyu sektörü büyüyen sektörlerin başında yer aldı. Bu doğrultuda kısıtlama günlerinde evde kalan bireylerin sıklıkla tercih ettiği içeceklerin başında maden suyu yer alıyor. Beypazarı Maden Suyu Yönetim Kurulu Başkanı Niyazi Ercan, maden suyunda yer alan minerallerin sağlık açısından faydalarının ortaya çıkmasıyla maden suyuna olan talebin gün geçtikçe arttığını söyledi. Ercan, silikat mineralini içeren maden sularının Alzheimer ve Parkinson hastalıklarını azaltıcı etkisinin ortaya çıkmasıyla, bu hastalıklardan korunmak isteyen tüketicilerin taleplerinin arttığını belirtti. Türkiye’de 30’u aşkın maden suyu kaynağı bulunduğunu ifade eden Ercan, “Her maden suyunun içerdiği mineral dengesi birbirinden farklıdır. Beypazarı Maden Suyu içerdiği silikat mineralinin miktarı bakımından zengin bir içeriğe sahiptir. Son dönemlerde özellikle silikatlı maden suyu arayışında olan tüketicilerimizden büyük bir talep görmekteyiz. Son bir yılda satış hacimleri yüzde 30 oranında yükseldi. Artan talebi karşılamak için yatırımlarımıza hız kesmeden devam ediyor” dedi.

During the pandemic, the mineral water sector has been one of the growing sectors. Niyazi Ercan, Chairman of Beypazarı Mineral Water board of directors, said that the demand for mineral water is increasing every day as the benefits of minerals in mineral water to the health emerged.

Ercan indicated that with the revealing of the reducing effect of mineral waters containing the silicate mineral on Alzheimer’s and Parkinson’s diseases, the demand of consumers seeking protection from these diseases has increased. Stating that there are more than 30 mineral water sources in Turkey, Ercan continued: “The mineral balance present in each mineral water is different. Beypazarı Mineral Water has a rich content in terms of silicate mineral amount it contains. Recently, we have seen great demand from our consumers, especially from those who are looking for silicate mineral water. Sales volume have risen by 30 percent in the last year. To meet the growing demand, our investments continue unabated.”

CAM AMBALAJ ATIĞI 42 MİLYON 207 BİN TL OLARAK GERİ DÖNDÜ

GLASS PACKAGING WASTE RETURNED AS 42 MILLION 207 THOUSAND TL

2020 yılında cam ambalaj atıklarından 42 milyon 207 bin TL de ekonomik kazanç elde edildi.

In 2020, 42 million 207 thousand TL was earned from glass packaging wastes.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı verilerine göre, ülke genelinde geçen yıl 933 bin 729 ton kâğıt ve karton ambalaj atığı, 589 bin 497 ton plastik ambalaj atığı, 241 bin 184 cam ambalaj atığı ve 71 bin 869 ton metal ambalaj atığı toplandı.

Toplanan ambalaj atıklarının geri dönüşümü ile 2 milyar 188 bin 739 TL ekonomik kazanç elde edildi.

250 bin tona yakın toplanan cam ambalaj atığı ile 10 milyon 129 bin 728 kilowatt saat enerji tasarrufu sağlandı, 7 milyon 235 bin 520 ton sera gazı salınımı önlendi, 289 bin 421 ton ham madde tasarrufu sağlandı. Cam ambalaj atıklarından 42 milyon 207 bin TL de ekonomik kazanç elde edildi.

According to the data from Ministry of Environment and Urbanization, 933,729 tons of paper and cardboard packaging waste, 589,497 tons of plastic packaging waste, 241,184 tons of glass packaging waste and 71,869 tons of metal packaging waste were collected across the country last year.

An economic gain of 2 billion 188 thousand 739 TL was obtained by recycling the collected packaging wastes.

By about 250 thousand tons of waste collected, 10 million 129 thousand 728 kilowatt hours of energy savings were achieved, 7 million 235 thousand 520 tons of greenhouse gas emissions were prevented and 289 thousand 421 tons of raw materials were saved. 42 million 207 thousand TL economic gain was obtained from glass packaging wastes.



“

Cam ambalaj atıklarından 42 milyon 207 bin TL de ekonomik kazanç elde edildi.

42 million 207 thousand TL economic gain was obtained from glass packaging wastes.

İYİ BİR PSİKOLOJİ İÇİN MADEN SUYU

MINERAL WATER FOR BEING IN A GOOD PSYCHOLOGY

Bilim insanlarının minerallerin bilişsel performans, öznel ruh hali ve enerji düzeyindeki etkilerini incelediği bir çalışmada, mineral desteği alan katılımcıların daha fazla fiziksel ve zihinsel dayanıklılığa sahip olduğu tespiti ortaya kondu. Benzer bir şekilde magnezyumun da ruh halini düzenleyen bir nörotransmitter olan serotoninin yeterli seviyede salgılanmasına destek sağladığı yapılan araştırmalarla kanıtlandı.

“

Depresyon tedavisinde
magnezyum büyük rol
oynuyor.

*Magnesium plays a major
role in the treatment of
depression.*

Within a study which scientists examined the effects of minerals on cognitive performance, subjective mood and energy levels, it is determined that participants who received mineral support had greater physical and mental endurance. Similarly, through the research, magnesium has been proven to support adequate secretion of serotonin which is a neurotransmitter that regulates mood.

Magnezyum eksikliğinin psikolojik sorunları tetiklediğini ifade eden Uzman Psikolog Sinem Büşra Bekçi, “Özellikle üç binden fazla enzimin fonksiyonlarının yerine getirilmesi için gerekli olan ve vücudun kendi başına üretemeyip dışardan besin yoluyla alabildiği magnezyum minerali, insan psikolojisi üzerinde olumlu katkılar sağlayabiliyor. Magnezyum eksikliğinin; depresyon, kronik yorgunluk sendromu, obezite, anksiyete, dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB), otizm, uyku problemleri ve cinsel sağlık sorunları gibi yaşam kalitesini düşüren ve insan psikolojisine olumsuz etkileri olan birçok rahatsızlığı tetiklediği biliniyor” dedi.

Expert Psychologist Sinem Büşra Bekçi, who stated that magnesium deficiency triggers psychological problems, added “In particular, the magnesium mineral, which is necessary for the functioning of more than 3,000 enzymes and which the body cannot produce on its own and can receive through nutrients from the outside, can make positive contributions to human psychology. Magnesium deficiency; is known to trigger many disorders that reduce quality of life and have negative effects on human psychology, such as depression, chronic fatigue syndrome, obesity, anxiety, attention deficit hyperactivity disorder (ADHD), autism, sleep problems and sexual health problems.”



Depresyon tedavisinde de magnezyumun büyük rol oynadığını söyleyen Bekçi, “Dünya genelinde 350 milyon kişide görüldüğü tahmin edilen depresyon, çağımızın en sık rastlanan psikolojik rahatsızlıklarından biri olarak tanımlanıyor. Ortalama her 20 kişiden birini etkileyen depresyon; süreklilik taşıyan hüzün, karamsarlık, suçluluk duygusu, artan yorgunluk hali, uyku düzensizlikleri, yeme düzensizlikleri, özgüven eksikliği, cinsel etkinlik değişiklikleri, hayattan zevk alma yetisinin kaybı gibi rahatsızlıkları harekete geçiriyor.

Özellikle pandemi döneminde kapalı alanlarda geçirilen zamanların uzamasıyla depresyon vakalarında bir artış görülüyor. Magnezyumun depresyon üzerindeki etkileri incelenen bir araştırmada her öğünde ve yatmadan önce alınan magnezyum takviyesinin depresyon tedavisinde iyileştirici özellikte olduğu saptaması yapılıyor. Öğrencilerin beslenme durumları ve depresyon ilişkisinin incelendiği bir diğer araştırmada da magnezyum, potasyum, kalsiyum ve demir gibi maden suyunun içeriğindeki minerallerin depresyon tanısı alan öğrencilerde düşük bulunduğu ortaya konuyor” diye konuştu.

Saying that magnesium plays a major role in the treatment of depression too, Bekçi went on talking, “Depression, estimated to occur in 350 million people worldwide, is described as one of the most common psychological disorders of our time. Depression which affects one in 20 people in average, stimulates illnesses such as constant sadness, pessimism, guilt, increased fatigue, sleep disorders, eating disorders, lack of self-confidence, changes in sexual activity, loss of ability to enjoy life.

Especially during the pandemic period, there is an increase in cases of depression with the prolonged time spent indoors. A research examining the effects of magnesium on depression determined that magnesium support taken at every meal and before bed has a healing feature in the treatment of depression. Also in another research examining the relationship between students’ nutritional status and depression, it is put forth that minerals contained in mineral water such as magnesium, potassium, calcium and iron were found to be low at students diagnosed with depression.

“

Özellikle pandemi döneminde kapalı alanlarda geçirilen zamanların uzamasıyla depresyon vakalarında bir artış görülüyor.

Especially during the pandemic period, there is an increase in cases of depression with the prolonged time spent indoors.

Park Cam'in kuruluşundan bugüne kadar büyümesinde kadının gücü çok büyüktür.

Kadının yaratıcı gücü, olaylara başka perspektiften bakabilme yetileri, işlerinde ince ruhlarını ortaya koymaları bize Park Cam farkını görme imkanı sağlamıştır.

The power of women is great in the growth of Park Cam since its establishment. The creative power of women, their ability to look at things from a different perspective, and their subtle spirit in their work have given us the opportunity to reveal the Park Cam see the difference.



Seval ÖNEN



Derya YÖRÜK



Ülkü TOK



Ebru ÇETİN KESKİN



Özlem TEMEL



Buse ÇAKIR



Şermin
KARAL CEYLAN



Emine
BÜLBÜL ÇANAKLI



Canan ÖZTÜRK

Aynur GÖKÇİL



Gülperi MUŞTU



Funda DUMAN
UNUTULMAZSOY



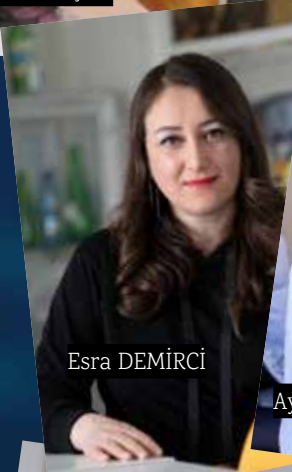
Duygu KAYAN KÖKLÜ



Nihal TOPÇU



Sevcan DEMİRCAN



Esra DEMİRCİ



Ayşegül BURAN



Hazel CERAN



Özüm Selen BULUT



Gülcan YENİ



Büşra ER



Gizem AKALIN



Gönül GÜNDÜZ



İlayda BAYINDIR

Değişimi Kucaklamak

EMBRACING CHANGE

Yaşamlarımızda değişimi kucaklamak yaş farkı gözetmeksizin 2020 yılından itibaren hiç olmadığı kadar elzem bir hal aldı.

Embracing change in our lives has become more essential than ever since 2020, regardless of age.



Özel yaşamımızda, iş yerimizde, ülke ve dünya ekonomisinde, teknolojiye ve sağ-lıkta değişime verilen tepkiler hiç bu kadar önemli olmamıştı.

Belki kendinizi her koşula uyum sağlayabilen, doğası/yaradılışı gereği dirençli biri olarak tanımlamıyor olabilirsiniz. Değişmenin tüm alanlarda hissedilen itici gücünün yükselişini hissetmek başlı başına alışmakta zorlandığınız bir değişim konusu olabilir.

İyi haber şu ki değişime uyum sağlamak, değiştirmek istemediğimiz yönlerimizden belki de vazgeçmek zorunda kalmadan, yine de değişimin için var olmayı öğrenmek, zaman içerisinde ustalaşması mümkün bir beceri.

Yılların hayali bazılarımız için belki de ıstıraba dönüştü: Evden çalışmak. Bazılarımız işini değiştirmek durumunda kaldı. Yeni yerler, yeni insanlar... Çok da planlı olmayan bir kariyer değişimi. Tüm bu olanlar özgüvenimizi, "Ben bu işin uzmanıyım" duygusunu sarstı da belli etmemeye çalışıyor olanlarımız var. Aitlik duygusu ve kişisel alan sınırları ters yönlerle doğru genişledi.

Reactions to change in our private life, workplace, country and world economy, technology and health have never been more important.

Maybe you don't describe yourself as a person who can adapt to all circumstances and is resilient by nature/creation. Sensing the rise of the driving force of change felt in all areas, can be on its own a subject of change that you have difficulty to get used to.

The good news is that adapting to change, learning to exist in the change maybe without having to give up on our aspects that we don't want to change is a skill that can be mastered over time.

The dream of the years may have turned into a hardship for some of us: working at home. Some of us have had to change their jobs. New places, new people... A career change that's not so planned. All these happenings has shaken our self-esteem, the feeling that "I'm an expert in this", however there are ones among us trying not to show it. Sense of belonging and the boundaries of personal space have expanded in opposite directions.

KİŞİSEL GELİŞİM - PERSONAL DEVELOPMENT

BİLMEK ÇÖZMEYE YETMİYOR

Tüm bunların farkında olanlarımız da vardır elbette. Bilmek, iyi hissetmeye yetiyor mu peki? Bu noktada pozitif düşünmek için kendimizi zorlamanın, suni bir motivasyon alanı yaratmanın etkileri çok kısa sürecektir.

KONTROL EDEBİLECEKLERİMİZE ODAKLANMAK

İçinizde hissettiğiniz haksızlığa uğramışlık hissi, dışı vurulamamış bir hırs veya öfke, geleceğe dair endişe ve korkunun ifadesi olabilir. Hüzünlü, keyifsiz ve üzgün ruh hali, kişisel seçimden öte zorunlulukla gelen değişim nedeniyle, sevilen, kıymet verilen bir şeyleri kaybetmiş olmak hissinin sonuçları olabilir. Bu noktada duygular kontrol edilemez. Bırakın oldukları gibi kalsınlar. Ama

KNOWING IS NOT ENOUGH TO SOLVE

Of course, there are those of us who are aware of all these. Is knowing enough to feel good? At this point, the effects of forcing ourselves to think positively, creating an artificial area of motivation will be very short-lived.

FOCUSING ON WHAT WE CAN CONTROL

The feeling of injustice you feel within yourself can be an expression of unexplained ambition or anger, anxiety and fear for the future. Sad, depressed and sad moods can be consequences of the feeling of losing somethings loved and valued due to the change that comes with necessity beyond personal choice. At this point, emotions are uncontrollable. Let them stay as they are.

“

Değişmenin tüm alanlarda hissedilen itici gücünün yükselişini hissetmek başlı başına alışmakta zorlandığınız bir değişim konusu olabilir.

Sensing the rise of the driving force of change felt in all areas, can be on its own a subject of change that you have difficulty to get used to.





evet, kontrol edebileceğimiz bir şeyler var;
bu duygularla ne yapacağımız.

OLANI TÜM ÇIPLAKLIĞIYLA GÖZLEMLEME YÖNTEMLERİ

İçinde olmaktan hoşlanmadığımız bu kaotik ve negatif hissettiren duygularla savaşmak, kestikçe daha da coşkun şekilde büyüyen bitkilere benzer. Bunun yerine önce o duyguları yaşamamıza izin vermek iyi bir fikir olabilir. Bedenden aldığı sinyallerle anlık modunu belirleyen zihne yardımcı olmak, gerçekten aslında ne hissediyor olduğunu anlamasına yardımcı olmak için hızlı bir beden taraması, ardından birkaç dakikalık nefes egzersizi ve meditasyondan veya sizi merkezinize getirmeye yarayan her ne varsa ondan destek alabilirsiniz.

But, yes, there's something we can control;
what to do with these feelings.

METHODS OF BLATANTLY OBSERVING WHAT IS HAPPENING

Fighting these chaotic and negative feelings that we don't like to be in is similar to the plants that grow even more exuberantly as we cut through. Instead, it might be a good idea to let us have those feelings first. To help the mind which determines its instant mode with the signals it receives from the body; a quick body scan to help it understand what it really feels like, afterwards a few minutes of breathing exercise and meditation; or whatever it takes to get you to your center, you can get support from that.

KİŞİSELLEŞTİRMEK: YA HERKES AYNI DERTTEN MUSTARİPSE?

Yeni bir karar, yeni bir uygulama, tepeden inmiş bir davranış gibi gözükebilir. Bu tarz durumlarda karar mercii ve bu karara sebep olanları suçlamak çoğunlukla ilk tercih edilen tepki olsa da orta-uzun vadede kararın değişimine bir etkisi olmayacağından, keskin sirke küpüne zarar misali, yine zararı bize dokunacaktır. Şu zamanlarda eskisinden daha zor gözüksede araştırma ruhunu ve empati içeren bir yaklaşımı davet etmenin katkı olma ihtimali var. Söz konusu değişim sadece bir kişiye özel yaşanmıyor. Tüm dünyayı kasıp kavuran bir süreç ve ister iş yerlerinde ister özel hayatta olsun tüm kademelerde aynı karmaşık duygular var. Bir kararın neden, niçin, hangi koşullar altında alınmış olduğunu öğrenmek, bunun için çaba göstermek, hem süreci kişiselleştirmenin önüne geçebilir, hem de aslında bize ait olmayan duygu yüklerinden arınmayı sağlayabilir.

SANDIKTAKİ KIYMETLİLERİ ÇIKARMA VAKTİ

Şimdiye dek değişimin içinde kendimize zarar vermeden var olmayı deneyimleyen adımları attık. Peki ya bundan sonra? Bu değişimin bizim için de faydalı bir yanı olmalı, öyle değil mi? Bu noktadan itibaren açık fikirli olmaya, yenilikleri görmeye, bu yeniliklerin bugüne dek aslında içinde var olduğu halde kullanma gereği duymadığınız veya izin verilmediği için ortaya çıkaramadığınız hangi kıymetli yönlerinizin parlamasına fırsat olabileceğine bakmaya ne dersiniz? Değişimin işimize yaramasını sağlayabiliriz, üstelik yaramalı da!

Her ne kadar biliyor olsak dahi zor zamanlarda unuttuğumuz bir gerçek var: Değişim kavramı bizi rahatlık alanımızın dışına itse de hem kişisel hem de profesyonel olarak bizlerin büyümesine katkıda bulunandır. İşletmeler, değişimi benimsediklerinde başarılı olurlar. Aynısı bireyler için de geçerlidir. Öngöremediğimiz tüm yeniliklere karşı tarafsız bir tutum ve devamlılık için istekli bir yaklaşım ile hayatın hangi alanında olursa olsun yükselişe geçmek mümkün olabilir.

NOT PERSONALIZING: WHAT IF EVERYONE'S SUFFERING FROM THE SAME PROBLEM?

A new decision, a new practice may seem like a top-down behavior. In such cases, although blaming the decision maker and those who caused this decision to be taken is mostly the first preferred reaction, in the medium-long term, since it will not have any effect on the change of decision, since a bad temper harms its possessor most, it will still hurt us. Although in these days it seems more difficult than it used to be, inviting an approach involving research spirit and empathy will possibly contribute. This change is not exclusive to one person. It's a process storming through all the world and there are the same complicating feelings at all levels, whether in the workplace or in private. Finding out why, for what, under what circumstances a decision was taken, making an effort to do so can both prevent personalization of the process and also provide relief from the burdens of emotion that do not actually belong to us.

TIME TO REMOVE THE VALUABLES FROM THE CHEST

So far, we have taken steps to experience existence without harming ourselves in change. So what about from now on? There must be a beneficial part of this change for us too, right? From this point on, how about being open mind, seeing innovations, looking at which precious aspects of yours may shine thanks to these innovations which you have not needed to use even though they actually exist within you until now or you couldn't uncover because they were not allowed? We can make change work for us, moreover it must!

Even though we know it, there's one fact we forget in difficult times: even if the concept of change push us out of our comfort zone, it contributes to our growth both personally and professionally. Businesses succeed when they embrace change. The same applies to individuals. With an impartial attitude towards all innovations that we cannot foresee and an aspiring approach for continuity, it may be possible to start to rise in any area of the life.

“

Değişim kavramı bizi rahatlık alanımızın dışına itse de hem kişisel hem de profesyonel olarak bizlerin büyümesine katkıda bulunandır.

Even if the concept of change push us out of our comfort zone, it contributes to our growth both personally and professionally.





İNSAN, İNSANDIR VE HERKES EŞİT SAYGIYI HAK EDER

PEOPLE ARE PEOPLE AND EVERYONE DESERVES EQUAL RESPECT

Özlem Temel, iş hayatına başladığı 2003 yılından beri Ciner Grubu'nda çalışıyor. 2013 yılında, fabrika henüz kurulduğunda Park Cam'a muhasebe müdürü olarak geçiş yapan Temel, bir kadın çalışan olmanın sıkıntıları olduğu kadar, rahatlıklarının da olduğunu düşünüyor. Temel, ayrımcılık kadar, pozitif ayrımcılıktan da hoşlanmıyor ve insani değerler doğrultusunda herkesin eşit olduğunu düşünüyor.

Özlem Temel has been working at Ciner Group since she started her business life in 2003. Temel, who transitioned to Park Cam in 2013 as accounting manager when the factory was only just established, believes that being a female employee has its conveniences as well as its challenges. She doesn't like positive discrimination as well as discrimination, and she thinks that everyone is equal in line with human values.

Sizi tanıyabilir miyiz?

1977 yılında Sivas'ta doğdum. Kangallıyım. 3 kız 1 erkek dört kardeşiz. 1978 yılında Ankara'ya taşındık ve iş nedeniyle ayrılana kadar neredeyse tüm hayatım Ankara'da, İncirli'de geçti. Ankara Üniversitesi'nde işletme okudum. Mülkiyelilerdenim. Mezun olduktan sonra da 2003 yılında Ciner Grubu'nun Çayırhan'daki elektrik santralinde çalışmaya başladım. Böylece bir süre hafta içi Çayırhan'da, hafta sonu Ankara'da yaşadım. Çayırhan'dan sonra yine Ciner Grubu'na ait Park Toptan adlı şirkete geçtim.

Tüm iş hayatınız boyunca Ciner Grubu'yla mı çalıştınız?

Evet, 17 yıldır Ciner Grubu'nda çalışıyorum. Park Toptan İstanbul'a taşınınca Ankara'dan sonra üç sene de İstanbul'da çalıştım. Ofis Taksim'de, evim Alibeyköy'deydi. Buna rağmen bence İstanbul çalışmak ve yaşamak için çok zor bir şehir. İstanbul'un gezmek için güzel bir şehir olduğunu düşünüyorum. Ablam orada yaşadığı için de çok sık gidip geliyorum. Park Cam kurulurken burada çalışmam teklif edi-

Can we get to know you?

I was born in Sivas in 1977. I am from Kangal. 3 girls 1 boy four we are brothers. We moved to Ankara in 1978 and left for work. Almost all my life until now has been spent in Ankara İncirli. I studied business administration at Ankara University. I am a property owner. After graduating, I started working at the Ciner Group's power plant in Çayırhan in 2003. Thus, I lived in Çayırhan on weekdays and in Ankara on weekends for a while. After Çayırhan I moved to the company called Park Toptan, which is also owned by Ciner Group.

Have you worked with Ciner Group all your business life?

Yes, I have been working at Ciner Group for 17 years. When Park Toptan moved to İstanbul, I worked in İstanbul for three years after Ankara. My office was in Taksim, my home was in Alibeyköy. Despite this, I think İstanbul is a very difficult city to work and live in. to visit İstanbul I think it is a beautiful city. Since my sister lives there I go very often. When I was offered to work here while Park Cam was being established,

“

17 yıldır Ciner Grubu'nda çalışıyorum. Park Toptan İstanbul'a taşınınca üç sene de İstanbul'da çalıştım.

I've been working with Ciner Group for 17 years. After Park Toptan moved to İstanbul, I worked in İstanbul too for three years.



Park Cam'a müdür olarak geldim ve ekipler zaten hazırды. Beni de herkes muhasebe müdürü olarak tanıdı. Bunun çok artısını gördüm, üretimdeki arkadaşlarla aram iyidir.

I came to Park Cam as a manager and the teams were already ready. Everyone knew me as an accounting manager. I've seen a lot of pluses of this, I'm good with my friends in production.

lince, 2013 yılının Haziran ayında Bozüyük'e taşındım, işler biraz rutine girince 2015 yılında Eskişehir'e taşındım.

ÜRETİMDEKİ ARKADAŞLARLA ARAM İYİDİR

Park Cam'la ilgili herhangi bir karşılaştırma yapabiliyor musunuz bu durumda?

Hep Ciner Grubu'nda çalıştığım için başka şirketler ile karşılaştırma yapamıyorum. Sadece iş kolu çok farklı olduğu için Park Cam'ın, çalıştığım diğer şirketlerimizden çok daha farklı bir işleyişi olduğunu söyleyebilirim. Bu benim konumumla da alakalı. Çayırhan'da çalışmaya başladığımda ekibimdeki arkadaşlarımla aile gibi yaşıyorduk; çünkü çoğumuz yeni mezunduk, bekardık ve keskin bir hiyerarşi yoktu. Park Toptan şirketi hizmet sektörü olduğu için Çayırhan'dan sonra oldukça farklıydı. Bence muhasebeci olarak hizmet sektöründe çalışmakla üretim sektöründe çalışmak arasında çok fark oluyor. Üretimde herkes üretime odaklı ve insan ilişkileri böyle ortamlarda sınırlı olduğu için yıpratıcılığı da az oluyor. Hizmet sektöründeyse insan ilişkileri çok daha sürekli ve yoğun oluyor. Bu bazen problem çıkarabilecek bir durum. Park Cam'a müdür olarak geldim ve ekipler zaten hazırды. Beni de herkes muhasebe müdürü olarak tanıdı. Bunun çok artısını gördüm, üretimdeki arkadaşlarla aram iyidir.

O zaman sahaya da çok gidiyorsunuz.

Artık çok sık değil ama eskiden çok sık gidiyordum. İlk geldiğimde Genel Müdürümüzden ekiplerin bana fabrikayı tanıtmalarını istedim. Her yeri ve herkesi görmek, tanımak istedim. Buna çok şaşırmışlardı. Maliyeti kurabilmem için işleyişi anlamam, bilmem gerekir. Bu yüzden fabrikada çok fazla şeye hakimim. Hangi departman ne yapar, nasıl çalışır, onlar için önemli hususlar nelerdir, neleri kontrol etmem gerekir, bunların çoğunu bilirim. Gezerken bir kez daha anladım ki insanlar size ne iş yaptıklarını anlattıkları zaman siz onları dinlediğinizde çok mutlu olup keyifle yardımcı oluyorlar. Sürecin başında değil de birkaç yıl sonra gelseydim, bu kadar hakim olamazdım.

I moved to Bozüyük in June 2013, I moved to Eskişehir in 2015 when things got a bit routine.

GOOD TO ME WITH FRIENDS IN PRODUCTION

Can you make any comparisons about Park Cam?

Since I always work in Ciner Group, I cannot compare with other companies. I can say that Park Cam has a very different operation than the other companies I have worked with, just because the business line is very different. This is also related to my position. When I started working in Çayırhan, we lived like family with my friends in my team; because most of us were fresh graduates, single, and there was no strict hierarchy. Since Park Toptan company is a service sector, It was quite different after Çayırhan. I think there is a big difference between working in the service sector as an accountant and working in the manufacturing sector. In production, everyone is focused on production and human relations are limited in such environments, so it is less wearisome. In the service sector, human relations are much more continuous and intense. It a situation that can sometimes cause problems. I came to Park Cam as a manager and the teams were already ready. Everyone is accounting manager for me too. recognized as. I've seen a lot of pluses of this, I'm good with my friends in production. Then you go to the field a lot. Not very often anymore, but I used to go very often. When I first arrived, I asked our General Manager for the teams to introduce the factory to me. I wanted to see and know every place and everyone. They were very surprised by this. In order to establish the cost, I need to understand and know the operation. That's why I master so many things in the factory. Which department does what, how works, what are the important things for them, what I need to check, I know most of them. While I was traveling, I realized once again that when people tell you what they do, when you listen to them, they are very happy to help you with pleasure. If I had come a few years later rather than at the beginning of the process, I would not have been so dominant.



Buradaki görevinizi ve sıradan bir gününüzü anlatabilir misiniz?

2013 yılında geldiğimden beri muhasebe müdürüyüm. Fabrika kurulurken tüm maliyeti çıkardığım ve işleyişi düzenlediğim için hakim olabildiğim bir sistem var. Sıradan bir günüm yoğun bir telefon trafiğiyle geçer. Grup içi, grup dışı, satıcı, müşteri derken gün içinde üç saatten fazla telefon görüşmesi yapmış oluyorum. Bazen aynı anda iki telefon görüşmem bile oluyor. Bu yüzden hep kulaklık kullanırım. Yani günüm telefon görüşmeleri ve organizasyonel işlerle geçiyor.

HER ŞEY MÜMKÜN OLDUĞU KADAR SO-

Can you tell us about your duty here and an ordinary day of yours?

I've been accounting manager since I came at 2013. There's a system which I could grasp since I accounted all the cost and regulated the operation when the factory was set up.

An ordinary day of mine goes on with a lot of phone traffic. In-group, out-of-group, seller, customer and then I make phone calls for more than three hours a day. Sometimes I even have two phone calls at once. That's why I always use headphones. I mean, I spend my day on phone calls and organizational work.

“

Kişisel olarak kadın ve erkek arasında sadece ataerkil sistemin ayrımcılığından değil, feministçe bir pozitif ayrımcılıktan da hoşlanmıyorum. İnsan, insandır ve herkes eşit saygıyı hak eder.

Personally, I do not like not only the discrimination of the patriarchal system, but also the feminist positive discrimination between men and women. People are people and everyone deserves equal respect.



RUNSUZ OLMALI

Diğer departmanlarla bağlantınız nasıl?

Muhasebe gelir-gider işi olduğu için aslında bizim birimimiz her üretimin giriş ve çıkış noktası. Diğer departmanlarda herhangi bir aksilik yaşanmazsa bizim işlerimiz de karışmadan ilerliyor. Eğer herhangi bir departmanda sorun olursa bu bize çarpıp tüm departmanlara geri dönüyor. Bu satın alma için de, mamul ambar için de geçerli bir durum. O yüzden biraz fazla kontrolcü olmam gerekebiliyor. Kişisel olarak da kontrol konusunda zaten titiz biriyim. Her şey mümkün olduğu kadar sorunsuz olmalı ve bu yüzden her şey kontrol edilmeli.

Ekibinizde kaç kişi var?

Ben dahil beş arkadaşız. Biz finans tarafıyla daha az ilgileniyoruz.daha çok muhasebeden sorumluyuz, finanstan İstanbul tarafı sorumlu. Yatırımlar ve büyük ödemelerle ilgili son kararları merkez verir. Biz son derece huzurlu, mutlu çalışan, uyumlu bir ekibiz. Ben çok kontrolcü bir insan olduğum için arkadaşlarımı zorluyor olabilirim biraz ama işlerimiz genellikle aksamaz. Bu belki kadın olmaktan da kaynaklanıyor.

HERKES EŞİT SAYGIYI HAK EDER

Ciner Grubu'ndan hiç ayrılmadığınıza göre başarılı bir kariyer grafiğiniz var. Kadın çalışan olmakla ilgili neler söyleyebilirsiniz? Bunun zorlukları ya da avantajları neler olabilir?

Bana kalırsa kadın çalışan olmanın rahatlığı da var zorluğu da. Bir sürü şeyi bilmen, kontrol etmen gerekiyor. Hesabına kitabına, oturduğuna kalktığına, her şeye dikkat etmen gerekiyor. Belki unvanının bir avantajı ve kişisel ilişkilerimdeki tavrımın bir sonucu olarak, pek çok yerde bir şey rica ettiğimde, bu aksatılmadan yerine getirilir. Bunun sadece kadın olduğum için olduğunu düşünmüyorum ama doğru iletişimi sağlayabilmek, kadın olduğunda sana olumlu dönüş sağlıyor. İstanbul'da pek de böyle olmazdı, bu tecrübem yaşadığım yerle ilgili de olabilir. Küçük yerlerde böyle oluyor belki de. Açıkçası ben kendi iş hayatımda kadın olmanın zorluğunu çok fazla yaşamadım. Yine de genel görüşe ben de dahil oluyorum; bir işyerinde yönetici seçilecekse, aynı kriterleri karşılayan

EVERYTHING SHOULD BE AS SMOOTH AS POSSIBLE

How is your connection with other departments?

Since accounting is an income-expense business, actually, our unit is the entry and exit point of each production. If there are no mishaps in the other departments, our business too is moving forward without confusion. If there's a problem within any department, it hits us and goes back to all departments. This is true for the purchase and the finished product warehouse too. So sometimes I may have to be a little more fact checker. Personally, I'm already meticulous about control. Everything should be as smooth as possible and therefore everything should be checked.

How many people are in your team?

We are five friends including me. We are less concerned with the finance side. We are more responsible for the accounting, the Istanbul side is responsible for the finance. The center makes the final decisions regarding investments and large payouts. We are a very peaceful, happy working, harmonious team. Since I am a very controlling person, I may be pushing my friends a little bit, but our work is usually not interrupted. Maybe it's because of being a woman.

EVERYONE DESERVE EQUAL RESPECT

Since you have never left Ciner Group, you have a successful career chart. What can you say about being a female employee? What might be the challenges or advantages of this?

In my opinion, being a female employee has both comfort and difficulty. You need to know and check a lot of things. You have to pay attention to your account, your book, sitting or standing, everything. Maybe an advantage of my title and a result of my attitude in personal relationships As a result, when I ask for something in many places, it is carried out without interruption. I don't think it's just because I'm a woman, but being able to communicate correctly gives you a positive feedback when you become a woman. It would not be like this in Istanbul, this experience may be related to where I live. Maybe that's what happens in small places.

Frankly, I did not experience much difficulty in being a woman in my own business life. Still, I agree



“

Hafta sonları beni Eskişehir'de bulmak zordur. Şehir dışı, yurt dışı, her yere giderim. Kardeşlerim İstanbul, Ankara ve İsviçre'de yaşadığı için en sık oralara gidiyorum.

It is difficult to find me in Eskişehir on weekends. Out of town, abroad, I go everywhere. My siblings live in Istanbul, Ankara and Switzerland, I go there most often.



Sol baştan / From the left

İbrahim Öztıp-Buse Çakır-Özlem Temel
Sebahattin Şen-Orkun Sungur

bir erkek ve bir kadın arasında erkek hep daha tercih edilir oluyor. İstisnalar tabii ki oluyor ama kaideyi bozmuyor. Kişisel olarak kadın ve erkek arasında sadece ataerkil sistemin ayrımcılığından değil, feministçe bir pozitif ayrımcılıktan da hoşlanmıyorum. İnsan, insandır ve herkes eşit saygıyı hak eder. Çok zor durumda kalan, haklarının korunması gereken kadınların yaşadıklarını göz ardı etmeden söylüyorum bunu tabii ki; çünkü bu zaten yok sayamayacağımız kadar gerçek bir durum.

PUZZLE YAPMAYA BAŞLAYINCA BAŞINDAN KALKAMIYORUM

İş dışında neler yapıyorsunuz?

Bekârim, bu yüzden kendi kendime de eğlenceli bir hayat kurabiliyorum. Klişe olacak ama boş zamanlarımda mümkün olduğu kadar kitap

with the general view; one If a manager is to be selected in the workplace, a man is always more preferred between a man and a woman who meet the same criteria. Of course there are exceptions, but it doesn't break the rule. Personally, I do not like not only the discrimination of the patriarchal system, but also the feminist positive discrimination between men and women. People are people and everyone deserves equal respect. Of course, I say this without ignoring the experiences of women who are in a very difficult situation and whose rights should be protected; because it's too real to ignore.

WHEN I START PUZZLE, I CAN'T STOP IT

What do you do outside of work?

I'm single, so I can make a fun life for myself. It will

okumayı seviyorum. Fantastik kurgu okumayı da, izlemeyi de çok severim. Özellikle kafam dağılsın istediğim de Sherlock Holmes, Dan Brown, Ursula K. Le Guin en tercih ettiğim yazarlardandır. Puzzle yapmayı çok severim. Bununla ilgili tek sorunum, başına oturduğumda kalkamamam. Akşam dokuzda başlayıp sabah dörtte bitirdiğim ve sonra ofise geldiğim oldu. Bitirme hırsından değil, çok zevk almaktan kaynaklanıyor. Çoğu insan için sabır gerektiren bir şeyken, benim için çok eğlenceli bir şey. Üç boyutluları da var, gemi ve dünya yapmıştım o şekilde. Başından kalkamadığım için işlerimiz yoğunken ve hafta sonları asla başlamıyorum. Pandemi sürecinde de uzak durmaya çalıştım çünkü biliyorum ki bütün pandemi süreci onunla geçecek. Arkadaşlarım doğum günümde Anıtkabir desenli bir puzzle aldılar, onu yaptım sadece. Son zamanlarda yeni bir hobim daha oldu; eve getirdiğim minik kediyle vakit geçirmek. Veterinerden bir tekir sahiplendim. Sevmediğimde ısırın, sürekli ilgi isteyen bir canlı. Önceden o sorumluluğu almaktan korkardım çünkü yalnız yaşamaya ve plan yapmadan hareket etmeye çok alışığım ama çok keyifli bir şeymiş. Bakabileceğini düşünen herkese tavsiye ederim. Seyahati çok severim, hafta sonları beni Eskişehir'de bulmak zordur. Şehir dışı, yurt dışı, her yere giderim. Kardeşlerim İstanbul, Ankara ve İsviçre'de yaşadığı için en sık oralara gidiyorum ama arkadaşlarım için de giderim sık sık şehir dışına. Gaziantep'ten Tekirdağ'a kadar gezip görmeyi severim. Pandemide bunu yapamadık ama normal koşullarda böyle yaşıyorum. Yeniden gezmeye başladığımda apartmanda kedimle ilgilenebilecek komşularım var, bu rahatlatıcı. Zaten uzun tatillerde sıkılıyorum, ben tatil değil kaçamak seviyorum. İşimi çok seviyorum ve tatildeyken de günlük birkaç saat de olsa çalışıyorum. Yürüyüş yapmayı severim gün içinde öğlen yemeği yemek yerine yürüyüşe çıkıyorum çoğu zaman. Son hobi olarak da motosiklet kullanmayı öğrenmek istiyorum. Geçen sene niyetlendim ama yine pandemiye denk geldi, yakın zamanda bunu denemek istiyorum.

be cliché, but I like to read as much as possible in my spare time. I love to read and watch fantasy and fiction. Especially when I want to clear my head Sherlock Holmes, Dan Brown, Ursula K. Le Guin are my favorite authors. I love to do puzzles. The only thing about it. My problem is that I can't get up when I sit on it. There were times when I started at nine in the evening and finished at four in the morning and then came to the office. It is not due to the ambition to finish, but to enjoy it too much. While it is something that requires patience for most people, it is a lot of fun for me. There are also three-dimensional ones, I made a ship and a world that way. Because I can't get up, I never start when we're busy and on weekends. I tried to stay away during the pandemic process, because I know that the whole pandemic process will pass with it. Friends bought a puzzle with an Anıtkabir pattern for my birthday, I just made it by the way. Recently, I have another new hobby; spending time with the little cat I brought home. I adopted a tabby from the vet. It is a creature that bites when I don't like it and demands constant attention. I used to be afraid to take that responsibility because I'm used to living alone and acting without a plan, but it was a very enjoyable thing. I would recommend it to anyone who thinks they can take a look. I love travel, it is difficult to find me in Eskişehir on weekends. Out of town, abroad, I go everywhere. Since my brothers live in Istanbul, Ankara and Switzerland, I go there most often, but I often go out of town for my friends. I like to travel and see from Gaziantep to Tekirdağ. We couldn't do this in the pandemic, but this is how I live under normal conditions. I have neighbors in the apartment who can take care of my cat when I start traveling again, which is comforting. I'm already bored on long vacations, I like getaways, not vacations. I love my job and work even if it's just a few hours a day while on vacation. I like to walk, I often go for a walk instead of having lunch during the day. As a last hobby I want to learn to ride a motorcycle. I intended it last year but it coincided with the pandemic again. I want to try it soon.





SÖZ UÇAR, KOKU KALIR

WORDS WILL BE FORGOTTEN, BUT FRAGRANCES
WILL NEVER ...

Mikropların henüz bilinmediği dönemde, hastalıkların ortaya çıkmasından kokular sorumlu tutulurdu. Bu inanca göre, insanı hasta eden kötü kokuydu.

At a time when microbes were not yet known, odors were blamed for the emergence of diseases. According to this belief, it was the bad scent that made you sick.

Ünlü Fransız yazar Marcel Proust, 1880 yılında henüz dokuz yaşındayken astım kriziyle tanışınca, ailesi onu daha rahat koşullarda yaşaması için küçük bir kasabaya, halasının yanına gönderir. Proust, hayatı boyunca yakasını bırakmayacak olan hastalıkla, insanlardan uzak bir çiftlikte, halasıyla birlikte mücadele etmeye çalışır. Halası, Proust'a iyi geleceğine inandığı ıhlamur çayından demler sık sık. Ve her seferinde çayın içine madlen kek bandırır. Proust'un çocukluk dönemiyle özdeşleşmiş olan bu tatlı, ona dünya edebiyatında modern romanın öncüsü kabul edilen Kayıp Zamanın İzinde isimli eseri yazması için ilham olacaktır. Proust'un yıllar sonra, madlen keki çaya bandırıp yediğinde aldığı koku, onu bir yıldırım hızıyla çocukluğuna götürür, romanında o anı şöyle anlatır:

When the famous French writer Marcel Proust contact with an asthma attack in 1880, as he was just nine years old, his family sent him to live in a more comfortable environment in a small town together with his aunt. Proust tries to struggle with the disease which haunts him for the rest of his life, in a farm away from humans, but with his aunt. His aunt often brews linden tea, since she believes that it will be good for Proust. And every time, she dips a madlen cake into the tea. This dessert, which became peculiar to Proust's childhood, will inspire him to write "In Search of Lost Time", which is considered as the pioneer of modern novels in the world literature. The fragrance Proust smells years later, when he dips the madlen cake into the tea and eats it, takes him back to his childhood at a lightning speed, as he describes the moment in his novel such:

Emine Bülbul Çanaklı*

**Park Cam İşyeri Hekimi*

**Park Cam Occupational Physician*

“İçinde kek kırıntıları bulunan çay damağıma değdiği anda irkilerek, içimde olup biten olağanüstü şeye dikkat kesildim. Sebebi hakkında en ufak bir fikre bile sahip olmadığım, harikulade bir haz benliğimi sarıp soyutlamıştı. Bu yoğun mutluluk nereden gelmiş olabilirdi bana? Anlamı neydi? Nerde yakalanabilirdi? İkinci bir yudum alıyorum, ilk yudumdan fazlasını bulamıyorum, üçüncü yudumda ikincide bulduğum kadarı da yok. İçmeye son vermem gerek, iksirin etkisi azalıyor sanki. Aradığım gerçeğin onda değil, bende olduğu belli.” (Swann’ların Tarafı)

PROUST FENOMENİ

Proust’un aradığı gerçek belleğindedir. O halde, bellek “zamanın mekânı” sayılabilir mi? Anılar, biz onları hatırlayana kadar nerede durur? Gerçek bir unutmama mümkünse, unutulan hatıralar nereye atılır? Bellek karmaşık ve buğuludur. Bir bakıma “kalıntılar” halindedir; duygu ve düşüncenin yanı sıra; görüntü, ses, koku, doku ve tat gibi çok çeşitli uyaranlarla hareketlenir, ama bunlar arasında belleğimizde en ayrıntılı, ani, canlı ve istem dışı etkiyi yaratan kokulardır. Proust, “Kayıp Zaman” olarak tanımladığı geçmişin kapısının, istem dışı bellekle aralandığını, belleğin esas anahtarının ise koku olduğunu söylemiştir. Yazarın güçlü kalemi, kokuyla bellek arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken, günümüze kadar geçerliliğini koruyan “Proust Fenomeni”nin de kaynağı olmuştur. Bir evin duvarından sarkan hanımeli, yasemin ya da yol kenarındaki ıhlamur ağacından gelen koku ile çocukluğumuza, beyaz sabun, naftalin kokusuyla büyükanнемizin evine, duyduğunuz bir parfüm kokusuyla eski sevgiliye doğru yaptığımız plansız, ani ve kısa süreli bu yolculuk “Proust Fenomeni”ne dayanır. Gittiğimiz yer, belleğimizdir.

KAYIP ZAMANIN İZİNDE

Kişisel hikâyemiz “amigdala” adı verilen, beynin derinliklerindeki küçük, badem şeklinde bir yapının içinde şekillenir. Amigda-

“ ...No sooner had the warm liquid, and the crumbs with it, touched my palate than a shudder ran through my whole body, and I stopped, intent upon the extraordinary changes that were taking place. An exquisite pleasure had invaded my senses, but individual, detached, with no suggestion of its origin. ...Whence could it have come to me, this all-powerful joy? ... What did it signify? How could I seize upon and define it? I drink a second mouthful, in which I find nothing more than in the first, a third, which gives me rather less than the second. It is time to stop; the potion is losing its magic. It is plain that the object of my quest, the truth, lies not in the cup but in myself. ...” (Swann’s Way)

PROUST PHENOMENON

The reality which Proust is looking for is in his memory. So, can we consider memory as “the place of time”? Where do memories stand until we remember them? If a real forgetting is possible, where do we throw the forgotten memories? Memory is complex and steamy. In a way, it is in a form of “relics”; In addition to emotion and thought, it is stimulated by a wide range of stimuli such as image, sound, smell, texture and taste, but among them they are the smells that create the most detailed, sudden, vivid and involuntary effect in our memory. Proust said that the door of the past, which he described as “Lost Time”, was left ajar with involuntary memory, and that the main key to memory was smell. The author’s pithy writings revealed the relationship between scent and memory, and became the source of the “Proust Phenomenon”, which remains valid to this day. This unplanned, sudden and short-lived journey to our childhood with the smell of honeysuckle, jasmine hanging from the wall of a house or roadside linden tree, to our grandmother’s house with the smell of white soap, naphthalene, to the ex with the fragrance of the perfume you smelled is based on the Proust Phenomenon. Where we go is our memory.

IN SEARCH OF LOST TIME

Our personal story is shaped in a small, almond-shaped structure deep in the brain called the “amygdala”. The amygdala is the region that has



“

Proust, “Kayıp Zaman” olarak tanımladığı geçmişin kapısının, istem dışı bellekle aralandığını, belleğin esas anahtarının ise koku olduğunu söylemiştir.

Proust said that the door of the past, which he described as “Lost Time”, was left ajar with involuntary memory, and that the main key to memory was smell.



la duygusal hafıza ve duygusal tepkilerin oluşmasında birincil role sahip bölgedir ve limbik sistemin bir parçasıdır. Limbik sistem amigdala'yı da kapsayan, bazı beyin bölümlerinden oluşan, organ fonksiyon yanıtlarını düzenleyen, bellek, öğrenme ve duygulardan sorumlu sistemdir. Ayrıca, limbik sistem dış dünyayla bağlantımızı sağlayan, görme, işitme, koklama, dokunma ve tat alma duyularının beyinde işlendiği, anlam kazandığı bölgedir. Duyu organlarımıza gelen uyarılar, sinyallere dönüştürülerek beyne, limbik sisteme ulaştırılır. Kokuyu ayrıcalıklı kılan, beyindeki yolculuğudur. Diğer dört duyu limbik bölgeye gelmeden önce, beyin ön kısmına uğrayarak, burada mantık süzgecinden geçer. Koku ise burun boşluğundaki koku sensörlerinden çıkıp, beyinde hiçbir yere uğramadan ve herhangi bir filtreden geçmeden, doğrudan limbik sisteme gelir. Bu fark, kokulara verdiğimiz tepkilerin irade dışı tepkiler olmasına ve duygu durumumuzun açığa çıkmasına neden olur. Bir kokuyla ilk tanışmamızda, kokuyu duygularımız ve imgelerle birlikte hafıza kartımıza işleriz. Aynı kokuyla tekrar karşılaştığımızda şifre

a primary role in the formation of emotional memory and emotional responses and is part of the Limbic system. The limbic system including the amygdala, consisting of some brain parts, is the system responsible for memory, learning and emotions, regulating organ function responses. In addition, the Limbic system is the part of the brain where the senses of vision, hearing, smelling, touch and taste are processed in the brain and take on meaning, which allows us to connect with the outside world. The stimuli that come to our sense organs are converted into signals and delivered to the brain, limbic system. The thing that privileges smell is its journey through the brain. The other four senses, before reaching the limbic region, stop by the front of the brain to pass through the logic filter, whereas the smell comes directly into the limbic system, coming out of the olfactory sensors in the nasal cavity, without stopping by anywhere in the brain and without going through any filters. This difference causes our reactions to scents to be involuntary reactions and reveal our mood. When we first encounter a smell, we engrave it into our memory card along with our emotions and images. When we encounter the same smell again, it is decrypt-

çözülür ve bellek canlanır. Tüm duyularımız hatıraların kapısını açar ama kokuyla çağırılan anılar limbik sistemde beraber işlenmelerinden dolayı derin ve duygudan zengindir. Canlanan anılar her zaman hoş anılar olmayabilir ya da bir anı diğerinin perdesini aralayabilir. Her ne ise yaşanan, algısal ve zihinsel süreçleri harekete geçirir.

İLK KODLADIĞIMIZ KOKU; ANNEMİZİN KOKUSU

Koku, bellek ve duygu durum arasında dolaysız ve somut bir ilişki olduğu çok açıktır. Beynin bellek bölgesi zedelendiğinde, geçmiş hatırlayamadığımız gibi kokuları tanımlamayı da beceremeyiz. Parkinson hastalığı, Alzheimer ve daha birçok nörolojik hastalıkta koku duyusunun bozulmasının ya da tümüyle kaybolmasının nedeni budur. Bellekle koku arasındaki bu özel ilişki çok eskilere, gebelik kesesindeki yaşamımızın ilk haftalarına uzanır. Henüz 24 haftalık bir cennetken, annemizin kokusunu çoktan belleğimize almışızdır. Karanlık, sessizlik, ses olsa da boğuk ve pes, üstelik ritmik, sıcak, yumuşak, besin bulma kaygısı taşımadan, güvenlik tehdidi yaşamadan, nefes bile almamız gerekmeden aylarca yaşadığımız ortamı terk etmek zorunda kaldığımız, yaşamın en büyük travması olan doğum gerçekleştiğinde, ölüm fobisiyle tanışırız. Parlak ışıklar, türlü sesler, bedenimizdeki eller, nefes alma ve beslenme mecburiyeti... İşte bu karmaşa haliyle, tüm ihtiyaçlarımızın sınırsız ve karşılıksız bir şekilde bize sunulduğu önceki yaşam arasında bağ kurabileceğimiz tek şey annemizin kokusudur. Gebelik kesesi ile anne memesinin aynı kokması, bebeğin annesinin memesine ulaşmasını, dolayısıyla hayatta kalmasını sağlayan haritadır. Yeni doğmuş bir bebeği annesinin ayakucuna koyduğunuzda, gözleri henüz tam görmezken ve kasları henüz kontrolden mahrumken, başını annesinin memesine doğru çevirip, dudaklarını oynatarak memeye yönelmesi, bu eşsiz bağın en çarpıcı kanıtlarından biridir. Bu bağ tek taraflı değildir; anne de bebeğinin kokusuna tarifsiz bir güçle bağlanır.

KOKUNUN ÜREMeye ETKİSİ

ed and memory comes alive. All our senses open the door to memories, but memories summoned by smell are deep and rich in emotion because they are processed together in the limbic system. Revived memories may not always be pleasant ones, or one memory can open the curtain on the other. Whatever it is experienced, it activates perceptual and mental processes.

THE FIRST FRAGRANCE WE CODED; OUR MOTHER'S SCENT

It is very clear that there is a direct and tangible relationship between smell, memory and mood. When the memory areas of the brain is damaged, besides not being able to remember the past, we also can't identify the smells. This is why the sense of smell deteriorates or disappears completely in Parkinson's disease, Alzheimer's and many other neurological diseases. This special relationship between memory and smell goes back old times, to the first weeks of our life in the pregnancy sac. When we were a fetus, just 24 weeks old, we already stuck the smell of our mother in our memory. When birth, the greatest trauma of life, occurs, at which we have to leave the dark, quiet, even though there is a sound, muffled and lowpitched, moreover, rhythmic, hot and soft environment where we live for months without worrying about finding food, without security threats and without even having to breathe, We meet the phobia of death, thanatophobia. Bright lights, all kinds of sounds, hands attached to our bodies, the necessity to breathe and feed...The only thing we can relate between this state of confusion and the previous life in which all our needs are presented to us in an unlimited and complimentary way is the smell of our mother. The fact that the pregnancy sac and the mother's breast smell alike is the map that makes the baby reach to his mother's breast, so keeps the baby alive. When you put a newborn baby to his mother's foot end, while his eyes does not see fully and his muscles are not under control yet, his turning his head towards his mother's breast and moving towards it by quivering his lips is one of the most striking evidences of this unique bond. This bond is not one-sided; the mother is also attached to the smell of her baby with an indescribable force.

OLFACTORY STIMULI ON REPRODUCTION

The sense of smell has taken on a historical responsibility not only for the survival of a baby,



Bir evin duvarından sarkan hanımeli, yasemin ya da yol kenarındaki ıhlamur ağacından gelen koku ile çocukluğumuza, beyaz sabun, naftalin kokusuyla büyükannemizin evine, duyduğunuz bir parfüm kokusuyla eski sevgiliye doğru yaptığımız plansız, ani ve kısa süreli bu yolculuk "Proust Fenomeni"ne dayanır. Gittiğimiz yer, belleğimizdir.

This unplanned, sudden and short-lived journey to our childhood with the smell of honeysuckle, jasmine hanging from the wall of a house or roadside linden tree, to our grandmother's house with the smell of white soap, naphthalene, to the ex with the fragrance of the perfume you smelled is based on the Proust Phenomenon. Where we go is our memory.



“

Koku duyusu sadece bir bebeğin yaşama tutunması için değil, türün devamı için de tarihsel bir sorumluluk üstlenmiştir.

The sense of smell has taken on a historical responsibility not only for the survival of a baby, but also for the continuation of the species.

Koku duyusu sadece bir bebeğin yaşama tutunması için değil, türün devamı için de tarihsel bir sorumluluk üstlenmiştir. Binlerce yıl önce atalarımız, farklı genetik koda sahip eşler bulmaya çalışırken, vücut kokusunu kullandılar. Bunu, farklı genetik kodların olumlu özelliklerini taşıyan, çok daha güçlü nesillerle türün devamını sağlamak için yaptılar. Kokuya dayalı bu seçim, elbette bilinçli bir seçim değildi, ilkel bir yönelimdi. Vücut kokumuz, genetik kodumuzun dışavurumudur; parmak izi gibi eşsizdir. Kokumuz özgülüğünü hep korudu ama insan sosyalleştikçe seçimlerini koku yerine, başka parametreler kullanarak yapmaya başladı. Üremek için kokuya dayalı bir eş seçimi yaptığımızı söylemek artık çok zor ama kokunun cinsel çekicilik ve cinsel uyumda hâlâ önemli rol aldığı ve sosyal hayatta iletişimsel bir görev üstelendiği su götürmez bir gerçek.

KOKUNUN TARİHSEL YOLCULUĞU

Tarihin her döneminde ve her coğrafyada kokunun macerası farklıdır. Çoktanrılı dinlerde, göklerde dolaştığına inandığı tanrılara ulaşabilmek için insan, ateşin üzerine kokulu bitkiler atmıştır. Tek tanrılı dinler döneminde de koku önemini hep korumuştur. Tütsüler, çiçekler her zaman kullanılmış; bazen tanrılara hediye, bazen mekân ve beden temizliğinin bir ögesi, bazen sağlık tedbiri olmuştur. Ölüler kokulu ürünlerle mumyalanmış, mezarlara şişeler içinde kokulu yağlar konulmuştur. İnsan tarih boyu güzel kokunun peşini hiç bırakmamıştır ve bir gün kendi kokusundan vazgeçip, bedene güzel bulduğu kokuları sürmeye başlamıştır. Ürettiği kokulara “parfüm” ismini vermiş, kendini ve sosyal sınıfını bu kokularla tanımlamaya çalışmıştır. 14. yüzyılda Fransa’nın güneyinde başlamış olan hoş kokulu çiçeklerin ekimi, zamanla büyük bir sanayiye dönüşmüş, böylece koku, tarihteki yerini parfüm sektörünü yaratarak sağlamlaştırmıştır.

BİR KOKUYU NASIL ANLATIRSINIZ?

Aldığımız bir kokuyu anlamlandırırken, önceki deneyimlerimizden yararlanırız. Peki, ilk kez duyduğumuz, yani bizim için tanımsız bir kokuyu nasıl kodlarız? Negatif kodlara, temkinli yaklaşıyoruz. Bu irade dışı

but also for the continuation of the species. Thousands of years ago, our ancestors used body scent to try to find mates with different genetic codes. They did this to ensure the continuation of the species with much stronger generations, which have positive features of different genetic codes. This choice based on smell, of course, was not a conscious choice, but a primitive orientation. Our body scent is an expression of our genetic code; it’s as unique as fingerprint. Our smell has always maintained its specificity, but as people socialized, they began to make their choices using other parameters instead of smell. Now, it is very difficult to say that we have chosen a wife based on smell to reproduce. But it is an indisputable fact that smell still plays an important role in sexual attractiveness and sexual harmony, and that it plays a communicative role in social life.

THE HISTORICAL JOURNEY OF SCENT

The adventure of scent is distinct in each period of history and each geography. In polytheistic religions, man threw fragrant plants over the fire in order to reach the gods he believed roaming the heavens. Also in the era of monotheistic religions, smell always maintained its importance. Incense, flowers was always used; sometimes it was a gift to the gods, sometimes an element of space and body cleansing, sometimes a health measure. The deads were mummified with scented products, and scented oils in bottles were placed in graves. Throughout history, man never stopped following the fragrance. And one day, he gave up his own smell and started to apply the smells that he found beautiful to his body. He called the fragrances he produced “Perfume” and tried to define himself and his social class with these fragrances. The cultivation of fragrant flowers, which started in the south of France in the 14th century, eventually became a large industry, thus “Scent” strengthened its place in history by creating the “perfume industry”.

HOW DO YOU DESCRIBE A SCENT?

We take advantage of our previous experiences while making sense of a scent we smelled. But how do we encode an undefined scent that we’ve smelled for the first time? We encode negatively and act cautiously. This impulsive reaction indicates us that smells are actually hazard stimuli. It’s something like animals recognizing their nat-

tepki, kokuların aslında tehlike uyarısı olduğunu gösterir bize. Hayvanların doğal düşmanlarını kokularından tanıması gibi. Bozulmuş yiyeceklerin, zehirli gazların kokusu da, bizim için bir fırsat değil midir? Dolayısıyla, yeni bir koku her zaman tehdit taşır ve negatif tepki yaratır çünkü aradığımız tehlike, amacımız da tehlikeden kaçmaktır. Bu süreçler beynimizde çok kısa bir zaman içinde tamamlanır ve deneyime dönüşür. Duyduğumuzda olumlu tepkiler verdiğimiz kokular, bizim tanımış olduğumuz, güven testimizden daha önce geçmiş olan kokulardır. Öte yandan, tehlikeli kokular her zaman, herkesin nefret ettiği kokular değildir. Öyleyse, kokuları sevmeye ya da onlardan nefret etmeye nasıl karar veririz? Kokuyu tanımlarken güzel, çirkin, ağır, hafif gibi birkaç betimlemeden öteye gidemeyiz. Oysa insan yaklaşık on üç bin kokuyu birbirinden ayırt edebilmektedir. Binlerce farklı kokunun birkaç kavrama sığdırılması elbette olanaksızdır. Zaten bu kavramlar evrensel değil, kişisel algının birer ürünüdür. Kokuları anlatan bir lisan yoktur. Bu nedenle, kokuya karşı bir beğeni ya da nefret yargısına, güzel ya da çirkin kavramıyla ulaşamaz. Kararımızda belirleyici olan kokunun özelliğinden çok, bizde yarattığı duygulardır. Koku beynimizdeki anlamını, duygularla bulur.

MEKÂNLAR NE KOKAR?

İnsan var olalı kokuları belleğinde taşır. Kokuların mekânlara girmesi ise 16. yüzyılı bulmuştur. Ziyafet salonlarında, saraylarda ve sonra evlerde kokulu bitkilerin kullanılması ile mekânlar da kokuyla buluşmuştur. Mekânın kokusu sadece içine serpiyen kokulu bitkilerle örülmez elbette. Kapı koluna dokunan kişinin kokusu siner mekâna, ayak izlerinin kokusu. Bazen bir bebeğin kokusu, serpiyen çiçeklerin kokusunu bastırır. Mekânlar, misafir her kokuyu dokusuna hapseder. Ve mekânlar objektif hacimler değildir, duyu ve duygularla, görünen hacimlerinin çok dışına taşarlar. Mekânlar, sınırsızdır ve canlıdır.

Ünlü İsviçreli mimar Jacques Herzog şöyle der: "Daha iyi ya da daha kötü binalar üretebiliriz, ancak tıpkı parfümde olduğu gibi, değerlendirirken önemli olan onunla ilişki-

ural enemies by their smell. The odor of spoiled food and toxic gases is not also an opportunity for us? So, for us, a new odor always threatens and causes negative reaction, because we look for the danger, and our goal is to escape from it. These processes are completed in a very short time in our brain and turn into experience. The scents that we react positively when we smell them are the scents that we have recognized, that have already passed our confidence test. On the other hand, dangerous smells are not always smells that everyone hates. So, how do we decide to like smells or hate them? When describing the smell, we can not go beyond a few descriptions such as beautiful, ugly, heavy, light. However, man is able to distinguish between about thirteen thousand smells from each other. Of course, it is impossible to fit thousands of different smells into several concepts. After all, these concepts are not universal, but a product of personal perception. There is no tongue which describes smells. Therefore, a judgment of appreciation or hatred against smell cannot be reached with the concept of beauty or ugliness.

What is decisive in our decision is not the characteristics of the smell, but the emotions it creates in us. Smell takes on its meaning in our brains through emotions.

WHAT LIKE PLACES SMELL?

Man has been carrying smells in his memory since his coming into existence. But it has been 16th century that fragrances enter to the spaces. With the use of fragrant plants in banquet halls, palaces and then houses, places also met with scent. Of course, the scent of the place is not only woven with fragrant plants sprinkled in it. The odor of the person touching the doorknob, penetrates into the place, the odor of the footprints. Sometimes the scent of a baby suppresses the scent of sprinkled flowers. Places trap every guest scent in its texture. And places are not objective volumes, on the contrary, thanks to the senses and emotions, they extend far beyond their visible volume. Places are limitless and alive.

Renowned Swiss architect Jacques Herzog says; "We can build better or worse buildings, but just like with perfume, it is the experience associated with it that counts when evaluating. What determine the atmosphere of a place and the perception of architecture are emotions."



“

Kararımızda belirleyici olan kokunun özelliğinden çok, bizde yarattığı duygulardır. Koku beynimizdeki anlamını, duygularla bulur.

What is decisive in our decision is not the characteristics of the smell, but the emotions it creates in us. Smell takes on its meaning in our brains through emotions.

“
Eczacılık bilimi ve ilaç
sanayinin gelişmesiyle
aromatiklerin yerini
modern tedavi yöntemleri
aldı ama kokulardan
tedavi beklentisi hep
devam etti.

*With the development of
pharmaceutical science
and pharmaceutical
industry, aromatics have
been replaced by modern
treatment methods. But the
expectation of treatment
with scents continued.*

lendirilen deneyimdir. Bir mekânın atmosferini ve mimarının algılanışını belirleyen şey, duygulardır.”

KOKUNUN TIP TARİHİNDE YERİ

Mikropların henüz bilinmediği dönemde, hastalıkların ortaya çıkmasından kokular sorumlu tutulurdu. Bu inanca göre, insanı hasta eden kötü kokuydu. Miasma teorisi olarak bilinen bu yaklaşım, hastalığın nedeni kötü kokuydu, hastalıklardan korunmak için de güzel kokuların koklanması gerektiğine dayanmaktaydı. Veba salgınında doktorların uzun gagalı maskeler takması bu teoriyle ilişkilidir. Maskelerine koydukları güzel kokulu bitkilerin, kendilerini hastalıktan koruyacağına inanırlardı. Yaşam alanlarında koku yayan delikli kaplar ve tütsülerin kullanılma amacı da aynıydı. Bununla birlikte, kokunun tıpta kullanılması, miasma teorisinden de önceye uzanır, hatta insanlık tarihi kadar eskidir. Fransa’da bir mağarada M.Ö. 18000 yılına ait olduğu düşünülen resimler, şifalı bitkilerin kullanıldığını göstermektedir. Bu bitkilerin büyük kısmını aromatik bitkiler, yani uçucu yağlar oluşturur. Bilinen tüm kültürler, aromatik bitkileri tedavi amaçlı kullanmıştır. 20.yüzyıla kadar aromatik yağlar mevcut için en güçlü ilaçlardı. Eczacılık bilimi ve ilaç sanayinin gelişmesiyle aromatiklerin yerini modern tedavi yöntemleri aldı ama kokulardan tedavi beklentisi hep devam etti. Fransız Kimyacı Dr. Rene Maurice Gattefosse, uçucu yağların tedavi edici özelliklerini bilimsel bir temele oturttu ve 1937 yılında “aromaterapi” kelimesini ilk kez kullandı. Aromaterapi, günümüzde bütünleyici tıp uygulamalarından biri olarak ilgi görmeye devam etmektedir.

EN KOLAY VAZGEÇECEĞİNİZ DUYUNUZ HANGİSİ?

Sorulduğunda, insanlar en kolay koku duyusundan vazgeçebileceklerini söylerler. Oysa, koku almamak uzun sürdüğünde, domino taşı etkisiyle vücudun tüm sistemlerini etkileyebilen bir kaos oluşabilir.

Koku alma bozukluğunun 200’den fazla nedeni olmasına karşın, en sık karşılaştıklarımız yaşlanma, üst solunum yolu hastalıkları, Covid-19, alerji, kafa travması ve

THE POSITION OF ODOR IN MEDICAL HISTORY

At a time when microbes were not yet known, odors were blamed for the emergence of diseases. According to this belief, it was the bad scent that made you sick. This approach, known as the Miasma theory, was based on the idea that if the cause of the disease is bad scent, good scents should be smelled in order to be protected against diseases. The wearing of long-billed masks by doctors in the plague epidemic is associated with this theory. They believed that the fragrant plants they put in their masks would protect themselves from disease. The purpose of using perforated containers that emit scent and incense in living spaces was the same. However, the use of scent in medicine goes back to much earlier than the theory of miasma, moreover it is as old as human history. Paintings in a cave in France, thought to be from 18000 BC indicate that medicinal herbs were used then. Most of these plants are aromatic plants, that is, volatile oils. All known cultures have used aromatic plants for therapeutic purposes. Until 20th century, aromatic oils were the most powerful drugs available. With the development of pharmaceutical science and pharmaceutical industry, aromatics have been replaced by modern treatment methods. But the expectation of treatment with scents continued. French Chemist Dr. Rene Maurice Gattefosse put the therapeutic properties of volatile oils on a scientific basis and used the word “aromatherapy” for the first time in 1937. Aromatherapy continues to attract attention today as one of the integrative medicine applications.

WHICH SENSE WOULD YOU GIVE UP THE EASIEST?

When asked, people say they can give up the sense of smell the easiest. However, when it takes a long time not to smell, there can be a chaos which may affect all systems of the body due to the domino effect.

Although there are more than two hundred causes of olfactory disorder, the most common ones we encounter are aging, upper respiratory diseases, Covid-19, allergies, head trauma and neurological diseases. While in upper respiratory diseases, allergies and Covid-19, there are problems with the transmission of scent and olfactory

nörolojik hastalıklardır. Üst solunum yolu hastalıkları, alerji ve Covid-19'da kokunun iletimi ve burundaki koku alıcı hücrelerle ilgili sorunlar söz konusu iken, kafa travması ve Alzheimer, Parkinson hastalığında ise bozukluğun nedeni daha çok kokunun beyinde tanımlanamama sorunudur.

Koku alma bozukluğunun yaşlanmayla ilişkisi net olarak bilinmemekle birlikte, burundaki koku algılayıcı hücrelerin azalması sorumlu tutulmaktadır. Şaşırtıcı olan, yaşlanmaya bağlı koku bozukluğunun erkeklerde, kadınlara oranla çok daha fazla görülmesidir. Bunun nedeni olarak, kadın erkek arasındaki koku algılayıcı hücre sayısındaki fark gösterilmektedir. Kadın, kokulara karşı her zaman daha duyarlıdır hatta ilkel yaşamda kokuya dayalı eş seçimini yapan da kadın olmuştur.

KOKU...

Ruhun, tıbbın, doğanın, sanatın, inancın, mekânın, şehrin, kültür ve tarihin içine işlemiş, tek nefesten bile kaçmayan bir duyunun, kokunun lisanı olmadığı gibi, hikâyesi de hiçbir lisana sığdırılmaz. Koku, hissettirdiğidir.

Dünya edebiyatının eşsiz eserlerinden biri olan Koku romanı; kötü kokan ve pis bir ortamda doğup, sonrasında olağanüstü bir koku alma yeteneği kazanan; herkesin, her şeyin kokusunu ayırt ederken, kendi kokusunun olmadığını fark eden ve bu uğurda kendini insanların kokusunu çalmaya adanmış hatta bunun için öldürmekten bile çekinmeyen, 18. yüzyıla ait genç bir adamın, koku üzerinden benlik ve anlam arayışını anlatır.

Kokuya ilişkin son söz, insanlık tragedyasının simgesi olmuş Koku romanının yaratıcısı Alman yazar Patrick Süskind'in olsun;

"Kokuların öyle bir inandırıcılığı vardır ki, sözden, gözle görmekten, duygudan, iradede daha güçlüdür. Savılıp atılmaz bu inandırıcılık, soluduğumuz havanın ciğerlerimize işleyişi gibi, içimize işler, doldurur bizi, hepten ele geçirir, kurtulmanın çaresi yoktur."

cells in the nose; as for head trauma, Alzheimer's and Parkinson's diseases, the cause of disorder is mostly the inability to identify scent in the brain.

Although the relationship of olfactory disorder with aging is not clear, the reduction of olfactory sensor cells in the nose is blamed. What is surprising is that age-related olfactory disorder is much more common in men than in women. It is said that this is due to the difference in the number of olfactory sensor cells between men and women. Woman is always more sensitive to smells, moreover it was the woman who made a choice of partner based on smell in primitive life.

SCENT...

The story of the soul, the bell, the innate, the faith, the region, the city, the culture and the history, a sense that does not escape bile from a single breath, does not have the language of the smell, and its story cannot be fit into the language at all.

While there is no tongue of scent, a sense which penetrated into the soul, the medicine, the nature, the art, the faith, the venue, the city, the culture and the history and which does not escape even from a single breath, its story too cannot be fitted into any tongue at all. The smell is what it makes feel like.

The novel "Perfume: The Story of a Murderer", one of the unique works of world literature, tells the search for self and meaning through scent, of a young man lived in 18th century who was born in a malodorous and dirty environment and later acquired an extraordinary ability to smell; realizes that he himself has no smell while distinguishing the scent of everything, and devotes himself to stealing the scent of people for this reason and even does not hesitate to kill for it.

Let's take the final say on the smell, from German writer Patrick Süskind, creator of the novel "Perfume", which has become a symbol of human tragedy;

"Odors have a power of persuasion stronger than that of words, appearances, emotions, or will. The persuasive power of an odor cannot be fended off, it enters into us like breath into our lungs, it fills us up, imbues us totally. There is no remedy for it."



“

Kokuların öyle bir inandırıcılığı vardır ki, sözden, gözle görmekten, duygudan, iradede daha güçlüdür.

Odors have a power of persuasion stronger than that of words, appearances, emotions, or will.

DUYGUSAL ZEKÂ İŞ YERİNDE BAŞARININ ANAHTARI OLABİLİR Mİ?

CAN EMOTIONAL INTELLIGENCE BE THE KEY TO SUCCESS AT WORK?



Yüksek zekâyâ (IQ) sahip olmanın pek çok faydası olsa da artık birçok yönetici, amir ve çalışan, işyerinde başarının, başka bir paha biçilmez kişilik özelliği olan duygusal zekâyı kullanma yeteneğine de bağlı olabileceğinin farkına varmıştır.

While having high intelligence (IQ) has many benefits, many managers, supervisors and employees have now realised that success in the workplace can also depend on their ability to use emotional intelligence, another invaluable personality trait.

DUYGUSAL ZEKÂ NEDİR?

Duygusal zekâ (EQ) kavramı, 1990 yılında psikolog Peter Salovey ve John Mayer tarafından ortaya koyulmuş, daha sonra bu fikir, 1995 yılında psikolog ve yazar Daniel Goleman tarafından popüler hale getirilmiştir.

Duygusal zekâ; kişinin kendi içinde olduğu kadar diğer kişilerdeki duyguları tanımlama, değerlendirme ve yönetme kapasitesini ifade eder. Bazı araştırmacılar bu yeteneğin eğitimle geliştirilebileceğini öne sürmüşlerdir.

Duygusal zekânın temel bileşenleri nelerdir?

Goleman'a göre, duygusal zekânın temel bileşenleri şunları içerir:

- Öz farkındalık

Kişisel duyguları, duygusal tetikleyicileri ve sınırlamaları tanıma yeteneği

- Öz denetim

What is Emotional Intelligence?

The concept of emotional intelligence (EQ) was introduced by psychologists Peter Salovey and John Mayer in 1990, was popularized afterwards by psychologist and author Daniel Goleman in 1995.

Emotional intelligence; refers to one's capacity to identify, evaluate and manage emotions in other people as well as within one's own. Some researchers have suggested that this ability can be improved through education.

What are the Foundational Components of Emotional Intelligence?

According to Goleman, the foundational components of emotional intelligence include:

- Self-awareness

Ability to being aware of personal feelings, emotional triggers and limitations

Ahmet İlbars*

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
A-Class of Occupational Safety Specialist

Olumsuz bir etkiye sahip olmamak için duyguları yönetme yeteneği

- Motivasyon

Bir başarıdan sonra deneyimlenen kişisel sevinçten gelen içsel bir dürtü

- Empati

Başka bir kişinin duygularını tanıma, anlama ve deneyimleme yeteneği

- Sosyal beceriler

Her bireyin ihtiyaçlarını karşılamanın en iyi yolunu bulmak için diğer bireylerle etkileşim ve müzakere yeteneği

İşyerinde Duygusal Zekâ

Pek çok psikolog duygusal zekânın işyerinde değerli bir unsur olduğuna inanır. Belirli ortamlarda, yüksek düzeyde duygusal zekâyâ sahip çalışanlar başkalarıyla daha iyi işbirliği yapabilir, işle ilgili stresi yönetebilir, işyeri ilişkilerindeki çatışmaları çözebilir ve geçmişte yaşanan kişiler arası hatalardan ders çıkarabilir.

İnsanların yalnız çalışma eğiliminde olduğu ortamlarda, yüksek duygusal zekâyâ sahip kişiler, aslında ortalama çalışandan daha düşük bir seviyede performans sergileyebilirler çünkü diğer insanların duyguları hakkında aşırı derecede endişe duyabilirler.

Duygusal Zekâ ve Liderlik

“IQ ve teknik beceriler önemlidir, ancak Duygusal Zekâ liderliğin olmazsa olmazıdır.” Daniel Goleman

İşyerinde etkili liderler olabilmek için yöneticiler, amirler ve diğer otorite figürleri, sorumlulukları altındaki kişilerle verimli bir şekilde çalışabilmelidir. İyi bir lider, her bir kişinin kendini iyi hissettiği ve başarılı olmak için motive olduğu bir çalışma ortamı yaratabilir.

Duygusal zekâsı yüksek liderler, sosyal becerilerini çalışanlarıyla yakınlık ve güven oluşturmak için kullanabilirler. Ekip üyelerini tek tip bir çalışan olarak değil, benzersiz yetenekleri,

- Self-regulation

Ability to manage emotions so as not to have a negative effect

- Motivation

An intrinsic impulse arising from personal joy experienced after a success

- Empathy

The ability to recognize, understand and experience another person's emotions

- Social skills

Each individual's ability to interact and negotiate with other individuals to find the best way to meet his needs

Emotional Intelligence at Work

Many psychologists believe that emotional intelligence is a valuable component in the workplace. In certain environments, employees with a high level of emotional intelligence can better collaborate with others, manage work-related stress, resolve conflicts in workplace relationships, and learn from past interpersonal mistakes.

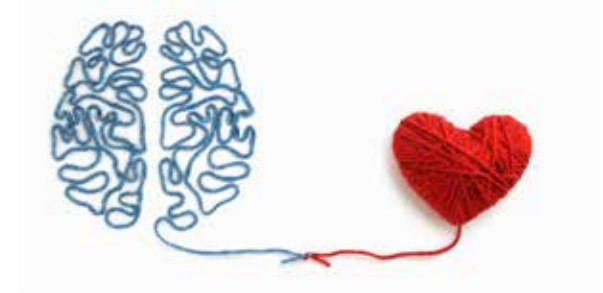
In environments where people tend to work alone, people with high emotional intelligence can actually perform at a lower level than the average employee, because they can be extremely concerned about other people's feelings.

Emotional Intelligence and Leadership

“IQ and technical skills are important, but Emotional Intelligence is the sine qua non of leadership.” Daniel Goleman

In order to be effective leaders in the workplace, managers, supervisors and other authority figures must be able to function efficiently with those under their responsibilities. A good leader can create a work environment where each person feels good and is motivated to succeed.

Leaders with high emotional intelligence



“

Duygusal zekâ; kişinin kendi içinde olduğu kadar diğer kişilerdeki duyguları tanımlama, değerlendirme ve yönetme kapasitesini ifade eder.

Emotional intelligence; refers to one's capacity to identify, evaluate and manage emotions in other people as well as within one's own.

“

IQ ve teknik beceriler önemlidir, ancak Duygusal Zekâ liderliğin olmazsa olmazıdır.

IQ and technical skills are important, but Emotional Intelligence is the sine qua non of leadership.

geçmişleri ve kişilikleri olan bireyler olarak görme eğilimindedirler. Etkili liderler, çalışanlarını anlamaya ve onları duygusal olarak bağlamaya çalışırlar. Hem sevinçlerini hem de endişelerini gerçekten paylaşırlar. Karşılıklı güven ve saygı inşa ederek ekiplerinin verimli bir şekilde çalışmalarını sağlarlar.

Diğer tüm ilişkilerde olduğu gibi, iş ilişkilerinde de er ya da geç sorunlar yaşanabilir. Çatışma ortaya çıktığında yüksek duygusal zekâyâ sahip liderler, kendi dürtülerini daha iyi kontrol edebilir, durumu tüm bakış açılarından görebilir ve karşılıklı fayda sağlayan çözümler arayabilir. Etkili liderler şeffaftır ve yanlışlarında itiraf etmekten korkmazlar.

Düşük duygusal zekâyâ sahip liderler nasıl davranırlar?

Yüksek EQ'ya sahip liderlerin, çalışanlarının çabalarını ve çıktılarını en üst düzeye çıkarma olasılığı daha yüksekken, düşük EQ'ya sahip liderlerin ekiplerinin üretkenliği üzerinde olumsuz bir etkisi olma olasılığı daha yüksektir. Düşük EQ'ya sahip liderler, aşağıdaki gibi tutum ve davranışlar sergileyebilir:

- Hata yaptıklarında başkalarını eleştirmek
- Hatalar için kişisel sorumluluk almayı reddetmek
- Her zaman mağdur rolünü oynamak
- Kritik geri bildirimi kabul etmeyi reddetmek
- Pasif, agresif veya pasif-agresif iletişim tarzlarını kullanmak
- Ekip ile bütünleşmeyi reddetmek
- Başkalarının görüşlerine açık olmamak

Ancak bu sorunlara rağmen, bazı uzmanlar duygusal zekânın eğitilebileceğine ve geliştirilebileceğine inanır.

can use their social skills to foster rapport and trust with their employees. They tend to view their team members as individuals with unique abilities, backgrounds, and personalities, rather than as a uniform collective. Effective leaders seek to understand and connect emotionally with their staff. They genuinely share their joys as well as their concerns. They build mutual trust and respect so that their teams work efficiently.

Like all other types of relationships, work relationships may experience problems sooner or later. When conflict arises, leaders with high emotional intelligence may be better able to control their own impulses, view the situation from all perspectives, and seek mutually beneficial solutions. Effective leaders are transparent and are not afraid to admit when they are wrong.

How Do Leaders with Low Emotional Intelligence Behave?

While leaders with high EQ are more likely to maximize the efforts and output of their employees, leaders with low EQ are more likely to have a negative impact on the productivity of their teams. Leaders with low EQ may display attitudes and behaviors such as:

- Criticizing other people when they mistakes
- Refusing to accept personal responsibility for errors
- Always playing the role of the victim
- Refusing to accept critical feedback
- Using passive, aggressive, or passive-aggressive styles of communication
- Refusing to integrate with the team
- Not being open to others' opinions

Despite these issues, however, some experts believe emotional intelligence may be trained and developed.

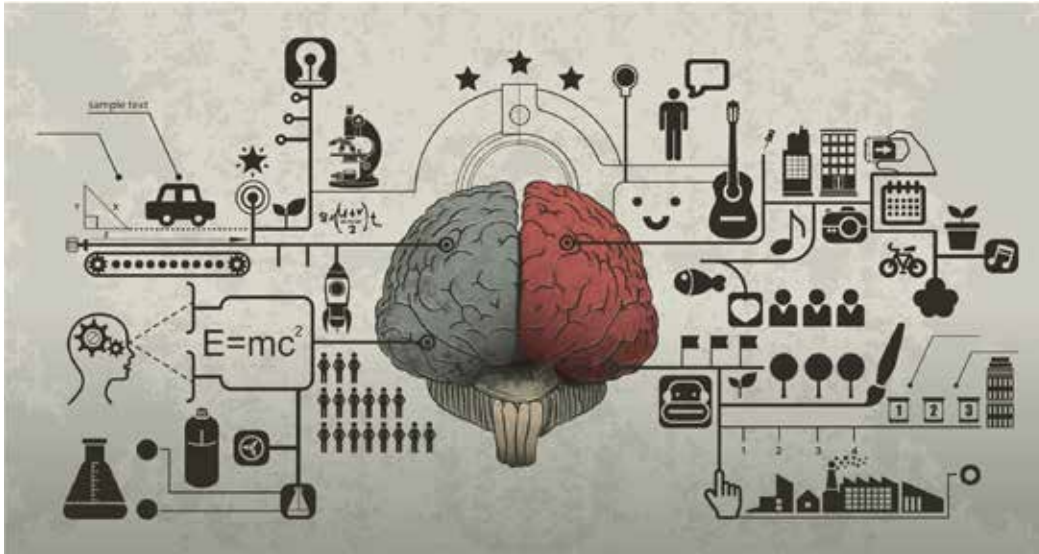
Does Emotional Intelligence Have The Poten-



“

Etkili liderler, çalışanlarını anlamaya ve onları duygusal olarak bağlamaya çalışırlar.

Effective leaders seek to understand and connect emotionally with their staff.



Duygusal zekânın kötüye kullanılma potansiyeli var mı?

Duygusal zekânın genellikle olumlu ve değerli bir kişilik özelliği olarak kabul edilmesine rağmen, kavramın dengeli kullanılması önemlidir. Duygusal zekâ, diğer herhangi bir beceri veya yetenek gibi, kullanan kişinin niyetine bağlı olarak olumlu veya olumsuz olarak kullanılabilir.

EQ'su yüksek insanlar kendi duygularını daha iyi yönetebildikleri ve başkalarının duygularını değerlendirebildikleri için, diğer insanlardan daha aldatıcı ve manipülatif olma kapasitesine sahip olabilirler. Yüksek EQ'ya ve kendi kendine hizmet güdülerine sahip iş liderleri, çalışanlarının uzun vadeli refahına çok az saygı göstererek kurumsal merdiveni tırmanmak için onları kullanarak çalışanlarının duygularıyla oynayabilirler.

Bu tür liderler, potansiyel rakip olabilecek ekip üyelerinin beklentilerini gizlice baltalamaya çalışırken, arkadaşlık ve destek sunuyormuş gibi görünebilirler. Hatta kendi kişisel hedeflerine ulaşmak için çalışanlarını başkalarının önünde utanç veya suçluluk duygusuna maruz bırakabilirler.

Duygusal zekâlarını geliştirerek daha etkili olmak isteyen liderler, bu konudaki kitapları okuyabilir ya da uzman bir psikologdan destek alabilirler.

Prone to Be Abused?

Although emotional intelligence is often considered a positive and valuable personality trait, it is important to use the concept balanced. Emotional intelligence, like any other skill or talent, may be used positively or negatively depending on the intentions of the person wielding the ability.

As people with high EQ are better able to manage their own emotions and evaluate the emotions of others, they have the capacity to be more deceptive and manipulative than other people. Business leaders with high EQ and self-serving motives may toy with the emotions of their employees, using them to climb the corporate ladder with little regard for their workers' long-term welfare.

Such leaders may also pretend to offer friendship and support, while secretly seeking to undermine the ambitions of team members who could become potential rivals. They may even expose their workers to public embarrassment or guilt in an effort to reach their own personal goals. Leaders who want to be more effective by enhancing their emotional intelligence, may read books on this subject or get support from a specialist psychologist.

References:

1. "Emotional Intelligence: Why it can matter

“

Duygusal zekâlarını geliştirerek daha etkili olmak isteyen liderler, bu konudaki kitapları okuyabilir ya da uzman bir psikologdan destek alabilirler.

Leaders who want to be more effective by enhancing their emotional intelligence, may read books on this subject or get support from a specialist psychologist.

Kaynaklar:

1. Duygusal Zekâ: EQ Neden IQ'dan Daha Önemli, Daniel Goleman (çev. Banu Seçkin Yüksel),Varlık Yay. Nisan 2013,İstanbul
2. İşbaşında Duygusal Zekâ, Daniel Goleman (çev. Handan Balkara), Varlık Yay. Eylül 2014,İstanbul

more than IQ, Daniel Goleman (transl.: Banu Seçkin Yüksel),Varlık Press, April 2013, İstanbul

2. “Working With Emotional Intelligence”, Daniel Goleman (transl. Handan Balkara), Varlık Press, September 2014, İstanbul,15.02.2021






Erikli®

PARK CAM 2020 YILI İSG FAALİYETLERİ

PARK CAM 2020 OHS ACTIVITIES



2020 yılı dünyada hiç hatırlanmak istenmeyecek bir yıl oldu. 2019 yılı sonunda Çin'in Wuhan kentinde patlak veren Covid-19 salgını tüm dünyayı etkiledi.

2020 has been a year that most people in the world would not like to remember. The Covid-19 pandemic which broke out in Wuhan, China at the end of 2019 affected all of the World.

Park Cam, Covid-19 salgının ilan edildiği 11 Mart 2019 tarihinden önce bu salgın ile ilgili çalışanlarını bilgilendirmeye başlamıştı. Ülkemizde salgının ilan edilmesinden sonra tüm İSG faaliyetlerinin merkezine Covid-19 Salgını ile mücadeleyi koyduk. Öncelikle tüm yöneticiler bu salgın ile ilgili işyeri hekimi tarafından bilgilendirildi.

Daha sonra salgının üretime olan etkisinin en aza indirilmesi ile ilgili İş Süreklilik Planı hazırlandı.

Bu planda tüm olası riskler değerlendirildi. Covid-19 salgını ile ilgili Acil Durum Planı ve Risk Değerlendirmesi hazırlanarak önlemlerimiz artırıldı. Salgın sürecinde inanılmaz bir mücadele örneği sergilendi. Sağlık Biriminin önderliğinde başta İdari İşler olmak üzere İş Güvenliği Birimi, Çevre, Satınalma, İnsan Kaynakları ve diğer tüm bölümlerimiz çok büyük çaba sergilediler. Salgın ile mücadele kapsamında Pandemi Kurulu oluşturuldu ve sık periyotlarda toplantılar gerçekleştirilerek birçok önlemin alınması sağlandı. Salgın ile mücadelede

Park Cam had started informing its employees about this outbreak before 11 March 2019, when the Covid-19 outbreak was declared. After the announcement of the outbreak in our country, we put the fight against Covid-19 outbreak at the center of all OHS activities. First of all, all administrators were informed about this pandemic by the occupational physician.

Then, the Business Continuity Plan was prepared to minimize the impact of the epidemic on production.

In this plan, all possible risks were assessed. By preparing an Emergency Response Plan and Risk Assessment for Covid-19 Pandemic, we put more measures in place. An incredible example of struggle was demonstrated during the epidemic. Under the leadership of the Health Unit, Occupational Safety Unit, especially for administrative affairs, Environment, Procurement, Human Resources and all other departments put a lot of effort into it. Within the scope of the fight against the pandemic, the Pandemic Board was established and many measures were taken by holding meetings in frequent periods. It was

Semih Demiral*

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı,
İSG Şefi
Class A Occupational Safety Specialist,
OHS Chief

çalışanların bilinçlenmesi çok önemliydi. Bu kapsamda işyeri hekiminin hazırlamış olduğu işbaşı konuşmalarının çalışanların bilinçlenmesinde çok büyük katkısı oldu. Salgın ile birlikte maske, sosyal mesafe, hijyen konusunda birçok önlem hayata geçirildi. Öncelikle dijitalleşmeye önem verildi. İSG Kurulu ve diğer toplantılar dijitalle taşınarak uzaktan görüntülü görüşme ile görüşmeler gerçekleştirildi. Servis, yemekhane, soyunma odalarında personel hareketlerinin takibi ile ilgili temassız takip sistemleri kurularak sosyal mesafe ve temaslı takipleri gerçekleştirildi. Park Cam İntranet Sistemi hayata geçirildi. Özellikle işbaşı konuşmaları bu platform üzerinden tüm çalışanların cep telefonlarına gönderildi. Ayrıca cep telefonlarına bilgi ve duyurular iletildi. Temizlik programı tekrar gözden geçirilerek daha hijyenik ve takip edilebilir hale getirildi. Birçok noktaya temassız el dezenfektan kitleri yerleştirildi. Yemekler salgın risklerine göre tekrar değerlendirilerek teması en aza indirecek şekilde birçok önem alındı. Salgın sürecinde kronik rahatsızlığı olan çalışanlar ücretli izne çıkarıldı. Salgının en yoğun olduğu dönemlerde işyerinde seyrekleştirme uygulanarak çalışanlar dönüşümlü olarak ücretli izine çıkarıldı. Salgın ile mücadele aksatılmadan titizlikle takibine devam edilmektedir.

Salgın döneminde risk değerlendirmesi faaliyetleri salgın önlemlerine uygun bir şekilde gerçekleştirildi. Fine Kinney Yöntemi ile yapılan risk değerlendirmelerine İSG profesyonelleri ile birlikte bölüm yöneticileri, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının katılımıyla tüm bölümlerin risk değerlendirmeleri yapıldı. Ayrıca acil durumlar, gebe ve emzirenler, BORSAB Endüstriyel Arıtma Tesisinin risk değerlendirmeleri yapıldı.

Her yıl yaptırdığımız ortam ölçümlerini eylül ayında yeniledik. 102 noktada ortam gürültü ölçümleri, 32 kişiye kişisel gürültü ölçümleri, 18 noktada termal konfor ölçümleri, 94 noktada aydınlatma ölçümleri yapıldı. Ölçümlerde herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmedi. 95 noktada toplam toz

very important to raise awareness of the employees in the fight against the epidemic. In this context, On-The-Job Speeches prepared by the Occupational Physician contributed greatly to the awareness of the employees. Because of the outbreak, many measures were implemented regarding masks, social distancing and hygiene. First of all, digitalization was emphasized. İSG Kurulu ve diğer toplantılar dijitalle taşınarak uzaktan görüntülü görüşme ile görüşmeler gerçekleştirildi. OHS Board and other meetings were moved to digital and interviews were held by video teleconference. Contactless tracking systems related to the monitoring of personnel movements were established in the service, dining hall and changing rooms, so social distance and contact tracings were carried out. Park Glass Intranet System was put into practice. Particularly, on-the-job conversations were sent to the mobile phones of all employees through this platform. In addition, information and announcements were transmitted to mobile phones. The cleaning program was reviewed and made more hygienic and traceable. Automatic hand sanitizer dispensers were placed at many points. Many precautions were taken so as to minimize contact by reassessing the meals according to the risks of pandemic. During the epidemic, employees with chronic illnesses were provided a paid leave. During the peak periods of the epidemic, to reduce the number of employees in the workplace, they were alternately put on paid leave. The fight against pandemic continues meticulously without interruption.

Risk Assessment activities were carried out in accordance with the epidemic measures during the pandemic period. For all departments, risk assessments were made with Fine Kinney Method and carried out by OHS professionals together with the participation of department managers, employee representatives and support staff.

In addition to this, risk assessments for the employees who were emergency, pregnant or breast-feeding and also for BORSAB Industrial Waste Treatment Facility were made.

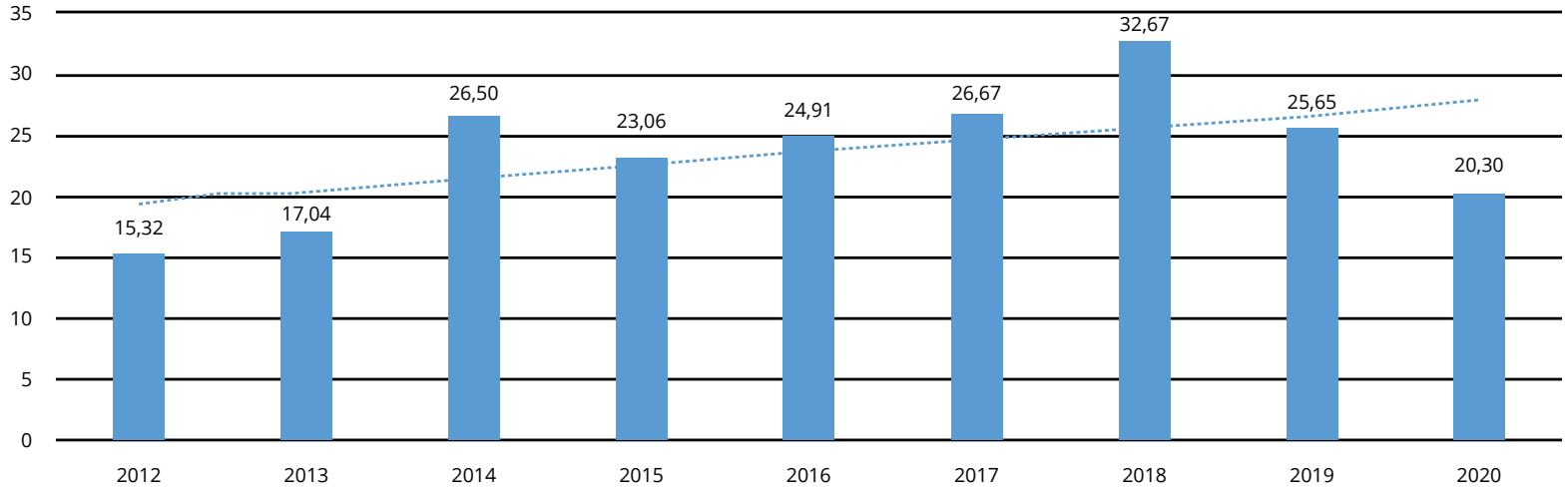
We replicated the ambient measurements that we get them done every year in September.



“

2020 yılının başında, salgından önce 2020 yılı 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerini yüz yüze gerçekleştirdik.

At the beginning of 2020, before the outbreak, we carried out 16 hours compulsory OHS trainings of the year face-to-face.



Park Cam Yıllara Göre Kişibaşı İSG Eğitim Süreleri (Saat) / Park Glass OHT Training Durations Per Person (Hour)



ölçümü, 37 noktada toz içerisindeki serbest silis ölçümleri yapıldı. Toz maruziyet sınır değerlerinin aşılmadığı tespit edildi. 16 noktada kurşun ve 16 noktada kadmiyum ölçümleri, 15 noktada uçucu organik bileşikler (VOC) ölçümleri, 17 kişiye tüm vücut titreşimi ölçümü ve 2 kişiye el-kol titreşim maruziyet ölçümleri, 16 noktada Manyetik alan ölçümleri, 19 noktada toksik gaz ölçümü yapıldı. Sonuçların sınır değerlerin altında olduğu tespit edildi.

2020 yılının başında, salgından önce 2020 yılı 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerini yüz yüze gerçekleştirdik. Tüm Park Cam çalışanlarının zorunlu 16 saatlik İSG eğitimleri verilmiş ve eğitim katılım belgeleri düzenlenmiştir. 2020 yılında toplam 20.008 kişiye 10.181,27 adam/saat eğitim verildi. 1.536 kişiye 6.106 adam/saat Zorunlu İSG Eğitimi verildi. Pandemi kurallarına uygun bir şekilde acil durum tatbikatlarını gerçekleştirdik. 33 kişiye 33 adam/saat süreli ekiplerin acil durum tatbikatı, 555 kişiye 94,35 adam/saat tahliye tatbikatı, 60 kişiye 60 adam/saat yangın tatbikatı yapıldı. Pandemide bilinçlenmeyi sağlayan en önemli silahımız olan işbaşı konuşmaları

Ambient noise measurements at 102 spots, personal noise measurements of 32 people, Thermal Comfort measurements at 18 spots and Lighting Measurements at 94 spots were made. No inconsistency of the measurements was detected. Total dust measurements were made at 95 spots and Free Silica measurements were made in 37 locations. It was determined that the dust exposure limit values were not exceeded. Lead measurements at 16 spots, Cadmium measurements at 16 spots, Volatile Organic Compounds (VOC) measurements at 15 spots, whole body vibration measurements of 17 people, hand-arm vibration exposure measurements of 2 people, Magnetic field measurements at 16 spots, Toxic Gas measurements at 19 spots were made. The results were determined to be less than the limit values.

At the beginning of 2020, before the outbreak, we carried out 16 hours compulsory OHS trainings of the year face-to-face. All Park Cam employees were given compulsory 16-hour OHS trainings and participation certificates for trainings were issued. In 2020, 20,008 people in total were trained 10,181,27 man-hours. 1,536 people were trained 6,106 men-hours within the scope of Compulsory OHS. We carried out emergency drills in accordance with the rules of the pandemic. 33 people were given 33 man-hours

14.312 kişiye 2.433,04 adam/saat yapıldı. 2020 yılında bölümler tarafından kendi çalışanlarına yönelik işe özgü İSG eğitimleri verildi. 1.242 çalışana 1.020,55 adam/saat bölüm içi İSG Eğitimi verildi. 2020 yılında 26 çalışana 104 adam/saat Yüksekte Çalışma Eğitimi, 11 çalışana 22 adam/saat kapalı alanlarda çalışmalarda İSG Eğitimi verildi. 2020 yılında Atölyelerde Ayaküstü Pandemi ve İş Sağlığı Eğitimleri verildi.

2020 yılında toplam 3 iş kazası meydana gelmiş ve toplam 34 iş kazasına bağlı kayıp gün yaşanmıştır. İş kazası sıklık oranı 2,95 ve kaza ağırlık oranı 0,251 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar Park Cam tarihindeki en iyi iş kazası sıklık ve ağırlık oranlarıdır. Tüm iş kazası ve hafif yaralanmaları ile ilgili analiz ve DÖF çalışmaları yapılmıştır. Aylık olarak detaylı iş kazası istatistikleri hazırlanarak ilgililere iletilmiştir. 2020 yılında toplam 13 adet hafif yaralanma olayı yaşanmış ve 14 gün kayıp gün yaşanmıştır. Tüm hafif yaralanma olayları ile ilgili analiz ve DÖF çalışmaları yapılmıştır. Aylık olarak detaylı hafif yaralanma istatistikleri hazırlanarak ilgililere iletilmiştir. 2020 yılında 153 adet Ramak Kala bildirimi yapılmıştır. Ramak Kala bildirimleri ile ilgili gerekli aksiyonlar alınmıştır.

2020 yılında yapılan iyileştirme ve diğer İSG çalışmaları ise şunlardır; risk analizinde tespit edilen olumsuzlukların üzerinde durulmuştur. Bölüm ve kişisel İSG performans ölçümleri yapılmıştır. İSG verileri İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemine girilmiştir. 25 adet düzeltici faaliyet oluşturulmuştur. 2020 yılında toplam 12 adet İSG Kurulu Toplantısı yapılmış, toplam 81 adet karar alınmış ve 9 adet kararın uygulaması tamamlanmamıştır. Çeşitli konularda İSG talimatları, kontrol listeleri hazırlanmıştır. 26.11.2020 tarihinde "Sıfır Hata" ile TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi alınmıştır. Çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla 19 noktaya bilgi ekranları konulmuştur. Ayrıca Park Cam Intranet sistemi üzerinden İSG talimatları, işbaşı konuşmaları ve bilgilendirmeler yapılmıştır. 2020 yılında işletme genelinde 40 adet İSG Kontrol Listesi ile 21 bölümde 1421 kez yazılı bir şe-

of Emergency Drills For The Teams, 94,35 man-hours of Evacuation Drills with the participation of 555 people and 60 man-hours of Fire Drills with 60 people were carried out. On-the-job speeches, which are our most important weapon for raising awareness in the pandemic, were given 2,433.04 man-hours with the participation of 14,312 people. In 2020, the departments provided work-specific OHS trainings for their employees. In-Department OHS Trainings were given 1,020,55 man-hours to 1,242 employees. In the same year, 26 employees were given 104 man-hours Working At A Height Training and 11 employees were given 22 man-hours OHS During Working Indoors. And also, in the workshops, On-foot Pandemic and Occupational Health Trainings were given.

In 2020, totally 3 occupational accidents occurred and there were 34 lost days due to occupational accidents. The occupational accident frequency ratio was 2.95 and the accident severity ratio was 0.251. These ratios are the best low occupational accident frequency and severity ratios in the history of Park Cam. Analysis and Corrective And Preventive Action (CAPA) studies were carried out on all occupational accidents and occupational slight injuries. Detailed occupational accident statistics were prepared and sent to those concerned on a monthly basis. In 2020, there were a total of 13 slight injuries and 14 lost days. Analysis and CAPA studies were carried out on all slight injury incidents. Detailed slight injury statistics were prepared and communicated to those concerned on a monthly basis. In 2020, 153 Near Miss notifications were made. The necessary actions were taken regarding Near Miss notifications.

Rehabilitations and other OHS studies carried out in 2020 are as follows; The negativities detected in the Risk Analysis are elaborated. Departmental and Personal OHS Performance Measurements were made. OHS data was entered into the Occupational Health and Safety Information Management System. 25 Rehabilitation Activities have been created. In 2020, totally 12 OHS Board Meetings were held, a total of 81 decisions were taken and implementation of 9 decisions have not been completed. OHS instructions and checklists were prepared on various subjects. On 26.11.2020, TS ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety

“

2020 yılında toplam 13 adet hafif yaralanma olayı yaşanmış ve 14 gün kayıp gün yaşanmıştır. Tüm hafif yaralanma olayları ile ilgili analiz ve DÖF çalışmaları yapılmıştır.

In 2020, there were a total of 13 slight injuries and 14 lost days. Analysis and CAPA studies were carried out on all slight injury incidents.



“
2020 yılında IS
Cam şekillendirme
makinelerinin tamamına
köpüklü söndürme sistemi
montajı yapılmıştır.

*In 2020, foam
extinguishing system was
installed in all IS Glass
forming machines.*

kilde kontroller yapılmıştır. 07-10.12.2020 tarihleri arasında SEDEX Sosyal Uygunluk Denetimi “Sıfır Hata” ile denetim tamamlanmıştır. 2020 yılında toplam 1597 adet taşeron çalışma iş izni, Park Cam’da 1040 adet İSG çalışma iş izni verilmiştir. 677 adet yüksekte çalışma, 314 adet sıcak iş, 28 adet kapalı alan, 20 adet iskele ve 1 adet yüksek gerilimde çalışma iş izni verilmiştir.

2020 yılında kontrole tabi tüm iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri gerçekleştirilmiştir. 29 adet akümülatör, 9 adet asansör, 104 adet basınçlı kap, 26 adet forklift, 62 adet transpalet, 34 adet vinç, 93 adet caraskal, 1 adet personel yükseltici, 2 silobas, 135 adet elektrik el aletinde PAT testi, 10 adet paratoner, 103 noktada topraklama ölçümü, 3 adet jeneratör kontrolü, 27 adet klima, 8 adet hava santrali, 5 adet egzoz fanı kontrolü, 1250 adet yangın söndürme cihazı periyodik kontrolü, yangın söndürme sistemlerinin periyodik kontrolü, köpüklü yangın söndürme sistemlerinin periyodik bakımları, elektrik tesisatlarının periyodik kontrolü ve çeşitli makine ve tezgâhların periyodik test ve kontrolleri yaptırılmıştır.

2020 yılında IS Cam şekillendirme makinelerinin tamamına köpüklü söndürme sistemi montajı yapılmıştır. Her ay Park Cam, BORSAB arıtma, kiralık dış depolar ve şirket araçlarındaki toplam 1250 adet yangın söndürme cihazı, ilgili alanlardaki 400 adet yangın dolabı, 26 adet köpük araçları, 20 adet yangın teçhizat dolabı, 39 adet yangın hidrantı ve diğer yangın ekipmanları kontrol edilmiştir.

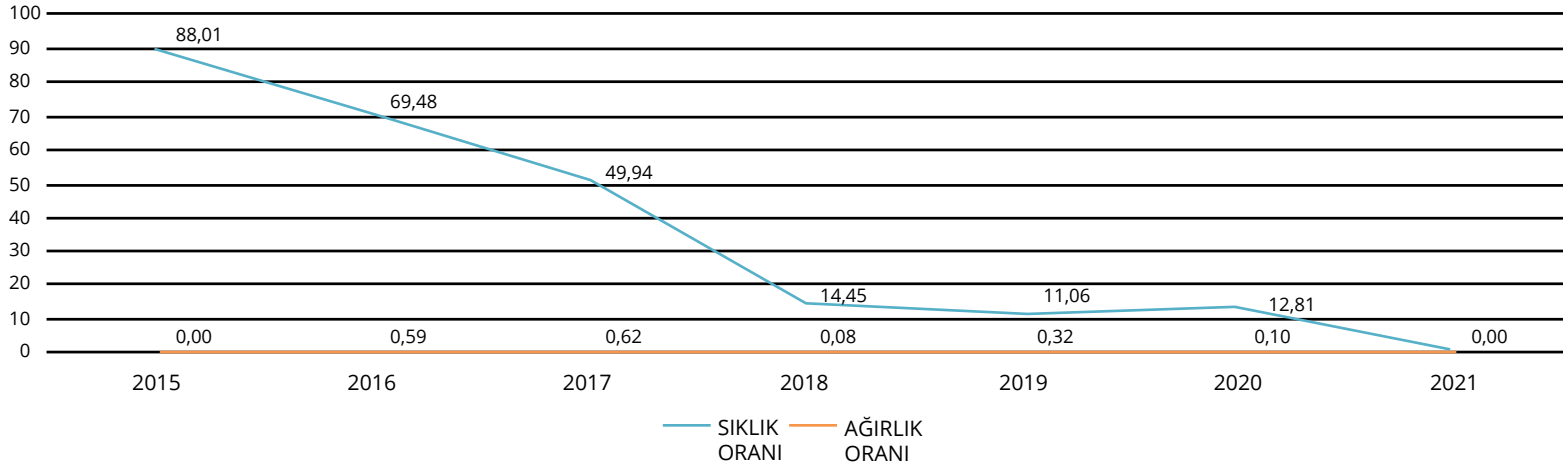
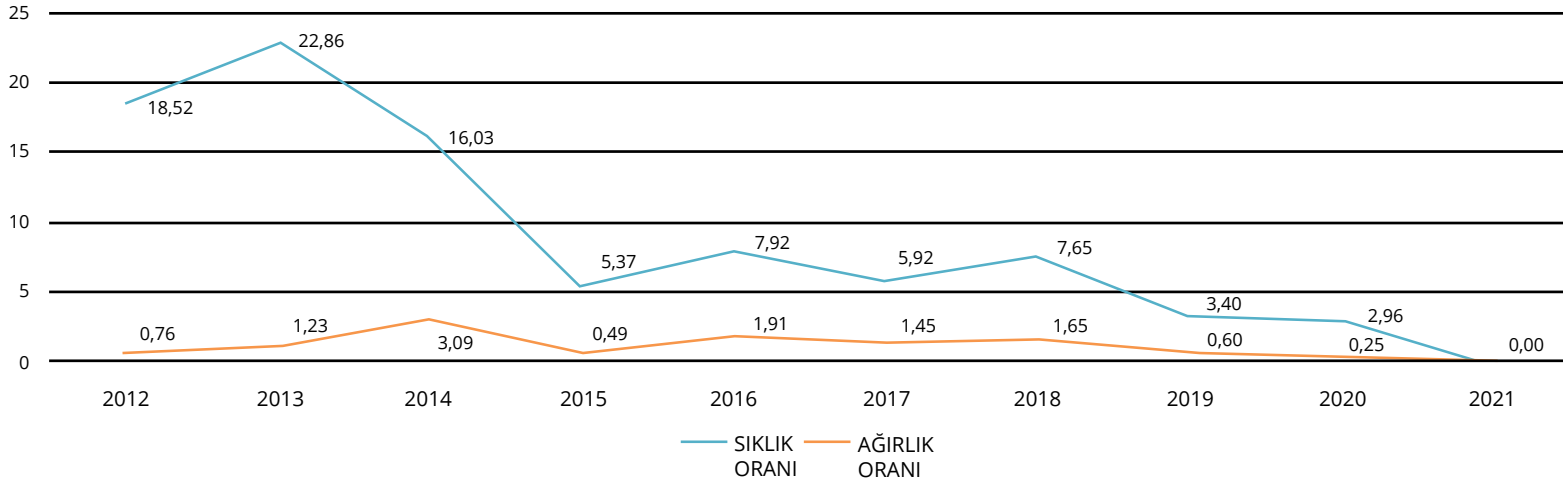
Management System Certificate was obtained with “Zero Error”. Information screens have been placed at 19 spots in order to inform the employees. In addition, OHS Instructions, On-The-Job talks and Briefings were made through the Park Glass Intranet system. In 2020, 40 OHS Checklists and 1421 written checks were carried out in 21 departments throughout the company. Between 07-10.12.2020, SEDEX Social Conformity Audit was completed with “Zero Error”. In 2020, a total of 1597 Subcontractor work permits and 1040 OHS Work Permits in Park Cam were issued. 677 Working at height, 314 Hot jobs, 28 Enclosed space, 20 Piers and 1 High voltage work permit was granted.

In 2020, periodic inspections of all work equipment subject to inspection were carried out. 29 accumulators, 9 elevators, 104 pressure vessels, 26 forklifts, 62 transpalets, 34 cranes, 93 carascals, 1 personnel lift, 2 silobas, PAT test on 135 electrical tools, 10 lightning rods, grounding measurement at 103 spots, controls of 3 generator, 27 air conditioning, 8 air stations, controls of 5 exhaust fans, 1250 fire extinguishing device periodic control, periodic control of fire extinguishing systems, periodic maintenance of foam fire extinguishing systems, periodic control of electrical installations and periodic tests and inspections of various machines and workbenches were carried out.

In 2020, foam extinguishing system was installed in all IS Glass forming machines.

Every month, a total of 1250 fire extinguishers in Park Cam, BORSAB treatment, rental external warehouses and company vehicles; 400 fire cabinets, 26 foam tools, 20 fire equipment cabinets, 39 fire hydrants and other fire equipment in the

Park Cam İş Kazası Sıklık ve Ağırılık Hızları Grafiği / Park Glass Occupational Accident Frequency and Severity Pace Graph



Park Cam Hafif Yaralanma Sıklık ve Ağırılık Hızları Grafiği / Park Glass Slight Injury Frequency and Severity Pace Graph

Günlük olarak Resmî Gazeteden İSG Mevzuat takipleri yapılmış ve ilgililer ile değişiklikler paylaşılmıştır. 2020 yılında 2 adet iş durdurma yapılmış ve 38 kişiye İSG uyarı yazısı yazılmıştır.

2021 yılında küresel salgın olan Covid-19 ile mücadele ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği olarak "Sıfır İş Kazası" ve "Sıfır Meslek Hastalığı" hedeflerine ulaşacak şekilde çalışmalarımız devam edecek ve en iyiye ulaşmaya çalışacağız.

Sağlıklı ve güvende kalın.

relevant places were checked.

On a daily basis, OHS Legislation follow-ups were made from the Official Gazette and changes were shared with those concerned. In 2020, 2 stop-works were made and 38 people were written OHS Warning Letter.

In 2021, along with the fight against Covid-19 which is a global pandemic, as for occupational health and safety, our work will continue to achieve the goals of "Zero Occupational Accident" and "Zero Occupational Disease" and we will try to reach the best.

Stay Healthy and Safe.



HAYATI, ZAMAN YÖNETİMİ ŞEKİLLENDİRİR

LIFE IS SHAPED BY TIME MANAGEMENT

Eti Soda Genel Müdür Yardımcısı Dilek Arısoy, iş hayatında başarısının en önemli unsurlarından birinin zaman yönetimi olduğunu düşünüyor. Bir kadın çalışan olarak, stratejinin ve doğru taktiğin gerekliliğine inanan Arısoy, mesleki hayatının yanında sosyal varlığını denemeler yazarak, fotoğraf çekerek besliyor.

Dilek Arısoy, Deputy General Manager of Eti Soda, thinks that one of the most important elements of success in business life is time management. As a female employee, Arısoy believes in the necessity of strategy and the right tactic, besides her professional life, she nourishes her social existence by writing essays and taking photographs.

Sizi tanıyabilir miyiz?

Tabii ki, memnuniyetle. İsmim Dilek Arısoy. İşçi emeklisi bir babanın üç çocuğunun en büyüğüyüm. 1985 yılı Nevşehir Yeşilöz Köyü doğumluyum. Doğumumdan kısa bir süre sonra ailece Ankara'ya taşındık. İlk ve Orta Öğretim hayatım Ankara'da geçti. Yüksek Öğrenimimi ise Dumlupınar Üniversitesi Maliye Bölümü'nde tamamladım. Üniversite hayatımda okulumu aksatmamaya çalışırken, aileme yük olmamak için kendi harçlığımı çıkaracak düzeyde çalışmaya da devam ettim. Muhasebe mesleği ile tanışmam üniversite birinci sınıfta başladı. Bu süreç, iş hayatını tanımam ve geleceğe dönük kendimi nasıl geliştirmem gerektiği konusunda ufkumu açtı.

Üniversite mezuniyetimin ardından, 2007 yılında Ciner Grubu şirketlerinden Park Termik A.Ş. de muhasebe departmanında işe başladım. 6 ay kadar burada çalıştıktan sonra grup içi transfer sebebi ile 2008 Şubat ayında Eti Soda'da muhasebe departmanında muhasebe uzmanı olarak çalışmaya devam ettim.

2015-2017 dönemlerinde Maliyet Muhasebesi Şefi, 2017-2019 dönemlerinde de Muhasebe Müdürü pozisyonlarında görev aldım. 2019 yılından itibaren ise İdari Genel Müdür Yardımcısı olarak görevime devam etmekteyim. Eti Soda, iş hayatımda ve kariyerimde çok özel ve yüce bir yerdedir.

Can we get to know you?

Of course, I'd be happy to. My name is Dilek Arısoy. I'm the eldest of three children of a father retired as a worker. I was born in Nevşehir, Yeşilöz Village in 1985. Shortly after my birth, we moved to Ankara as a family. My primary and secondary education life was spent in Ankara. As for my higher education, I completed it at Dumlupınar University, Department of Finance. While I tried not to hamper my schooling in my university life, I continued to work at a level that I could earn my own allowance so as not to burden my family. My acquaintance with the accounting profession began in the first year of the university. This process has opened up my horizon about I need to get familiar with business and also how to improve myself for the future. After my graduation from university, I started to work in the accounting department at Park Thermal Co., one of the Ciner Group companies, in 2007. After working here for about 6 months, I continued to serve as an accounting specialist in the accounting department at Eti Soda in February 2008 due to intra-group transfer.

I served as Cost Accounting Chief between the years of 2015 and 2017 and Accounting Manager between the years of 2017-2019. I have been continuing to serve as Executive Vice President since 2019. Eti Soda is in a very special and supreme place in my business life and career.

“

Eti Soda, iş hayatımda ve kariyerimde çok özel ve yüce bir yerdedir.

Eti Soda is in a very special and supreme place in my business life and career.

“

Çalışanlarınız ile aranızda etkili bir iletişim, bir bilgi alışverişi ve istişare ortamı yoksa o iş ortamından beklenen başarının gerçekleşmesi kolay olmayacaktır.

If there is no effective atmosphere of communication, information exchange and consultation between you and your employees, the expected performance from that work environment will not be easy to achieve.

Sürekli öğrenmeyi, kendini geliştirmeyi, yenilikleri takip etmeyi severim. Son olarak, Başkent Üniversitesi'nde "Uluslararası Finansal Raporlama ve Denetim" alanında yüksek lisansımı tamamladım.

Evliyim. 11 Yaşında Ortaokul 5. Sınıf öğrencisi Tuluğ Rüya isimli bir kızım ve anaokulu öğrencisi 5 yaşında Tuğhan Rüzgar isimli bir oğlum var. İş dışındaki tüm zamanımda, çocuklarımla ilgilenmeye ve kaliteli zaman geçirmeye özen gösteririm.

Şirketteki göreviniz nedir? Bir gününüz nasıl geçiyor?

2019 yılından itibaren Muhasebe, İnsan Kaynakları, İdari İşler ve Bilgi İşlem Departmanlarından sorumlu İdari Genel Müdür Yardımcısı olarak görevime devam etmekteyim. Genel olarak idari birimler her zaman belirli ve kesin tarihler ile devam eder. Beyannameler, bildirimler, raporlamalar her zaman bir takvim çerçevesinde ilerler. Bu sebeple, planlı ve programlı olmak her zaman şarttır.

Ofiste olmam gereken anlar dışındaki tüm zamanımı fabrika sahasında geçirmeye özen gösteririm. Çalışma alanımızı izlemek ve gözlemler yapmak amacıyla çalışanlarımız ile etkin bir iletişim kurmanın önemli olduğuna inanıyorum. Bu kapsamda yaptığımız sohbet ve fikir alışverişleri ile işimizi nasıl daha iyi ve daha verimli bir hale getirebiliriz, zamanı nasıl daha etkin kullanabiliriz konularında ekip arkadaşlarımla değerlendirmeler yapmaya mutlaka zaman ayırırım. Çalışanlarınız ile aranızda etkili bir iletişim, bir bilgi alışverişi ve istişare ortamı yoksa o iş ortamından beklenen başarının gerçekleşmesi kolay olmayacaktır.

Park Cam'la yollarınız nasıl kesişti? Birlikte ne tür yenilikçi tasarımlara imza attınız?

Eti Soda'nın sektöründe yakaladığı başarı ile soda külünün kullanıldığı en temel alanlardan olan cam sektöründe Park Cam için yatırım kararı alınmış ve 2013 yılında ilk fırın ile üretime başlanmıştır. Bu yatırım, hem ülkemiz ekonomisi, hem de grubumuz için başarılı ve katma değeri yüksek yatırımlardan biri olmuştur. Park Cam hem başarılı grup şirketlerimizden, hem de soda külü tedariği yaptığımız önemli müşterilerimizdendir. Ayrıca çeşitli sosyal sorumluluk

I like to learn continuously, to improve myself, to pursue innovations. Lastly, I completed my master's degree in the field of "International Financial Reporting and Auditing" at Başkent University.

I'm married. I have a 11-years-old, Middle School student daughter, named Tuluğ Rüya and and a 5-years-old, kindergarten student son, named Tuğhan Rüzgar. In all my time apart from my work, I endeavor to deal with my children and spend quality time.

What's your role at the company? How goes an ordinary day of yours?

Since 2019, I continue to serve as Executive Vice President in charge of Accounting, Human Resources, Administrative Affairs and Data Processing Departments. In general, administrative units always go on with specific and precise dates. Declarations, notifications and reports always proceed within a calendar framework. Therefore, it is always mandatory to be planned and programmed.

I take pains to spend all my time on the factory site except when I need to be in the office. I believe it is important to communicate effectively with our employees in order to monitor our workplace and make observations. In this context, I always allocate time to make assessments with my teammates, through our chats and exchanges of views, on how we can make our business better, more efficient and how we can use time more effectively. If there is no effective atmosphere of communication, information exchange and consultation between you and your employees, the expected performance from that work environment will not be easy to achieve.

How did you cross paths with Park Cam? What kind of innovative designs have you carried out together?

As a result of the success Eti Soda achieved in its sector, the decision was taken to invest for Park Cam in the glass sector, which is one of the most basic areas where soda ash is used, and production started with the first furnace in 2013. This investment has been one of the successful and high value-added investments for both our country's economy and our group. Park Cam is both one of our successful group companies and also one of our significant customers which we supply



Sol baştan / From the left

Songül Şişman-Şeyma Yavuz-Dilek Arısoy-Şeyma
Özdemir-Bahar Alıcı

projelerinde de birlikte güzel projeler üzerinde çalışmalar yapmaktayız.

Bir kadın çalışan olarak, çalışma hayatınız boyunca erkek ve kadın çalışanların performansları, sosyal/ekonomik hakları söz konusu olduğunda ne gibi farklar gördünüz?

Kadın bir çalışan olarak; çalışma hayatında pozitif, negatif ya da adı ne olursa olsun her türlü ayrımcılığa karşıyım. Bu anlamda Eti Soda'nın bir kadın olarak parçası olduğum için ne kadar mutlu ve gururlu olduğumu bir kez daha belirtmek isterim. Çünkü şirketimizde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, kadın ve erkek tüm çalışanların hakları, eşit ve adaletli bir şekilde sağlanmaktadır. Burada cinsiyetiniz değil; dürüst, disiplinli, işinize sadık ve çalışma arkadaşlarınıza saygılı olup olmadığınız, yeniliklere açık, kendinizi geliştirmeye meyilli olup olmadığınız dikkate alınır. Bu nedenle, her çalışanımız kadar ben de bu konuda şanslı olduğumu, kapıları ayrımcılık veya ötekileştirmelere kapalı bir şirkette çalıştığım için ayrıcalıklı hissettiğimi ve bundan mutluluk duyduğumu belirtmek isterim.

Herkesin bizler kadar şanslı olmadığını da biliyorum. Ne yazık ki bu konu sadece ülkemiz ölçeğinde değil, dünya gündeminde de kalmaya devam ediyor. Konu hakkında çok çeşitli araştırmalar, raporlar yayınlanıyor. Dünya Ekono-

soda ash. Additionally, we work together on beautiful projects through various social responsibility programs.

As a female employee, what differences have you seen during your working life when it comes to the performance and social/economic rights of male and female employees?

As a female employee; I am against all forms of discrimination in the working life, whether positive, negative or whatever the name is. In this sense, I would like to state once again how happy and proud I am to be a part of Eti Soda as a woman. Because in our company, the rights of all employees, male and female, are ensured equally and fairly without discrimination. Here it's not your gender, but whether you are honest, disciplined, loyal to your work and respectful of your colleagues, open to innovations, inclined to improve yourself is taken into account. Therefore, I would like to point out that I am lucky as any of our employees, that I feel privileged to work in a company which is blocked to discrimination or marginalization and feel happy for that.

I also know that everybody is not as lucky as us. Unfortunately, this issue remains not only on the scale of our country, but also on the world agenda. A wide range of researchs and reports are being published on the subject. According to

“

Kadın bir çalışan olarak; çalışma hayatında pozitif, negatif ya da adı ne olursa olsun her türlü ayrımcılığa karşıyım.

As a female employee; I am against all forms of discrimination in the working life, whether positive, negative or whatever the name is.

“Çalışan” ve “Kadın çalışan” diyoruz. Bizler bu tanımları değiştirmedığımız sürece, insanların zihinlerini nasıl değiştirebiliriz?

We classify as “employee” and “female employee”. How can we change people’s minds unless we change these definitions?

mik Forumu’nun raporuna göre kadın ve erkek arasındaki ekonomiye katılım ve fırsat eşitsizliği yüzde 59’luk bir oranla, 2008 yılından bu yana en düşük seviyededir. Bizler ve bizlerin bu bakış açısı ile yetiştireceği nesiller sayesinde, inşallah bu adaletsizlik ve eşitsizlikler ortadan kalkacaktır. Gerçek olan şudur ki, bu değişim o kadar kolay olmayacaktır, çok daha uzun bir zaman dilimini kapsayacaktır. Ancak, şirketimiz gibi iyi örnekler çoğaldıkça, iş hayatı noktasında rol-modeller çoğalacak, ayrımcılıkla daha etkin bir mücadelenin de kapıları açılmış olacaktır.

Kadın çalışan olmanın zorlukları ve avantajları sizce neler?

Çalışan kadın tanımının karşısında çalışan erkek gibi bir kavram yok maalesef. “Çalışan” ve “Kadın çalışan” diyoruz. Bizler bu tanımları değiştirmedığımız sürece, insanların zihinlerini nasıl değiştirebiliriz? Kadınlar, çalışma hayatına çoğunlukla bu cinsiyetçi ayrımla başlamak durumunda kalıyor. İnternette yayınlanan iş ilanlarında benzeri örnekleri sıklıkla görebiliriz, hepsinde cinsiyet belirtiliyor. Sadece Türkiye’nin değil, dünyanın gerçeği de bu yöndedir. Aynı işi yapanların cinsiyetlerine göre farklı ücretler aldığı gerçeğini de bir yere kaydetmek durumundayız. Ve bu ayrımcılığın sistemli olmaktan ziyade psikolojik ve algıya dayalı olduğuna inanıyorum. Atılacak ilk adım, kadın çalışan olmaktan önce, çalışan insan olarak görülmeyi sağlamaktır diye düşünüyorum.

Sosyal hayatınızda bir kadın olarak karşılaştığınız zorluklar karşısındaki tutumunuzdan bahsedebilir misiniz?

Esasında zorlukları yaratan çoğunlukla yine bizleriz. İnsanların zihinlerinde sosyal ve çalışma hayatlarında üstlenilmek üzere oluşturulmuş belirli rol kalıpları var. Mükemmel bir iş kadını, mükemmel bir kadın, mükemmel bir anne, mükemmel bir eş, mükemmel bir evlat gibi. Aslına bakılırsa bunlar sadece kadınlardan değil, görece daha az da olsa, erkeklerden de bekleniyor. Herkes birinci olacak. Herkes altın madalya kazanacak. Herkes her konuda bilgili, akıllı, donanımlı olacak! Yok böyle bir şey! Her şeyin mükemmel olmasının beklenilmesi, her şeyden önce hayatın doğal akışına aykırıdır. Mükemmel yerine mutlu, dürüst, çalışan ve başarılı kelimelerinin daha sihirli ve güç verici olduğunu düşünüyorum.

the World Economic Forum report, participation in the economy and inequality of opportunity between men and women is % 59, at its lowest level since 2008. Thanks to us and the generations that we will raise through this point of view, hopefully these injustices and inequalities will be eliminated. The truth is that this change will not be so easy and will cover a much longer period of time. However, as good examples such as our company proliferate, there will be also more role models at business life and the doors of a more effective fight against discrimination will be open too.

What are the challenges and advantages of being a female employee up to you?

I’m afraid there’s no such thing as ‘working man’ equivalent to the definition of ‘working woman’. We classify as “employee” and “female employee”. How can we change people’s minds unless we change these definitions? Women often have to start their careers with this gender distinction. We can often see similar examples in job advertisements posted at internet, all of which specify gender. This is the reality of not only Turkey, but also of the world. We have to record also the fact that those who do the equal work are paid unequally depending on their gender. And I believe that this discrimination is psychological and perception-based rather than systematic. I think the first step is to make sure that you are seen as a working person rather than a female employee.

Can you tell us about your attitude towards the challenges you face as a woman in your social life?

In fact, it’s mostly us, women who create the challenges. There are certain role patterns in people’s minds that are created to be undertaken in their social and working lives. Such as a perfect businesswoman, a perfect woman, a perfect mother, a perfect wife, a perfect daughter. In fact, these are expected not only from women, but also from men, albeit relatively less. Everybody’s going to be first. Everybody’s going to win a gold medal. Everyone is going to be knowledgeable, smart and equipped in everything! No, it’s not like that! The expectation that everything will be perfect, above all, is contrary to the natural course of life. Instead of perfect, I think the words happy, honest, hardworking and successful are more

Kendi hayatınızda ya da çevrenizdeki kadınların hayatında gözlemlediğiniz temel sorunlar neler ve sizce bu sorunlar nasıl çözülebilir?

Ülkemizde herkesin her alanda ve konuda kendisini kanıtlaması beklenir. Ancak bu beklenti bana göre kadınlar söz konusu olduğunda çok daha fazla derindir. Çünkü genel kanı, erkek için iş hayatında yükselmesini, başarılı olmasını veya çok kazanmasını yeterli görür. Oysa kadının hem iş hayatında başarılı olması beklenir, hem de iyi bir anne, iyi bir eş, iyi bir ev hanımı olması beklenir. Erkekten beklenen sorumluluklar genellikle iş alanındadır. Eve geldiğinde onun yapması gereken bir iş kalmamıştır. Oysa kadın iş veya evin kapısından adım attığında yeni bir iş ve yeni bir mücadeleye girişmek zorundadır.

İlham aldığınız kadınlar var mı, kimler?

Bizden önce yol almış, iz bırakmış her kadın, bizim için farklı konular ve başlıklar için de olsa bir ilham kaynağı, bir tecrübe ve aydınlanma kaynağıdır. Bu sebeple hayatıma sayamayacağım kadar fazla kadının dokunuşları olmuştur. Günümüzde halen hayatta olan

magical and empowering.

What are the main problems you observe in your own life or in the lives of women around you, and according to you, how these problems can be solved?

In our country, everyone is expected to prove himself in every field and subject. However, in my opinion, this expectation is much deeper when it comes to women. Because the general consensus is that it is enough for a man to rise, succeed or earn a lot in business life to be qualified. However, the woman is expected both to be successful in business life and also to be a good mother, a good wife and a good housewife. The responsibilities expected of the man are usually in the field of work. When he gets home, he's got nothing left to do. However, when the woman steps through the door of work or house, she has to start a new work and a new struggle.

Are there women you're inspired by, who?

Every woman who has progressed before us and left her mark is an inspiration, an experience and a source of enlightenment for us, albeit for different topics and titles. That's why there have been more women's touches in my life than I can count.



“

Bizden önce yol almış, iz bırakmış her kadın, bizim için farklı konular ve başlıklar için de olsa bir ilham kaynağı, bir tecrübe ve aydınlanma kaynağıdır.

Every woman who has progressed before us and left her mark is an inspiration, an experience and a source of enlightenment for us, albeit for different topics and titles.

Çalışan bir kadın olarak hedefi doğru belirleyip, ona uygun bir strateji ve taktikle ilerlemek gerekiyor.

As a working woman, it is necessary to set the goal correctly and proceed with a strategy and tactics that suit it.

kadınlar kadar tarihe mal olmuş kadınlarımız da benim için ilham ve aydınlanma kaynağıdır. Fakat Türkan Saylan'ın hayatını okurken bende yarattığı etkinin tam olarak karşılığı şudur: "İmkânsız diye bir şey yoktur, imkânsız olan henüz denenmemiştir". Bu sözde kararlılık, cesaret, kendine güven, azim, mücadele, pes etmemek dahil olmak üzere pek çok anlam saklıdır. Bir de yabancı kadınlardan örnek vereyim: Frida Kahlo'nun, "Uçmak için kanatlarım varken ayaklarıma ne gerek var" sözü de en az Türkan Saylan'ın sözü kadar benim gönül tellerime dokunmuştur.

İş hayatına yeni atılan kadınlara neler önerirsiniz?

Doğru strateji ve ilkeler ile çalışmak çok önemlidir. Çalışan bir kadın olarak hedefi doğru belirleyip, ona uygun bir strateji ve taktikle ilerlemek gerekiyor. Kişi hangi alanda çalışıyor olursa olsun, zamanı doğru kullanmak çok kritiktir. Hem özel, hem de iş hayatında dengeyi iyi kurmak gerekiyor. Bence hiç bir kadın kariyeri uğruna evini, hayatını ve annelik sorumluluklarını ihmal etmemelidir. Bir tarafa ağırlık verip, diğer tarafı ihmal etmemize gerek yok. Tümünü bir denge içinde yaşayabilir ve yönetebiliriz. Bu denge kurulamaz ise mutsuzluk kaçınılmazdır ve mutsuz bir kadından başarılı bir iş kadını yaratamayız. Her kadın, aslında her insan, hayatta önce mutlu olmayı öğrenmelidir. Son olarak; kadın veya erkek, cinsiyetten tamamen bağımsız olarak, insanın gerçekten istediği sürece yapamayacağı, başaramayacağı hiç bir şey yoktur derim.

Kadın, doğası gereği yaratıcı kişiliğe sahip bir varlık. Sizin de yaratımla ilgili hobileriniz var mı? İlgi alanlarınız sizi nasıl besliyor?

Şu aralar sanat fotoğrafları çekmekle ilgilenmekteyim. Bu sayede baktığınızı görmeyi ve yerleşik bakış açılarınızdan kurtularak hayata daha farklı bir pencere daha açmayı öğrenirsiniz ki, bu da önemli bir ayrıcalık olarak yaşamınızdaki yerini alır.

En büyük tutkum kitap okumaktır. Bulduğum, yarattığım her fırsatta okurum. Okuduktan sonra ise bende yarattıkları ile ilgili denemeler yazarım. İleride bu yazdıklarım ile ilgili bir blog oluşturma planım da var. Bence yazmak, kendini ifade etmenin en huzurlu ve akılcı yoludur! Mutlu hissedersiniz, anılarınız sonsuz

Our women, who made history as much as the women who are still alive today, are a source of inspiration and enlightenment for me. However, the exact equivalent of the effect that Türkan Saylan had on me while I was reading her life is this: "There's no such thing as impossible, the impossible is the thing that hasn't been tried yet." There are many meanings hidden in this saying, such as determination, courage, self-confidence, perseverance, struggle and not giving up. Let me give you another example, this time it will be of foreign women: Frida Kahlo's saying "I don't need my feet when I have wings to fly" touched my heart at least as much as Türkan Saylan's too.

-What do you recommend to the women who have just started their careers?

It is very important to work with the right strategies and principles. As a working woman, it is necessary to set the goal correctly and proceed with a strategy and tactics that suit it. No matter in which field the person is working, it is critical to use the time correctly. It is necessary to establish a good balance both in private and in business life. Up to me, no woman should neglect her home, her life and her motherhood responsibilities for the sake of her career. We don't need to focus on one side and neglect the other. We can live and manage all of them in a balance. If this balance cannot be struck, unhappiness is inevitable and we can't create a successful business-woman from an unhappy woman. Every woman, in fact, every human being should learn to be happy in life. Finally, I would like to say that there is nothing, male or female, completely regardless of gender, that human cannot do or achieve for as long as he really wants to.

- A woman, by her very nature, is an entity with a creative personality. Do you have any creative hobbies? How do your interests feed you?

I'm interested in taking art photographs in these days. Thus, you learn to see what you are looking at and to open a different window into life by getting rid of your established perspectives, and this will take its place in your life as an important privilege too.

My most significant passion is reading books. I read at every chance I find or create. After I read it, I write essays about what it created on me. I have also a plan to build up a blog in the future about those I've written. Up to me, writing is the most peaceful and rational way to express your-

olur, kendinizle konuşursunuz. İnsanın kendini okuyabilmesi zordur. Ama yazdıkça kendinizi daha kolay anlar, anlatır ve bu sayede etrafınızda olup bitenleri de daha kolay okursunuz. Her şeyden öte insanları anlamak kolaylaşır. Bu yönde yeteneklerin beslenmesi ve üst bir akıl oluşması sayesinde, diğer insanlarla iletişimde ortak bir dil geliştirmemiz kolaylaşır.

Çözüm üreten, yaratıcı doğanızın iş yerindeki herhangi bir sorunu çözmede etkili olduğunu en çok hangi konularda fark ediyorsunuz?

Daha öncede de ifade ettiğim gibi, kadın olarak hayatın her alanında en önemli gördüğüm, zaman ve zaman yönetimidir. Zaman yönetiminde iyi olduğumu düşünürüm ve bunu iyi değerlendiririm. Bu sebeple, kendi mesleki alanımda, hızlı ve pratik çözümler üretmede, onları hayata geçirmede ve izlemede daha aktif rol oynarım.

Çalışma arkadaşları arasında var olan iletişim sorunlarını çözmeden, verimli bir çalışma ortamı ve zamanı yakalamanın imkânsız olduğuna inanırım. Bu sebeple iletişimin, insanların birbirini doğru anlamasının hem huzura, hem de iş verimine doğrudan etkide bulunduğuna inanırım. Şu ana kadar bahsi geçen hususlarda karşılaştığım engelleri aşmada bu bakış açısının oldukça kolaylık sağladığını memnuniyetle söylemek isterim.

self! You feel happy, your memories become endless, you talk to yourself. It's hard to read oneself. Ama yazdıkça kendinizi daha kolay anlar, anlatır ve bu sayede etrafınızda olup bitenleri de daha kolay okursunuz. But the more you write, the easier it is to understand and tell yourself, and this makes it easier to read what's going on around you. Above all, it becomes easier to understand people. Thanks to the feeding of abilities in this direction and the formation of a superior mind, it will be easier for us to develop a common language in communication with other people.

-In which subjects do you realize that your solution-generating, creative nature is effective in solving any problem at work?

As I have stated before, it is time and time management that I consider as the most important thing in all aspects of life as a woman. I think I'm good at time management, and I make good use of it. Therefore, in my own professional field, I play a more active role in generating, implementing and monitoring fast and practical solutions.

I believe it is impossible to have an efficient working environment and time without solving the communication problems that exist between colleagues. For this reason, I believe that communication, people's understanding of each other correctly, has a direct effect on both peace and work efficiency. I would like to say gladly that this perspective has been very helpful to overcome the obstacles I have encountered in the mentioned issues so far.



“

Çalışma arkadaşları arasında var olan iletişim sorunlarını çözmeden, verimli bir çalışma ortamı ve zamanı yakalamanın imkânsız olduğuna inanırım.

I believe it is impossible to have an efficient working environment and time without solving the communication problems that exist between colleagues.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR GELİŞİM

SUSTAINABILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Sürdürülebilirlik tüm hayatımızın içine yerleşmiş bir konu. Bu sayımızda Çevre Birimimiz bu konuyu bizim için ele aldı.

Sustainability is an issue embedded in all of our lives. In this issue, our Environmental Unit handled this issue for us.

Harun POLAT**

****Bölüm Şefi**
Department Chief

Emrah KÜRÜM***

*****Çevre Mühendisi**
Environmental Engineer

Hüseyin ÖZTÜRK*

***Çevre Memuru**
Environmental Officer

Sürdürülebilirlik kelimesi ilk olarak 1987 senesinin Ekim ayında Birleşmiş Milletler'in yayımladığı Ortak Geleceğimiz adlı raporda geçmiştir ve tanımlanmıştır.

Sağlıklı yaşama alanları ve doğal çevre, insanların ve diğer canlıların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için bir zorunluluktur. Gün geçtikçe dünya üzerinde yaşayan insanların sayısı artmakta ve buna bağlı olarak temel ve ek ihtiyaçları da artmaktadır. Bu ihtiyaçların giderilebilmesi için daha fazla doğal kaynak kullanılmaktadır. Başka bir deyişle binlerce yıldır üzerinde yaşadığımız dünyayı her geçen gün artan miktarlarda sömürürüz. Bu noktada sürdürülebilirlik kavramı ortaya çıkar. Bir şeyin mevcut durumunu devam ettirmesine ya da daimi kılmasına sürdürülebilirlik adı verilir.

Sürdürülebilirlik her ne kadar ekolojik bir terim gibi algılansa da bu sadece 3 önemli ayaktan bir tanesidir. Ekolojik, ekonomik ve toplumsal boyutları bir arada barındıran sürdürülebilirlik, bütünsel bir yaklaşımdır. Sürdürülebilirlik, çevreye zarar vermeden ekonomik büyümeyi sağlamaya, insan refahını yükseltmeye, hayat kalitesini artırmaya, insan ilişkilerini zenginleştirerek bireysel ve grup olarak hedefe ulaşmasını sağlamaya odaklanır.

Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir. Dünya üzerinde yaşamakta olan ve değiş-

The word 'sustainability' was first mentioned and defined in the United Nations report, Our Common Future, in October 1987.

Healthy living spaces and the natural environment are a necessity for people and other living things to survive. Day by day, the number of people living on Earth is increasing so their basic and secondary needs are increasing too. For meeting these needs, more natural resources are used. In other words, we exploit the world we have been living on for thousands of years in increasing quantities every single day. At this point, the concept of sustainability arises. Sustainability is the quality of maintaining its current state or remaining constant of something.

Although sustainability is perceived as an ecological term, this is only one of the 3 important pillars. Sustainability focuses on ensuring economic growth, improving human well-being and improving quality of life without harming the environment, and also achieving the goal as individuals and as a group by enriching human relations.

The only thing that doesn't change is change itself. Although there are societies that live on Earth and live a sustainable life against change and technology, their numbers are almost nonexistent compared to the entire world population. If change/development is the need of man and society, how does sustainability, which means the continuation

me ve teknolojiye karşı olup sürdürülebilir bir hayat yaşayan toplumlar olsa da sayıları dünya nüfusunun tamamına oranlandığında yok denecek kadar azdır. Eğer değişim/gelişim insanın ve toplumun ihtiyacı ise mevcut durumun devam ettirilmesi anlamına gelen sürdürülebilirlik nasıl gerçekleşir? Bu noktada ise Sürdürülebilir Gelişim kavramı ortaya çıkar.

Kelime anlamı olarak bir paradoks olan sürdürülebilir gelişim (gelişim beraberinde değişimi getirirken, değişim sürdürülebilirliğin tersidir), gelişirken oluşan ihtiyaç artışını gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamalarına engel olmadan karşılayabilmek olarak da tanımlanabilir.

18. ve 19. yüzyıllarda başlayan sanayi devrimi insanların yaşam kalitelerini artırmışsa da beraberinde o zaman kadar görülmemiş bir

of the current situation, occur? At this point, the concept of Sustainable Development emerges.

Sustainable development, which is literally a paradox (development brings about change, while change is the opposite of sustainability), can also be defined as being able to meet the increase in need which arises during development without preventing future generations from meeting their needs.

Although the industrial revolution that began in the 18th and 19th centuries improved the life quality of people, it brought with it an environmental pollution not seen until then. Mother nature, which had been able to eliminate the pollution created by humans until the 18th century, could not keep up with the rapidly increasing environmental pollution in the air, water and land and a pollution accumulation materialized. The growing human population in metropolitan

“

Ekolojik, ekonomik ve toplumsal boyutları bir arada barındıran sürdürülebilirlik, bütünsel bir yaklaşımdır.

It combines ecological, economic and social dimensions. Sustainability is a holistic approach.



“

Günümüzde her ne kadar yaşam kalitemiz yüz yıl öncesine oranla daha yüksek olsa da sahip olduğumuz doğal çevre miktarı çok daha azdır.

Although our quality of life is higher today than it was a hundred years ago, the amount of natural environment we have is much less.

çevre kirliliğini getirmiştir. 18. Yüzyıla kadar insanların oluşturduğu kirliliği bertaraf edebilen doğa ana, havada, suda ve karada hızla artan çevre kirliliğine yetişememiş ve kirlilik birikimi yaşanmıştır. Büyükşehirlerde artan insan nüfusu daha fazla yaşam alanı ihtiyacı oluşturmuş, buna bağlı olarak doğa ve doğal kaynaklar tahrip edilmiştir. Günümüzde her ne kadar yaşam kalitemiz yüz yıl öncesine oranla daha yüksek olsa da sahip olduğumuz doğal çevre miktarı çok daha azdır.

İnsan, doğal kaynak kullanımını artırmak yerine ihtiyaçlarını atıklardan ve yenilenebilir kaynaklardan karşılayacak şekilde teknolojisini geliştirdiğinde, yani sürdürülebilir gelişimi uygulamayı başardığında, ekosistemi ve insan-doğa dengesi olarak da tanımlanabilecek olan ekolojik dengeyi de korumuş olur.

areas has created the need for more habitat, and as a result, nature and natural resources have been destroyed. Even though our quality of life is higher today than it was a hundred years ago, the amount of natural environment we have is much less.

When man develops his technology in such a way that he meets his needs from waste and renewable sources instead of increasing the use of natural resources, that is, when he manages to implement sustainable development, he also maintains the ecosystem and the ecological balance, which can also be defined as the human-nature balance.



Freša®

*Aç bir Freša
hayatını yaşa!*



fresa.inisdibi.madensuyu



fresahayatiniyasa

ESKİŞEHİR'İN İKONİK GENÇLİK MERKEZİ

THE ICONIC YOUTH CENTER OF ESKİŞEHİR

Haller





Türkiye'nin en Avrupai kenti olarak bilinen Eskişehir'in en ikonik yapılarından biri olan Haller Gençlik Merkezi, sosyal ve kültürel aktivitelerin kompaktı ve geçmişten geleceğe birçok unsuru barındırıyor. Lokantaları, aksesuar ve giyim mağazaları, nikâh salonu, Şehir Tiyatroları'na bağlı sahnesi ve birçok etkinlik gün içerisinde yerli ya da turist, genç ve yaşlı yüzlerce insanı ağırlıyor.

Haller Youth Center, one of the most iconic buildings of Eskişehir, known as the city that most feel like Europe in Turkey, is a compact of social and cultural activities and contains many elements from the past to the future. It welcomes hundreds of people, local or tourist, young and old through the day, with its restaurants, accessories and clothing stores, wedding hall, stage which is belong to the City Theaters and a lot of activities.

“

Haller, zaman içinde sanatçıların, öğrencilerin, yerli yabancı turistin, esnafın, akademisyenin akın ettiği bir merkez haline geldi.

In time, Haller became a center where artists, students, local and foreign tourists, tradesmen and academics flocked.

1930'lu yıllarda yaş sebze ve meyve hali olarak işletilen tarihi yapı, halin şehir dışına taşındığı 1980'li yıllardan itibaren metruk haldeydi. 2000 yılında, bugünkü Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanı Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in çabalarıyla restore edildi ve “öğrenci kenti” olarak bahsedilen kentin ilk kültür merkezi oldu.

Döşeme taşlarına, dükkanlara ve çatıya restorasyon dışında herhangi bir müdahale olmadan tarihi dokunun korunduğu Haller'e ferforje balkonlar ve ortak kullanıma açık bir platform kuruldu. Beton sütunlar ahşap giydirmelerle süslenerek iç mekân ısıtıldı ve ışıklandırma için de otantik hissi pekiştiren avizeler yerleştirildi. Haller, zaman içinde sanatçıların, öğrencilerin, yerli yabancı turistin, esnafın, akademisyenin akın ettiği bir merkez haline geldi.

MAZLUMLAR

Eskişehir'in belki de en eski sütlü tatlıcısı olan Mazlumlar, bugün Haller'in de en eski ve gözde uğrak mekânlarından biri. 2000 yılında, burada açılan ilk dükkânlardan biri Mazlumlar.

TİYATRO SALONU

Bugün Şehir Tiyatroları'na bağlı olarak etkinliklerini sürdüren Tepebaşı Sahnesi, bir zamanlar

The historical building which had been used as a fresh vegetable and fruit wholesale market in the 1930s, had been derelict since the 1980s when it had been moved out of the city. In 2000, it was restored thanks to the efforts of the current Mayor of Eskişehir, Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, and became the first cultural center of the city which was referred to as a “student city”.

In Haller of which the historic character was preserved without any interference other than restoration of the paving stones, shops and roof, wrought iron balconies and a public platform were installed. The interior was given a feeling of warmth by decorating concrete pillars with wooden dressings, and as for lighting, chandeliers were placed that reinforced the authentic feel. Over time, Haller has become a center where artists, students, local and foreign tourists, tradesmen and academics flock.

MAZLUMLAR

Mazlumlar, perhaps the oldest milky pudding maker in Eskişehir, is one of the oldest and most popular haunts of Haller today. Mazlumlar is one of the first shops which was opened here in 2000.



karpuz hali olarak kullanılan alana kuruldu. Anadolu Üniversitesi Devlet Konservatuvarı'ndan mezun olan genç oyuncuların ilk sahne aldığı, alkış topladığı sahnede geçmişten günümüze geniş bir oyun repertuarı halkla buluştu.

NİKÂH SALONU

Ortak kullanım alanında müzik dinleyerek yemek yiyen, kahvesini yudumlayan, sohbet eden herkes, gün boyunca önünden gelip geçen onlarca gelin ve damat görüyor; çünkü Haller'de genç çiftlerin yuvalarını kuran iki büyük nikâh salonu var.

SERĞİ SALONU VE KİTABEVİ

Çeşitli kültür sanat etkinliklerine de ev sahipliği yapan Haller'de, bir sergi salonu ve kitabevi de bulunuyor. Sanatçıların karma ya da özel sergile-

THEATRE HALL

Tepebaşı Stage which continues its activities today belong to the City Theatres, was installed in the area that was once used as a watermelon wholesale market. A large repertoire of plays from the past to the present met with the public at the stage on which the young players who graduated from Anadolu University State Conservatory took their first stage and received applause.

WEDDING HALL

Everyone who eats, sips coffee and chats while listening music in the public area sees dozens of brides and grooms coming and going throughout the day; because in Haller, there are two large wedding halls for young couples to start a family.

2000 yılında, burada açılan ilk dükkânlardan biri Mazlumlar.

Mazlumlar is one of the first shops opened here in 2000.



ri halkın katılımına açık şekilde gerçekleşiyor ve ziyaretçiler bu sayede gerçek bir kültür merkezi deneyimi yaşamış oluyorlar. Merkezin girişinde, gün boyunca açık atölyesinde, izleyiciye açık bir şekilde çalışan bir ressam da var.

KAFELER, BARLAR, RESTORANLAR...

Haller, ziyaretçilerini oldukça geniş bir yelpazeye karşılıyor. İster dükkânların kendi masalarında ister ortak oturma alanında yiyip içebilir, canlı müzik dinleyerek keyifli zaman geçirebilirsiniz.

HEDİYELİK EŞYA, GIYİM, KIRTASIYE MAĞAZALARI

Eskişehir'den dönerken sevdiklerinize birer hatıra götürmek, kırtasiye gereksinimlerinizi karşılamak, butik mağazalardan özgün kıyafetler almak isterseniz, Haller'de bütün bu seçeneklere de saniyeler içinde ulaşabilirsiniz.

EXHIBITION HALL AND BOOKSTORE

In Haller which hosts a variety of cultural and artistic events too, there is also an exhibition hall and a bookstore. Mixed or private exhibitions of artists are carried out open to the public and in this way, visitors have a real cultural center experience. At the entrance to the center, in his open workshop throughout the day, there is also a painter who works open to the viewers.

CAFES, BARS, RESTAURANTS...

Haller welcomes its visitors with a wide range of options. You can eat and drink at the shops' own tables or in the common seating area as you wish and have a pleasant time listening to live music.

SOUVENIR, CLOTHING AND STATIONERY STORES

If you want to take away a souvenir to your loved ones on your way back from Eskişehir, meet your stationery needs or buy authentic clothes from boutique stores, you can attain all these options in Haller in seconds.





ESKİŞEHİR'E KÜLTÜR HARMONİSİ YAŞATAN İŞLETME: BEYOĞLU GURME

THE BUSINESS THAT ENABLES ESKİŞEHİR TO LIVE A CULTURAL HARMONY:
"BEYOĞLU GURME"

Bir mekan düşünün adı ve iç tasarımı bize İstanbul'u ve güzelliğini anlatsın ama menüsü ve misafirperverlikleri ile Anadolu kültürünü içten içe yaşatsın. Ziyaret ettiğimiz Beyoğlu Gurme işte tam da böyle bir mekan.

Think of a place, let its name and interior design tell us about Istanbul and its beauty, but let the Anatolian culture live inside with its menu and hospitality. Beyoğlu Gourmet, which we visited is just such a place.

Süleyman Demirel**

***İnsan Kaynakları ve İdari İşler Müdürü
Human Resources and Administrative Affairs Manager*

Sevcan Demircan*

**Satış ve Pazarlama Sorumlusu
Sales and Marketing Responsible*

Yeme içme kültürü içerisinde Anadolu mutfağı bu kültürün her zaman odağında olmuştur. Baş tacı edilen misafire yönelik ikramlar, bunu doğrular nitelikte daima yüzleri güldüren, kişinin hem midesine hem de ruhuna hitap eden bir nevi iyileştirici unsur olarak günümüze kadar etkilerini sürdürmüştür. Bu minvalde düşündüğümüzde Anadolu mutfağına yönelik bir yemekle karşılaştığınızda hissettiğiniz yakınlık duygusunun tarifini betimlemek zor ve fakat o duyguyu yakalamanın verdiği mutluluk ise paha biçilemezdir.

Yerel lezzetlerin haritasını çıkararak ilerlediğimiz bu sayımızda da bizleri misafir eden, ismi ile İstanbul sevgisini vurgulayan, lezzetleri ile doğu & batı sentezine yönelik esintileri bir arada barındıran, Anadolu mutfak kültürüne ayrıca önem vererek menüsünde bunlara özellikle yer açan güzel işletme "Beyoğlu Gurme" oldu.

Mekâna adımımızı atar atmaz önce yemeklerin muhteşem kokuları bizi etkisi altına almayı başardı. Samimi, güler yüzlü karşılamaları ile işletmecisi Erdal Bey ve ekibi eşliğinde "Beyoğlu Gurme" işletmesine ziyaretimizi gerçekleştirdik.

Güne Diyarbakır'a özgü ürünlerin yer aldığı kahvaltıyla başlamak isteyenler için 09:00'da başlayan bu butik işletme, geniş yelpazedeki

Within the food and beverage culture, Anatolian cuisine has always been the focus of this culture. The treats aimed at the guest who are hosted heartily have been effective until today, and as if to confirm this, have continued as a kind of healing element that always made faces smile and appeal to both the stomach and the soul of the guests. In this respect, it is difficult to depict the specifications of the intimacy you feel when faced with a dish oriented for Anatolian cuisine, but the happiness of capturing that feeling is invaluable.

In this issue which we have continued to map local flavours, the one that welcomed us has been "Beyoğlu Gurme", a nice business which emphasized 'love of İstanbul' by the name of itself, incorporated the breezes towards east-west synthesis with its flavors, and gave a special place to Anatolian cuisine in its menu by paying a special emphasize on.

As soon as we stepped into the place, at first, we were struck by the wonderful smells of the food. While Mr. Erdal and his team accompanied us, we made our visit to "Beyoğlu Gurme" together with their sincere and smiling welcome.

Starting to work at 09:00 for those who want to start the day with breakfast with the local products specific to Diyarbakır, this boutique estab-

menüsü ile günün tüm saatlerine eşlik etmek adına akşam 22:00'ye kadar lezzet tutkunlarına hizmet vermektedir.

"BEYOĞLU GURME"

14 yıllık işletmecilik geçmişi, Diyarbakır'dan Eskişehir'e uzanan lezzet serüvenine taşıdığı bu yolculuğun hikâyesini Erdal Bey'in kendisinden dinledik.

Diyarbakır'da uzun yıllar yeme içme sektöründe işletmecilik yapan Erdal Bey'in yolu 4 sene önce Eskişehir ile kesişir ve Beyoğlu Gurme'nin açılışını yapar. Kurulduğu günden bugüne mutfağında kullandığı malzemelerden, aşçı seçimine kadar hepsinde özenli çalışmalar gerçekleştirdiğini yemeklerini tadınca sizler de anlayacaksınız. Etlerini, kahvaltılık soslarını ve peynirlerini Diyarbakır'dan özel olarak getiren Erdal Bey işletmesi ile çok geniş kitlelere hitap ediyor. Sulu tandırdan, fırında incik etine, bodrum çöktürme kebabından, pizzaya, hamburgerine, salata çeşitlerine ve daha buraya yazamadığımız genişlikteki sentez mutfağa sahip menüsü ile adeta Eskişehirli için her güne tadım yapılacak bir gastro durak olarak lezzet keşifçilerini karşılamaktadır.

Dumanı üstünde ali nazik kebabı ve terbiyeli kuşbaşı eti ile tadımımıza başladık. Etlerin yöreye özgü enfes tatları karşısında damaklarımızdaki şölen hiç bitmesin istedik. Ayrıca Adana'dan ev yapımı olarak getirilen şalgam ve kaşık salatasının da eşliği ile bize söyleyecek söz bırakmadılar. Diyarbakır'a özgü acılı soslarını ise ayrıca çok beğendiğimizi belirtmek isteriz. Bir de kuzu etinden zırh çekimi yöntemi ile özel hazırladıkları Adana kebab var ki tatmadan buradan ayrılmayın deriz bizden söylemesi.

lishment serves to the fons of taste until 22:00 in order to accompany all hours of the day with its wide range of menu.

"BEYOĞLU GURME"

We heard the history of 14-years business, the story of this journey which he turned into an adventure of flavor that extends from Diyarbakır to Eskişehir, from Mr. Erdal himself.

Mr.Erdal, who has been doing business in the food and beverage sector in Diyarbakır for many years, crossed paths with Eskişehir 4 years ago and he opened 'Beyoğlu Gurme'. When you taste his foods, you, too, will understand that he has carried out painstaking work in all of them from the ingredients he used in his kitchen to the choice of cooks since it was established. Mr.Erdal, who brings its meats, breakfast sauces and cheeses specially from Diyarbakır, appeals to a wide mass with its establishment. It welcomes taste explorers as a gastro stop for the dwellers of Eskişehir to taste almost every day with its menu which has a synthesis kitchen of the width from watery tandoor to baked incik meat, from Bodrum Çöktürme kebab to pizza, hamburger, salad varieties and so on as we could not written here.

We started our tasting with piping hot Ali Nazik kebab and sauced meat cubes. When we encountered the delicious tastes of the local meats, we wanted the feast on our palates will never finish. Besides, accompanied with the turnips and spoon salads brought as homemade from Adana, they left us nothing to say. Also, we would like to point out that we liked the hot sauces, special of Diyarbakır very much too. Moreover, there's an Adana kebab which they specially prepare by curved chopping knife with lamb meat, which we suggest you don't leave without tasting it. We promise you.





ASİ KIZLARA UYKUDAN ÖNCE HİKÂYESLER ELENA FAVİLLİ, FRANCESCA CAVALLO

GOOD NIGHT STORIES FOR REBEL GIRLS
ELENA FAVILLI, FRANCESCA CAVALLO

Bu kitap, beyaz atlı prenslerini bekleyen prenseslerin değil, kendi yolunu çizen ve vazgeçmeden yürüyen antiprenselerin kitabı.

This is not the book of princesses waiting for their prince charming, but of antiprincesses who make their own way and walk without giving up.

Dünyanın her yerinden ve zamanın başlangıcından beri tarihin her döneminden başkaldıran, kalıpları bozup duvarları yıkan kadınların hikâyeleri, harikulade illüstrasyonlarla görsel olarak destekleniyor.

Aslında kız çocukları için tasarlanan kitapta tarihin ilham veren tüm kadınları saraylardan, hastanelerden, laboratuvarlardan, savaş meydanlarından, bilim yuvalarından ve ormanların kuytusundan sesleniyor ve bu hikâyeler “her yaştan kızlara” hitap ediyor. Beyaz atlı prenslerini bekleyen prenseslerin değil, kendi yolunu çizen ve vazgeçmeden yürüyen antiprenselerin kitabında hepimizin bildiği ikonik kadın karakterlerin yanı sıra Sally Nixon, Cristina Portolano, Sarah Wilkins, Barbara Dziadosz gibi adı daha az duyulmuş ya da geri planda kalmış isimler de hayranlık uyandıran duruşlarıyla yer alıyor.

The stories of women breaking stereotypes and tearing down walls, from all over the world and from all periods of history since the beginning of time, are visually supported by marvellous illustrations.

In the book which is actually designed for girls, all the inspiring women of history call out from palaces, hospitals, laboratories, battlefields, nests of science and the nooks and crannies of forests, and these stories appeal to “girls of all ages”. In the book of not the princesses waiting for their princes on white horses, but of the anti-princesses who make their own way and walk without giving up; besides the iconic female characters we all know, there are also lesser-known or backward names such as Sally Nixon, Cristina Portolano, Sarah Wilkins, Barbara Dziadosz, with their awe-inspiring postures.

Meyve aromalı serimiz

YENİ! ŞİŞESİNDE!

Zenginleşen meyve aromalı serimizle
bu yaza ferahlık katmaya hazırız!



Beypazarı
Karakoca



www.beypazarimadensuyu.com.tr

☎ 444 3 223

**TÜRKİYE'DE
TEK**

**KORUYUCU
İÇERMİYEN**

**ŞEKERSİZ
EFSANE
GAZUZ**

