# KİPAŞ'TAN

Bizi Keşfet

NİSAN 2025 / 62. SAYI




## KALİTE VE İNOVASYON ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU!

İç Denetim ve Öneri Ödül Sistemi kapsamında, başarılarıyla öne çıkan işletmelerimiz ve çalışma arkadaşlarımız hak ettikleri ödüllerle buluştu.

**Sayfa 5 ve 13'de**

# İÇİNDEKİLER


**4** **İSTİHDAM**
Mavi Yaka Krizini Gelecek Nesillere Bırakmayalım!

**5** **ÖNERİ ÖDÜL**
Kipaş Tekstil İnovasyon Yarışmasında 1. Olan Proje Ödülünü Sosyal Yardıma Aktardı

**8** **KÇS KİPAŞ BETON**
KÇS Kipaş Beton'dan Deprem Konutlarına Güçlü Destek: Doğukent Hazır Beton Tesisi Faaliyete Geçti

**9** **İSG**
Kipaş Kağıt ve Nişasta Fabrikaları'nda AFAD İş Birliğiyle KBRN Tatbikatı ve Eğitimi Gerçekleştirildi





**KURUMUMUZ, KADIN ÇALIŞANLARIMIZLA DÜNYA KADINLAR GÜNÜ'NÜ KUTLADI!**




**KİPAŞ İNSAN KAYNAKLARI, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ KARİYER FUARI'NDA ÖĞRENCİLERLE BULUŞTU!**




**İÇ DENETİMDE ÖRNEK MODEL: KİPAŞ TEKSTİL BAŞARIYI ÖDÜLLENDİRDİ**

14 **RÖPORTAJ**
İç Denetim Ödül Töreni

16 **ZEYTİNYAĞI SERÜVENİ**
Kipaş Maren Aydın Germencik'in
Eşsiz Zeytinyağı Serüveni

18 **PODCAST**
Meslek Sohbetleri Podcastlerimiz

20 **BİRİMLERİMİZİ TANIYALIM**
Saha İK Birimimizi Tanıyalım.



29 **23 NİSAN ULUSAL EGEMENLİK VE ÇOCUK BAYRAMI NASIL ORTAYA ÇIKTI?**



33 **ŞEKERPARE TARİFİ**




**Hikmet Gümüşer**
Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyesi

# Mavi Yaka Krizini Gelecek Nesillere Bırakmayalım!

Bundan 10 yıl öncesine kadar Kahramanmaraş ve diğer Anadolu şehirlerinde üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalar, bolca iş başvurusu alırlar, işçi ihtiyacı olduğunda ise personel birimleri bu başvurular arasından rahatlıkla geniş seçim filtreleri uygulayarak istihdamın devamlılığım sağlarlardı.

Üretim sektöründe deneme süreleri içinde iş bırakanlar bugüne göre çok daha azdı. Başladığı işten emekli olmak, o işyerine karşı vefa duygusu taşımak ve basamakları ağır ağır tırmanmak esastı. Ayrıca çalışanların genel yaş ortalaması genelde 35-40 arasıydı.

Bugün ise, Türk imalat sektörü çok büyük bir tehdit ile karşı karşıya: Mavi yaka istihdam problemi. İşletmeler özellikle EYf uygulamasından sonra, yitirdikleri tecrübeli mavi yakaların yerini dolduramıyorlar. Herkes üniversite mezunu olmak, akabinde sadece hafta içi, daimi gündüz çalışma saatlerinde çalışmak istiyor. Üniversite hayali kurmayan ya da bir sebepten dolayı kuramayanlar ise kısa süreliğine işsiz kalmamak adına mavi yaka olarak çalışıyor ama sonrasında hemen işi bırakıyor.

Son zamanlarda işletmelerde çalışan mavi yaka gruplarının ortalama yaşı yaklaşık 5 yaş geriledi. Aslında arzu edilen şeylerden bir tanesi de yaş ortalamasının düşük olmasıdır fakat ancak giriş çıkış oram (turn over) düşük ise bunun bir anlamı olabilir. Ne yazık ki bugünlerde üretim iş yerlerinde deneme amaçlı çalışıp sonra işini sevmeyip başlangıçtan hemen iki ay sonra işten ayrılan personellerin sayısı oldukça arttı.

Bu durum işletmeler için büyük bir verimlilik kaybı anlamına geliyor. Bununla birlikte işçisiz kalan tezgahlar duruyor ve neticesinde üretim aksıyor, üretimi aksayan firmalar rekabet edemiyor ya da iş kaçırıyor.

Türkiye imalat sanayisinin mavi yaka krizi Batı şehirlerimizde zaten vardı ama şimdi tüm yurda yayıldı. Üniversite mezunu sayıları arttıkça, emeklilik yaşı gerileyince, göçmen iş gücü ülkesine dönmeye başlayınca sorun çok daha hissedilir bir hal aldı.

İmalat mavi yakaya muhtaçtır. Mavi yaka ihtiyacını doğru planlayamayan ülkeler gerilemeye başlarlar. Kişi başına düşen milli gelir azalır, enflasyon sorunu aşılamaz bir hal alır. Bu sebeple hem mikro hem de makro ölçekte önlemler almak gerekir.

Mikro ölçekte şirketlerin aksiyonları çok mühimdir. Kadın istihdamını arttırmanın ve şirketlerde mavi yakada kadın olgusunu güçlendirmenin tam zamanıdır. Kadınlara uygun üretim işlerini belirledikten sonra, işletmelerin kadın çalışma ortamını iyileştirmesi, çocuklu kadınlar için kreş, çocuk bakım izni, emzirme odası, kurs desteği gibi uygulamalarla da kadınların mavi yaka işlere özendirilmesi sağlanabilir. Alınacak bir diğer önlem ise, meslek lisesi mezunlarını cazip insan kaynakları programlarıyla şirkete çekmek olacaktır. Normal bir lise ya da ortaokul mezununa göre teknik becerisi olan genç mezunları, organizasyonlar içinde daha hızlı yükselip, maaş artışı ve unvan alabilecekleri programlar oluşturmak yapılabilecek bazı uygulamalar arasında yer alır.

Makro ölçekte ise eğitim sisteminde özellikle mesleki eğitimin kalitesinin artırılması yönünde önemli düzeltmelerin yapılması gerekir. Meslek liselerinin çeşitli teşvikler ile özendirilmesi, eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, özel sektör meslek liseleri prosedürünün kolaylaştırılması ve meslek lisesi başarılı mezunlarına iş garantisi sunulması gibi bir takım faaliyetler ile meslek liseleriyle ilgili önemli politikalar icra edilebilir.

Mavi yaka istihdamı iyice ulusal bir krize dönüşmeden evvel, imalat sanayiini ayakta tutabilmek için şimdiden kolları sıvamak lazım. Alınacak her önlem belki uzun yıllar içinde bir anlam kazanacak ama sonucunda mavi yaka sorununu gelecek nesillere bırakmadan çözmüş olacağız. Güçlü toplumlar her işe uygun eğitim verebilen ve o ülkedeki iş kollarının tamamının iş gücü ihtiyacım karşılayabilen toplumlardır.




# Kipaş Tekstil İnovasyon Yarışmasında 1. Olan Proje Ödülünü Sosyal Yardıma Aktardı

Kipaş Tekstil, çalışanlarının yenilikçi projelerini ödüllendirdiği Altın Fikirler Ödül Törenini bu yıl da büyük bir coşkuyla gerçekleştirdi. 2014 yılından bu yana düzenlenen ve şirket içinde inovasyon kültürünü güçlendiren etkinlik, üretim süreçlerine doğrudan katkı sağlayan projeleri ödüllendirmeyi amaçlıyor.

**Öneri-Ödül Sistemiyle** daha da yerleşen **İnovasyon Organizasyonu ve Kültürü**, firma çalışanlarının motivasyonuna ve işletme verimliliğine yaptığı katkıların yanı sıra, TİM'in her yıl düzenlediği ve tüm sektörlerden öncü firmaların yarıştığı **Türkiye İnovasyon Ligi'nde şampiyonluk da dahil çeşitli dereceler kazanıyor** ve bu alandaki Kipaş Tekstil'in başarısını kanıtlıyor.

Ödül töreninde toplamda **300 bin TL ödül başarılı olan projeler adına dağıtılırken, inovasyon birincilik ödülü Down sendromlu bireylerin desteklenmesi amacıyla *'ARTI BİR YAŞAM DERNEĞİ'*ne yönlendirildi.**

Ödül töreninde konuşan **Kipaş Holding Yönetim Kurulu Üyesi ve Kipaş Tekstil Genel Müdürü Halit Gümüşer**, yenilikçiliğin şirketin temel değerlerinden biri olduğunu vurgulayarak, "***İnovasyon, Kipaş'ın DNA'sında var. Çalışanlarımızın geliştirdiği her fikir, sadece işletmemizin verimliliğini artırmakla kalmıyor, topluma da dokunuyor. Bu yıl 1'incilik ödülünü Kipaş olarak Down sendromlu bireyler için çalışan 'ARTI BİR YAŞAM DERNEĞİ'ne takdim ettik. Topluma katkı sunmak bizim için en büyük gurur kaynağı***" dedi.

Birincilik ödülünü ekibe adına alan **Denim İşletme Müdürü Mehmet Yarbasan** ise ödül sonrası yaptığı açıklamada, "***Bu proje, ekibimizin azmi ve kararlılığıyla hayata geçti. Ödülümüzü sosyal bir faydaya dönüştürmekten büyük mutluluk duyuyoruz. Tüm ekip arkadaşlarıma teşekkür ediyorum***" ifadelerini kullandı.










# Altın Fikirler 2024
# En İyi 6 Öneri Sahiplerini Buldu!

Kipaş Tekstil olarak, inovasyon ve sürdürülebilirlik odaklı projeleri teşvik eden Altın Fikirler Ödülleri kapsamında, üretim süreçlerine değer katan en iyi 6 öneriyi ödüllendirdik. İşte ödül kazanan çalışma arkadaşlarımız ve yenilikçi projeleri:

### 6. Sırada: Emre Can Yıldız – Stok Kontrol Müdürü

**Dış Alım Flament İpliklerden Çıkan Kağıt ve Plastik Patronların Üretimde Kullanılması İçin Yöntem Geliştirilmesi**

Dokuma fabrikalarında kullanılan flament ipliklerinin masuralarının oldukça sağlam olduğunu fark eden Emre Can Yıldız, bu malzemelerin geri kazanımı üzerine bir öneri geliştirdi. Sürdürülebilir üretim anlayışına katkı sağlayan bu fikir, kaynakların daha verimli kullanımını amaçlıyor.






### 5. Sırada: Mehmet Şahin Gemci – Elektrik Enerji Uzmanı

**Vorteks Üretim Hattında İklimlendirme Şartlarının İyileştirilmesi**

Vorteks üretim hattında iklimlendirme sürecinde yaşanan ısı kaybını gidermek amacıyla borulara izolasyon uygulaması geliştiren Mehmet Şahin Gemci ve ekibi, bu sayede hem enerji verimliliğini artırdı hem de diğer işletmelerin ısı ihtiyacını optimize etti.

### 4. Sırada: Ata Demirdelen – Katlama Büküm İşletme Formeni

**İşletmelerde Kullanılan Dikiş İpliğinin Dış Tedarikten İç Kaynağa Geçişi**

Ata Demirdelen, işletmede kullanılan dikiş ipliğinin dış tedarik yerine iç kaynaklardan sağlanması için bir öneri geliştirdi. Sürekli iyileştirme yaklaşımını benimseyen Ata Demirdelen, iş yerine katma değer sağlayacak projeler üretmeye devam etmeyi hedefliyor.





### 3. Sırada: Metin Kılınç – Ring-1 Makine Bakım Takım Lideri

**Yeni Tip Çift Likra Klavuzunda Optimizasyon ve Performans Artışı**

Kaliteyi artırma, maliyetleri düşürme ve çalışma koşullarını iyileştirme hedefiyle geliştirdiği proje ile ödül kazanan Metin Kılınç, bu başarının Kipaş Mensucat'a önemli katkılar sağladığını belirterek duyduğu mutluluğu dile getirdi.

**2. Sırada: Ahmet Ziya Çelik – Denim Boya İhzat Müdür Yardımcısı**
**Su ve Kimyasal Kazanımı ve Denim Boyada Yıkama Prosesinin Optimizasyonu**
Ahmet Ziya Çelik, su ve kimyasal tasarrufu sağlamak amacıyla denim boyama süreçlerinde optimizasyon sağlayan bir proje geliştirdi. Öneri sunmak isteyen çalışma arkadaşlarına, süreçleri dikkatle gözlemlemelerini, pratik ve yenilikçi çözümler üretmelerini ve önerilerini verilerle desteklemelerini tavsiye etti.





**1. Sırada: Mehmet Yarbasan – Denim Terbiye İşletme Müdürü**
**Denim Sülfür Kumaş Boyada Kullanılan Boya Miktarının Düşürülmesi**
Mehmet Yarbasan ve ekibi, denim sülfür kumaş boyama sürecinde kullanılan boya miktarını azaltarak önemli bir kazanım elde etti. Büyük bir fabrika zinciri içinde birçok farklı projenin yarıştığı bu süreçte birinci olmanın gururunu yaşadıklarını belirtti. Ayrıca, kazandıkları ödülü **Kahramanmaraş'ta down sendromlu çocuklar ve ailelerine destek veren +1 Yaşam Derneği'ne bağışlayarak toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ettiklerini** vurguladı.

**Ömer Çelik-Ring-3 İşletme Takım Lideri**
**Öneri Şampiyonu**
Ömer Çelik, 2024 yılı boyunca sunduğu önerilerle en fazla proje geliştiren ve projelerinin tamamı ödüle layık görülerek şampiyon olan isim oldu. "**2024 Yılı Öneri Şampiyonu**" ödülüne layık görülmek, kendisi için büyük bir gurur ve motivasyon kaynağı oldu.




Şirketin faydasına olacak, geri kazanımı destekleyen, maliyetleri düşüren ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan fikirler üretmenin, bunları hayata geçirmenin ve emeğin karşılığını görmenin son derece değerli ve anlamlı olduğunu vurguladı.

Öneri sunmak isteyen çalışma arkadaşlarına; süreçleri dikkatle gözlemlemelerini, yenilikçi ve uygulanabilir çözümler geliştirmelerini ve önerilerini somut verilerle desteklemelerini tavsiye etti.

***Tüm kazanan çalışma arkadaşlarımızı tebrik ediyor, yenilikçi fikirleriyle işletmemize değer katan tüm ekiplerimize teşekkür ediyoruz. Birlikte daha sürdürülebilir ve verimli bir geleceğe adım atmaya devam edeceğiz!***

# KÇS Kipaş Beton'dan Deprem Konutlarına Güçlü Destek: Doğukent Hazır Beton Tesisi Faaliyete Geçti

6 Şubat 2023'te Kahramanmaraş merkezli meydana gelen 7,7 ve 7,6 büyüklüğündeki depremler, binlerce yapıyı kullanılamaz hale getirirken, bölgedeki yeniden inşa sürecini hızlandırmak için çalışmalar aralıksız sürüyor. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen kalıcı konut projeleri kapsamında, Kahramanmaraş ve çevresinde inşaatlar hız kesmeden devam ediyor.

Deprem konutlarının zamanında ve güvenli bir şekilde tamamlanabilmesi için inşaat sektörünün en kritik unsurlarından biri olan hazır beton tedarikine büyük önem veriliyor. Bu doğrultuda, KÇS Kipaş Beton, projelere daha hızlı ve etkin destek sağlamak amacıyla **Doğukent Hazır Beton Tesisi'ni** faaliyete geçirdi.

**Bölgeye Stratejik Katkı**

Kahramanmaraş'ın yeniden inşasında önemli bir rol oynayan KÇS Kipaş Beton, Doğukent'te kurduğu yeni tesisiyle inşaat sahalarına daha yakın bir konumda üretim yaparak projelerin kesintisiz ilerlemesini hedefliyor. Yeni tesis, yüksek standartlarda üretilen dayanıklı betonlarıyla sadece hız değil, kalite açısından da sürece katkı sağlayacak.

Şirket yetkilileri, ***"Binaları yeniden inşa etmek kadar, güvenli ve sağlam yapılarla insanların geleceğini korumak da büyük sorumluluk gerektiriyor"*** diyerek, bölgedeki çalışmaların önemine vurgu yaptı.

***"Biz Sadece Binaları Değil, Umutları da İnşa Ediyoruz"***

KÇS Kipaş Beton çalışanları, sahada omuz omuza vererek süreci hızlandırmak için yoğun mesai harcıyor. Şirket yetkilileri, her dökülen betonun bir yaşam umudu taşıdığına dikkat çekerek şu mesajı verdi:
***"Biz sadece binaları değil, umutları da inşa ediyoruz. Şehrimizin ayağa kalkması için gece gündüz çalışmaya devam edeceğiz. KÇS Kipaş Beton olarak, Kahramanmaraş için, ülkemiz için, yarınlar için buradayız."***






# Kipaş Kağıt ve Nişasta Fabrikaları'nda AFAD İş Birliğiyle KBRN Tatbikatı ve Eğitimi Gerçekleştirildi

Kipaş Kağıt ve Kipaş Nişasta fabrikaları olarak, çalışanlarımızın güvenliği ve bilinçlenmesini sağlamak amacıyla Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) iş birliğiyle kapsamlı bir Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik ve Nükleer (KBRN) Tatbikatı ve Eğitimi gerçekleştirdik.

Eğitim kapsamında, KBRN tehditlerinin tanımlanması, korunma yöntemleri, kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) kullanımı ve acil durum müdahale süreçleri detaylı bir şekilde ele alındı. AFAD uzmanları tarafından verilen teorik eğitimlerin ardından sahada uygulamalı bir tatbikat düzenlenerek çalışanlarımızın olası bir KBRN olayına karşı bilinçli ve hazırlıklı olmaları sağlandı.

**Gerçekçi Senaryo ile Uygulamalı Tatbikat**
Tatbikat senaryosu gereği fabrikalarımızdan birinde kimyasal sızıntı alarmı verildi. AFAD ekiplerinin yönlendirmesiyle acil durum prosedürleri devreye alındı ve çalışanlarımız belirlenen güvenli bölgelere tahliye edildi. Aynı zamanda KBRN ekipleri, sızıntıya müdahale ederek olası etkilerin en aza indirilmesi için gerekli önlemleri uyguladı. Tatbikat sırasında ekiplerin koordinasyonu, müdahale hızları ve kriz yönetimi süreçleri titizlikle test edildi.

**Güvenli Çalışma Ortamı İçin Sürekli Eğitim**
Kipaş Kağıt ve Kipaş Nişasta olarak, AFAD iş birliğiyle düzenlenen bu KBRN eğitimi ve tatbikatı, çalışanlarımızın farkındalığını artırarak olası tehlikelere karşı daha bilinçli hareket etmelerini sağladı.

Gelecekte de benzer eğitimlerle çalışanlarımızın kriz anlarında hızlı ve etkin bir şekilde hareket edebilmesi için çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı için eğitim, önlem ve hazırlık en büyük güvencemizdir.

**Muhammet Alptekin Bayrakcı**
*Kipaş Kağıt İtfaiye Ekip Amiri*









# Kurumumuz, Kadın Çalışanlarımızla Dünya Kadınlar Günü'nü Kutladı!

Kipaş İnsan Kaynakları ekibi olarak, **8 Mart Dünya Kadınlar Günü** vesilesiyle kadın çalışanlarımızla bir araya gelerek bu anlamlı günü birlikte kutlamanın gururunu yaşadık.

Kadınlarımızın iş hayatındaki güçlü duruşunu ve değerli katkılarını vurgulamak adına, **onlara özel hediyeler takdim ederek** moral ve motivasyonlarına katkı sağladık.

Bu özel günde, kadınlarımızın **güçlü ve değerli varlıkları** için bir araya gelmek bizlere büyük bir **gurur ve mutluluk** verdi. Onların **azmi, emeği ve başarılarıyla** şekillenen bu anlamlı günü kutlarken, hep birlikte **daha güçlü ve daha güzel yarınlar** için çalışmaya devam edeceğiz.

Kipaş Holding olarak, kadın çalışanlarımızın iş dünyasındaki yerini daha da güçlendirmek ve onlara her zaman destek olmak için kararlılıkla ilerliyoruz.
















KÇS
KİPAŞ BETON






KİPAŞ


KİPAŞ


KİPAŞ





# Kipaş İnsan Kaynakları, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Fuarı'nda Geleceğin Profesyonelleriyle Buluştu!

Kipaş İnsan Kaynakları ekibi, **Hacettepe Üniversitesi Kariyer Fuarı** kapsamında genç yeteneklerle bir araya geldi. **#ZirveSenin** mottosuyla gerçekleştirilen etkinlikte, şirketimizin güçlü sektörel konumu ve sunduğu kariyer fırsatları öğrencilerle paylaşıldı.

Katılımcıların yoğun ilgi gösterdiği standımızda, yalnızca iş fırsatları değil, aynı zamanda **şirket kültürümüzü ve değerlerimizi yansıtan eğlenceli aktiviteler** de yer aldı. Özellikle kağıttan **Jenga oyunu**, öğrencilerin ilgisini çekerken keyifli anlara sahne oldu.

Kariyer yolculuklarında öğrencilere rehberlik etmeyi sürdüren Kipaş Holding olarak, standımızı ziyaret eden ve bizimle etkileşimde bulunan tüm katılımcılara teşekkür ederiz.

**Geleceğinize değer katmak için her zaman yanınızdayız!**


















# İç Denetimde Örnek Model: Kipaş Tekstil Başarıyı Ödüllendirdi

Tekstil sektöründe kalite, sürdürülebilirlik ve iş güvenliği konularında önemli adımlar atan **Kipaş Tekstil**, sürdürülebilirlik iç denetim süreçlerini başarıyla yürüten işletmelerini ödüllendirdi. **Denim Halat Boya İşletmesi** ve **Open-End 3 İşletmesi**, 2024 yılı iç denetim değerlendirmelerinde en yüksek puanı alarak birincilik ödülüne layık görüldü.

**Tüm Süreçler Detaylıca Değerlendirildi**
Kipaş Tekstil'in kendi bünyesinde oluşturduğu iç denetim ekipleri, işletmeleri **su ve enerji yönetimi, iş güvenliği, yangın önlemleri, kimyasal kullanımı, insan kaynakları uygulamaları, üretim süreçleri, bakım, kalite ve verimlilik** gibi kritik alanlarda titizlikle değerlendiriyor. Yıl boyunca devam eden bu denetimlerin ardından en yüksek puanı alan işletmeler belirlenerek ödüllendiriliyor.

**Halit Gümüşer: "Sürdürülebilirlik İç Denetim Süreçlerimizi Geliştirmeye Devam Edeceğiz"**

Düzenlenen törende konuşan **Kipaş Tekstil Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Üyesi Halit Gümüşer**, iç denetim süreçlerinin şirketin sürdürülebilir büyümesi açısından kritik bir rol oynadığını belirterek şu ifadeleri kullandı:

*"İç denetim sadece bir kontrol mekanizması değil, aynı zamanda işletmelerimizin gelişimini destekleyen önemli bir süreç. Çalışanlarımızın katkılarıyla Kipaş Tekstil, yalnızca üretim kalitesini değil, iş güvenliği ve çevresel sorumluluk konularını da güçlendirmeye devam ediyor. Bu sürece emek veren tüm ekiplerimizi tebrik ediyorum."*

**Ödüllerle Başarı Destekleniyor**
Bu yıl dördüncü kez düzenlenen ve gelenekselleşen İç Denetim Ödülleri, çalışan motivasyonunu artırırken işletmelerin belirlenen standartlara uyumunu da teşvik ediyor. Başarılı işletmelerin çalışanlarına toplamda 600 bin liraya ulaşan maddi ödüller takdim edildi.

Sektörde kalite ve sürdürülebilirlik anlayışını güçlendirmeyi amaçlayan bu tür iç denetim süreçlerinin, işletmelerin daha verimli çalışmasına katkı sağladığı belirtiliyor. Kipaş Tekstil, iç denetim uygulamalarını her geçen yıl daha da geliştirerek yoluna devam ediyor.











# İç Denetim Ödül Töreni

## Röportajı



**Yunus Köşker**
Open End 3 İplik İşletmesi
Müdür Yardımcısı

**İç denetim sürecinde ekibinizle nasıl bir strateji izliyorsunuz?**
İç denetimdeki soru başlıkları ile görevlendirilmiş sorumlu kişi bulunmakta sorulacak sorulara işletmedeki tüm ekibi hazırlamaktadır.

**Riskleri en aza indirmek ve verimliliği artırmak için hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?**
Riskleri en aza indirmek için öncelikle risk teşkil edecek yerleri belirlemeye çalışıyoruz, tüm personellerden risk teşkil edecek sorunlar dinlenip risk teşkil eden yerler için en kısa sürede önlem almaktayız. Tüm personeller görevleriyle ilgili eksizsiz eğitildiğinde, bilinç oluşturulduğunda verimlilik kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

**İç denetim süreçlerinin işletmeye sağladığı en büyük avantajlar nelerdir?**
İç denetim süreçlerinin fabrikaya sağladığı en büyük avantaj; sürdürülebilirlik için bu fabrikada gelecek nesillerinde çalışabileceğini düşünerek, İş sağlığı güvenliğine dikkat edip çalışanlarımızın mutluluğu ve müşteri memnuniyetini de gözeterek kaliteli iplik üretmek için personellerimize bilinç kazandırmakta ve eğitmekteyiz.

**Bu ödüller sizi ve ekibinizi nasıl motive etti?**
Her başarının ardından insanın ödüllendirilmesi yaptığı işe aidiyetini artırmakta ve çalışmış olduğu bölümde kendi işini eksiksiz yapmasına teşvik etmektedir. Ödüller beni ve ekibimi yaptığımız işi eksiksiz yapmak ve bu fabrikalarda gelecek nesillerin de çalışacağı bilinciyle hareket etmemize yardımcı olmaktadır.

**Genç yöneticilere ve denetim süreçlerinde görev alan çalışanlara başarı için hangi tavsiyeleri verirsiniz?**
Öncelikli olarak bu işletmelerde bizler geçiciyiz yaptıkları işlerde ekip olarak hareket etmelerini sürekli öğrenmeye ve gelişmeye açık olmaları ve yaptıkları görevlerin ve işlerin en ayrıntısına kadar inmeleri kendilerini her konuda geliştirmelerini ve işletmeleri gelecek nesiller için kendilerini geliştirerek işletmeleri kendilerinden sonra gelen nesillere hazırlamalarını tavsiye ederim.



**İç denetim sürecinde ekibinizle nasıl bir strateji izliyorsunuz?**
İç denetim sürecinde ekibimizle izlediğimiz strateji, öncelikle şeffaflık, iş birliği ve sistematik bir yaklaşıma dayanıyor. İlk adım olarak, fabrikanın sürdürülebilirlik hedeflerini ve politikalarını net bir şekilde analiz ediyoruz. Ardından, bu hedeflere ulaşmak için mevcut süreçleri, kaynak kullanımını ve performans göstergelerini detaylı bir şekilde inceliyoruz.




Ekibimizle düzenli planlama toplantıları yaparak görev dağılımını optimize ediyor, her bir üyenin uzmanlık alanına göre sorumluluk almasını sağlıyoruz. Denetim sürecinde veri toplama, analiz ve raporlama aşamalarında standartlaştırılmış araçlar ve checklist'ler kullanıyoruz. Ayrıca, tüm ekip olarak sürekli iletişim halinde kalarak, bulguları anında değerlendiriyor ve gerektiğinde hızlı aksiyon planları geliştiriyoruz. Bu strateji, hem denetimlerin kapsamlı olmasını hem de ekibin motivasyonunu yüksek tutmasını sağlıyor.

**Riskleri en aza indirmek ve verimliliği artırmak için hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?**
Riskleri en aza indirmek ve verimliliği artırmak için proaktif ve önleyici bir yaklaşım benimsiyoruz. Öncelikle, potansiyel riskleri belirlemek için detaylı bir risk analizi yapıyoruz; bu analizde çevresel, operasyonel ve yasal riskleri göz önünde bulunduruyoruz. Riskleri tespit ettikten sonra, bunları öncelik sırasına koyarak her biri için spesifik kontrol mekanizmaları geliştiriyoruz. Örneğin, enerji verimliliği için düzenli bakım programları uyguluyor, atık yönetiminde ise sıfır atık hedefiyle süreçleri optimize ediyoruz. Verimliliği artırmak adına ise teknolojiyi etkin bir şekilde kullanıyoruz: Otomasyon sistemleri, gerçek zamanlı veri izleme araçları ve çalışan eğitimleriyle hem hata payını azaltıyor hem de kaynak kullanımını iyileştiriyoruz. Ayrıca, sürekli iyileştirme (Kaizen) prensibini benimseyerek, ekipten gelen geri bildirimlerle süreçlerimizi düzenli olarak güncelliyoruz.

**İç denetim süreçlerinin işletmeye sağladığı en büyük avantajlar nelerdir?**
İç denetim süreçleri, işletmemize birçok önemli avantaj sağlıyor. Birincisi, sürdürülebilirlik performansımızı objektif bir şekilde ölçerek güçlü ve zayıf yönlerimizi net bir şekilde görmemize olanak tanıyor. Bu sayede, iyileştirme gereken alanlara hızlıca odaklanabiliyoruz. İkincisi, yasal uyumluluk ve çevresel standartlara uygunluğumuzu garanti altına alıyor; bu da hem cezai riskleri ortadan kaldırıyor hem de sürdürülebilirlik vizyonumuzu güçlendiriyor. Üçüncüsü, operasyonel verimliliği artırarak maliyet tasarrufu sağlıyor; örneğin, enerji veya hammadde israfını tespit edip önlem alabiliyoruz. Son olarak, iç denetimler çalışan farkındalığını artırıyor ve ekiplerimizi sürdürülebilirlik hedefleri etrafında birleştiriyor. Bu da uzun vadede hem şirket kültürüne hem de rekabet gücümüze pozitif katkı sağlıyor.

**Üç kez ödüle layık görülmek büyük bir başarı. Bize bu süreçten ve bu başarıya nasıl ulaştığınızdan bahsedebilir misiniz?**
Üç kez ödüle layık görülmek, gerçekten ekip çalışmasının ve kararlılığın bir sonucu. Bu başarıya ulaşmamızdaki temel unsur, sürdürülebilirliği bir iş stratejisi olarak değil, bir değer olarak benimsememiz oldu. 2024 yılı içerisinde 2 haberli ve 2 habersiz olmak üzere 4 denetimden geçtik, işletme tarafından yapılan sürdürülebilirlik denetleme hazırlıkları tüm çalışanlar tarafından kültür haline geldi. Süreç, öncelikle üst yönetimin tam desteğiyle başladı; sürdürülebilirlik hedeflerimizi işletmenin her seviyesine entegre ettik. İlk ödül, bize motivasyon sağladı ve eksikliklerimizi gözden geçirerek daha iyisini yapma azmi verdi. Her denetimde, bir önceki dönemin sonuçlarını analiz ederek kendimizi geliştirdik. Örneğin, enerji verimliliği projeleri, karbon ayak izini azaltma girişimleri ve çalışan eğitim programlarıyla somut ilerlemeler kaydettik. Ayrıca, dış paydaşlarla (tedarikçiler, müşteriler) iş birliği yaparak tedarik zincirinde de sürdürülebilirlik standartlarını yükselttik. Bu ödüller, sadece bir sonuç değil, aynı zamanda sürekli öğrenme ve iyileşme yolculuğumuzun bir göstergesi oldu.

**Genç yöneticilere ve denetim süreçlerinde görev alan çalışanlara başarı için hangi tavsiyeleri verirsiniz?**
Sürdürülebilirlik sadece bir görev değil, işletmenin geleceğini şekillendiren bir unsurdur; bu vizyonla hareket edilmesi gerekmektedir. Ekip çalışması ve iletişim yöneticiliğin temel unsurudur; başarı, tek başına değil, birlikte çalışarak gelir. Sürekli öğrenmeye açık olunmalı; sektördeki yenilikleri, teknolojileri ve en iyi uygulamaları takip ederek başarı hedeflenmeli. Son olarak, sabırlı ve kararlı olunmalı; sürdürülebilirlik uzun vadeli bir süreçtir ve küçük adımlar bile büyük fark yaratabilir.





# Kipaş Maren Aydın Germencik'in Eşsiz Zeytinyağı Serüveni

Yıllardır güvenle tükettiğim Aydın Germencik'te üretilen Kipaş zeytinyağlarının üretim sürecine bizzat tanıklık etme fırsatını yaşadım. Kipaş Germencik zeytinyağlarının serüveni, bölge halkının büyük bir özenle gerçekleştirdiği zeytin hasadıyla başlıyor. Özenle seçilen zeytinler, toplandıktan sonra Avrupa'nın en temiz soğuk sıkım tesisine getiriliyor.

Kipaş Maren tesislerinde yetişen 100 % Organik zeytinyağı, kimyasal gübreler, pestisitler ve diğer sentetik maddeler kullanılmadan, doğal yöntemlerle yetiştirilen zeytinlerden elde edilen zeytinyağıdır. Organik tarımda, doğaya zarar vermeyen ve çevre dostu üretim yöntemleri tercih edilmiştir. Bu yağ, zeytinlerin doğal koşullarda, kimyasal müdahale olmadan olgunlaşması sonucu elde edilir ve işlenirken de minimum işlem uygulanır.

Bu aşamalara şahit olurken, özellikle kurutulmuş Aydın incirinin zeytinyağı ile buluşarak ortaya çıkardığı muhteşem aromatik tat beni adeta büyüledi. Bölge insanının sindirimi düzenlemek ve kilo kontrolüne destek sağlamak amacıyla kuru inciri zeytinyağı içinde salamura edip her sabah tükettiğini öğrendim. Bu deneyim, benim için son derece etkileyiciydi. Yıllardır güvenle tükettiğim Kipaş Germencik zeytinyağlarını gönül rahatlığıyla herkese tavsiye ederim.

**Bilimsel Olarak Kanıtlanmış Faydaları**

Dünyanın en kaliteli ve asit oranı sıfıra yakın olduğu bilinen Aydın Germencik soğuk sıkım zeytinyağı, sağlığımız üzerinde birçok olumlu etkiye sahiptir:

- Kalp Sağlığını Destekler: Yüksek oranda tekli doymamış yağ asitleri ve güçlü antioksidanlar içermesi sayesinde kalp sağlığını korur.
- Bağışıklık Sistemini Güçlendirir: Polifenoller ve E vitamini gibi bileşenler sayesinde bağışıklık sistemini destekler, vücudu hastalıklara karşı korur.
- Sindirim Sistemine Yardımcı Olur: Doğal yapısı sayesinde sindirimi düzenler, bağırsak sağlığını iyileştirir ve mide rahatsızlıklarını hafifletir.
- Cilt Sağlığını Geliştirir: Antioksidan özellikleri sayesinde cildi yeniler, nemlendirir ve yaşlanma etkilerini azaltır.



**Ege'nin Şifalı Hazinesi**

30 derecede soğuk sıkım yöntemiyle üretilen bu eşsiz zeytinyağı, doğanın bize sunduğu en şifalı ve lezzetli ürünlerden biridir. Ege'nin bereketli topraklarında yetişen Aydın Germencik zeytinlerinden elde edilen bu özel yağ, sofralarınıza yalnızca lezzet katmakla kalmaz, aynı zamanda sağlığınıza da katkıda bulunur. Organik ve doğal beslenmeye önem verenler için en doğru tercihlerden biri olan Kipaş Germencik soğuk sıkım zeytinyağı, günlük beslenme alışkanlıklarınızın vazgeçilmez bir parçası olmaya aday. Sağlıklı ve mutlu bir yaşam için sofralarınızda hakiki erken hasat soğuk sıkım zeytinyağına yer açın!

**Enes İpek**
Hanbey Tarım İşletmeleri Yönetim Kurulu Üyesi

**Mehmet Akif Uludağ**
Kipaş Kağıt İnsan Kaynakları Grup Müdürü











# Meslek Sohbetleri Podcastlerimizi

*Dinlediniz mi?*

İlham verici hikayelere ulaşmak için QR kodunu okutarak YouTube ve Spotify üzerinden birbirinden özel podcastleri keşfedebilirsiniz. Hayata dair farklı bakış açıları sunan bu içerikleri dinlerken keyifli ve ilham dolu anlar yaşamanız dileğiyle, iyi dinlemeler!




YouTube Spotify




YouTube Spotify




YouTube Spotify




YouTube Spotify




YouTube Spotify




YouTube Spotify




YouTube Spotify

# SAHA İK **BİRİMİMİZİ** *Tanıyalım*



**Damla Saadet Gitmiş Akın**
İnsan Kaynakları
Uzman Yardımcısı

***Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Sizi tanımak isteriz.***

Merhaba, ben Damla Saadet Gitmiş Akın. 1998 yılında Kahramanmaraş merkezde doğdum. Evliyim. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünden mezun oldum. Şu anda Açıköğretim Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi programına devam ediyorum. İlk iş deneyimim olan Kipaş Holding ailesine 2020 yılında katıldım.

***Hangi birimde görev yapıyorsunuz ve buradaki sorumluluklarınız nelerdir?***

İnsan Kaynakları Direktörlüğü çatısı altında, Merkez Saha İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı olarak görev yapıyorum. Sorumluluklarım arasında şunlar yer alıyor:

- İşletmelerin ihtiyaçlarına uygun personel istihdamını sağlamak ve adayların işletme ile görüşme süreçlerini takip etmek,
- İşe alım süreçlerini (İK mülakatı, sicil mülakatı, ön sağlık muayenesi ve evrak teslimi) yakından takip etmek,
- Evrak teslim etmeye gelen personelin bilgilerini kullandığımız İK programı KİNOVA'ya kaydetmek,
- İş başı yapan personelleri sahada ziyaret ederek süreçlerini takip etmek,
- İşten ayrılan personelin çıkış nedenlerini değerlendirerek mümkünse kurum içi transferlerini sağlamak, değilse çıkış işlemlerini tamamlamak,
- İşletmelerde yapılan planlı ve plansız denetimlere katılmak,
- Aylık düzenlenen Çalışan Komitesi toplantılarına katılarak süreç sonrası yapılan iyileştirmeleri işletmelerle paylaşmak,
- Çalışan memnuniyet anketleri hazırlamak ve sahadaki katılımı sağlamak,

- WhatsApp Dilek & Şikayet Bildirim Hattı üzerinden gelen geri bildirimleri değerlendirmek ve gerekli aksiyonları almak.

Tüm bu süreçleri, personel birimi, eğitim birimi ve iş sağlığı departmanı ile koordineli bir şekilde yürütüyoruz. İnsan Kaynakları olarak, iyi bir işe alım süreci yönetmek, çalışanların konumlarını ve görevlerini planlamak, organizasyonları düzenlemek ve sahada takip etmek gibi önemli sorumluluklar üstleniyoruz.

***Bu birimde çalışmayı seçmenizin bir nedeni var mı? Kariyeriniz için bu birimin ve şirketin sizin için anlamı nedir?***

İnsan odaklı firmalarda çalışmanın ve farklı profillerdeki insanlarla iletişim kurarak onların hayatına dokunmanın ne kadar değerli olduğunu biliyorum. Saha İnsan Kaynakları ekibi olarak, süreçlerin her aşamasında çalışanlarla aktif iletişim kuruyor ve onlara rehberlik ediyoruz.

Kipaş Holding'in sektördeki başarısını ve sürekli büyüyen bir yapıya sahip olduğunu gözlemledim. Bu nedenle, becerilerimi geliştirmek, hayallerimi gerçekleştirmek ve burada uzun vadeli bir kariyer inşa etmek amacıyla bu ekibin bir parçası olmak istedim.

***İş hayatında edindiğiniz ve herkesin faydalanabileceğini düşündüğünüz deneyimlerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?***

İş hayatımda birçok deneyim edindim ve bunların bazıları bana önemli dersler sundu. Ancak en temel olarak şunu söyleyebilirim: İletişim her zaman öncelik olmalıdır.

Etkili bir iletişim, yaptığımız işin kalitesini doğrudan etkiler. Sonuçta ortaya çıkan her iş, insanlarla kurulan açık ve sağlıklı iletişimin bir yansımasıdır. İş hayatında saygı ve empati, verimli ve pozitif bir çalışma ortamının temel taşlarını oluşturur. Çalıştığımız her insana ve farklı bakış açılarına saygı göstermek, iş verimliliğini artıran en önemli unsurlardan biridir.

***Bölümünüzde çalışmanın en keyifli yönü nedir? Sizce burayı diğerlerinden farklı kılan özellikler nelerdir?***

İnsan Kaynakları bölümü, şirket kültürünün şekillenmesinde büyük bir rol oynar. Çalışanlara birçok kişisel ve profesyonel gelişim fırsatı sunarak iş hayatının en dinamik ve keyifli alanlarından biri olduğunu düşünüyorum.

Şirketin çalışan memnuniyetini ve faydalarını gözeterek hareket etmek, bakış açımızı şekillendiriyor. İnsan Kaynakları'nın dinamik yapısı, insan odaklı yaklaşımı ve sürekli yeniliğe açık olması, onu diğer departmanlardan farklı kılan en önemli özellikler arasında yer alıyor.



**Ahmet Kamil Küpelikılıç**
İnsan Kaynakları
Uzman Yardımcısı

***Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Sizi tanımak isteriz.***

Merhabalar, ben Ahmet Kamil Küpelikılıç. 1997 Adıyaman doğumluyum. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İngilizce Turizm İşletme bölümünden mezun oldum. 2022 yılında turizm sektöründe insan kaynakları biriminde görev alarak İnsan Kaynakları kariyerimde ilk adımımı attım.

***Hangi birimde görev yapıyorsunuz ve buradaki sorumluluklarınız nelerdir?***

2024 Ocak tarihinden bu yana Kipaş Holding İnsan kaynakları departmanında Mensucat Organize Sanayi Bölgesi'nde İnsan Kaynakları İş Ortağı olarak görev yapmaktayım.

Sorumluluklarımdan özetle bahsetmem gerekirse:

- İnsan Kaynakları departmanı olarak, kurum kültürünü işletmelerimize ve çalışanlarımıza aktarılmasını sağlamak,
- Bulunduğumuz lokasyondaki işletmelerin birim yöneticilerinin talepleri doğrultusunda başvuruya gelen mavi yaka personel adaylarının işe alım süreçlerini uygulamak, takip etmek, ve tamamlamak.
- Personellerimizin rotasyon ve nakil işlemlerini gerçekleştirmek,
- İK yönetimince belirlenen stratejilerin ve uygulamaların sorumlu olduğumuz lokasyonlarda hayata geçirilmesini sağlamak,
- Düzenli olarak işletmelerimize ziyaretler gerçekleştirerek personellerimizin dilek, şikayet ve geri bildirimlerini alıp, bunları gerekli birim yöneticilerimize iletmek,
- Personellerimizin eğitim ve oryantasyon süreçlerinde ilgili birimlere destek sağlamak gibi görevleri yerine getirmekteyim.

***Bu birimde çalışmayı seçmenizin bir nedeni var mı? Kariyeriniz için bu birimin ve şirketin sizin için anlamı nedir?***

İnsan kaynakları departmanının, gelişime açık olması,

çeşitliliğe ve yeniliklere uyum sağlama fırsatları yaratması bu birimde çalışmamın nedenleri arasındadır. İnsan odaklı firmalarda çalışmanın ve farklı profillerdeki insanlarla iletişim kurarak onların hayatına dokunmanın ne kadar değerli olduğunu biliyorum. Saha İnsan Kaynakları ekibi olarak, süreçlerin her aşamasında çalışanlarla aktif iletişim kuruyor ve onlara rehberlik ediyoruz. Kipaş Holding'in sektördeki başarısını ve sürekli büyüyen bir yapıya sahip olduğunu gözlemledim. Bu nedenle, becerilerimi geliştirmek, hayallerimi gerçekleştirmek ve burada uzun vadeli bir kariyer inşa etmek amacıyla bu ekibin bir parçası olmak istedim.

***İş hayatında edindiğiniz ve herkesin faydalanabileceğini düşündüğünüz deneyimlerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?***

İnsan Kaynakları departmanı olarak, hem mevcut çalışanlarımız hem de adaylarla sürekli etkileşim halindeyiz. Bu süreçte etkili ve ikna edici iletişim kurmanın, kriz anlarında hızlı ve doğru karar alabilmenin, farklı bakış açılarına açık olmanın ve iş birliği yapabilmenin önemini öğrendim. Ayrıca, insan davranışlarını doğru analiz edebilmek, çalışanların motivasyonunu artırmak ve şirket kültürünü etkin bir şekilde aktarabilmek, bu alanda başarılı olmanın temel unsurları arasında yer alıyor.

***Bölümünüzde çalışmanın en keyifli yönü nedir? Sizce burayı diğerlerinden farklı kılan özellikler nelerdir?***

Bölümümüzde öğrendiğim ve kariyerim süresince öğrenebileceğim deneyimler konusunda imkânlar sunabilmesi, insanlara yardım etmenin ve onları iş süreçlerine dahil etmek benim için keyifli bir süreç. Ayrıca diğer birim ve departmanlardan bizleri ayıran en önemli özellik tamamen insan odaklı olmamız ve sorumlu olduğumuz lokasyonlarımızda herkes ile doğrudan etkileşim ve iletişim halinde olmabilmemiz diyebilirim. Saha insan kaynakları olarak lokasyonumuzdaki bütün birimlerin gelişimi için görev almaktayım.



**Alper Özdemir**
İnsan Kaynakları
Uzman Yardımcısı

***Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Sizi tanımak isteriz.***

Merhaba! Ben Alper Özdemir. 2000 yılında Kahramanmaraş'ta doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Kahramanmaraş'ta tamamladım. 2023 yılında Sütçü İmam Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldum. 2024 yılında Kipaş Holding İnsan Kaynakları departmanında işe başlayarak Kipaş ailesinin bir parçası oldum.

***Hangi birimde görev yapıyorsunuz ve buradaki sorumluluklarınız nelerdir?***

Kipaş Holding İnsan Kaynakları departmanında görev almaktayım. Bu departmandaki sorumluluklarımız; ücret yönetimi, işe alım süreçleri, performans sistemi ve tahakkuk işlemleri olarak sıralanabilir. Aynı zamanda üretim sektöründe görev yaptığımız için İnsan Kaynakları olarak, çok sayıda personelin iş kanunu doğrultusunda işe devam takibini, ücret pusulalarını, disiplin süreçlerini, işe giriş-çıkış işlemlerini takip ederek firmanın verimliliğini ve kâr oranını artırmak için çalışmalar yürütmekteyiz.

***Bu birimde çalışmayı seçmenizin bir nedeni var mı? Kariyeriniz için bu birimin ve şirketin sizin için anlamı nedir?***

İnsan Kaynakları bölümünde çalışmayı seçmemin başlıca nedenlerinden biri, kendimi ve hedeflerimi geliştirebileceğim yenilikçi ve yaratıcı bir birim olmasıdır. Aynı zamanda İnsan Kaynakları, bir şirketin başarısının anahtarıdır çünkü verimli, motivasyonu yüksek ve gelişmeye açık bir çalışan kadrosu, şirketin başarısını ve rekabetçi avantajını artırır. Kariyer hedeflerimde İnsan Kaynakları'nın ve şirketimizin önemi büyüktür; çünkü bu departman kendini sürekli yenilikçi tutmaya, güçlü iletişim becerileri kazanmaya ve analitik düşünme yetisini geliştirmeye katkıda bulunur. Ayrıca, köklü ve büyük bir şirketin bünyesinde çalışmak, kariyer hedeflerimi her zaman büyük tutmamı sağlamaktadır.

***İş hayatında edindiğiniz ve herkesin faydalanabileceğini düşündüğünüz deneyimlerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?***

İş hayatında her zaman işe duyulan aidiyet ve sorumluluk bilinciyle çalışmak en temel unsurlardan biridir. Takım çalışmasının önemini bilerek hareket etmek, iletişim becerilerini her zaman üst seviyede tutmak ve krizler karşısında hızlı ve doğru aksiyon almak, başarılı bir iş hayatı açısından önemli faktörlerdir. Bu bilinçle hareket etmek, şirketin ve bireyin gelişimine büyük katkı sağlamaktadır.

***Bölümünüzde çalışmanın en keyifli yönü nedir? Sizce burayı diğerlerinden farklı kılan özellikler nelerdir?***

Bu departmanda çalışmanın en keyifli yanı, motive edici bir çalışma ortamının olması ve takım çalışmasına verilen önemin büyük bir etken oynamasıdır. İnsan Kaynakları bölümünü diğerlerinden farklı kılan en önemli nokta, çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu artırarak şirkete olan bağlılıklarını pekiştiren bir birim olmasıdır. Aynı zamanda organizasyonun uzun vadeli başarısına katkı sağlayarak, çalışanların şirket içinde kendilerini geliştirebileceği bir ortam sunması da bu birimi özel kılmaktadır.

***Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Sizi tanımak isteriz.***

Merhaba, ben Esra Özen Sayılgan. 10 Mayıs 1993, Ankara doğumluyum. Evliyim. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü mezunuyum. 2022 Ağustos ayından bu yana Kipaş Holding bünyesinde çalışmaktayım.



**Esra Özen Sayılgan**
İnsan Kaynakları
Uzman Yardımcısı

***Hangi birimde görev yapıyorsunuz ve buradaki sorumluluklarınız nelerdir?***

Yaklaşık 3 yıldır Kipaş Holding bünyesinde İnsan Kaynakları departmanında çalışıyorum. Son bir yıldır ise Denim lokasyonunda mavi yaka personelinin işe alım süreçlerini yönetiyorum. Adaylarla görüşmeler yapmak ve uygun adayları seçmek bu sürecin önemli bir parçası. Ayrıca, şirketin iç denetim süreçlerinde yer alarak farklı departmanların verimliliğini değerlendiriyor ve olası sorunları raporluyorum. Mevcut personelin öneri ve şikayetlerini toplayarak ilgili birimlere iletiyor ve çözüm süreçlerine katkı sağlıyorum.

***Bu birimde çalışmayı seçmenizin bir nedeni var mı? Kariyeriniz için bu birimin ve şirketin sizin için anlamı nedir?***

Üniversitede Uluslararası İlişkiler okumama rağmen İnsan Kaynakları alanına her zaman ilgim vardı. Çalıştığım işin dinamik bir yapıda olmasını ve insanlarla sürekli iç içe olmayı istediğim için stajımı da bu doğrultuda yaptım. Bu birimde çalışmayı seçmemin temel nedeni, İnsan Kaynakları alanında kendimi geliştirme fırsatı sunması ve mavi yaka personelinin işe alım süreçlerinde aktif rol alarak büyük bir sorumluluk taşımam. Ayrıca, iç denetim süreçlerine dahil olmak, şirketin verimliliğine katkı sağlamak ve profesyonel deneyim kazandırması açısından benim için çok değerli.

***İş hayatında edindiğiniz ve herkesin faydalanabileceğini düşündüğünüz deneyimlerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?***

İş hayatımda edindiğim en önemli deneyimlerden biri, insanlarla doğru ve etkili iletişim kurmanın başarının anahtarı olduğudur. İnsan Kaynakları uzmanı olarak, farklı kişilikler ve ihtiyaçlarla başa çıkmak zorunda kalıyorum. Bu nedenle, her bireyi anlamak ve onlarla empati kurmak çok önemli. İnsanları dinlerken gerçekten ne söylediklerine odaklanmak, onların ihtiyaçlarını daha iyi anlamamı sağladı. Bu, sadece çalışan memnuniyeti için değil, aynı zamanda işyeri kültürünü geliştirmek adına da çok kıymetli bir deneyim.

***Bölümünüzde çalışmanın en keyifli yönü nedir? Sizce burayı diğerlerinden farklı kılan özellikler nelerdir?***

Bölümümüzde çalışmanın en keyifli yönü, doğrudan çalışanlarla etkileşimde bulunmak ve onların iş hayatlarındaki iyileşmelere katkı sağlamak. Tekstil sektöründe, özellikle Denim lokasyonunda çalışmak, her gün yeni bir dinamikle karşılaşmayı mümkün kılıyor. Çoğunlukla mavi yaka işe alımıyla ilgilenmem, bana her bir adayın farklı geçmişine ve deneyimine odaklanma fırsatı sunuyor. İnsanların şirketimize katılmalarına destek olmak, doğru adayları bulmak ve onlara kendilerini geliştirme imkânı sağlamak, işimi oldukça tatmin edici hale getiriyor. Ayrıca, çalışanların öneri ve şikayetlerini dinleyip doğru yerlere iletmek, çalışanlar arasında güven duygusunu pekiştiriyor ve iş ortamını daha sağlıklı hale getiriyor.



**Menekşe Yağmur Kardiş**
İnsan Kaynakları
İşe Alım Asistanı

***Kendinizden kısaca bahseder misiniz? Sizi tanımak isteriz.***

Merhaba, ben Menekşe Yağmur KARDİŞ. 2003 yılında Kuşadası'nda doğdum. Adalet Meslek Lisesi mezunuyum. 2020 yılında staj yaptım ve 2021 yılından itibaren Kipaş Holding İnsan Kaynakları bölümünde Saha İnsan Kaynakları olarak çalışmaktayım. Kipaş ailesinde toplamda 5,5 yıldır bulunmaktayım.

***Hangi birimde görev yapıyorsunuz ve buradaki sorumluluklarınız nelerdir?***

2021 yılından bu yana Saha İnsan Kaynakları İşe Alım Asistanı olarak görev yapmaktayım. İş yerinde ihtiyaç duyulan insan gücünü karşılamak ve verimli kullanmak amacıyla işe giriş ve çıkış süreçlerini takip ediyorum.

İşe alım sürecinde, başvuruda bulunan kişiler öncelikle saha insan kaynaklarıyla görüşme sağlar. Daha sonra uygun görülen adaylar, işletmenin personel ihtiyacına göre değerlendirilerek yönlendirilir. İşletmeyle yapılan görüşme sonucunda onay alan aday, sağlık kontrolü için kurum içindeki sağlık birimine yönlendirilir. Sağlık açısından herhangi bir engel bulunmadığı takdirde, kişiye evrak listesi verilerek işe başlama tarihi belirlenir.

Çıkış süreçlerinde ise işletme, çıkış kağıdını imzaladıktan sonra çalışanı insan kaynaklarına yönlendirir. Sistem üzerinde çıkış tarihi, çıkış kodu ve çıkış sebebi belirtilerek süreç tamamlanır. Daha sonra çalışanla anket yapılır ve ilgili belgeler personel birimine teslim edilir. Bunların yanı sıra işletme içinde çalışan personelin yaşadığı sorunları çözmek, kurum içi transferleri gerçekleştirmek gibi görevlerim de bulunmaktadır.

***Bu birimde çalışmayı seçmenizin bir nedeni var mı? Kariyeriniz için bu birimin ve şirketin sizin için anlamı nedir?***

Kariyerim açısından bu birimin ve şirketin benim için büyük bir anlamı var. İnsan kaynakları, sürekli gelişim ve öğrenme fırsatı sunan bir alan. Her gün yeni bir şeyler öğrenme ve sorunları çözme imkanı sağlıyor. İnsanlarla etkili iletişim kurarak, sorumluluklarımı yerine getirdiğimi ve başarılı olabileceğimi düşünüyorum.

***İş hayatında edindiğiniz ve herkesin faydalanabileceğini düşündüğünüz deneyimlerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?***

Çalışanların ihtiyaçlarını anlayıp çözüm odaklı olmak, iş ve özel hayat dengesini korumak, çalışanları motive etmek iş hayatında önemli deneyimlerim arasında yer alıyor. Empati kurabilmenin ve etkili iletişimin, iş hayatında başarılı olmanın temel unsurlarından biri olduğunu düşünüyorum.

***Bölümünüzde çalışmanın en keyifli yönü nedir? Sizce burayı diğerlerinden farklı kılan özellikler nelerdir?***

İnsan kaynaklarında çalışmak, sürekli öğrenmeyi gerektirir. Farklı fikirlere açık olmak ve kendini geliştirme imkanı sunması bu birimi benim için özel kılıyor. Aynı zamanda insanlara yardımcı olmak ve sorunlara çözüm bulmak için çaba göstermek oldukça tatmin edici bir his. Bu departmanı diğerlerinden farklı kılan en önemli özellikler; empati ve güçlü iletişim becerisi gerektirmesi, geniş bir çalışma alanı sunması ve değişim yaratma fırsatı tanımasıdır. Çalışanların gelişimine katkıda bulunmak ve iş ortamını iyileştirmek, insan kaynaklarında çalışmanın en keyifli yönlerindendir.

# Stajerlerimiz ile *Röportaj*



**Ahmet Seyyit Köse**

Merhaba, ben Ahmet Seyyit Köse. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği 4. sınıf öğrencisiyim. Yazılım geliştirme, veri tabanı yönetimi ve sistem güvenliği konularına ilgi duyuyorum. Şu anda Kipaş Holding Bilgi İşlem Departmanı'nda sistem ve veri tabanı alanında staj yapıyorum. Büyük ölçekli veri tabanlarının yönetimi ve sistem sorunlarının çözümü üzerine çalışarak değerli deneyimler ediniyorum.

Staj sürecimde, profesyonel ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamında yer almanın önemini gözlemledim. Ekip içi iletişimin güçlü olması ve teknik bilgi paylaşımının verimli gerçekleşmesi, büyük ölçekli sistemlerin yönetiminde kritik bir rol oynuyor. Ayrıca, karşılaşılan problemlerin hızlı ve doğru şekilde çözülmesi için ekip içi koordinasyonun ne kadar önemli olduğunu deneyimleme fırsatı buldum.

Veri tabanı yönetimi ve sistem güvenliği konularında kendimi geliştirmeye devam ederken, burada edindiğim bilgi ve tecrübelerin kariyerime önemli bir katkı sağlayacağına inanıyorum. Bana bu fırsatı sundukları ve destekleri için Kipaş Holding'e teşekkür ederim.

Merhaba, ben Ali Hakyol. 22 yaşındayım ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde Bilgisayar Mühendisliği 4. sınıf öğrencisiyim. Şu anda Kipaş Holding'de Bilgi İşlem Ofisi'nde Sistem Mühendisi olarak uzun dönem staj yapıyorum. Staj süreci benim için oldukça verimli ve öğretici geçiyor. Büyük bir şirketin bilgi işlem altyapısında aktif rol almak, sektörde karşılaşılabilecek teknik zorlukları ve çözüm yollarını birebir deneyimleme fırsatı sunuyor.



**Ali Hakyol**

Kipaş Holding gibi yerli ve köklü bir şirkette çalışma fırsatı bulmak benim için büyük bir avantaj. Çalışma ortamı profesyonel, dinamik ve gelişime açık bir yapıya sahip. Burada karşılaştığım her teknik sorun ve çözüm süreci, bana yeni bilgiler kazandırarak mesleki gelişimime önemli katkılar sağlıyor. Özellikle sistem yönetimi, ağ altyapısı ve otomasyon süreçleriyle ilgili edindiğim deneyimler, gelecekteki kariyer yolculuğumda bana rehberlik edecek.

Staj sürecim boyunca takım çalışmasının ve etkili iletişimin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha anladım. Teknik ekip, otomasyon ve ağ yönetimi gibi farklı birimlerle koordineli çalışarak iş birliğinin ve doğru iletişimin iş akışını nasıl olumlu etkilediğini gözlemledim. Bir sistem mühendisi olarak, yalnızca teknik bilgiye sahip olmanın yeterli olmadığını; aynı zamanda ekip içinde uyumlu çalışabilmenin ve problem çözme sürecini birlikte yönetebilmenin kritik bir beceri olduğunu deneyimleme fırsatı buldum.

Burada edindiğim deneyimler, kariyerime önemli bir katkı sağlayacak. Gerçek dünya projelerinde yer almak, sistemsel problemlere pratik çözümler üretmek ve büyük ölçekli bir IT altyapısını yakından tanımak benim için çok değerli. Bu süreçte öğrendiğim her şey, mezuniyet sonrası kariyerime yön verirken bana büyük bir avantaj sağlayacak ve sektörde daha donanımlı bir mühendis olarak ilerlememi destekleyecek.



Ben Ece Özçimen, Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi'nde %100 İngilizce Endüstri Mühendisliği 4. sınıf öğrencisiyim. Kahramanmaraş'ta doğup büyüdüm ve üniversite hayatım boyunca kendimi geliştirebileceğim, teorik bilgimi pratiğe dökebileceğim bir staj deneyimi arayışındaydım.

Uzun dönem stajımı gerçekleştireceğim kurumu seçerken, hem memleketimde yer alması hem de sahip olduğu köklü kurumsal yapı ve sunduğu fırsatlar nedeniyle Kipaş Holding'in benim için en doğru adres olacağını düşündüm. Başvuru sürecinde aklımda pek çok soru işareti olsa da, mülakat aşamasını başarıyla geçip kabul edildiğimi öğrendiğimde büyük bir mutluluk ve heyecan hissettim.

**Ece Özçimen**

Staja başlamadan önce tüm süreç hakkında detaylı bilgilendirilmem, merak ettiğim her soruya içtenlikle yanıt alabilmem ve sıcak bir şekilde karşılanmam, bana büyük bir motivasyon sağladı ve yeni bir deneyime başlamanın heyecanını daha da artırdı. Şu an Bilgi İşlem departmanında görev alıyor ve burada hem teknik hem de yönetsel süreçleri yakından deneyimleme fırsatı buluyorum. Endüstri mühendislerinin bu alandaki rollerini gözlemlemek, iş süreçlerine nasıl katkı sunduklarını görmek ve teorik bilgilerimi pratikle harmanlayabilmek benim için çok değerli bir deneyim oldu.

Departmanın işleyişini anlamak, süreçlerin iyileştirilmesine yönelik çalışmalarda yer almak ve bana verilen görevlerle sorumluluk bilincimi her geçen gün daha da artırmak, stajımın en önemli kazanımları arasında. Staj sürecim boyunca birçok farklı projede yer alarak hem teknik bilgimi geliştirme fırsatı yakaladım hem de ekip çalışmasının önemini birebir deneyimledim. Karşılaştığım her yeni görev, beni meslek hayatına bir adım daha yaklaştırırken analitik düşünme becerilerimi geliştirmeme de katkı sağladı.

Stajımın her günü yeni bir şey öğrenmekle, kendimi geliştirmekle ve profesyonel dünyaya hazırlanmakla geçiyor. Kipaş Mensucat, yalnızca meslek hayatına adım atmam için değil, aynı zamanda disiplinli çalışma alışkanlığı kazanmam, farklı bakış açılarıyla süreçleri değerlendirmem ve kendimi her açıdan geliştirmem için bana çok değerli bir ortam sundu.

Bu süreçte edindiğim bilgi ve deneyimler, kariyer yolculuğumun en önemli yapı taşlarından biri oldu. İyi ki Kipaş!



Merhaba, ben Gaye Taşkesen. 22 yaşındayım ve Kipaş Holding'de staj yapmaktayım. Gaziantep Üniversitesi Tekstil Teknolojisi öğrencisiyim ve Kahramanmaraş'ta yaşıyorum.

Şu anda uzun dönem stajyeri olarak farklı birimlerde staj görüyorum. İplik, dokuma ve boya bölümlerinde deneyim kazanarak her alanda bilgi ediniyorum. Bunun yanı sıra, yalnızca fabrika hakkında genel bilgiler edinmekle kalmayıp ekip çalışması ve insan ilişkileri konusunda da kendimi geliştirmekteyim.

Çalışma ortamı olarak, birbirine kenetlenmiş ve uzun yıllar beraber çalışmış tecrübeli insanların arasında yer alıyorum. Saygı ve sevgi çerçevesinde bilgi paylaşımının ve yardımlaşmanın sürekli devam ettiği samimi bir ortam içerisindeyim. Kipaş Holding'in durmaksızın büyümesi ve gelişen teknolojiye hızla ayak uydurması, bu büyük ailenin bir parçası olmamı benim için değerli bir referans ve sağlam bir altyapı haline getirmiştir.

**Gaye Taşkesen**

Bana rehberlik eden, mesleki bilgilerini aktaran ve bu yolda ışık tutan herkese teşekkür ediyorum.

# 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Nasıl Ortaya Çıktı?

23 Nisan, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) açılış tarihi olan 23 Nisan 1920'yi anmak ve kutlamak amacıyla ilan edilmiş önemli bir bayramdır. Aynı zamanda dünyadaki ilk ve tek çocuk bayramı olarak bilinir. Peki, bu özel gün nasıl ortaya çıktı?

### 1. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin Açılışı (1920)

Osmanlı Devleti'nin I. Dünya Savaşı'ndan yenik çıkması ve işgallerin artması üzerine Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde Kurtuluş Savaşı başlatıldı. Bu süreçte, milletin iradesini temsil edecek bir meclisin kurulması gerektiği düşüncesiyle 23 Nisan 1920'de Ankara'da Türkiye Büyük Millet Meclisi açıldı. Bu tarih, Türk milletinin egemenliğini ilan ettiği ve kendi yönetimini belirlediği gün olarak kabul edildi.

### 2. 23 Nisan'ın Milli Bayram Olarak İlan Edilmesi (1921)

Meclisin açılışının birinci yıl dönümünde, 23 Nisan milli bayram ilan edildi. Bu karar, 1921 Anayasası'nda (Teşkilât-ı Esasiye Kanunu) yer aldı ve 23 Nisan artık her yıl ulusal egemenliğin kutlandığı bir gün haline geldi.

### 3. 23 Nisan'ın Çocuk Bayramı Olarak Kutlanması (1929)

Mustafa Kemal Atatürk, çocuklara büyük önem veriyor ve onları ülkenin geleceği olarak görüyordu. Bu doğrultuda, 1929 yılında 23 Nisan, Çocuk Bayramı olarak da kutlanmaya başlandı.

### 4. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (1981)

1980'li yıllarda, 23 Nisan'ın hem milli egemenliği hem de çocukları temsil eden bir bayram olduğu resmiyet kazandı. 1981 yılında, bu özel günün adı "23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı" olarak resmen kabul edildi.

### 5. 23 Nisan'ın Uluslararası Boyutu

Atatürk'ün dünya çocuklarına armağan ettiği bu bayram, zamanla uluslararası bir etkinliğe dönüştü. 1979'da TRT'nin düzenlediği Uluslararası 23 Nisan Çocuk Şenliği, dünyanın dört bir yanından çocukların katıldığı büyük bir organizasyon haline geldi.

23 Nisan, Türk milletinin bağımsızlık ve egemenlik mücadelesinin simgesi olarak ortaya çıkmış, daha sonra Atatürk tarafından dünya çocuklarına armağan edilen bir bayrama dönüşmüştür. Bugün, Türkiye'de ve birçok ülkede coşkuyla kutlanan dünyanın ilk ve tek çocuk bayramı olma özelliğini taşımaktadır.

**Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir!**
**Tüm çocukların bayramı kutlu olsun!**











# Bahar Alerjisine Dikkat! Sağlığınızı Koruyun

Bahar aylarıyla birlikte doğa canlanırken, polenlerin artışı birçok kişi için alerjik reaksiyonları tetikleyebilir. Mevsimsel alerjik rinit (saman nezlesi) olarak da bilinen bahar alerjisi, bağışıklık sisteminin polen gibi zararsız maddelere aşırı tepki vermesi sonucu ortaya çıkar. Bu durum, solunum yollarını etkileyerek günlük yaşam kalitesini düşürebilir.

**Bahar Alerjisi Belirtileri Nelerdir?**

- **Solunum Yolları:** Sürekli hapşırma, burun akıntısı veya tıkanıklık, geniz akıntısı
- **Gözlerde Rahatsızlık:** Kaşıntı, sulanma, kızarıklık ve ışığa duyarlılık
- **Boğaz ve Cilt Hassasiyeti:** Kaşıntı, kuruluk, hafif öksürük veya hırıltılı solunum
- **Genel Sağlık Etkileri:** Halsizlik, yorgunluk, baş ağrısı ve uyku problemleri

Bahar alerjisi bazen astım hastalığını da tetikleyebilir. Astım hastaları için alerjenlerden kaçınmak çok daha önemli hale gelir.

**Bahar Alerjisinden Korunma Yolları**

1. **Polen Maruziyetini Azaltın**
- Sabah ve öğle saatlerinde polen yoğunluğu en yüksek seviyededir, mümkünse dışarı çıkmamaya özen gösterin.
- Açık havada vakit geçirdikten sonra ellerinizi, yüzünüzü ve saçlarınızı yıkayın.
- Pencereleri kapalı tutarak evinize veya aracınıza polen girişini azaltabilirsiniz.

2. **Bağışıklık Sistemini Güçlendirin**
- Sağlıklı beslenme, alerjik reaksiyonları hafifletebilir. Omega-3 yağ asitleri, C vitamini ve antioksidanlar içeren besinler bağışıklık sisteminizi destekler.
- Bol su içmek, vücudu nemli tutarak burun ve boğaz yollarını temizleyerek alerji semptomlarını hafifletebilir.
- Düzenli uyku, bağışıklık sisteminizi güçlendirerek alerjik reaksiyonları azaltmaya yardımcı olabilir.

3. **Evde ve İş Yerinde Önlemler Alın**
- Havalandırma filtrelerini düzenli olarak temizleyin veya değiştirin.
- Evinizi sık sık temizleyerek polen, toz ve akarların birikmesini önleyin.
- Nem oranını dengede tutun. Çok kuru hava burun yollarını tahriş edebilir, nemlendirici cihazlar kullanılabilir.

4. **Alerjiye Karşı Medikal Önlemler**
- Antihistaminik ilaçlar, burun spreyleri veya göz damlaları semptomları hafifletebilir. Ancak kullanmadan önce mutlaka bir doktora danışın.
- Alerji testi yaptırarak, hangi maddelere karşı hassasiyetiniz olduğunu öğrenebilir ve buna göre önlem alabilirsiniz.
- Tuzlu suyla burun temizliği, burundaki polenlerin temizlenmesine yardımcı olabilir.

**Sonuç**

Baharın keyfini sağlıkla çıkarmak için alerjiye karşı önleminizi alın ve vücudunuzu koruyun. Eğer belirtileriniz günlük hayatınızı etkiliyorsa, mutlaka bir uzmana danışarak uygun tedavi yöntemlerini belirleyin.

# İş Yerinde Empatinin Önemi ve Empatik Liderlik

Günümüz iş dünyasında başarı sadece teknik bilgi ve yönetim becerileriyle değil, aynı zamanda insan ilişkilerinde güçlü bir anlayış ve empatiyle sağlanmaktadır. Empati, bir başkasının duygularını anlamak ve onların bakış açısından olaylara yaklaşabilme yeteneğidir. İş yerinde empati, çalışanların motivasyonunu artırır, ekip içindeki iletişimi güçlendirir ve daha verimli bir çalışma ortamı oluşturur.

**İş Yerinde Empatinin Önemi**

- **Daha Güçlü İletişim:** Çalışanların kendilerini ifade etmelerine olanak tanır, yanlış anlaşılmaları önler ve açık iletişimi teşvik eder.
- **Motivasyon ve Bağlılık:** Empati gösterilen çalışanlar kendilerini değerli hisseder ve şirkete olan bağlılıkları artar.
- **Takım Çalışmasını Güçlendirir:** Çalışanlar arasında güven ve saygıyı artırarak ekip içi iş birliğini destekler.
- **Çatışmaları Azaltır:** Karşılıklı anlayışı teşvik ederek iş yerinde oluşabilecek gerilimlerin önüne geçer.
- **Müşteri Memnuniyetini Artırır:** Empati yalnızca çalışanlar arasında değil, müşteri ilişkilerinde de büyük fark yaratır. Empatik çalışanlar, müşterilere daha iyi hizmet sunar ve markaya duyulan güveni artırır.

**Empatik Liderlik ve İş Hayatına Etkileri**

Empatik liderlik, yalnızca emir veren bir yönetim anlayışının ötesine geçerek çalışanları anlayan, dinleyen ve onların ihtiyaçlarına duyarlı olan bir liderlik modelidir.

- **Çalışanların İhtiyaçlarını Anlar:** Empatik liderler, çalışanlarının duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışarak onların ihtiyaçlarına yönelik çözümler üretir.
- **İlham Verir ve Motive Eder:** Duygusal zekâsı yüksek liderler, çalışanların potansiyelini en iyi şekilde kullanmalarına yardımcı olur.
- **İş Tatminini ve Verimliliği Artırır:** Anlaşıldığını ve desteklendiğini hisseden çalışanlar, işlerinde daha verimli ve mutlu olurlar.
- **Şirket Kültürünü Güçlendirir:** Empatik bir lider, kurum içinde pozitif bir atmosfer oluşturarak daha sağlıklı bir iş kültürü oluşturur.
- **Değişime ve Krizlere Daha İyi Uyum Sağlar:** Kriz anlarında çalışanların endişelerini anlayarak onlara güven veren liderler, süreci daha başarılı yönetir.

**Empatiyi Geliştirmek İçin Liderlere Öneriler**

- **Aktif Dinleme:** Çalışanlarınızı gerçekten dinleyin, sorunlarını anlamaya çalışın ve geri bildirimler verin.
- **Duygusal Zekânızı Geliştirin:** Kendinizi ve başkalarının duygularını anlamaya yönelik farkındalık kazanın.
- **Adil ve Duyarlı Olun:** Tüm çalışanlara eşit yaklaşarak onların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurun.
- **Esneklik ve Destek Sağlayın:** Çalışanların zorlandığı konularda destekleyici olun, çözüm üretmeye çalışın.
- **Olumlu Bir Çalışma Kültürü Yaratın:** Açık iletişim, güven ve dayanışma ortamı oluşturun.

**Sonuç:**

İş yerinde empati, yalnızca kişisel ilişkileri geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda kurumsal başarıyı artıran kritik bir faktördür. Empatik liderler, çalışanlarının duygularını ve beklentilerini dikkate alarak daha güçlü, bağlı ve verimli ekipler oluşturur. İş hayatında sürdürülebilir başarı için empatiyi yönetim anlayışının temel bir unsuru haline getirmek büyük bir fark yaratacaktır.



# Bayram Çocuklarına Şeker ve Çikolata Sınırsız Olmamalı

Ramazan Bayramı'nda, tatlı, şeker ve çikolata tüketiminin artması, özellikle çocukların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Çocuklar için psikolojik anlamda çok büyük bir önemi olan bayramların, tatlı ve özellikle de şeker tüketimi anlamına gelmesi, mide ve bağırsak hastalıklarının yanı sıra, ağız ve diş sorunlarına da neden olmaktadır.

Aileler, çocuklarının sağlıklı bir bayram geçirmesi için şeker ve çikolata tüketimlerine sınırlama getirmeli, tercihlerini çocukları için de sütlü tatlılardan yana kullanmalı, çocukların yeterli miktarda sıvı tüketmelerini ve dişlerini fırçalamalarını sağlamalıdır.

**Şeker ve çikolata bağımlılık yapar**

Özellikle bayram ziyaretleri sırasında tüketilen şeker, çikolata ve gazlı içecekler, çocukların beslenme düzenini ve sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bayram ziyaretleri sırasında sürekli çikolata tüketimi, çocuklarda huzursuzluk, sinirlilik ve bağımlılığa neden olarak obezite riskini artırır. Toplumun ısrarcı ikram tutumu, çocuklara karşı aileleri de zor durumda bırakmakta ve çocukları aşırı yeme eğilimine sürüklemektedir. Şeker ve çikolatanın çocuklar için tamamen yasaklanması doğru bir davranış değildir. Bu nedenle iki ya da üç küçük parça çikolata ve yine az sayıda şeker ile çocukların günlük ihtiyaçları sınırlandırılmalıdır.

**Bayram şekerleri dişleri çürütebilir**

Tatlı yiyecek ve içeceklerin tüketimi sonrası dişler mutlaka fırçalanmalıdır. Ancak çocukların özellikle bayram gibi özel günlerde bu tür alışkanlıklarını düzenli olarak sürdürmedikleri bilinen bir gerçektir. Özellikle şeker tüketimi sonrası dişler fırçalanmadığında ağızda kalan yiyecek artıkları bakteri üremesine yol açarak diş çürümesini hızlandırmaktadır. Bu durumda çocukların tükettiği tatlı ve şekerlerden sonra su içmelerini sağlanarak ağızdaki artıklar giderilmelidir. Çocukların azı dişlerinin yetişkinlere oranla girinti ve olukları çok daha derindir. Bu özellikleri nedeniyle dişler zor temizlenir. Özellikle lokum gibi yapışkan içerikli şekerlemeler çocuklar tarafından tüketildikten sonra mutlaka dişin fırçalanması sağlanmalıdır. Anne babalar çocuklarına diş fırçalamada yardımcı olmalıdır.

**Bayramda sütlü tatlı ve sebze tercih edilmeli**

Bayramın hem psikolojik hem de fiziksel anlamda iyi geçmesi için bayram boyunca yapılan ziyaretlerde, çocukların dengeli ve kurallı besin tüketilmesini sağlamak çok önemlidir. Şeker tüketimi sınırlandırılmalı, çocukların büyüme ve gelişmesi için kalsiyum yönünden zengin içerikli besinlerin tüketimine önem verilmelidir. Bu nedenle; baklava ve kadayıf gibi yağ ve şeker oranı yüksek olan tatlılar yerine, ev yapımı sütlaç, muhallebi ve dondurma gibi sütlü tatlıları yemeleri daha sağlıklıdır. Aşırı miktarda şekerli ve beyaz undun yapılmış hamurlu yiyecekler de mide ve bağırsak hastalıkları riskini artırmaktadır. Bu tür yiyecekler kabızlık gibi sorunlara yol açabileceğinden, çocukların bayramda da bol sebze ve meyve tüketmeleri sağlanmalıdır.





# Şekerpare Tatlısı

Bayramların vazgeçilmez lezzetlerinden biri olan Şekerpare, bu özel günlerde sevdiklerinize ikram edebileceğiniz harika bir tatlıdır. İşte bayrama özel Şekerpare tarifimiz ve dikkat edilmesi gereken püf noktaları:

**Gerekli Malzemeler**

- 125 gram oda ısısında margarin
- Yarım su bardağı pudra şekeri
- 3 çorba kaşığı silme irmik
- 1 adet yumurta
- 1,5-2 su bardağına yakın un
- 1 paket vanilya
- 1 çay kaşığı silme kabartma tozu
- 1 çay bardağı fındık

**Şerbeti için:**

- 2 su bardağı şeker
- 3 su bardağı su
- 4-5 damla limon suyu

**Hazırlanışı:**

İlk olarak şerbetimizi hazırlayıp soğumaya bırakalım. Hamuru için, oda sıcaklığındaki margarini ve pudra şekerini bir karıştırma kabında iyice karıştırın. Ardından yumurtayı ekleyip tekrar karıştırın. Diğer tüm malzemeleri de ekleyerek hamurumuzu oluşturalım. Oluşturduğumuz hamurlara şeklini vererek önceden ısıtılmış 170 derece fırında altı-üstü kızarana kadar pişirelim. Fırından sıcak çıkan şekerpareleri soğuk şerbetle buluşturalım.

**Püf noktası:** Hamur fırından çıkar çıkmaz soğuk şerbeti döktüğünüzde daha kıyır kıyır bir lezzet yakalamış olursunuz. İlk sıcağının çıkmasını beklerseniz tatlınız yumuşak olacaktır.

*Afiyet olsun!*

# Değerli Kipaş Ailesi,

**Lee Cooper mağazamız, Kipaş Holding konteyner alanında sizlere hizmet vermeye başlamıştır. Kaliteli ve şık ürünlerimizle sizleri mağazamıza bekliyoruz!"**

Karacasu Karaziyaret Mahallesi Fatih Sultan Mehmet Caddesi No:1/A Dulkadiroğlu, Kahramanmaraş Konteyner Kent Alanı

