



İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
İşletme Fakültesi

BİR-İZ dergisi

İnsan Kaynaklarının Kritik
Önceliği: Çalışan Esenliği

Serdar Turan

Harvard Business Review



Önce Kendine İyi Davran, Gerisi Gelir

Prof. Dr. Evrim Üstünlüoğlu

Öğrenci Dekanı

well-being

Röportaj

Ece Süeren Ok
PERYÖN Derneği

Röportaj

Doç. Dr. Didem Taşer Erdoğan
Brunel University

Röportaj

Ayça Ata Uğurlu
Viessmann

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

D. Barış ŞEN

EDİTÖRLER

Müge ANGÜN

Ata DEMİRUS

Şeyma Nur BİNGÖL

Ayşe Deniz DEĞİRMEN

Esra DELİOĞULLARINDAN

İsmet Erdal TUNÇ

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Burcu GÜNERİ ÇANGARLI

Prof. Dr. Berna AYDOĞAN

Prof. Dr. Bengü SEVİL OFLAÇ

Dr. Öğr. Üyesi Alev ÖZER TORGALÖZ

Dr. Öğr. Üyesi Ogan YUMLU

Dr. Öğr. Üyesi Birce DOBRUCALI YELKENÇİ

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

İŞLETME FAKÜLTESİ

BALÇOVA/İZMİR

Yayın Türü

Yerel, Süreli, Yılda Bir

EDİTÖRLER

Müge Angün

İşletme Bölümü, Lisans Öğrencisi



Merhaba, ben Müge. İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Bölümü 2. sınıf öğrencisiyim. Bu dönem yer aldığım Bir-İz Dergisi serüveni, benim için yalnızca bir ekip çalışmasından ibaret değildi; aynı zamanda kariyer yolculuğumda ilgi duyduğum alanları keşfetme ve bu alanlarda başarılı isimlerle birebir röportaj yapma fırsatını da beraberinde getirdi. Onların deneyimlerini dinlemek, hayata ve işlerine bakış açılarını görmek bana ilham verdi; yönelmek istediğim alanlara dair düşüncelerimi daha da netleştirdi. Dergi sürecinde yalnızca içerik üretmekle kalmadım, aynı zamanda takım ruhu içinde çalışmayı, fikirlerin nasıl ortak bir üretime dönüştüğünü ve yaratıcılığın disiplinli bir çalışmayla nasıl geliştiğini de deneyimledim. Özellikle bu sayıda well-being odağında içerikler üretmek, hem bireysel hem toplumsal düzeyde “iyi oluş” hâline dikkat çekebilmek adına benim için oldukça anlamlıydı. Yazdıklarımla küçük de olsa bir farkındalık yaratmak en büyük motivasyonumdu. Umarım siz de bu sayfalarda kendinizden bir parça bulursunuz.



Ata Demirus

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Doktora öğrencisi

Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler bölümü doktora öğrencisiyim. Bu yıl çeşitli konuları işleyen dergimizde, yeni bir trend olan Well-being konusunu araştırma alanımla bağlantı olarak Dünyadaki durumunu ve uygulanan politikaları inceledim. Bu süreçte alanında uzman kişilerle tanışma ve görüşme fırsatı yakaladım. Dergimizin bu sayısında siz değerli okuyucularımızla buluşmaktan mutluluk duyuyorum ve keyifli okumalar diliyorum.



EDİTÖRLER

Şeyma Nur Bingöl

İşletme Bölümü, Lisans Öğrencisi



Merhaba, ben Şeyma Nur Bingöl. İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Bölümü 2. sınıf öğrencisiyim. EKOTOG Kulübü'nde proje sorumlusuyum ve Kariyer Kulübü'nün organizasyon komitesinde aktif olarak görev alıyorum. Bu dönem Bir-İz Dergisi ekibinde yer almak, benim için bambaşka bir deneyimdi. Her şeyden önce bir fikrin sayfalara dönüşme sürecine tanıklık etmek; üretmenin, tartışmanın ve birlikte ortaya bir şey koymanın ne kadar kıymetli olduğunu hissettirdi bana. Her yazının arka planında ciddi bir araştırma, fikir geliştirme süreci ve ekip çalışması yer aldı. Alanında uzman isimlerle well-being üzerine içerikler üretmek, bu alandaki bilgimi derinleştirmemi sağladı. Yazarken yalnızca üretmedim; aynı zamanda öğrendim ve bu süreçten kendime bir iz kazandırarak çıktım. Bir-İz, üniversite hayatımda hem kendimi ifade ettiğim hem de anlam arayışımı paylaştığım en özel alanlardan biri oldu. Dilerim bu sayfalarda siz de kendinize ait bir şey bulursunuz. Çünkü biz bu dergiyi, bir iz bırakabilmek umuduyla hazırladık.



Ayşe Deniz Değirmen

İşletme Bölümü, Lisans Öğrencisi



Adım Ayşe Deniz Değirmen , okulumuzda İşletme bölümü 1.sınıf öğrencisiyim. Okumak, araştırmak ve yazı yazmak her zaman ilgimi çekmiştir , bu nedenle fakültemizin dergisinde yer almak benim için çok keyif vericiydi. Dergimizin bu sayısının teması olan 'well-being' konusunu okuyucularımızla buluşturabilmek bizler için çok değerli. Bir-İz dergisinin ekibinde olmaktan mutluluk duyuyorum, keyifli okumalar diliyorum.

EDİTÖRLER

Esra Delioğullarından

İşletme Bölümü, Lisans öğrencisi



Merhaba, ben Esra Delioğullarından. İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencisiyim. Öğrencilik hayatım boyunca akademik ve sosyal anlamda kendimi geliştirmeye odaklandım. Geçtiğimiz yıllarda TÜBİTAK destekli bir BAP projesinde araştırmacı olarak görev aldım. IUE Kariyer Kulübü'nde denetçi olarak aktif rol üstlendim.

Bu yıl AdresGezini'nde Veri Analisti departmanında staj yapıyor, üniversitemizde yürütülen BAP destekli bir projede teslimat süreçlerine dair analiz çalışmalarına katkı sağlıyorum. Aynı zamanda IUE Mentorluk Programı kapsamında mentee'lere destek olmaya devam ediyorum. Bir-İz dergisinde editörlük görevini üstlenerek üniversite hayatımın en anlamlı deneyimlerinden birini daha yaşıyorum.

Bir-İz dergisinde editörlük yapmak, tüm bu deneyimlerin yaratıcı bir platformda birleştiği bir alan oldu. Röportajlardan içerik üretiminden, ekip koordinasyona kadar birçok becerimi geliştirirken, üretmenin ve paylaşmanın ne kadar dönüştürücü olduğunu bir kez daha hissettim. Dilerim siz de bu sayfalarda kendinize dair bir iz bulursunuz.



İsmet Erdal Tunç

Ekonomi Bölümü, Lisans öğrencisi

Merhaba, ben İsmet. İzmir Ekonomi Üniversitesi Ekonomi Bölümü 1. sınıf öğrencisiyim. Öğrenciliğimin yanında üniversitemizin Kurumsal İletişim Birimi'nde staj yapıyorum. Bir-İz Dergisi süreci, planlı çalışmayı, yaratıcı düşünmeyi ve ekip ruhunu deneyimlemem için güzel bir fırsat oldu. Özellikle well-being odağında yazmak, bu alandaki farkındalığı artırmak adına benim için çok değerli. Okurken sizde de küçük bir farkındalık yaratabilmek dileğiyle...



İÇİNDEKİLER

8	Rektörümüzün Mesajı	
9	Dekanımızın Mesajı	
10	Sunuş	
13	Viessmann HR Business Partner Ayça Ata Uğurlu ile söyleşi	
	<i>“Günümüz iş dünyasında çalışanların kendini iyi hissetmesi bir lüks değil, şirket kültürünün açıkça görünen ve desteklenen bir parçası”</i>	
18	PERYÖN Ege Şubesi YK Eski Başkanı Ece Süeren Ok ile söyleşi	
	<i>“Well-being Bir Lüks Değil, İhtiyaç: Kurumsal Hayatta İyi Oluşun Yolculuğu”</i>	
22	Harvard Business Review Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Serdar Turan ile söyleşi	
	<i>“İnsan Kaynaklarının Kritik Önceliği: Çalışan Esenliği”</i>	
26	Brunel University’den Doç. Dr. Didem Taşer Erdoğan ile söyleşi	
	<i>“Akademide İyi Oluş Mümkün mü? Dijitalleşen Dünyada Well-being, Teknostres ve Denge Arayışı”</i>	
31	Bertay Fişekçi ile söyleşi	
	<i>“Kurumsal Hayatta Yeni Bir Dönem: Bağlılık ve Zihinsel Dayanıklılık”</i>	
35	İEÜ İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı Direktörü Özge Karamiş ile söyleşi	
	<i>“Çalışanlarla Güven İnşa Edilmeden Well-Being Mümkün Değil”</i>	
38	İEÜ İşletme Fakültesi’nden Dr. Öğr. Ü. İdil Göksel ile söyleşi	
	<i>“Yeni bir yaklaşım olarak Mindfulness ve hayatımızdaki yeri ve anlamı”</i>	
41	Önce Kendine İyi Davran, Gerisi Gelir	
43	Fiziksel Sağlık ve Well-being: Yaşam Kalitenizi Dönüştüren Güç	
45	Sağlıklı Bir Çalışma Hayatı için Ofis Ergonomisi ve Sandalye Egzersizleri	
48	Üniversite Kampüslerindeki Fiziki Yerleşimin Öğrencilerin Well-Being (Esenlik) ve Sosyal Hayatlarına Etkisi	
52	Sanatla İyileşmek	
55	Well-being ve Yurtdışında Kariyer ve Yaşam	
57	Well-Being: Kalıcı bir değer mi, Yoksa Sadece Bir Akım mı?	
58	Mutlu Çalışan Güçlü Marka	
62	Well-Being Yapay Zekanın Neresinde?	
64	Yönetim ve Well-Being	
66	Dünyada Well-Being ve Devlet Politikaları	
68	Üniversite Yıllarında Finansal Well-Being	
69	Üniversitemizde Mentorluk Uygulaması ve Well-Being: Mentee’lerden Görüşler	
70	Akademisyenlerimizin Yayınları	
72	Mezunumuzdan	
73	Kampüsümüzde Çalışan Esenliği Uygulamaları	
74	Fakültemizden Haberler	



Prof. Dr. Yusuf Hakan Abacıoğlu
İzmir Ekonomi Üniversitesi
Rektör

Sevgili Bir-İz Okurları,

İşletme Fakültesi öğrencilerimizin öncülüğünde başlatılan ve onların girişim ve emekleri ile yaşam bulan Bir-İz Dergisi; gençlerimizin bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları ve öğrenmeleri için değerli bir kaynak oluşturuyor. Öğrencilerimizin mezunlarımız ve farklı sektörlerden uzmanlar ile yaptıkları röportajların yanı sıra, akademisyenlerimizin güncel konulardaki görüşleri de bu kaynağı zenginleştiriyor. Eğitim sadece dersliklerde, amfilerde, laboratuvarlarda değil bilginin üretildiği ve paylaşıldığı her ortamda gerçekleşen; eğitim paydaşlarının birlikte geliştirdikleri ve geliştikleri, yaşayan kompleks bir yapıdır. Bir-İz Dergisi, bu tanım bağlamında hiç kuşkusuz bir eğitim ortamı ve Üniversitemiz için gurur veren bir başarı öyküsüdür.

Sevgili Okurlar,

Kaynakları sonsuz olmayan ve sağlığı giderek bozulan bir dünyada yaşadığımızı fark etmek ve yeni bir yaşamı hep birlikte tasarlamak zorundayız. Bu nedenle, Üniversitemizin vizyonunu “sürdürülebilir bir yaşam için dönüştürücü ve yaratıcı çözümler üreten bir üniversite” olarak belirledik. Sürdürülebilir bir yaşam için dönüşüm; çağın dinamiklerini doğru okuyabilen, bilgili, farklı becerilerle donanmış, rasyonel kararlar verebilen ve yaratıcı çözümler üretebilen bireyler gerektiriyor. Veri okur yazarlığı, eleştirel, sistemsel ve yaratıcı düşünme, problem çözme ve dijital teknolojileri etkin biçimde kullanabilme yetkinlikleri bu beceriler arasında yer alıyor. Üniversitelerin, güçlü bir akademik eğitim yanı sıra öğrencilerine söz konusu becerileri de kazandıracak fırsatlar sunması gerektiği kanısındayım.

Her dönüşüm liderliğe gerek duyar. Sizler, bu toplumun en eğitilmiş ve donanımlı bireyleri olarak bu dönüşüme liderlik etmek durumundasınız. Açıkçası, bunun bir tercih olmaktan çok ahlaki bir görev ve zorunluluk olduğunu düşünüyorum. Bir-İz Dergisinin sürdürülebilir bir yaşam için çözümler üreten birey ve liderlerin yetişmesi için çok önemli bir platform olduğunu düşünüyorum ve bu bana umut veriyor.

Nice yayınlara ve okurlara sevgili Bir-İz.



Prof. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
İzmir Ekonomi Üniversitesi
İşletme Fakültesi Dekanı

Elinizdeki dergi İşletme Fakültesi öğrencilerimizin inisiyatifiyle başlayan, her aşamasında onların emek verdikleri, sorumluluğunu üstlendikleri bir sürecin ürünü. Pek çok faydasının yanında, sadece bu nedenle bizim için çok değerli.

Dergimizin ismi; Bir'iz. İşletmecilik alanında yayınlanan bir dergiye bu ismin çok yakıştığını düşünüyorum. Bir'iz, çünkü yaşadığımız dönemde kâr amacı güden gütmeyen tüm kurumların, grupların, bireylerin kendi hayatlarında, diğer insanlar ve tüm canlılar üzerinde, gezegende nasıl "bir iz" bıraktığını sorgulama zamanı. Bir'iz çünkü birlikte olmadığımızda, sadece kendi çıkarımızı düşündüğümüzde, sürdürülebilir olmaktan uzaklaşıyor ve yine zarar görüyoruz. Bir'iz çünkü ancak farklılıklarımızı anlayarak ve saygı duyarak, birlikte çalışabildiğimizde varız.

Dergimizin isminin bize çağrıştırdığı, yukarıda saydığım bu değer ve prensipler genç neslin değer yargılarını, bizim gibi işletme okullarının değişen misyonlarını anlatıyor. Pandemi ve iklim kriziyle birlikte farklılıkların değer gördüğü, iletişim ve iş birliğinin öne çıktığı, etik ve sürdürülebilir davranmanın her zamankinden önemli olduğu bir devirde yaşıyoruz. Tedarik zinciri yönetiminden tutun da üretim süreçlerine, pazarlama ve müşteri ilişkilerine, yetenek yönetimine tüm işletme literatürü bu değişen değer ve beklentiler içinde şekilleniyor, adeta yeniden yazılıyor.

İşletme Fakültesi öğrencilerimizin bu süreçte, yeni bir yayına hayat vererek, işletmeciliğin içinde bulunduğu değişimi anlatma, daha iyi bir gelecek arzusuyla hareket eden şirketlere, sivil toplum kuruluşlarına ve akademiye ses olma çabalarını kutluyorum. Bu amaç doğrultusunda, dergimizde öğrencilerimizin, mezunlarımızın, akademisyenlerimizin ve özel/kamu/sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin yazı ve röportajlarına ulaşabileceksiniz.

Farkındalığımızı arttıracak, günlük hayat pratiklerimizden stratejik kararlarımıza güvenilir ve kaliteli girdi oluşturacak bir yayın olacağına inanıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Alev Özer Torgalöz
İzmir Ekonomi Üniversitesi
İşletme Fakültesi Dekan Yardımcısı

Bir-İz dergimizin bu sayısında well-being'i farklı boyutlarıyla ele alıyoruz.

Günümüzde bireylerin yaşam kalitesini belirleyen en önemli kavramlardan biri well-being (esenlik) olarak öne çıkmaktadır. Well being; fiziksel, psikolojik, sosyal ve finansal boyutlarıyla insan yaşamının tüm yönlerini kapsayan bir olgudur. Bireyin sadece fiziksel olarak sağlıklı olması değil, aynı zamanda psikolojik olarak dengeli ve sosyal açıdan tatmin edici ilişkiler içinde bulunması da iyi oluşun bir parçasıdır.

İş dünyasında, akademide ve günlük yaşamda well-being uygulamalarının yaygınlaşması, bireylerin daha sağlıklı, mutlu ve üretken olmalarını sağlamaktadır. İş-yaşam dengesi, yalnızlık ve stres gibi faktörleri yönetmek hem bireyler hem de organizasyonlar için kritik bir gereklilik olmaktadır. Kurumlar, çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını destekleyen politikalar geliştirerek hem bireysel hem de kurumsal başarıyı artırabilmektedirler.

Denetim ve danışmanlık firması Deloitte tarafından 2023 yılında gerçekleştirilen "Well being at work" anketi, çalışanlar için en önemli esenlik boyutunun 'sosyal esenlik' olduğunu, bunu ikinc sırada 'psikolojik esenlik', üçüncü sırada 'fiziksel esenlik' ve son olarak da az bir farkla 'finansal iyi oluş hali'nin takip ettiğini ortaya koyuyor.

İş dünyasında well being uygulamaları, çalışanların motivasyonunu ve iş yerindeki bağlılığını artırıyor. Çalışan esenliğinin verimliliği arttırdığı konusunda sayısız akademik çalışma bulmamız mümkün olmakla beraber (Örn., Sutarto vd., 2021; Krekel vd. 2019; Miller, 2016) Social Market Foundation tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, bu artışın %20 olduğunu da ortaya koymuştur (Preston, 2017). Well-being üzerine yapılan akademik araştırmalar, bireyin yaşam kalitesini artırmanın farklı yolları olduğunu göstermektedir. Fiziksel sağlık, psikolojik dayanıklılık ve sosyal ilişkiler, bireyin genel iyi oluşunu önemli ölçüde etkilemektedir.

Tüm güncelliğiyle well being konusunu bu sayımızda derinlemesine ve farklı boyutlarıyla incelemek istedik. Bu sayımızda öğrencilerimizin ve üniversitemizin farklı üyelerinin kaleminden önemli yazılar yer aldı. Yurt dışında kariyer, well-being'in geçici bir trend olup olmadığı, işveren markalaşması ve well-being gibi çalışma yaşamında bireylerin gündeminde bulunan konular ele alındı. Yapay zeka ve well-being üzerine yazımızda, teknolojinin yarattığı stres, iş kaybetme korkusu ve yaratıcılık üzerindeki etkiler değerlendirildi. Yöneticilerin çalışan esenliğini nasıl etkilediği ve farklı ülkelerin vatandaşları için uyguladığı well-being politikaları gibi konular da detaylıca ele alındı. Ayrıca farklı konularda, iş dünyasından, akademiden ve sivil toplumdan çok kıymetli profesyoneller ile son derece ilham verici röportajlar gerçekleştirdik. Mindfulness (bilinçli farkındalık) uygulamalarının, çalışanların iş ortamındaki streslerini azaltmalarına nasıl yardımcı olduğu; nefes teknikleri ve mindfulness atölyeleri ile zihinsel sağlığın nasıl desteklendiği ele alındı.

Bununla birlikte, öğrencilerimiz ile yürütülmekte olan mentorlük uygulaması ve sosyal imkanlar gibi Üniversitemizde çalışanlar ve öğrencilere sunulan çeşitli ve her biri çok değerli well being uygulamalarına da yer verdik. Sağlık ve esenlik boyutunda Hemşirelik bölümümüz tarafından aktarılan kıymetli bilgiler de yer almakta; ve ergonomi konusunda Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon bölümümüzden hocamızın değerli önerileri bulunmakta. Finansal well-being kapsamında ise öğrencilerimize kampüste sunulan çalışma fırsatlarına dair bilgiler bu sayımızda yer alıyor. Fakülte üyelerimizin güncel yayınları ile ilgili paylaşımları da yine bu sayımızda bulabilirsiniz.

Bu dergi, güzel bir takım çalışmasının ürünü. Düzenli olarak toplantılar yaparak, içeriğimizi nasıl geliştirebileceğimizi hep beraber düşündük ve uyguladık. Emeği geçen herkese tekrar çok teşekkür ediyorum.

Sonuç olarak, mutlu bireyler, sürdürülebilir ve başarılı organizasyonların ve toplumların temel taşlarını oluşturur.

Dileriz bu sayımız sizler için ilham verici olur!
Sevgiler.

Kaynakça

Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee well-being, productivity, and firm performance: Evidence and case studies. *Global Happiness and Wellbeing*, 99-140.

Miller, J. (2016). The well-being and productivity link: a significant opportunity for research-into-practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(3), 289-311.

Preston, C. (2017). Promoting employee happiness benefits everyone, *Forbes*, Aralık 13, 2017.

Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386-408.



Araş. Gör. D. Barış Şen
İzmir Ekonomi Üniversitesi
Ekonomi Bölümü

Öğrenciliğimin her kademesinde, öyle ya da böyle ama muhakkak bir dergi ekibine dahil olduğumu bu yazıyı yazmaya başladığımda fark ettim. İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde de iyi ki hocalarım ve öğrencilerle böyle bir işin altına girdik (ve umuyorum ki alnımızın akıyla çıktık).

Özellikle pandemiden sonra, bireyler ve kurumlar esenlik üzerine kafa yormayı artırdılar. Esenliğin sivil toplum alanından yükseldiğini ve artık iş yaşamının olmazsa olmazlarından biri olduğunu gözlemlerken, ekip arkadaşlarımdan -editör öğrencilerimizden- esenliğin çok çeşitli başka boyutlarının da olduğunu öğrenmek, bunları araştırmak ve derlemek Bir-İz Dergisi'nin bu sayısının bana şahsi olarak en büyük armağanı.

Üniversitemizin temel değerlerinden de biri olan "Sağlık, İyi Oluş ve Dayanışma" insanın dünyada bir arada ve birbiriyle yaşamasının ancak dayanışma sergilendiğinde, ancak hem fiziki hem zihinsel -hem de bu sayıda göreceğiniz her alanda- esenliğin varlığıyla mümkün olduğunu hatırlatması bakımından en kıymetli değerlerimiz arasında.

Umarım okurlar için keyifli bir sayı olur, zira biz ekip olarak her an, derginin her bir harfinden, her bir görselinden çok keyif aldık. Hepimizin emeklerine sağlık.

Esenlikler, dayanışmayla!

Viessmann HR Business Partner Ayça Ata Uğurlu ile söyleşi

“Günümüz iş dünyasında çalışanların kendini iyi hissetmesi bir lüks değil, şirket kültürünün açıkça görünen ve desteklenen bir parçası”

Esra Delioğullarından

Viessmann İnsan Kaynakları'ndan Ayça Hanım ile gerçekleştirdiğimiz bu röportajda, çalışanların sadece fiziksel değil, psikolojik, manevi ve finansal anlamda da iyi hissetmesinin iş dünyası için neden bu kadar önemli olduğunu konuştuk.

Ayça Hanım'ın “Çalışanın kendini iyi hissetmesi, doğrudan iş verimliliğine yansır.” cümlesi, bu yaklaşımın yalnızca bireysel fayda değil, aynı zamanda kurumsal performans için de ne kadar kritik olduğunu gösteriyor. Röportaj boyunca hibrit çalışma, mental sağlık destekleri, finansal well-being seminerleri ve çalışan ailelerine uzanan destek uygulamaları gibi örnekler üzerinden şirketlerin nasıl daha insan odaklı bir yapıya dönüşebileceğini tartıştık.

Günümüzün iş dünyasında çalışanların kendini iyi hissetmesi bir lüks değil, şirket kültürünün açıkça görünen ve desteklenen bir parçası.



Röportaja başlamadan önce sizi biraz tanıyabilir miyiz? Eğitim ve kariyer yolculuğunuzdan bahsedebilir misiniz?

Tabii memnuniyetle. Eğitim hayatıma İzmir Özel Türk Koleji'nde (İTK) başladım ve anaokulundan lise mezuniyetine kadar bu kurumda eğitim aldım. Üniversite eğitimimi ise Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tamamladım. Mezuniyetimin ardından iş hayatına Delphi'de İnsan Kaynakları Uzmanı olarak başladım ve burada 5 yıl boyunca görev aldım. 2020 yılından bu yana da Viessmann bünyesinde İnsan Kaynakları departmanında çalışmaya devam ediyorum. Bunun yanı sıra, yaklaşık 15 yıl boyunca aktif olarak halk danslarıyla ilgilendim. Bu deneyim, hem disiplinli çalışma alışkanlığı kazanmamda hem de ekip çalışması becerilerimi geliştirmemde önemli katkılar sağladı.

İş dünyasında well-being'i nasıl tanımlarsınız? Çalışanlar ve şirketler açısından önemi nedir?

İş dünyasındaki well-being, genel anlamıyla bütünsel iyilik hali demektir. Ben bu kavramın iş dünyasında da, özel hayatta da aynı anlama geldiğini düşünüyorum. Sadece fiziksel olarak iyi hissetmek değil, aynı zamanda psikolojik, manevi ve mental olarak da iyi olmak gerekir. Bütünsel olarak iyi hissettiğimizde verimlilik sağlayabiliyoruz.

Yaşamımızın her alanında olduğu gibi, bu durum iş dünyasında da etkili. Bedenen, zihnen, finansal ve manevi olarak iyi hissettiğimizde, kendi potansiyelimizi ortaya çıkarma motivasyonumuz da olur. Bu potansiyelimizi performansa dönüştürebiliriz.

well-being'in şöyle bir önemi var: Çalışanın kendini iyi hissetmesi verimliliğini artırır ve iş sonuçlarını etkiler. Aynı zamanda, çalışanların işyerine motive bir şekilde gitmesi, sosyalleşmesi ve işini severek yapması, hem maddi hem de manevi anlamda olumlu bir etki yaratır.

İşveren açısından bakıldığında ise, çalışanlarının well-being'ine önem veren bir şirket, daha iyi performans çıktıları elde eder. Sonuç olarak, çalışanların kendini iyi hissetmesi doğrudan iş verimliliğine yansır ve şirketler için büyük bir avantaj sağlar. Bu nedenle well-being, hem çalışanlar hem de şirketler için kritik bir konudur.

Well-being uygulamalarının sadece bir yan hak değil, şirket stratejisinin bir parçası olması için İnsan Kaynakları departmanları neler yapmalı?

Bu süreç ilk etapta bir yan hak gibi görülse de, zamanla şirketlerin buna cesaret etmesi ve stratejik bir yaklaşım benimsemesi gerekir. İşverenin iş-yaşam dengesi dediğimiz dengeye önem vermesi şarttır. Çünkü bir çalışan, eğer well-being'e zaman ayırabiliyorsa, şirkette de iş-yaşam dengesini kurabiliyor demektir. Bu denge, çalışanın verimliliğini, performansını ve mutluluğunu artırır.

Bu nedenle işverenin bazen bu dengeyi sağlamaya odaklanması gerekir. Sadece iş ve sonuç odaklı olmak yerine, önce insana, yani çalışana değer vermek öncelikli olmalıdır. Çalışan kendini iyi hissettiğinde, zaten çıktılar da buna paralel olarak iyileşir. Eğer bu bakış açısıyla ilerlenirse, well-being uygulamaları kurum içinde çok daha kolay yaygınlaşabilir. Ancak bu, elbette ki zor bir süreçtir. Çünkü iş dünyasının dışında bir bakış açısı gerektirir. Çalışanı sadece iş perspektifinde değerlendirmek yerine, onun bireysel ihtiyaçlarına da alan açmak önemlidir. Çalışanın kendine zaman ayırmasını desteklemek, onun iş motivasyonunu artıracaktır. Her işveren bu yaklaşıma sıcak bakmayabilir, ancak destek verenler için sonuçların oldukça olumlu olduğunu gözlemliyoruz.

Başarılı şirketlerin uygulamaları arasında en çok hangi örnekleri beğeniyorsunuz?

Gözlemlediğim kadarıyla, well-being uygulamalarında iş-yaşam dengesi en başta gelen unsurlardan biri. Bu yüzden hibrit çalışma düzenini çok destekliyorum ve bunun başarılı şirketler tarafından tercih edilmesinin önemli olduğunu düşünüyorum. Günümüzde, yeni mezunlar veya iş hayatına yeni atılan kişilerle yaptığımız mülakatlarda artık hibrit veya uzaktan çalışma imkânı olup olmadığı önemli bir kriter haline geldi. Önceden böyle bir konu hiç gündeme gelmezdi, ancak artık çalışanların iş-yaşam dengesini kurabilmesi açısından hibrit çalışma büyük bir avantaj olarak görülüyor. Bu bağlamda, benim her zaman başarılı bulduğum şirketler, hibrit çalışma modelini benimseyen firmalar. Bunun dışında Viessmann'da uygulanan bazı well-being hizmetleri de oldukça etkili. Özellikle masaj ve fizyoterapi uygulamaları, hem fiziksel olarak çalışanlar hem de ofiste bilgisayar başında uzun saatler geçirenler için büyük bir rahatlama sağlıyor. Bu uygulamalar, Salı ve Perşembe günleri fiziksel olarak şirket içinde sunuluyor ve tüm çalışanlar bundan yararlanabiliyor.

Bunun yanı sıra, psikolojik ve mental sağlık desteği de sunuyoruz. Modern Health adı altında bir uygulamamız var ve bu sistem üzerinden çalışanlarımız sınırsız şekilde psikolog ve koçluk seansları alabiliyor. Üstelik bu hizmet sadece çalışanlarımız için değil, çalışanların aileleri için de ücretsiz olarak sunuluyor.

Ayrıca, sağlık taramalarına büyük önem veriyoruz. Örneğin, bu yıl gerçekleştirdiğimiz kanser taramalarında dört kişiye erken teşhis konuldu. Bu tür sağlık taramaları, çalışanların sağlık durumlarını kontrol altında tutmaları açısından çok büyük bir katkı sağlıyor.

well-being kavramını sadece fiziksel sağlık ile sınırlamıyoruz. Finansal well-being de önemli bir konu. Bu kapsamda çalışanlarımıza yönelik olarak, bütçe yönetimi, yatırım yapma stratejileri ve ekonomik değişkenlere karşı finansal planlama konularında seminerler düzenliyoruz. Türkiye'nin ekonomik şartlarının çok hızlı değiştiğini göz önünde bulundurarak, çalışanlarımızın finansal bilinçlerini artırmak için destek sağlıyoruz.

Son olarak, well-being konusunda en önemli uygulamalardan biri olarak hibrit çalışma modelimizi görüyorum. Haftanın üç günü uzaktan, iki günü ofisten çalışıyoruz. Bu sayede çalışanlarımızın hem iş-yaşam dengesini sağlamalarına hem de daha esnek ve verimli bir çalışma düzenine sahip olmalarına katkıda bulunuyoruz.

Genç profesyoneller için well-being neden önemli? Kariyerin başında bu konuda hangi adımları atmalılar ve İnsan Kaynakları departmanlarının sunduğu desteklerden nasıl faydalanabilirler?

Kariyerin başında genç profesyonellerin en büyük kaygısı iş bulmak oluyor. Çoğu kişi, "Önemli olan bir işe girebilmek, sonrası bir şekilde hallolur." bakış açısına sahip. Bu düşünceyi anlayabiliyorum, çünkü iş bulmanın giderek zorlaştığını çevremizdeki yeni mezunlardan sıkça duyuyoruz. Gerçekten de mezun olduktan bir, hatta iki yıl sonra ancak iş bulanlar olduğu gibi, hala iş arayışında olanlar da var. Bu kaygı, başlı başına well-being'i tehdit eden en önemli unsurlardan biri. "Kaygılanmamak gerekir" diyebilirim ama bunun gerçekten zor olduğunu biliyorum. Bu yüzden, "Neresi olursa olsun, bir an önce bir işe gireyim" düşüncesi yerine, çalışanına değer veren ve well-being konularına önem veren firmaları tercih etmek, kariyerin başında çok daha sağlıklı bir yaklaşım olur. Bir şirkette bu tür uygulamaların bulunması, o firmada uzun vadeli bir kariyer oluşturma sürecini de olumlu etkiler.



Tabii ki her firma well-being uygulamalarına aynı önemi vermeyebilir. Ancak en azından iş-yaşam dengesine özen gösteren şirketleri seçmek önemli. Örneğin, hafta sonu çalışması var mı? Mesai saatleri nasıl düzenleniyor? İşveren, çalışanlarının iş-yaşam dengesini sağlamak için hangi adımları atıyor? gibi sorular, bir iş yerini değerlendirirken göz önünde bulundurulmalı.

Bu noktada, iş arayan adayların sadece işveren tarafından değerlendirildiği pasif bir mülakat süreci yaşamaları yerine, kendilerinin de işvereni değerlendirmesi gerektiğine inanıyorum. Mülakata giren adayların da işverene "Şirketiniz çalışan well-being'ini nasıl destekliyor?" gibi sorular sorması çok değerli. Çünkü iş seçimi, sadece şirketin adayı beğenmesiyle değil, adayın da şirketi beğenmesiyle ilgili bir süreçtir.

Sonuç olarak, sadece herhangi bir işe girmek yerine, well-being'i göz ardı etmeyen ve çalışanlarına değer veren şirketleri araştırmak genç profesyoneller için uzun vadede daha sağlıklı ve tatmin edici bir kariyer oluşturur. Tabii ki bu her zaman mümkün olmayabilir. Ancak böyle bir imkân yoksa bile, bireyler kendi kişisel zaman yönetimiyle iş dışında da bu dengeyi kurmaya çalışabilirler.

Üniversite öğrencileri iş hayatına başladıklarında, iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanıyorlar. Hangi well-being uygulamaları bu konuda onlara nasıl yardımcı olur?

Bu konuda birçok farklı well-being uygulaması var, ancak iş-yaşam dengesi için en önemli şey, bireylerin motive oldukları aktiviteleri sürdürmeleri veya yeni aktivitelere başlamaları olabilir. Çünkü yaşam sadece işten ibaret değil. İş dışındaki zamanlarda bireyin kendini iyi hissetmesi, enerjisini ve motivasyonunu koruması açısından kritik bir faktördür.

Ben tam tersine inanıyorum: Öncelikle kendine vakit ayırmalı, iyi ve verimli hissetmelisin ki işte de başarılı ve üretken olabilesin. Bu nedenle, bireylerin kendilerini motive eden aktiviteleri sürdürmeleri, iş-yaşam dengesi açısından büyük önem taşır.

Aynı zamanda, fiziksel ve ruhsal well-being birbirinden ayrı düşünülemez. Beden ve zihin bir bütündür; bunları birbirinden ayırmak imkânsızdır. Bu nedenle, bireylerin bedenlerini zinde tutmaları ve sinir sistemlerini parasempatik düzeyde dengede tutmaları büyük önem taşır.

Özellikle üniversite öğrencileri için bu süreç kritik bir dönemdir. Öğrencilik yıllarında veya mezuniyet sonrası iş hayatına geçişte, bireylerin sevdiği aktiviteleri aktif olarak sürdürmeleri gerekir. Ancak burada spesifik bir aktivite adı vermek doğru olmaz, çünkü herkesin tercihleri farklıdır. Kimisi seramik yapmaktan keyif alırken kimisi yürüyüş yaparak rahatlayabilir. Bir başkası için müzik dinlemek ya da dans etmek, dengeyi sağlamanın bir yolu olabilir.

Bedeninize dikkat ettiğinizde, bu dengeyi zaten otomatik olarak sağlamaya başladığınızı hissedersiniz. İşte well-being'in en önemli noktası da budur.

Yoğun iş temposunda çalışanların stresini ve tükenmişliğini önlemek için hangi pratik çözümler uygulanabilir?

Bu konuda çeşitli uygulamalarımız var. Çalışanlara molalar veriyoruz, ancak bu molalar sadece çay molalarından ibaret değil. İş harici konularla ilgili seminerler düzenliyoruz, atölyeler yapıyoruz ve özel günleri mutlaka kutluyoruz. Ritüellerimizi iş ortamına entegre ederek, çalışanları bir nebze olsun işten uzaklaştırmayı ve dış dünyayla bağlantılarını yeniden kurmalarını sağlamayı hedefliyoruz. Örneğin, Kadınlar Günü, Sevgililer Günü gibi özel günleri kutlayarak çalışanların iş dışında bir şeylerle ilgilenmesini teşvik ediyoruz. Çalışanları işten koparabilmek için iş dışı konularla ilgili etkinlikler düzenlemeye çalışıyoruz. Ancak bu araları tamamen doldurmak da doğru değil, çünkü bazen çalışanlar o kadar tükenmiş ve bunalmış oluyor ki, bir seminere katılmak bile yorucu gelebiliyor.

Bu nedenle, aktiviteleri çok sık yapmak yerine, ara ara dünyada neler olup bittiğini konuştuğumuz, güncel trendleri ele aldığımız veya insanların ilgisini çeken eğlenceli konular üzerine küçük seminerler düzenliyoruz. Bu tür etkinliklerin çalışanlar tarafından büyük ilgi gördüğünü fark ettik. Bunun dışında, iş ortamı dışında da birlikte vakit geçirebileceğimiz aktiviteler düzenliyoruz. Sevilen gruplarla sosyal etkinlikler yapmak veya sadece çalışanlara alan açarak onları dinlemek de oldukça faydalı oluyor. Bazen birinin düşüncelerini paylaşması, yaşadığı stresi anlatması bile büyük bir rahatlama sağlayabiliyor. Bu yüzden çalışanlarımıza "Hadi gelin sohbet edelim", "İK'ya sorularınız var mı?" gibi açık alanlar sunuyoruz. İnsanların tükenmişlik hissini azaltan en önemli şeylerden biri, streslerini paylaşabilecekleri güvenli bir ortamın sağlanmasıdır. Bu yaklaşımlar sayesinde, çalışanların streslerini ve tükenmişliklerini azaltmalarına yardımcı olmaya çalışıyoruz.

İnsanların tükenmişlik hissini azaltan en önemli şeylerden biri, streslerini paylaşabilecekleri güvenli bir ortamın sağlanmasıdır.

Profesyonellerin gün boyunca uzun saatler bilgisayar başında çalışmasının sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için şirketler veya İnsan Kaynakları departmanları hangi önlemleri almalı?

Ofiste uzun saatler bilgisayar başında çalışmak, kas-iskelet sistemi üzerinde olumsuz etkiler yaratabiliyor. Bu nedenle şirket olarak, çalışanların sağlığını koruyabilmek adına farklı önlemler alıyoruz. Ofis egzersizleri bu önlemlerden biri. Fizyoterapist eşliğinde, masa başında yapılabilecek egzersizler düzenli olarak çalışanlara hatırlatılıyor ve belli periyotlarda uygulanıyor. Bu uygulama, özellikle uzun süre oturarak çalışan kişiler için çok faydalı oluyor.

Sizce well-being uygulamalarının gelecekte nasıl bir evrim geçireceğini düşünüyorsunuz? Yeni trendler neler olabilir?

Güzel soru, kesinlikle well-being uygulamaları yeni nesille birlikte evrim geçirecek. Örneğin, şu anda şirketlerde masa tenisi veya langırt gibi fiziksel oyunlar yaygın, ancak bunların gelecekte değişeceğini düşünüyorum. Teknolojinin daha fazla entegre olduğu bir döneme giriyoruz. Sanal gerçeklik gözlükleri veya benzeri teknolojiler kullanılarak well-being alanları yaratılabilir ve çalışanların bu alanlarda vakit geçirmesi sağlanabilir. Bununla birlikte, iş yapış şeklinin nasıl evrileceği de well-being için belirleyici olacak. Örneğin, fabrika ortamlarında çalışan yeni neslin bu geleneksel yapıyı sürdüreceğini düşünmüyorum. Büyük bir değişim olacak ve yeni nesil bu dönüşüme öncülük edecek. Bu nedenle, well-being uygulamaları da bu değişimle doğru orantılı olarak evrim geçirecek. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, süreçlerin daha otonom hale gelmesi ve robotlarla takip edilen sistemlerin artması gibi gelişmeler well-being kavramını da etkileyecek. Gelecekte well-being kapsamında uyuma odaları, çığlık atma odaları ve sessiz odalar gibi yenilikçi uygulamaların daha yaygın hale geldiğini görebiliriz. Şu anda bu konular üzerine yazılmış makalelerde de bu trendleri sıklıkla görüyorum.

Bunun dışında, kadınlar için regl izni gibi uygulamalar şu anda oldukça gündemde ve bence giderek daha fazla şirket tarafından benimsenecek. well-being uygulamalarının kapsamı genişlemeye devam edecek ve iş hayatında farklı alanlara da yayılacak.

Burada bir şey eklemek istiyorum. Ben de bir yerde resmi evrak işleri ve hastane randevuları için özel izin verilmesinin gündemde olduğunu okumuştum. Çalışanlar için bu tarz kişisel işlemleri halledebilmek bazen zor olabiliyor, özellikle de mesai saatleri içinde. Bazı şirketlerin, çalışanlarına bu tür kamu hizmetlerini kolayca halledebilmeleri için belirli günlerde veya saatlerde özel izin verdiğini duydum. Bence bu da well-being kapsamına alınması gereken önemli bir konu.

Evet, kesinlikle haklısın. Bunu ben de duydum ve gerçekten mantıklı bir uygulama. Bunun dışında, farklı ilginç izin türleri de var. Örneğin, çocuğu hasta olan çalışanlar için yıllık izinden düşmeden 3 gün izin kullanabilme hakkı sunulabiliyor. Bu uygulama, ebeveynlerin çocukları hastalandığında yıllık izinlerini harcamak zorunda kalmamaları açısından oldukça değerli bir well-being desteği sağlıyor.

Bunun dışında, bazı şirketlerde doğum günü izni uygulaması bulunuyor. Çalışanlar doğum günlerinde, yıllık izinlerinden düşmeden bir gün izin kullanabiliyorlar. Bu tür yenilikçi uygulamalar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına katkıda bulunuyor.

Evet, gerçekten güzel uygulamalar var. Umarım yeni trendlerle birlikte bu alan daha da gelişir ve çalışanlar için daha faydalı hale gelir. Benim sorularım bu kadardı. Katıldığınız ve sorularımı yanıtladığınız için çok teşekkür ederim, Ayça Hanım.

Ben teşekkür ederim. well-being konusuna ilginiz ve sorularınız için ayrıca teşekkür ederim. Umarım bu alan önümüzdeki yıllarda çok daha fazla gelişir ve hepimiz için daha iyi çalışma ortamları yaratılır. Tekrar görüşmek dileğiyle.



PERYÖN Ege Şubesi YK Eski Başkanı Ece Süeren Ok ile söyleşi

“Well-being Bir Lüks Değil, İhtiyaç: Kurumsal Hayatta İyi Oluşun Yolculuğu”

Ayşe Deniz Değirmen

İş dünyasında verimliliğin ve bağlılığın sürdürülebilir yolu, çalışanların iyi oluş halinden geçiyor. Artık sadece performans değil, mutluluk, motivasyon ve psikolojik dayanıklılık da kurumlar için öncelikli konular arasında. Peki, bu alanda neler yapılabilir? Kurumsal well-being nedir, ne değildir? Çalışan well-beinginin yıllar içinde dünyada ve ülkemizdeki gelişimi ile birlikte well-beingin tüm boyutlarını siz okuyucularımızla buluşturuyoruz.

Bu röportajımızda, uzun yıllar well-being üzerine çalışmalar yapan Sayın Ece Süeren Ok bizlerle...

Öncelikle kendinizden biraz bahsedebilir misiniz?

Tabii, kendimi detaylıca tanıtayım. Ben İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat mezunuyum. Ardından, Marmara Üniversitesi'nde pazarlama yüksek lisansı yaptım. Sonrasında da 92 yılı itibariyle kurumsal hayatın içine girdim. Mezun olur olmaz çalışmaya başladım. Hatta resepsiyonist olarak kariyerime başladım. 23 yıl aynı şirkette satış eğitimi, satış, pazarlama, ürün yönetimi gibi çok farklı pozisyonlarda yer aldım.. Fakat sonrasında Türkiye, Orta Doğu, Afrika ve Yakın Doğu kıtalarındaki üretimden ve Türkiye pazarlamasından sorumlu CHR'ı olarak şirketten ayrıldım. Şirketin içerisinde çok büyük bir bölgeye bakıyordum.

Türkiye çok büyük bir pazardı, bu yüzden bana daha büyük bir yer öneremediler. Ben de ayrılma kararı aldım. Danışmanlığa geçme kararı aldım. Bunun haricinde kurumsal hayata başlamadan önce profesyonel spor hayatım vardı. Ben Türkiye'nin ilk kadın milli su topu oyuncularındanım. Türkiye'de ilk defa Kadın Sutopu Kupası'nı kaldıran İstanbul Yüzme İhtisas Kulübü'nde oynadım. Ondan önce de bir yüzme geçmişim var. Dolayısıyla çok uzun bir profesyonel spor kariyerim oldu. İş hayatına biraz daha geç başladım. Staj yapmadım çünkü her yaz mutlaka kamplarım, antrenmanlarım ve maçlarım oluyordu. 2007 yılında ilk defa insan kaynakları direktörü oldum. Aslında ben 2007 yılından itibaren Corporate well-being'le uğraşıyorum. Kurumsal esenlik, well-being' in farklı boyutları olduğunu kendi hikâyemle keşfettim. Daha sonra da bununla ilgili farklı yerlerde farklı eğitimler aldım. Türkiye'de Corporate well-being'i ilk anlatan benim. 2015 yılında çalıştığım şirketten ayrılıp danışmanlığa geçtiğimde bu konuyla ilgili danışmanlık yapmaya başladım.

Ama çok başarılı olamadım o zamanlar. Türkiye o dönem buna çok hazır değildi. Herkes anlattıklarımı çok doğru buluyordu ama şirketler herhangi bir strateji yazma konusunda pek de gönüllü değillerdi. Pandemiyle beraber esenlik, well-being konuları çok gündeme başlayınca zaten danışmanlıkta olan kariyerimi tutkumla birleştirerek devam etmeye başladım. Şu anda tam bir freelancer olarak çalışıyorum. İnsan kaynakları, liderlik, well-being konularında Türkiye'de ve yurt dışında danışmanlık ve eğitimler veriyorum. Aynı zamanda koçluk da yapıyorum. Yine Türkiye' nin ilk koçlarından biriyim. Ben 2006 yılında ICF onaylı koaktif sertifikamı aldım. O zamandan bu zamana farklı programlarla o tarafı da genişlettim. Koçluk, özellikle üst düzey koçluk ve yeni müdürlüğe adım atacak kadronun koçluğu konusunda da yine dünyanın her tarafından danışanlarım var.



Well-being' i basitçe nasıl tanımlarsınız?

Well-being kişinin farklı boyutlarda kendisini aslında iyi hissetme hali olarak tanımlanıyor. well-being' in 8 tane farklı boyutu var. Tek bir boyutta ele alınmıyor. O yüzden de bu 8 boyutun içerisinde iyi olma, iyi hissetme sanatı diyebiliriz kısaca tanımlarsak.

Global anlamda düşünürsek well-being' in çıkış noktası nedir?

Şimdi ilk olarak, well-being sadece işle alakalı değil. Bütünsel olarak insana baktığımızda insanın iyi olma hali. Dolayısıyla aslında insanın fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal boyutta işin dışında iyi olma halleri var. Kurumsal esenliğe de geldiğin zaman iş biraz daha büyüyor ve işin içine tabii ki mesleki esenlik de giriyor. Bununla beraber yine bireysel esenliğin içerisinde bir manevi boyut var ki inanç sistemi de buna dâhil. Seküler olarak bakarsak da kişinin anlam ve değerleriyle alakalı. Bunlarla beraber 2015'ten sonra aslında işin içine giren bir çevresel ve finansal boyut var. O nedenle 8 boyutta gelişmiş durumda. Ama ilk nerede çıktı dersin aslında 1800'lerden beri olan çok eski bir kavram.



Peki, sizce bir işletmede ya da kurum/kuruluştaki çalışanların iyi olma halini sağlayabilmek için ne gibi uygulamalar yapılabilir? Bunlara örnek verebilir misiniz?

Çok fazla uygulama var. Çok fazla uygulama yapılıyor da. Öncelikle işletmenin içerisinde önemli noktalardan bir tanesi bu sorumluluğun paylaşılması. Yani işletmenin sadece bir şey yapması yeterli değil. Çalışanların da bu yapıya gönüllü olması gerekiyor ve uygulamalara katılması lazım. Neler yapılabilir? 8 tane alt boyut demiştik, her birinden bazı örnekler vereyim. Öncelikle iş dünyasına en çok giren ve wellness ile karışan, well-being- wellness karışımını sağlayan fiziksel boyut var. Fiziksel boyut kişinin aslında fiziksel aktivitelerini herhangi bir zarar görmeden ve kendini yıpratmadan yerine getirebilme becerisi. Bu doğrultuda 3 tane alt kırılım var. Bunlar: hareket, beslenme ve dinlenme. Dolayısıyla şirketlerde neler yapılabilir? Fiziksel bazda bakarsak örneğin toplantıların ayakta yapılması, yani yürüyerek yapılan toplantılar. 2000' lerden beri oldukça çok kullanılan hatta dünya liderlerinin de kullandığı yöntemlerden bir tanesi. Yine şirketlerin içerisinde fiziksel aktivitelerin yapılması pilates, yoga, ve zumba dersleri gibi. Mesela ben 2011 yılında zumba fitness eğitmeni oldum. Yurt dışından sertifikasyonumu aldım ve çalıştığım şirkette haftada bir gün Zumba yapmaya başladık. Çünkü bir fabrika ortamında çalışıyordum ve orada kadınların spor yapma imkânı yoktu. Özellikle kadınların da spor yapabileceği, cinsiyet ayrımı olmayan zumba fitness uygulamasını kendi fabrikamızda her salı günü yapmaya başladık.

Beslenme konusunda diyetisyenlerle çalışılabilir. İnsanların temiz beslenmesi için farklı uygulamalar yapılıyor. Bazı şirketler, şirket içinde pazarlar yapıyor mesela. Yani mahalle pazarları gibi kendi şirketinin konumlandığı yerdeki pazarcılardan bazılarıyla anlaşarak belirli günlerde o pazarcıları kendi şirketlerine davet ediyorlar. Böylece hem insanlar oradan dışarı çıkmadan alışverişlerini yapabiliyorlar hem de yerel üretime destek verilmiş oluyor.

Dinlenme konusunda, fiziksel boyutta çok başarılı değil dünya. Pandemi bunu daha da zorlaştırmaya başladı. Çünkü Zoom ve Teams gibi uygulamalarla 7/24 ulaşılabilir durumdayız. Burada daha yol var açıkçası. Ama dinlenme konusunda şirketler neler yapıyor. İş kanunu gereği de çalışanların bir tane yıllık iznini kesintisiz 10 gün kullanılması lazım. İzinleri bayramlarla bağlamak, yazın belirli tarihleri kapatmak gibi uygulamalar yapılıyor. Şirketler bazı ayları kapatıyor ve insanları tatile gönderiyor. Türkiye'de değil ama dünyada uyku odaları ve meditasyon odaları olan şirketler var. Çünkü uyumak, dinlenme yöntemlerinden bir tanesi.

Mental esenlik konusunda, zihinsel esenlik şu anda dünyanın bir numaralı sıkıntılarında bir tanesi iş dünyasında. Türk toplumunun yüzde 75' i sakinleştirici ilaç kullanıyor. Bu ne demek? Her 4 kişiden birinin stres, kaygı, endişe bozukluğu mevcut. Dolayısıyla bunu azaltmak için şirketlerin yapabileceği uygulamalar var.



Bunlardan bir tanesi mindfulness, bilinçli farkındalık egzersizleri, ve meditasyonlar. Bir diğeri bu konuda yine destek hatlarının oluşturulması. Şirketler, psikolojik destek hatları oluşturuyorlar. Yine zihinsel esenlikte en önemli noktalardan bir tanesi şirketlerin içerisinde psikolojik güvenliğin olması. Psikolojik güvenlik, herhangi bir şey söylediğimde başıma bir şey gelmeyecek duygusu olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda, şirketler daha açık iletişim, ve hatadan öğrenme süreçleri gibi uygulamalar yapıyor. Duygusal esenlik boyutunda özellikle liderlerin duygusal zekâlarını geliştiren eğitimler organize ediyorlar.

Liderliğin içerisinde artık bizim yeni yetkinlikler dediğimiz şefkat ve merak da var. Bu yetkinlikleri destekleyen ve kişilerin duygularını iyi anlayıp ona göre empati gösterebilecekleri bir takım destek eğitimler veriyorlar. Duygusal esenliğin içerisinde insanlar için özel olabilecek günlerde ve dönemlerde destek mekanizmaları ve izinler gibi uygulamalar yapılıyor. Bunlar ne olabilir? Evlenme, boşanma, doğum ve kayıplar gibi insanların duygularını daha yoğun yaşadığı dönemlerde şirketler bu uygulamaları yapıyorlar.

Sosyal esenlik boyutu ise çok fazla yapılandırmış aktivite olan bir boyut. Şirketler indoor ve outdoor aktiviteler ve eğitimler düzenleyerek sosyal olarak insanların bir araya gelebilecekleri ortamlar yaratıyorlar. Bunlar şirketler için özel günlerde ya da rutin olarak yapılıyor. Bu etkinlikleri kurum içi girişimcilikle de besleyip farklı platformlarda farklı organizasyonlar yapabiliyorlar. Mesleki boyutta kişilerin meslekleriyle alakalı gelişimlerini ve kariyer haritalarını çeşitlendirmelerini sağlayacak bir takım eğitimler, seminerler ve konferanslara katılım gibi aksiyonlar alıyorlar. Mesleki esenlik terfi etmek ya da sadece dikeyde büyümek değil, yatayda da gelişerek kendi kariyer yol haritasını çizmek demek. Bu doğrultuda şirketler artık daha fazla koçluk alırdır bireylerin kendi kariyer haritalarını çizmelerine yardımcı oluyorlar. Manevi boyutta şirketlerle seküler olarak çalışıyoruz bu boyutu. Şirketler burada kişinin kendi gayesini bulmasını yani hayat amacını bulmasını sağlıyor. Şirketin değer ve vizyonu ile kişinin değerlerinin örtüşmesini sağlayacak aksiyonlar yapıyorlar. Bu çok önemli çünkü çalışan bağlılığı ve çalışan deneyimi dediğimiz noktada aslında anlamsız işi kimse yapmak istemiyor. Dolayısıyla şirketler kişinin anlamsız bir ortamda olmasından ziyade kendi hayatının anlamını bulup ona göre davranmasını ve eğer o ortam ve o iş ona uymuyorsa da farklı yönlerde doğru yönlendirilmesini sağlayabiliyor.

Çevresel esenlikte şirketler çok iyi ama bireyler bu konuda iyi değil çünkü zaten şirketler için bazı yapılması gereken şeyler var, bazı sertifikaları almaları gerekiyor. Ama neler yapılıyor? Örneğin, Zoom ve Teams gibi uygulamalarla aslında karbon ayak izimizi azaltıyoruz. Uluslararası şirketler yurt dışı toplantılarını minimize ediyor ya da gerekmedikçe yapmıyorlar. Bir de seyahat politikalarını düzenliyorlar. Mesela herhangi bir uçakta Business uçmak, ekonomi uçmaya göre daha fazla karbon ayak izi sağlıyor. Dolayısıyla uçuş şekillerini değiştiriyorlar.

Duygusal esenliğin içerisinde insanlar için özel olabilecek günlerde ve dönemlerde destek mekanizmaları ve izinler gibi uygulamalar yapılıyor.

Tabii ki şirketler bazı toplantılar yapmak durumunda kalıyor, distribütörlerine, çalışanlarına yaptıkları motivasyon gezileri gibi. Bu noktada yerel halkın da faydalanabileceği ya da yerel halktan alınan ürünler, konaklama imkânlarıyla aslında çevresel döngüye katkıda bulunuyorlar. Mesela plogging aktiviteleri var, joggingle beraber ya da yürüyerek çöp toplama. Örneğin, farklı bir STK ile beraber çevreye destek olacakları ağaç dikme, denizi temizleme gibi aksiyonlar yapıyorlar. Tabii hiçbirimiz karbon ayak izimizi sıfıra indiremeyiz. Böyle bir şey mümkün değil zaten. Ama şirketlerin bazıları minimize ya da azaltma konusunda, aksiyonlar alma konusunda başarılılar diyebiliriz.

Finansal esenlik konusuna geçmeden önce, finansal esenliğin tanımını iyi anlamak lazım. Finansal esenlik, daha çok kazanalım anlamına gelmiyor tabii ki. Finansal esenlik, elinizdeki gelirle ortaya çıkabilecek şoklara hazırlıklı olma durumu aslında. Bugün biliyoruz ki dünya bir daha ekonomik bir altın çağı yaşamayacak. Dolayısıyla hiçbir zaman aslında eski dönemlerdeki gibi bir bolluk olmayacağı için harcama alışkanlıkları konusunda bireyleri eğitiyor şirketler. Finansal esenlik 2017'den sonra biraz daha gündeme gelmeye başladı. Bunlar hakkında farkındalık yaratmak, tasarruf ve minimalist yaşam düzenini anlatmak konusunda aksiyonlar alıyorlar.

“

Finansal esenlik, elinizdeki gelirle ortaya çıkabilecek şoklara hazırlıklı olma durumu aslında. Bugün biliyoruz ki dünya bir daha ekonomik bir altın çağı yaşamayacak.

”

Türkiye'nin çalışan well-being'ine verdiği önemi nasıl değerlendirebiliriz? Sizce bu konuda hangi aşamadayız ve ne kadar ilerleyebildik?

Türkiye geliyor. Avrupa'ya göre iyi de geliyoruz. Avrupa biraz daha geride. Bu tarz inisiyatifler genelde Amerika'dan çıkıyor. Aslında insan kaynakları ve işletmeyle alakalı majör inisiyatiflerin hepsi Amerika'dan çıkmış durumda. Avrupa gerçekten burada biraz daha yavaş ilerliyor.

Ama tabii Amerika'da da şöyle bir durum var. Mesela bir doğum izni yok. Çok ilginç bir şekilde Avrupa'da var. Türkiye nerede? Yolun başındayız. Daha ne olduğunu çok bilmiyoruz. Dediğim gibi 2015 yılında ben anlatmaya başladığımda bilinç bu konuda sıfırdı. Çok uzun çabalar sonucunda artık well-being diye bir kavram hakkında konuşuyoruz.

Ama hala wellness ile çok karışıyor. Yani sadece yürüyüş yaptım, iyi beslendim, bol su içtim demekle well-being olmuyor. Şirketlerin bazıları buralarda kalmış durumda, geliştirmeye çalışıyoruz. Çok ileri seviyede uygulamaları olan, benim bu anlattığım 8 boyutta uygulamaları olan şirketler de var tabii. Burada şöyle bir sıkıntımız var. Türkiye'nin büyük çoğunluğu KOBİ'lerden oluşuyor. Yani çok büyük uluslararası şirketler yok Türkiye'de. KOBİ'lerin de ekonomik düzenden dolayı buna kaynak ayırma gibi bir korkusu var açıkçası. Burada, maalesef ki iyi yönlendirilmedikleri zaman bunların çok zor şeyler olduğunu düşünüyor şirketler. Adım atmaktan korkuyorlar. Halbuki çok basit uygulamalarla, çok ufak temaslarla büyük getiriler elde etmek mümkün. Daha büyütürüz bu konuda diyebilirim. Gençler tabii artık bunun çok farkında. Dolayısıyla okulu bitirip mezun olduklarında bunun olmadığı şirkette olmak istemeyecekler. O nedenle şirketler, yeni nesil iş gücünü de alabilmek için bu alanlara yatırım yapmak zorunda artık. Bunu erken görenler de vardı. Uluslararası şirketler bunu daha erken gördüler. Bazıları da görüyorlar fakat yanlış uygulamaları denedikleri için yapmamayı tercih ediyorlar. Onlar da yavaş yavaş değişecekler diye düşünüyoruz.

Peki son olarak, PERYÖN'ün bu konudaki çalışmalarından kısaca bahsedebilir misiniz?

PERYÖN misyon olarak bugün ve gelecekte daha iyi bir iş yaşamı için çalışan bir dernek. Yıllardır, özellikle eğitimler, konferanslar, sosyal buluşmalar, üye ve gönüllü buluşmalarıyla farklı boyutta bu konulara odaklanıyor. Bununla beraber benim kişisel olarak da çok defa anlattığım ve uygulama örneklerini paylaştığım çalışmalar var. Özellikle de başkan olmadan önce yapmış olduğum çalışmalar var. Bu doğrultuda PERYÖN, üyesi olan şirketleri bu konularda geliştirmek üzere çaba sarf ediyor. Aynı zamanda siz öğrenciler gibi genç yeteneklerle de bir araya geliyoruz. Şirket ve gençleri bir araya getirdiği bazı organizasyonlarda da yer alıyor.

Benim sorularım bu kadardı. Çok güzel bir röportaj oldu. Hem Bir-iz dergisi hem kendi adıma çok teşekkür ederim.

Ben de çok teşekkür ederim.

Harvard Business Review Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Serdar Turan ile söyleşi “İnsan Kaynaklarının Kritik Önceliği: Çalışan Esenliği”

Çalışan esenliği son yıllarda yalnızca bir İK uygulaması olmaktan çıkıp, kurumların stratejik öncelikleri arasında yer almaya başladı. Pandemi sonrası dönemde değişen çalışma biçimleri, artan belirsizlikler, yalnızlık ve tükenmişlik gibi kavramlar çalışan deneyimini yeniden tanımlarken, kurumlar da bu yeni döneme uyum sağlamak için daha bütüncül ve sürdürülebilir esenlik yaklaşımlarına yöneliyor.

Harvard Business Review Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Serdar Turan ile, çalışan esenliğinin neden önemli bir konu haline geldiğini, kurumlar için ne ifade ettiğini, nasıl başarılı uygulamalar geliştirilebileceğini konuştuk.



Serdar Bey, öncelikle dergimizde yer almayı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ediyoruz. HBR Türkiye olarak gerçekleştirdiğiniz, iş dünyasında çalışan esenliğini ele alan son etkinliğiniz hepimiz için ilham vericiydi. Sizce günümüzde çalışan esenliği neden İK'nın önceliklerinden biri haline geldi?

Öncelikle çok teşekkür ediyorum güzel yorumlarınız için. İş dünyası için son derece önemli olduğunu düşündüğümüz bu konuyu gündeme getirmek, detaylarını uzmanlarla ele almak bizim açımızdan da çok keyifli oldu.

Esenlik kavramının insan kaynakları dünyasında son dönemde çok fazla ön plana çıkmasının aslında içsel ve dışsal nedenleri olduğunu söyleyebiliriz. Öncelikle dışsal nedenlere bakarsak son 10 yılda iş dünyasında gerek üst düzey yöneticilerin gerekse organizasyonların içindeki birimlerin en temel öncelikleri yetenekli iş gücünü bulmak, kendine çekmek, geliştirmek ve elde tutmak. Dolayısıyla insan ve yetenek konusu stratejik bir noktaya taşındı. Bu süreçte de ilk dönemlerde sadece insanı bir performans unsuru olarak gören yaklaşım yerini insanı çok daha bütünsel olarak ele almayı gerektiren çok daha insanı merkeze koyan bir yaklaşıma doğru bırakmaya başladı. Yeteneği merkeze koyan fonksiyon olan insan kaynakları ise organizasyonun bütünündeki bu arayışı hayata geçirme noktasında kritik rolüne binaen insanı bütünsel olarak görmeye, varoluşsal özellikleriyle birlikte insanın holistik boyutunu anlamaya yönelik bir evrim sürecinin içinde bulunuyor. Burada da insanın gerek somut yansımaları olan performans gibi başarı gibi unsurlarının gerekse daha soyut kalan psikolojik taraflarının topyekûn ele alınma stratejisi öne çıkmaya başladı.

İçsel faktörlere baktığımızda da insan kaynakları fonksiyonunun kurum içerisinde her geçen gün daha stratejik bir noktaya taşınması ve aslında iş stratejisini ileriye doğru iten temel güçlerden biri olarak görülmesi ve bu stratejik bağlamın en önemli unsurunun yine insan olarak görülmesi fonksiyonun kendi içerisindeki yapısını da dönüştürmeye başladı. İnsan kaynakları, insanı bütünsel görme süreci içerisinde insanın fiziksel, ruhsal, finansal, sosyal esenliğinin gerek iş amaçları için gerekse insani ve ülkesel amaçları için çok kritik olduğunu net olarak fark etti. Bununla birlikte de esenlik gibi, psikolojik güvenlik gibi kavramlar insan kaynaklarının ajandasında önemli maddeler olarak yer almaya başladı. Kısaca özetlemek gerekirse iş dünyası insanı merkeze koymanın hem iş performansı ve stratejisi hem de bireysel ve toplumsal refah ve fayda açısından en kritik yaklaşım olduğunu keşfettiği için bu tarz kavramların gündemdeki yerinin çok daha yükseldiğini söyleyebilirim.

Esenlik konusunun kurumsal stratejiler içinde yer alması ne tür dönüşümler gerektirmektedir?

Esenlik konusunun kurumsal stratejiler içerisinde yer alması için birkaç farklı dönüşümden bahsedebiliriz. Bunlardan birincisi bakış açısı ve düşünce tarzı dönüşümü. Biraz evvel de değindiğimiz üzere aslında şirketler romantik yapılar değildir. Amaçları olabildiğince değer ortaya koyabilmek ve büyüebilmektir. Ancak son yıllarda bu değeri ortaya koyma, paylaşma ve büyüme noktasında sadece hissedarlara odaklanan değil bütün paydaşların adil biçimde paylaştığı ortak bir değer üretme anlayışı gitgide baskın hale gelmeye başladı. Ya da en azından biz bu anlayışın baskın hale gelmesini umut ediyoruz. İşte tam da bu noktada şirketlerin insanı bir üretim faktörü olarak değil değer üretmenin ana aktörü olarak, saat 9 ila 17 arasında çalışan bir mekanizma değil duygularıyla, korkularıyla, heyecanıyla, ruh ve beden sağlığıyla bir bütün olduğunu anlaması çok kritik olacak.

İkinci noktada organizasyonel dönüşüm söz konusu. Yeteneğin bu kadar ön plana çıktığı, insanın sosyal ve bilişsel özelliklerinin büyük bir rekabet avantajı haline geldiği bir ortamda organizasyon yapılarının da bunu destekleyecek, ön plana çıkarabilecek, daha da iyiye götürebilecek şekilde yeniden kurgulanmaları gerekiyor. Örneğin kişilerin bedensel, ruhsal, sosyal gelişimini destekleyen gelişim programlarından başlayarak birçok noktada bu yolculuğun stratejik biçimde tasarlanması elzem. Yeni fikirlerin ve arayışların olduğu dünyada psikolojik güvenlik en kritik kavramlardan biri haline geliyor. Organizasyonun kişilerin fikirlerini ve yaklaşımlarını korkmadan, bir risk hissetmeden söyleyebilecekleri güven atmosferini oluşturması ve bu yönde bir dönüşüm sağlaması da çok ama çok önemli.

Bu noktada liderliğin zihin yapısının dönüşümüne de değinmeden geçmek istemem. 1950-1960'larda başlayan, komuta ve kontrol etmeye yönelik liderlik anlayışı bugün çok geride kalıyor. Bugün liderlerin özellikle insanların ruh ve psikolojik sağlığını da dikkate alacak şekilde yol açıcı, orkestratif bir noktaya doğru evrilmesi çok önemli. Bugün iş dünyasında lider dediğimiz her şeyi bilen, her şeyden anlayan bir profilden ziyade farklı ve çeşitlilik gösteren yapıları bir arada harmoni içerisinde yönetebilen bir kolaylaştırıcıya dönüşmüş durumda. Bu da liderlerin insanın performansı ile birlikte esenliğini, psikolojisini de çok iyi anlaması ve yönetmesi gerekliliğini ortaya koyuyor.

İş dünyasının son dönemde çok fazla konuştuğu ve mustarip olduğu konuların arasında yer alan çalışan bağlılığının düşüklüğü, tükenmişlik ve tükenme noktasında insanların gördüğü zararlar, performansın süreklilik arz edecek şekilde sağlanamaması gibi unsurların hepsinin temelinde aslında insanın ruhen ve bedenen bu süreçte kendini bütüncül ve güçlü hissetmemesinin yattığını artık hepimiz kabul ediyoruz. Böyle bir noktada söz konusu konulardan kaçınmak için her türlü organizasyonel, stratejik ve liderlik temelli dönüşüm kritik önem kazanıyor.





Kurumsal esenlik stratejileri oluşturulurken nelere dikkat edilmelidir?

Kurumsal esenlik stratejilerini kurgularken dikkat edilmesi gereken en önemli noktanın bu stratejileri kolektif biçimde tasarlamak olduğunu düşünüyorum. Günün sonunda esenlik stratejileri insanların ruhsal ve bedensel gücünü koruyup geliştirmeleri üzerine odaklanan bir yapı iken bunu sadece birkaç kişinin bakış açısı ve vizyonu ile, alışılmış şablonlar çerçevesinde, araç bazlı bir düşünceyle hayata geçirmek yapılabilecek en büyük hatalardan bir tanesi olacaktır. Esenlik stratejileri oluşturulurken kurumun vizyonu ve amacı ile kurum içerisinde yer alan insanların beklentileri doğru biçimde buluşturulmalı ve bunun çerçevesinde katılımcı bir bakış açısıyla fikirler alınarak ve geri bildirimlerin önceliklendirildiği bir yaklaşımla bu strateji oluşturulmalı ve herkesin benimsemesi sağlanmalıdır. Bugün birçok esenlik stratejisinde yüzeysel formüller üzerine kurgulanması, birkaç popüler teknolojik araç üzerinden imkân sağlanmasıyla birlikte bu konunun çözümlendiğine dair yanlış bir kaniye kapılmak, veyahut da bir veya birkaç departmanın uhdesinde reçetesi atılması bu konuya olan inancın ve esenlik stratejisinin unsurlarının benimsenmesinin önünde büyük engeller teşkil ediyor. Yani kolektif bir bilinçle, katılımcı bir yaklaşımla, “mı” gibi yapmadan, gerçek acı ve fırsat noktalarına dokunan başlıkları içselleştiren bir esenlik stratejisi kurgulanması bu konuda sonuç almanın tek yolu gibi gözüküyor.

Çalışan esenliği nasıl ölçülmelidir? Hangi göstergeler bu konuda en çok tercih edilmektedir? Çalışan esenliği nasıl izlenmektedir?

Birçok soyut parametrede olduğu gibi çalışan esenliğinde de ölçümleme aslında çok kolay değil. Burada şirketlerin gerçek anlamda esenlik projelerini ne amaçla yaptığını kendilerine ve paydaşlarına itiraf etmeleri ve açıklamaları çok kritik bir nokta. Eğer bu çalışmalar öncelikli performans arttırmak üzere yapılıyorsa buradaki ölçütler performans etrafında şekillenecektir. Eğer bu çalışmalar yaratıcılık ve inovasyon üzerine yapılıyorsa daha çok ortaya çıkan yeni ürün ve yeni fikirler gibi değişik parametrelerle ölçümleme yapılabilir. Veyahut da bu çalışmalar çalışan bağlılığını arttırmak gibi konularda yapılıyorsa son birkaç dönemki işten ayrılma oranları gibi bazı parametrelerle bu ölçümler yapılabilir. Dolayısıyla amaçlar ve bu amaçlar sonucunda elde edilmeye çalışılan sonuçlar burada çok önemli.

Bu işi insanın ruhsal, fiziksel ve diğer parametrelere yönelik hassasiyetlerini göz önüne alarak, iyi olma halini yükseltme amacıyla yaptığımız noktada basit bir gözlemlerle bile analiz etmek mümkün olabilir. Kurumda çalışanların ruh halinin nasıl değiştiği, kişilerin birbirleriyle ve organizasyonun bütünüyle olan ilişkilerinin nasıl evrildiği, etkileşimlerin nasıl sonuçlandığı bile bizim için esenliğe dair ipuçları verebilir. Bu programları yani ölçmek istediğimiz yapıları kurgularken hangi amaçla yola çıktığımızı çok iyi belirleyip bu amaç veya amaç setine dair kurumsal göstergelerimizin ve insana dair göstergelerin neler olduğunu da baştan belirleyip herkesle paylaşarak aynı sayfaya gelmek ve buna göre değerlendirilmeleri yapmak bence en önemli noktalar.

Sizce dijital dönüşüm esenlik gündemini nasıl etkilemektedir?

Dijital dönüşüm şirketlerin ajandasındaki önemli maddelerden bir tanesi. Son dönemde yapılan araştırmalar bize bir şeyi net olarak gösteriyor: İnsan, değişim ve dönüşümlere ayak uydurma özelliği olan ancak değişim ve dönüşümlerin sayısı arttıkça bunlara bilişsel, ruhsal, fiziksel olarak adapte olma enerjisi azalan bir varlık. Yani ne kadar çok dönüşüm aynı anda gerçekleşiyorsa insanların bunlara ayak uydurma gücü de o kadar azalıyor. Bugün dijital dönüşüm bireysel hayatımızdan kurumsal hayata kadar her yerde kendini hissettiren bir faktör. Dolayısıyla bilişsel ve ruhsal olarak insanın sınırlarını zorlayabilecek noktaya erişebiliyor. Burada özellikle kurumsal dünyadaki dijitalleşmenin, dijital dönüşümün insanlara ne faydalar getirebileceği, hangi derdini ne şekilde çözebileceği, ve dijital dönüşümün en önemli değer önermesi olan insanın üzerindeki gereksiz yükleri alıp insana yüksek katma değerli zaman oluşturma unsurunun nasıl hayata geçebileceği netleştirilmesi gereken konular. Bunların net olduğu dolayısıyla tüm paydaşların dijital dönüşümden somut ne faydalar elde edeceğini bildiği bir ortamda dijital dönüşüme ayak uydurmak ve enerji koymak çok daha kolay olacaktır.

Dijital dönüşümün esenlik üzerindeki bir etkisi de bu alandaki uygulamaları çeşitlendirmesidir. Bugün birçok esenlik platformu gerek mobil uygulamalar üzerinden gerek yapay zekâ sistemleri üzerinden hayatımıza girmeye başlıyor. Daha önce esenliğe yönelik erişilmesi zor olan kaynaklar örneğin psikolog görüşmeleri, kişisel koçlarla çalışabilme, iyi örnekleri görebilme, beslenme ve benzeri sağlık uygulamalarına erişebilme gibi konular dijital dönüşümle birlikte ortaya çıkan araçlar sayesinde çok daha kolay çözümlenebilir. Bunların doğru kullanıldığı ve doğru bir içerik ve yaklaşımla bulunduğu noktada esenlik çabalarına ciddi bir kaldıraç etkisi oluşturacağını da söylememiz gerekiyor

Çalışan esenliği konusunda liderlerin rolü nedir? Bu konuda örnek bir lider davranışı nasıl olmalıdır?

Daha önce de kısaca belirttiğimiz gibi liderler esenlik sürecinde çok kritik bir role sahip. Zira aslına bakarsanız kurumlar çok büyük yapılar olmalarına karşın çalışanların kurum algısı veya kurumla etkileşimi liderler ve çalışma arkadaşları üzerinden gerçekleştiriliyor. Yani sizin ekibiniz veya hesap verdiğiniz yöneticiniz hangi tavırdaysa kurumla ilgili enerjiniz de o yönde şekilleniyor. Örneğin çok yapıcı ve yol açan bir liderle çalışan kişi çok daha performanslı ve çok daha az tükenmişlik hissederken mükemmel bir ortama sahip bir kurumda kötü niyetli bir yöneticiyle çalışan biri cehennemi yaşayabiliyor. Dolayısıyla liderler aslında ekiplerine yol açan ve onlar için oyun alanını kurgulayan ve atmosferi oluşturan faktörler. Burada insanı bütünsel olarak görmeye yatkın ve yol açan liderlik yaklaşımı esenlik sürecinde de çok kritik bir öneme sahip.

Çalışan esenliği uygulamalarının karşılaştığı veya karşılaşılabileceği en büyük zorluklar nelerdir?

İnsanın ruhsal ve bedensel süreçlerine yönelik tüm uygulamalarda olduğu gibi esenlik uygulamalarında da uygulamaların değerinin tam olarak anlaşılması, benimsenmesi ve kullanılması çok önemli. Kurumların ajandalarında olan bu süreçler bir şekilde hayata geçiriliyor ama ne kadar etkin kullanılıyor ne kadar faydalanılıyor burada soru işaretleri var. O yüzden çalışan esenliği uygulamalarının kullandırılması ve benimsenmesinin en büyük mücadele alanı olduğunu düşünüyorum. Bunun için de ortak bir akıl ve geri bildirimlerle oluşturulmuş, açık ve net fayda odaklı uygulamaların şansının çok daha fazla olduğunu düşünüyorum.



Brunel University'den Doç. Dr. Didem Taşer Erdoğan ile söyleşi “Akademide İyi Oluş Mümkün mü? Dijitalleşen Dünyada Well-being, Teknostres ve Denge Arayışı”

İsmet Erdal Tunç

Akademik hayat özgür ve esnek görünse de, sürekli çevrimiçi olma hali, artan beklentiler ve dijital araçlara bağımlılık, bireylerin iyi oluşunu tehdit ediyor.

Brunel Üniversitesi'nden Doç. Dr. Didem Taşer Erdoğan ile gerçekleştirdiğimiz bu röportajda; dijitalleşmenin etkilerini, kurumların sorumluluklarını ve iş-yaşam dengesinin artık bir ayrıcalık değil, zorunluluk haline gelişini konuştuk. Sadece akademik dünyayla sınırlı kalmayıp, genel çalışma hayatına da ışık tutan bu sohbette; bireysel farkındalığın, kurumsal destekle nasıl birleşmesi gerektiğini ele aldık.

Ayrıca well-being kavramının gelecekte çalışma yaşamını nasıl şekillendireceğine dair değerlendirmelere de yer verdiğimiz röportajımız sizlerle..



Öncelikle röportaj teklifimizi kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederiz. Akademik çalışmalarınız ve uzmanlık alanlarınız, günümüz iş dünyasında oldukça önemli konulara ışık tutuyor. Sizinle bu konular üzerine sohbet etmek bizim için büyük bir fırsat. Dilerseniz, kariyer yolculuğunuzdan başlayarak sohbetimize giriş yapalım. Akademik yolculuğunuz nasıl başladı ve sizi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış alanlarına yönlendiren etkenler nelerdi?

Ben lisansımı Bilkent Üniversitesinde tamamladım 2007 senesinde. Daha sonra yüksek lisansımı yapmak üzere İngiltere'ye, London School of Economics'e geldim. Onun ardından İstanbul'a geri döndüm 2008 senesinde ve İş Bankasında çalışmaya başladım, yetenek yönetiminde. Dolayısıyla orada yetenek yönetimi ve insan kaynakları konularına ilğim arttı. Onun akabinde doktora sürecim başladı. Oradaki, özellikle iş alanındaki uzmanlığımı da kullanarak bir doktora tezi yazmak istiyordum açıkçası. Bunun için de bildiğim bir yer olan İngiltere'yi tercih ettim ve burada King's College London'da İşletme Fakültesi altında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış doktorasını tamamladım. Onun ardından da kadromu almadan öncesinde yine Londra'da birçok okulda asistanlık yaptım ve daha sonra kadromu da Brunel Üniversitesinde aldım ve şimdi de burada doçent olarak görevime devam ediyorum.

Teşekkür ederiz. Röportajımızda akademik dünyada well-being, teknostres ve work-life balance konularına odaklanıyoruz. Akademik ortamın yoğun temposu ve dijitalleşmenin getirdiği zorluklar, bireylerin esenliğini doğrudan etkileyebiliyor. Akademik dünyada well-being kavramı sizce neden bu kadar önemli?

Çok önemli bir kavram çünkü akademik çalışma hayatı, düşündüğümüz zaman aslında esnek çalışma düzeni aklımıza geliyor. Bu esneklik ne demek? Mesai saatleri dışında da yoğun bir şekilde çalışmak anlamına geliyor çoğu insan için ve özellikle bu pandemi sonrasında da, artan uzaktan çalışmayı tetikleyen birtakım etkenlerden dolayı insanlar daha da fazla çalışma saatlerinin dışında çalışmaya başladı ve bu da tabii ki insanların iyilik halini -well-being'ini- etkiliyor maalesef. O yüzden yeni gelen teknolojiler de aynı şekilde bunu çok arttırıyor. Bu anlamda özellikle akademide well-being önemli bir konu haline geldi. Çünkü hem esnek çalışıp hem de bu esnek çalışma düzeninde iyilik halini nasıl
26
in gözden geçirilmesi gibi konular önemli.

Akademik ortamda bireylerin psikolojik, fiziksel ve sosyal esenliğini desteklemek için hangi adımlar atılmalı? Üniversitelerin bu konuda nasıl destek olabileceğini düşünüyorsunuz?

Şöyle, bence üniversitelerin destek olabileceği alanlar, akademisyenlerin birazcık da kıdemlerine bağlı bir şey. Hani yeni gelen akademisyene yapılabilecek destekle, kariyerinin sonunda artık bu alanda uzmanlaşmış kişiye yapılacak destek aynı olmaz ister istemez. Dolayısıyla özellikle kariyerine yeni başlayan akademisyenler için kurumun çok ciddi destek olması lazım. Eğer kurum araştırma odaklı bir kurumsa, o kişiden ders yükünü alabilir. Bu en önemli şey.

İkincisi, özellikle kurum içerisinde akşam saatlerinden sonra, yani 5'ten ve 6'dan sonra kişiler arası mail atılmaması gibi bir kültür uygun olur. Çünkü, özellikle çalışma hayatına yeni başlayan akademisyenlerde stres yaratıyor. Çünkü akşam saat 8'de kendinizden daha kıdemli bir akademisyenden mail aldığınızda, ister istemez onu bir cevaplama ihtiyacı duyabilirsiniz. Ama kariyerinizin ortalarında doğru ilerlerken, belki o ihtiyacınız o kadar olmaz.

Dolayısıyla bu gibi birtakım çalışmalar yapılabilir. Kariyer için desteklenmesi, çalışma saatlerine uyulması, kişilerin iş yüklerinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve beklenenden daha fazla sorumlulukları olan kişilerin o sorumluluklarının gözden geçirilmesi gibi konular önemli.

Teknolojinin hayatımızın her alanına entegre olması, bireyler üzerinde ciddi bir stres kaynağı haline gelebiliyor. Sürekli çevrimiçi olma, bilgi bombardımanı ve dijital bağımlılık gibi faktörler teknostrese yol açabiliyor. Bu durum, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını nasıl etkiliyor?

Çok fazla etkiliyor kesinlikle. Bununla ilgili çok fazla akademik çalışma var. Yani sürekli online olma hali kişilerde stresi artırabiliyor, anksiyeteyi artırabiliyor, genel iyilik halini azaltıyor, kişinin motivasyonunu azaltıyor gibi gibi bir sürü etken var. Ve yani bu ne demek? Bize şunu anlatıyor aslında bu araştırmalar: Sürekli çevrimiçi olma hali, hem kişilerin mental hem de fiziksel iyilik halini azaltıyor. Yani bu sadece anksiyete değil, aynı zamanda uyku sağlığı gibi, kalitesi gibi etkenleri de etkilediğini görüyoruz.

Bu özellikle gençlerde maalesef daha da fazla çünkü onlarda daha da yoğun bir kullanım olduğu için. Dolayısıyla bu anlamda çok dikkat edilmesi gerekiyor. Özellikle teknolojiyi nasıl kullandığımız, özellikle kişisel olarak bunu düzenli olarak monitör etmemiz gerekiyor. Ne kadar ekran başındayız? Bu ekran başında geçirdiğimiz süre dışında ne kadar fiziksel olarak aktifiz? Bu çok önemli. Çünkü ilk defa bir jenerasyon, bu kuşak, önceki kuşaklara göre iyilik hali daha az olan bir kuşak. Yani ne demek? Fiziksel anlamda zayıf bir kuşak geliyor. Yaşam sürelerinin bir nevi kısalabileceği anlamına geliyor. Dolayısıyla çok dikkat etmemiz gereken bir döneme giriyoruz aslında. Bunda da tabii ki teknolojinin etkisini görebiliyoruz.

Pandemi sonrası uzaktan çalışma ve dijitalleşme, teknostresi arttırdı mı? Bu yeni çalışma düzeninin bireyler ve kurumlar üzerindeki etkisi nasıl oldu?

Ben, uzaktan çalışmanın yani pandemi sonrası kesinlikle uzaktan çalışma artı evet; ama uzaktan çalışmanın direkt teknostresi artırdığını düşünmüyorum. Uzaktan çalışmanın nasıl yapıldığı çok önemli. Dolayısıyla bu çalışma düzeni içerisinde, eğer çalışan özellikle kurumundan ve yöneticilerden destek alıyorsa, o zaman teknostresin o kadar artmadığını görüyoruz.

Ama uzaktan çalıştığı düzen içerisinde yönetici desteği alamıyorsa, kurum desteği alamıyorsa, kurum kültürüyle alakalı herhangi bir hakimiyeti yoksa, bu anlamda evet teknostresi artabilir. Dolayısıyla bence teknostresi artıran büyük suçlu uzaktan çalışma değil. Çünkü uzaktan çalışmanın aslında birçok anlamda well-being'i de artırdığını görüyoruz, özellikle kadınlar için. Çocuk ve bakım sorunu olan yetişkinler için veya yaşı ileride olan çalışan kişiler için uzaktan çalışma aslında çok iyi bir şey.

Nasıl uygulandığı çok önemli. Özellikle teknostres bağlamında da bu geçerli.

Akademik ortamda bireylerin psikolojik, fiziksel ve sosyal esenliğini desteklemek için hangi adımlar atılmalı? Üniversitelerin bu konuda nasıl destek olabileceğini düşünüyorsunuz?

Şöyle, bence üniversitelerin destek olabileceği alanlar, akademisyenlerin birazcık da kıdemlerine bağlı bir şey. Hani yeni gelen akademisyene yapılabilecek destekle, kariyerinin sonunda artık bu alanda uzmanlaşmış kişiye yapılacak destek aynı olmaz ister istemez. Dolayısıyla özellikle kariyerine yeni başlayan akademisyenler için kurumun çok ciddi destek olması lazım. Eğer kurum araştırma odaklı bir kurumsa, o kişiden ders yükünü alabilir. Bu en önemli şey.

İkincisi, özellikle kurum içerisinde akşam saatlerinden sonra, yani 5'ten ve 6'dan sonra kişiler arası mail atılmaması gibi bir kültür uygun olur. Çünkü, özellikle çalışma hayatına yeni başlayan akademisyenlerde stres yaratıyor. Çünkü akşam saat 8'de kendinizden daha kıdemli bir akademisyenden mail aldığınızda, ister istemez onu bir cevaplama ihtiyacı duyabilirsiniz. Ama kariyerinizin ortalarında doğru ilerlerken, belki o ihtiyacınız o kadar olmaz.

Dolayısıyla bu gibi birtakım çalışmalar yapılabilir. Kariyer için desteklenmesi, çalışma saatlerine uyulması, kişilerin iş yüklerinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve beklenenden daha fazla sorumlulukları olan kişilerin o sorumluluklarının gözden geçirilmesi gibi konular önemli.

Teknostresin etkileriyle başa çıkmak için bireylerin ve kurumların alabileceği stratejiler neler olabilir? Teknolojiyi daha sağlıklı bir şekilde nasıl kullanabiliriz?

Yani, bunu sadece akademisyenler için sınırlamamak gerekir bence. Bütün çalışanlar için bunu değerlendirebiliriz. Özellikle teknolojiyle başa çıkabilmek için, öncelikle bence en önemli iş tabii ki kişinin kendisine düşüyor. Farkındalık çok önemli: Ben ekranda ne kadar süre vakit geçiriyorum? Bu ekran süresinde hangi platformlarda daha çok vakit geçiyor? Ben bunları verimli geçiriyor muyum? sorusunu kişi kendine sormalı.

Tabii sosyal medyadan her türlü uzak kalmamız çok zor bir şey ama sosyal medyayı nasıl kullanıyorum? Onun bende etkileri nasıl? Özellikle beni FOMO gibi şeyler etkiliyor mu? Bunu düşünmesi gerekiyor kişinin. Eğer birden fazla teknolojik platform kullanması gerekiyorsa ve bu durum teknostresi artırıyor, belki kullandığı platformları sınırlandırması gerekebilir veya birazcık daha eğitim almalı ve o konuda yetkinliklerini artırabilir. Bu tamamen kişinin kendi kendisine alması gereken bir karar olduğunu düşünüyorum.

Örgüt anlamında, hem akademinin hem de genel olarak bence tüm iş dünyasının yapabileceği bir şey de, çalışanlarının kullanması gereken teknolojik platformları belirlemek, önceliklendirmek ve bu platformları belirlerken kişilerin verimliliğini öne çıkarmak. Eğer yeni bir teknoloji sunulacaksa, sunulduğunda mutlaka o kişilerin eğitimi olduğundan emin olmak gerekiyor. Bu hem akademisyenler için hem de diğer beyaz yaka çalışanlar için geçerli olabilir.

Toplumsal olarak da özellikle bence toplumun en büyük yapması gereken şey, kişilerin fiziksel ve mental sağlığının öncelikli bir konu haline getirilmesi ve teknolojinin getirdiği bu stresle, kişilerin mental durumu – anksiyeteler falan yaşıyorsa – bu durumla ilgili farkındalık oluşturulması ve çabalar içine girilmesi. Bunun için hem sivil toplum örgütlerinin hem de kurum düzeyinde birtakım politikalar üretilmesi gerekir diye düşünüyorum.





Work-life balance, son yıllarda giderek daha fazla önem kazanan bir kavram. Sizce work-life balance nedir?

Çok güzel bir soru. *Work-life balance* İngilizce bir kavram ama Türkçede bizde biraz iyilik hali gibi, yani *well-being* ile de çok karıştırılıyor. İş-yaşam dengesi aslında değil mi *work-life balance*? Yani iş ve yaşam arasında kişinin bir denge oluşturması ve o dengesinden memnun kalması. Aslında şu çok önemli: Yani *work-life balance* dediğimiz zaman, bu çok kişiye özel bir kavram yani benim için var olan iş-yaşam dengesi sizin için çok farklı olabilir. Ama önemli olan bunun kişide olumlu bir etki yaratması.

Yani benim işimde iş yoğunluğumun karşısında özel yaşamımda benim önemsedğim neler var, ben bunlara vakit ayırabiliyor muyum? Bu çok önemli bir şey. Bu giderek daha fazla önem kazanıyor. Neden? Özellikle pandemi sonrasında uzaktan çalışmanın artmasıyla beraber kişiler zamanlarını daha verimli kullanmaya başladılar. İşte ulaşımı daha hızlı geçirmek, dışarıda yemek konusunda harcamamak ve ulaşım giderlerini azaltmak ve daha kaliteli zaman ayırabilmek anlamında bu da çok büyük farklılık yarattı.

Birçok insan çok uzun mesai saatlerini istemez hale geldi. Eğer bir işyeri kişinin haftada 5 gün çalışmasını zorunlu kılıyorsa ofiste, bazı kişiler bu iş tekliflerini reddeder hale geldi. "Esnek çalışma imkânı var mı?" sorusu artık bizim için standart bir soru haline geldi mülakatlarda. Pandemi öncesi bu soru çok garip karşılanıyordu, sadece start-up'ların verdiği bir şeydi. Ama şu an bütün kurumsal firmalarda — her ne kadar bazı şirketler geriye dönüş yapsa da — bunu görüyoruz, kişiler bunu çok talep ediyor.

Ve bu yüzden bu çok önemli bir şey bence. O dengeyi sağlayabilmek kişi için. Çünkü o zaman, o denge sağlandığında hem iş yaşantısında hem özel yaşantısında çok daha mutlu ve verimli hale geliyor. Bu hem kişi için çok iyi bir şey hem de çalıştığı kurum için çok iyi bir şey bence.

Peki, bu dengeyi sağlamak için bireyler ve kurumlar ne gibi adımlar atmalıdır? Hem kişisel hem de kurumsal düzeyde bu dengeyi nasıl daha sürdürülebilir hale getirebiliriz?

Bu da çok güzel bir soru. Şimdi iş-özel yaşam dengesini kurmak için kişinin birtakım talepleri olmalı. Öncelikle kişiden başlayalım; kişinin farkındalığı olmalı. Dediğim gibi, bu çok kişisel bir konu. "Nasıl bir denge beni mutlu eder?" Bunu oturup düşünmeli. Ve eğer kurumu aksi yönde bir dengesizlik sağlıyorsa, bunun için öncelikle kurumdan tekrar denge oluşması adına talepte bulunmalı. Talep oluşmazsa, eğer, kurumlar bunun için çok fazla bir şey yapmayabilirler. Eğer mutsuzlarsa, mutlaka kurumlarına bunu bir şekilde bildirmeliler. Kurumlar da, özellikle bu esnek çalışmayı iyi değerlendirmeliler. Bazı kurumları görüyoruz, işte diyorlar ki: "Artık ofise dönüyoruz, 5 gün zorunlu ofisten çalışacağız," gibi birtakım geriye dönüşler söz konusu olabiliyor. Bu bazı endüstriler için haklı bir oluşum olabilir çünkü bazı endüstrilerde gerçekten kişinin ofiste olması gerekli olabilir. Fakat eğer şirketin veya endüstrinin böyle bir gerekliliği yoksa, beş gün işe dönme gibi bir zorunluluk şirketler tarafından verilmemelidir.

Onun tam tersi olarak, kişiye iş tanımına uygun esnek çalışma koşulları sağlanmalıdır. Esnek çalışma koşullarından kastım sadece uzaktan çalışma opsiyonuyla sınırlı olmak zorunda değil. Belki kişi yarı zamanlı çalışmak istiyordur ve ona göre bir iş tanımı bulması uygundur. O zaman o kişiye öyle bir esneklik tanınabilir. Çalışma saatleri yeniden düzenlenebilir. Belki 8-5 gibi çalışma saatlerindense 9-6 gibi yeniden bir düzenleme yapılabilir.

Yani hem şirketin hem kişinin mutlu olacağı ortak noktada buluşmak adına birtakım politikalar ortaya konulabilir diye düşünüyorum. Ve bu politikalar da "esnek çalışma koşulları" olarak özetlenebilir bence.

Pandemi sonrası uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması, work-life balance üzerinde nasıl bir etki yarattı? Bu yeni çalışma düzeni, dengeyi sağlamak açısından olumlu mu, yoksa yeni zorluklar mı getirdi?

Bu aslında az önce değindiğimiz de bir konu. Pandemi ve uzaktan çalışma gibi hibrit çalışma modelleri, yani bazen uzaktan bazen ofiste çalışma koşulları, bazı kişiler için iş-yaşam dengesini kurmada çok olumlu yönde etkiledi. Neden? Çünkü işte az önce konuştuğumuz gibi, işe giderken geçirilen zaman kaybının olmaması vesaire gibi. O zaman kaybını kişiler, olumlu bir şekilde kendilerine döndürerek iş yaşam dengesini kurmada kullanmayı başardı. Öte yandan, bazıları için de bu negatif bir etki yarattı. Çünkü işlerin yoğunlaşmasından dolayı uzaktan çalışma, bu sefer mesai saatlerinin dışına çıkılması gibi bir risk de oluşturdu. "Nasıl olsa evden çalışıyorsun, bilgisayarını kapatmayiver, 7'de de şu e-postayı cevapla, şu işi bitir, öyle bilgisayarını kapat" gibi bir durum söz konusu oldu. Dolayısıyla bazıları için olumlu, bazıları için olumsuz bir sonuç yarattı diyebiliriz.

Bu yeni çalışma düzeni dengeyi sağlamak için olumlu mu, olumsuz mu, ikisi de aslında bu tamamen nasıl uygulandığına çok bağlı. Az önce demiştim ya, kurum içerisinde esnek çalışma modelleriyle ilgili hibrit çalışma modelleriyle ilgili bir takım kurallar konulmazsa, bu kişinin "work intensification" olarak çok çalıştığımız bir konuya geliyor. Yani kişinin fazla yoğun işinin olmasına sebep olabiliyor, sürekli online olma hali vesaire... Dolayısıyla orada kurum önemli ve kurumun getirdiği birtakım çalışma saatlerine dair kısıtlamalar getirmesi çok önemli. Eğer getirdiği zaman da, çalışma hayatında görüyoruz ki bu olumlu bir etki yaratıyor.

Son olarak, akademik dünyada well-being, teknostres ve work-life balance gibi konular üzerine daha fazla farkındalık yaratmak için ne gibi adımlar atılmalı? Gelecekte bu konularda nasıl bir değişim bekliyorsunuz?

Tabii. Akademik dünyada well-being ve work-life balance ve teknostres gibi alanlarda farkındalık yaratmak için kurum seviyesinde az önce değindiğimiz gibi birtakım politikalar yapılmalı. Çalışanların iş yaşam dengelerinin önemli olduğunu göstermenin en güzel yolu, özellikle yöneticilerin bu konuyu özümsemeleri. Yani eğer yöneticiniz size kurum içerisinde saat 5'ten sonra mail atmıyorsa, cuma günleri örneğin e-posta göndermiyorsa, sadece araştırmalar için o günü ayırıyorsa, belki yıllık çalışma takvimi içerisindeki bir veya iki günü iş-özel yaşam dengesi farkındalığı için ayırabiliyorsa, bunlar o farkındalığı çok arttıracaktır çalışanlar özelinde. Aşırı çalışma kültürünü özendirmemesi lazım çünkü aşırı çalışma kültürü çok olabilecek bir şey değil. Eğer sürdürülebilir çalışma ortamı istiyorsak, biz sürdürülebilir çalışma saatlerine ve koşullarına odaklanmamız lazım. Yani bu sürekli uzaktan çalışma insan için bazı zorluklar da getirebilir ama sürekli ofise gelmek de aynen öyle. Dolayısıyla bununla ilgili esnek çalışma koşullarıyla adımlar atılmalı. Teknostres için de keza öyle. Neden teknostres çok artıyor? Çünkü çok fazla teknolojik platforma maruz kalıyoruz. Her geçen gün yeni bir analiz platformu, yeni bir kodlama platformu vesaire bunları yapmamız gerekiyor ve zamanımız kısıtlı. Bu anlamda o teknostresi azaltabilecek en iyi şey, training verilmesi, yani o konuda eğitim verilmesi veya desteklenmesi. Bu anlamda kurumların yapabileceği çok fazla şey var. Gelecekte ben kesinlikle well-being'in hayatımızın çok önemli bir yerine geleceğini düşünüyorum. Çünkü özellikle uzaktan çalışma durumu işlerin illa ofis ortamında yapılmak zorunda olmadığını bize gösterdi ve aslında ev yaşamının ne kadar kıymetli olduğunu gösterdi. Ve orada kaliteli zaman geçirdiğimiz zaman o iyilik halinin iş yaşamımıza da yansımaları gösterdi. Dolayısıyla bu anlamda farkındalığı çok yüksek olan bir gelecek nesil var. Ve bu gelecek nesil de bence iş hayatını çok değiştirecek çünkü gelen nesil, yani siz gençler bizden çok daha fazla bu konuda farkındalığınız yüksek ve bu konuda talepleriniz var. Yani gerekirse maaşım daha düşük olsun ama iş-özel yaşam dengem yerinde olsun, çok sık duyduğumuz bir şey gençler arasında özellikle . Dolayısıyla bu anlamda ben olumlu bir değişim kesinlikle bekliyorum. Umarım yanılmam.

Hazırladığım sorular bu kadardı hocam, vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim, her şey için çok sağ olun.

Bertay Fişekçi ile söyleşi

“Kurumsal Hayatta Yeni Bir Dönem: Bağlılık ve Zihinsel Dayanıklılık”

Müge Angün

İş dünyasında başarıyı belirleyen dinamikler dönüşüm geçiriyor. Artık sadece finansal göstergeler değil, çalışanların işe duydukları aidiyet, motivasyon seviyeleri ve genel iyi olma halleri de kurumların geleceğini etkileyen temel faktörler arasında yer alıyor. Bu röportajda, kurumsal alandaki uzun kariyerinin ardından danışmanlık yolculuğuna adım atan Bertay Fişekçi ile bir araya geldik. Kendisiyle çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejilerden, kurum içi ilişkilerde pozitif iletişimin rolüne; pozitif zeka yaklaşımının bireyler ve kurumlar üzerindeki etkisinden, günlük yaşamda iyi oluşu destekleyen küçük ama etkili alışkanlıklara kadar birçok konuyu konuştuk. Bu ilham verici röportajı keyifle okuyacağınızı umuyoruz. Hepinize iyi okumalar dileriz.



Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz? Bertay Fişekçi kimdir?

Merhaba, ben Bertay Fişekçi. 1972 Akhisar doğumluyum. İTÜ Elektronik Haberleşme mühendisliği bölümünü 1995'te bitirdikten sonra 23 yıl tıbbi cihaz sektörünün global üç büyük oyuncusu Siemens, Philips ve General Electric'te çalıştım. Bu süre içinde 5 yıl Almanya'da yaşadım, Türkiye iş geliştirme müdürlüğü yaptım ve bir ultrason cihazının global ürün müdürü oldum. Bu kariyerimi hep olumlu şekilde anarım.

Son 5 yılda “çalışan bağlılığı” kavramı üzerinde çalışmak üzere kendi şirketimle faaliyetlerimi yürütüyorum. Bu süre içinde bir çok firma ile bağlılığı geliştirici programlar uyguladım. Son dönemde odak alanımı “orta kademe yöneticiler” olarak belirledim ve bu yönde içeriklerimi yoğunlaştırdım.

İzmir'de yaşıyorum, 22 yaşında yeni üniversite mezunu bir oğlum ve Ege Üniversitesi'nde psikolojik danışmanlık bölümünde okuyan bir kızım var. Eşim Digna da el sanatları üzerine çalışıyor.

Uzun bir kurumsal kariyerin ardından kendi şirketinizi kurmaya ve bu alana yönelmeye nasıl karar verdiniz? Bu geçiş sürecinde karşılaştığınız zorluklar ve dikkat ettiğiniz temel noktalar nelerdi?

Kurumsal hayatımın sonuna gelmeye başladığımı hissettiğimde kendime ikinci kariyerimle ilgili dört soru sordum: Bugüne kadar neler biriktirdin? Tam olarak neye tutku hissediyorsun? Bu istediğini yapmak için hangi becerilere ihtiyacın var? Bu yapacağın şey şirketlerin talep edecekleri bir hizmet mi, yani değer katıp para kazanabilecek misin?

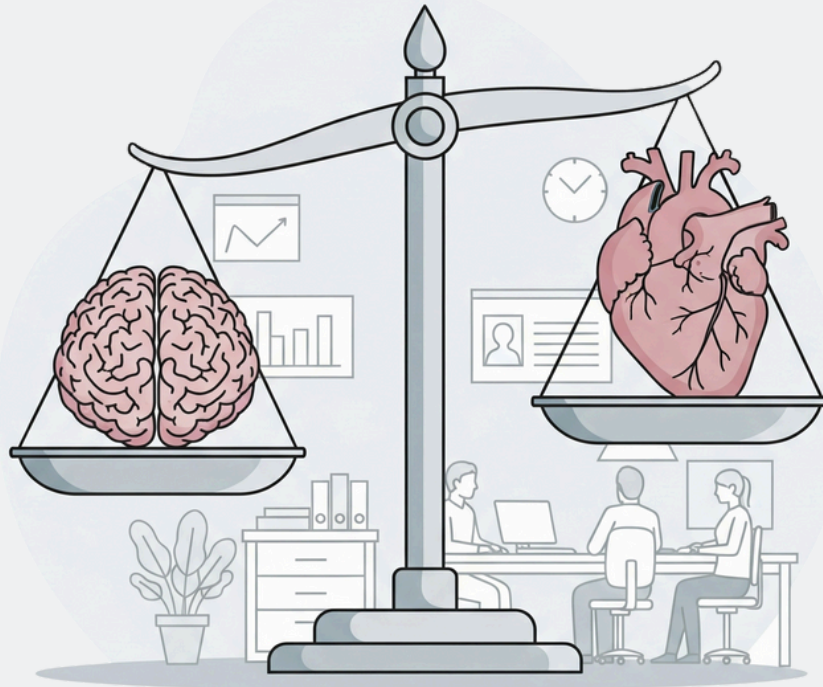
Bu sorulara cevap verdiğim süreyi yaklaşık 6-9 ay olarak hatırlıyorum. Bu dönemde bağlılık konusu ile ilgili yabancı bir şirketin programına yatırım yaptım, hitabet ile ilgili Toastmasters kulübüne üye oldum, şirket kurulumu ve ön hazırlıklarla ilgili çalıştım ve özellikle insan kaynakları profesyonelleri ile ağımlı genişletmeye gayret ettim. Bu geçiş sırasında finansal güvence ile ilgili de tedbirler aldım. Bence bu geçiş sürecinde en önemli zorluk “zihin dönüşümüm” oldu, zira çok uzun yıllar maaşlı çalıştıktan sonra düzensiz ve tüm süreçleri benim yapacağım bir yeni ortam beni korkutuyordu. Bu dönemi başarıyla geçtiğimi düşünüyorum.

Çalışan bağlılığı programlarınızda nasıl süreçler yaşadınız, bu programların şirketlerde çalışan bağlılığını artırmadaki etkilerini ve başarı hikayelerini bizimle paylaşabilir misiniz?

Tabii, sunduğum programlarda temel bazı konular üzerinde üst düzey ekiplerle çalıştım. Biliyoruz ki şirketlerin kültürleri yukarıdan aşağıya yayılıyor. Bu programlarda temel olarak "inisiyatif alma", "insani bağ kurma", "geri besleme kültürünü yerleştirme", "takdiri yaygınlaştırma" gibi konular üzerinden modüler çalışmalar yer aldı. Yaptığımız çalışmalarda anketlerle ortalama çalışan bağlılığını %20'ye kadar artırdığımızı gördük. Biliyoruz ki bağlılık arttığında sahiplenme artıyor, iş çıktısı artıyor, hatalar azalıyor, verimlilik artıyor. Bu sonuçları çok farklı sektörlerde ve çok farklı çalışan gruplarında görebilmemiz beni memnun etti. Bu konuda ayrıntılı başarı hikayelerini bir eBook'ta yayınladım, bu eBook'u ücretsiz olarak şu linkten indirebilirsiniz: <https://bertayfisekci.com/urun/calisan-bagliligi-2/>

Çalışan bağlılığı ve well-being arasındaki ilişkiyi nasıl tanımlarsınız? Çalışanların bağlılığını artırmanın, onların genel esenliklerine nasıl katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

Çalışan bağlılığı ile well-being arasında bence karşılıklı bir ilişki var. Bağlı çalışan daha mutlu oluyor, işini daha tatmin edici buluyor, daha çok takdir alıyor, kendi kariyerini planlarken daha fazla inisiyatif alıyor. Bütün bunlar iyi olma halini destekliyor. Tersinden bakarsak, wellness çalışmaları çalışanların zihin sağlıklarını destekliyor, iş ve özel hayat ayrımını daha sağlıklı yapabilmelerini sağlıyor, odaklanma kapasitelerini artırıyor. Her iki kavram da birbirini besliyor diye düşünüyorum.



Şirketlerin çalışanlarının esenliğini desteklemek için uygulayabileceği en etkili programlar nelerdir?

Pandemi sonrası dönemde de şirketlerin çalışanlarının mutluluğuna ayrı bir bakış açısıyla bakmaları gerektiğini düşünüyorum. Odaklanmanın çok azaldığı, finansal dengelerin bozulduğu şu ortamda wellness yatırımları daha çok "yan haklar" üzerinden ilerliyor ve daha çok çalışanların cebine doğrudan katkı olabilecek hizmetler üzerine odaklanıyor. Bunu da normal ve haklı bulduğumu söylemeliyim. Ancak bunun ötesinde özellikle çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemek şirketlerin yapabileceği en anlamlı destek olabilir diye düşünüyorum. Örneğin spor salonu abonelik ücretinin bir kısmını karşılamak, ayda bir oturum psikolog desteği vermek, şirket içi danışma olanaklarını artırmak, yemek ücretlerini tatmin edilir bir düzeye getirmek değerli olabilir.

Çalışanlar özellikle iyi hissettiklerinde, mutlu olduklarında daha odaklı ve daha verimli çalışabiliyorlar. Wellness uygulamalarının sonuçlarını şirketler gördükçe bu yönde daha fazla yatırım yapacaklardır diye düşünüyorum.

Almanya'da 5 yıl yaşadınız ve farklı milletlerden insanlarla çalıştınız. Bu kültürel çeşitlilik, iş yapma şeklinizi ve liderlik anlayışınızı nasıl etkiledi?

Evet kariyerimde çok farklı milletten insanla çalışma olanağı buldum. Üniversiteden hemen sonra İngiltere'ye bir devlet hastanesine gitmem tüm kariyerimi etkiledi. Bu deneyimler yaşandıkça insan "daha farklı görüşler olabilir, daha farklı yollar olabilir" demeye başlıyor, hoşgörüsü artıyor, belli milletlerle ilgili görüşleri daha da derinleşiyor.

Bununla ilgili şöyle bir anektod paylaşmak isterim. Global ürün müdürü olduğum dönemde fabrikamız Kore'deydi ve oradaki ekiple yoğun bir çalışma içindeydik. Ben bilmiyordum fakat Amerikalı müdürüm Kore'li iş arkadaşlarımızın "iyice sormadan" bir sorun olduğunu söylemeyeceklerini biliyordu. Bunu bildiği için belli bir iş belli bir zamanda biter dendiği zaman Kore'lilere "Emin miyiz, nasıl bir risk görüyorsunuz burada" diye sorardı ve o diyalogu sakince uzun tutardı. Biliyordu ki bu soruları sordukça Kore'den gerçek risklere dönük içgörülerini alma ihtimali artacaktı.

Almanya Siemens'te çalışırken 30 farklı ülke ile birlikte çalıştım, GE Türkiye'de iken 7 orta asya ülkesi ile çalıştım. Bu deneyimlerin beni geliştirdiğini, farklı liderlik yaklaşımları ile ilgili içgörümü artırdığını ve şu anda yapmakta olduğum danışmanlık kalitesine de olumlu etki yaptığını düşünüyorum.

Pozitif zeka Programını Türkiye'ye getirdiniz. Bu programın bireyler üzerindeki etkileri nelerdir? Katılımcıların hayatında ve iş yaşamında nasıl bir fark yaratıyor?

Evet Pozitif zeka yaklaşık 1,5 yıl önce hayatıma girdi, önce kendim deneyimledim. Daha sonra da kendime belirlediğim misyona çok uyumlu olduğunu düşünerek lisansını aldım. Bu sürede Türkçe içerik üretiyorum, bu değerli programı ülkemizde olabildiğince çok insanın duyması için çaba gösteriyorum.

Pozitif zeka tanımı şöyle : Hayatımızdaki olaylara daha olumlu bakabilme kapasitemizi geliştirmek. Bunu yapabildiğimizde hem stresimiz azalıyor, hem performansımız artıyor hem de daha mutlu olabiliyoruz. Bunun önce bireylere daha sonra şirketlere dönüştürücü etkisi var.

Zihnimizde bizi sabote eden sesler var, Pozitif zeka programı içinde bu sesleri tanımlıyor, isimlendiriyor, bir test aracılığı ile hangi seslerin daha güçlü olduğunu görüyor ve onlarla başa çıkmayı, onların sesini azaltmayı öğrenebiliyoruz.

Bu sadece teorik bir öğrenme değil, aynı zamanda günlük alışkanlıklar yaratarak zihnimizin bize "hizmet" edebileceği yeni sinir ağları yaratabiliyoruz.

Pozitif Zeka programı ile zihnimizde bizi aşağı çeken, potansiyelimizi kullanmamızı engelleyen "yargıç" ve "kurban", "başarı delisi", "aşırı tetikte" gibi 9 sabotajcımızı öğreniyor, onların cümlelerini ayrı ayrı duymaya başlıyoruz. Bunu başarabildiğimizde bize "olumsuz" gelen olaylara "hediye" veya "fırsat" olarak bakabiliyor, bilge beyin dediğimiz şefkatli, meraklı, yaratıcı ve sevgi dolu yaklaşımlarımızı daha aktif kullanabiliyoruz.

Pozitif zeka ile ilgili 30 dakikalık bir webinar kaydım var, isteyenler şu linkten ulaşip dinleyebilirler.

<https://bertayfisekci.com/pozitif-zeka-webinarini-izle-30-dakika/>



“

Çalışanlar özellikle iyi hissettiklerinde, mutlu olduklarında daha odaklı ve daha verimli çalışabiliyorlar. Wellness uygulamalarının sonuçlarını şirketler gördükçe bu yönde daha fazla yatırım yapacaklardır diye düşünüyorum.

”

Bireylerin kendi well-being'lerini artırmaları için günlük hayatta uygulayabilecekleri basit ama etkili yöntemler nelerdir? Kendi deneyimlerinizden örnekler verebilir misiniz?

Bu sorunuza da Pozitif Zeka üzerinden yanıtlamak isterim. Yargıcımızı ve sabotajcılarımızı “duymaya” başladığımızda onlarla farklı bir diyalog da geliştirmeye başlayabiliriz. Bunu yapabildiğimizde olayları daha olumluya dönüştürebildiğimizi de görebiliyoruz. Yani aslında her şey zihnimizin hayata bakışı ile ilgili, enteresan değil mi? Bunu yapmak için, yani bize “olumsuz” gelen bir olayı daha farklı değerlendirme “moduna” girebilmek için Pozitif Zeka programında “PQ alıştırmaları” dediğimiz çalışmaları yapıyoruz.

PQ alıştırmaları da şu aslında: 10 saniye boyunca bir duyumuza odaklanmak... Yani örneğin gözümüzü kapatıp 10 saniye boyunca nefesimize odaklanıyoruz, veya gözümüz açıkken 10 saniye boyunca bir arkadaşımızın yüz ifadesine odaklanıyoruz. Bunu yapabildiğimizde ve alışkanlık haline getirebildiğimizde sabotajcıların gevezeliğinin azaldığını ve bilge beyin tarafına daha rahat geçebildiğimizi görüyoruz. Ben de bunu her gün uyguluyorum.

Pozitif Zeka programının benim hayatımdaki en büyük etkisi genel modumun yükselmesi ve daha önce bana “felaket” gibi gelen ve beni günlerce üzen bazı olaylarla ilgili artık dakikalar içinde olumlu yöne geçebilme becerisini kazanmam oldu. Dönüştürücü bir etkisi var gerçekten...

Önümüzdeki yıllar için profesyonel ve kişisel hedefleriniz nelerdir? Özellikle odaklanmak istediğiniz yeni projeler veya alanlar var mı?

Önümüzdeki dönemde bağlılık ve Pozitif zeka ile ilgili çalışmalarımı güçlendirerek sürdürmek istiyorum, bir kitap yazıyorum ve çalışmalarımın olumlu etkisinin daha fazla insana dokunması için çalışmaya devam etmek istiyorum.

Kariyerine yeni adım atan gençlere veya girişimcilere başarıya ulaşmaları için hangi tavsiyelerde bulunursunuz?

İş hayatına yeni girmekte olan genç arkadaşlarımız ailelerinden ve okullarından gelen kültür kodları ile iş hayatına girdiklerinde çoğu kez bocalıyorlar. Ortama uyum sağlamaları ve katkı vermeleri bazen 6 ayı buluyor. Bu sıkıntıları aza indirmek ve daha bilinçli davranmak için çaba gösterebilirler diye düşünüyorum. Her bir şirketin bir kültür kodu, “işlerin yapılış biçimi” var ve bu çoğu kez genç arkadaşlarımızın “mantığına” uymayabiliyor. Bu “uyumsuzluk” üzerinde çok durdukları zaman zaman kaybedebiliyor ve değer katma noktasını geciktirebiliyorlar. Bu konu üzerine bir video eğitimim var, dileyen arkadaşım edinip bu bahsettiğim “iş hayatının şifrelerini” benden dinleyebilirler. Link burada: <https://bertayfisekci.com/is-hayatina-hos-geldiniz-programi/>

Davet ettiğiniz için çok teşekkür ederim.

İEÜ İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı Direktörü Özge Karamiş ile söyleşi

“Çalışanlarla Güven İnşa Edilmeden Well-Being Mümkün Değil”

Şeyma Nur Bingöl



Sizi biraz tanıyabilir miyiz? Kariyer yolculuğunuz nasıl şekillendi?

Özge Karamiş ben, yaklaşık 27 yıldır İnsan Kaynakları alanında özel sektörde ve ağırlıklı olarak sanayide insan kaynakları pozisyonlarında görev aldım. Daha çok kariyer, eğitim, gelişim, performans yönetimi vb. alanlarda uzmanlaştım. Yaklaşık bir yıldır da İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapmaktayım.

Well-being kavramı sizin için ne ifade ediyor? Bu kavramı hangi unsurlar ile bağdaştırıyorsunuz?

“Well-being” kavramı, genel anlamda bireyin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak sağlıklı, dengeli ve tatmin edici bir yaşam sürmesini ifade eder. Yani;

- Fiziksel ve Çevresel İyi Oluş Hali: Dengeli beslenme, düzenli egzersiz, yeterli uyku ve genel sağlık durumu. Yaşam alanının sağlıklı, güvenli ve huzur verici olması.
- Zihinsel ve Ruhsal İyi Oluş Hali: Stres yönetimi, duygusal denge, zihinsel huzur ve öz-farkındalık.
- Sosyal İyi Oluş Hali: Aile, arkadaşlar ve topluluk ile sağlıklı ve destekleyici ilişkiler.
- Ekonomik İyi Oluş Hali: Temel ihtiyaçların karşılanması, finansal güvenlik ve iş tatmini.

Çalışanların esenliği iş verimliliğini ve motivasyonu nasıl etkiler?

Çalışanların esenliği (well-being), iş verimliliği ve motivasyon üzerinde doğrudan etkili olan kritik bir faktördür. İyi oluş hali yüksek olan çalışanlar, işlerine daha bağlı olur, daha üretken çalışır ve iş tatmini daha yüksek olur.

Fiziksel ve zihinsel olarak iyi hisseden çalışanlar, işlerine daha fazla odaklanır ve hata yapma olasılıkları azalır. Daha yaratıcı çözümler üretebilir ve karar alma süreçlerinde daha etkili olabilir. Motive olduklarında ve takdir gördüklerinde işe olan bağlılıkları artar.

Çalışanların esenliği sadece bireysel bir kazanım değil, aynı zamanda şirketin genel performansını ve sürdürülebilir başarısını doğrudan etkileyen bir faktördür. Şirketler, çalışanlarının esenliğini destekleyen programlar geliştirdiğinde, uzun vadede daha başarılı ve rekabetçi olabilirler. Örnek vermek gerekirse, çalışanın işini yaptığı yer fiziki olarak soğuk veya sıcak ise bu konu doğrudan işin çıktılarını etkiler.

Çalışanların esenliğini halini en çok etkileyen faktörler nelerdir?

İyi oluş hali kişiden kişiye var olan ihtiyaçları ile doğru orantılıdır ve farklılıklar gösterir. Ama genel olarak çalışanların esenliği işyeri politikaları, liderlik anlayışı, çalışma koşulları ve bireysel ihtiyaçlarla doğrudan bağlantılıdır. Fiziki koşullar, iş-özel hayat dengesi, kurum kültürü, iş hayatı içindeki sosyal çevresi, yöneticisi, esenliğini destekleyen programlar vb. Tüm bu faktörleri iyileştiren şirketler, daha mutlu, üretken ve bağlı çalışanlara sahip olurlar.

Bir yönetici olarak çalışanların esenliğini nasıl gözlemliyorsunuz ve destekliyorsunuz?

Geçtiğimiz sene İzmir Ekonomi Üniversitesi olarak çalışanlarımıza, öğrencilerimize ve idari-akademik personelimize well-being durumunu ölçen bir anket yaptık. Anketin sonuçlarını inceledik ve değerlendirdik. Anketler harici, yaptığımız toplantıların geri bildirimleriyle, işten çıkış anket ve mülakatlarıyla ve zaman zaman yaptığımız motivasyon çalışmaları etkinliklerinin geri bildirimleriyle çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve duygusal iyi olma halini gözlemlemeye çalışıyoruz.

Yöneticilerin çalışanların esenliğini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen en önemli üç davranışı sizce nedir?

Bir yönetici, çalışanların iyi oluş halini gözlemlemek ve desteklemek için liderlik becerileri, empati, etkin dinleme becerilerini kullanarak adil ve şeffaf davranma yönünde adımlar atabilmelidir. Yöneticiler iletişim ve geri bildirim süreçlerini oluşturmali, çalışanlarının davranış, beden dili ve performansını izlemeli, iyi oluş halini destekleyecek aksiyonlar geliştirmelidir. Ayrıca yöneticinin esenlik kavramını iyice anlaması ve aksiyonlarını buna göre alması en önemli unsurlardan biridir. Yöneticinin kendisi, mizacı ve yönetim şekli de well-being durumunu etkiler.



Bir yönetici, çalışanlarının esenliğini desteklerken nasıl bir yaklaşım benimsemeli? Esnek bir yönetim tarzı mı daha etkili olur yoksa belirli keskin sınırları olan bir otorite mi?

Bir yönetici, çalışanlarının esenliğini desteklerken dengeleyici ve uyumlu bir yaklaşım benimsemelidir. Ne tamamen esnek bir yönetim ne de katı bir otorite tek başına ideal çözüm olur. Duruma ve çalışanların ihtiyaçlarına göre esneklik sağlayan, aynı zamanda belirli sınırları olan bir liderlik tarzı en etkili olandır.

Bir yöneticinin iyi oluş halini desteklemesi için kurumda da böyle bir kültürün var olması gerekir. Yöneticinin, süreç içerisinde kendi üstüne düşen sorumlulukları yerine getirmesi, kendi yönetimindeki çalışanların motivasyonunu arttırması, geliştirmesi, eğer varsa destek ihtiyaçlarını gidermesi, gereken mercilere bildirmesi ve gerekli önlemleri alması beklenir.

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven ilişkisi ve iletişim, çalışanların well-being halini nasıl etkiler?

Çalışanların well-being seviyesini belirleyen en kritik faktörlerden biri, yöneticileriyle olan güven ilişkisi ve iletişim kalitesidir. Sağlıklı bir güven ilişkisinin kurulması için çalışan ve yönetici arasındaki bağ çok önemlidir. Bir güven ilişkisi barındırmayan çalışanın well-being'inden söz edemeyiz. Güvenin olmadığı yerde iyi oluş hali zedelenir.

Üniversitemiz, çalışanların esenliğini artırmak için nasıl bir yol izliyor? Sizce bu yeterli mi, geliştirilmesi gereken noktalar var mı?

Üniversitemizde yapılan pek çok çalışma olduğu gibi elbette üzerine eklenmesi mümkün yeni aksiyonlar da bulunmaktadır. Çalışan well-being'i yaşayan bir sistem olduğu için bir kere belirli aksiyonlar aldık ve artık tamam diyemeyiz. Yaptığımız anket çalışmaları aslında iyileştirilmesi gereken konular hakkında bize fikir veriyor çoğu zaman. Sonuçları inceleyip gereken aksiyonları da üniversite yönetimi olarak almaya çalışıyoruz.

Kurum kültüründeki iyi oluş hali için anket gibi çalışmalar sürekli devam etmeli, çalışan memnuniyet anketi ve iyi oluş hali anket sonuçları birbiriyle paralel ilerlemelidir. Bunun sürdürülebilir bir süreç oluşturmak için açık iletişim ve güvene dayalı geri bildirim kültürü oluşturmak çok önemlidir. Çalışanın iyi oluş halini birçok şey etkiliyor. Bazen kurum içi bazen de kurum dışı faktörler etkileyebiliyor olabilir. Mesela deprem dönemi, kriz ve travma anlarında aldığımız aksiyonlar daha farklı oluyor. Akış içerisinde bu durumları yönetmemiz gerekiyor.

Çalışanların tükenmişlik yaşamaması için üniversite yönetimi nasıl önlemler alıyor, tükenmişlik yaşayan bir çalışan için nasıl bir destek mekanizması sunuyor?

Zaman zaman tükenmişlik yaşayan çalışanlar oluyor. Bu durumda kendi özelinde değerlendirip kök nedenini anlamaya çalışıyoruz. Sıkıntısı nedir, nerede sorun yaşamış olabilir diye bireysel incelemeler yapıyoruz. Psikolojik bir destek sağlama imkânımız varsa titizlik ve gizlilik içinde yardımcı oluyoruz. Tükenmişlik hemen ortadan kalkacak bir problem olmadığı için genelde uzman görüşlerine başvurmak sağlıklı bir yöntem olabiliyor. Üniversitemizde bir psikolojik danışma merkezi var fakat o boyutta bir tükenmişlik henüz yaşamadık. Bizler yönetici olarak sorunu memnuniyetsizlik ve mutsuzluk aşamasındayken çözmeye çalışıyoruz. Asıl amacımız üniversite yönetiminin proaktif önlemler alarak çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını desteklemesini sağlamaktır. Genellikle tükenmişlik, yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri ve sürekli yüksek performans beklentilerinin olduğu ortamlarda karşımıza çıkıyor. Biz de bu dengeleri korumaya çalışıyoruz.

Okulumuzda yöneticilerin well-being konusunda daha bilinçli olması için bir eğitim veya rehberlik programı var mı?

Biliyorsunuz sağlıklı kampüs önemli bir değer ve hedefimiz. Bu amaçla pek çok alanda farklı proje ve bilgilendirme çalışmaları yürütülüyor. Ana başlık olarak well-being için tüm kurumu kapsayan bir bilinçlendirme çalışması henüz hayata geçirmedik fakat planlarımız arasında yer alıyor. Programımızın genel amaçları yöneticilere well-being nedir, yönetici-kurum rolleri nedir? İş sağlığı ve güvenliği, ergonomi nasıl sağlanır gibi temel şeyleri öğretmek ve bazı simülasyon uygulamaları yapmaktır. Örnek olması açısından bu senenin başında tüm çalışanlarımızın katılımına açık bir ergonomi eğitimi verdik; aslında çalışanın iyi oluş halini fiziksel açıdan etkileyen unsurlardan birinin eğitimini de vermiş olduk.

Çalışanların esenliğini artırmak için yönetim olarak nasıl bir yol izlemeliyiz?

Aslında şu ana kadar konuştuğumuz pek çok başlık oldu. İzlememiz gereken yollarla ilgili ama özet olarak en temelinde çalışanları doğru anlayıp dinleyecek, iletişim ve geri bildirim (anket vb.) süreçlerini hayata geçirmek ile başlayabiliriz.

Yöneticilere vereceğiniz en önemli tavsiye ne olurdu?

Çalışanlarını dinlemeleri, anlamaları ve gerekli durumlarda gereken aksiyonları almaları. Yöneticilerin de yönetim ekibine gözlemledikleri süreçler ile ilgili aksiyon ve önerilerle bilgi akışı sağlamaları.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

Well-being kavramı aslında çok geniş bir kavram, belki ileride üstüne eklenecek yeni konular da olacak. Biz şimdilik kabaca fiziksel, zihinsel ve duygusal iyi oluş hali olarak bakıyoruz ve olması gereken insanı tarifi ediyoruz. Bu kavrama etki eden çok fazla faktör var; çalışanın kendisi, yöneticisi, çalışma ortamı, içinde bulunduğu toplum, ülke... Bu liste böyle uzayıp gidiyor. Biz yönetici olarak etki alanımız olan kurum içindeki iyi oluş halini arttırmaya yönelik çalışmalar yapıyoruz. Çalışma düzeninden, esnek çalışma saatlerine, eğitim ihtiyaçlarına, ruhsal ihtiyaçlarına kadar gereken her faktörü inceleyip en uygununu çalışanlarımız için bulmaya çalışıyoruz. Günümüzün önemli kavramlarından birisini masaya getirdiğiniz bu keyifli sohbet ve karşılıklı bilgi paylaşımı için ben de size çok teşekkür ederim.

İEÜ İşletme Fakültesi'nden Dr. Öğr. Ü. İdil Göksel ile söyleşi

“Yeni bir yaklaşım olarak Mindfulness ve hayatımızdaki yeri ve anlamı”

Ata Demirus



Dergimizin bu sayısında Well-Being'in önemli yapı taşlarından Mindfulness kavramını siz okuyucularınızla buluşturuyoruz. Günümüz Dünyasının yoğun iş temposunda Mindfulness kendini çalışma temposundan ayırması, bir uğraşın hakkıyla yapılması ve yaşayan her canlıya değer vermesiyle önem kazanmaktadır. Mindfulness bu bağlamda bizlere sahip olduğumuz değerlerin önemli bir hatırlatıcısıdır. Bu değerleri paylaşmak adına, Dr. İdil Göksel'in anlatımıyla Mindfulness'ın felsefesi, tarihçesi ve günümüzdeki önemini sizler için derledik. Hepinize iyi okumalar diliyoruz

Merhaba İdil Hocam, röportaj teklifimizi kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Öncelikle sizleri kısaca tanıyabilir miyiz?

Merhabalar, tabii ki. Ben Doktor İdil Göksel, ODTÜ İktisat mezunuyum. İzmir Ekonomi Üniversitesi'nin ilk asistanlarındanım, 2002-2004 yılları arasında İEÜ Ekonomi bölümünde asistanlık yaptım, aynı senelerde Finans ekonomisinde Yüksek Lisansımı tamamladım. Bir sene Prag CERGE-EI'da bulundum. Doktora derecemi Bocconi Üniversitesi'nden Ekonomi alanında aldım. Akademisyen olarak alanım toplumsal cinsiyet ve kalkınma ekonomisi. Akademisyenliğim boyunca da bu konulara farkındalık getirmek amaçlarım arasındaydı.

2010 yılında doktora derecemi aldıktan sonra İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde Yardımcı Doçent olarak görev aldım. 2013 yılında koçluk kavramı ile karşılaştım. Üniversite'deki öğrencilere daha fazla faydamın olmasını sağlayacağını düşünerek eğitimini aldım. Böylece popüler deyimimle Well-Being denilen alana giriş yapmış oldum.

Ben kendimi tanımlarken genelde yolcu ifadesini kullanmayı seviyorum. Hayat yolculuğunda kendimden kendimin en iyi versiyonuna doğru bir yolculukta'yım. Bu yolculuk sırasında hem akademik hem de well-being alanında birçok eğitim aldım. Heybemi olabildiğince bilgi ile doldurup bunları yolculuğum sırasında karşılaştığım insanlarla paylaşmak bana keyif veriyor.

Mindfulness ile tanışmam 2017 yılında ilk Vipassana (sessizlik inzivası) deneyimimle oldu. Yolculuğum boyunca beni en çok geliştiren ve dönüştüren deneyim bu oldu. Orada deneyimlediklerimin modern literatürdeki adının Mindfulness olduğunu sonradan öğrendim. Öğrendiğim pratikleri günlük hayatıma taşıyıp içselleştirmek için çalıştım. Benzer Vipassanalara katıldım. En son 2019'da Bali'deki bir manastırda eski bir Budist rahip eğitimcimden öğrendiklerimi paylaşmak için izin aldım. Şu anda mindfulness temelli atölyeler ve eğitimler veriyorum.

Yazmayı çok seviyorum, bu sebeple 'Yazarak Fark Et' adını verdiğim atölyelerde katılımcıların yazı yoluyla bilinçaltılarındaki bazı duygu ve düşüncelerle yüzleşmelerine aracılık ediyorum. Ek olarak Yi Jin Jing dediğimiz, Qi Gong'un bir dalı olan bir formun eğitimcimiyim.

Well-Being'in temel altyapı taşlarından biri olan Mindfulness (Bilgece Farkındalık) nasıl bir felsefeye sahiptir?

Mindfulness aslında farkında olmak demektir. Günlük hayatta biz birçok aktivitemizi otomatik pilota yapıyoruz. Yani ne yaptığımızın farkında olmadan yapıyoruz. Diş fırçalarken veya yemek yerken sürekli aklımız başka bir yerde çünkü zihnimiz devamlı fikir üretmek ve bizi bir şeylerden korumak için programlı, bazen bu düşünme o kadar ağır basıyor ki ne yaptığımızın farkında olmuyoruz. Mindfulness ise her eylemin farkında olmaktır, yani yemek yerken sadece yemek yeme işine odaklanma veya diş fırçalarken yalnızca diş fırçalama işine odaklanma.

Günümüz dünyasında aynı anda birçok işi yapmak marifet gibi gösterilirken Mindfulness'ta tek bir iş yapıp onu hakkıyla yapmak esastır. Bakmak değil görmek; duymak değil kalpten dinlemek. Bir özelliği de yaşayan hiçbir canlıya zarar vermemektir. Doğanın bir parçası olduğumuzu ve yaşayan her canlının da bizim kadar değerli ve özel olduğunu fark etmek ve buna göre davranmak.



Mindfulness günümüzde yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkmış görünüyor fakat bunun uzun yıllara dayalı bir geçmişi var mıdır, ne kadar eski bir geçmişe dayanıyor?

Mindfulness aslında insanın varoluşundaki fabrika ayarı. Örnek olarak ilk insanlar oldukça mindful bir yapıya sahipti, çünkü hayatta kalmaları için her şeyin farkında olmaları gerekiyordu. Amaçları tehlikelere karşı tetikte olmaktı. Dolayısıyla Mindfulness insanlığın tarihi kadar eski, bireyin fabrika ayarı. Fakat zihin ağır basmaya başladıktan sonra bu unutuluyor. Tekrar gündeme gelmesi Budizm ve Hinduizm dinleri sayesinde gerçekleşiyor. Bu dinler kendi felsefelerinde insanın tekrar kendi yaratılış ayarlarına dönmesini, doğa ile tekrar bağ kurmasını vurguluyor.

Mindfulness, şu an itibariyle önemli trendlerden biri midir, sizce ne kadar yaygın?

Günümüzde kapitalist sistem birçok konuda olduğu gibi bunda da kavramın içeriğini boşaltıp onu metalaştırmaya çalışıyor. Birkaç haftalık eğitimlerden sonra "bilgece farkında" olduğuna dair bir sertifika alınıyor. Mindfulness ancak günlük hayatta uygulanıp içselleştirildiğinde faydalı bir bilgi haline gelir.

Günlük hayatına bu bilgiyi taşımayan biri istediği kadar sertifika alsın bunu başkalarına olması gerektiği şekilde aktaramaz. Yoga ve koçluk gibi alanlar da aynı durumla karşı karşıya. Bu tip öğretilerde içselleştirmek çok önemli. İçselleştirmeden, sadece bir eğitim veya sertifikayla yapılan aktiviteler için özünü bireye kazandırmıyor, çünkü deneyimlemeden öğrenmek kişiye herhangi bir katkı sağlamıyor. Bu sebeple Mindfulness'un trend olması birçok kişinin duyması bakımından iyi ama negatif tarafı ise içi çok boşaltılıyor ve mekanikleştiriliyor.

Bazı çevrelerce Mindfulness'ın insan sağlığı yararları adına ticarileştirildiği ve aşırı bir biçimde halka pazarlandığı iddia ediliyor, siz buna katılıyor musunuz, böyle bir durum söz konusu mu?

Maalesef ticarileştiriliyor. Mesela geçenlerde çok yüksek fiyatlara bu eğitimleri verenler olduğunu gördüm. Tabii ki herkes hakkını alsın onunla ilgili bir şey söylemiyorum, ama her "Mindfulness anlatıyorum" diyen insan aslında o konuda uzman değil. Sadece ezbere öğrendiği notları aynı şekilde başkalarına aktarıyor. Bu da olayın anlaşılmasından ziyade daha çok mekanikleşmesine yol açıyor. Tabii ki bu işi hakkıyla yapanlar da yok değil. Mindfulness'ın özünde şefkat vardır. Özellikle öz şefkat çok vurguludur. Bunu içselleştiren eğitimciler zaten hemen dikkat çekiyor.



Gelecekte Mindfulness'tan faydalanmak isteyen gençlere neler tavsiye edersiniz?

Mindfulness hayat kalitemizi çok geliştiren bir şey, beni çok dönüştürdü. Bunu CV'ye eklenecek bir şey olarak görmektense "ben kendi hayatımı nasıl daha verimli, huzurlu, güzel geçirebilirim" diye bir yolculuğa çıkabilen insanlara önerebilirim. Ve öğrenciler için sınav stresi ya da topluluk önünde konuşma heyecanı gibi durumları dengeleyebilecekleri bir öğreti. Hiçbir sorununuz olmasa bile kendi hayatınızı daha verimli ve huzurlu geçirmenizi, kendinizi daha iyi tanımanızı sağlayacak bir uygulama.

Elbette Mindfulness'ta da her uygulama gibi pratik yapılması gerekir. Bu sebeple günde en az 5-10 dakika ayırabileceksek bu yola girmememiz gerek. Ayrıca, Mindfulness sadece meditasyon ya da zorlu uygulamaları olan bir aktivite değil. Bu, insanın en iyi versiyonuna gelmesini sağlayan bir öğreti. Bu yüzden bunun pazarlamasının yapılması komik bir durum.

Birçok insan bunu gördüğü zaman hatta öğrendiği zaman "daha önce öğrenmiş olmayı istediklerini" belirtiyorlar. Ben de şahsen öğrenciyken karşıma çıksaydı ne güzel olurdu derim hep. Öğrencilere tavsiyem en azından bir denemeleri. Artık ücretsiz birçok uygulama ya da çok uygun fiyatlara online eğitimler var. Yalnız eğitmen seçerken lütfen bunu sadece bir sertifika programı olarak gören kişilerden uzak dursunlar. Gerçekten hal ve davranışlarıyla bu öğretiyi içselleştirdiği belli olan eğitmenleri seçsinler.

“

Hiçbir sorununuz olmasa bile kendi hayatınızı daha verimli ve huzurlu geçirmenizi, kendinizi daha iyi tanımanızı sağlayacak bir uygulama.

”

Önce Kendine İyi Davran, Gerisi Gelir

Prof. Dr. Evrim Üstünlüoğlu



Koşturarak geçti yıllar, değil mi? Okula yetiş, kurslara git, sınavlara hazırlan, ödevi/projeleri zamanında bitir... Onca emek, çaba... Kolay değildi elbet bir üniversiteye girmek; üniversiteli olmak.

Evet, ŞİMDİ buradasın işte, üniversiteliSİN ve üniversitedesin. Peki, nasıl geçiyor bir üniversiteli olarak yaşam? Sorunlar bitti mi?

Hayır!

Bitmeyecek de... BİZ KONTROL EDERSEK HER ŞEY YOLUNA GİRECEKMiŞ GİBİ! OYSA BU ÇOK YANLIŞ! Öyleyse bakış açımızı değiştirmeye, bu sorunlarla başa çıkma yollarını bulmaya, GERÇEK bir denge kurmaya çalışmalıyız. Bir başka deyişle "İYİ OLMA" halimizi önemsemeliyiz. ZAMAN EN DEĞERLİ VARLIĞIMIZ, NETLİK EYLEMLE GELİR.

İYİ OLUŞ (well-being), öğrencilik yıllarında sadece akademik başarıyla değil, fiziksel, zihinsel ve duygusal dengemizle de doğrudan bağlantılıdır. Bu dengeyi kurmak kolay mı? Hiç DE KOLAY değil!

Yapılan araştırmalar, son altı yılda yükseköğretim düzeyindeki öğrencilerin endişe düzeylerinin çarpıcı bir şekilde arttığını; özellikle pandemi sonrasında sadece akademik değil, gelecek kaygısı, stres, depresyon, rekabet, maddi sıkıntılar gibi konuların gençlerin zihinsel ve ruhsal sağlığını ciddi bir şekilde etkilediğini gösteriyor. Aslında bu araştırma sonuçları şaşırtıcı değil; çünkü hepimizin deneyimlediği üzere endişelenme, strese/depresyona girme konusunda sınırsız bir kapasitemiz var.

Ama kaygılar ve endişeler, özellikle üniversite öğrencilik yıllarında, akademik sıkıntıların yanı sıra konfor alanından çıkarak hayata hazırlanan sizlere daha ağır yükler getirebiliyor.

İşte tam bu noktada İYİ OLUŞ kavramı çok önem kazanıyor; çünkü iş dünyasına ve yeni yaşamınıza hazırlanırken dirençli ama aynı zamanda yeni durumlara uyum sağlayabilen esneklikte bir birey olmanız, zihinsel, fiziksel ve ruhsal dengelemenize bağlı (Hossain et al., 2023).

Peki, üniversite yıllarınızda, zihinsel, fiziksel ve ruhsal sağlığınızı nasıl dengeleyebilir ve akademik başarılarınızı NASIL sürdürebilirsiniz? TAM DA bu noktada kampüsümüzde sunduğumuz olanak ve etkinlikleri özetleyelim mi? Birlikte, paylaşarak ve keyif alarak yapacağımız tüm etkinliklerin size iyi geleceğini umuyoruz.

Doğanın muhteşem iyileştirici gücünü deneyimlediniz mi? Kampüsümüzün koru alanı, fiziksel ve zihinsel rahatlatmanız için sizi bekliyor. Açık alanda yoga, zumba, mindfulness ve meditasyon uygulamaları için bize ulaşmanız yeterli. Kısa süreli yapacağınız günlük meditasyon bile stresinizi azaltmada etkili olabilir.

Takım olmak, strateji geliştirmek, paylaşmak ve birlikte keyif almak için spor takımlarımızda yer almak istemez misiniz? Voleybol, basketbol, futbol, Amerikan futbolu, satranç ve daha pek çok etkinliğimizde yerinizi almanız için sizi bekliyoruz. EkoFit merkezimizde sunulan yoga, zumba rezervasyonunuzu **41** yaptırmayı unutmayın.

Üniversitemizde 80'e yakın öğrenci kulübüne katılıp, birlikte projeler yaratmayı, sorun çözmeyi deneyimlediniz mi? Destekleyici bir sosyal çevre, duygusal dayanıklılığı artırır. Farklı alanlardaki öğrenci kulüplerimiz; yeni projeler üretmek, etkinlikler düzenlemek ve birlikte öğrenmek, eğlenmek için sizi bekliyor.

Sanat Koordinatörlüğü'nün resim, müzik, tiyatro etkinliklerine katıldınız mı? Devlet Tiyatrosu ve Operası'nın prömiyer gösterilerini birlikte izleyebilir ve keyif alabiliriz. Başkalarına yardım etmek, kendinizi daha anlamlı hissetmenizi sağlar. Sosyal sorumluluk projelerine katılarak kendi duygusal iyi oluşunuzu beslemek isterseniz, sivil toplum kuruluşlarıyla oluşturduğumuz ağıma katılabilirsiniz. LÖSEV, Çağdaş Eğitim Vakfı, TÜRGÖK ve daha onlarca sizlerle birlikte olmaktan mutluluk duyacaktır. Akademik olarak destek almak, kendi akranlarınız ile birlikte öğrenmek ve gelişmek isterseniz, sizi Öğrenci Dekanlığı'na bekliyoruz. Kahvenizi içerken sohbet yapabilir ve size nasıl destek olabileceğimize birlikte karar verebiliriz. Duygusal ve sosyal destek hepimize iyi geliyor. Öğrenci Dekanlığı web sitesinden klinik psikologlarımıza başvurabilir ve destek alabilirsiniz.

Bağ(IM)lı mısınız? Sosyal medya, telefon kullanımı, madde bağımlılığı... Her türlü bağımlılıktan kurtularak özgürleşmek, kendiniz olmak, kendinize dayanmak her zaman kolay olmuyor. Üniversitemizde uzmanlarımızın katkılarıyla sürdürülen bağımlılığı önleyici uygulamalar için bize mail atmanız yeterli. Dijital detoks ve kendinizi özgürleştirmeniz size çok iyi gelecek.

İlgi, bilgi ve becerilerinize uygun iş yerinde çalışma çabaları, daha da önemlisi iş/staj yeri bulma kaygıları en değerli zamanların endişeyle geçmesine neden olabiliyor. İş/staj imkânları için bizimle iletişimde kalın. Kariyer Yönlendirme Merkezi ve Mezunlarla İlişkiler Ofisimiz, kurdukları güçlü bağlarla sizleri farklı alanlardaki şirketlerle buluşturmak için desteğe hazırlar.

Rekabetçi iş dünyasına daha hazırlıklı girmek için becerilerinizi geliştirmek amacıyla hazırladığımız mikro eğitimlere bekliyoruz, duyurularımızı izleyin.

Üniversite yılları, sadece akademik başarı değil, aynı zamanda kendini keşfetme ve iyi olma sürecidir. Kendine zaman ayır, zihnini ve bedenini dinle, sosyal bağlarını güçlendir ve hayatın küçük anlarının tadını çıkar. Çünkü esenlik, bir varış noktası değil, bir yolculuktur. BU FARKINDALIKLA SÜRECİ EN İYİ ŞEKİLDE SEN YÖNETEBİLİRSİN.

Hadi, kendi yaşamını sen tasarla; küçük değişikliklerle büyük dönüşümler yarat.

Unutma, sen iyiysen, her şey daha güzel olur.

SEN, İYİ OLMAYI HAK EDİYORSUN.



Fiziksel Sağlık ve Well-being: Yaşam Kalitenizi Dönüştüren Güç

Öğr. Gör. Dr. Ebru Dığrak
İEÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi

Hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler, bireylerin yaşam tarzlarında köklü değişimlere yol açmıştır. Modernleşme ve teknolojik kolaylıkların sunduğu konfor, günlük yaşamda fiziksel aktivitenin azalmasına ve buna bağlı olarak daha hareketsiz bir yaşam biçiminin benimsenmesine neden olmuştur. Özellikle gelişmiş ölkelerde COVID-19 pandemisi sürecinde fiziksel hareketsizlik daha da artmış, bu durum günümüzde küresel ölçekte önemli bir halk sağlığı sorunu haline gelmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre fiziksel hareketsizlik, birçok kronik hastalığın temel nedenlerinden biridir ve "Küresel Ölüm Risk Faktörleri" arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Fiziksel hareketsizlik; kolon ve meme kanserlerinin %25'inden, iskemik kalp hastalıklarının %30'undan ve diyabet vakalarının %27'sinden sorumlu tutulmaktadır. Bununla birlikte, obezite oranlarındaki artış da doğrudan hareketsiz yaşam tarzıyla ilişkilidir.

Fiziksel hareketsizlik yalnızca kronik hastalıklarla bağlantılı değil, aynı zamanda depresyon ve anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıklarla da ilişkilidir. Öte yandan, fiziksel aktivitenin zihinsel bozuklukları hafifletici etkileri olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda düzenli egzersiz yapmanın depresyon ve kaygının etkilerini azaltmada, farmakolojik tedavilere benzer şekilde olumlu sonuçlar verdiğini kanıtlanmıştır. Çünkü, egzersiz sırasında vücuttaki endorfin salınımı, kişilerin kendilerini daha mutlu ve enerjik hissetmelerine yol açmaktadır. Örneğin, haftada en az üç gün yapılan 30 dakikalık egzersiz, depresyon belirtilerinde belirgin bir azalma sağlayabilir. Bu durum, bireylerin genel ruh halini iyileştirir ve yaşam kalitelerini artırır. Özetle, düzenli fiziksel aktivite sadece ölüm ve hastalık oranlarını azaltmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin genel ruh hali ve yaşam kalitesine de olumlu katkılar sağlar. Ayrıca stres ve anksiyete seviyelerini düşürerek ruh halini iyileştirir. Bu nedenle, sağlıklı bir toplum oluşturulmasında önemli bir rol oynar. Bu bağlamda, fiziksel aktivitenin sadece bedensel sağlıkla değil, aynı zamanda ruhsal ve duygusal iyilik haliyle de doğrudan bir bağlantı sağladığını anlaşılmaktadır.

Günümüzde yaşamın kaçınılmaz bir parçası olan stres, sağlığımız üzerinde birçok olumsuz etkilere neden olmaktadır. Düzenli fiziksel aktivite, stres hormonlarını azaltarak bireylerin stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olabilir. Egzersiz, zihinsel odaklanmayı artırırken, vücuttaki gerilimi azaltır. Ayrıca, meditasyon, yoga ve nefes alma egzersizleri gibi fiziksel aktiviteler, bireylerin stresini yönetme konusunda öneriler sunmaktadır.



Düzenli egzersiz yapmak, yeni insanlar ile tanımaya ve sosyal etkileşimin artmasına ve böylece geleceğin hastalığı olan yalnızlık hissinin azalmasına sebep olmaktadır. Böylece fiziksel aktiviteler, duygusal dayanıklılığı da güçlendirmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında diyebiliriz ki, modern yaşamın getirdiği zorluklar ve stres faktörleri, bireyleri fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkileyebilirken, düzenli egzersiz ile hastalıkların önlenmesinde ve stresle başa çıkmada önemli bir kaynaktır. Bu durum "well-being" kavramı yani "iyi olma hali" ile de açıklanabilir. Son yıllarda popüler olan ve kişilerin yaşam kalitesini artıran well-being, çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavramla birlikte, fiziksel sağlığın yalnızca hastalıklardan korunmak veya ideal bir vücut kütle indeksine ulaşmakla sınırlı olmadığı; aynı zamanda duygusal denge ve psikolojik iyilikle de doğrudan ilişkili olduğu anlayışı gelişmeye başlamıştır.

Well-being, birçok unsurun uyum ve dengesi içermekle birlikte hayatımızın farklı alanlarında huzurlu, sağlıklı ve mutlu olmayı ifade eder. Çalışma hayatı, ekonomik faktörler, sosyal ilişkiler, fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlık gibi unsurlar, genel refahımız üzerinde etki eden birbiriyle ilişkili faktörlerdir. Ayrıca bu faktörlerin denge ve uyumu, bireyin iyi olma seviyesi üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Well-being, sağlıklı ve mutlu bir yaşamın anahtarıdır.

Well-being'i oluşturan faktörler, bireylerin tüm yaşam alanlarında sağlıklı bir denge sağlamalarını gerektirir. Fiziksel sağlık, zihinsel dayanıklılık, sosyal destek ve ekonomik güvence gibi unsurlar, genel mutluluk üzerinde zincirleme etkiler yaratır. Bu nedenle, hem bireyler hem de topluluklar için sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmek kritik öneme sahiptir. Ayrıca, her birey için farklı anlamlar taşıyabilir ve kişisel öncelikler değişiklik gösterebilir. Ancak, her durumda sağlıklı ve tatmin edici bir yaşamı sürdürebilmek için bütüncül bir yaklaşım benimsemek önemlidir. Bu bağlamda, fiziksel yaşamda gerçekleştirilen etkinliklerin zenginliği ve çeşitliliği, bireylerin iyi bir ruh hali geliştirmelerine ve beden sağlıklarını korumalarına büyük katkı sağlamaktadır. İyi bir yaşam için, hayatın her yönünü değerlendirmek ve dengede tutmak gerekmektedir.

Well-being'i etkileyen bu faktörler açısından bireylerin günlük yaşamlarında uygulayabilecekleri bazı öneriler sunabiliriz.

Düzenli Egzersiz: Haftada en az üç gün, 30 dakikalık fiziksel aktivite yapılması, hem fiziksel sağlığı hem de ruh halini iyileştirir.

Sağlıklı Beslenme: Dengeli bir diyet, bedenın ihtiyaç duyduğu besinleri sağlarken, zihinsel sağlığı da olumlu yönde etkiler.

Sosyal İlişkiler: Aile ve arkadaşlarla düzenli olarak bir araya gelmek, duygusal desteği artırır.

Meditasyon ve Farkındalık: Günlük uygulamalarla zihinsel sakinlik sağlamak, stres seviyesini düşürebilir.

Ekonomik Planlama: Gelir ve giderleri düzenlemek, mali stresin azaltılmasına yardımcı olur.

Amaç Belirleme: Kısa ve uzun vadeli hedefler koymak, bireylere yaşamda bir anlam ve amaç kazandırır.

Toplumsal Duyarlılık: Topluma katkıda bulunmak, bireylerin kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlar.

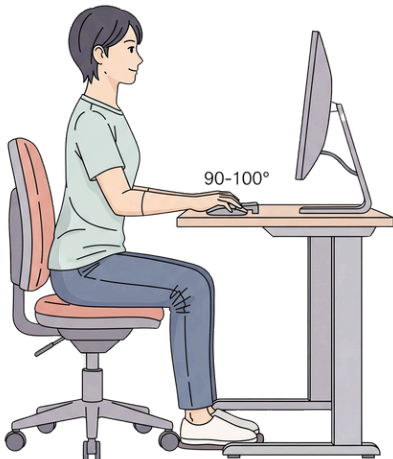
Son olarak; bireylerin kendi well-being'lerini artırma çabaları, sadece kendi mutluluklarını değil, aynı zamanda çevrelerinde bulunanların yaşam kalitelerini de yükseltme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, iyi olma hali, yalnızca bireysel çabalarla değil, aynı zamanda toplumsal bir bilinçle güçlendirilebilir. Kendimize yapacağımız yatırımlar, sağlıklı bir toplumun temellerini atmak için attığımız en önemli adımlardan biri olacağını unutmamalıyız.

Sağlıklı Bir Çalışma Hayatı için Ofis Ergonomisi ve Sandalye Egzersizleri

Öğr. Gör. İpek Yavaş
İEÜ Sağlık Hizmetleri MYO

Günümüz çalışma hayatı, bireylerin uzun saatler boyunca masa başında oturmasını gerektirmektedir. Hareketsiz bir yaşam tarzı ise kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına, duruş bozukluklarına ve çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Bu nedenle, ergonomik bir çalışma ortamının oluşturulması hem fiziksel sağlığı korumak hem de iş verimliliğini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır. Ergonomi, çalışma alanlarını insan vücudunun doğal yapısına en uygun hale getirmeyi amaçlayan bilimsel bir disiplindir. Uygun bir ergonomik düzenleme, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının oluşumunu engelleyebilir ve uzun vadede sağlık üzerindeki olumsuz etkileri azaltabilir. Bu sebeple günümüzün önemli bir kısmını geçirdiğimiz iş ortamımızda bazı düzenlemeler yapmak hayat kurtarıcı olabilir. "Nereden başlamalıyız?" sorusunun cevabı ise basit. Pasif bir şekilde saatlerimizi geçirdiğimiz pozisyonumuzu düzelterek işe başlamamız gerekiyor. Sandalyenin yüksekliği, ayakların yere tam basmasını sağlayacak şekilde ayarlanmalı ve dizler 90 derecelik bir açıyla bükülü olmalıdır. Sırt desteği, bel bölgesini desteklemeli, ancak bel kaslarının aktivitesini azaltmaktan kaçınılmalıdır. Sırt desteği, gevşek bir duruşu değil, dik oturma alışkanlığını teşvik etmelidir. Bilgisayar ekranı göz hizasında konumlandırılmalı ve ekran ile gözler arasında en az 50-70 cm mesafe bulunmalıdır. Ekranın göz hizasına yükseltilmesinde çeşitli aparatlar kullanılabileceği gibi, bir veya iki kâğıt topu ile de ekran istenilen seviyeye çıkarılabilmektedir. Klavye ve fare kullanımı sırasında dirseklerin 90-100 derece arasında bükülü olmasına dikkat edilmeli, bilekler doğal bir pozisyonda tutulmalıdır. Klavye ve farenin çok uzağa konumlandırılması, kol ve omuz kaslarını gereksiz yere zorlamanıza sebep olabilir; bu yüzden, size yakın olmalarını sağlamalısınız. Elinizin şekline uygun bir fare seçmeniz ve fareyi sıkıca kavramak yerine gevşek bir tutuşla kullanmanız, olası tekrarlayan yaralanmalardan (en sık görüleni karpal tünel sendromu/el siniri sıkışması) korunmanıza olanak sağlar.

Ergonomik bir çalışma ortamı sağlansa bile, uzun süre oturmak yine de birçok sistemi olumsuz etkileyebilir. Kas-iskelet sistemi üzerinde büyük bir yük oluşturarak duruş bozukluklarına, omurga eğriliklerine ve bel, boyun ile sırt ağrılarına yol açabilir. Kasların zamanla zayıflaması ve esnekliğini kaybetmesi sonucunda eklem sertliği ve hareket kabiliyetinde azalma meydana gelir. Dolaşım sistemi açısından, uzun süreli oturma bacaklardaki kan akışını yavaşlatarak damar tıkanıklığı, varis ve derin ven trombozu gibi sorunlara sebep olabilir. Sinir sistemi ve zihinsel sağlık açısından ise hareketsizlik, beyne giden oksijen miktarını azaltarak odaklanma problemleri, yorgunluk, stres ve depresyon seviyesinde artışa neden olabilir. Bunların yanında, kardiyovasküler sistem, sindirim sistemi ve solunum sistemi üzerinde de ciddi düzeyde olumsuz etkileri mevcuttur.



Sandalye egzersizleri ile sağlığını koruyun!

Masa başında geçirilen süre boyunca yapılabilecek basit egzersizlerle vücudunuzu hareketlendirebilir, kas gerginliklerini azaltarak duruş bozukluklarını önleyebilir, kan dolaşımınızı artırabilir ve zihninizin berraklaşmasını sağlayabilirsiniz. Aşağıda bazı sandalye egzersizlerini sizin için listeledik. Bu egzersizlerin hepsini tek bir seferde yapmanız gerekmez; gün içerisinde, özellikle o anda gerginlik hissettiğiniz bölgeye özgü egzersizi tercih edebilir ve tüm egzersizleri gün içine yayabilirsiniz.

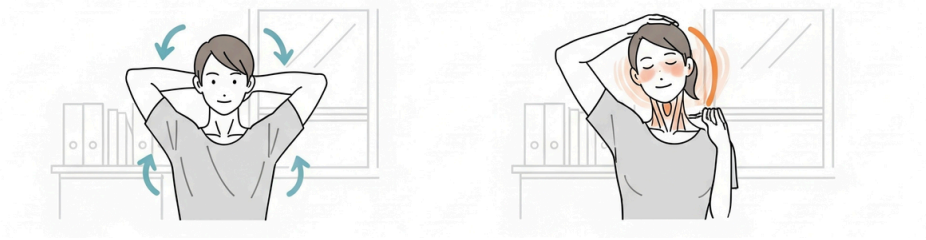
Omuz Döndürme Egzersizi: Omuzlarınızı yukarı kaldırın, geriye doğru dairesel hareketlerle çevirin. 10 tekrar yaparak omuz bölgesindeki gerginliği azaltabilirsiniz.

Boyun Esnetme Egzersizi: Sağ elinizle başınızı sağ tarafa eğin ve 15 saniye bekleyin. Bu sırada sol eliniz sandalyenin oturak kısmından destek alıyor olsun. Bu hareketi 5 kez tekrarlayın. Aynı hareketi sol taraf için de uygulayın. Bu sayede boyun bölgesindeki gerginliği azaltabilirsiniz.

Bilek Dönme Egzersizi: Ellerinizi yumruk yaparak bileklerinizi saat yönünde ve ters yönde 15'er saniye çevirin. Bu egzersiz, klavye ve fare kullanımı nedeniyle oluşan gerginliği azaltmaya yardımcı olur.

Kol Germe Egzersizi: Bir kolunuzu yukarı kaldırın ve diğer elinizle dirseğinden tutarak yana doğru esnetin. Her kol için 10 saniye bekleyerek hareketi 5 kez tekrarlayın.

Bel ve Sırt Germe Egzersizi: Ellerinizi sandalye kolçaklarını tutarak sırtınızı geriye doğru esnetin ve 15 saniye bekleyin. Bu hareketi 5 kez tekrarlayın.



Modifiye Kedi-Deve Egzersizi: Ayağa kalkın, ayaklarınızla masa arasında 50-60 cm mesafe olacak şekilde durun. Ellerinizi masaya koyun. Öne doğru eğilin ve başınızı yukarı kaldırıp tavana bakın. Beliniz çukurlaştıktan sonra 15 saniye bu pozisyonda kalın. Ardından sırtınızı kamburlaştırın, başınızı öne eğin ve bu pozisyonda da 15 saniye kalın.

Bacak Kaldırma Egzersizi: Otururken bir bacağınızı düz bir şekilde kaldırıp havada tutun. Bu sırada ayak bileğinize pompalama egzersizi yaptırın. Ayak bileği pompalama egzersizi, ayağınızı kendinize doğru çekip ardından aşağıya doğru itmenizi içerir—tıpkı gaza basar gibi. Bu egzersiz, kanın bacaklarda birikmesini engeller. Hareketi 10 kez yapın ve diğer bacağınızla tekrarlayın.

Sandalyede Kalça Kaldırma Egzersizi: Ellerinizi kolçaklara tutunarak kalçanızı hafifçe yukarı kaldırın, 5 saniye havada tutun ve yavaşça geri indirin. Bu hareketi 10 kez tekrarlayın.

Otururken Yan Karın Kaslarını Çalıştırma Egzersizi: Ellerinizi ensenizin arkasına koyun ve dirseklerinizi açık tutun. Gövdenizi yavaşça sağa ve sola döndürerek yan karın kaslarını çalıştırın. Bu hareketi 10 tekrar yapın.

Kısa Yürüyüşler Yapın: Her 30-45 dakikada bir ayağa kalkarak kısa yürüyüşler yapmak dolaşımınızı artırır. 1-2 dakika ofis içinde yürüyebilir; alan sıkıntısı varsa bulunduğunuz yerde yerinde sayarak da hareket edebilirsiniz.





Çalışma ortamında ergonomik düzenlemeler yapmak ve düzenli sandalye egzersizleri uygulamak, kısa vadede rahatlama sağlarken uzun vadede sağlık sorunlarının önüne geçer. Bilimsel araştırmalar, hareketli bir çalışma düzeninin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı desteklediğini ortaya koymaktadır. Son zamanlarda bu amaçla ayakta durma masalarından ve egzersiz toplarından da yararlanıldığını görüyoruz.

Ayakta durma masaları, duruşu iyileştirerek omurga üzerindeki baskıyı azaltır, kasları aktif tutar ve kan dolaşımını destekler. Geleneksel çalışma masalarına kıyasla, oturma ve ayakta çalışma arasında geçiş yapmayı mümkün kılarak gün içinde daha fazla hareket etmeyi teşvik eder. Uzun süre oturmak omurga sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilirken, aralıklı olarak ayakta durmak bel ve boyun ağrılarını azaltabilir. Ayrıca ayakta durarak çalışmak, vücudun enerji harcamasını artırarak metabolizmayı hızlandırır ve kilo kontrolüne katkı sağlayabilir. Araştırmalar, ayakta çalışan kişilerin gün boyunca daha dinç hissettiklerini ve odaklanmalarının arttığını göstermektedir.

Egzersiz topları, geleneksel sandalyelere kıyasla daha dinamik bir oturma deneyimi sunarak çalışma sürecinizi daha aktif hale getirebilir. Dengeyi sağlamak için yapılan küçük kas hareketleri sayesinde, sırt ve karın kaslarınız sürekli çalışır ve güçlenir. Bu durum, özellikle bel bölgesinde destek sağlayarak duruş bozukluklarının önüne geçilmesine yardımcı olur. Uzun süre aynı pozisyonda hareketsiz kalmak yerine, egzersiz topları ile yapılan mikro hareketler kas aktivitesini artırır, esnekliği ve dayanıklılığı geliştirir. Böylece hem kas-iskelet sisteminiz korunur hem de omurga sağlığınız desteklenmiş olur. Ancak, egzersiz topu ile uzun süre oturmak kas yorgunluğuna yol açabileceğinden, belirli aralıklarla geleneksel sandalye veya ayakta durarak çalışma düzenine geçmeniz önerilir. Çalışma boyunca oturma pozisyonunuzu çeşitlendirmek, vücudun dengesini korur ve ergonomik bir çalışma ortamı sağlar. Farklı oturma biçimlerini gün içine yaymak hem sağlığınız hem de verimliliğiniz açısından büyük fark yaratabilir.

Sağlıklı bir çalışma hayatı için ergonomik düzenlemeleri hayata geçirmek ve düzenli olarak hareket etmeyi alışkanlık haline getirmek büyük önem taşır. Gün içinde küçük ama etkili değişiklikler yaparak duruşunuzu iyileştirebilir, kas-iskelet sisteminizi koruyabilir ve genel sağlığınızı destekleyebilirsiniz. Unutulmamalıdır ki, uzun süre sabit pozisyonda kalmak vücut üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, düzenli hareket etmek enerji seviyenizi artırır, odaklanmanızı güçlendirir ve iş verimliliğinize olumlu katkı sağlar. Bu nedenle, ergonomik çalışma prensiplerini benimseyerek, sandalye egzersizlerini günlük rutininize dahil ederek ve çalışma pozisyonlarınızı çeşitlendirerek hem bedensel sağlığınızı koruyabilir hem de daha konforlu bir çalışma ortamı oluşturabilirsiniz.

Üniversite Kampüslerindeki Fiziki Yerleşimin Öğrencilerin Well-Being (Esenlik) ve Sosyal Hayatlarına Etkisi

Araş. Gör. İdil Bakır Küçükaya
İEÜ Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi

Hayatımıza İngilizceden giren well-being kavramı, basitçe bir bireyin hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendini iyi hissetme hali olarak tanımlanabilir. Bazı kaynaklarda “refah” ya da “eselik” olarak da çevrilen bu kavram, bireyin genel yaşam kalitesini ve doyumunu ifade eder.

Üniversite öğrencileri, eğitim hayatları boyunca zamanlarının büyük bir kısmını kampüslerde; sınıflarda, kütüphanelerde, stüdyolarda, laboratuvarlarda ve açık alanlarda geçirir. Bu nedenle üniversite kampüsleri yalnızca akademik başarıya odaklanan yapılar olmaktan çıkıp; fiziksel, zihinsel ve sosyal esenliği destekleyen yaşam alanlarına dönüşmektedir.

Bugünün kampüsleri, sadece ders çalışılan yerler değil; sosyal etkileşimlerin yaşandığı, kişisel deneyimlerin paylaşıldığı, bireyin kendini geliştirdiği çok yönlü alanlar haline gelmelidir. Dolayısıyla, iyi olma hali yani well-being, kampüs tasarımında göz önünde bulundurulması gereken temel bir kriterdir. İç ve dış mekânların düzeni, öğrencilerin zihinsel sağlığı ve genel mutluluğu üzerinde doğrudan etkili olabilir.

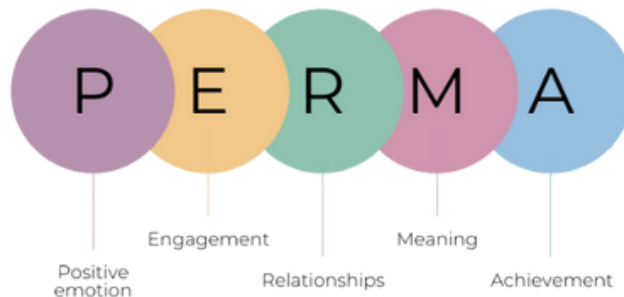
Well-Being Modelleri Kampüslerde Nasıl Uygulanabilir?

Literatürde well-being üzerine geliştirilen çeşitli modeller ve uygulamalar, kampüs tasarımlarına yön verebilir. Bunlar aynı zamanda bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hallerini ölçmek ve desteklemek için bir çerçeve sunar.

Örneğin, Seligman’ın 2011 yılında geliştirdiği PERMA modeli, pozitif duygular (Positive Emotion), angajman (Engagement), ilişkiler (Relationships), anlam (Meaning) ve başarı (Accomplishment) gibi beş temel bileşenden oluşur. Bu model kampüs ortamına uyarlanarak, öğrenci deneyimini bütünsel şekilde iyileştirmeye katkı sağlayabilir.

Kampüs içerisinde sosyalleşmeye teşvik eden açık alanların artırılması, çeşitli sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, öğrencilere anlam arayışlarında yardımcı olacak doğal ve huzurlu peyzaj alanlarının tasarlanması gibi uygulamalar sosyal ilişkileri güçlendirirken pozitif duyguları da pekiştirir. Dersliklerde doğal malzeme kullanımı, ergonomik mobilyalar, gün ışığını maksimum alan tasarımlar ve motive edici renk seçimleri, öğrencilerin hem derslere daha iyi odaklanmasını sağlar hem de kampüste daha fazla vakit geçirmeye teşvik eder.

Ayrıca, grup çalışmalarına uygun esnek ortak alanlar oluşturmak, öğrencilerin birbirlerinden ilham almasını ve ders dışı zamanlarda da üretken kalmalarını destekler. Bu tür tasarımlar, sadece akademik başarıyı değil, öğrencilerin genel yaşam memnuniyetini ve esenliğini de beraberinde getirir.





Kaynak: Chatham University, Eden Hall Campus, PA, USA

Biyofilik Tasarım ve Well-being

Biyofilik tasarım, insanların doğayla olan etkileşimini artırmayı ve doğayla iç içe yaşama hissini desteklemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu tasarım anlayışı, doğadan uzaklaşmış yaşam biçimlerine karşı bir yanıt olarak ortaya çıkmakta ve bireyleri yeniden doğayla bağ kurabilecekleri ortamlara yönlendirmektedir. Amaç; doğa ile kurulan bağlantıyı güçlendiren, doğayla iç içe hissettiren ve insan sağlığına katkı sunan mekanlar yaratmaktır.

Araştırmalar, biyofilik tasarım uygulamalarının bireylerin well-being durumları üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Bakır Küçükkaya & Hasırcı, 2025). Hem psikolojik hem de fiziksel iyilik halini destekleyen bu yaklaşım, kampüs tasarımında da önemli bir yer tutmaktadır. Doğal unsurların yaşam alanlarına entegre edilmesi, öğrencilerin genel sağlık durumunu ve yaşam memnuniyetini artırabilir.

Biyofilik tasarımın temelinde doğayla fiziksel ve görsel temas vardır. Kampüslerde peyzaj alanlarının artırılması, su öğelerinin (örneğin küçük su havuzları) kullanımı, iç mekanlarda doğa temalı resim ve fotoğrafların yer alması gibi uygulamalar, öğrencilerin doğayla bağ kurmasını kolaylaştırır. İç mekanlarda doğal malzemelerden (örneğin ahşap) üretilmiş mobilya ve yüzeyler kullanmak da doğaya dair bir atmosfer yaratır.

Kellert'in (2015) çalışması, doğayla temasın bağışıklık sistemini güçlendirdiğini ve bireyin genel sağlık durumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda kampüs içindeki alanlar, sadece estetik değil; sağlık destekleyici işlevler de üstlenmelidir.

Biyofilik tasarımın en etkili unsurlarından biri de gün ışığıdır. İç mekanlara yeterli ve dengeli gün ışığı alınması, öğrencilerin hem ruhsal hem de fiziksel sağlığını destekler. Yapılan araştırmalar, gün ışığının D vitamini üretimini artırdığını, uyku düzenini olumlu etkilediğini ve genel psikolojik iyi oluşu desteklediğini göstermektedir.

Ayrıca doğal ışık kullanımı, yapay aydınlatmaya olan ihtiyacı azaltarak enerji tüketimini düşürür. Kış aylarında iç mekanların doğal yolla ısınması da ısıtma kaynaklı enerji tüketimini azaltır ve böylece daha sürdürülebilir kampüsler ortaya çıkar. Bu doğrultuda çatı pencereleri, farklı pencere tipleri ve gün ışığını yönlendiren açıklıklar gibi tasarım çözümleri kullanılabilir. Ancak gün ışığı sağlanırken kullanıcı konforunu da gözetmek gerekir. Aşırı parlaklık veya yansımaların önüne geçmek için bireysel olarak kontrol edilebilen gölgeleme elemanları tercih edilebilir.

Biyofilik tasarım yalnızca iç mekânlarla sınırlı değildir. Dış mekân manzaraları da bireyin psikolojik iyi oluşunu etkiler. Hava, su, deniz, ağaçlık alanlar ve genel peyzaj görüntüsü, bireyin ruhsal durumunu iyileştiren unsurlar arasında yer alır. Bu nedenle kampüslerde pencere büyüklüklerinin artırılması, binaların manzara göreceği şekilde yerleştirilmesi ve fiziki yerleşim planlarının bu doğrultuda yapılması, öğrencilerin well-being düzeylerini destekleyici etkiler yaratabilir.

Fiziki Yerleşim ve Well-being

Üniversite kampüslerinde fiziki yerleşim, binaların, açık alanların ve ortak kullanım bölgelerinin genel düzenini ifade eder. İyi planlanmış bir kampüs yerleşimi; öğrenciler arasında sosyal etkileşimi teşvik eden, ders dışı etkinliklere katılımı kolaylaştıran ve açık hava ile iç mekânları bütünleştiren alanlar sunar. Kampüsün bu şekilde yapılandırılması, öğrenci yaşam kalitesini doğrudan etkileyen bir unsurdur.

Özellikle kafeteryalar, parklar, dinlenme alanları ve öğrenci merkezleri gibi ortak kullanım alanlarının kolay erişilebilir şekilde konumlandırılması, öğrencilerin birbirleriyle daha sık etkileşim kurmalarını sağlar. Sosyalleşme imkânlarının artması ise bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde olumlu etkiler yaratır ve sosyal destek ağlarının güçlenmesine katkı sunar.

Fiziki yerleşimde bir diğer önemli unsur ise yeşil alanların varlığıdır. Kaplan'ın (1995) çalışmaları, doğa ile temasın bireylerde stres seviyesini düşürdüğünü ve genel bir iyi olma hali yarattığını göstermektedir. Ağaçlık alanlar, çim alanlar ve doğal unsurlar içeren açık mekânlar, öğrencilerin kampüs yaşamı içinde kendilerini daha huzurlu ve rahat hissetmelerini sağlar. Bu tür alanlar, zihinsel sağlığı destekleyici bir ortam oluşturur ve öğrencilerin doğayla bağ kurmasına imkân tanır.

Ayrıca, kampüs binalarının gün ışığını en verimli şekilde alabilecek biçimde konumlandırılması da hem sürdürülebilirlik hem de sağlık açısından önem taşır. Güneş ışığından optimum düzeyde yararlanan yapılar, enerji verimliliğini artırırken; aynı zamanda öğrencilerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını destekler.



Kaynak: Chicago Üniversitesi, Öğrenci Sağlıklı Yaşam Merkezi, USA

İç Mekân Tasarımı ve Well-being

Kampüs iç mekânlarının tasarımı, öğrencilerin akademik ve sosyal yaşamlarını şekillendiren önemli bir etkenidir. Yaşam alanları, derslikler, stüdyolar, amfiler, laboratuvarlar ve sosyal alanlar arasındaki mekânsal ilişkiler, öğrencilerin kampüs içi deneyimlerini doğrudan etkiler. Bu bağlamda, ışık, renk, ses ve doku gibi çevresel unsurlar, iç mekânların psikolojik etkilerini belirlemede kritik rol oynar.

Doğal ışığın iç mekânlara etkin biçimde entegre edilmesi, öğrencilerin dikkat ve konsantrasyon seviyelerini artırmakta; buna karşın yetersiz yapay aydınlatma dikkat dağınıklığına ve zihinsel yorgunluğa neden olabilmektedir. Bu nedenle, özellikle uzun saatler boyunca kullanılan derslik, laboratuvar ve çalışma alanlarında ışık planlaması dikkatle ele alınmalıdır.

Bununla birlikte, iç mekânlarda öğrencilere farklı çalışma ve dinlenme alanları sunmak, onların hem fiziksel hem de zihinsel iyilik hallerini destekleyen önemli bir stratejidir. Sessiz bireysel çalışma alanlarının yanı sıra grup çalışması yapılabilecek sosyal mekânların varlığı, farklı ihtiyaçlara hitap eden esnek tasarım anlayışının bir göstergesidir.

İç mekân tasarımında kullanılan renkler de öğrencilerin ruh hali ve motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olabilir. Örneğin, sıcak renk tonlarının (kırmızı, turuncu, sarı) enerji ve hareketlilik hissi uyandığı; buna karşılık soğuk renklerin (mavi, yeşil) ise sakinleştirici ve dinginleştirici etkiler yarattığı bilinmektedir (Bonnemaison, 2018). Bu nedenle, dersliklerin, dinlenme alanlarının ve sosyal etkileşim alanlarının tasarımında renk seçimi, mekânın işlevine uygun olarak özenle belirlenmelidir.

Sonuç

Sonuç olarak, üniversite kampüslerinde fiziki yerleşim ve iç-dış mekân tasarımı, öğrencilerin psikolojik ve fiziksel esenlikleri üzerinde doğrudan ve belirgin bir etkiye sahiptir. Nitelikli bir şekilde planlanmış kampüs alanları, öğrencilerin sosyal etkileşimlerini artırmakta, öğrenme süreçlerini desteklemekte ve sağlıklı bir yaşam ortamı sunmaktadır. Bu çerçevede, well-being odaklı yaklaşımların benimsenmesi ve biyofilik tasarım ilkelerinin uygulanması, doğayla bütünleşik, sürdürülebilir ve kullanıcı dostu mekânların oluşturulmasına katkı sağlar.

Doğal unsurların iç ve dış mekânlara entegre edilmesi, gün ışığından etkin yararlanılması, yeşil alanların artırılması ve sosyal alanların erişilebilirliğinin artırılması gibi stratejiler, öğrencilerin hem akademik başarılarını hem de genel yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Üniversitelerin ve tasarımcıların bu tür mekânsal unsurları dikkate alarak kampüs tasarımlarını yeniden değerlendirmeleri, öğrenci memnuniyetinin artmasına ve dolayısıyla genel eğitim kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Bakir Küçükkaya, İ., Hasırcı, D. (2025). Biyofilik Tasarımı Bağlama Yerleştirmek: Ofis İç Mekanlarında Gün Işığı Ve Well-Being (Esenlik), Artfactor, Vol 2.
- Bonnemaïson, C. (2018). The Influence of Color on well-being: Understanding the Psychological Effects of Color. Journal of Interior Design.
- Kaplan, R. (1995). The restaurant of the future: our ancestors' meals, our future choices. Environmental Psychology.
- Kellert, S. R. (2015). Nature by Design: The Practice of Biophilic Design. Yale University Press .
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being . Free Press.



Sanatla İyileşmek Sinemis Eser Akaoğlu İzmir Ekonomi Üniversitesi Sanat Koordinatörü

Günümüzün hızlı tempolu dünyasında, stres, kaygı ve yalnızlık gibi duygularla baş etmek giderek zorlaşıyorken bu karmaşık duygularla başa çıkabilmenin en güzel yolu sanat.

Resimden müziğe, edebiyattan tiyatroya kadar birçok farklı disipliniyle ruhumuza dokunup bizi iyileştirme gücüne sahip.

Yapılan araştırmalar, kendini sanat yoluyla ifade etmenin, depresyon, anksiyete ve kanser hastalarına yardımcı olduğunu göstermekte. Aynı zamanda, hafıza, akıl yürütme ve duygusal dayanıklılık gibi yetileri de kuvvetlendirmekte. Zihin ve beden arasında bir bağlantı kurmanızı sağlayan şifacıdır sanat. Aynı zamanda, hafıza, akıl yürütme ve duygusal dayanıklılık gibi yetileri de kuvvetlendirmekte. Zihin ve beden arasında bir bağlantı kurmanızı sağlayan şifacıdır sanat.



Her sanat eseri yeni bir pencere, yeni bir bakış, yeni bir dünya

Bir resim sergisinde dolaşırken, renklerin, desenlerin, formların sizi nasıl etkilediğini neler hissettirdiğini fark ettiğinizde o resim sadece ressamın duygularıyla elinden çıkan görsel bir şölen değil, aynı zamanda iç dünyamızda yankılanan bize ait başka bir göz, başka bir bakışın yansımasıdır.

Çok beğendiğimiz bir melodiyi anlatırken, kalbime, ruhuma dokundu deriz. Dünyanın öbür ucunda yazılmış, sözlerini bile anlamadan bizi bambaşka yerlere götürebilen, ağlatabilen, güldürebilen, sakinleştirebilen evrensel bir dili vardır müziğin. Özellikle klasik müzik, sakinleştirici etkisiyle stresi azaltır ve zihnimizi dinlendirmede önemli bir etkisi vardır. Enstrüman çalmak ise sadece bir hobi değil, aynı zamanda bir terapi biçimidir.

Bir romanın sayfalarında kaybolurken, hayal gücümüzün sınırlarını zorlarız. Anıları hayalleri karıştır bizimkiyle yazarın. Okumak veya yazmak, iç dünyamızla bağlantı kurmamızın kendimizi tanıyıp iyileştirmenin en keyifli yolculuğudur belki.

Tiyatro ve dans gibi performans sanatları ise, oyuncuların ve dansçıların duygusal ifadelerini de yansıtmakla kalmaz sahne üzerinde yaşananlar, izleyicinin kendi iç dünyasına bir yolculuk yapmasını sağlar. Özellikle tiyatro oyunları, toplumsal sorunlara dikkat çekerek farkındalık yaratır. Fark etmek ise keşfetmeyi sağlar.



Sanatın Ruhlara Dokunuşu: Keşfet, İfade Et, İyileş!

Sanat, sadece profesyonel sanatçılar için değil, hepimiz için bir şifa kaynağıdır. Günlük hayatımızda sanata daha fazla yer açarak, ruh sağlığımızı koruyabilir ve daha mutlu bir yaşam sürebiliriz. Bir müzik aleti çalmak, resim yapmak, yazı yazmak veya bir tiyatro oyununa gitmek... Bunların hepsi, sanatın iyileştirici gücünden faydalanmanın yollarıdır.

Sanatla iç içe bir yaşam, bizi daha sağlıklı, mutlu ve yaratıcı bireyler yapar, özellikle hayalleri tutkuları endişeleri uçlarda olan gençlere, iç dünyalarını keşifte, duygularını ifade etmede, en özgür yolu sunar. Yoğun dersler, sınavlar, gelecek kaygısı... Gençlerin hiç de kolay olmayan hayatlarında "fırtınada sakin bir liman" gibidir sanatla buluşmak.

İzmir Ekonomi Üniversitesinde #kampüstonesanatvar

İzmir Ekonomi Üniversitesi Sanat Koordinatörü olarak ben sanatın iyileştici ve geliştirici gücünün farkındayım ve yaydığı iyiliğin, güzelliğin, şefkatin bulaşıcı olduğunu biliyorum.

Öğrencilerimize mesleki ve akademik donanımlarının yanında entelektüel bir birikim ve bakış açısı kazandırmak, bu sayede mesleklerinde ve sosyal hayatlarında daha başarılı ve mutlu bireyler olmalarını sağlamak üzere birçok farklı sanat disiplininde etkinlikler yapmak üzere 2019 yılında başlayan çalışmalarım sadece öğrencilerimizin değil, akademik ve idari personelimizin hatta kampüs dışındaki İzmirli hemşerilerimizin talep ve istekleriyle büyüyerek şekillendi.

Etkinlik kapsam ve faaliyetlerimizi genişleterek sanatı ve iyileştirici gücünü öğrencilerimiz öncelikli olsa da olabildiğince fazla kişiye ulaştırmak üzere çalışıyoruz artık, #kampüstonesanatvar hashtagiyle sanatı üniversitenin her yerine ve her anına yaymaya hatta kampüs dışına taşımaya gayret gösteriyoruz.

Çeşitli sanat kurum ve kuruluşlarla, sanatçılarla işbirliği yaparak; profesyonel sanatçılarla ve öğrencilerimizle beraber kampüs içinde sergiler, sanat atölyeleri, konserler, fotoğraf ve kısa film yarışmaları, tiyatro ve müzik festivalleri gibi etkinlikleri halka açık ve ücretsiz yapıyoruz. Sanat Rotası ile kampüse getiremediğimiz opera, bale, tiyatro ve konserleri rektörlüğümüzün verdiği destekle yerinde ücretsiz izliyoruz. Çok kıymetli sergileri müzeleri rehber eşliğinde geziyoruz.



Sanatçı öğrencilerimize öğrenim gördükleri bölüm fark etmeksizin sanatsal branşındaki başarılarına göre sanat bursu veriyor, akademik hayatları süresince sanatsal gelişimini teşvik ediyoruz. Öğrencilerimizin sanatsal yeteneklerini değerlendirmek ve geliştirmek üzere projeler hazırlıyor, öğrencilerimizle sosyal sorumluluk projeleri organize edip sanatçı kimlikleriyle topluma fayda sağlamalarına vesile oluyoruz.

Bir kampüs düşünün, yemekhaneye girdiğinizde sizi Monet resimleri karşılıyor, ders çıkışı akşamüstü konferans salonunda bir piyano resitali veya bir tiyatro oyununu

ücretsiz izleyebiliyor, dünyanın diğer ucundan gelen bir fotoğraf sergisini kampüsünüzde ders arasında gezebiliyorsunuz. Öğle yemeğinden sonra kantinde müzisyen arkadaşlarınızın 15 dakikalık mini konserini dinlerken kahvenizi içiyorsunuz. Haftasonu yine kampüsteki bir seramik atölyesine katılıp tüm dünyayı atölye dışında bırakıp yaratıcılığınızı ve hayallerinizi koyuyorsunuz seramik hamuruna. Bunlar buraya sığdırabildiklerim. Hayallerim bunun çok ötesinde, çünkü bu çağda daha sıkı sarılmamız hayata, gençlere ve sanatın iyileştirici gücüne.

Sevgiyle ve sanatla...



Well-being ve Yurtdışında Kariyer ve Yaşam

Ayşe Deniz Değirmen

Yazımıza başlamadan önce 'well-being' kavramını birlikte tanıyalım. Well-being yani Türkçesiyle esenlik, iyi oluş, iyi olma hali, bireylerin genel yaşam kalitesini ve memnuniyetini ifade eden bir terimdir. Günümüzde bu terim hem dünyada hem ülkemizde birçok farklı alanda kendini göstermektedir. Well-being pek çok insanın ilgisini çekmeye devam ediyor ve gittikçe alanı genişliyor. Bu yazımızda yurtdışında çalışmanın, kariyer yapmanın ve 'evden' uzakta hayatı devam ettirmenin well-being üzerine etkilerini ele alacağız.



Yurtdışında Yaşam: Adaptasyon Süreci ve Evreleri

Çevremizden, arkadaş ve aile ortamımızdan pek çok kez duyduğumuz ve dinlediğimiz yurtdışında başarılı kariyer örnekleri bizim sadece olumlu taraflarını görmemize sebep olabilir. Gelecek planlarımızı yaparken yurtdışı deneyiminin avantajlarını ve aynı zamanda zorluklarını da ele almalıyız. Öncelikle, bireyin yurtdışına gidişyle birlikte bir uyum süreci başlar. Konfor alanımızdan çıkıp bize tamamen yabancı gelen farklı bir yerde yaşamaya başlamak ilk zamanlar kolay olmayacaktır. Taşınırken geride bıraktığımız ailemiz, arkadaşlarımız, sosyal ortamlarımız ve kültürel değerlerimiz bizim bir vedalaşma sürecine girmemizi sağlar.

İlk birkaç hafta kişilerin heyecan ve hayranlık duyguları bu vedayı unutturur. Kişi, yeni kültürden adeta büyülenir diyebiliriz. Fakat bu evrenin sona ermesiyle birlikte kültür farklılıkları ve zorluklar ortaya çıkmaya başlar. Bu zorluklar duygu değişimlerine sebep olabilir. Bu noktada, well-being'in duygusal boyutu öne çıkar. Yeni hayata duyulan heyecan zamanla yerini hayalkırıklığı ve öfkeye bırakabilir. 'Homesick' yani ev hasreti, vatan hasreti; kişinin evden, aileden ve alıştığı ortamdaki uzak kalmasına bağlı olarak hissettiği güçlü özlem duygusu, adaptasyon sürecinde yaşanabilecek durumlardan biridir. Aileden ve arkadaşlardan uzakta olmak, yalnızlık ve memleket hasretini derinleştirebilir. Saat farkları, yakınlarımızla iletişimde kalmayı zorlaştırır ve bu durum izolasyon duygularını artırır.



Sosyal geri çekilme, evde daha fazla zaman geçirme ve eski yaşam tarzına dönme istekleri artabilir. Bir süre sonra, kişi yeni kültüre alışır ve rutinler geliştirir. Kabul ve uyum evresi dediğimiz bir döneme, yeni bir sürece girilir. Gidilen ülke artık yabancı gelmemeye başlar. Temel yaşam konularına yeniden odaklanılır ve her şey daha "normal" hale gelir. Kişi, yeni aşına olunan kültürle başa çıkma becerilerini geliştirmeye başlar ve kültürün yollarını olumlu bir tutumla kabul eder.



Well-being: Kalıcı bir değer mi, Yoksa Sadece Bir Akım mı?

İsmet Erdal Tunç

Son yıllarda herkesin dilinde "well-being" var. Instagram'daki yoga pozlarından, şirketlerin çalışanlarına sunduğu mindfulness atölyelerine kadar her yerde bu kavramla karşılaşılıyor. Peki, bu kavram neden bu kadar popüler? Gerçekten hayatımızı dönüştüren bir yaklaşım mı, yoksa yeni bir pazarlama stratejisi mi? Gelin, birlikte keşfedelim.

Well-being Nedir ve Neden Herkes Onu Konuşuyor?

Well-being, sağlıklı ve dengeli bir yaşamı ifade eden çok yönlü bir kavram. Fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı bir araya getiriyor. Özellikle pandemi süreciyle birlikte stres, kaygı ve tükenmişlik gibi sorunlar daha görünür hale geldi ve well-being kavramına olan ilgi hızla arttı. Artık insanlar sadece hastalıktan uzak durmayı değil, hayatlarının her alanında tatmin edici ve dengeli hissetmeyi önemsiyor. Bu değişim, bireysel yaşamdan iş dünyasına kadar pek çok alanda kendini hissettiriyor.

Well-being: Modern Dünyanın Yeni Trendi mi?

Well-being'in yükselişiyle birlikte, sağlık ve kişisel gelişim odaklı birçok sektör de bu ilgiden kazanç sağlıyor. Örneğin, büyük teknoloji şirketleri çalışanlarına mindfulness programları sunarken, lüks oteller ve spa merkezleri 'wellness' konseptini bir ayrıcalık haline getiriyor. Aynı zamanda, organik ve sağlıklı gıda markaları, iyi yaşam vaatleriyle geniş kitlelere hitap etmeye başladı. Moda ve güzellik endüstrisi ise well-being'i estetikle birleştirerek yeni bir pazarlama stratejisi geliştiriyor.". Bazı uzmanlar, well-being'in bu kadar yaygınlaşmasını kapitalizmin bir parçası olarak görüyor; ancak well-being'in bu kadar



yaygınlaşması yalnızca kapitalizmin yeni bir oyunu olmanın ötesinde, insanları sağlıklı yaşam konusunda bilinçlendiriyor ve toplumsal olarak uzun vadeli bir dönüşüm sağlıyor. Örneğin, spor salonlarına olan ilgi arttıkça, şehirlerde daha fazla açık hava spor alanları ve yürüyüş parkurları yapılmaya başlandı. Ayrıca, zihinsel sağlık konusundaki artan farkındalık, stres ve kaygı yönetimi üzerine daha fazla eğitim ve terapi programlarının popülerleşmesini sağladı. Tüm bunlar, well-being'in yalnızca bireysel değil, toplum genelinde kalıcı ve derin bir değişim yaratma gücüne sahip olduğunu gösteriyor.

Well-being'i Hayatımıza Kalıcı Hale Getirmek

Well-being'i bir moda akımı olarak görmek yerine, sürdürülebilir bir yaşam tarzına dönüştürmek mümkün. Küçük adımlarla başlayarak, kendinize her gün biraz zaman ayırabilir, rahatlamanızı sağlayacak aktivitelerle stresinizi azaltabilir veya sağlıklı beslenme alışkanlıkları edinebilirsiniz. Ayrıca, sosyal ilişkilerinizi güçlendirmek, anlamlı bir amaç edinmek ve duygusal dengeyi korumak da well-being'in önemli parçalarıdır. Bu basit ama etkili yöntemler, sadece geçici bir trendin ötesine geçerek, hayatınıza kalıcı bir dönüşüm katabilir ve genel iyi oluş halini günlük yaşamınızda derinlemesine hissedebilmenizi sağlar.

Well-being: Geçici Bir Trendden Öte

Günümüz modern dünyanın hızla değişen ihtiyaçları, well-being kavramını ortaya çıkarmış olabilir. Belki de ilk bakışta geçici bir akım gibi görünüyor; ancak bu kavramı yalnızca bir trend olarak görmek haksızlık olur. Gerçekten sağlıklı bir yaşam için bu yaklaşımı benimsemek, bireysel ve toplumsal anlamda büyük farklar yaratabilir. Büyük değişimlerin küçük adımlarla başladığını unutmayın ve well-being'i hayatınızın vazgeçilmez bir parçası haline getirin.

Mutlu Çalışan Güçlü Marka

Müge Angün

Moda dünyasının ikonik filmlerinden “The Devil Wears Prada” filminde güçlü ve kendi hırsıyla zirveye ulaşan efsanevi editör Miranda Priestly yukarıda yer alan sözleri söylüyor. Peki gerçekten herkes onlar gibi mi olmak istiyor? Dışarıdan bakıldığında kusursuz, prestijli ve başarılı görünen şirketlerin içinde işler gerçekten öyle mi? Peki içeride durum nasıl? Çalışanlar gerçekten o markanın bir parçası olmaktan gurur duyuyor mu, yoksa sadece işlerini yapıp günü bitirmeye mi çalışıyorlar?

Herkesin bildiği bir gerçek var: Mutlu çalışan = Başarılı şirket.

İşte tam da bu noktada, işveren markalaşması, kurumsal kimlik yönetimi ve wellbeing kavramları devreye giriyor. Peki şirketler gerçekten sürdürülebilir bir işveren markası yaratabiliyor mu? Çalışanlarına değer veren ve onları mutlu eden bir sistem kurabiliyor mu?



Peki işveren markalaşması aslında nedir? İşveren markası, bir şirketin mevcut ve potansiyel çalışanlar gözündeki algısını şekillendiren önemli bir kavramdır. Modern iş dünyasında, yetenek çekimi, çalışan memnuniyeti ve kurumsal itibar üzerinde büyük bir rol oynar. Bir şirketin sunduğu eşsiz değer önermesi, kurumsal kültürü, kariyer fırsatları ve çalışma deneyimi, işveren markasını oluşturan temel unsurlardır. Güçlü bir işveren markası, çalışanlara sunulan çalışma koşulları, ek faydalar ve gelişim imkanlarıyla hem iç dünyada çalışan bağlılığını artırır hem de dış dünyada şirketi cazip bir iş yeri haline getirerek güçlü bir kurumsal imaj oluşturur. Bu noktada işveren markasının temeli, şirketin sunduğu değer önermesi üzerine kurulur. Yani, çalışanlara ne sunduğunuz, onlardan ne beklediğiniz ve sizi rakiplerinizden farklı kılan unsurların net bir şekilde ortaya konmasıdır. Bununla birlikte kurumsal kimlik yönetimi başlığı da işveren markası ile her ne kadar birbirine destek olsalar da temelde farklı kavramlardır. Kurumsal kimlik olaylara daha geniş bir pencereden şirketin tüm paydaşlarına yönelik itibar ve imajını kapsarken işveren markası sadece işgücü piyasası ile şirketin ilişkisine odaklanır.

Kurumsal kimlik, bir şirketin hem iç hem de dış paydaşlarına kendini nasıl sunduğunu belirleyen temel unsurlardan biridir. Şirketin misyonu, vizyonu, değerleri, görsel ve sözel iletişim biçimleri gibi birçok öğeyi kapsar. Etkili bir kurumsal kimlik yönetimi, şirketin dış dünyadaki algısını şekillendirirken çalışanların kuruma olan bağlılığını da güçlendirebilir.

Güçlü bir kurumsal kimliğe sahip şirketler, müşteriler, yatırımcılar ve iş ortakları tarafından daha güvenilir bulunur (Balmer & Greyser, 2003). Yüksek marka değeri, şirketin rekabet avantajı elde etmesine ve müşteri sadakatini artırmaya katkı sağlar (Aaker, 1996). Ayrıca, iyi yönetilen bir kurumsal kimlik, şirketin pazardaki konumunu netleştirir ve rakiplerinden ayrışmasını sağlar.

Kurumsal kimlik yönetimi sadece dış paydaşları değil, çalışanları da doğrudan etkiler. Net bir kurumsal kimlik, çalışanların kurum kültürünü benimsemesini ve şirkete aidiyet duymasını sağlar (Hatch & Schultz, 2001). Çalışanlar, kurumun değerleriyle örtüşen bir kimlik gördüklerinde kendilerini organizasyonun bir parçası olarak hisseder ve motivasyonları artar. Ayrıca, açık ve tutarlı bir kurumsal kimlik, iç iletişimi güçlendirerek çalışanlar arasında güven ortamı oluşturur (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994).

Sonuç olarak, kurumsal kimlik yönetimi, şirketin hem dış dünyadaki imajını hem de çalışanların kuruma olan bağlılığını doğrudan etkileyen kritik bir süreçtir. Başarılı bir kurumsal kimlik stratejisi, şirketin güvenilirliğini artırırken çalışanların şirkete duyduğu sadakati de güçlendirebilir. Bu nedenle, şirketlerin kurumsal kimlik yönetimine stratejik bir bakış açısıyla yaklaşması büyük önem taşımaktadır.

Well-being'e Giden Yol

Well-being yani iyi olma hali, insanın sağlık, mutluluk ve refah deneyimidir. Bu kavram, yalnızca fiziksel sağlığı değil, aynı zamanda iyi bir ruh sağlığına sahip olmayı, yüksek yaşam doyumunu, anlam veya amaç duygusunu ve stresi yönetme yeteneğini de kapsar. Well-being'in birçok farklı etkeni vardır; sadece psikolojik ve ruhsal faktörlerle değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkenlerle de şekillenir.

Son dönemlerde iş dünyasında well-being kavramı giderek daha fazla önem kazanıyor. Çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak iyi hissetmeleri, sadece bireysel mutlulukları açısından değil, aynı zamanda iş yerindeki verimlilikleri, motivasyonları ve genel performansları açısından da kritik bir rol oynuyor. Bir çalışan kendini iyi hissettiğinde, işe daha fazla odaklanabiliyor, daha yaratıcı olabiliyor ve işine daha bağlı hissediyor. Buna karşılık, düşük well-being seviyesi ise stres, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi sorunlara yol açabiliyor. Çalışanların mutsuz olması iş süreçlerini de olumsuz etkileyerek şirketin genel başarısını düşürebilir.

Şirketlerin çalışanların well-being'ini desteklemek için çeşitli adımlar atması gerekiyor. Örneğin, esnek çalışma saatleri sunulması, uzaktan çalışma imkanlarının artırılması ve iş-yaşam dengesini sağlayacak politikaların uygulanması, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olabilir. Bunun yanı sıra, çalışanlara psikolojik destek hizmetlerinin sağlanması, iş ortamının daha konforlu hale getirilmesi ve sağlıklı yaşamı teşvik eden programların oluşturulması da wellbeing üzerinde olumlu bir etki yaratabilir.

Ayrıca, yöneticilerin çalışanlarıyla daha açık ve destekleyici bir iletişim kurmaları büyük önem taşıyor. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, motivasyonlarını arttıran önemli bir unsur olduğu için, düzenli geri bildirim verilmesi, başarıların takdir edilmesi ve işyerinde pozitif bir atmosferin sağlanması wellbeing'i güçlendiren faktörler arasında yer alıyor. Wellbeing'e yapılan yatırımlar, yalnızca bireylerin mutluluğunu değil, aynı zamanda şirketlerin uzun vadeli başarısını da doğrudan etkiliyor. Bugün birçok başarılı şirket, çalışanlarının mutluluğunu ve refahını artırmaya yönelik birçok uygulama geliştiriyor.



Dünyanın En İyi İşyeri: DHL EXPRESS

DHL Express, çalışanlarına yaptığı yatırımlar ve kesintisiz gelişim anlayışıyla, Great Place to Work™ ve Fortune Dergisi tarafından hazırlanan sıralamada 2017'de sekizinci, 2020'de ikinci sıradayken 2021'de birinciliğe yükseldi. Personel gelişimine ve bağlılığına odaklanması, yalnızca bu prestijli ödülle değil, aynı zamanda 50 yıllık tarihindeki en iyi finansal performansı ile de taçlandı.

DHL Express CEO'su John Pearson, bu önemli başarıyı şu sözlerle değerlendirdi: "DHL Express, 2009'dan bu yana 'Odaklanma' stratejisiyle güçlü bir dönüşüm sürecinden geçti. Bu süreçte, çalışanlarımızı motive etmeye ve en çok tercih edilen işverenlerden biri olmaya öncelik verdik. 220 ülkede faaliyet gösteren, farklı taşımacılık yöntemleriyle hizmet sunan 111 bin kişilik bir ekip için bu cesur ve kararlı bir adımdı. Beni her gün motive eden en büyük unsur, çalışanlarımızın müşterilerimize ve birbirlerine sunduğu mükemmel hizmete duyduğumuz güven. Bu başarıda emeği geçen tüm ekip arkadaşlarımı tebrik ediyor, anket katılımcılarına teşekkür ediyorum. DHL Express ailesinin bir parçası olmaktan her zamankinden daha büyük bir gurur duyuyorum."

DHL Express'in bu başarısı, işveren markasını daha da güçlendirdi. Çalışan bağlılığını artırarak iş gücü devir hızını düşüren bu gelişme, aynı zamanda DHL'yi yetenekli profesyoneller için daha cazip bir şirket haline getirdi. Çalışan mutluluğuna verilen önem, iç motivasyonu yükseltirken müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesine de doğrudan yansdı. Böylece DHL Express, yalnızca sektöründe değil, dünya genelinde de güvenilir ve çalışanlarına değer veren bir işveren olarak öne çıktı. Çalışanların daha yüksek motivasyonla işlerine sarılması, şirketin genel performansına katkı sağlarken işveren markasının da daha güçlü bir konuma ulaşmasını mümkün kıldı.

DHL Express, çalışanlarına değer vererek işveren markasını güçlendiren ve küresel çapta en iyi işyerlerinden biri olarak konumlanan bir şirket örneği sunuyor. Ancak, tüm markalar çalışanlarına ve toplumsal değerlere aynı duyarlılıkla yaklaşmıyor. Moda endüstrisinde faaliyet gösteren bazı büyük markalar, zaman zaman çalışanlarına veya tüketicilerine yönelik ayrımcı yaklaşımlar sergileyerek ciddi itibar kayıpları yaşayabiliyor. Özellikle Prada ve Gucci gibi lüks markalar, geçmişte ırkçılıkla ilgili eleştiriler alarak kriz yönetimi konusunda önemli dersler çıkarmak zorunda kaldılar.

Geleceğin İşveren Markaları: Değişime Uyum Sağlamak

İş dünyasında dönüşüm artık kaçınılmaz bir gerçek. Çalışanların beklentileri değişiyor, iş yerleri yalnızca maaş ve yan haklar sunan yerler olmaktan çıkıp, bireylerin kendilerini değerli ve güvende hissettikleri topluluklara dönüşüyor. Güçlü bir işveren markası yaratmak, sadece yetenek çekmekle ilgili değil; aynı zamanda mevcut çalışanları elde tutmak, onların bağlılığını artırmak ve iş yerini bir çekim merkezi haline getirmekle de doğrudan bağlantılı.



Bu noktada kurumsal kimlik, markaların kim olduklarını, neyi savunduklarını ve nasıl bir çalışma kültürü sunduklarını belirleyen temel yapı taşıdır. Google, Unilever ve Microsoft gibi global markalar, kurumsal kimliklerini güçlü bir işveren markasıyla destekleyerek çalışan bağlılığını artıran örnekler arasında yer alıyor. Öte yandan Gucci'nin yaşadığı kriz, markaların toplumsal hassasiyetleri ve etik değerleri göz ardı ettiğinde nasıl bir itibar kaybına uğrayabileceğini kanıtıyor. Artık tüketiciler ve çalışanlar, sadece kaliteli ürün ya da hizmet beklemiyor; aynı zamanda temsil ettikleri markanın etik duruşunu, çeşitlilik ve kapsayıcılığa verdiği önemi de sorguluyor.

Bunun yanı sıra, çalışan wellbeing'i artık göz ardı edilemez bir gerçek. Fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlık konularına yatırım yapan şirketler, çalışanlarının verimliliğini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda kurum içi bağlılığı da güçlendiriyor. DHL Express gibi örnekler, çalışan mutluluğuna yapılan yatırımın yalnızca bireysel performansı değil, şirketin genel başarısını da artırdığını gösteriyor. Günümüz iş dünyasında esneklik, kapsayıcılık ve sağlıklı çalışma ortamı sunan markalar rekabette bir adım öne geçiyor.

4 Kritik Unsur

- Çalışan Deneyimi: İş yerinde mutlu ve üretken olmayı destekleyen politikalar geliştirmek.
- Esneklik ve Çeşitlilik: Hibrit çalışma modelleri ve kapsayıcı bir iş kültürü yaratmak.
- Wellbeing Odaklı Şirketler: Fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı önemseyen işverenler öne çıkacak.
- Kurumsal Değerlerin Şeffaf Yönetimi: Şirketlerin etik duruşlarını açıkça ortaya koymaları ve sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri.

Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında, markaların başarısı sadece ekonomik performansla değil, aynı zamanda çalışanlarına ve topluma verdikleri değerle ölçülecek. Bugünün şirketleri, geleceğin en iyi işverenleri olmak için şimdiden adım atmalı. Peki, sizce bir şirketin güçlü bir işveren markası yaratması için en önemli unsur nedir?



Kaynakça

UTİKAD, Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği,
<https://www.utikad.org.tr>.

Ali Dağdemir, "Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması."

"İşveren Markalaşması: Pazarlama Yöneticileri Üzerine Nitel Bir Araştırma," Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt 24, Sayı 1 (Nisan 2021): 242-259.

Mary Jo Hatch ve Majken Schultz, "Are the Strategic Stars Aligned for Your Corporate Brand?" Harvard Business Review.

Well-Being Yapay Zekanın Neresinde? Esra Delioğullarından

Günümüzde, yapay zeka (AI), hem teknoloji hem de günlük yaşamın hemen her alanında etkili bir araç haline geldi. İş süreçlerinden kişisel seçimlerimize kadar çeşitli aşamalarda etkisini gösteriyor: işleri hızlandırıyor, daha verimli hale getiriyor ve düşünce biçimimizi değiştiriyor. Bu hızlı gelişme birçok kolaylık sağlasa da bazı soru işaretleri de ortaya çıkarıyor. Yapay zekanın bizi nasıl etkilediğinin, onu ne kadar kontrol edebildiğimizin ya da nasıl şekillendirdiğimizin farkında mıyız? “Teknoloji iyi bir hizmetkâr, ama kötü bir efendidir.” Norbert Wiener’ın yıllar önce söylediği bu söz, bugün yaşadığımız durumu en iyi anlatan ifadelerden biri haline geldi. AI, modern dünyanın en güçlü araçlarından biri haline gelirken, insanların psikolojik ve duygusal iyiliği, yani well-beingi, giderek daha belirsiz hale geliyor. AI bir yandan işleri kolaylaştırırken, diğer yandan insanları sürekli daha verimli ve daha hızlı olmaya zorlayarak insanlar için yeni stres ve kaygı kaynakları yaratıyor. Yapay zekanın, insanlara hayatlarına yön verme gücü kazandıracağı düşünülüyordu; ancak zamanla insanların kendi potansiyellerini ortaya koyma ve anlam arayışlarını kısıtlamaya başladığı da görülüyor.

Kimi insanlar AI’yi işleri kolaylaştıran faydalı bir araç olarak görürken, kimileri ise bu teknolojiyi uzun vadede risk taşıyan bir gelişme olarak algılıyor. IBM tarafından 2023’te yayınlanan bir rapora göre, çalışanların %60’ı AI’yi yaratıcılığı ve verimliliği artıran bir araç olarak görürken, çalışanların %40’ı işini kaybetmekten endişe ediyor. Bu farklı görüşler insanların algılama biçimiyle AI’nın üzerimizde nasıl etkiler bıraktığını gösteriyor, ki bu algılarımıza göre değişiyor. AI artık sadece işlerimizi halleden teknik bir araç değil. İnsanların ruh halini etkileyen ve bazen üzerlerinde baskı ve stres oluşturan bir teknoloji haline geldi. Özellikle beyaz yakalı çalışanlar, sürekli değişime ayak uydurma zorunluluğu, yetişme baskısı ve geride kalma korkusu yaşıyor. McKinsey tarafından 2024 yılında yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların üçte biri, AI’yi yeterince iyi kullanamadıkları takdirde işlerinde geri planda kalacaklarını düşünüyor. Daha da fazlası sürekli olarak işlerini kaybetme stresi altında çalışıyorlar. Stanford Üniversitesi’ne göre, AI, iş süreçlerini yönetirken yaratıcılığı kısıtlayabileceğini ve bu da çalışanların daha az tatmin olmasına neden olabileceğini belirtiyor. Bunlara rağmen, AI’nın sadece olumsuz yönleriyle değerlendirmek yanlış olur.





Harvard Business Review tarafından yayınlanan bir çalışmaya göre, AI destekli sağlık uygulamaları stres yönetimi ve zihinsel sağlık üzerinde olumlu etkilere sahip. Google'ın "Digital well-being" projeleri ise teknolojinin uygun ve bilinçli bir şekilde kullanılması durumunda yaşam kalitesinin iyileşebileceğini gösteriyor. Tarih boyunca teknolojik evrimler beraberinde hem umut hem de endişe getirmiştir. Buhar makineleri işçileri korkuttu, ancak zamanla yeni iş fırsatları doğdu. Otomatik makineler üretimi hızlandırırken insan emeğinin değeri göz ardı edilmeye ve sorgulanmaya başlandı. Tam da şu anda, AI bizi daha üretken hale getirirken aynı zamanda izlenebilirliğimizi artırıyor. Peki onun tarafından yönlendirilmemizi de artırıyor olabilir mi?

Bugün, well-being kavramını dijital çağın getirdiği yeniliklerle birlikte yeniden düşünmek gerekiyor. Bu kavramın oldukça geniş ve çok yönlü olduğunu göz ardı edersek, iyi olma durumumuzu yalnızca fiziksel ya da duygusal sağlıkla sınırlamış oluruz. Dijital dünya fırsatlar zihinsel sağlık, stres yönetimi ve toplumsal bağ kurmak için önemli olanaklar sunuyor.. Unutmamak gerekir ki, AI, bazı açılardan yaşamı kolaylaştıran bir yardımcı olabilir, ancak diğer yandan bireyleri sürekli gelişim baskısına maruz bırakabilir. Bu dengenin sağlanması, teknolojiyle nasıl ilişki kuracağımıza bağlıdır. Dijital ortamda geçirilen fazla zaman, sağlıklı dijital alışkanlıkların ve dijital detoksun önemini artırıyor.

Çünkü asıl soru şu;

Teknoloji hala bizim için bir hizmetkar mı, yoksa biz farkında olmadan onun efendiliğini kabul ettik mi?

Kaynaklar: IBM (2023), McKinsey (2024), Stanford University (2023), Harvard Business Review (2023), Google (2023), Gartner (2024), World Economic Forum (2020)

Yönetim ve Well being

Şeyma Bingöl

Kişinin fiziksel sağlık, zihinsel denge, duygusal denge, sosyal ilişkiler ve finansal güvenlik ihtiyaçlarını tanımlayan esenlik hali artık yalnızca insanların değil organizasyonlarında erişmek istedikleri bir hedef haline gelmiştir. Başarının sürdürülebilir olmasının en önemli etkenlerinden biri olan esenlik hali düşünüldüğü gibi içinde yalnızca bireysellik barındırmaz, genel bir sorumluluk da içerir. İş hayatındaki gelişmelerin bireylerin genel duygu durumunu büyük ölçüde etkilediğini de varsayarsak, yöneticilere büyük bir sorumluluk düşmektedir. İyi bir yönetim sadece işin verimliliğini arttırmayı hedeflemez, çalışanlarının da dengeli ve sağlıklı bir hayat sürmelerini sağlar. İçinde bulundukları toplumda değer gördüklerini hisseden çalışanlar işlerine karşı daha sadık ve daha istekli olurlar. Çalışanların iyi olma hali, iş motivasyonlarını doğrudan etkiler. Stresli bir çalışma ortamı, tükenmişlik (burnout), iş tatminsizliği ve düşük motivasyon gibi olgular çalışanların verimliliğini düşürürken, sağlıklı bir işyeri ortamı çalışanların hem işlerine olan bağlılıklarını artırır hem de uzun vadede daha başarılı sonuçlar doğurur.



Gelişen dünya ihtiyaçları ile birlikte organizasyonlar, “kar odaklı değil, çalışan odaklı olmalıdır”, çünkü sağlıklı ve dengeli esenlik haline sahip olan bir çalışan son derece üretken ve yaratıcı olabilirken bu duruma sahip olmayan çalışan ise bir o kadar verimsiz olur. Yüksek stres, işyerinde zorbalığa uğramak, rahatsız edici fiziksel koşullarda çalışmak gibi durumlar kişinin tükenmişlik haline gelmesini hızlandırır bu yüzden yöneticilerin yüksek bir bilinçle çalışanlarının ihtiyaç ve isteklerini gözetmesi gerekmektedir. Organizasyonların yönetim ekibi, çalışanların fiziksel ve ruhsal iyi olma halini göz önünde bulundurarak aksiyon almalıdır. Örneğin, esnek çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama konusunda önemli bir araçtır. Bu çalışan wellbeing halini doğrudan etkiler. Fiziksel sağlık durumu için çalışanlara ergonomik bir çalışma ortamı sunulmalıdır, eğer organizasyon yemek desteği sağlıyorsa; sağlıklı öğünler ve atıştırılmalıklar sağlanmalı, omurga sağlığına uygun ofis ekipmanları kullanılmalıdır. Zihinsel denge için, ihtiyaç halinde stres kontrolü ve zihinsel yönetim temalı psikolojik eğitimler verilmeli, tükenmişlik yaşayan kişiler için psikolojik destek sağlanmalı ve organizasyon yönetimi aslında gözlemleriyle çalışanlarının tükenmişlik sınırına ulaşmadan yılanın başını küçükken ezmeleri gerekir, yani sahip oldukları memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve rahatsızlık gibi sorunlarını en başından gidermelidirler. Duygusal ve sosyal denge için ekip aktiviteleri düzenlemeli ve böylece günde ortalama sekiz saat aynı çalışma ortamını paylaşan insanlar arasındaki duygusal bağları güçlendirmek, empatiyi teşvik etmek ve psikolojik güvenliği sağlamak gibi amaçlar gütmeliler.

Finansal ihtiyaçlar için çalışanların maaşlarının yanı sıra motivasyonlarını da arttırmak için prim, yan haklar, emeklilik planları gibi alternatif ödüllendirici cretlendirme kullanılmalıdır. Organizasyonlar için çalışan esenliği, bir kez iyileştirildikten sonra sabit kalacak bir durum değildir. Herhangi bir stabilizasyon söz konusu olamaz, çünkü çalışan esenlik halini etkileyen çok fazla unsur vardır: Çalışanın kendi mizacı ve yöneticisinin davranışları, çalışma arkadaşlarıyla kurduğu ilişki, işiyle evi arasındaki mesafe, çalışma saatleri, organizasyon tarafından verilen yemeğin lezzeti... Organizasyonlar için bu durum süreç içerisinde kendini yeniler ve değiştirir. Mesela Covid-19 pandemisi sürecinde birçok organizasyon çalışanlarına uzaktan çalışma imkanı sundu. O dönemin ihtiyaçlarını incelediğimizde bu durum çalışan wellbeing haline uygun alınmış bir aksiyondur. Pandemi bitmesine rağmen hala daha birçok şirketin bu çalışma yöntemini kullanması, bu yöntemin çalışma verimini ve motivasyonunu arttırdığı dolayısıyla da çalışanların iş-sosyal hayat dengesi kurarak hem işlerinde başarılı hem de sosyal bir hayat yaşamalarıyla esenlik halini de arttırdığını da gözler önüne sermiştir.

Modern iş dünyasının rekabetçi yanı çalışan esenliğinde de devam ediyor. Microsoft ve Google gibi dünya devi başarılı şirketler çalışanlarının iyi hissetme halini de göz önüne alarak hem başarılarına başarı ekliyor hem de çalışanlarına değerli hissettirerek kendisine yaratıcı, üretken ve yüksek iş motivasyonlu sadık ekipler oluşturuyor. Yüksek esenlik hali için rneğin Google çalışanlarına modern kampüsler, ücretsiz ve sağlıklı yemek seçenekleri, spor salonları, dinlenme alanları ve hatta uyku odaları gibi imkanlar sunuyor. Esnek alışma saatleri ve açık ofis tasarımlarıyla, çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengelemelerine de ayrıca yardımcı oluyor. Bu yaklaşım, onların iş yerinde daha rahat ve zgr hissetmelerini sağlarken, şirkete olan bağlılıklarını ve memnuniyetlerini de artırıyor. Çalışanların kendilerini değerli hissettiği bir ortam, motivasyonlarını yükseltirken, yaratıcılıklarını da destekliyor. Diğer bir rnek Microsoft ise benzer imkanları sunmanın yanı sıra çalışanların kendilerini sürekli geliştirmelerine, hata yapmaktan korkmamalarına ve yenilikçi çözümler üretmelerine olanak tanıyor. Microsoft, alışanlarının ruhsal ve fiziksel sağlığını korumak için uzaktan çalışma imkanları ve kapsamlı sağlık programları sunuyor. Bunun yanı sıra, çeşitli eğitim ve gelişim frsatlarıyla çalışanlarını destekleyerek onların hem kariyerlerinde ilerlemelerine hem de kişisel hedeflerine ulaşmalarına yardımcı oluyor. Bu yaklaşım, şirket içinde güven ve bağlılık duygusunu güçlendirirken, çalışanların kendilerini daha değerli ve motive hissetmelerini sağlıyor. Bu sayede Microsoft, alışan esenliğini destekleyerek onların daha sağlıklı, dengeli ve verimli bir çalışma hayatına sahip olmalarına katkı sağlıyor.



Sonuç olarak, iş dünyasında başarılı olmanın sırrı, sadece kar odaklı yaklaşımda değil, çalışanların esenlik haline de değer vermekte yatar. Yönetim, alışanlarının fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, onların en verimli, en motivasyonlu şekilde çalışabilecekleri bir ortam yaratmalıdır. Esenlik hali, yalnızca bireylerin sağlığı için değil, aynı zamanda organizasyonların uzun vadeli başarısı için de kritik bir faktördür. İyi bir yönetim, çalışanlarının mutluluğunu, güvenliğini ve iş tatminini sağlamadan yalnızca iş verimliliğini arttırmayı bekleyemez. Çalışanlar kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettiklerinde hem kişisel hem de iş hayatlarında daha başarılı sonuçlar elde ederler. Iř yeri kültürünün, empati, saygı ve anlayış üzerine kurulu olması, çalışanların sadakatini artırır. Sonuçta, esenlik hali ile yönetim arasındaki ilişki, bir organizasyonun sürdürülebilir başarısının anahtarındır. Hem alışanların hem de organizasyonların kazanacağı bir denge yaratmak, iş dünyasının geleceği ve sürdürebilmesi için hayati önem taşır.

Dünyada Well-Being ve Devlet Politikaları

Ata Demirus



Bireyler olarak hepimiz güvenli, konforlu, özgür ve refah içinde bir yaşamı arzu ederiz. Şu anki dünya nüfusunun 50 yıl öncesine göre daha iyi şartlarda yaşadığı istatistiksel bir gerçektir. Fakat toplumların Well-Being olarak anılan iyi olma deneyimleri arttıkça sosyal refahın, insani iyi olma düzeyinin nasıl artırılacağı bilim adamları ve politika yapıcılar arasında ciddi bir tartışma konusu olmuştur. Bu yazımızda Well-Being'in tarihsel gelişimi, günümüzdeki insani problemler karşısında devletlerin uyguladığı politikalar ve bunların toplumlar tarafından nasıl karşılandığı incelenecektir.

Well-Being'in Kısa Tarihçesi

Well-Being uluslararası gündeme ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1965'te Birleşmiş Milletler örgütü bünyesindeki Kalkınma Programı (UNDP) çatısı altında gelmiştir. Bu zamana kadar Well-Being sadece insan sağlığının korunması olarak yorumlanıyordu. UNDP çatısı altında iş birliği yapan üye ülkeler, sürdürülebilir ekonomik planlarını gerçekleştirmek için Well-Being'i küresel ve bölgesel bir nihai amaç haline getirmiştir.

80'li yıllarda küreselleşmenin yayılması ve komünizmin çökmesi ile birlikte bilgi teknolojileri gelişmiş ve böylece devletin, yönetimin, finansın, üretimin, tüketimin ve bilginin yeniden yapılandırıldığı bir alan açılmıştır. Elbette küreselleşme birçok ülkeyi sosyokültürel ve ekonomik olarak farklı bir tutum sergilemeye itmiştir. Kimi ülkeler küreselleşmeden daha fazla yararlanmayı başarırken, kimi ülkeler ise Well-Being konusunda yeterli faydayı göremedi, örneğin gelişmekte olan ülkelerdeki gelir eşitsizliği gibi.

Devletlerin Politikaları ve Toplumlar Bazındaki Yansımaları

Dünyaca ünlü atletik giyim şirketi Lululemon'un 14 ülkeden 14.000 kişiyle yaptırdığı çalışmaya göre 2021'den bu yana insanlarda Well-Being açısından bir ikilem bulunmaktadır. Buna göre, insanlar iyi olmaya ve refah düzeyini artırmaya çabaladıkça, bir çeşit psikolojik baskı üzerlerinde hissediyor ve bu durum onların kendilerini daha kötü hissetmesine sebep oluyor, yani bireyler her ne kadar kendi refahlarına öncelik verse de, bu sadece onlara güçlük çıkartıyor.

Yapılan çalışma ayrıca her 3 kişiden 1'inin bireysel refahının pandemi öncesinden daha düşük seviyede olduğunu ve dünyadaki krizler, salgınlar ve savaşlar göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların %41'inin kendilerini umutsuz hissettiğini ortaya koydu.

Ülkeler bazında baktığımızda, ciddi bir uçurum var. Örnek olarak, Çin'in Well-Being'e en fazla önem veren ülke statüsüne sahip olduğu ortaya çıkıyor ve araştırmada ülkelerin genel Well-Being ortalaması 66 iken Çin'de bu rakam 78. Tayland'daki katılımcıların çoğu ise mutlu değilken, öyleymiş gibi davranmaları gerektiğini hissediyor.

Özetleyecek olursak araştırmada yer alan ülkeler arasında gözle görülebilir bir fark var: Çin 78, Singapur-ABD-Fransa 70, Kanda-Almanya- İngiltere 66, Avustralya-Güney Kore 63 ve Japonya is en düşük ülke olarak 58 puana sahip. Bu düşüşün nedeni ise bu ülkelerdeki hükümetlerin iş-okul yaşantısı, bireysel farklılıklar, toplumsal baskı, cinsiyet rolleri, küresel iklim krizi, global regresyon vb. sorunlara uygun cevap vermemesi, yönetim ve insani değerler alanındaki gerilimler olarak görülebilir. Çin'in bu bağlamda en yüksek sayıda çıkması ilginçtir. Çünkü yönetim olarak son derece disipline ve otokrasiye dayalı bir model takip etmesi, ekonomiyi istikrarlı tutması şimdilik Well-Being durumunu koruyan bir etmen olabilir, fakat bunun uzun vadede korunabilmesi öte yandan ciddi bir belirsizlik de getiriyor.

Görüşler

Kısaca toplamak gerekirse, dünyadaki Well-Being ciddi bir kriz içinde. Fakat enseyi gene de karartmamak lazım çünkü yazının başında da belirttiğimiz gibi, dünya İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki döneme göre Well-Being anlamında daha iyi imkânlarla sahip; bunu bir çeşit insani gelişmede inişli ve çıkışlı bir süreç gibi de düşünebiliriz. Ama elbette şuan ki koşullar devletleri ve toplumlarını zorlayan son yetmişbeş yıldaki eşi benzeri görülmemiş durumdur. Buradaki en önemli nokta hükümetlerin kendi politik, ekonomik ve normlar kapsamındaki sorunlarını çözmesi ve böylece on yıllar boyunca elde edilen Well-Being kazanımlarının kaybedilmemesidir.



Üniversite Yıllarında Finansal Well-Being Esra Delioğullarından & İsmet Erdal Tunç

Finansal well-being, bireyin maddi durumunu yönetebilme, geleceğe dair finansal güvenceye sahip olma ve ekonomik olarak sürdürülebilir bir yaşam sürebilme becerisidir. Öğrenciler için finansal wellbeing, yalnızca gelir elde etmekten ibaret değildir; bütçe yönetimini öğrenmek ve geleceğe yönelik bilinçli finansal kararlar alabilmek anlamına da gelir. Maddi istikrar, öğrencilerin stres seviyesini azaltarak derslerine ve sosyal hayatlarına daha iyi odaklanmalarını sağlar. Bu nedenle, üniversite yıllarında edinilen finansal alışkanlıklar, gelecekte daha sağlam bir ekonomik temel oluşturmak için kritik bir rol oynar.



Üniversitemiz, öğrencilerin finansal well-being'lerini desteklemek ve iş deneyimi kazanmalarını sağlamak amacıyla çeşitli çalışma fırsatları sunuyor. Kampüs içinde kütüphane, idari ofisler ve öğrenci destek birimlerinde çalışma imkânı bulunuyor. Ayrıca, belirli departmanlarda staj yaparak profesyonel becerilerini geliştirme şansı elde edebiliyorlar. Esnek çalışma saatleri sayesinde öğrenciler, ders programlarına uyum sağlayarak akademik başarılarını koruyabiliyor.

Ben de öğrenciliğimin yanı sıra kurumsal iletişim departmanında stajyer olarak çalışıyorum. Çalışma saatlerim ders programıma uygun şekilde ayarlandığı için akademik hayatımla iş hayatını dengeleyebiliyorum. Bu deneyim bana yalnızca finansal destek sağlamakla kalmadı; aynı zamanda kurumsal iş hayatına dair önemli bir bakış açısı edindim. Çalışanlarla ve diğer stajyerlerle iş birliği yapma fırsatı, ekip çalışması ve profesyonel iletişim becerilerimi geliştirmeme yardımcı oldu. Üniversite bünyesinde sunulan bu tür çalışma imkanları, öğrencilerin hem kariyerleri için önemli bir adım atmasını hem de finansal well-being'lerini desteklemesini sağlıyor.

Finansal well-being, öğrencilik döneminde edinilen küçük ama önemli alışkanlıklarla inşa edilebilir. Gelir kaynağı yaratmak, bütçe yönetimini öğrenmek ve gelecek için maddi planlama yapmak, uzun vadede daha sağlıklı bir yaşamın temel taşlarını oluşturur. Bu noktada, okulda sunulan çalışma fırsatları öğrencilerin hem finansal well-being'lerini güçlendirmelerine hem de profesyonel deneyim kazanmaları için eşsiz bir fırsat.

Üniversitemizde Mentorluk Uygulaması ve Well-Being Mentee'lerden Görüşler Esra Delioğullarından

"Mentörüm sayesinde kampüse alışma sürecim daha hızlı ve etkili oldu. Akademik ve sosyal hayatı dengelememiz konusunda bize rehberlik etti ve iyi hissetmemizi desteklemek için her süreçte yanımızda oldu."

Kerem Gemalmaz

"Mentorum, yeni okuluma uyum sağlamamda çok yardımcı oldu. Karşılaştığım zorluklarda bana rehberlik ederek kendimi daha özgüvenli ve motive hissetmemi sağladı. Bu deneyim, sadece akademik olarak değil, aynı zamanda iyi oluşuma da katkıda bulundu. Sosyal bağlantılar kurarak, stresi daha iyi yöneterek ve kendimi geliştirme fırsatları bularak okul hayatına daha kolay uyum sağladım."

Ceren Özata

"İzmir Ekonomi Üniversitesi'ne gelmenin bir ayrıcalık olduğunu, üniversitenin sunduğu güzel imkânları kullanarak, güzel arkadaşlıklar edinerek ve gerçek bir üniversite hayatı yaşayarak anlamak gerçekten keyifli ve değerli. Üniversitemizde, gençlerin ders çalışabilecekleri, ders aralarında ya da sonrasında arkadaşlarıyla buluşup keyifli vakit geçirebilecekleri çeşitli kafeler bulunuyor. Kütüphanemiz gerçekten çok güzel. Hocalarımızla birlikte ders çalışmak oldukça güzel bir süreç. Dil geliştirmek ve mesleğimize hazırlanmak takdire şayan çünkü güzel bir akademik düzlemde ilerliyoruz. Öğrencilerin katıldığı sohbet kulüpleri, geleceğimiz için düzenlenen eğitim konferansları, öğrenci kulüpleri gerçekten harika etkinlikler. Bu özel imkânların yanı sıra, çift anadal, yandal programları, ikinci yabancı dil öğrenme fırsatı, okulun sunduğu iş imkânları, Erasmus gibi fırsatlar da gençlerin hem başarılarına hem de yeni bilgiler öğrenme isteklerine katkı sağlıyor. Okulun ilk gününden itibaren üniversiteye uyum sağlamam beklediğimden daha hızlı oldu; olgunlaşma sürecini çok iyi keşfettim."

İrem Petek Aynacı

"Ekonomi Üniversitesine yabancı olmamama rağmen, başlangıçta özellikle de mezuna kalmış olmanın getirdiği bir gerilim hissediyordum. Bu alışma süreci, mentörümüz Esra Delioğullarından 'ın pozitif mesajları ve desteği sayesinde daha kolay hale geldi. Mentörlük programının dışında, okulun kulüpleri ve öğrencilerinin genel olarak sıcakkanlı olması, herkes için zorlayıcı olabilen tanışma sürecini benim için daha rahatlaştırdı. Ayrıca, öğrenciler arasında kaynaşmayı hedefleyen etkinlikler ve akademik anlamda birbirine yardım etme kültürü sayesinde, güz dönemi bitmeden kendimi ait hissettiğim bir kampüs ortamına ve sevdiğim bir arkadaş grubuna sahip oldum."

Emre Güngör

"Okulumuzun düzenlediği oryantasyon programı kapsamında benim gibi üniversiteye yeni başlayan öğrenciler için yol gösterici bir etkinlik olduz. Mentor öğrencinin birebir ilgilenmesi ve sorularımızı yanıtlaması da sürecimizi kolaylaştırdı."

Zeynep Özdoğan

"Dönem başında mentee olarak başladığım bu süreç benim için hem akademik hem de kişisel anlamda oldukça destekleyici ve geliştirici oldu. Mentörümle yaptığımız görüşmeler, üniversiteye uyum sağlama sürecimde bana yol gösterdi ve özellikle karar verme kampüs içi iletişim, ders seçimleri gibi konularda bana well-being sağladı. Bu durum benim derslerimde daha motive, sınavlarda daha başarılı olmama çokça yardımcı oldu. Mentörümün samimi yaklaşımı her konuda her an yardımcı olması benim duygusal ve akademik well-beingimi oluşturmamda çok büyük bir etki sağladı."

Bade Özcan

Gülin Vardar, Berna Aydoğan, Birce Dobrucalı Yelkenci, Tezer Yelkenci
“Exploring the relationship between digital trails of social signals and bitcoin returns” (2024)
Studies in Economics and Finance, 41 (1).



Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü'nden Gülin Vardar, Berna Aydoğan ve Birce Dobrucalı Yelkenci tarafından, Nora Global Logistics Yatırım Müdürü Tezer Yelkenci ile birlikte yürütülen araştırmada, sosyal medyada Bitcoin hakkında yapılan paylaşımların Bitcoin fiyatları üzerindeki etkisi incelendi.

Geleneksel finans sistemlerine bağlı olmayan, merkeziyetsiz bir dijital varlık olarak 2008 yılında ortaya çıkan ve değeri büyük dalgalanmalar gösterebilen Bitcoin'in, yatırımcıların duygu durumları ve sosyal medya paylaşımlarından etkilendiği görüldü. Bu araştırmada, özellikle X'de yapılan Bitcoin içerikli paylaşımların içeriği, duygu durumu ve paylaşım yapan hesapların özellikleri incelenerek, bu sosyal sinyallerin Bitcoin fiyatlarına olan etkisi değerlendirildi.

Araştırma kapsamında, her saat başı toplanan Bitcoin ile ilgili tweetler analiz edilerek bu paylaşımlar olumlu, olumsuz ve nötr duygu durumlarına göre sınıflandırıldı. Ayrıca korku, öfke, üzüntü ve neşe gibi duyguların Bitcoin fiyatları üzerindeki etkisi incelendi. Bulgular, Bitcoin fiyatlarının değişimlerinin sosyal medya paylaşımlarındaki duygu durumlarını etkilediğini, aynı şekilde belirli duyguların da Bitcoin fiyatlarını tetikleyebildiğini ortaya koydu. Özellikle üzüntünün çift yönlü bir etkileşime sahip olduğu, korku ve öfkenin ise bir dönem gecikmeli olarak fiyatları etkileyebildiği tespit edildi.

Bulgulara göre, yatırımcıların duygusal tepkilerinin Bitcoin fiyatlarında dalgalanmalara neden olabildiği belirlendi. Örneğin, fiyatlar düştüğünde üzüntü hâkim olurken, bu duygunun zamanla piyasanın toparlanmasına yol açabildiği gözlemlendi. Korku ve öfkenin ise fiyatlar üzerinde daha gecikmeli etkiler yarattığı saptandı. Yüksek takipçili veya eski hesaplardan gelen paylaşımların, Bitcoin fiyatlarını daha belirgin şekilde etkileyebildiği, daha az etkileşime sahip hesapların paylaşımlarının etkisinin ise sınırlı olduğu görüldü.

Araştırmanın bulguları, sosyal medyada belirli figürlerin veya fenomenlerin piyasadaki dalgalanmalara yön verme potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öyle ki çalışma bulgularından hareketle yatırımcıların, portföy yöneticilerinin ve politika yapıcılarının, Bitcoin'in dalgalanmalarına karşı daha bilinçli stratejiler geliştirebilmek adına bu tür sosyal sinyalleri dikkate alabileceği söylenebilir.

Alper DUMAN, E. Ahmet TONAK
“Clarification and Application of the Category Profit on Alienation” (2024)
Review of Radical Political Economics, 56(2)



Yabancılaştırma üzerinden kâr (profit on alienation-POA), kapitalist ekonomilerde ayrı bir kâr kaynağı olarak sunulmakta ve modern Marksist emek teorisi tartışmalarında çoğunlukla göz ardı edilmektedir. Bu tartışmalar, öncelikle üretimde emeğin sömürülmesinden elde edilen artı değere odaklanmaktadır. Artı değer, sermayenin emek gücü tarafından yaratılan fazla değeri kendine mal ettiği eşdeğerlerin mübadelesinden kaynaklanırken; POA, temelde eşit olmayan mübadeleden kaynaklanır. Sermaye döngüsü ve hane halkı ya da devlet gibi diğer toplumsal alanlar arasında servet transferlerini içerir ve kapitalizmin yeni bir artı değer yaratmadan kapitalist olmayan alanlardan kâr elde etmesine olanak tanır. Bu kavram, toplam kâr ve toplam artı değer arasındaki fark gibi olguları açıklamaya yardımcı olur.

POA mekanizması, gayrimenkul ve finans gibi belirli sektörlerde gözlemlenebilir. Gayrimenkulde, özellikle kamu arazilerinin özelleştirilmesi yoluyla POA, devlet araziyi kapitalist müteahhitlere piyasa değerinin önemli ölçüde altında bir fiyata sattığında ortaya çıkar. Bu işlem, kamu servetini azaltırken müteahhidin sermayesini aynı miktarda artırarak, başlangıçta yeni bir servet yaratmaktan ziyade bir yeniden dağıtımı temsil eder. Müteahhit daha sonra bu POA'yı araziye piyasa değerinde yeniden satarak veya ihya ederek gerçekleştirebilir. Arazi ihya edilirse, toplam kâr, düşük fiyata satın almadan elde edilen POA'nın ve emek gerektiren inşaat süreciyle üretilen artı değerlerin bir birleşimi olur.

Benzer şekilde, finans sektörü, işçilere ve hanehalklarına verilen krediler başta olmak üzere, kredi uygulamaları yoluyla POA üretir. Bankalar işçilere borç verdiğinde, bu krediler için ödenen faiz, işçilerin gelir döngüsünden (ücretler) bankaların sermaye döngüsüne bir transferi temsil eder. Bankanın operasyonel maliyetleri hesaba katıldıktan sonra, faizin geri kalan kısmı POA şeklinde banka kârını oluşturur. Bu süreç, kredi başlangıçta durgun veya düşen reel ücretlere rağmen işçilerin tüketim seviyelerini korumalarına yardımcı olsa bile, anapara ve faizin geri ödenmesi, üretim alanındaki sömürü oranını değiştirmeden, onların etkin gelirlerini ve yaşam standartlarını düşürdüğü için gerçekleşebilir. Bu faiz çıkarımı, dolaşım alanında meydana gelen bir tür ikincil sömürü olarak görülmektedir.

Türkiye'de 2010-2021 arasında bu iki yolla elde edilen POA'nın sırasıyla 9,31 milyar dolar ve 57,23 milyar dolar olduğu, bunun da toplam kurumsal kârların ortalama %9,23'ünü oluşturduğu tahmin edilmektedir. Kavram, arazi özelleştirmesi ve hane halkı borçlanması yaygın olduğu gelişmiş ekonomiler için de geçerlidir.

“İK ‘iyi olmanın’ ve ‘iyi hissettirmenin’ uzun vadeli başarı için ne kadar kritik olduğunu unutmamama yardımcı oluyor”

Özge Çekirge

TEKA- Simeco İK Müdürü

2008 yılında İzmir Ekonomi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'ne başladığımda, gelecekte insan kaynakları alanında çalışacağımı hiç düşünmemiştim. Ancak bugün geriye dönüp baktığımda, o yıllarda edindiğim bilgi ve deneyimlerin kariyerimde ne kadar etkili olduğunu çok net görebiliyorum.

Ekonomi eğitimi bana sadece sayısal analiz ya da piyasa dinamiklerini öğretmedi. Aynı zamanda düşünme, yorum yapma, farklı bakış açılarını anlama ve iletişim kurma gibi çok yönlü beceriler kazandırdı. Üniversitedeki derslerin yanı sıra, kulüpler, projeler ve arkadaş ortamlarında edindiğim sosyal deneyimlerin de bugün insan kaynakları alanında bana çok şey kattığının farkına varıyorum. Çünkü insan kaynakları alanında sadece verilerle değil, insanlarla çalışıyorsunuz. Dinlemek, empati kurmak ve doğru iletişim kurmak bu ekosistemde çok önemli.

Bugün bir insan kaynakları profesyoneli olarak; çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal esenliği (well-being) için çalışırken Well-being kavramının artık sadece “yan haklar” başlığı altında sınırlı bir kavram olmaktan çıktığını; çalışan bağlılığından performansa, kurum kültüründen işveren markasına kadar pek çok boyutta stratejik bir öncelik haline geldiğini söyleyebilirim. Pandemiyle birlikte esenlik ihtiyacının ne kadar temel ve vazgeçilmez olduğunu hep birlikte deneyimledik. Bu noktada İKY profesyonelleri olarak görevimiz; yalnızca çözümler sunmak değil, aynı zamanda kurumlarda bu farkındalığı kalıcı hale getirmek. Sadece işin mevzuat ya da operasyonel boyutunu değil; kültürel dinamikleri, psikolojik etkileri ve iletişim stratejilerini de hesaba katmak gerekiyor.

Şu anda TEKA Türkiye’de İnsan Kaynakları Müdürü olarak çalışıyorum. TEKA; mutfak ürünleri ve ankastre cihazlar üreten küresel bir marka. Türkiye ekibi olarak biz de bu büyük yapının bir parçasıyız. İK süreçlerinde önceliğimiz her zaman “insan” oluyor. Çalışanlarımızın gelişimini desteklemek, onların kendilerini güvende ve değerli hissetmelerini sağlamak bizim için çok önemli. İşe alım sürecinden eğitimlere, performans değerlendirmeden kurum içi iletişime kadar her adımda açık, şeffaf ve insana dokunan bir yaklaşım izliyoruz.

İK alanında kariyer yapmak isteyen arkadaşlara önerim şu: Dinlemeyi öğrenin. Sadece prosedürleri değil, insanların ihtiyaçlarını da anlayın. Üniversite yıllarınızı bu becerileri geliştirmek için değerlendirin. Kulüplerde aktif olun, staj yapın, gözlem yapın. Çünkü İK, hem teknik hem de duygusal zekânın birlikte çalıştığı bir alan. Şirketimizde ‘Win-Tern’ programı kapsamında Üniversitelerin 3. & 4. sınıfta eğitimi devam eden öğrencilerle birlikte projeler geliştiriyor ve yüksek amaç değerimizle çalışmalarımıza devam ediyoruz. Aktif olarak bizimle bu programda İzmir Ekonomi Üniversitesi öğrencilerinden stajı devam eden ve mezunlarında kadromuzda tam zamanlı çalışan arkadaşlarımız bulunuyor. Bu süreçte inovasyon, çeviklik ve birliktelik değerlerimize ışık tutan çalışmaları birlikte deneyimliyoruz.

Ekonomi mezunu olmak bana bu bakış açısını kazandırdı. Bu temel üzerine çok şey inşa ettim. Eğer siz de farklı disiplinleri bir araya getirerek insanlara dokunmak istiyorsanız, İK sizin için çok doğru bir alan olabilir. Üniversitemin değerlerini sahada yaşatmak benim için ayrı bir motivasyon kaynağı. “İnsan”ı odağa alan bir yaklaşımla yetişmiş olmak, bugün ekiplerime daha empatik liderlik yapmamı, çalışanların sesine daha duyarlı olmamı sağlıyor. Ve belki de en önemlisi: “iyi olmanın” ve “iyi hissettirmenin” uzun vadeli başarı için ne kadar kritik olduğunu unutmamama yardımcı oluyor.



Kampüsten Çalışan İyiliği Uygulamaları Zeynep Göksu Beşkaya



İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca iş yerinde yaşanabilecek fiziksel kazaları önlemekle sınırlı olmayan, aynı zamanda çalışanların genel iyilik hallerini de korumayı ve iyileştirmeyi amaçlayan kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımdır. Çalışanların kendilerini güvende, desteklenmiş ve değerli hissettikleri bir iş ortamı, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda kurumsal bağlılık, verimlilik ve sürdürülebilir başarıyı da beraberinde getirir. Bu doğrultuda ABD Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) tarafından çalışanların sağlığı ve iyiliğini psikolojik, sosyal ve ekonomik açıları da dahil edilerek kapsamlıca ölçmeyi amaçlayan Çalışan İyilik Hali Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek, çalışanların iş-yaşam dengesi, çalışma koşulları, iş yeri kültürü, iş yeri fiziksel çevresi, çalışanların sosyal ilişkileri, ruhsal ve fiziksel sağlıkları ile ilgili pek çok boyutta soruları içermektedir.

Üniversitemiz bu ölçeğin Türkçe çevirisi ve uyarlanmasına ön ayak olarak, ölçeği üniversite çalışanlarına uygulamıştır. Üniversitenin idari, akademik ve destek personellerin yoğun katılımı ile çalışanların iyilik hali ölçülmüş ve üniversite personelinin deneyimlerine ışık tutulmuştur. Elde edilen bulgular yalnızca mevcut durumun değerlendirmesini sunmakla kalmayıp, çalışanların iyilik halinin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan adımların belirlenmesi konusunda bir yol gösterici niteliğindedir. Bununla birlikte, bu tarz uygulamaların belirli aralıklarla tekrarlanması, yapılan iyileştirme ve düzenlemelerin etkisini ölçmek ve değerlendirmek açısından oldukça önemlidir. Her anlamda sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların bireysel iyi oluşu ve kurumların verimliliği açısından temel bir gerekliliktir.

Brand Craft 2025 ile Deneyimleyerek Öğrenme Yolculuğu

İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Fakültesi’de bu yıl ilk kez düzenlenen Brand Craft 2025, liseli gençleri üniversite kampüsünde bir araya getirerek sadece bir yarışma değil, aynı zamanda bir öğrenme deneyimi sundu. Dijital pazarlama simülasyonu üzerine kurgulanan bu etkinlikte, 18 farklı liseden 90 öğrenci ekipler halinde bir araya geldi; hem üniversite ortamını tanıdı hem de gerçek hayata yakın bir senaryo üzerinden stratejik düşünme becerilerini geliştirdi.

Brand Craft süreci, 11 Şubat’ta öğretmenlere özel bir tanıtım toplantısıyla başladı. Bu toplantıda, simülasyon programı Marcade ve eğitim platformumuz Blackboard tanıtılarak öğrencilerin yarışma gününe kadar hazırlık yapmaları sağlandı. Aslında bu hazırlık süreci, öğrenciler için bir derse başlamadan önce konuyu tanımak ve sürece adapte olmak açısından oldukça değerli bir ön öğrenme deneyimiydi.

Etkinlik 25-26 Şubat’ta kampüsümüzde gerçekleştirildi. İlk gün öğrenciler takımlar halinde simülasyon üzerinde çalışırken; ikinci gün, hazırladıkları dijital pazarlama kampanyalarını jüriye sundular. Yarışmanın sonunda Cihat Kora Anadolu Lisesi birinci, İzmir Özel Türk Koleji Büyükçiftliği Kampüsü ikinci, Güzelbahçe 60. Yıl Anadolu Lisesi ise üçüncü oldu.

Ancak bu etkinliğin en değerli tarafı sadece rekabet değil, deneyimleyerek öğrenmeydi. Gençler, takım çalışmasının gücünü, fikir birliğiyle ilerlemenin değerini, zaman baskısı altında yaratıcı çözümler üretmenin önemini yaşayarak öğrendiler. Aynı zamanda, gerçek hayattan bir kesiti temsil eden bu simülasyon, onlara gelecekte karşılaşabilecekleri iş ortamlarına dair bir pencere açtı.

Etkinliğin sonunda yapılan sunumlarda takımlar, stratejik tercihlerinin arkasındaki düşünceyi açıklarken, kendi süreçlerini değerlendirme ve hatalardan öğrenme fırsatı da buldu. Bu da onların yalnızca bilgi değil, karar verme, öz değerlendirme ve etkili iletişim gibi önemli yetkinlikleri geliştirmelerine katkı sağladı.

İEÜ İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Burcu Güneri Çangarlı’nın da belirttiği gibi, Brand Craft 2025 bir yarışmadan çok daha fazlasıydı: "Gençlerimizi üniversite ortamıyla erken yaşta buluşturmak, onlara öğrenmenin ne kadar canlı, keyifli ve düşündürücü olabileceğini göstermek istiyoruz. Bu projelerle onların sadece bilgiyi değil, aynı zamanda hayat becerilerini de geliştirmelerine alan açıyoruz."

Brand Craft 2025, akademik dünyayla gerçek yaşamı bir araya getiren güçlü bir eğitim deneyimi olarak hafızalarda yerini aldı; 2026 yılı için hazırlıklara ise şimdiden başlandı.



İşletme Öğrencileri TÜBİTAK'tan hibe almaya hak kazandı

İzmir Ekonomi Üniversitesi'nin (İEÜ) 34 öğrencisi, TÜBİTAK'ın gençleri bilimsel çalışmalara teşvik etmek amacıyla yürüttüğü '2209-A' programı kapsamında hibe almaya hak kazandı. Yapay zeka, sağlık, çevre, sosyoloji gibi farklı alanlarda Ar-Ge çalışmaları yürütecek olan İEÜ'lü gençler, toplamda yaklaşık 300 bin TL'lik destek alarak akademisyenleriyle birlikte projelerini tamamlayacak. İEÜ Rektörü Prof. Dr. Yusuf Hakan Abacıoğlu, bilimsel projeler üretme noktasında öğrencileri sürekli motive ettiklerini belirterek, "Öğrencilerimizin 42 araştırma projesi için TÜBİTAK'a başvuruda bulunduk ve bunlardan 34'ü kabul edildi. Yüzde 81 ile Türkiye'de en yüksek kabul oranına ulaşan üniversitelerden biri olduk" diye konuştu.

İşletme Fakültesi İşletme Bölümü öğrencileri Deniz Özpınar ve Ataberk Turgut, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Reha Okur danışmanlığında şirketlerin sürdürülebilirlik raporları analiziyle TÜBİTAK'tan hibe almaya hak kazandılar.



Yine Finaldeyiz!

İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) öğrencileri, finans alanında dünyanın en saygın kuruluşları arasında gösterilen CFA Enstitüsü'nün düzenlediği 'Research Challenge' adlı yarışmada finale kaldı. 5 kişilik ekip, 25 üniversiteden 34 takımın katıldığı yarışmada, bir şirketin finansal analizini yaparak rapor haline getirdi. İEÜ'lü gençler; yatırım riskleri, hisse senedi değerlemesi ile şirketin çevresel, sosyal ve yönetim temelli yatırımları (ESG performansı) gibi birçok konuda yaptıkları analizlerle jüriden tam not aldı. İzmir Ekonomi Üniversitesi, son 5 yıl içinde 4'üncü kez finale kalarak başarı serisini güçlendirerek sürdürdü.

İEÜ İşletme Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü öğrencileri Pelda Akıncı, Muhammet Kayhanlar, Orkun Yılmaz, Yusuf Eren Çelik ve Utku Sariaslan'dan oluşan ekip, 20 Şubat 2025 tarihinde İstanbul'da düzenlenecek finale adını yazdıran 5 takımdan biri oldu.

İEÜ İşletme Fakültesi Dekan Yardımcısı, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Berna Aydoğan, böylesine prestijli ve sektörde takip edilen bir yarışmada finale kalmaktan büyük mutluluk duyduklarını söyleyerek, öğrencilerini tebrik etti. Son 5 yılda 4'üncü kez final heyecanı yaşayacaklarına dikkat çeken Prof. Dr. Aydoğan, "Başarıya ulaşmak zordur; başarıyı sürekli hale getirmek ise çok daha zor ve bir o kadar da değerlidir. Ne mutlu bize ki, bölüm olarak çok güzel bir seri yakaladık. Başarıyı, sürdürülebilir hale getirdik. Her yıl, takımımızdaki öğrenciler değişiyor, çalışma disiplinleri farklılaşıyor ama başarı hep aynı kalıyor. Bölüm olarak, bu durumun haklı gururunu yaşıyoruz. Öğrencilerimizi geleceğe en iyi şekilde hazırladığımızın ve sektörün taleplerini, ihtiyaçlarını karşılayan bireyler yetiştirdiğimizi düşünüyorum. Öğrencilerimizin elde ettiği başarılar da bunun için önemli bir göstere" ifadelerini kullandı.

‘Mavi Yengeç’ Ödül Getirdi

İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) Lojistik Yönetimi Bölümü öğrencileri Hüseyin Sabuncu, Özkan Öztürk ve Nazım Berkтуğ Aşer, bu yıl 21’inci düzenlenen Üniversitelerarası Lojistik Vaka Yarışması’nda Türkiye ikincisi oldu. Özellikle Asya ülkelerinde sıklıkla tüketilen mavi kabuklu yengecin hızlı ve az maliyetle nasıl taşınabileceği konusunda fikirler geliştiren gençler, yaratıcı ve uygulanabilir çözümleriyle jürinin beğenisini kazanarak ödüle ulaştı.



Lojistik Derneği (LODER) ve Mars Logistics iş birliğiyle düzenlenen Üniversitelerarası Lojistik Vaka Yarışması’na, Türkiye genelinden iddialı projeler katıldı. Yarışma, 3 farklı kategoride gerçekleşti. İzmir Ekonomili gençler, adında lojistik kelimesi geçen lisans programlarında okuyan öğrencilerin yer aldığı A kategorisinde yarıştı. Ödüle ulaşmak için titiz bir çalışma yürüten öğrenciler, üniversitede edindikleri teorik bilgileri pratiğe döküp akılcı çözümler üreterek farkını ortaya koydu. Analitik düşünme, problem çözme yeteneği, bütüncül bakış, tedarik zinciri ve depo yönetimi gibi birçok konuda hassasiyetle davranarak vaka çalışmasını tamamlayan gençler, ödülü İzmir’e getirdi.

Öğrencilerimiz IBSEN Yaz Okulu için Hollanda’daydı



Öğrencilerine yeni kariyer fırsatları yaratmak amacıyla dünyadaki sayılı üniversitelerin yer aldığı IBSEN yaz okulu programına üye olan İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) İşletme Fakültesi, 3 öğrencisine Hollanda deneyimi yaşattı. Öğrenciler Kerem Kavruk, Nihan Karaküçük ve Ali Erdoğan Olguner, Hollanda’nın Den Haag şehrinde bulunan Lahey Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nde iki hafta süreyle eğitim aldı. İş dünyasındaki en yeni teknikleri öğrenen, yaklaşık 15 ülkeden çok sayıda öğrenci ve öğretim görevlisiyle tanışan, uluslararası alanda çevre edinen gençler, unutulmaz bir deneyim yaşadı. Yeni kültürlerle buluşmanın ve arkadaşlıklar edinmenin mutluluğunu yaşayan öğrenciler, yabancı dillerini de daha üst seviyeye taşıdı.



Güzelbahçe Kampüsümüzün Temeli Atıldı





İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
İşletme Fakültesi

BİR-İZ *dergisi*

İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Fakültesi
Çevrimiçi Dergi