

# insan kaynakları



“İş bireyin doğasıyla,  
hayata bakışıyla örtüşünce  
anlam kazanır.”

*Human Resources Management’da  
insan kaynakları danışmanı olarak görev yapan  
Sinem Genç (İktisat 1997), çalıştığı sektörün özellikleri ve  
güncel insan kaynakları uygulamaları hakkında  
bilgiler aktardı.*

**Sohbetimize özgeçmişinizle başlayabilir miyiz?**

1971 İstanbul doğumluyum. Bilkent Üniversitesi İktisat Bölümü'nü 1997'de bitirdim. Bilkent'i Türkiye'nin ilk vakıf üniversitesi olması ve yüksek eğitim kalitesi bakımından öncelikle tercih ettim. İktisat ise finans ve işletme gibi popülerliğini halen yitirmeyen bir alan. Her açıdan bilinçli bir seçim yapmış olduğumu düşünüyorum.

**İş dünyasına girişiniz nasıl oldu?**

İş dünyasına finans sektöründe, Alfa Menkul Değerler'de başladım. Okurken insan kaynaklarına merak duymuş, bu alanda seçmeli dersler alarak ve kulüp etkinliklerine katılarak ilgimi beslemiştim. Alfa'da çalışırken gerek bireysel becerilerimi geliştirme gerek kariyer hedefime ulaşabilme adına insan kaynaklarıyla ilgili bir sertifika programını bitirdim. Sertifika, bu alanda lisans eğitimi olmadığı için profesyonelleşmek açısından gerekli bir belgeydi. Sektöre bir Hong Kong firması olan Li Fung'un Türkiye ayağında insan kaynakları uzmanı olarak adım attım ve sonrasında kısa sürede müdür yardımcılığına yükseldim. Tepe İnşaat'ta personel ve insan kaynakları müdür yardımcısı unvanıyla çalıştıktan sonra Human Resources Management'a (HRM) katıldım.

**Bize buradaki görevinizden ve firmanızdan söz eder misiniz?**

İstanbul'dan Ankara'ya eşimin işi sebebiyle 4 sene önce geldim ve Tepe İnşaat sonrası HRM'de çalışmaya başladım. Burada kıdemli danışman ve eğitim koordinatörüyüm. Sektörde tanınan, 1992'de kurulmuş, Ankara merkezli, İstanbul, İzmir ve Antalya'da ofisleri olan, bu alanda Türkiye'de 4 farklı ilde etkin ilk ve tek şirketiz. Ana işimiz, eleman seçme ve yerleştirme konusunda firmalara danışmanlık hizmeti vermek. Daha



doğrusu genelde bu şekilde tanınıyoruz; çünkü 15 senedir pek çok işkolunu kapsayan, yerli ve yabancı birçok müşterinin önemli profiller için başvurduğu güncel ve geniş bir veri tabanına sahibiz. Bu tarz danışmanlık şirketlerinin kalpleri genelde İstanbul'da atar. Ankara merkezli oluşumuzla fark yarattığımızı inanıyorum.

**Zaman zaman sadece eleman seçme ve yerleştirme çizgisindeymiş gibi anılan insan kaynaklarının sınırları nereye uzanıyor?**

Çok daha geniş bir çerçeveye çizmek gerekiyor aslında. Kişinin işe alınışından ayrılışına kadar geçen süreçteki tüm etkinlikleri bu kapsama katabiliriz. Biraz daha açarsak: doğru işe doğru kişiyle başlama, kişinin işe başlarkenki görev tanımları, şirkete uyumunun sağlanması, verimli olabilmesi için performans yönetim sistemi içerisinde takibi ve performansına göre kariyer planlaması, geliştirilmesi... Elbette özlük işleri dediğimiz yıllık izinler, Çalışma Bakanlığı, sigorta işlemleri, işe alım ve çıkış prosedürleri gibi evrak ağırlıklı alt çalışma konuları da var. Sözün özü: İnsan kaynakları; eleman seçme ve yerleştirme, performans, eğitim, ücret yönetimi, kariyer planlama ve yedekleme sistemi gibi ana işlevleri içeren, iş analizleri, görev tanımları, organizasyon şemasındaki yeri, alacağı eğitimler gibi şirketin verimliliğini yükseltecek, motivasyon ve terfiler gibi çalışan memnuniyetini artıracak noktaları da içeren bir bütün. Diyelim ki kişinin terfi zamanı gelmiş, ama kadro yok. Dikey bir hiyerarşi var. Kendisini bu süre zarfında hazır tutmak, şevkinin kırılmasını önlemek için onu yüreklendirecek, başarılı olduğunu duyumsatacak şekilde iş tanımını geliştirebilirsiniz. Yolları daha açık olduğundan yatay hiyerarşiler daha çok tercih edilebilir diyebiliriz.

**Yatay ve dikey hiyerarşileri biraz daha açabilir misiniz?**

Dikeylere eski organizasyon yapılarında, insan kaynakları uygulamalarının bu kadar gündemde olmadığı firmalarda rastlanır. Genelde ast-üst çatışmaları yaşanır. Hiyerarşik ilişkilerin yoğunluğu azalıp yatay organizasyonlara geçilince takımlar oluşmaya başlamıştır. Bu uygulamalarda örneğin bir eleman sadece görevli olduğu projede değil, şirketin başka bir projesinde de yer alıp diğer bir takım liderine de bağlanabilir. Bu, hem proje matris hem yatay özellikler taşır. Kişi ağır bir hiyerarşiyle çalışmaz ve farklı konularda gelişip kendini daha kolay motive edebilir.

**Müşterilere ne çeşit hizmetler sunuyorsunuz?**

Diğer illerdeki danışman arkadaşlarımızla birlikte belli çalışmalar sonrası adayların ön görüşmelerini yapıp detaylı raporlarını işletmelere iletiyoruz. Kurumlara danışmanlık veriyoruz, bireysel hizmetimiz



yok. Ben daha çok orta ve üst düzey profillerle ilgileniyorum. Ana sorumluluğum bu, yani eleman seçme ve yerleştirme sürecini yönetmek. Ayrıca yaklaşık iki senedir şirketin eğitim alanında faaliyetlerini geliştirip eğitim koordinatörlüğü pozisyonunu da üstlendim. Şirket olarak dışarıya verdiğimiz eğitimleri de vermeye başladım. Genel katılıma açık ve kurum içi eğitimlerin yanı sıra üniversitelerle insan kaynakları yönetimi sertifika programları düzenliyoruz.

Şirketimizin diğer hizmetleri ise kariyer, ücret ve performans yönetim sistemleri danışmanlığı. Bu hizmetler çalışanların kariyerlerini nasıl yönlendirmeleri gerektiği, kurumlarda performans yönetimi sisteminin nasıl kurulacağı gibi açılımları içeriyor. Bu sistemleri kurmak zordur aslında. Duygusal değerlendirmelerin olduğu, önceden kullanılmamışsa temel bir yapıyla başlanması gereken, zaman zaman sadece evrak ve rakam işi olarak görülmesine rağmen kişinin hedeflerini ve yeteneklerini doğru yorumlayabilmeyi gerektiren işlerdir. Örneğin, performans yönetiminin 360 Derece adında gelişmiş bir sistemi vardır. Kişinin hem üstünden ve astından hem de müşterisinden ve çalışma arkadaşlarından alacağı geri bildirimlerin süzgeçten geçirilmesiyle oluşur. Etkili olduğu kadar ayrıntılıdır da. Bundan dolayı şirketin daha önce tecrübe etmediği veya yaptığı işe uygun olmayan bir sistemse fayda yerine zarar getirebilir.

**Televizyonlarda canlı iş görüşmeleriyle eleman alımı yapılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Teknolojiyi kullanmak, ki bu kapsama görüntülü özgeçmiş de kattıyorum, yeniliği sunabilmek hoş bir şey. Sektöre emek veren biri olarak gelişmeleri heyecan verici buluyorum. Televizyon mülakatları özellikle yeni mezunlar açısından avantajlı; çünkü birçok yeni mezun taze bir diplomayla bu denli üst düzey yöneticilere ulaşacakları platformu yakalayamayabilir.

Mülakat, teknik bilgilerin kullanıldığı, bu yüzden mülakatı gerçekleştiren altyapısının güçlü olmasını gerektiren, duygusal boyutu da olan bir süreçtir. Televizyon ortamında duyguyu doğallıkla vermek zordur. Bazı soruların yapılandırılmış olabileceği, canlı yayın gerginliğinin iki tarafa da yansıtılabileceği hesaba katılırsa, normal bir görüşmede usta bir mülakatçı daha sağlıklı sonuçlar elde edebilir diye bir çıkarımda bulunabiliriz. Ayrıca zaman kısıtlaması da adayın veya işverenin kendini tam ifade edememesine yol açabilir.

**Yazılı özgeçmişle oranla görüntülü özgeçmişin artıları ve eksileri nedir?**

Zaman ve hız açısından, o işe olan isteğin beden diliyle sunumu açısından görüntülü özgeçmiş çok pratik. En kayda değer özelliği, size adayın kendini ifade yeteneğini keşfetme şansını vermesidir. Görüntü kısa da olsa başvuru sahibinin anlatım becerisini, konuya hakimiyetini, yakalayabilirsiniz. Burada vurgulamak istediğim; seçilen kadar seçenin donanımının da bir o kadar önemli olduğudur. Bu avantajlarına rağmen görüntülü özgeçmiş tek başına yeterli olmaz. İşe girişlerde yapılan psikometrik testleri veya kişilik envanterlerini düşünün. Bu da öyle bir uygulama, süreci tamamlayan bir araç. Değerlendirmeyi yazılı özgeçmiş olmadan yapmak pek uygun olmayacaktır.

Önceden üstlenilen görevlerin tanımları yazılı özgeçmişte çok önem taşır. Deneyimlerinizi açıklamazsanız işe uygun olup olmadığınızı konusunda işveren fikir edinemez. Kişinin özel ilgi alanları da es geçilmemelidir. Örneğin, daha önce denetim firmasında çalışan bir arkadaşımızı yetenekleri doğrultusunda

çok farklı bir sektöre yönlendirmiştik. Basketbol takımında oynadığını belirtse de kişinin takım ruhunu tam anlamıyla kavradığını söyleyemeyebiliriz; ama bu ruhun işine katkı yapacağı açıktır ki bu da mesleki bilginin sosyal yönlerle desteklenmesidir. Kulüp etkinlikleri, dernek üyelikleri tek başına bir şey ifade etmese de resmin bütününde önemli parçalar haline gelebilir.

**Bir özgeçmişte fark yaratabilecek özellikler neler olabilir?**

Ön mektup önemlidir, özellikle yeni mezunlar için. En fazla 2 sayfa uzunluğunda ve hedefin belli olduğu bir özgeçmiş hazırlanmalıdır. Çok uzun ya da çok kısa olmamalı, kişisel hedef ve becerilere yönelik düzenlenmelidir. Daha teknik ve tecrübe gerektiren bir pozisyona başvuruyorsanız, deneyimlerinizi ve amacınızı ön mektupta belirtmeniz çekici olabilir; çünkü zaman kısıtları yüzünden sadece ön mektuplara göz geçiren yöneticiler çıkabilir. Bu demek değil ki ön mektubun sonrası önemsiz. Yazılı özgeçmiş kesinlikle unutulmamalı. Ön mektupta bahsettikleriniz yazılı özgeçmişinizle uyum göstermelidir; çünkü eninde sonunda değerlendirilmesi gereken ana bölüm yazılı özgeçmişinizdir. Ön mektup özgeçmişinizi destekleyen bir özetdir.

Resim ve referanslar da sıkça gündeme gelir. Resim şart değildir, ama destekleyici bir etkidir. İşin resmiyet derecesine uyacak bir vesikalık profilinizi güçlendirebilir. Referanslar kapalı olmalı, istendiğinde verilmeli ve dostlardan değil, çalışma tarzınızı bilen idarecilerden meydana gelmelidir. Özel ilgi alanları da az önce söylediğimiz gibi güzel bir pencere açabilir.

**Görüşmelerde ücret telaffuz edilip edilmeyeceği hep merak uyandırır. Siz bu konuya nasıl yaklaşıyorsunuz?**

Ücret odaklı olmak kötü bir özellik değildir. Bireysel bir yaklaşımdır. Adaylara tavsiyem, ücreti gündeme getirme yöntemine, yani konuyu ifade etme biçimi ve zamanlamaya dikkat etmeleri. Beklentilerini mantık çerçevesinde yansıtan biri ya da ücrete çok öncelik veren biri olarak görülmek sizin elinizde. Kurumların genelde bir maaş politikası vardır ve bu sizin isteklerinizle kolay kolay değişmeyecektir. Bir başka deyişle, yaşam standardınızın gereklerine, önceki maaşınıza ve pozisyonunuzdan beklediklerinize uyacak ücret aralığını içeren genel bir cevap sunmak daha yararlı olacaktır. Çok ısrar edilir ve kesin rakam istenirse, top biraz kontrolünüzden çıkmıştır ve aklınızda kalmaya başlar. Maaş söylerken sizi şevkle çalıştıracak faktörleri de belirtirseniz; aklınızdaki ücret budur, ama bunun yanı sıra beni motive edecek diğer faktörler de şunlardır dediğinizde hedeflerini ortaya koyan, ne istediğini bilen bir portre çizmiş olursunuz. Kısacası, kritik olan nokta kendinizi işverene doğru tanımlayabilmektir. Özellikle yeni mezunların bunları dikkate alması gerekir. Deneyimli kişiler ise daha farklı bir konumdadır; çünkü alacakları sorumlulukları kadar maaş da iş değişikliği için belirleyici bir değişken haline gelmiştir.

**Aktif çalışma hayatı sürerken iş aramak bir B planı olarak mı, yoksa konsantrasyonu bozan bir etken olarak mı algılanmalıdır?**

Çalıştığım tüm şirketlerde hiç ayrılamayacakmış gibi yüksek bir motivasyonla görev yaptım; ancak yarın ayrılacak şekilde de donanımlı ve hazırlıklı oldum. O bilinçle geliştirmeye gayret ettim kendimi. Bunu patronunuza anlatma zorunluluğunuz da yok. Kişisel bir taktik çünkü. Özel sektör olsun, kamu olsun herkesin başına gelebilir işten ayrılma. İstifa eder, çıkarılır, isteyerek bırakılır, her şey olabilir. Diğer bir bakışla; iş ahlakına uygun bir açıdan yaklaşırsak, işyerinizle duygusal sözleşmeniz bittiyse işverenin bunu bilme hakkı vardır. Motive değilseniz, aklınız başka şirketteyse durmanızın anlamı yok. Yoğun bir arayışa girdiyse veriminiz kalmaz. Karşılıklı saygı çerçevesinde bu durumu yöneticinize dile getirmeniz gerekir.

Birikimlerinizi doğru değerlendirirseniz gerektiğinde uygun bir işe zaten yönlendirirsiniz. Bu da içsel bir B planı oluşturmaktan geçer. Girdiği yerden emekli olmak isteyen de vardır. Sonuçta bireysel kararlardır bunlar. Ne var ki şartları her zaman kontrol edemeyebiliriz ve ani bir manevrada maddi ve manevi çöküntüye uğrayabiliriz. Kişi bunu engellemek için bir alternatif mutlaka geliştirmelidir. Daha iyi bir teklif mi aldınız? O güne dek profesyonelliği elden bırakmadan, her koşulda yapabileceğiniz en iyisini





konuda bir anket yaptık ve genelde güçlerini kullanarak üstlerin astlara baskı yaptığını gördük. Bu eylemler insanı çıkmaza sürükler. Birey verimsiz çalışmaya, sadece eve para götürmek zorunda olduğu için işe gelmeye başlar. İşyerinde fiziksel olarak vardır; fakat duygusal ve zihinsel olarak başka yerlerde. Prententeesm dediğimiz bu kavram, şirketlerin verimliliğine önemli bir tehdittir.

**Son zamanlarda internetteki kariyer sitelerinin sayısı artıyor. Adaylar bu sitelerin güvenilirliğini nasıl ölçebilir?**

Birçok internet sitesi var; ancak insanlar yıllardır Türkiye’de birkaç siteye en fazla güveniyor ve adaylar genelde buralarla bilgilerini paylaşıyor. Sitelerin güvenilirliği istikrara ve tecrübeye bakıyor aslında. Aday nereden iş buluyor veya iş bulabilme şansının yüksek olduğuna inanıyorsa, hangi siteden cevap geliyorsa, kimde kişisel bilgiler gizli kalıyorsa, o site doğru ve güvenilir seçim oluyor.

yaptıysanız, bir kariyer sıçramasında patronunuzun size anlayış göstermesi muhtemeldir. Önerim, özellikle kariyer ve performans değerlendirme görüşmelerinde yöneticilerinizle bunları konuşmanız, beklentileriniz karşılanamıyorsa bildirmeniz, beklentileri karşılayamıyorsanız bunun nedenlerini öğrenmenizdir. Böylece, yapılacak hamleler her iki taraf için de sürpriz olmaktan çıkar.

**Şirketler nitelikli çalışanları kazanmak ve elde tutmak için ne yapmalı?**

Burada daha önce vurguladığım gibi beklentiler konusu ön plana çıkar. Bazı insanlar çok ufak şeylerle mutlu olurken, bazılarının doyum noktaları daha üsttedir; karakterleri, kariyer hedefleri farklılık gösterir. İşe alınıştan ayrılışa kadar geçen zamanda çalışan nasıl mutlu olur, nasıl motive edilir? İşveren bunun yanıtını aramalı. Kimileri durağanlığı sever, kimileri yaratıcı işleri. Takım çalışmasıyla mutlu olan biri varsa onu masa başına bağlamak mantıklı olmaz. Bazıları ücret odaklıdır. Onlara maaşlarını yükseltmeyle sonuçlanacak sorumluluklar yükleyebilirsiniz. Bu gibi etkenler iyi analiz edilmelidir.

Örneğin benim diğer sorumluluklarımın yanı sıra mesleğimde eğitim vermeye de yönelmem, kendimi keşfetmemin ve aynı zamanda yöneticimin desteğinin sonucudur. Şirkete bağlılığı da etkileyen faktörlerdir bunlar. Doğru kişiyi doğru işe almak bir basamaktır. Önemli olan o kişinin uyumunu ve kalıcı olmasını sağlayabilmektir. Burada insan psikolojisi ve davranış bilimleri devreye girer ki bunlar da ilgi duyduğum alanlardır. İnsanı sevmek ve onu doğru yönde algılamaya çalışmak... İş dünyası fazlasıyla karmaşık. İçinden çıkılmaz durumlar, kurumsal olmayan seçimler, mobbing diye anılan yıldırma politikaları her an karşınıza çıkabilir.

**Yıldırma politikalarını açabilir miyiz?**

Tam karşılığı psikolojik terör veya duygusal terör. Mesleki ya da bireysel olgunluğa erişmediğini düşündüğümüz kişilerin çalışana uyguladığı baskı. HRM olarak bu

**Mezunlara kariyer basamaklarında neler önerirsiniz?**

Yüksek performans inancı taşıyan, günü yakalayan, değişimi gelişim olarak gören, araştıran, insanlarla sağlıklı iletişim kuranlar başarıya ulaşıyor. Ben de kariyerime öncelikle mesleğimle ilgili bir sertifika olarak adım atmış görünsem de tabii ki tek başına yeterli olmuyor; destekleyici bir unsur olsa da emek vermeden sonuç alamıyorsunuz. İnsan kaynakları alanında uzman kadrosunda başladığım ilk işim en az iki senelik deneyim gerektiriyordu. Demek ki karşı tarafa kendimi doğru ifade edebilmem, hazır ve çok istekli olduğumu hissettirebilmem, işe alınmamda sertifika kadar etkili oldu. Bu alana adım attığım yıllarda ailem de hedefi vurduğumu hissetmişti. Bunu neden söylüyorum? İş; bireyin doğasıyla, hayata bakışıyla örtüşünce anlam kazanır.

**Söyleşimizi hobilerinizle noktalayabilir miyiz?**

Bartu adında bir oğlum var. Boş zamanlarımın önemli kısmını ailem ve oğlum kaplasa da okumaktan ve spordan vazgeçemiyorum. Üniversiteden önce okul takımında basketbol oynadım ve takım ruhunun değerini anladım. Üniversitemin geniş spor olanaklarından fazlasıyla faydalanmıştım. Bilkent’te başladığım tenise amatör olarak devam ediyorum. Bir başka deyişle bu üniversitede dersler dışında da öğrendiğim ve geleceğe taşıdığım şeyler oldu. Okumaya gelirse, ilgimi çeken bir makaleden bir romana kadar açılabilir yelpazem. İşimin bir parçası olarak eğitim veriyor olduğumdan genelde mesleki yayınlara ağırlık veriyorum. Örneğin son olarak meslek yaşantımdan da tanıyıp çok sevdiğim bir arkadaşımın, Özden Aslan’ın Bir İnsan Kaynakları Masalı adlı kitabını okudum. ■



Gazete ilanlarından ziyade firmalar artık kariyer sitelerine yöneliyor. Yer yer gazeteler de tercih ediliyor; ama artık her eğitim düzeyinden insanların internetten özgeçmiş hazırladığı bir çağdayız. Mali durumu evden bağlanmasına yeterli olmasa da internet kafeden girip başvuru yapanlar var.

# ankara araştırmaları

“Çok sevdiğim bu şehir hakkında yeni bilgiler öğrendikçe, bilmediğim daha birçok şey olduğunu görüyorum ve öğrenmeye büyük bir hevesle devam ediyorum.”



*Vehbi Koç ve Ankara Araştırmaları Merkezi'nde proje koordinatörü olarak çalışan Ece Eryıldız (Arkeoloji ve Sanat Tarihi 2005), yaptığı çalışmalarla başkentin tarihine ışık tutuyor.*

## Vehbi Koç ve Ankara Araştırmaları Merkezi (VEKAM) ile ilgili bilgi alabilir miyiz?

VEKAM, Vehbi Koç Vakfı'nın bünyesinde faaliyet gösteren, kapılarını 1994'te dünyaya açmış bir araştırma merkezi. Vehbi Koç, doğup büyüdüğü şehir olan Ankara üzerine bilimsel çalışmaların yapıldığı bir araştırma merkezinin kurulmasını arzuluyormuş. Bunun üzerine Koç ailesinin uzun yıllar yaşadığı, Ankara'nın son bağ evlerinden birisi olan Keçiören'deki iki katlı bağ evi restore edilerek bugünkü haline getirilmiş.

Merkezin bünyesinde çalışanlar olarak dünyada Ankara üzerine araştırma yapan herkesin ilk başvuru kaynağının VEKAM olmasını hedefliyoruz. Çalışmalarımız iki ana konu üzerinde yoğunlaşıyor. Birincisi, Vehbi Koç ile ilgili görsel ve yazılı belgeleri bir araya getirmek ve bu belgeleri sınıflandırarak araştırmacıların hizmetine sunmak. Diğeri, Ankara ve çevresinin tarihi ve kültürel gelişimini incelemek, bu konularla ilgili çalışmalara yönelik yazılı, görsel ve işitsel belgeleri toplamak, derlemek ve yayımlamak yoluyla bilimsel araştırmalara katkıda bulunmak.

### Merkezde hangi kaynaklara erişebiliriz?

VEKAM'ın üst katında Vehbi Koç'a ait belgelerin ve eşyaların sergilendiği Vehbi Koç Salonu, Ankara ve çevresi ile ilgili 5.000'i aşkın kitap, süreli yayın, makale ve tezin bulunduğu Ana Kütüphane var. Kütüphane Vehbi Koç'un kitaplığından doğmuş. Aynı katta Ankara ve folklor üzerine araştırmalarıyla anılan başkentli yazar Ali Esat Bozyiğit'in ailesi tarafından VEKAM'a bağışlanan ve 5.000'in üzerinde yayın barındıran koleksiyon da yer alıyor. Arşiv Odası'nda çağdaş arşivleme yöntemleriyle korunan 3.500 özgün fotoğraf ve kartpostal, 100 film, 155 plan ve harita, sosyal tarih, sosyoloji ve hukuk gibi konuların araştırmacılarına yönelik 100'ün üstünde belge, 450 Ankara türküsü ve oyun havası kaydı yer alıyor.

Merkezimizin giriş katı akademik ve kültürel etkinliklere ayrılmış durumda. Ana Sergi Odası ile Sevgi Gönül Odası'nda Ankara'nın kültür mirası ve tarihiyle ilgili çeşitli sergiler düzenliyoruz. 50 kişilik Çok Amaçlı Kültür Salonu'muz sergi, panel, söyleşi, konferans, atölye çalışmaları ve belgesel gösterimlerine ev sahipliği yapıyor.

### Hedef kitlenizi kimler oluşturuyor?

Burası şehir merkezinden biraz uzak olmasına rağmen konusuna ve mevsimine göre ziyaretçi akımına uğrayabiliyor. Öncelikli hedef, konumuzun itibarıyla Keçiörenliler ve ilçenin ilköğretim öğrencileri. Faaliyetlerimize öğrencilerin katılımı konusunda Kaymakamlık ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile bir arada çalışıyoruz. Öğrenciler gençlik zihinler ve öğrenmeye



çok açıklar. Kütüphanemizi kullanmalarını sağlayarak sorgulama alışkanlığını edinmelerini, araştırma yapmalarını, yepyeni bilgilerle donanmalarını amaçlıyoruz. Sadece ödev yapmak için değil, Ankara'nın tarihine ve kültürüne özgü neyi merak ediyorsa onu öğrenmek için VEKAM'a gelebileceklerini ve kendilerine karşılıksız yardım edileceğini her fırsatta anlatıyoruz. Ulusal bayramlar konusunda duyarlıyız. Öğrencilerin kendi toplumlarına karşı hassas bireyler olarak yetişmelerine katkıda bulunmayı amaçlıyoruz. Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Cumhuriyet Bayramı, Gençlik ve Spor Bayramı dönemlerinde ziyaretçi sayımız çok artıyor. Sadece öğrenciler değil, civardaki ailelerin çocukları da geliyor.

Hedef kitlemiz tabii ki Keçiören'le sınırlı değil. Ankara başkentimiz. İşte bu nedenle uluslararası misyon temsilcileri de hedef kitlemizin içinde. Ankara ve çevresini tanımayan diplomatlara, onların eşlerine başkent tarihini ve kültürünü anlatan ve yaşatan faaliyetler düzenliyoruz. Ankara'da okuyan üniversite öğrencilerine ulaşmak da amaçlarımız arasında. Panel ve sempozyum türü etkinliklerimiz onlara yönelik.

### Merkezdeki sorumluluklarınız neler?

Proje koordinatörüyüm. Proje yöneticimize doğrudan bağlıyım. Geniş bir iş tanımım var. Öncelikli olarak VEKAM'ın sergilerinden sorumluyum. Sergilerle desteklenen konferans ve panel benzeri akademik içerikli faaliyetlerde de aktif görev alıyorum. Yalnızca koordinasyon aşamasında değil, sergilerin ya da diğer etkinliklerin araştırma ve belgeleme aşamalarında da çalışıyorum; çünkü teşhir ettiğimiz nesnenin tarihi ve

kültürel özellikleri hakkında doğru bilgiyi bulmak ve sunmak zorundayız. Bunlara kısaca kalite kontrol çalışmaları da diyebiliriz.

### Sergilerden örnekler verebilir misiniz?

Bu yılın ilkbaharında açtığımız Eski Dostlar Aramızda: Reklamlarda Ankara (1935-1967) sergimizi örnek verebiliriz. Cumhuriyet dönemi Ankara'sında hangi iş alanlarının gelişmiş durumda olduğunu, Cumhuriyet değerleri ve çağdaşlaşma eğiliminin başkent reklam sektörüne nasıl yansıdığını merak etmiştik.

Aynı mevsimde Ankara Valiliği İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Adnan Ötügen İl Halk Kütüphanesi'nde, Ankara İzduşümleri: Çarşamba Toplantıları adıyla ticaret konulu sohbetler gerçekleştiriyorduk. VEKAM arşivindeki eski Ankara telefon rehberlerini, turist rehberlerini, ticaret yıllıklarını taradık. Seçtiğimiz reklamları sektörlerine göre sınıflandırdık. O yılların tıraş kremlerini, pudralarını, bardaklarını, kalemlerini, kolonya ve bira şişelerini, menülerini, saatlerini, daktilolarını, hatta bigudilerini bile teşhir ettik. Bu materyallerin VEKAM Dostları bünyesindeki ailelerden, özel kişilerden, derneklerden toplanması işi bana düşüyor tabii.

En güncel örneğimiz, Cumhuriyet'in kuruluşunun 84. yılı dolayısıyla 10 Kasım'da açtığımız Ulus'la Buluşma: Zafer Anıtı'nın Hayatında Bir Gün sergisidir. Ulus semti temasına devam edeceğiz. Roma Hamamı son durağımız olacak. Sürpriz sergiler düzenleyeceğiz. Amacımız görülüp de bakılmayanları, önünden geçilip fark



edilemeyenleri ortaya koymak. Örneğin Ulus'taki Zafer Anıtı'nın kim tarafından yapıldığını ve daha birçok özelliğini bilmiyoruz. Atın hangi ayağı havada diye hep sorulmuş Ankara'da. Halbuki hiçbir ayağı havada değil. Müdürümüz Zeynep Önen'in de yüreklendirmesiyle bu sefer için fotoğrafçılığımı da üstlendim. Anıtı yakın arkadaşım Anıl Uludağ (Arkeoloji ve Sanat Tarihi 2005) ile birlikte fotoğrafladık. Yepyeni ayrıntılar öğrenmiş oldum.

**Yakın dönemde en çok ilgi gören serginiz hangisiydi?**

Cumhuriyet Dönemi Ankara'sı Sosyal Hayatından Sahneler sergisi çok ilgi çekti. Gazete, dergi ve televizyonlarda birçok olumlu haber çıktı. Bir sosyal tarih çalışması ürünü niteliği taşıyan bu sergi, başkentlinin çağdaşlaşma yolunda ilerleyen Ankara'da kendine nasıl bir harita çizdiğini, fotoğraflar ve aksesuarlar eşliğinde anlatıyor. 1900'lerin başından 1960'lara dek Ankara'da yaşamış, balolara, resepsiyonlara, hayır cemiyetlerinin toplantılarına katılmış devlet büyükleri ve hanımefendilerin yanı sıra halkın içinden insanların kullandığı şapkalar, eldivenler, çantalar ve ayakkabıların; atkılar, fularlar, kravatlar ve benzeri nesnelerin teşhir edildiği bir sergiydi. Ağırılık şapkalardaydı.

Hanımlardan ve beylerden ya da ailelerinden tek tek evlerine giderek şapkaları aldık ve varsa o şapkalarla çekilmiş resimlerini rica ettik. Anılarını dinledik, o döneme ait bilgiler öğrendik. Yani şapkaları sergilerken dönemi

de sergilemiş olduk. Bu çerçevenin devamı olarak Turan Tanyer'in kaleme aldığı ve Cumhuriyet dönemindeki Ankara'nın eğlence hayatıyla ilgili bir kitap yayımladık, serginin kataloğuyla beraber.

Şapkalarından sonra Cumhuriyet balolarında Ankara Palas'ta giyilmiş kıyafetleri sergiledik. Atatürk'ün eşi Latife Hanım'ın 1920'lerden kalma üç muhteşem kıyafeti de vardı. Bu sergide sadece kıyafetleri değil kişilerin o dönemlere ait yaşamlarından kesitler sunmaya çalıştık. Örneğin milli eğitimimize büyük hizmetlerde bulunmuş değerli kültür insanı Hasan Ali Yücel'in kızının, Canan Yücel'in anlattıklarından çok etkilenmişim. İlk dansını 18 yaşında Ankara Palas'ta, bize verdiği kıyafetle yapmış. Biz şimdi rahat giysilerle, mesela kotla sinemaya giderken, onlar özel ve şık giysileri tercih ediyorlarmış o dönemlerde.

**O kıyafetler halen ziyarete açık mı?**

VEKAM bir müze olmadığı için kıyafetleri bu mekanda saklama olanağımız yok. Özellikle tekstil malzemelerinin nem kontrollü yerlerde tutulması gerekiyor. Biz arşiv odamızda sakladığımız basılı malzememizi korumak için aynı teknolojiyi kullanıyoruz. Nemölçerimizi her gün kontrol ediyoruz. Vehbi Koç Vakfı Sadberk Hanım Müzesi şemsiyesi altında bir birim olduğumuz için bize bağışlanan şapkaları ve kıyafetleri bu müzeye devrettik. 26 yıllık bu müzenin hem saklama koşulları dünya standartlarında hem de uzman kadroları var.

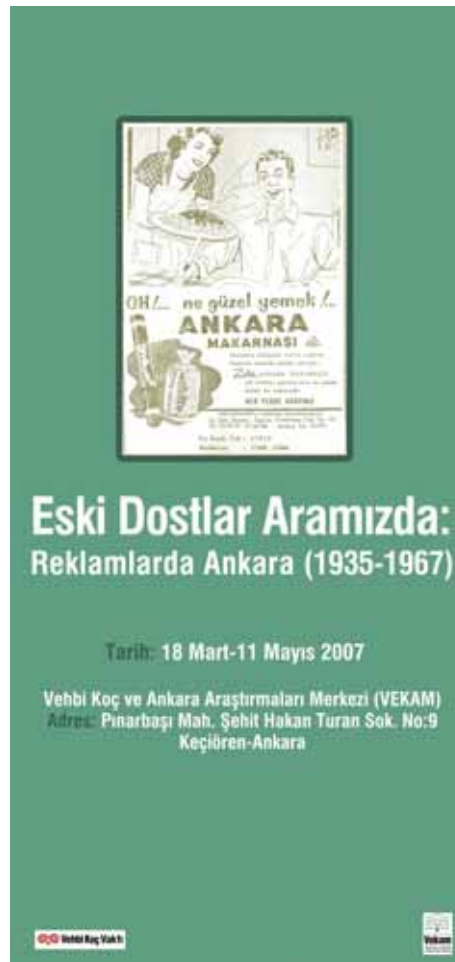
Vehbi Koç'un kızı Sevgi Gönül, müzeye annesi Sadberk Hanımın adını vermiş. Sadberk Hanım Osmanlı kumaşlarına ve işlemelerine çok meraklıymış. Müze onun koleksiyonundan doğup büyümüş.

**Sergilerin dışında etkinlikleriniz oluyor mu?**

İşimiz sadece anlattıklarımızla sınırlı değil tabii ki. Ankara ve çevresini konu alan nitelikli akademik çalışmalarını destekliyoruz. Misyonumuza paralel çalışmalar yürüten kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapıyoruz. Bunlardan bir tanesi Milli Kütüphane'yle beraber gerçekleştirdiğimiz Şiir Günleri. Her ayın son cuma günü Mustafa Şerif Onaran ve Rüstü Asyalı bir tema hazırlıyor ve o temayı bir sohbet ortamında şiirlerle işliyor. Bilgi dağarcığı çok zengin bir edebiyatçı olan Onaran o ayın şairleriyle ilgili bilgileri aktarıırken, Asyalı da tiyatro ve seslendirme kökeni farklıyla şiirleri okuyor. Daha önce sözü geçen, Ankara İzdüşümleri: Çarşamba Toplantıları adı altında gerçekleştirdiğimiz çalışmalarda ise her hafta Ankara'yla ilgili bir konuyu işliyoruz.

**Ankara araştırmalarıyla ilgilenen başka kurumlar var mı?**

Ortak çalışmalar yürüttüğümüz, hatta sosyal tarih projemize kıyafet, şapka ve benzeri malzemenin bulunmasında bize büyük destek olan Ankaralılar Vakfı'nı sayabiliriz. Ankara Valiliği'nin de bir çalışma grubu var sanırım. VEKAM gibi tarihsel ve kültürel araştırmalar





yürüten, açtığı etnografik nitelikli sergileri sosyal tarihle harmanlayan ve bu konularda yayın yapan başka sivil toplum kuruluşu Ankara'da olmayabilir. Bildiğim kadarıyla projelerimize yakın çalışmalar yürüten aktif kuruluşlar Ankaralılar Vakfı, Kavaklıderem Derneği ve Ankara Enstitüsü Vakfı.

**Eğitim geçmişiniz mesleğinizle hangi açılardan bağdaşıyor?**

Arkeoloji ve Sanat Tarihi bölümünü seçmemdeki neden Bilkent'te her iki dalın da bir arada okutulmasıydı. Arkeoloji çok keyifliydi; ama bir müzede çalışma hayalim olduğundan sanat tarihi de epey ilgimi çekti.

Üniversitede öğrendiklerimi uygulamak için VEKAM güzel bir atmosfer. Marangozdan ışıktıya, sergilenecek nesnelere seçiminden vitrine kadar her şeyle ilgileniyorum. Derslerde bunların tekniğini öğrendik; fakat iş hayatında bunu pratiğe dökmemiz ve yaratıcılığımızı konuşturmanız gerek. Bu dengeyi kurabilmeme fayda sağlayacak bir eğitim aldım. Örneğin materyallerin nasıl sergilenmesi ve korunması gerektiğini üniversite sıralarında kavradım. Gerek dönem ödevlerimde gerek araştırma ödevlerimde yazılı ifade yeteneğimi ve okuma kültürümü ilerlettim. Sanat tarihi programımız çok kapsamlı olduğu için birçok ülkenin sanat tarihini inceleme fırsatı yakaladım. Bu özelliklerin iş hayatıma olumlu etkisi var.

**Tarihe tanık kişilerle görüşüyorsunuz. İlginç hatıralarınız oldu mu?**

Şapka sergimizin afişi için tasarımcımızla çalışıyorduk. 250 şapka arasından bir şapka seçilecekti. Tasarımcımızın ve müdürümüzün isteği üzerine Meftune Gençosmanoğlu (80)

adında bir bayanın şapkası seçilmişti. Meftune Hanım, bana 1940'larda o şapka ile çekilmiş bir fotoğrafının olduğunu söylediğinde çok heyecanlanmıştım. Fotoğrafta rahmetli eşi Hüsnü Bey'le birlikte poz vermişler. Afişimize gerçekten renk kattılar. Sanırım benim için en önemli anılardan biri, Meftune Hanım'ın sergiyi gezerken yüzüne yansıyan gurur ve sevinçtir. O ifadeyi unutamam. Yine şapka ve kıyafet sergimiz için materyal toplarken bir hanımefendi de birçok kıyafetini vermiş, ama pembe şapkasını halen taktığını söyleyerek vermemişti. Oysa evinden hemen hemen hiç çıkmıyordu. Belki özel bir anlamı vardı şapkasının. O yüzden üstelememişim.

Sözünü ettiğim kişilerle olsun, diğerleriyle olsun bütün bağlantılarımızı hep VEKAM Dostları ve onların dostları sayesinde kurduk. Koyun Pazarı'ndaki Pirinç Han'da şapka dükkanı sahibi olan Ece Gençosmanoğlu'yla konuştuk ilk önce. Konu önce handa, sonra da Ankara'da kulaktan kulağa yayılmaya başladı. Sadberk Hanım Müzesi'nden, Koç ailesinden, onların dostlarından ve daha birçok kaynaktan da katkılar geldi. Sergide şapkaları gruplandırmak için her birinin kime ait olduğunu bilmem gerekiyordu. İlk 50'de işim kolaydı; ama sayı 250'ye çıkınca epey zorlanmıştım. Bu bilgilerin halen ezberimde olması da ilginçtir.

**Bağ evleri tarih kokan yapılar. Bu evlerin ne gibi özellikleri var?**

Bulduğumuz bağ evinden örnek vereyim. Burası 1. Derecede Korunması Gerekli Kültür Varlığı statüsündedir. Odaların konumu ve tavan yüksekliği şehirdekenden farklıdır. Yaz mevsimine göre inşa edilmiş kalın duvarlı bir taş ev olarak nitelendirilebilir. Bu ev

Mareşal Fevzi Çakmak'tan satın alınmış. Keçiören'in her yeri bağ eviymiş o zamanlar. Yaz ayları bağ evlerinde geçirilir; pestiller, reçeller yapılır ve daha sonra kışlık evlere gidilmiştir. Zamanla araziler ve içindeki evler satılmaya başlayınca bağ evi kültürü de gün geçtikçe yok olmaya yüz tutmuş.

Merkezimizin yaklaşık 100 metre ötesinde Vehbi Koç'un büyük kızı ve vakfımızın başkanı Semahat Arsel'in vakfa bağışladığı bir bağ evi bulunuyor. 1900'lerin başında Vehbi Koç'un eniştesi Ali Gedikzade tarafından yaptırıldığı tahmin edilen bu ev, restorasyon sonrası kasım ayı başında ziyarete açıldı ve o da koruma altında.

**Yaşadığınız kentin köklerine inmek size neler hissettiriyor?**

Neler hissettirmiyor ki... 1981'de Ankara'da doğdum. Babam subay olduğu için okul hayatım çeşitli illerde geçtiyse de lise mezuniyetim Ankara Bahçelievler Deneme Lisesi'nden. Çok sevdiğim bu şehir hakkında yeni bilgiler öğrendikçe, bilmediğim daha birçok çok şey olduğunu görüyorum ve öğrenmeye büyük bir hevesle devam ediyorum.

**Bilkent zamanlarınızdan bahsedebilir misiniz?**

Radyo Bilkent öğrenim hayatımda çok önemli bir yere sahip. Gururla söyleyebilirim ki Radyo Bilkent Haber Birimi'nin ilk koordinatörüyüm ve neredeyse kurucularından sayılırım. Mehpere Çelik'ten







aldığım eğitimle Radyo Bilkent'te haber spikerliği yaptım. Radyoda çalışırken aynı zamanda GE100 Üniversite Hayatına Giriş dersi kapsamında birçok kez sunuculuk yaptım ve Öğrenci Çalışma Programında aktif görev aldım. Çalıştığım kurum bana izin verdiği sürece Bilkent'in çeşitli organizasyonlarında sunuculuk yapmaya devam edeceğim. Bu, gerek benim için gerek radyoya yeni adım atmış arkadaşlarım için çok iyi oluyor. Hem onların heyecanını biraz azaltmış oluyorum hem de eski günleri anıyoruz. Üniversitemden kopmadım, kopmak da istemiyorum. Sadece radyoyla da sınırlı değilim. Arkeoloji ve Sanat Tarihi

Bölümünde yaşadığım dostlukları, kazılarda öğretim elemanlarımızla geçirdiğim keyifli ve verimli günleri hiçbir zaman unutamıyorum. Bundandır ki vakit buldukça arkeolojik gezilere katılmaya çalışıyorum.

**Söyleşimizin başında fotoğrafçılıktan bahsetmiştik. Bu alana nasıl merak saldınız?**

Üniversitede hem kendi bölümümden hem de İletişim ve Tasarım Bölümü'nden fotoğrafçılık dersleri almıştım. Arkeolojiyle fotoğrafçılık iç içe olduğu için ilgim gittikçe arttı. İşin mutfağını öğrenince daha da

hoşuma gitti. Çektığım fotoğrafların banyosunu yapıp onların nasıl çıkacağını görmek çok heyecan vericiydi. Aslında profesyonelliğe yönelik bir eğilimim yok; ama deklanşöre bir kere basan bir daha kolay kolay bırakamıyorum sanırım.

**Geleceğe yönelik planlarınız neler?**

VEKAM benim için bir okul. Burada çok şey öğreniyorum ve öğrenmeye de devam edeceğim; ama daha önce de değindiğim gibi kalbimde bir müzede çalışmak yatıyor. ■



# yüksek teknoloji yazılımları



*Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü mezunlarından (1990 yüksek lisans, 1995 doktora) Ogan Ocalı, bilgisayar destekli elektronik devre tasarımı yazılımları üzerine ABD'de gerçekleştirdiği başarılı projelerin ardından birikimlerini Türkiye'de kurduğu şirkette kullanmaya karar verdi. Dr. Ocalı, yüksek teknoloji yazılımları alanında ülkemizde başlattığı yeni girişimini anlattı.*

**“Artık güçlü bilgisayarlar sayesinde yeni nesil bilgisayarları tasarlayabiliyor ve onlara göre program yazabiliyoruz.”**



## Elektrik ve elektronik mühendisliğine nasıl yöneldiniz?

Küçüklükten gelen elektronik merakım ve elektronik mühendisliğine olan ilgim beni bu alana yöneltti. Aslında ailem tıp doktoru olmamı istiyordu. Ankara Fen Lisesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü mezunuyum. Yüksek lisans ve doktoramı Bilkent Üniversitesi Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü'nde tamamladım.

## Bilkent Üniversitesi'ne gelişiniz nasıl oldu?

Bilkent'i seçişimin öyküsü tesadüflerle başlar. Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Özyay Oral ile ODTÜ'deki bir brifing turu sırasında tanıştık. Kendisi, Prof. Dr. Erol Sezer ile karşı takımdaydı. Bir gün Dr. Oral beni Bilkent Üniversitesi'ne davet etti. Ziyaretim sırasında Prof. Dr. Abdullah Atalar olsun, diğer öğretim üyeleri olsun, bölümde birçok saygın bilim insanının bulunduğunu gördüm. Dr. Oral'ın yönlendirmesi sonucunda kendimi Dr. Sezer'in asistanı olarak buluverdim.

Bilkent Üniversitesi'ndeki lisansüstü çalışmalarım benim için çok özeldir. Orada hayatımın en güzel günlerini geçirdim. Öğrenciliğin keyfini tekrar yaşadım. Dersleri severek aldım ve kendimi farklı bilimsel alanlarda yetiştirdim. Yoğun ve kaliteli bir eğitim atmosferi, seçkin öğrenciler vardı.

## Doktoranızı tamamladıktan sonra neler yaptınız?

Bilkent'ten sonra Johns Hopkins Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin Radyoloji Bölümü'nde doktora sonrası araştırmalar yapmaya gittim. Yani ailemin beni görmek istediği tıp alanına bir şekilde girmiş oldum. Orada manyetik rezonans (MR) alanında 2,5 yıl kadar çalıştım. Tıp doktorlarına yardımcı olacak biçimde, MR cihazları üzerine

araştırmalar yaptım. Hastane ortamlarını pek sevmesem de orada Prof. Dr. Ergin Atalar ve ekibiyle yoğun çalışmalarda bulundum.

## İş deneyimlerinizden ve ABD'deki girişimlerinizden bahsedebilir misiniz?

Johns Hopkins'ten sonra Silikon Vadisi'nde bilgisayar destekli elektronik devre tasarımı konusunda faaliyet gösteren Avanti adlı bir şirkete girdim. Yazılım alanına Avanti'yle adım attığımı söyleyebilirim. Intel, IBM, Toshiba gibi dünyanın entegre devre üretim devlerine yazılım satıyorduk. Diğer bir deyişle entegre devre tasarımcılarının işlerini mümkün kılan yazılımlar hazırlıyorduk. Avanti'de işe başlar başlamaz 1990 mezunlarından Murat Alaybeyi (Elektrik ve Elektronik Mühendisliği yüksek lisans) ile yeni bir yazılım projesi geliştirdik. 1998'de oluşturduğumuz bu projenin ilk ürünü 2001'de satışa çıktı. Sonradan Avanti el değiştirdi; fakat ürünün satışı aynen devam etti. 350 milyon Amerikan dolarını aşan toplam ciromuzla büyük bir başarı elde ettik.

İşler artınca grubumuzu biraz daha büyüttük. Yanımıza mali konulardan iyi anlayan arkadaşlarımızı da alarak yine Silikon Vadisi'nde Mojave isimli bir şirket kurduk. Aklımızda belli bir plan vardı. Projemizi oluşturup hemen işe başladık. Orada işin özünü ürününüz oluşturuyor ve projenin herhangi bir noktasında şirketler el değiştirebiliyor. Bu süreci biz de yaşadık. Magma Design Automation bizi satın almak üzere bir teklifle geldi. Demek ki projemizi takip etmişler ve çıkacak ürünümüzü kendi yelpazeleri altında pazarlamak istemişler. O dönemde projemiz henüz bitmemişti; ama belli ki onların ilgisini çekecek düzeye gelmişti. Mojave'yi onlara sattık ve sonra yine aynı yerde yazılım yapmaya devam ettik. Özel bir statüyle, bir alt şirketmiş gibi çalışmalarımıza devam ettik. İş sahibinin Magma Design olduğu yeni bir proje daha başlattık. Daha sonra ailece Türkiye'ye dönme kararı aldık ve kendi yazılım şirketimizi bu sefer İzmir'de kurduk.

## Türkiye'ye dönme sebepleriniz neler?

Eşim Gülcan Ocalı Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun. 1987'de tanıştık. Şirketimiz Ocalı Yazılım'ı kurmaya ve Türkiye'ye dönmeye ABD'de beraber karar verdik. Ekibimizi 2006'da ABD'deyken oluşturduk. 2007'de İzmir'e gelerek düğmeye bastık. Ortaklarımız Ali Erol (Elektrik ve Elektronik Mühendisliği 1992) ve Umut Sezen. Umut da Bilkentli sayılır. Birinci sınıftayken burs kazanıp tüm itirazlarıma rağmen ABD'ye gitti. Halen verdiği karardan pişmanlık duyar. ABD'deki iş arkadaşları arasında birçok Bilkentli vardı. Burada komşu şirketimiz Cabot'ta da, çoğunluğu yönetici pozisyonunda olmak üzere, birçok Bilkent Üniversitesi mezunu mevcut.

Aslına bakarsanız yurtdışındaki arkadaşlarımdan çoğu Türkiye'ye dönmek istiyor; ama gerek bilimsel araştırma ve gerek yaşam şartları yeni yeni uygun duruma geliyor. Ben 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'ndan yararlanmak için geldim. ABD'de yeni bir proje girişimim vardı. Bunu Türkiye'de gerçekleştirmek istedim ve gerek vergiler gerek eleman bulma konusunda önemli avantajlara sahip olacağımı gördüm. Bu gelişmeleri ve şirketimi takip eden, bu sayede Türkiye'ye dönmeye daha sıcak bakmaya başlayan tanıdıklarımla olduğumu söyleyebilirim.

## Neden İzmir?

Ankara, İstanbul ve İzmir'deki teknoloji geliştirme bölgeleri arasından İzmir'inkini seçtim; çünkü eşim ve ben İzmirliyiz. İzmir Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde, deniz manzaralı bir yerde doğayla iç içe bir ortamda çalışıyoruz. Ulaşım sorunumuz yok. Büyük şehir karmaşasından uzaktayız. Yurtdışında alışmış olduğumuz banliyö havasını soluyoruz. Urla-Karaburun-Seferihisar-Çeşme bölgesinde, körfezin güney ucundayız. Yolların kalitesi sayesinde kentin merkezine ulaşım çok kolay. Geleceği parlak, ilerlemekte olan bir yerdeyiz. Diğer tarafımızda Kuşadası-Özdere-Ürkmez bölgesi var. Buralar Türkiye'nin sevilen tatil yerleri. Barınma ve yaşam şartları ideal. İklim mükemmel. Daha güzel bir çalışma ortamı olabilir mi? Bunlar insanı ruhsal açıdan da rahatlatan şeyler. Cennet gibi bir yerde yaşamak ve araştırma yapmak çok farklı.

## Çevrenizdeki şirketlerin etkinlikleri ne yönde?

Genelde yazılım üzerine. Çalışanların kalitesi üst düzeyde ve her geçen gün nitelikli eleman ihtiyacı artıyor. Teknoloji geliştirme bölgesinde yer alan İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü birkaç bölümle bu ihtiyaca cevap vermeye çalışıyor. Lisans düzeyinde eğitim veriliyor olsa da lisansüstü eğitimin ağırlığı daha fazla. Bir araştırmada beraber çalışmanın keyfi Bilkent'teki anılarımla





önemli bir parçasıdır. Enstitüde o günlere benzer samimi bir hava görüyorum.

**Şu anki projelerinizden söz edebilir misiniz?**

Fotoğraflardan veya film karelerinden üç boyutlu modelleme elde etmeyi içeren bir yazılım programı. Tüm hakları bizde olan bu yazılımı çıkardığımızda yurtdışı veya yurtiçinde bir firma bunu alıp ürünlerinde kullanabilecek. İşin özünde çözülmesi gereken çok problem var; ama bunların hepsini de sonuca kavuşturmak gerekmiyor. Önemli nokta satılacak ürünün versiyonunda neler olacağıdır. Üç boyutlu modellemede açıklığa kavuşmamış birçok nokta var. Oturup bunların hepsini çözmenize ya da bir yerlerde çözülmesini beklemenize gerek yok. Buna talep de yok. Ticari dinamikler, mesela ürünün nasıl paketleneyeceği çok daha önem kazanabilir.

Üzerinde çalıştığımız konu kapsamında, dijital fotoğraf makinesi olan herkes potansiyel müşterimiz olabilir. Ne var ki pazarın durumu değişken. Biz özel müşterilere göre yazılım yapıyoruz. Örneğin estetik cerrahların kullandığı, yazılımla beraber satılan, sürekli 20 kadar fotoğraf çekip bunları dijital ve eşzamanlı biçimde ekran üzerinde yansıtan bir ürün var. Çalışma ortamı ve standartlarının belli olması işimizi kolaylaştırıyor. Asıl zor olan sokaktaki müşterinin özelliklerine göre bir şey yapmak. Parametreler değişiyor ve bunların çoğunu bilmiyorsunuz. Işık koşulları ideal olmayabilir; makine sallanmış olabilir, ortak görünen alanlar sorunlu olabilir. Değişen koşullar altında işleyecek bir yazılım tasarlamak gerçekten çok zor.

**Elektronik mühendisliğinden yazılım sektörüne geçişiniz nasıl gerçekleşti? Alanların farklı olması sizi etkiledi mi?**

Yazılımda kod yazma bölümü geneldir. Bilgisayar mühendisleri burada devreye girer ve müşterilerine, yani diğer bilgisayar mühendisleri ve programcılara satışı gerçekleştirir. Bizim yazılımlar doğrudan kullanıcıya yönelik olduğu için farklı bir uzmanlık gerektiriyor. Bir başka deyişle elektronik ve elektromanyetik üzerine yazılım üretmek için hem bu alanlarda hem bilgisayar programcılığında uzman olmanız gerekiyor. Yazılım üretip satmak için yazılıma ait uzmanlık gereken birtakım kurallar var. Bunları deneyimle öğrenebiliyorsunuz. Silikon Vadisi'nde bize rakip firmaların uzmanlıkları iyi düzeydeydi; ama yazılım kaliteleri düşüktü. Avanti'de rakiplerimizi geçtiğimiz nokta yazılımlarımızın başarısıydı. Müşterilerimiz elektronik mühendisliği alanında ürün çıkardıkları için biz de onların ihtiyaçlarını biliyor ve bilgisayarın yapabileceği şeyleri buna göre şekillendiriyorduk. Taleplere cevap verebilecek durumda olmamız bizi avantajlı kılıyordu. Müşterilerimizin dilinden anladığımız için farkımızı ortaya çıkıyordu.

**Yazılım dünyasında ne gibi gelişmeler göze çarpıyor?**

Yazılım sektöründeki devinim çok hızlı değil. Sokaktaki müşteriye ulaşan yazılımlarda güzel gelişmeler var. Donanım teknolojisinin ilerlemesine paralel gidiyor her şey. Modern bilgisayarların kapasiteleri ve hızları arttıkça eskiden kotaramadığımız yazılımları yazabilir hale geliyoruz. Çözemediğimiz sorunlar daha rahat sonuçlanıyor. Artık güçlü bilgisayarlar sayesinde yeni nesil bilgisayarları tasarlayabiliyor ve onlara göre program yazabiliyoruz. Yazdığımız programlar daha karmaşıklaşıyor, daha büyük hafıza ve işlemci gerektiren işlemleri programımızın içine koyabiliyoruz.

Ufuktaki teknolojik gelişmeler değişik açılımlar getirecektir. Bunları henüz kestiremiyoruz. Yakında kuantum bilgisayarlar çıkacak. Bu gerçekleşirse onların programı herhalde yeni bir yöntemle yazılacak. İlginç şeyler bizi bekliyor. Ne olacağını şimdiden tahmin etmek zor.

**Nanoteknolojinin çalışmalarınıza etkisi oluyor mu?**

Biz yazılımcılara doğrudan etkisi, mevcut hafıza ve işlemci teknolojisinin kapasitesiyle ilgili. Nanoteknolojiyle çok küçük bir alana çok büyük bir hafıza sığdırılabileceği için ben de buna göre program yazabileceğim.

**Bu yoğunluktan hobilerinize vakit kalıyor mu?**

Fotoğrafçılığa meraklıyım. Söyleşinin başında konuştuğumuz üç boyutlu modellemeyi düşünürsek, fotoğrafçılık işimin de bir parçası. Metal işleme de ilgi alanlarım arasında. Bir atölyem ve bilgisayarlı sayısal kontrol (CNC) tezgahım var. Şirketimiz yeni olduğundan atölyeme yeterli zaman

ayırıyorum. ABD'den getirdiğim cihazları test edebildim sadece. Yeni şirketler bebeğe benzer. Bir iki yıl içinde kendi ayaklarımız üzerinde durmaya başlayınca rahatlayacağım sanırım.

**Genç girişimcilere önerileriniz neler?**

Girişimcilik için mali durumunuzun planlanmış olması lazım, bu kesin. Teknoloji geliştirme bölgelerinin sunduğu olanaklardan da mutlaka yararlanılmalı. Devlet teknik elemanların gelir vergisini almıyor. Kurumlar vergisi yok. Yani kârınız firmanızda kalıyor. Ayrıca yazılım ürünleri genelde katma değer vergisinden muaf. Aynı çaptaki bir şirketi ABD'nin benzer bir bölgesinde kurmak için Türkiye'dekinin üç katı bütçe gerekebilir. Bütün bunlar müthiş avantajlar. Tabii ki piyasayı öğrenmek de gerekli. Yeni mezun girişimcilere önerim önce tecrübe kazanmaları, en azından yanlış bir başlangıç yapmamak için. Daha önce hiç denenmemiş bir proje yapılacaksa deneyimsizlik sorun olmayabilir; ama piyasadan haberdar olmak her zaman faydalıdır. Şimdiki öğrenciler zaten kendilerini üniversitede çok iyi yetiştirip belirli bir donanıma hızla ulaşıyor.

**Akademik yaşama dönmeyi düşünüyor musunuz?**

Üniversite ortamını, akademik dünyayı çok seviyorum; ama hayat şartları sevgimin önüne geçiyor. Burada yoğun bir tempomuz var. Bu hareketlilik hafifleyince İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde bir ya da iki ders vermeyi düşünüyorum. Kesin değil, ama dileğim bu yönde. Değişik alanlarda yayınlarım olduğu için farklı dallarda ders anlatmam mümkün. Bilkent'teyken mikroişlemci yapıları üzerine ders vermiştim. Akademik hayatım dışında elektromanyetik, manyetik rezonans ve bilgisayar destekli tasarım konularında çalışmalar yaptım. Üç boyutlu modelleme, optik tarayıcılar gibi alanlarda da araştırmalarım oldu. Dolayısıyla epey geniş bir çerçevede ders anlatabileceğimi düşünüyorum. ■