

Ayla ve Müslüm'ün
Yönetmeni:

Can
Ulkey

YGA Başkanı:

Asude
Altıntaş

OR Mezun:

Raşıit
Yelman

İK DEDİ Kİ:

BAIN &
COMPANY

Merve
Özkaynak



Üçüncükat

endüstri mühendisliği öğrenci bülteni

50.
sayı

Aralık 2018 - Ocak 2019

50. Sayı Takımı

Ahmet Buğra K smez
Alper Can Yılmaz
Arda Şahinoğlu
Beril Doğan
Defne Başeren
Deniz Daniel Polatkan
Deniz Karaytuğ
Ece Cicioğlu
Ece Şenkal
Eda Coşkun
Edanur G larman
Efe Umut Ateş
Ege Erdoğan
Elif Su K lahlı
Elif Yöntem
Göknur Hasbay
Güneş Çakmakçı
Haci Mert Pektaş
Hazel  zyol
İbrahim Aslan
İlke Saygılı
Kağan Gökçe
Mert Yücel
Mertbora Erbay
Oğuz Can Duran
Okan Yıldız
Osman Kağan Yayla
 yk  G l
Seyfullah Saatçi
Sude D bek
Turgut Can Zeybek
Yiğit Şener
Zeynep Altın r

BASIM TARİHİ
Aralık 2018

YAYIN SAHİBİ
Kürşat Aydoğan

YAZI İŞLERİ DİREKTÖRÜ
Deniz Daniel Polatkan

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Hüseyin Binzat

TASARIM
Ahmet Buğra K smez
Deniz Daniel Polatkan

BASIM YAYIN İDARE MERKEZİ
Bilkent  niversitesi lojmanları 43/4
Bilkent/ANKARA 03122907247

YAYIN TÜRÜ
Yerel Süreli



Deniz Daniel Polatkan
AMER-2

EDİTÖRDEN

Sınavların, derslerin ve ödevlerin arasında artık hepimizin hayatı yoğun bir sürece girdi. Böyle yoğun bir hayat temposunda çoğumuzun kafasını kaldırıp düşünmeye bile fırsatı olmayabiliyor. Bence artık küçük bir mola vermenin zamanı geldi.

2003 yılında ilk sayısı çıkan Üçüncükat, yıllar sonra artık 50. sayısı ile karşında. Merve  zkaynak'tan Bain&Company'e kadar çeşitli röportajlar ve aynı zamanda üyelerimizin yazmış olduğu birbirinden farklı ilgi çekici yazılar seni bekliyor. Umarım bu özel sayımızı okurken keyif alırsın.

Sen de bize katılmak, görüşlerini bildirmek ya da yazılarını paylaşmak istiyorsan daniel.polatkan@ug.bilkent.edu.tr adresine mail atman yeterli!

Üçüncükat 50. Sayı Takımı



Tasarım Takımı

Eğer Üçüncükat'ın sayfalarını severek çeviriyorsanız ve her seferinde bir sonraki sayfa için heyecanlanıyorsanız, bunda tasarım ekibinin payı büyüktür. Her sayfa için kullanılması gereken renkleri, tonları ayrı ayrı düşünün; okuyucuyunun gözlerini yormayacak ama aynı zamanda ilgisini çekecek sayfaları tasarlayan tasarım ekibi, 50. sayının önemini bilerek çalıştı, çabaladı... Aynı zamanda, yapılan tasarımın, konunun içeriğiyle bir harmoni içinde olması gerektiği de göz önünde bulunduruldu. Tasarım ekibinin çalışmaları sırasında eğlendiği kadar, sizin de okurken eğlenmenizi dileriz!

-Ece Cicioğlu

Proofreading Takımı

Üçüncükat için proofreading'in hayati önem taşıdığı su götürmez bir gerçek. Proofreaderlar gece yarısına kadar nesne eksikliğinden kaynaklanan anlatım bozukluklarını bulmasalar, yanlış noktalı virgül kullanımlarını düzeltmeseler, o sinsî çatı uyumsuzluklarını yakalamasalar, okurlarımız onlarca bilgi yüklü yazının tadını nasıl tam anlamıyla alabilir ki?

YKS/YGS bilgimiz sağ olsun! Bol noktalımalı, az anlatım bozukluklu okumalar dileriz!

-Defne Başeren

İçerik Takımı

İçerik takımı olarak kısa bir süre içerisinde çok güzel yazılar çıkardık. Sizlere uzay yolculuklarından liderliğe kadar uzanan geniş bir yelpazeden konular sunmaya çalıştık. Herkese şimdiden keyifli okumalar. :)

-Efe Umut Ateş

Röportaj Takımı

Bize Üçüncükat'ın, dolayısıyla Bilkent'in dışarı açılan yüzü de diyebilirsiniz, ne de olsa merak edilenleri bulmak ve cevaplandırmak bizim işimiz. Takımımız canla başla her sayı için trend bir konu üzerinden (içerik takımına selamlar, saygılar) en çok merak edilen soruları bulup alanında uzman, aynı zamanda tanınmış kişilere yöneltiliyor; tabii ki keyifle okuması da sizlere, bu havada okula gelmekle yükümlü olmaktan kesinlikle hoşnut olmayan değerli Bilkentlilere kalıyor. Umarım hazırladığımız röportajlar kampüste soğuktan titreyerek içtiğiniz kahvenin yanında güzel gider, keyifli okumalar dilerim.

-Eda Coşkun



İçindekiler

- | | |
|---|---|
| 4 Genç AKADEMI | 32 5N1K İle Ters Mentörlük |
| 6 ESTIEM CM Warsaw | 34 Yeni Nesil Liderlik ve Kurumlar |
| 8 Vaka 101 | 36 Nörobilim ve Liderlik |
| 10 Plaza 101 | 38 Uyku |
| 11 İK DEDİ Kİ: Bain&Company | 40 Değişmeyen Çizgi; Porsche 911 |
| 14 Merve Özkaynak X üçüncükat | 42 Genetiği Tasarlanmış Bebekler: İnsanlığın Yeni Çağı |
| 18 İşte Kadın İşte Kadın: Başak Taşpınar Değim | 44 Uzay Turizmine Doğru: SpaceX |
| 21 Nar Anne: Nardane Kuşçu | 46 Kuantum Bilgisayarlar ve Qubitler |
| 24 YGA: Asude Altıntaş | 48 Ankara Etkinlik Takvimi |
| 26 Bir Başarı Hikayesi: Can Ulkay | |
| 30 OR Mezun | |

14.

GENÇ AKADEMi

“ Türkiye’nin Üniversite Buluşması ”

Senelerdir Türkiye’nin her bölgesinden üniversite öğrencilerine çeşitli alanlarda katkı sağlayıp, kariyer adımlarında yardımcı olmak amacıyla yoluna devam eden Genç AKADEMi, bu sene Türkiye’nin tam 67 şehrinden 1300 katılımcısıyla 22-23 Aralık’ta Ankara MEB Şura Salonu’nda.

Bu sene 14.sü düzenlenecek olan Genç AKADEMi’de katılımcılar, iki gün süren oturumlarda Türkiye’nin ve dünyanın lider şirketlerinden üst seviye yöneticilerle buluşup, “Geleceğin Liderleri” olarak “Bugünün Liderleri” ile bir araya gelmektedirler.

Seminer, eğitim ve paneller halinde gerçekleşen çeşitli oturumlarda katılımcılar, sektör lideri şirketlerle birebir iletişim kurma ve kendilerine çeşitli alanlarda birçok şey katma fırsatı bulurlar. Aynı zamanda, Genç AKADEMi’nin zengin fuaye alanında katılımcılara iletişim için uygun bir ortam sağlanıp tüm Türkiye’den öğrencilerin birbirleri ile tanışıp yeni arkadaşlıklar kurmaları amaçlanmıştır.

%97

Katılımcıların %97’si 13. Genç AKADEMi’den memnun kaldıklarını ve bu sene 14.sü düzenlenen Genç AKADEMi’ye katılmak istediklerini belirtmiştir.

%96

Katılımcıların %96’sı 13. Genç AKADEMi’deki oturumları verimli ve yararlı bulmuştur.

1300 Katılımcı

32 Ayrı Sponsor

150 Kişilik Organizasyon Takımı

Türkiye’nin 7 Bölgesinden 81 Temsilci

Konuşmacı Listesi

- Cenk Akıncılar - QNB Finansbank İnsan Kaynakları Direktörü
- Asuman Büyükyıldırım - BOSCH Türkiye Ticari Başkan Yardımcısı
- Rauf Gürbüz - Colgate Türkiye Başkan Yardımcısı
- Arzu Alibaz - Nestle Professional Türkiye Ülke Müdürü
- Kına Demirel - MİGROS Marka İletişimi ve CRM Direktörü
- Şeyda Mısır - L'Oréal Pazarlama Müdürü
- Mehmet Auf - Konuşmacı, Yazar, Eğitimci, Oyuncu
- Bahattin Aydın - Yıldız Holding Genel Müdür Yardımcısı
- İhsan Eldemir - Philip Morris Sabancı Regional Commercial Manager
- Evren Sarıgöl - Philip Morris Sabancı İnsan Kaynakları Müdürü

"Türkiye'nin Üniversite Buluşması" sloganıyla yola çıktığımız Türkiye'nin en geniş katılımlı öğrenci organizasyonu olan Genç AKADEMİ, 14. kez kapılarını tüm Türkiye'ye açıyor. Türkiye'nin 55 şehrinden, 80'i aşkın üniversiteden, 1300 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleşecek 14. Genç AKADEMİ, yıllardır süregelen marka değeri ve Operational Research Kulübü'nün 26 yıllık tecrübesi ile 22-23 Aralık tarihlerinde Ankara MEB Şura Salonu'nda!

5

14. Genç AKADEMİ Partisi

Gün içinde tanıştığın Genç AKADEMİ katılımcıları ile akşam doyasıya eğlenmek istersen 14. Genç AKADEMİ Partisi 22 Aralık Cumartesi gecesi Central Pub'da!

Beklenen an geldi! Artık 14. Genç AKADEMİ kapıda. Hem alanının liderleri hem de tüm Türkiye' den üniversite öğrencileriyle tanışıp aynı zamanda kendine birçok şey katma fırsatına sahipsin ve umarım bu iki gün tam da istediğin gibi geçer.

Alanında
Lider 15
Konuşmacı

14 Eşsiz
Oturum



Kağan Gökçe
ME-2

ESTIEM

ESTIEM-European Students of Industrial Engineering and Management, Avrupa'nın 60.000'den fazla üyesi ve yıllık 180+ etkinliğiyle Avrupa çapında 79 üniversitede faaliyet göstermekte olan öğrenci organizasyonudur. Yaptığı geniş yelpazedeki etkinliklerin yanında, ESTIEM'in en geniş çaplı ve önemli etkinliği yılda iki kez düzenlenen ve Council Meeting yani genel kurul olarak adlandırılan etkinliğidir. 2018 Kasım ve 2019 Mayıs aylarına planlanan Genel Kurullardan ilki olan Varşova'daki Kasım Genel Kuruluna bizler de Local Group Ankara-Bilkent olarak farklı görevlerle katılım gösterdik.



Arda Şahinoğlu
IE-3

Genel kurulda alınabilecek görevlerden biri, sadece genel kurullarda düzenlenen, ESTIEM Fair olarak tanıttığımız, ESTIEM'in proje ve komite fuarını koordine etmektir. Dilini bilmediğiniz bir ülkede Avrupa'nın dört bir yanından gelen liderler ile çalışmak ve hep birlikte bir fuar ortaya koymak insana gerçekten çok şey katıyor. ESTIEM Fair tüm genel kurul katılımcılarına birçok farklı noktada projeleri ve komiteleri tanıtırken, ESTIEM içinde görev üstlenerek takımlarda yer almalarına olanak sağlıyor. Bu büyük organizasyonun koordinatörü olmak benim için asla unutulmayacak bir tecrübe olmakla beraber, kesinlikle uluslararası ortamda çalışma yeteneği geliştirmemde önemli bir basamak haline geldi. ESTIEM'de aldığınız görevler ve katıldığınız etkinlikler, özgeçmişinizde uluslararası çalışma tecrübesi edindiğinizi göstermek ile birlikte sizleri yabancı dilleri öğrenmeye ve farklı kültürler içinde daha sağlıklı ilişkiler kurmaya teşvik ediyor. ESTIEM benim öğrencilik hayatımda içinde iyi ki bulundum dediğim en güzel organizasyonlardan bir tanesi.

6



Rana Esin
MBG-2



ESTIEM ile ilk tanıştığınızda herkesin anlattığı ilk şeylerden biri CM'dir. Yılda iki kere düzenlenen Estiemerların buluştuğu bu etkinlik, katılan herkesin hayatında iz bırakmıştır ve bu yüzden bu kadar unutulmaz olarak anlatılır. Ben de bu hikayeleri duyarak ne yaşayacağımı düşündüğüm 14 saatlik bir yolculuğun ardından Varşova'ya vardım ve eğlence daha ilk dakikadan başladı. Bir hafta boyunca hayatımda belki de hiç karşılaşamayacağım insanlar ile güldüm, eğlendim. Bu kadar eğlencenin ve yorgunluğun yanı sıra, çoğunluğun sabah saat sekiz buçukta G.A'de (General Assambly) olması ise adanmışlığın en büyük göstergesiydi. Uykusuz ve bol eğlenceli harika bir haftaydı ve Estiem' i tanımak isteyen herkesin mutlaka bir CM görmesini tavsiye ediyorum.

COUNCIL MEETING WARSAW

Council Meeting Warsaw'a, Working Group Leader olarak gittim. Ekibin diğer üyesiye LG Boğaziçi'nden Ege Cabılar'dı. Working Group'lar, ESTIEM'in gelişimi ile alakalı spesifik bir konuyla ilgili 2 saatlik oturumlardır ve benim odaklandığım konuya IEM (Industrial Engineering & Management) odaklı etkinliklerin gelişimi ve ilerletilmesine yönelikti. Bu oturum, benim düzenlediğim ilk oturumdu ama her şeyin yolunda gittiğini söyleyebilirim. Sonuçta eğitimi benim gibi düşünen ve açık görüşlü insanlara veriyordum bu yüzden ekip olarak asla gerilmedik ve hatta oldukça eğlenceli geçti her şey. Katılımcılara IEM üzerine yaptığımız anketlerin sonuçlarını açıkladık ve ardından da bir etkinlik organize etmek üzerine yazılmış bir case-study gerçekleştirdik. Her grubun aynı olaya ve duruma getirdiği farklı bakış açıları benim için oldukça ilginçti ve bana ESTIEM'in ne kadar çeşitli ve farklı fikirleri bir araya getirebildiğini gösterdi.



Osman Kağan Yayla
IE-2



Hacı Mert Pektaş
IE-2

Geçtiğimiz Nisan ayında Karlsruhe'de katıldığım ile birlikte Council Meeting Warsaw benim ikinci genel kurulumdu. Karlsruhe ile karşılaştırdığımda geçen 8 aylık sürede ESTIEM networkünü daha iyi öğrendiğim, gittiğim diğer etkinliklerde daha çok insan tanıdığım için, çok daha dolu, keyifli ve bir o kadar tartışmaların içinde daha çok bulunduğum bir genel kurul oldu. Özellikle sene içerisinde gittiğiniz etkinliklerde tanıştığınız insanları tekrar görmenin verdiği his benim için çok özeldi. Extra Place olarak gittiğim için spesifik olarak bir görevim yoktu ama genel kurullar yapısı itibarıyla yoğun geçen etkinlikler olduğu için her an bir göreviniz olabiliyor. Tabii ki de bu görevler sabahlara kadar eğlenmenize engel olmuyor. Varşova'dan döndüğümüzde CM sonrası depresyonu dediğimiz bir nevi boşluğa düşme hissinden hala kurtulabilmiş değilim. Bu duruma tek çare olarak bir sonraki CM Tampere için gün saymaya başladım. Nisan ayında bir sonraki genel kurulda, Finlandiya'ya hep birlikte gitmek üzere, "See you somewhere in Europe."

VAKA 101

Vaka Nedir?

Gerçek yaşamla ilgili, güncel problemleri veya olguları ayrıntılı ve derinlemesine inceleyen, gerçek verileri içeren, farklı farklı konularda yazılabilen bir çalışma yöntemidir. Vaka içerisinde çok fazla kanıt ve veri bulunmaktadır. Vaka konusu genellikle toplumsal olgulara, kurumlara, bireylere ve yaşantılara dayanmalıdır. Vaka insanların analitik düşünme, verilerden de yararlanarak sorunun kapsamlı olarak ele alınabildiği ve farklı bakış açıları kazandırdığı çalışmaya denir.

Vaka Çalışmasının Günümüzdeki Önemi

8

Günümüzde pek çok firmanın işe alım süreçlerinde vaka çalışmasını kullanmaya başlamasını göz önünde bulundurursak vaka analizinin bizler için ne kadar önemli olduğunu görebiliriz. Bu süreç iş arayan insanların korkulu rüyası haline gelebilir. Çünkü çoğu üniversitede vaka analiz dersi görülmemekle birlikte (ki bizim üniversitemizde de sadece İşletme bölümünde bu ders mevcut) çoğu öğrenci vaka kavramına hakim değildir. Okulumuzda her yıl düzenlenen CaseBilkent etkinliğinin hedef aldığı nokta aslında tam olarak da burada devreye giriyor yani 1 hafta boyunca şirketlerle birlikte vaka üzerine eğitimler, seminerler verildikten sonra öğrencilerden Bilkent'in anketlerle belirlenen bir sorununun çözülmesinin istendiği bir vaka analiz yarışmasıdır. Okulumuzdaki pek çok etkinliğe katılarak kendilerini bu alanda geliştirerek, iş hayatına hazır hale gelirler.



Vaka Nasıl Yazılır?

- Açılış Paragrafı: Bu paragrafta problem tanımlanır ama problemin ne olduğu direkt belli edilmez.
- Olay ile ilgili geçmiş bilgiler verilir: Geçmişe gidilir ve geçmişten bilgiler verilir. Olaydaki kişiden, olayın nerede geçtiğinden, nasıl bir yer olduğundan bahsedilir.
- Vakada önemli olan alan belli edilir.
- Problem verilir ama vakayı çözecek kişi hala ne yapacağına kesin karar veremez.
- Bitiş Paragrafı: Bu paragrafta çözümlenmesi gereken problemle birlikte gerekli veriler sağlanmalıdır.

Mülakatta Vaka Nasıl Çözülür?

- **Problemi tanımlama:** Problemi anlamak oldukça önemli! Karşınızdakinin sorduğu problemi tekrar edip, teyit ettirin.
- **Problemi yapılandırma:** Kendinizi gösterebileceğiniz aşama! Buradaki en önemli ipucu “SESLİ DÜŞÜNME”. Problem hakkındaki yorumlarınızı sesli bir biçimde yaptığınızda karşınızdaki problem hakkındaki yorumlarınızı dinlerken, siz de çözüme ulaşmak için zaman kazanmış olacaksınız.
- **Sorunları öncelendirme:** Sorunları önemlilik sırasına koyup, öncelendirebileceksiniz.
- **Analiz belirleme:** Bu aşamanın olmazsa olmazı ise sorunlara uygun analizleri bir tablo halinde belirtmek. Bu sayede, sorunların hepsini açık bir şekilde gözlemlemiş olacaksınız.
- **Analizin uygulanması:** Bir önceki aşamadaki tabloyu kullanarak, analizlerin sorunun altına yazılması gerekmektedir.
- **Analiz sonuçlarının sentezlenmesi:** Bu aşama oldukça kritik. Bu aşamada, problem için uyguladığınız analizin sizi çözüme ulaştıran sonuçlarını sergileyin.

Analiz sonuçlarına uygun çözümlerin üretilmesi: Son olarak, analiz ettiğiniz probleme uygun tavsiyelerde bulunun ve uygulanabilir çözüme gidin.



Zeynep Altınar
IE-PREP

Türkiye'nin ilk ve tek iş hayatı simülasyonu etkinliği olan BusinessPoint, dördüncüsünü gerçekleştirmek için yola çıkarken, akıllarda tek bir soru var: "Nedir bu iş hayatı?". Herkesin dilinde olan bir plaza kültürü, plaza dili kavramları var ama bunlardan bahsederken aslında ne dediğimizin farkında mıyız? Eğer şu ana kadar staj yapma imkânınız olmadıysa, aslında plaza hayatının inceliklerine henüz hâkim olmamış olabilirsiniz. Hatta stajınız ofis stajı değilse de aynı şekilde iş hayatı olarak adlandırılan plaza kavramı size uzak.

Ankara'da yaşamının beraberinde getirdiği bir eksik nokta da plaza kültürüne uzakta olmak. Aslında iş hayatının merkezleri arasında Ankara ve İzmir de sayılsa da asıl merkezin İstanbul olduğunu söyleyebiliriz. Genel olarak Avrupa'da Maslak, Levent taraflarına dağılmış olan plazalar Anadolu yakasında da Kozyatağı, Ataşehir taraflarında yoğunlaşıyor.

Plaza hayatının küçük "trick"lerinden bahsetmek gerekirse, ilk olarak en önemli kısım giyinme tarzı. Nasıl bir şirkette çalıştığınıza bağlı olarak giyim tarzınız değişebileceği gibi aslında bundan bağımsız olarak hep şık olmak hayati. Günümüzde şirketler klasik takım elbise konseptinden biraz daha uzaklaşıp "smart casual" konseptini benimsemeye başladılar. Smart casual tarzı ile, körü körüne formal olmadan temiz ve resmi bir görüntü yakalanılabilir. Kumaş ya da kot pantolon üstüne blazer tercih edebilirsiniz. Aynı şekilde elbise, etekle de ceket giyilebilir. Şirkette o günkü ajanda göz önünde bulundurarak kıyafetinizin ne kadar resmi ya da ne kadar "casual" olacağını planlayabilirsiniz.



businesspoint

Daha fazla ipucu ve plaza hayatına dair tecrübe için BusinessPoint ideal bir etkinlik. Tüm vaka çözümü etkinliklerinden bağımsız olan BusinessPoint iş hayatının bütün açılarını yakalıyor. Beş farklı aşamadan oluşan BusinessPoint, hem vaka çözümü, hem şirket yetkililerini ikna etmeyi becerisi geliştiren elevatorpitch, hem de bireysel güçlü yönlerinizi geliştirmenize katkı sağlayacak final aşaması iş hayatının koşuşturmasını tam anlamıyla yakalıyor. Bunların dışında BusinessPoint katılımcıları Türkiye'nin en iyi 60 öğrencisiyle tanışma ve network kurma şansı yakalarken aynı zamanda şirket yetkililerine kendilerini tanıtırak farklarını her yerde ortaya koyma fırsatını yakalıyorlar.



Öykü Gül
PSYC-2

İK DEDİ Kİ

Üniversite başlangıcı beraberinde verilmesi gereken onlarca kararı da beraberinde getirir. Bu kararları doğru vermek sadece üniversite hayatı için değil, gelecek yıllar için de büyük önem taşıyor. İK DEDİ Kİ'nin bu sayısında bu kararlarla ilgili her üniversitenin mutlaka merak ettiği ancak sorma fırsatı yakalayamadığı soruları dünyanın en büyük danışmanlık şirketlerinden biri olan Bain&Company'e sorduk.



Figen Güntag
Pazarlama ve İnsan Kaynakları Koordinatörü

Bize biraz kendinizden bahseder misiniz? Eğitim ve kariyer hayatınız nasıldı? Danışmanlık sektörüne nasıl girdiniz

En güzel ve eğlenceli yıllarım eğitim sürecinde geçirdiğim zamanlar olduğu için seve seve eğitim hayatımdan bahsetmeyi isterim! Aralık 1977'de Karadeniz Ereğli'de doğdum, ilkokul TED Koleji ve ortaokul-lise Anadolu Lisesi olmak üzere öğretim hayatımın ilk, temel aşamasını burada tamamladım. Ereğli sonrası üniversiteyi okumayı en çok istediğim şehir olan Ankara'ya Hacettepe İngilizce Ekonomi'yi kazanarak geldim ve 2000 yılında buradan mezun oldum. Her ne kadar Ankara'yı çok sevsem de özel sektörde iş olanaklarının sınırlı olmasından sebep 2001 yılında İstanbul'da kariyer hayatıma giriş yaptım ve Pirelli'de Satış&Pazarlama alanında çalışmaya başladım. Akabinde 2004 yılında Danone'a geçtim ve Satın Alma departmanında tecrübe kazandım. Bu tecrübem 2007 yılında Sandoz İlaç'a geçmemle 2011 yılı sonuna kadar devam etti. Danışmanlık sektörü hiç aklımda yokken bir İK firmasının beni arayıp Bain&Company'nin Türkiye'de ofis açtığını ve beni görüşmeye davet ettiklerini söylemesiyle bu alanla tanışmış oldum. Profesyonel hayatın gereği olarak bu fırsatı değerlendirmek istedim ve şu an "iyi ki" diyorum. Yaklaşık yedi senedir Bain'deyim ve çok uluslu şirketlerde ve önemli yöneticilerle kariyer hayatımı geçirdiğim halde, Bain dünyasında şu an olduğum konumdan, Bain'in kültüründen ve benim için yaratmış olduğu fırsatlardan ötürü kendimi son derece şanslı hissediyorum.

Bain&Company’de işe alım süreciniz nasıl ilerliyor?

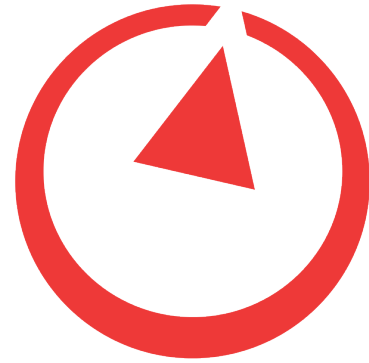
İşimizin ana kaynağı insan olmasından sebep Bain’de işe alım süreci son derece önemle ve titizlikle yönetilmektedir. Tam olarak sürecimiz, diğer sektörlerle göre biraz daha farklılık göstermektedir. Yeni mezunlar için “Associate Consultant” ve yaz stajyeri “Associate Consultant Intern” pozisyonlarımız için adaylarımızı değerlendirdiğimiz “Regular” cycle dönemimiz bulunmaktadır; bu dönemde Ağustos ayında bizler yoğun çalışmalara başlayarak hedef okullarımızın kulüpleriyle bağlantıya geçerek ilgili üniversitelerde sunumlar yapmaktayız. Buradaki amacımız, en başta Bain&Company’i tanıtmak ve danışmanlık sektörünü öğrencilere en düzgün şekilde anlatmaktır. İşimizi çok ciddiye aldığımızı, sunumlara Partner’larımızla beraber katılmamızdan da anlayabilirsiniz :)

12

Sunumlarımızın etkisini, her sene Ekim’in son haftasına kadar kabul ettiğimiz, Bain&Company ile ilgilenen başvurularda sevinerek görmektediriz. Kasım ayının ilk haftası ise başvuran adaylarımızı her sene gerçekleştirmiş olduğumuz yazılı sınavımıza tabii tutmaktayız. Bu sınav sonrasında bizler ve en az 3 danışman yöneticimiz, her bir CV ve başvuru yazısını da beraberinde değerlendirerek ilk mülakata davet edeceğimiz adaylarımızı belirlemekteyiz. Ankara ve İstanbul’da gerçekleştirdiğimiz “First Round” olarak tabir ettiğimiz bu mülakatlarda farklı 2 danışmanımız peş peşe her 1 adayla vaka mülakatı yapmaktadır ve her mülakat 45 dakika sürmektedir. İlk mülakatlarda başarılı olan adaylarımızı ise “Final Round” dediğimiz Partner’larımızla gerçekleşen son mülakatlarına davet etmekteyiz. Burada ise yine ilk mülakatlara benzer şekilde 2 Partner’ımız her bir adayla 45’er dakikadan oluşan 2 vaka mülakatı gerçekleştirmektedir. Tüm bu sürecimiz sonrasında ise başarılı olan adaylarımıza teklif sunmaktayız.

İşe alım sürecinde hangi kriterleri göz önünde bulunduruyorsunuz? Başvuran öğrencilerin not ortalamaları önemli mi?

Türkiye’nin başarılı üniversitelerinde okuyan öğrencilerin hepsi bizler için potansiyel adaydır. Danışmanlık sektörüyle ilgilenen, bu farkındalıkta olan birçok adayımız neredeyse birinci sınıftan itibaren not ortalamalarını yüksek tutmaya çalışmaktadır. Her ne kadar ortalama bizler için de bir parametre olsa da salt bu bareme bakmamaktayız. Adayın stajları, okul hayatını nasıl geçirdiğine dair bize ipucu veren üniversite kulüpleri, dernek çalışmaları ve hobileri bizlerin titizlikle değerlendirdiği önemli kriterlerdir. Adayların özgeçmişlerinde bu detayları görmek bizler için ön değerlendirme aşamasında fark yaratmaktadır. Ayrıca “cover letter” yani başvuru yazıları da bizler tarafından kelimesi kelimesine okunmaktadır. Burada da adaydan, Bain&Company’i ne kadar tanıdığının ve danışman olarak kariyer hayatını yönlendirmeyi ne kadar istediğinin sinyallerini almaktayız.



BAIN & COMPANY

Çalışanlarınızın motivasyonunu arttırmak için ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?

Bain&Company olarak her sene Glassdoor'un araştırmalarında "Best Place to Work For" olarak ilk sırada yer almaktayız ve bundan dolayı haklı bir gurur içerisindeyiz. Ekip ruhu bizler için son derece önemli çünkü bizler müşterilerimizle olan projelerimizde takımlara ayrılarak destek vermekteyiz ve bu takımların iletişimini güçlendirmek bizler için oldukça kritik. Çalışanlarımızın gelişimleri için belirli dönemlerde kendilerini Bain bünyesinde yurtdışında açılan eğitimlere göndermekteyiz. Ofis içi motivasyon aktiviteleri olarak ise belli zamanlarda happy hour'lar düzenliyoruz. Her altı ayda bir, birkaç günlüğüne İstanbul'dan ayrılıp şirket dışı aktiviteler ve eğlenceli yarışmalar gerçekleştiriyoruz. Her ay düzenli olarak yaptığımız ofis toplantımızda, Bain'in değer verdiği kriterlerin toplamı olan "inspirational leadership" özelliklerinden birinde o ay fark yaratan çalışanımıza/çalışanlarımıza ödül vermekteyiz.

Bunların yanı sıra yoğun ajandalarına rağmen her bir danışmanımızın "extra 10%" dediğimiz bir sorumluluğu söz konusudur, burada da bir çok hobi ve aktivite ekiplerimiz oluşturulmuş durumdadır. Yine belli zamanlarda bir araya gelerek bu ekiplerin gerçekleştirdiği aktivitelere birlikte katılım sağlamaktayız.

Peki, son olarak Bain&Company'i diğer danışmanlık şirketlerinden ayıran özellik nedir?

Birçoğunuzun bildiği üzere, Bain&Company dünya çapında danışmanlık alanında lider şirketlerin başını çekmektedir. Yaklaşık 7 yıldır bu ailede çalışan bir "Bainie" olarak gönül rahatlığıyla şunu söylemeliyim ki; bu kadar başarılı insanın aynı ortamda olup egolarından arınmış ve birbirine destek olup değer katmaları, bizler için bulunmaz bir ortamı oluşturuyor... İş arkadaşlığımızı sosyal arkadaşlığa da neredeyse tüm ekip olarak dönüştürmüş kişileriz. İşimizi her birimiz büyük sorumluluk içerisinde yaparken de eğlenmeyi de asla bir kenara atmıyoruz!

Son olarak bu röportaj imkanı için sizlere çok teşekkür ediyorum ve Bain dünyasındaki önemli bir felsefemizi sizlerle paylaşmak isterim: "A Bainie never lets another Bainie fail"



Deniz Daniel Polatkan
AMER-2



Merve Özkaynak
X
üçüncükat



Sizi YouTube videoları yapmaya teşvik eden şey neydi?

Ben tam bir beyaz yakalıyım ve artık ofis düzeni içerisinde yaptıklarım beni tatmin etmemeye başlamıştı. Sonra kendi işimi kurma kararı verdim ve iki farklı girişimim oldu. Bunlardan biri kendi tasarımı broşları sattığım bir e-ticaret sitesiydi. Diğer de giyilebilir teknolojiler ve dijital pazarlamayla ilgili bir blogtu. İkisi de beklediğim gibi gitmeyince kendime yeni bir yol çizmeye karar verdim ve YouTube hikâyem başladı. Çevremde ailem, arkadaşlarım kıyafet, cilt bakım ürünü, makyaj malzemesi alırken bana sorardı ve önerilerime de güvenirlerdi. Konuşmayı seven yapım, hobim ve dijital pazarlama alanındaki uzmanlığım beni YouTube'a yönlendirdi.

Bu kadar yüksek abone sayısına nasıl ulaştınız?

Biraz klişe olacak ama samimiyetten geçiyor. Dört yıldır YouTube'dayım ve şimdiye kadar insanların güvenini sarsacak şeyler yapmamaya çok dikkat ettim. Bir ürün önerirken defalarca deneyip öyle önermeye çok dikkat ediyorum. İnsanlar bende bir ürün görüp aldıkları zaman memnun kalıyorlar ve sonrasında yeni bir şey alacakları zaman benim ne düşündüğümü, yaşadığım deneyimi merak ediyorlar. Bir de yaptığımız buluşmalarda şunu fark ettim... Gerçekten beni benden iyi tanıyorlar, farklı bir bağ kurmayı başarmışız. Tüm bunlar birleşince abone sayım da günden güne artmaya devam ediyor.

Aileniz YouTube üzerinden bir kariyer yapmanızı nasıl karşılıyor?

Ailem ve eşim en başından beri büyük destekçim. Hatta hepsi de ilk abonelerim :) Kısa sürede Türkiye'nin en büyük güzellik ve makyaj kanalı olmamla, televizyona kadar taşınan global ve büyük projelere imza atmamla inanılmaz gurur duyuyorlar. Her zaman beni desteklediler, hala da desteklemeye devam ediyorlar.





YouTube hayatınızı ne kadar değiştirdi?

Tamamen! Hayatıma sürekli katlanarak büyüyen ve beni benden iyi tanıyan, anlayan çok fazla insan girmeye başladı. Tanımadığınız insanlar tarafından seviliyor olmak bambaşka bir duygu! Bir de herkes gibi ben de bu yola başarılı olabilmek için çıktım. Ama ben bin aboneyi bile şaşkınlıkla karşılamıştım. Şimdi 1.3 milyon aboneyi bir arada düşünmek, beni izlediklerini, sevdiklerini bilmek kelimelerle anlatamayacağım kadar güzel bir his. Tüm bunların dışında işin benim açımdan tatmin edici tarafları da var. Global markalarla büyük projelere imza atıyorum. Bunlar çocukken hayalini kurmadığım ama umduğum şeylerdi ve birer birer başarıyor olmak güzel.

YouTube videoları çekmeden önce nasıl bir kariyer hayatınız vardı?

İş hayatına çok erken yaşta başladım. Bunun avantajlarını hayatımın her döneminde yaşadım. Moda sektöründe dünyaca ünlü markalarda farklı pozisyonlarda görev aldım. Üniversitede de iletişim okuduktan sonra hem marka hem ajans tarafında dijital pazarlama alanında yöneticiliğe kadar birçok farklı iş yaptım. Global kozmetik markalarında ve bazı dergilerde yine kendi alanım olan dijital pazarlama yöneticiliği yaptım. Daha önce söylediğim gibi bugün bu noktada olmamı sağlayan genç yaşta iş hayatına atılıp global markalarda iyi pozisyonlarda çalışmam ve başarısız girişimlerim diyebilirim.



Makyaj videoları çekme fikri nasıl aklınıza geldi?

Söylediğim gibi ailemde, arkadaş çevremde herkes benim fikirlerime çok güveniyordu. Kendim de modaya, makyaja hep ilgi duyuyordum. Yaptığım işlerle de ilgili bu biraz. Kendime yaptığım şeyleri başkalarıyla paylaşma fikri beni buralara getirdi.

Sizce günümüzde özellikle kadın YouTuberlar toplum içinde hak ettikleri desteği görüyorlar mı?

Topluma açık olan bir iş yapıyoruz ve olumlu olduğu kadar olumsuz da çok fazla tepki alıyoruz. Biraz bu işin doğasında var diyebilirim. Bir şeylerin daha iyi olması için de zamana ihtiyacımız var.

Kanalınızı ilk açtığınız zaman ile günümüzdeki konumunu nasıl karşılaştırdınız?

Çok büyük değişimler var. Bir kere ben çok değişmişim, her anlamda. İlk videolarda inanılmaz utangaç, ne diyeceğini bilemeyen birisi var. Şu an konseptimden kurguya, konuşmamdan, tavırlarıma her şey daha oturmuş duruyor benim gözümde.

Eğer günümüzde YouTube olmasaydı şu an nerede olurdunuz?

Benim hep bir kendi işimin patronu olma, girişimcilik fikri kafamda vardı. Daha önce iki farklı denemem olduğu için yine kendi işimi kurabileceğim bir şeyler yapardım.

Son olarak, YouTube'un hayatınıza kattığı en güzel şey nedir?

Takipçilerim tabii ki. Hep söylüyorum aramızda çok farklı bir bağ var.



Deniz Karaytuğ
IE-1



İŞTE KADIN İŞTE KADIN

Başak Taşpınar Değim

Kurucu CEO

Bizlere biraz iş hayatınızdan bahseder misiniz?

Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'nden mezun olmamın ardından Koç Üniversitesi'nden MBA derecesi aldım. Kariyerime Coca Cola'nın pazarlama departmanında başladım. 2002 yılında Bütünleşik Pazarlama master'ı yapmak için Amerika'ya yerleştim. Burada Nielsen ve Revlon'un New York ofislerinde yönetici olarak görev yaptım. 2010 yılında Türkiye'ye geri dönerek, Koç Grubu'na katıldım ve Tat ve SEK markalarının marka yöneticiliğini üstlendim. 2011'in başında ise tüm kurumsal kariyerimi arkamda bırakarak tamamen Armut.com'a odaklandım.

Armut.com gibi bir şirketi kurmak nasıl aklınıza geldi? Bu fikri nasıl hayata geçirdiniz?

Armut.com fikrini kendi yaşadığımız bazı deneyimler önümüze çıkardı diyebilirim. Ailemle Türkiye'ye kesin dönüş yaptığımızda, evimiz için nakliye, boyacı, temizlikçi gibi birçok konuda yardıma ihtiyacımız oldu. Bu süreçte çok kötü tecrübeler yaşadığımızı söyleyebilirim. Çevremize, "Güvenilir nakliyecisi, temizlikçisi, boyacı bulabileceğimiz bir İnternet sitesi yok mu?" diye sordüğümüzda Türkiye'de her şeyin İnternet üzerinden yapılmadığı cevabıyla karşılaştık. Tüm bu yaşadığımız sorunlar kafamızda armut.com fikrinin oluşmasını sağladı. İnsanların gerçekten güvenilir hizmet verenleri kolayca bulabileceği bir platform kurma amacıyla yola çıktık. Misyonumuz ihtiyaç sahiplerinin güvenilir hizmet verenlere İnternet üzerinden kolayca ulaşmasını sağlamak. Sloganımız da "hizmet piş, ağzıma düş". Gerçekten doğru hizmeti almak ve ihtiyaçlarınızı hızlıca ve güvenle çözmek bu sloganda olduğu gibi çok kolay.

Sizce hizmet sektöründe kadın ve erkek eşitliği var mı? Biraz bunun hakkında konuşalım.

Buna yalnızca hizmet açısından değil, kadın istihdamı üzerinden bakalım isterim. Türkiye'de kadın istihdam yüzdesi %28. Avrupa'da bu rakam neredeyse %50'ye yakın. Tüm sektörlerde, özellikle de liderlik pozisyonlarında daha çok kadın görmemiz lazım.

Armut'un kadın çalışan oranı %55, üst düzey yönetimimizin de %57'si kadın. Dünyanın en büyük 500 şirketine kadın lider yüzdesi %10. Peterson Enstitüsü'nün 91 ülkede 22.000 firmayla yaptığı araştırması gösteriyor ki kadın ve erkeklerin birlikte yönettikleri şirketlerin daha başarılı ve karlı. Dolayısıyla kadın erkek eşitliğinin, ve özellikle sen de yapabilirsin olgusunun anne ve baba tarafından özellikle de kız çocuklara küçük yaştan itibaren verilmesi çok önemli.

Sizce bulunduğunuz sektörde sizi rakiplerinizden farklı kılan en büyük şey nedir?

Armut.com'un, kendi alanında neredeyse rakipsiz olduğunu söyleyebilirim. Çok büyük bir bölümü İnternet dışında dönen hizmet sektörünü online'a çevirmek için hala çok çalışıyoruz. Daha bundan birkaç yıl önce İnternet'ten kıyafet ya da yemek siparişi vereceğimiz aklımıza bile gelmezdi ama şimdi hızla büyüyen bir İnternet sektörümüz var. Bu değişimin hizmet sektöründe de yaşanacağı bir geleceği hayal ederek her türlü hizmet ihtiyacınızı kolayca, güvenli ve ekonomik bir şekilde İnternet'ten bulabileceğiniz özel bir iş modeli yarattık ve geliştirmeye de devam ediyoruz.

Zamanında Amerika'da yüksek lisans yaptınız ve ardından Türkiye'ye taşındınız. Sizce ülkemizde Amerika ve ya Avrupa ülkelerine kıyasla kadın girişimci olmak daha mı zor?

Girişimciliğin kadın veya erkek olarak ayrılmasından pek hoşlanmıyorum sanırım. Ben bir teknoloji girişimcisiyim, ve aynı zamanda bir kadınam. Girişimcilik doğası gereği riskli, ve rakamlar gösteriyor ki bir girişimin başarısız olma ihtimali başarılı olma ihtimaline göre çok daha yüksek bir olasılık. Crunchbase rakamlarına göre girişimlerin %17'sinin bir kadın kurucu ortağı var. Türkiye'de yatırım alan girişimlerde bu rakam %15. Bu rakamı yarı yarıya yaklaştırmak için özellikle STEM alanlarında kız çocuklarını küçük yaştan itibaren teşvik etmek, desteklemek, cesaretlendirmek önemli.



armut

Hizmet Piş Ağızma Düş



Armut.com olarak kuruluşunuzdan beri nasıl sıkıntılar ile karşı karşıya kaldınız? Bu sıkıntıları atlatmanız sizin için ne kadar zordu?

Daha önce hiç yapılmamış bir işe sıfırdan başlamak aslında oldukça zor ve riskli. Dolayısıyla her farklı adımda irili ufaklı pek çok sıkıntıyla karşı karşıya kalıyorsunuz. Girişimci olduğunuzda bakış açınızı "yine önüme engel çıktı, of"tan, "evet, yine bir problem var - ben bunu nasıl çözerim"e çevirmeniz lazım. Bunu yaptığınızda o zorluklar bir süre sonra fırsata veya avantaja veya büyük bir öğrenime dönüşüyor.



Peki bir CEO olarak şirketinizin bu kadar büyümesini nasıl yorumlarsınız?

Armut.com ile insanların hayatını gerçekten kolaylaştırıyoruz, bunu da teknolojiyi çok iyi kullanarak yapıyoruz. Tercih noktası olmak için tüm müşterilerinizin yerine kendinizi koyarak hizmet vermeniz ve müşteri memnuniyeti oranını da hep yüksek tutmanız gerekiyor. Bu kapsamda da müşterilerin yaşadıkları problemlere en iyi çözümleri nasıl sunabiliriz diye düşünüyoruz. Benzer problemleri yaşayan müşterilerin bu sıkıntıyı yaşamaması için ürünlerin nasıl olması gerektiğini anlamak ve tüm ürün geliştirmelerimizi bu temel konu üzerine yapmak bizim için öncelikli.

6 farklı milletten 70 kişilik ekibe sahip olan Armut, global markası HomeRun ile ABD, İngiltere, Mısır, Romanya ve Suudi Arabistan'da operasyonlarını yürütüyor; Türkiye'deki alt markası Rahat Taşın ile nakliye alanında özelleşmiş bir hizmet sağlıyor. 2017 yılında Deloitte tarafından seçilen Technology Fast 50 listesinde Türkiye'nin en hızlı büyüyen 2. teknoloji şirketi, Technology Fast 500 listesinde ise Avrupa, Orta Doğu ve Afrika bölgelerindeki en hızlı büyüyen 40. şirketi oldu.

Son olarak okurlarımıza girişimcilik ile ilgili bir tavsiye vermek ister misiniz?

Girişimcilik konuşulurken genelde bir fikre odaklanılır ve sanki en önemli şey o fikirmiş gibi düşünülebilir. Bir işin başarı ihtimalini artırmak için insanların ihtiyacı olan bir konuya odaklanmak, onların bir problemini çözmek önemli. Ancak bunun yalnızca fikirde kalmaması, doğru şekilde hayata geçirilmesi çok kritik. O nedenle girişimci adaylarının fikre değil, aksiyon almaya odaklanıp bir an evvel işe başlamaları ve yüzlerini hep müşterilerine dönük tutmaları ve veriye odaklı kararlar almaları çok önemli. Amerika'daki başarılı girişimciler arasında yapılan bir araştırma gösteriyor ki yaş ortalamaları 35'in üzerinde. Yani pek çoğunun farklı sektörlerde iş tecrübeleri var. Benim bir tavsiyem de kendi işlerine odaklanmadan önce bir süre mümkünse bir scale up veya son 10-15 yılda kurulmuş bir teknoloji şirketinde tecrübe edinmeleri.



Ahmet Buğra Küsmes
COMD-1

Nar Anne: Nardane Kuşçu



Bizlere ve okurlarımıza kendinizden ve hayatınızdan biraz bahsedebilir misiniz?

Bu soru sorulduğu zaman dönüp hayatımı gözden geçiriyorum. Doğduğum coğrafyanın, ailemin, birlikte yaşadığım insanların, okulların, olmazsa olmaz değerlerimin beni nasıl etkilediğini, hangi becerileri kazandırdığını daha net görüyorum. 1954 yılında Adana'nın Ceyhan ilçesinin Köşreli Köyü'nde babaannemin yönettiği babamın ona destek olduğu bir çiftlikte doğdum. Yörüğüm, doğaya saygının esas olduğu bir kültürden geliyorum. "İyi insanların bastığı yerde ot biter, suyu kirletmezler" bize ilk öğretilenlerdi. Toprak annemiz orman büyükannemiz gibiydi. Ailem okumayı, teknolojiyi de çok severdi. Sıcak bir coğrafyada yaşıyorduk ve ancak okullar kapandığında yaylaya gidebildiğimiz için havalar ısındığında haymalarda yatardık ve uyuyuncaya kadar gökyüzüne bakar düşler kurardık; büyüklerimiz düşlerimizi sorardı. Şimdi düş kurmanın anatomimizdeki karşılığını biliyorum. Düş kurmak kendi geleceğini tasarlamaktır. Bu nedenle Narköy'ün ilk cümlesi "Düşü olmayanın işi olmaz". Çok küçükken çocuksu bir merakla her şeyi merak eder denemek isterdim eğer tehlikeli bir şey değilse aldığım cevap hep şöyleydi "Denemezsen bilemezsin, hadi dene bakalım".

Biraz da Narköy hakkında konuşalım. Bize biraz Narköy hakkında bahseder misiniz?



Narköy, eğitim odaklı deneysel bir projedir. Ekoloji prensiplerine uygun olarak tasarlanmış doğayla uyumlu, en az karbon ayakizi bırakacak şekilde oluşturulmuştur. Türkiye'de ve bildiğim kadarıyla Avrupa'da bir ilktir. Eğitim ve ekoturizm yaparız. Tüketilen gıdaların %80 atalık tohumlarımızdan yetiştirilir. Narköy arazisi ve orman eğitim alanımızdır. Yeşil yıldızlı otel, farklı konamaklama alanları vardır. Yöre halkından arkadaşlarla çalışmak önceliğimizdir. Bu konuda önerim www.narevim.com, www.narkoy.com sitelerini incelemeniz ayrıca Narköy ile ilgili çekilmiş belgeselleri izlemeniz, mümkünse bizi ziyaret etmenizdir. Narköy aynı zamanda bir ta-tu-ta çiftliğidir.

Eskiden ilkokul öğretmeniydiniz. Öğretmenlik hayatınız nasıl geçti?

İlkokul ve ortaokul, öğretmen okulu öğretmenlerimiz çoğunlukla Köy Enstitüsü çıkışlıydı bu da en büyük şanslarımdan biriydi. 1972 Mersin Öğretmen Okulu'ndan mezun olarak öğretmenliğe başladım. Öğretmenliğimin ilk yılında Mersin'de yetiştirme yurdu ve gecekonduda yaşayan çocukların devam ettiği çok kalabalık bir okulda öğretmenlik yaptım. Olmazsa olmaz üç değerim var hayatım boyunca bana yön veren; adalet, sevgi, özgürlük. Benimle birlikte beş stajyer arkadaşım daha vardı ve bu okula depo tayinimiz çıkmıştı. Depo tayin olduğunuzda öğretmeni atanmamış, raporlu, izinli sınıflardaki açığı doldururdunuz. Ders yaptığımda öğrencilerin bir kısmı çok iyi, bir kısmı iyi öğreniyordu, diğerleri ya çok az öğreniyor ya da hiç öğrenmiyordu. Bu durum beni çok üzüyordu. Okuldaki daha deneyimli öğretmenlere sorduğumda çocukların öğrenme zorluğu olabileceğini söylüyorlardı. Bu bana hiç adil gelmiyordu. Onlar çocuktı, ben bu işin eğitimini almıştım kusuru onlarda bulmak haksızlıktı; ya ben nasıl öğreteceğimi bilmiyorsam diye düşünmeye başlamıştım. Ankara'daki kitaplarını okuduğumuz eğitimcilere pek çok mektup yazıp fikir danıştım. En sonunda kendi öğrendiğim gibi öğrettiğimi farkettim; iyi öğrenenler benim gibi öğrenenlerdi. Diğer öğrencilerimin nasıl öğrendiklerini keşfetmek işe yarayabilirdi. Öğrencilerimin en kolay, eğlenerek öğrendikleri bi şeyi anlatmalarını istedim seçtikleri ders dışından olacaktı. Uçurtma yapmak, bisiklete binmek, seksek oynamak... Kullandıkları kelimeler bana öncelikle hangi duyu organlarını kullandıkları konusunda yol gösterdi ve ortaya karışık hepsini içeren bir öğretme stili çıktı ve işe yaradı; hayatım boyunca daha da geliştirerek kullandım. Çocuklar da bir tohumdu ve kendileri olmak için yaratılmıştı; bir kültüre alındığında bu dikkate alınmalıydı tıpkı bir meşe palamudunun doğada nasıl olacağını bilmesi ama biz onları tarımsal bir kültüre aldığımızda ancak doğasına uygun davranarak yetiştirebileceğimiz gibi. Şimdi Narköy'de insan kaynakları eğitimi tohum odasında ya da çiftlikte tohum alırken deneyerek veriliyor. Öğretmenliğimin ilk yılında ikinci girişimimiz de diğer stajyer arkadaşlarımızla okuma yazma kursu açmak oldu. Bu çalışma da amacımız ailelerin ve çevrenin okuma yazma oranını arttırarak katkıda bulunmaktı. En güzeli de kursun sonundaki kutlamaya Mersin Öğretmen Okulu müdürümüzün, Ankara'daki eğitimci büyüklerimizin, izin, kitap ve destek aldığımız Halk Eğitim Müdürü'nün katılmasıydı. 1973-1974 yılında Mersin'in Mut ilçesinin Çömelek köyüne atandım. Altı ay yol kapalı olurdu o yıllarda; karda yürümeyi çocuklarım öğretti. Hayatımın paha biçilmez, iyi ki gittim dediğim bir yılıydı. Bu iki yıl bana tüm öğretmenlik hayatım boyunca dezavantajlı bölgeledeki okullarda çalışmayı seçmemi sağladı.



Peki Narköy projesi aklınıza nereden geldi?

Olmazsa olmaz    değerimden söz etmiştim. 1996 yılında pek çok okulun bahçesi çamur olmasın diye betonlaşmış, eğitim sınav odaklı hale gelmiş çocuklar ailelerin ve öğretmenlerin başarılarını gösterebilmeleri nerdeyse bir araç olmuştu. Elbette eğitime böyle bakmayan aileler ve öğretmenler de vardı ama sayımız giderek azalıyordu. Birgün okul teneffüste okul bahçesinde dolaşıyordum çocuğun biri koşarken düştü ve dizi beton nedeniyle parçalandı. Yardım etmeye çalışırken i  im yandı, bu adil değildi. Okul bahçesi toprak olur, çocuklar koşar ve düştüğünde sadece dizi ya da dirseği hafıf  e yaralanır,   ocuk çoğunlukla oraya t  kr  ğ  n   sürer, ya da nöbetçi öğretmenlerden yardım ister. Çocukların koşma hakkı, düşünce t  kr  ğ   ile kendini iyileştirme yeteneği ellerinden alınmıştı; Nark y  n d  ş   o gün kuruldu. şöyle başlıyordu "Bir d  ş  m var. Bir Eğitim ve Organik Tarım   iftliği kuracağım." Girişimlerin temelinde olmazsa olmaz değerlerinizin zarar görmesinin i  inizi yakması ve o değerleri yerine koymak arzusu yatar. Bu nedenle "D  ş   olmayanın işi olmaz".

Son olarak özellikle kadın okurlarımıza girişimcilik ile ilgili bir tavsiye verir misiniz?

Kadınlar yaratılışları ve yetiştirilme tarzları nedeniyle pek çok şeyi eş zamanlı yaparlar; hem sonucu hem de süreci takip edebilirler bu nedenle yetenekler geliştirirler. Ayrıntıyı fark edebilme yetenekleri gelişmiş olduğundan nişleri yakalayabilirler. İster çalışsınlar, ister ev kadını olsunlar çocuklarla, hastalarla ailenin yaşlıları ile ilgilenmek, sosyal hayatı düzenlemek çoğunlukla kadına düşer bu nedenle tüm kuşakları tanıma, kuşaklar arası öğrenme fırsatları daha fazladır. Bu da çok önemli bir kazançtır. Gündelik hayatlarında ekonomik olarak bir girişim gibi görünmese de birçok girişimleri olur. Son olarak da kendilerine sorsunlar "Her şey mümkün, başarı garanti olsaydı; ben ne yapıyor olurdum?".



Elif Su K  lahlı
IE-1





Bizlere biraz hayatınızdan bahsedermisiniz?

1989 yılında, Bursa'da doğdum. ODTÜ'de İşletme okudum. Avrupa'da ve Hindistan'da sosyal sorumluluk projelerinde gönüllü çalıştım. Coca-Cola'da staj yaptım. 2009 yılında 50 bin kişi arasından YGA'ya seçildim ve 3 yıl gönüllü olarak çalıştım. Mezuniyetimin ardından Stanford Üniversitesi'nde Social Entrepreneurship programına burslu kabul aldım. Çalışma hayatıma 2012 yılında YGA'da başladım, 2014 yılından bu yana da YGA eş başkanlığını yürütüyorum. United Nations New York'da YGA'yı ve sosyal inovasyon projelerini dünyadaki en iyi örneklerden biri olarak 150 ülke temsilcisine anlatma şansım oldu. 2017 yılında da CNNTürk'te Bilin Deneyin programını YGA mezunu Cihan Özalevli ile birlikte sunduk.

YGA

ASUDE ALTINTAŞ

Peki YGA yani Young Guru Academy nedir tam olarak? Biraz da bunun hakkında konuşalım.

YGA, çift kanatlı rol modeller yetiştirmek için Türkiye'de kurulmuş bir sivil toplum kuruluşu. Bu çift kanatlı gençler, kalbini kullanarak toplumun sorunlarıyla dertlenir, aklını kullanarak bu sorunlara teknoloji kaldırıcıyla çözüm üretir.

YGA'lılar nasıl yetişiyor?

YGA'ya her yıl 50 binin üzerinde lise ve üniversite öğrencisi başvurur. 5 aşamalı mülakatla 50 kişi seçilir. YGA liderlik programında bilim insanı, akademisyen ve üst düzey yöneticilerden oluşan 'YGA Hayal Ortaklarından' eğitim alırlar. Aynı zamanda, YGA'nın sosyal inovasyonlarında gönüllü çalışırlar. Sadece Türkiye'deki öğrenciler değil; Harvard, MIT, Columbia, Brown, Berkeley, Münih Teknik, Turin Politeknik gibi üniversiteler ile yapılan stratejik ortaklık kapsamında, bu üniversitelerden gelen öğrenciler de YGA projelerinde görev alır.

YGA olarak şu ana kadar hangi çalışmaları yaptınız?

YGA'lıların teknoloji kaldıracını kullanarak hayata geçirdiği sosyal inovasyonlar:

- 200 bin engellinin hayatını kolaylaştıran platform Hayal Ortağım
- Dünyanın en akıllı bastonu WeWalk
- Çocuklara bilimi sevdiren TWIN Bilim Seti

YGA bugüne kadar inovasyon ve teknoloji alanında dünya çapında 10 ödül aldı: WeWALK, dünyaca ünlü Fortune 500 şirketlerinin yarıştığı Edison Ödüllerinde

Altın Ödül'ün sahibi oldu.

- Hayal Ortağım, teknoloji dünyasının Oscar'ı olarak gösterilen GSMA'de iki kez dünya birincisi oldu.
- Hayal Ortağım ve WeWalk, Birleşmiş Milletler'de 150 ülke temsilcisine dünyadaki en iyi örnek proje olarak gösterildi.
- 2 YGA mezunu, MIT Innovators Under 35 tarafından "Yılın Öncü Yenilikçisi" ödülüne layık görüldü.
- Forbes dergisi YGA Mezunlarını 2 kez "30 Yaş Altı Yılın İnovasyon Lideri" seçti.
- Anadolu'ya Bilim Göçü projesi "Peer Awards for Excellence" ödülüne layık görüldü.
- YGA, 2016 ve 2017'de "Great Place to Work" seçildi. %100 güven endeksiyle Avrupa'da listeye giren ilk ve tek STK oldu. Yüksek güven iklimi ile dünyaya ilham olması için GPTW İklim Elçisi seçildi

YGA'nın inovasyon kültüründen biraz bahseder misiniz?

"İlim ilim bilmektir, ilim kendin bilmektir." diyen Yunus Emre'den ilham alıyoruz.

YGA'da 'kendin bilme'yi iki anlamı ile kullanıyoruz; hem kendi öz değerlerini bilen hem de bilimin özünü bilen, özgün inovasyonlar üreten gençlerin yetişmesini amaçlıyoruz.

Bir kadın olarak böyle bir kurumun başında olmak sizin için nasıl bir duygu?

YGA ekibinin %60'ı kadın. Ben de YGA'nın 5. ve ilk kadın başkanıyım. YGA 1,5 milyonu aşkın kişiye dokunan, her yıl 50 bine yakın başvuru alan; 50 profesyonel çalışanı, 3'ü İstanbul'da biri Londra'da 4 ayrı ofisi olan; dünya çapında inovasyonlar üreten ve dünya çapında inovasyon ödülleri alan bir organizasyon. Ama önemli olan aldığımız ödüller değil, projeleri yaparken kurduğumuz birlikte başarıma kültürü. Benim de bir başkan olarak en büyük sorumluluğum bu kültürün yaşandığından emin olmak.

Son olarak okurlarımıza tecrübelerinize dayanarak hayata ve kariyer üzerine bir tavsiye verir misiniz

Atatürk'ün şu sözünü unutmasınlar: "Hayatımın hiçbir döneminde karamsarlık nedir tanımadım." YGA'ya katılmak isteyenler de, YGA websitesinden başvurularını gerçekleştirebilirler. Siz de çift kanatlı bir dünyanın hayalini kuruyorsanız, sizleri tanımaktan mutluluk duyarız.



Edanur Gülarman
MAN-1



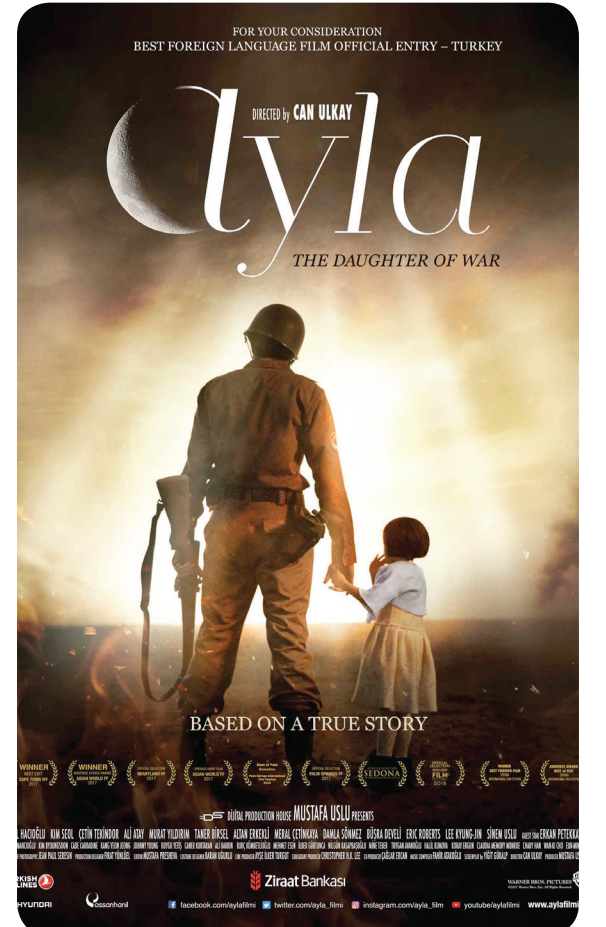
Bir Başarı Hikayesi: Can Ulkay

Biraz yönetmenlik hayatınızdan bahsedelim. Kariyeriniz nasıl başladı, nasıl ilerledi?

Bazen farkında olmadan hayat sizi sizin istediğiniz yere doğru sürükler. Beni iletişim sektörüne çeken küçük yaşlardan itibaren vazgeçemediğim çizgi roman, resim ve fotoğraf sevdamdır. Hiç vazgeçmedim ve hala çizip, okuyup fotoğraf çekiyorum. Sanıyorum bu üçlü beni kendiliğinden iletişim sektörünün tam merkezine yani film/sinema hayatına doğru taşıdı. Sinema TV'nin ilk mezunlarından sayılırım. Reklamcılık sektörünün reklam filmleri yapımı bölümlerinde çalıştım. Yani hep filmin içindeydim. Bu alanda kamera, yönetmen asistanlığı ve montaj departmanlarında çalıştım önceleri. Son 24 sene boyunca 2000'e yakın reklam ve klip yönetmenliği yaptım. Sinema okuduğum için içimde sinema hep vardı. Gerekli şartlar oluşması gerekiyordu istediğim sinema filmini çekebilmem için. Son iki yılda bu şartların oluştuğunu gördüm ve sinema maceram böylelikle başlamış oldu.

Ayla filmini yönetmek nasıl bir deneyimdi?

Aslında Ayla filmini yönetmekten çok Ayla filminin içinde olmak konuşulması gereken özel bir deneyim. Çünkü yönetmen olarak bütün konunun içine daldığınızda kendinizi bambaşka bir dünyanın merkezinde buluyorsunuz. Dolayısıyla önce içinde bulunan kişi olarak konuşmak istiyorum... 67 yıllık gerçek bir hikâyeyi filme çekmek bir yana, bu senaryoyu oluştururken ve çekerken hikâyenin her iki kahramanının hayatta ve yanında olması, film bittiğinde önce filmini onların seyredecek olması bu filmi bütün filmlerden daha özel ve orijinal hale getiriyor. Bu anlamlı ve duygusal hikâyeyi bir savaş ortamında anlatmak yönetmenlik açısından oldukça zordu. Her yerde söylediğim gibi Ayla, bir baba ile kızı arasındaki karşılıksız sevgiyi anlatan bir film. Yıllar geçse bile bitmeyen, geçmiş ile geleceği birbirine bağlayan sevgi köprüsü... Savaş bizim sadece rengimiz, fonumuz, mekânımız ve efektimiz... Bu sebeple filmimizi çekerken bu karşılıksız sevgiyi gözeterek anlatımımıza karar verdik.



Yönettiğiniz filmin Oscar adayı olması nasıl bir duygu?

Ayla ile birlikte bu duyguyu çok derinden yaşadık. Klasik bir deyim vardır “kazanmak değil, yarışmak önemli”. Bu deyim Oscar adaylığı için yazılmış sanki. Kazanmayı her aday gibi ben de istedim elbette. Fakat o yarışın içinde olmak, o süreçte Hollywood’da bulunmak, gösterimler yapmak, sinema endüstrisinden insanlarla filmini paylaşmak, tartışmak, konuşmak, alkışlanmak, eleştirilmek; bunların hepsini Oscar adaylık süresince dolu dolu yaşıyor olmak çok değerliydi.



Yönetmen olarak geleceğinizde neler görüyorsunuz, hedefleriniz neler?

Zaman, sağlık ve uygun çalışma şartları bulduğumuz sürece iyi ve önemli hikâyeleri gelecekte Türk ve dünya sinemasına sunmaya devam edeceğiz. İyi ve kaliteli filmler yapmak en büyük hedefimiz. Bağımsız sinemamızda yakaladığımız kalite ve tanınabilirlik maalesef popüler sinemamızda yok. Halkımıza popüler sinema olarak komedi filmleri sunulmaya devam ediyor. Dünyada ise popüler sinemamız hiç tanınmıyor. İyi ve kaliteli filmler yaparak daha çok izleyicimizi sinemaya çekmek, dünyaya da popüler Türk sinemasını tanıtabilmek en büyük hedefim.



Biraz da Müslüm'den konuşalım. Türk halkı tarafından çok beğenilen bu film sizce yurt dışında nasıl karşılanır, aynı performansı gösterir mi?

Türkiye'deki performansı ile yurt dışındaki performansı elbette farklı olacaktır. Müslüm'ü Müslüm Baba olarak bağrına basmış bir ülkenin performansı ile yurt dışında bir sinema filmi olarak görecektir insanların beğenileri tabii ki fark yaratacaktır.

Müslüm filmi bir biyografik-dram filmi. Yaparken de Türk-müzikal filmi yerine biyografik-drama filmi olarak tasarladık. Türk halkı Müslüm filmi beğenirken sadece şarkılar ve müziklerden etkilenmedi. Bu biyografinin dramatik bir şekilde anlatılmasını sevdi ve beğendi. Dolayısıyla yurt dışında da gösterimlerini bu gözle değerlendirecek insanlar. Bir film olarak bakıp, dramatik bir duyguyla değerlendirecekler filmimizi.

Müslüm filmi yönetmeye nasıl karar verdiniz?

Dijital Sanatlar olarak Ayla filmiyle birlikte bir süreç ve takım çalışması başlattık. Biliyorsunuz filmin 2 yönetmeni var. Kettle ile birlikte 2 yönetmenli bir film çalışması yaptık. Zaman zaman dijital sanatların içinden böyle 2 yönetmenli filmler de çıkacağını göreceksiniz. Müslüm filmi de elimizde olan onlarca film projesinden biri. Filmlere başlarken o anki durumları gözleterek, eksiklikleri ve gündemleri takip ederek bir çalışma programı oluşturmaya çalışıyoruz.



Gelecekte Ayla ve Müslüm gibi filmler çekeceğinizi düşünüyor musunuz, ne tür konulara yoğunlaşmayı planlıyorsunuz? Aklınızda bizle paylaşabileceğiniz fikirler, projeler var mı?

Ayla ve Müslüm, her ikisi de özel filmler. En büyük ortak yanları gerçek hikâye olmaları. Bu tarz gerçek hikâyelerden daha çok filmler çekeceğiz. Bunları düşünüyoruz, çalışıyoruz ve planlıyoruz... Gerçek hikâye ve gerçek hikâyelerden alıntılar yaparak bir film oluşturmak her zaman ilgimi çekiyor. Ülkemizde o kadar çok gerçek hayat hikâyeleri ve zengin tarihsel bir geçmiş var ki, elbette hepsine karşı duyarlı oluyorsunuz ve filmini yapmak istiyorsunuz. Şu an gündemimizde pek çok gerçek hikâye var.

"Turkish Icecream / Turkish-i Dondurma" çekimlerini geçen ay bitirdim. Şu anda montaj aşamasında ve Mart'ta da vizyonu var. Önümüzdeki dönemde hazırlıklarını bitirdiğimiz ve çalışmalarını sürdürmekte olduğumuz üç yeni projem var. Üçü de gerçek hikâyelerden alıntı filmler... Nisan ayıyla birlikte çalışmalara başlayacağız.

"Bir Umut" ; Antalyalı Gülsüm annenin, trafik kazası geçirip felç olan ve 2 ay yaşamaz denilen bir Rus gencine sahip çıkıp 8 yıl bir anne şefkatiyle ona sahip çıkmasının ve Rusya'da defalarca yılın annesi seçilmesinin hikâyesi...

"Dumlupınar"; 4 Nisan 1953 günü Akdeniz'deki NATO Blue Sea tatbikatından dönerken 86 kişilik mürettebatı ile Çanakkale boğazında batan Türk denizaltısı. Çanakkale'nin derin sularında konyundaki şehitleri ile birlikte 60 yıldır derin bir uykuda olan bir denizaltının hikâyesi.

"Fenerbahçe/Harrington kupası"; Fenerbahçe'nin Harrington kupası ve işgal yıllarında sindirilmiş, moralsiz Türk halkının futbol oyunu ve futbol zaferleriyle nasıl umutlandığını, o gollerin yarattığı küçük kıvılcımların nasıl halkın umutlarını yeşerttiğini anlatan gerçek bir hikâye. Yani Çanakkale savaşlarından Lozan'a kadar uzanan bir Fenerbahçe hikâyesi...



Deniz Karaytuğ
IE-1



Raşı̇t Yelmen

Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?

1990 İstanbul doğumluyum. 2007'de İstanbul Atatürk Fen Lisesi'nden mezun olup aynı yıl Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'ne girdim. 2013 yılında mezun oldum. Üniversitede son yılımdayken lise ve üniversiteden arkadaşlarımla birlikte kurduğumuz yazılım şirketinde çalışıyorum. 2016 yılından beri İstanbul'da yaşıyorum.

Operational Research Kulübü'ndeki aktiflik süreciniz nasıldı?

Hazırlık yılında pek aktif değildim ancak bölüme başlayıp merkez kampüse yerleşmemle birlikte kulübün tüm proje ve etkinliklerinde elimden geldiğince aktif rol almaya çalıştım. Aktif üyelik sürecimi kulübe olan bağlılığımın oluştuğu ve geliştiğı dönem olarak tanımlayabilirim.

Peki biraz da başkanlık sürecinizden bahseder misiniz?

Aktif üyelik sonrası bir yıl yönetim kurulu üyesi yaptım. Sonrasında bir yıl boyunca yönetim kurulu başkanlığı görevini yürüttüm. Operational Research Kulübü başkanlığı hayatımın o evresine kadar aldığım en büyük sorumluluktu ve bu süre zarfında aldığım her karardan, attığım her adımdan büyük bir keyif aldım. Kulübü daha ileri bir noktaya taşıyabilmek için ekibimle birlikte tüm konsantrasyonumuzla çalıştığımıza ve güzel

işlere imza attığımıza inanıyorum.

Operational Research Kulübü'nün size kattığı en güzel şeyler nedir?

Üniversite hayatım boyunca kişisel gelişimime en çok katkısı Operational Research Kulübü sağladı. Bunun yanında kulüpte birlikte çalıştığım kişiler hala en yakın arkadaşlarım ve sık sık görüşüyoruz. Bugün sahip olduğum mesleki ve sosyal donanımlarımı büyük ölçüde kulüp sayesinde kazandım diyebilirim.

Peki sizce Operational Research Kulübü kariyer hayatınızı ne derecede etkiledi?

Bugün geriye dönüp baktığımda gördüğüm; kulüp çalışmaları sırasında yaşanan problemler, kariyerim boyunca karşılaşılabileceğim tüm zorlukların bir ön gösterimi gibiydi. Operational Research Kulübü, iş hayatında yaşayabileceğiniz zorlukların takım ruhuyla nasıl aşılabileceğini en iyi şekilde gösteren bir kulüp. Bu sayede kariyerinize herkesten bir adım önde başlayıp, inisiyatif ve risk alma becerilerini çoktan geliştirmiş oluyorsunuz. Bu da kariyerinizin hep daha iyiye ve güzele gitmesine katkı sağlıyor.

Biraz da Yönetişim Teknoloji ve Bilişim Sistemleri'nden bahsedelim. Sizce sizi kendi sektörünüzden farklı kılan en büyük şey nedir?

Sektörümüzdeki rakipler müşteri ihtiyaçlarından çok kendi belirledikleri önceliklere göre yol haritalarını çiziyor. Yönetişim olarak bizim önceliğimiz ise müşterilerimizin günlük iş akışında ve süreçlerinde karşılaştıkları problemleri ele almak. Ürünümüzde müşteri odaklı bir yaklaşımla yenilik ve geliştirmeler yaparak müşterilerimizin hayatını kolaylaştırmayı amaçlıyoruz. Endüstri mühendisliği bakış açısıyla yaptığımız her işte verimliliği ön planda tutmamız da bizi farklı kılan bir diğer unsur.

Şirketinizi gelecekte nasıl bir süreç bekliyor? Gelecek için hedefleriniz nelerdir?

Mevcut ürünümüzü sektörün en yaygın şekilde kullanılan ve her ölçekteki müşterinin tüm ihtiyaçlarını karşılayan bir hale getirmek istiyoruz. Bunu yaparken yeni ürünler geliştirmeyi, maksimum sayıda insanın hayatına dokunarak tüm paydaşlara katma değer sağlamayı ilk hedefimiz olarak görüyoruz. Yazılım ve teknoloji ihraç etmeyi hedefleyen bir şirket olarak işimizi yurtdışına taşımak ve ülkemize en iyi şekilde hizmet etmek istiyoruz.

Peki şirketinizi kurma ve geliştirme aşamasında ne tarz sorunlarla karşılaştınız?

Girişimcilik, doğası gereği inişleri ve çıkışları olan zorlu bir serüven. Her an doğabilecek krizlerle başa çıkabilmeyi öğrenmek ve asla pes etmeden yola devam edebilmek gerekiyor. Bunun yanında hep daha iyisini hedeflemek ve hayatın merkezine şirketinizi koymak başarılı olmak için şart. Genç ve tecrübesizken pek de donanım sahibi olmadığımız bir alanda çalışmaya başlamak hiç tahmin edemeyeceğimiz problemleri de beraberinde getirdi. Bu ekosistemde yalnızca hatalarınızdan ders çıkararak ve hep daha fazla zorlayarak hayatta kalabilirsiniz.

Son olarak okurlarımıza okul, kulüpçülük ve kariyer hakkında vermek istediğiniz tavsiye var mıdır?

Akademik açıdan başarılı sayılabilecek bir öğrenci değildim, bu sebeple bu konuda tavsiye vermesem daha iyi olur. Ancak üniversite yaşamım boyunca; kendimi en çok geliştirdiğim, güzel insanlar biriktirdiğim, yaşitlarım kıyasla oldukça büyük sorumluluklar aldığım yıllar kulüpte aktif bir şekilde görev aldığım yıllardı ve bundan dolayı çok mutluyum. Okurlara ne yapmaları gerektiğini söyleyemem ama ne yapmamaları gerektiğini söyleyebilirim: yalnızca derslere odaklanmayın. Bence üniversitenin bizleri tüm yanlarıyla hayata hazırlayan bir okul olduğunu düşünerek hareket etmek gerekiyor.



Deniz Daniel Polatkan
AMER-2



5N1K İLE TERS MENTÖRLÜK

Nedir bu ters mentörlük?

#faksçağmasihirliideğnek

Aynı zamanda “switch” veya “reversementoring” adlarıyla da bilinen ters mentörlüğün işleyiş olarak alışıldık mentörlükten pek de bir farkı yok aslında. En büyük ayırım bireysel ilişkiler arasında yaşıyor, genç ve dinamik Y kuşağı mensupları deneyimli ve bilgili X kuşağı yöneticilerine akıl hocalığı yapıyor. Başta kulağa geleneklere aykırı gelen bu yöntem iş dünyasında büyük faydalar sağlıyor ve hem global hem de ülkemizde firmalarca destekleniyor.

Nasıl bir yarar sağlıyor?

Teknolojinin de etkisiyle çağı takip etmenin zorlaştığı şu yıllarda deneyimli ve donanımlı olan üst düzey yöneticiler çağı anlamada genç elemanlarından yararlanıyorlar. Onlarla geçirdikleri zamanda hem çağın ihtiyacını daha iyi gözlemleyebiliyor hem de onların sunduğu çözümlerden faydalanabiliyorlar. Özellikle teknoloji alanında çok yetenekli ve bilgili olan genç çalışanlar bu anlamda onlara yeni teknolojik gelişmeleri uygulamada yol gösterici oluyorlar. Başka bir yandan genç çalışanlar için gurur verici olan bu durum onların da kendi fikir ve çözüm önerilerini birinci ağızdan paylaşmalarını ve şirkete duydukları aidiyet hissini pekiştirmelerini sağlıyor.

Ne zaman başladı?

#reversementoring

Ters mentorluk, General Electric’in eski CEO’su Jack Welch’in 1990’ların sonlarında bilgi teknolojileri alanında kendi gelişim ihtiyacını ve genç neslin bu alandaki yetkinliğini fark etmesiyle ortaya çıktı.



Nerede bu uygulamayı görebiliriz?

#tersmentor≠sinirlimentor

2010'ların başında Türkiye'de Danone, Bosch, SAP, Unilever, Total gibi uluslararası şirketlerin öncülüğünde başlayan ters mentorluk, daha sonra yerli şirketlerde de uygulanmaya başladı. Böylece bugün Yıldız Holding'den Eczacıbaşı Holding'e, Akbank'tan Garanti'ye kadar pek çok şirketin yararlandığı bir uygulama haline geldi.

Neden ihtiyaç var?

#herşirketelazım

Günümüz iş dünyası BabyBoomers (1946-1964 arası doğumlular), X Kuşağı (1965-1976 arası doğumlular) ve Y Kuşağı ya da Milenyum Kuşağı (1977-1998 arası doğumlular) olmak üzere üç farklı jenerasyonu bünyesinde barındırıyor. Bu birliktelik çalışanlar arasında fikir çatışmalarını ve uyum problemini de beraberinde getiriyor. Bu problemlerin ve ayrıca karşılıklı yapılan yanlış karakter analizlerinin ve yanlış anlaşılmalara neden olabilecek iletişim bozukluklarının önüne geçmek amacıyla uygulanan ters mentörlük pek çok şirket tarafından faydalı bulunarak örnek alınıyor veya gelişerek uygulanmaya devam ettiriliyor.



33

TERSİNE MENTÖRLÜK GÖSTERDİ Kİ...

Geleneksel kuşak, uzun saatler ve yoğun çalışmaya, hiyerarşiye önem verirken, BabyBoomers'lar hayatlarında işe öncelik veriyor ve otoriteyi sorgulamıyor. Bağımsız, girişimci ve kendi problemlerini çözmeyi tercih eden X kuşağının ardından ise, toplumsal katılıma önem veren, grup çalışmasına yatkın, sosyal medyayla ilgili ve çevresindeki yeni fikirlerden etkilenen Y kuşağı geliyor. 2020 kuşağını tanımlayan özellikler ise internete bağlantılı, ilgili, dikkatli ve işbirlikçi olmaları.



Eda Coşkun
IE-PREP



Yeni Nesil Liderlik ve Kurumlar

34

21. yy dünyasında hayatımıza bu yüzyılın icadı olan birçok kavram girdi. 4. Endüstri Devrimi, Blockchain, Big Data, Artificial Intelligence bunlardan sadece birkaçı. Dünyadaki değişim hiç olmadığı kadar hızlı. Bu değişim hızına sıkıntılı ekonomik süreçler, Y kuşağının iş hayatına girişi ve benzeri faktörler eklendiğinde uzun süredir sözü edilen ve yeni karmaşık dünyayı tanımlamak için kullanılan VUCA kavramının ete kemiğe büründüğünü artık gözlemliyoruz: Volatility (Dalgalanma), Uncertainty (Kararsızlık), Complexity (Karmaşıklık), Ambiguity (Belirsizlik). Eski liderlik kalıplarının bu zorlu VUCA dünyasında kabul görmeyeceği açık. Bunun farkında olan birçok kurum liderlik doktrinlerinde değişime gitmeye başladı bile. Kurumların liderlerinden beklentileri köklü bir değişime uğramış durumda. Bunun yansımaları iş dünyasında etkisini göstermeye başladı.



Peki Liderlerden Beklenilen Ne?

İnsanlık yaşadığı her dönemde o dönemin özelliklerine uygun liderler yetiştirmiştir. Sanayi devriminde liderlere iş gücü ve kaynaklar üstünde tam kontrol sahibi olmaları görevi verilmişti. O zamanlar kontrol güç demektir. Bilgi çağında liderlerin çok bilgi olup geleceği yorumlayabilmeleri farzdır. O zamanlar ise bilgi güçtür. 4. Endüstri Çağı, Hayal Gücü Çağı veya Artificial Intelligence çağı ne ad verirseniz verin içinde yaşadığımız çağ artık bilgi ve yaratıcılığı birleştiren liderlerden yana. Airbnb, Snapchat, Facebook bunun en net örnekleri.



Peki ne değişti?

Eski liderlik trendleri liderlerin davranışlarına odaklıydı, o kişilerin gerçekte ne olduğu ile pek ilgili değildi. Bu iş hayatı dışında sosyal ilişkiler kuramayan, günde birkaç saat uyuyan, sağlıksız beslenen, mükemmel olduğunu farz eden, şirket ve şahsi başarısı için her türlü şirket başarısı için her yolu deneyen yüksek egolu kişiler yetiştirdi. Fakat sonrasında şirketler bu tip yollara başvurmanın kısa vadede getirileri olsa da uzun vadede kurum kültürlerine geri dönülemez zararlar verdiklerini gördü. Alttan yetişenler liderin bu davranışlarını kendilerine rol model alıyor ve nihayetinde tamamı drşt olmayan yöneticilerden oluşan kurum da dışarıya kötü bir imaj veriyordu. Eskiden bu gibi durumlar kahramanlık ve özveri kisvesi altında saklanabiliyordu. Ama günümüz VUCA dünyasında buna pek yer yok.



Okan Yıldız
IE-PREP

NÖROBİLİM VE LİDERLİK



İnsan davranışları, bilim dünyası için hep gizemli ve ilgi çekici bir konu olmuştur. Bilim insanları bu konuya genetik, biyolojik, kimyasal ve ruhsal olarak farklı açılardan yaklaşmışlardır. Bu yaklaşımlardan farklı olarak, davranışlarımızı etkileyen faktörleri “iç” ve “dış” faktörler olarak ikiye ayıran bir yaklaşım da mevcuttur. Bu yazıda, “iç” faktörlerin nörobilim dalından bahsedeceğiz. İnsan davranışlarının kök nedenine ancak nörobilim ile ulaşılabilir. Bunun sebebi dış faktörlerin hepsinin önce iç faktöre etki ederek davranışlarımızı dolaylı yoldan etkilemesidir. Nörobilim kısaca sinir sistemimizin anatomisi, yapısı ve işleyişiyle ilgilenen bilim dalıdır. İnsanların nasıl davranacağını veya nasıl karar vereceğini beyinlerinde bulunan 80 milyar nöronun aralarındaki etkileşimler belirler.

Nörobilim insan davranışlarını iyi bir şekilde anlamamızı sağlar. İnsan davranışlarını anlamak ve bunu çalışanların üzerinde etkili olan faktörleri algılamamıza yol açacak ve liderlerin, bilim insanlarının, danışmanların, eğitimcilerin diğerleri üzerindeki etkilerini fark etmemize yardımcı olur.



Nörobilim liderlerin etkinliğin artırman için bize şahane bir araştırma alanı sunuyor. Öyle ki bu amaca yönelik toplanan bulgularla “NeuroLeadership” adında nörobilim altında yeni bir kategori oluşturuldu. Bu dalda yapılan çalışmalar ile liderlik becerilerinde ve bunların geliştirilmesinde çok yol kat edildi.

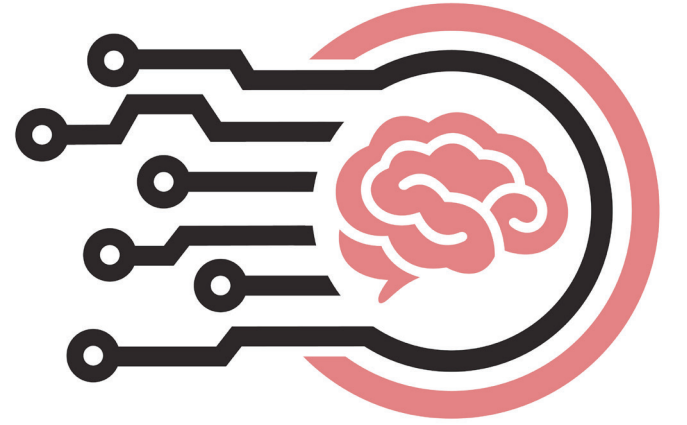


Günümüzde iletişim becerilerinin en az iş becerileri kadar önemli olduğu anlaşılmış olmasına rağmen hala birçok lider iş becerilerine odaklanıp kişiler arası iletişime yeteri kadar önem vermemektedir. Eğitimcilerin ve koçların bu insanları daha fazla kendilerini bilmeleri, karşılıklı güven yaratmaları konusunda ikna edebilmeleri imkânsız bir görev olarak bile sayılabilir. Hele ki uzun zamandır sonuç odaklı ödüllendirilen ve bundan taviz vermeyen yöneticiler haline dönüşen liderler kendi etraflarına duvar örmeye devam ederken.

Liderlerin değerlendirilmesinde kullanılan yöntem ve kaynaklar da nörobilim yoluyla geliştirilebilir. Uzun zamandır süregelen liderliğin doğuştan gelip gelmediği konusuna yeni bir bakış açısı kazandırılabilir. Nörobilimden elde edilecek veriler yöneticilerin gelişimine yapılacak yatırımların geri dönüşüne katkı sağlayacaktır ve insan davranışları hakkındaki asılsız dedikodulara son verecektir. Lider Gelişim Programları, yatırım olarak ne kadar mantıklı olduğu gerçeği biraz daha somut hale gelecek, katma değeri yüksek olan cazip iş sonuçlarına dönüşecektir.

37

Nörobilimin bir diğer faydası da liderlerin bazı durumlarda sergileyecekleri tavırlar hakkında beyinlerinin çalışma sistemlerini kişisel olarak test etmemize olanak sağlamasıdır. Nörobilim sayesinde liderleri test ederken de daha somut veriler kullanabiliriz. MIT’de yapılan yeni bir araştırmaya göre liderlerin sadece beden hareketleri ve ses tonu gibi fiziksel verileriyle de verilen görevde kimin daha başarılı olacağı öngörülebilmiştir.



Sude Dübek
IE-PREP



UYKU

38

İstisnasız hayvanlar âlemindeki tüm canlılar ilkel bir biçimde de olsa uyuyor. Üç parmaklı tembel hayvanlar günde yaklaşık 10 saat, küçük esmer yarasalar ise günde yaklaşık 20 saat pineklerken zürafalar günde 5 saatten az uyuyor. Yunusların beyinlerinin yarısı dönüşümlü olarak uyuyor, bir taraf uyurken diğer taraf uyanık kalarak durmaksızın yüzmelerine olanak sağlıyor. Karafatmalar şekerleme yaparken antenlerini aşağı indiriyor. Buradaki uyku tipi örneklerine ek olarak beyni olmayan canlılar da dahi uyku görülüyor. Denizaneleri bedenlerinin nabız gibi atan hareketini gözle görülür biçimde yavaşlatarak uyuyor. Maya gibi tek hücreli organizmalarda dahi belirgin hareket ve dinlenme döngüleri bulunmakta. Bu da uykunun evrimsel süreçten kaldığını, temel fonksiyonunun yaşamı korumak olduğunu ortaya koyuyor.

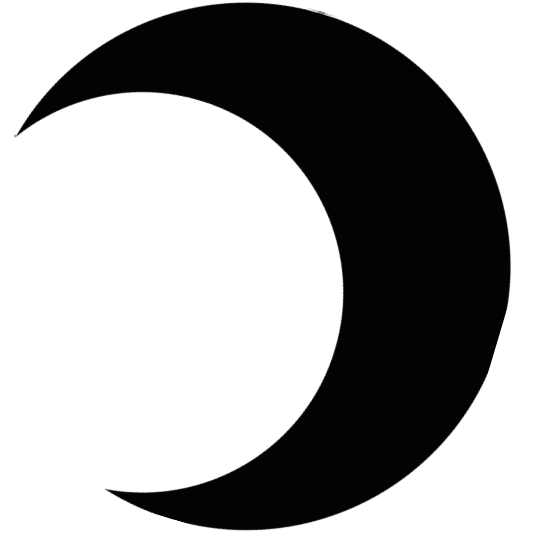
Anlaşıyor ki doğada boyut ve tür fark etmeksizin her canlı bir şekilde uyuyor. Peki, doğadaki tüm canlıların uykuya ihtiyacı olduğundan uyku hakkında başka neler biliyoruz? MÖ 350 civarlarında "Uyku ve Uykusuzluk Üzerine" başlıklı bir makale yazan Aristoteles, uykunun ne olduğunu ve nedenini merak ediyordu. Bu yılları izleyen 2300 yıl boyunca hiç kimse bu soruya düzgün yanıt veremedi.



Beynin elektriksel faaliyetlerinin kaydedilmeye başlanmasıyla birlikte uyku araştırmaları felsefeden bilime geçiş yaptı ve ancak son yıllarda elde edilen veriler Aristoteles'i tatmin etmeye bir nebze de olsa yaklaşmaya başladı. Ancak uyku hakkında elde edilmiş kesin bilgiler de yok değil. Elde edilen tüm bilgiler zihinsel ve fiziksel sağlığımız için uykunun ne kadar önemli olduğunu vurguluyor.

Uyuma-uyanma döngüsü, insanın doğaya uyum sağlaması için insan biyolojisinde bulunan temel bir özellik. Buna rağmen son birkaç yüzyılda bu döngüler büyük oranda bozulmaya başladı. Bunun en büyük sebebi olarak ise elektrik kullanımının hızlı bir şekilde yaygınlaşması, televizyonlar ve cep telefonları gibi teknolojik aletler gösteriliyor. Son yüzyıllarda görölme oranı artan psikolojik sorunlar, hafıza sorunları ve diğer rahatsızlıklar da bu döngünün bozulmasının bir sonucu olarak gösteriliyor.

Düzgünce alınmiş ve doğa yollarla uyanılmış bir uykuda beynin kendini dinlendirip, gün içinde toplanan bilgiyi bir araya getirmek üzere optimize olduğu da son yıllarda keşfedilmiş uykunun bilinmeyen etkilerinden bir tanesidir. Bu ve bunun gibi keşfedilen daha birçok şeye göre uyku hayatın vazgeçilmezidir diyebiliriz.



Değişmeyen Çizgi; *Porsche 911*



PORSCHE

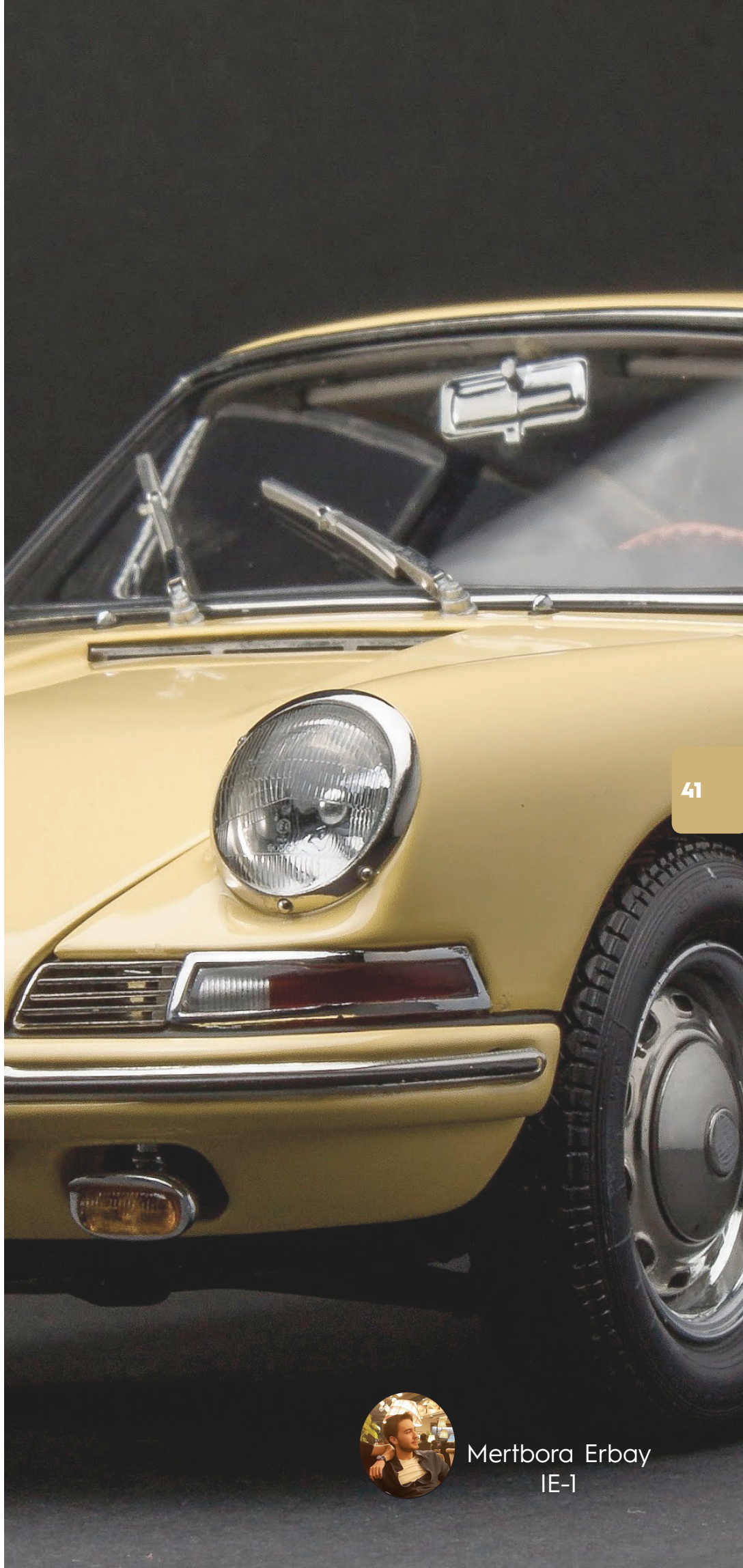
Aslında bu benzerlik Porsche 911 denildiği zaman herkesin aklına gelen o yuvarlak hatlara sahip, geniş ve alçak imajının korunmasını sağlamıyor mu? Sonuçta, Porsche 911, bütün sektör tarafından spor araba standardı olarak belirlenmiş bir araba. Her nesilde radikal değişikliklerle değiştirilemeyecek kadar riskli bir konumda. Amerikalıların da dediği gibi; "Bozuk değilse tamir etme." 911'in formülü hep aynıdır, değişmesine gerek yoktur çünkü 911'i 911 yapan bu formüldür, yuvarlak, alçak, geniş bir şasi ve arka aksın arkasında güçlü altı silindirli bir boxer motor. Porsche 911 aslında çok ilginç bir geçmişe sahip. Ferdinand Porsche, 1931 yılında Otomotiv Danışmanlığı ve Motor-sporları adı altında Porsche'yi kurdu. Stuttgart Almanya'da kurulan Porsche ilk olarak Alman hükümeti tarafından bir halk otomobili (Volkswagen) tasarlaması ile görevlendirilir. Bunun sonucunda araba seven sevmeyen herkesin bildiği Volkswagen Beetle ya da Türkiye'de bilindiği adıyla Vosvos doğar. Klasik Porscheler ile Vosvos arasındaki benzerlikleri fark etmişsinizdir. İşte sebebi bu.

Yeni 992 kasa Porsche 911, Porsche tarafından görücüye çıkarılmasından sonra her seferinde olduğu gibi insanlar Porschelerin hep aynı görünmesinden şikayet ediyor. Porsche'de bunun farkında olsa gerek çünkü her nesilde ısrarla pazarlamalarının bir parçası olarak şu kelimeleri sarf etmekten vazgeçmiyorlar; "Her panel geçen nesilden farklı."

Porsche, İkinci Dünya Savaşı öncesi kurulan çoğu Alman şirketi gibi, savaş geldiğinde Almanya'nın savaşını desteklemeye başlar. Rusya'nın soğuk ikliminde hayatta kalabilecek, soğutma sisteminde su kullanmayacak bir motor yapması için Porsche'ye gidilir. Hava soğutmalı motor ile bir savaş aracı tasarlayan Porsche'nin bu tasarımı Alman ordusu tarafından kullanılmaya başlanır. Ancak bu tasarım işgücünden tasarruf edilmesi için Beetle üstüne inşa edilmiştir.



Ferdinand'ın oğlu Ferry Porsche, bir danışmanlık şirketi olan Porsche'yi üretime geçirmeye karar verir. Bunun sonucunda Porsche 356 doğar. 356 pistteki sadece hız ve yol tutuş için üretilmiş arabayı yola, herkesin kullanabileceği hale getirmeyi hedefler. Bu araç Porsche'nin o zamandan sonraki felsefesini belirler. Pistten çıkıp sokağa uyarlanmış spor arabalar. 356 ömrünü tamamladıktan sonra yeni bir model ortaya çıkar. Bu model; 901. 901 aslında 356'nın olduğu her şey ve daha fazlası. Daha büyük, daha güçlü ve Porsche için en önemlisi, daha eğlenceli. Ancak şöyle bir sorun vardır; Fransız Peugeot, 901 isminin sahibidir. Sonuç olarak şu an bildiğimiz ve sevdiğimiz 911 ismi doğdu. 1963 yılından beri süren evriminde 911 ismi hep aynı anlama gelir. Yuvarlak hatlar, geniş, alçak bir şasi; arka aksın arkasında altı silindirli boxer motora sahip, dört kişiyi barındırabilecek bir spor araba. 911 bu tasarım dilini 1963'ten beri kaybetmemiştir. En eski 901 model Porsche'ye baktığınızda o aracın 911 olduğunu anlarsınız çünkü 911 ismi bu başarılı tasarım dili yüzünden Porsche ile özdeşleşmiştir. Porsche denince araba seven, sevmeyen herkesin aklında canlanan silüet 911'dir farkında olsalar da olmasalar da.



Mertbora Erbay
IE-1

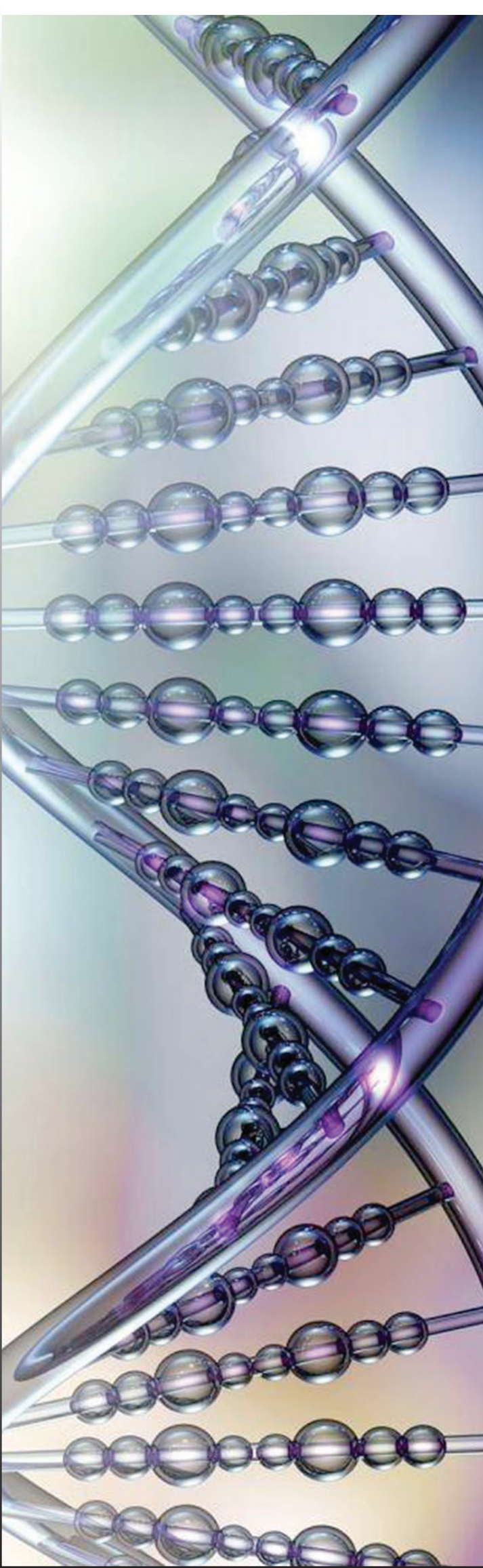
Genetiği Tasarlanmış Bebekler: İnsanlığın Yeni Çağı

Genetiği değiştirilmiş organizma (GDO); rekombinant DNA, CRISPR/Cas9 teknikleri gibi biyoteknolojik yöntemler ile gen diziliminin değiştirilmesi veya başka organizmalardan gen aktarılması ile üretilir. Bu teknikler sayesinde organizmaya kendi doğasında bulunmayan bir özellik aktarılabilir. İlk defa 1960'da gen teknolojisiyle gıda üretilmesi ile başlayıp 1996 yılında rekombinant DNA tekniği aracılığıyla üretilmiş FlavrSavr adlı domatesin Dünya marketlerine sürülmesi ile GDO hızla yayıldı. Şu ana kadar genelde gıda ürünleri çerçevesinde ismini duyduğumuz GDO, artık insan için de geçerli. Evet, genetiği değiştirilmiş insan kavramı, insanlıkta yeni bir çağ açıyor. AIDS gibi hastalıklara doğumdan önce bağışıklık kazanılan, Down Sendromu'nun literatürden kalktığı, doğuştan gelebilecek her türlü engelin mümkünatının ortadan kalktığı bir çağın perdeleri aralanmış durumda.

42

'Designer' Bebek ve Tanrı'yı Oynamak

Doğacak bebeklere belli özellikler yüklenmesini sağlayacak CRISPR/Cas9 teknolojisi, sihrini gen dizilimini değiştirerek yapıyor. Artık, bebeklere doğmadan önce AIDS gibi ölümcül hastalıklara bağışıklık kazandırıp yüzbinlerce insanın kaderini ve hayatının tüm akışını değiştirmeye yeterli genetik mühendislik bilgisine neredeyse sahibiz. Şimdi sadece hastalıkların önlenmesinde kullanılacağı düşünülen bu teknoloji, önümüzdeki 10-15 yıl içerisinde "sarışın olsun", "yeşil gözlü istiyorum", "IQ' sunu biraz daha yükseltelim" senaryolarına dönüşecek ve designer bebek denilen kavram tam anlamıyla hayatımıza karışacak. Bununla beraber, genom örneklemeinden beri soğumayan bir tartışma konusu her zamankinden daha da çok alevlenecek ve hatta şimdiden alevleniyor: "Tanrı'yı oynamak doğru mu?" Hangi noktaya kadar kabul edilebilir? İnsan, kendi kibir ve doyumsuzluğundan ne zaman zarar görmeye başlayacak? Tüm bu sorular, sayısız etik çekişmeyi beraberinde getiriyor.



Nesiller Boyu

İşin bir de genetiği değiştirilmiş bebeğin bilinçlenince ne tepki vereceği yüzü var elbette. Bebeğin gen dizilimi değiştiği andan itibaren, onun soyundan gelecek her birey de nesiller boyu aynı kaderi paylaşmaya mahkûm. Bireyden izin almadan verilen bu kritik karar ise her türlü insan hakkının ihlaline ve bireysel vücut bütünlüğü kavramının ayaklar altına alınmasına denk gelecek.

Üstün Irk ve Yapay Seçilim

43

İlk akla gelen sonuçlardan en ciddi olanlarından bir tanesi ise global antlaşmaların bozulması ile insan ırkının ikiye bölünmesi. CRISPR/Cas9 tekniği ile yapılan genetik modifikasyon uluslararası antlaşmalarla ve yaklaşık 40 ülkede yasaklanmış durumda. Sebebi ise global trajedilerde insanlığın iş birliğini sağlayabilmek. Üstün insan kavramı ortaya çıktığı anda, bizi birleştiren insanlık olgusu da yerle bir olmuş olacak. Bu durumda doğal seleksiyon ortadan kalkmış olacak ve artık insan eliyle tasarlanmış doğal olmayan yapay bir seleksiyon kanısı hakim olacak.



Defne Başeren
IE-1

Uzay Turizmine Doğru:

SPACEX



44

2002 yılında Elon Musk tarafından kurulduğundan beri uzay programlarında çığır açan bir şirket SpaceX. Kurulduğundan beri 100'den fazla görev gerçekleştiren ve de en önemlisi, yörüngeye bir roket fırlatıp aynı roketi Dünya'ya geri indirebilen tek şirket. Aslında genel olarak amaçları da uzay yolculuğunu mümkün kılmak ve de en önemlisi: Mars'ı kolonileştirmek. Tabii bunu başarmaları için öncelikle uzay görevlerinin gerektirdiği parayı azaltmak.

Bunun için kullandıkları roketlerin iticilerini Dünya'ya geri indiriyorlar. Bir bakıma tekrar kullanılabilir roketler ürettikleri için görevler için gereken para da azımsanmayacak miktarda azalıyor. Buna ek olarak, 2023'te Ay'a ilk "ticari" görevi gerçekleştirecekler. Bu görevde uzaya ilk defa bir "turist" çıkacak. Bu uzay turistinin ismi Yusaku Maezawa. Kendisi online moda perakendecisi Zozo'nun kurucusu. Bu ilginç "gezi" normal bir geziden daha pahalı, hatta Elon Musk ve Yusaku Maezawa görev hakkında konuşurken bir fiyat belirlemede o kadar zorlanmışlar ki kesin bir fiyat hala belirlenememiş, ama Maezawa'nın ödeyeceği miktarın yüz milyon dolarları bulması bekleniyor.



Peki, bu görev nasıl gerçekleşecek?

Öncelikle Elon Musk'ın Mars görevlerinde kullanılacağını açıkladığı BFR adlı roketin inşa edilmesi gerekiyor. Bu roketin kullanılabilir hale gelmesi için maliyetinin 2 milyar dolar ile 10 milyar dolar arasında olması bekleniyor. BFR, 118 metre uzunluğunda olması beklenen ve yaklaşık 100 ton yükü uzaya çıkarabilme kapasitesine sahip olacak devasa bir roket. Roket özellikle insanlı görevlerde kullanılmak amacıyla tasarlandı. Yaklaşık 100 insanı uzaya çıkarabilecek olan rokette Maezawa yalnız olmayacak elbette. Görevin detayları açıklanırken Maezawa bu göreve kendisiyle birlikte sanatçıları götüreceğini belirtti. Henüz kimlerin gideceği belli olmasa da, bu kişilerin alanlarında gayet seçkin sanatçılar olacağı belli. Maezawa sanatçılarla gitmesinin amacını ise hem bu görevin bir anlam ifade etmesini istemesi ve aynı zamanda Dünya genelinde barışı teşvik etmek olduğunu da belirtti. Apollo 8 ile birçok benzerliği olacak olan görevin her ne kadar 2023'te gerçekleşmesi bekleniyor olsa da, BFR'ın tam anlamıyla hazır olması o zamana yetişmeyebilir. Görev -eğer başarılı olursa- uzay turizminin kapılarını açacak ve insanlık açısından yepyeni bir çağ başlayacak. Bu görevden elde edilen bilgiler aynı zamanda Mars görevleri için de fayda sağlayacak.



Kuantum Bilgisayarlar ve Qubitler

46

Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir. Teknoloji geliyor, bilim ilerliyor, her şey hızla değişmekte. Farkında olmasak da bizler de değişim içindeyiz. Pekisizlerin bilgisayar dünyasındaki değişimden haberiniz var mı?

Geleceğin bilgisayarları sizce nasıl olacak? Daha hızlı işlemciler, daha fazla kapasiteli bilgisayarlar mı? Tabi ki hayır. Geleceğin bilgisayarlarını önemli kılan şey çalışma mantıklarıdır. Geleceğin bilgisayarları günümüzde kullanılan bilgisayarlardan epeyce farklıdır. Bu bahsettiğimiz yeni nesil cihazlara “kuantum bilgisayar” denir ve “Qubit” adında farklı çalışma mantığına sahiptir.

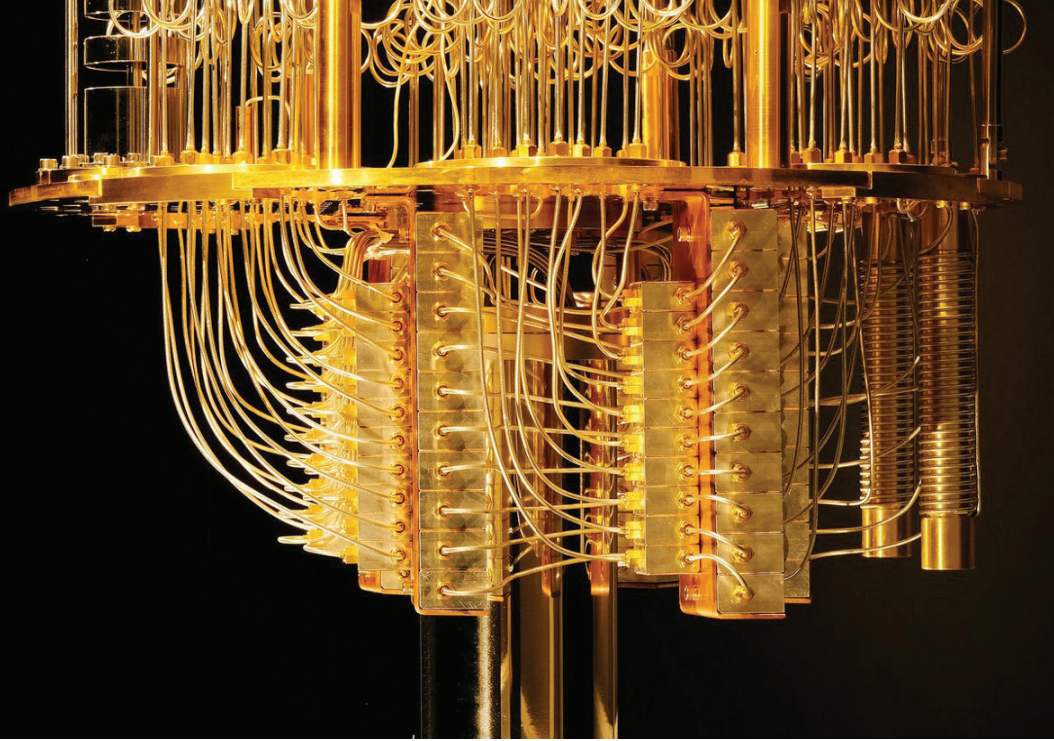
Konuyu daha iyi kavramanız için bilgisayar dünyasının temeline inmemiz gerekiyor. Klasik bilgisayarların temeli bitlere dayanır ve klasik bilgisayarlar 0 ve 1 mantığıyla çalışır fakat Qubit’ler 0, 1 veya her ikisini de kullanabilir. Her ikisinin de kullanılma durumunun (süperpozisyon durumu) temeli kuantum fiziğindeki teorilere dayanır. Kanada Başbakanı Justin Trudeau’ya yaklaşık iki yıl önce kuantum bilgisayarın çalışma mantığıyla ilgili bir soru soruldu. Başbakanın verdiği cevap şu şekildeydi:



Geleneksel bilgisayarlar 1 ve 0 ikili sistemi ile çalışırken, kuantum bilgisayarlığı ise çok daha karmaşık veriyi bir byte üzerine kodlamamıza olanak tanıyor. Kuantum fiziğinde maddenin aynı anda hem parçacık hem de dalga özelliği göstermesi, daha karmaşık verinin daha küçük bilgisayarlara kodlanmasını sağlıyor”

Kuantum bilgisayarlar günümüzde pek popüler ve bulunabilir değil ama kuantum bilgisayara sahip olmadan da onları kullanabilirsiniz. IBM'in açtığı bulut servisine üye olup kısa bir eğitim alabilir ve sonucunda kuantum bilgisayarların mantığını kavrayabilirsiniz. Sonrasında ise sizler nota kâğıdına benzer yeni bir arayüz ile karşılaşacaksınız ve algoritmalarınızı sanki bir beste yapmış gibi oluşturabileceksiniz. Bu sisteme 'quantumcomposer' adı verilmiş ve arka planda IBM'e ait dünyanın en güçlü kuantum bilgisayarı görev alıyor. IBM dışında Microsoft da kuantum bilgisayar dilinin basit düzeyde eğitimini internet üzerinden vermeye başladı.

Kuantum ve klasik bilgisayarların farkına biraz daha değinelim. Süperpozisyon durumu kuantum bilgisayarları elbette daha işlevsel hale getiriyor. Kuantum bilgisayarlar, normal bilgisayarların imkânsız ya da öngöremediği işlemleri daha hızlı ve verimli şekilde yapabiliyor. Bu sistemin bu kadar hızlı olması bazı sorunları da beraberinde getiriyor. Özellikle kriptografi alanında ciddi sorunlara yol açacağı korkusu başladı.



Şunu da belirtmek lazım ki kuantum bilgisayarlar her işlemi klasik bilgisayardan daha hızlı yapacak diye bir şey yok. Örneğin Youtube'dan video izlemek isterseniz klasik bilgisayarları kullanmak daha pratik ve hızlı olacaktır ama evrenle ilgili karışık ve uzun hesaplar yapmak istediğinizde kuantum bilgisayarlar farkını gösterecektir. Bu sebeple kuantum bilgisayarlar klasik bilgisayarların yerini alamayacak düşüncesi bilgisayar dünyasında güçlü bir şekilde dillendiriliyor.

İleride teknolojinin bizlere neleri sunacağını bilemeyiz. Şu an test aşamasında olan kuantum bilgisayarlar geleceğin fragmanını izletmeye başladı bile. Belki de kuantum bilgisayarlardan da daha işlevsel teknolojilerle karşılaşacağız. Kim bilir, bekleyip göreceğiz.



Yiğit Şener
IE-Prep

ANKARA ETKİNLİK TAKVİMİ



28 Aralık 2018
Jolly Joker Ankara
Mabel Matiz Konseri



31 Aralık 2018
Kalispera Restaurant
2019 Yılbaşı Programı



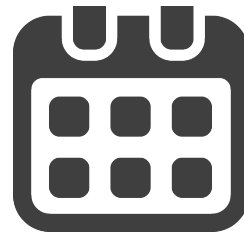
9 Ocak 2019
Cernmodern Sanat Merkezi
Sevgili Arsız Ölüm - Dirmir



13 Ocak 2019
Meb Şura Salonu
Ahmet Aslan Feat. Cem
Adrian Konser



16 Ocak 2019
Jolly Joker Ankara
Aşkın Nur Yengi Konser



25 Ocak 2019
Jolly Joker Ankara
Gökhan Türkmen Konser



26 Ocak 2019
Jolly Joker Ankara
Mfö Konser

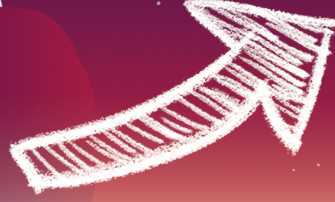


22 Şubat 2019
Jolly Joker Ankara
Yüzyüzeyken Konuşuruz
Konseri



KENDİNİ GELİŞTİRECEĞİN,
SEKTÖRÜNDE LİDER VE
GLOBAL BİR ŞİRKETTE
KARİYER YAPMAK İSTİYORSAN,

[O İŞ BİZDE!]



Merve Köse / Kalite Uzman Yard.

Kariyerine ilk adımı
JOB@YıldızHolding ile attı!
Kalite işi artık Merve'de.



JOB@Yıldız Holding; genç yeteneklere, profesyonellerden öğrenebilecekleri, eğitim ve proje uygulamaları ile farklı bakış açısı kazanacakları fırsatlar sunuyor.

3. sınıf üniversite öğrencileri için Proje Bazlı Staj imkanı 4. sınıf ve yüksek lisans öğrencileri için İşe Alım fırsatı JOB@Yıldız Holding'de, başvurular Kariyer.net'te!



SON BAŞVURU TARİHİ:
1 MART 2019

job.yildizholding.com.tr



yildizholding



yildizkariyer

22-23 ARALIK 2018
ANKARA MEB ŞURA SALONU
BİLET : 30 TL

14. GENÇ AKADEMİ

TÜRKİYE'NİN ÜNİVERSİTE BULUŞMASI



BUGÜNÜN LİDERLERİ, GELECEĞİN LİDERLERİYLE BULUŞUYOR !



Kına Demirel
MİGROS
Marka İletişimi ve CRM Direktörü



Rauf Gürbüz
Colgate
Türkiye Ülke Müdürü



Cenk Akıncılar
QNB Finansbank
İK Genel Müdür Yardımcısı



Arzu Alibaz
Nestlé Professional
Türkiye Ülke Müdürü



Asuman Büyükyıldırım
BOSCH
BOSCH Türkiye Ticari Başkan Yardımcısı



Mehmet Auf
Konuşmacı, Yazar, Eğitimci, Oyuncu

Şeyda Mısırlı - L'Oréal Pazarlama Müdürü

Bahattin Aydın - Yıldız Holding Genel Müdür Yardımcısı

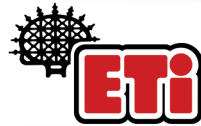
DAİMİ SPONSOR



ALTIN SPONSORLAR



BOSCH



GÜMÜŞ SPONSORLAR



L'ORÉAL



MİGROS

YILDIZ ★ HOLDING

ÖDÜL SPONSORLARI

DESTEK SPONSORLARI

HİZMET SPONSORLARI

STRATEJİK PARTNER

MEDYA SPONSORLARI



Tüm katılımcılarımıza sertifikalar verilecektir.

Etkinlik Biletleri www.genc-akademi.com'da !



Endüstri Mühendisliği
**operational
research**
Klubü



www.genc-akademi.com

facebook.com/bilkent.genc.akademi

twitter.com/genc_akademi