



# Bizim Dünyamız

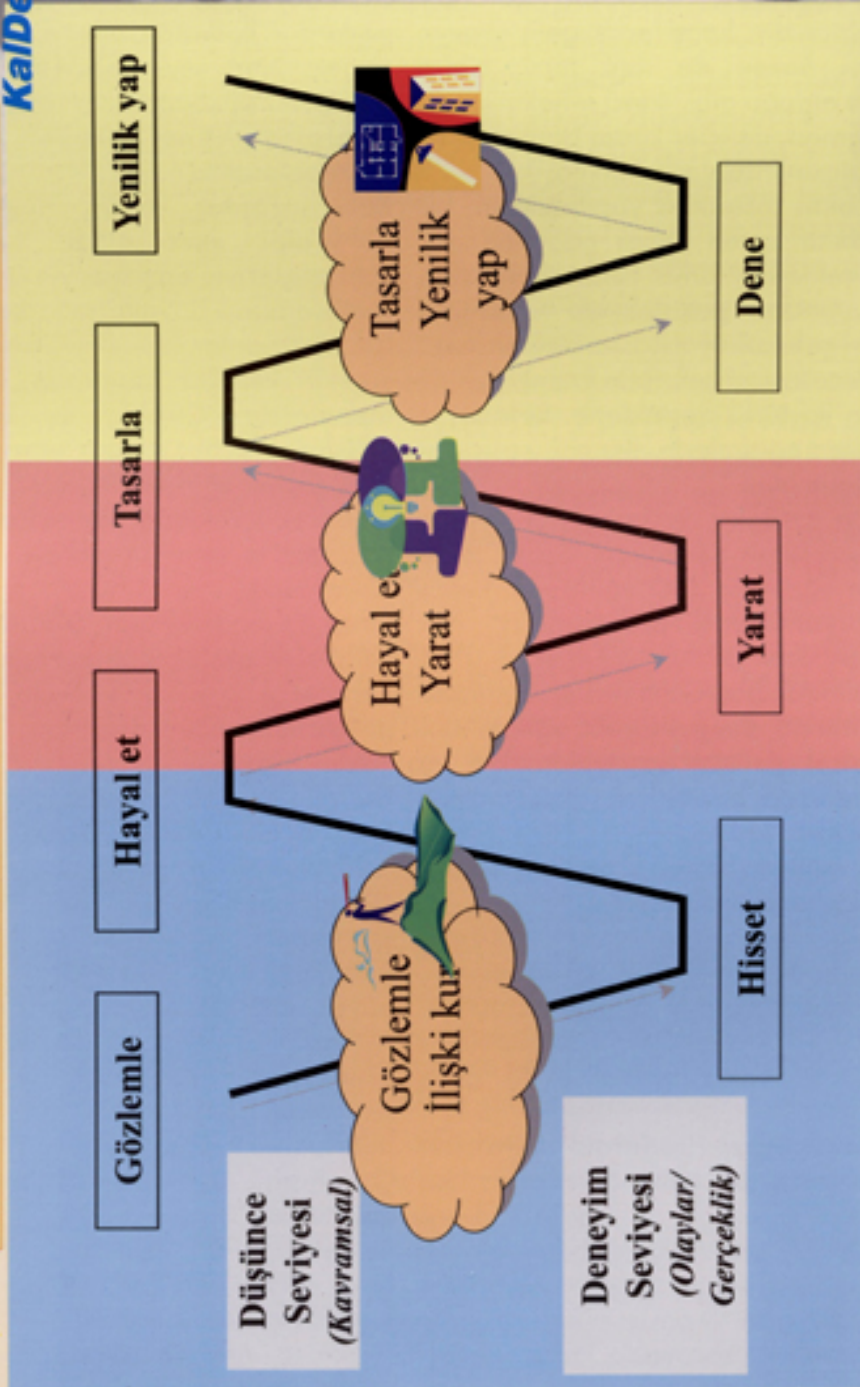
ER-BAKIR BÜLTENİ 3 AYDA BİR YAYINLANIR. SAYI : 22

Ocak - Şubat - Mart 2006



KalDer

## KalDer Yenilikçiliğin 8 Dalgası® Yaratıcılık Hattı





# KİŞİSEL GELİŞİM

"İhtiyar bir köpeğe yeni numaralar öğretemezsin" diye bir İngiliz atasözü vardır.

Tam olarak yanlış olmasa da, eksik anlam içeren bir atasözüdür.

Düzeltilmiş, "Ruhu ihtiyarlamış bir köpeğe..." olması gerekir.

Gerçekten de "ruhu genç" veya "ruhu ihtiyar" insanlar vardır. Bunları görmek için çok fazla araştırmanıza gerek yoktur, her yerde karşınıza çıkarlar. İş hayatında da bunlara çok sık rastlanır.

Bazı gençler görürüz, hayattan belli bir beklentileri olmayan, kendilerini geliştirmeye yanaşmayan... Bazen de tam tersi, bizim firmamızda da olduğu gibi, ikinci emeklilik yaşı gelmesine rağmen, gençler kadar dinç olan ve onlar kadar çalışan insanlarla karşılaşırız...

"Ruhu yaşlı" olan insanlara yapılabilecek bir şey yoktur, onlar zaten kendi çizdikleri dar yolda yürüyeceklerdir, ama ruhu genç olan insanların vizyonunu genişletmek ve onlara gidebilecekleri çok fazla yol göstermek olasıdır. İşte bu da sadece kişisel gelişimle mümkündür.

Kişisel gelişim iki türlü desteklenir. Birincisi iş hakkında verilen eğitimlerle, ikincisi ise iş dışı alınan eğitimlerle olur.

Firmamız olan Er-Bakır, iş hakkında verilen eğitimlerde gerçekten başarılıdır. Gerek iş ile birebir verilen eğitimler (ISO eğitimleri, kalite eğitimleri, oryantasyon programları, her bölüme verilen özel teknik eğitimler vs..) ve gerek iş ile yakından bağlantılı verilen eğitimler ile ( zaman yönetimi, duygusal zeka eğitimi vs..) gerçekten kişisel gelişimi desteklemekte ve yapılan anketlerle de, bu eğitimlerin devamının gelmesini sağlamaktadır.

İş-dışı alınan eğitimler ise, bize ders olarak verilebilecek eğitimlerden değildir.

Bunlar hayat boyunca çevremizden, ailemizden, arkadaşlarımızdan, okuduğumuz kitaplardan elde ettiğimiz bilgiler bütünlüğünden oluşur ve kazandığımız tecrübelerin sonunda, hayata bakış açımız buna göre şekillenir.

Maalesef yurtdışında fuarlarda, birazdan anlatacağım tarz iş adamlarına, sıkça rastlamışım.

Bu tarz iş adamları, teknik bilgi olarak eğitimlerini almışlardır, kılık kıyafetleri düzgündür, düzgün konuşurlar ve her sorduğunuz teknik soruyada tam cevap alırsınız. Ama bu adamlar fuar bitip de dışarı

çıktıklarında sudan çıkmış balığa dönerler. Kaç kişilerse birbirlerinden ayrılmadan gezerler, aksam şehri dolaşıp, farklı yerlere gideceklerine topluca bir tane dürümcü-dönerciye giderler, (genelde Alman usulü dediğimiz şekilde herkes kendi parasını öder), sonra da bilinmedikleri bir dünyadan korkarak doğru otele giderler, ve öteki güne kadar odalarından çıkmadan uyurlar.

İşte, bu duruma düşmemenin tek yolu, yine kişisel gelişimdir.

Dış dünyaya kapalı olmak, bilinmeyen şeylerden korkmak, birşeyi araştırmadan kabul etmek, her şeyin sadece siyah ve beyaz olduğunu düşünmek, gri bölgeleri görmemek, bunların hepsi kişisel gelişimin baş düşmanlarıdır.

Belli insanlar vardır, herkesin parmakla gösterdiği, gıpta ettiği; bu insanlar hem davranışlarıyla başkalarına örnek olurlar, hem de insanların hayatlarında kalıcı yer oynarlar. İşte bu insanlar, kişisel gelişimin farkında olup, sürekli kendini yenileyen, yeniliklere açık insanlardır. Çünkü, bu insanlar, kişisel gelişimin hiçbir zaman bitmediğini, her gün yeni şeyler öğrenebileceklerini, ve kendilerini geliştirebileceklerini bilen insanlardır.

Peki nasıl bu insanlar gibi olunur?

Gayet basit.

Önce öz eleştiri yapın. Dürüst olun. Nerelerde kendinizin eksik olduğunu bulun.

Sonrası kolay, o konuda kendinizi nasıl geliştirebileceğini araştırın. Okuyun, kurslara katılın, izleyin...

"Ben kişisel gelişimimi tamamladım" demeyin, bunu dediğiniz anda, daha bu yolun başında kaldığınız ortaya çıkar.

"Düncü çocuk..." diye kimseye burun kıvrımayın, çünkü bu şekilde siz yerinizde sayarken, o sizi fersah fersah geçecektir, hatta büyük ihtimal çoktan geçmiştir bile. Siz o yanınızdan hızla geçerken, aval aval bakmakla yetinirsiniz.

Az önce belirttiğim üç noktayı tekrar hatırlatmakta fayda var.

Öz eleştiri, zayıf yanınızı bulmak ve o yönü geliştirmek.

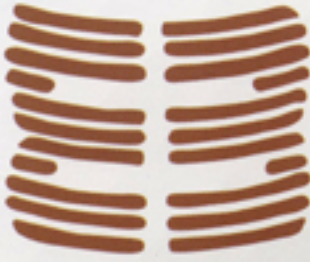
Kişisel gelişimin özündeki 3 temeli unutmadığınız sürece, bu konuda ilerleyeceğinize dair hiçbir korkunuz olmasın.

Hepinize, kişisel gelişiminiz için çizdiğiniz yolda, başarılar dilerim...



**TUNÇ PEKMEN**  
Ticaret Bölümü



**İmtiyaz Sahibi**

ER-BAKIR A.Ş. Adına  
Müjdat KEÇECİ

**Genel Yayın Yönetmeni**

Hüseyin PAKDOĞAN

**Yayın Kurulu**

M. Akif TEMELCİOĞLU  
Alper SAYIN  
Elçin PALAMUTÇU

**Fotoğraflar**

Hüseyin ÇAM

**Tasarım-Baskı**

BASİMEVİ - HAYRİ USLUCA  
0(258) 268 25 02  
e-mail  
info@yenigunbasimevi.com

**Genel Müdürlük**

A. Nuri Erikoğlu Cd.  
20085 Gümüşler / DENİZLİ  
Tel : 0(258) 371 07 87 (pbx)

**İstanbul Bölge Müdürlüğü**

Tibaş Dalyan Konut Sitesi  
Topuzlu Cd. E Blok K.2 D.3  
81030 Fenerbahçe / İSTANBUL  
Tel : 0(216) 363 33 53 - 363 37 58

**İzmir Bölge Müdürlüğü**

Ereks A.Ş. Akçay Cd. No.144  
Blok 5 Gaziemir / İZMİR  
Tel : 0(232) 251 55 41

**Ankara Bölge Müdürlüğü**

Tel : 0(532) 393 95 95

**web**

<http://www.erbakir.com.tr>  
<http://www.erbakir.com>

**e-mail**

[erbakir@erbakir.com.tr](mailto:erbakir@erbakir.com.tr)



Merhaba,  
2006 yılı hepimize kutlu olsun. Er-Bakır, şirket hedeflerimizden sürdürülebilir Gelişmeyi sağlamak amacıyla yatırımlarına devam ediyor. Yeni tel çekme binamızın inşaatı bu yıl tamamlanacak ve üretime başlanacak. Sektörümüzde sürekli değişken

olan fiyatlar karşısında rakiplerimizle rekabet edebilmemiz ancak verimlilik düzeyimizi sürekli iyileştirmekle mümkün. Yani karlılığı arttırıp rekabeti sağlayabilmek için verimliliği arttırmakla mümkün. Bunu sağlayabilmek için de bu sene genel müdürümüz Sn. Müjdat Keçeci'den sıkça duyduğumuz "İnnovasyon" terimini anlayabilmemiz gerekiyor. İnnovasyon'un en kısa tanımı; para kazandıran yenilik, geniş tanımı ise; bir fikrin pazarlanabilir bir hizmete ya da ekonomik değere dönüşümüdür. Sektörümüzde kalıcı olabilmemiz amacıyla ürünümüzde fark yaratabilmek için şirketimizde AR-GE çalışmalarına, Sürekli İyileştirme Faaliyetlerine ve Öneri Değerlendirme Sistemine gerekli önemi vererek kendimize, şirketimize ve ülkemize faydalı bir insan olmanın mutluluğunu yaşayabiliriz.

Sevgili arkadaşlarım, şirket hedeflerimizden "Eğitimle sürekli Gelişme"yi sağlamak amacıyla eğitimlerimiz bu yıl da devam ediyor. Bel Ağrısı ve Doğru Yük Kaldırma Eğitimleri, şirketimiz başhekimisi Sn. Müjdat Uzel tarafından verildi. Ayrıca yetkinliklerimizden biri olan Müşteri Odaklılık Eğitimi de yüksek ilgi ve katılımı 2,3 ve 4 Şubat 2006 tarihlerinde yapıldı. Şirketimiz avukatlarından Av. Mustafa Çetin ve Av. Hasan Himmetli, 10 Şubat 2006 tarihinde Yeni Ceza Yasasının, Yeni İş Yasasının ve Yeni Trafik Yasasının hayatıma getirdiği değişiklikleri ve cezai sonuçları hakkında bizleri bilgilendirdi.

Dergimize katkıda bulunan tüm arkadaşlarımıza özellikle şiiri ile arkadaşımız Hakan Aksin' e ve değerli yazısı ile arkadaşımız Tunç Pekmen' e teşekkür eder, sizlerinde dergimize yapacağınız katkıları bekleriz.

Büyüyen Er-Bakır'la birlikte bizler de büyüyoruz. Daha güzel günlere hep birlikte ulaşabilmek umuduyla sağlıklı kalın.

Saygılarımla  
M. Akif Temelcioğlu





## SAĞLIK EĞİTİMLERİ

Yeni yıla birlikte Çalışan Sağlığı ve Güvenliği -ÇSG- eğitimlerimiz kapsamında bel ağrısı ve doğru yük kaldırma eğitimleri işyeri başhekimimiz Sayın Dr. Müjdat Uzel tarafından tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde devam ediyor. ÇSG hakkında çalışanlarımızın bilgi birikimini eğitimler öncesi ve eğitim sonrası yazılı sınav ile ölçen, ÇSG hakkında ayrıntılı bilgiler veren eğitimlere ilgi lie katılan arkadaşlarımıza teşekkür ederiz."



## MÜŞTERİ ODAKLILIK EĞİTİMİ

Performans değerlendirme sonuçlarından elde edilen eğitim ihtiyacı doğrultusunda belirlenen ve en çok önem verdiğimiz yetkinlerimizden biri olan Müşteri Odaklılık Eğitimi 2-3-4.02.2006' da şirketimiz eğitim salonunda yapıldı. Yüksek ilgi ile katılım sağlayan tüm arkadaşlarımıza teşekkür eder, eğitimlerin devam edeceği sürprizini şimdiden veririz.

## LİDERLİK ANKETİ SONUÇLARI AÇIKLANDI

Çalışanlarımızdan gelen cevapların değerlendirilmesi ile liderlerimizin yetkinliklerini ölçmemizi sağlayacak liderlik anketi sonuçları, mükemmellik yolculuğumuzda bizlere rehberlik eden Kalite Danışmanımız Sayın Fatih Yücel tarafından hazırlanarak 15.02.2006 tarihinde liderlere sunulmuştur.





## YASAL DEĞİŞİKLİKLERİN HAYATIMIZA GETİRDİKLERİ

Er-Bakır yine yeniliklerin peşinde. Yeni Ceza Yasası, Yeni İş Yasasının ve Yeni Trafik Yasasının hayatımıza getirdiği değişiklikler ve cezai sonuçları konusunda şirketimiz avukatlarından Av. Mustafa Çetin ve Av. Hasan Himmetli tarafından 10.02.2006' da bilgilendirme eğitimi verildi. Yasal sorumluluklarımız konusunda bilgilendirme yapan ve eğitime ilgi gösteren herkese teşekkür ederiz.



## PERYÖN TOPLANTISINA EV SAHİPLİĞİ YAPTIK

Her sene olduğu gibi İnsan Kaynakları yöneticilerinin ve insan kaynaklarına ilgisi olan katılımcıların yer aldığı Peryön Derneğinin Denizli şubesinin aylık toplantısına ev sahipliği yaptık. Katılımın yoğun olduğu toplantıda özel davetlilerimiz olan Denizli SSK İl Müdürü Sayın Ayhan Dorum; Prim Borçlarının yeni düzenleme ile ödenmesi, İl İş Müfettişlerinin yeni kadrolaşma ve görevleri hakkında, İşkur Denizli İl Müdürü Sayın Mevlüt Akman ise Avrupa Birliği ile beraber yürütülen ortak istihdam sağlama çalışmalarını, Katılımcı firmalara faydalarını, Sakat, Engelli ve Terör Mağduru kadrolarının olması gereken sayıları, cezai durumları ve işsizlik sigortası konularında sunumlar gerçekleştirmişlerdir. Kendilerine teşekkür ederiz.



## 2005 YILI BİLGİ PAYLAŞIMI TOPLANTISI

Çalışanlarımıza şirketimizin genel durumu, Denizli'de genel iş piyasasını, sıkıntıların çalışanlara etkisini ve ücret zammının nasıl belirlendiği hakkında bilgilendirme konuşmasını, Genel Müdürümüz Sayın Müjdat Keçeci 08 Şubat 2006' da yemekhanemizde gerçekleştirmiştir.



## KURBAN BAYRAMI KUTLAMASI

Çalışanlarımızın Kurban Bayramı bayramlaşması Genel Müdürümüz Sayın Müjdat Keçeci' nin konuşması ile 06.01.2006' da yemekhanemizde gerçekleştirildi. Daha nice bayramlara hep birlikte olmak dileğiyle...



## KADINLAR GÜNÜ KUTLAMASI

Dünya barışının korunması, sosyal gelişim ve temel insan haklarının kullanılması için kadınlara eşit haklar tanınması gereksiniminden doğan, Dünya barışını güçlendireceği kabul edilen 8 Mart Dünya Kadınlar Günü şirketimiz çalışanları ile birlikte kutladık.





## OKULLAR ARASI TAKIM SATRANÇ TURNUVASI ÖDÜL TÖRENİ

Her yıl düzenlediğimiz Geleneksel Denizli Okullar Arası Takım Satranç Turnuvasımızın 4. sünün ödül töreni 27.02.2006 tarihinde Denizli Valisi Sayın Gazi Şimşek, Denizli İl Milli Eğitim Müdürü Sayın Ekrem Ekici, Denizli Sanayi Odası Başkanı ve Genel Müdürümüz Sayın Müjdat Keçeci, Yönetim Kurulumuz üyelerinin ve dereceye giren okulların yetkilileri, öğrencileri ve velilerinin katılımı ile büyük bir coşku içinde gerçekleştirdik. Bu turnuvada dereceye giren okulları kutlar, gelecek yıllarda daha çekişmeli karşılaşmalarda buluşmayı temenni ederiz.



## 2005 Yılı Turnuvasımızda Dereceye Giren Okullar:

### LİSELER KATEGORİSİ

1. Denizli Anadolu Lisesi A Takımı
2. Er-Bakar Fen Lisesi A Takımı
3. Denizli Anadolu Lisesi B Takımı

### 1. KADEME KÜÇÜKLER

1. 19 Mayıs İlköğretim A Takımı
2. D.D.Emsan İlköğretim A Takımı
3. Kınıklı Basma Boya İlköğretim B Takımı
4. Servergazi İlköğretim A Takımı  
(Kınıklı Basma Boya İlköğretim ile eşit puanlı)

### 2. KADEME KÜÇÜKLER

1. Hürriyet İlköğretim A Takımı
2. D.D.Emsan İlköğretim A Takımı
3. Hürriyet İlköğretim B Takımı
4. Atatürk İlköğretim A Takımı  
(Hürriyet İlköğretim B Takımı ile eşit puanlı)
5. Servergazi İlköğretim A Takımı  
(Hürriyet İlköğretim B Takımı ile eşit puanlı)







## SÜREÇ OLGUNLUK SEVİYESİ (SOS) ÇALIŞMALARIMIZA DEVAM EDİYORUZ

Süreçlerimizi yeni bir bakış açısı içerisinde ölçmemizi sağlayacak SOS çalışmalarımız, inceleme ekiplerimiz tarafından tespit edilmiş ve kalite danışmanımızın bulunduğu toplantıda sunumları gerçekleştirmişlerdir.



## SİF SUNUMLARINI GERÇEKLEŞTİRDİK



Çalışanlarımızın değer yaratmak isteklerini, oluşturduğu ekiplerle gerçekleştirdiği örnek çalışmalarını ve sonuçlarını anlatıldığı Sürekli İyileştirme Faaliyeti sunumları 15.03.2006 tarihinde eğitim salonunda gerçekleştirilmiştir. Büyük ilgi ve hayranlıkla izlenen sunumlarda, çalışanlarımızın önerilerinde ne kadar yaratıcı ve değer kattığını bir kez daha gördük.



### **Merhabalar ;**

Sizlere bu sayıda yönetim sistemlerinin ayrılmaz bir parçası ve sürdürülebilir rekabet anlamında olmazsa olmaz bir çalışma olan sürekli iyileştirme faaliyetlerinden bahsetmek istiyorum.

Hepimizin bildiği gibi küreselleşme ile birlikte bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojisindeki gelişmeler, sınırları ve mesafeleri adeta ortadan kaldırmış, dünyanın çeşitli yerlerinde üretilen mal ve hizmetler tüm dünya tüketicilerine sunulur hale gelmiştir.

Böylesi bir değişimin olduğu dünyamızda, rekabet avantajını yakalayabilmek ancak müşteriye daha hızlı, daha ucuz, daha kaliteli ürün sunmakla mümkün olmaktadır. Bunun için de sürekli iyileştirme çalışmalarının planlı ve sistematik olarak yapılması önem arz etmektedir.

İyileştirme ve kalite ayrıntılarda gizlidir ve o ayrıntıları da en iyi o işi yapan bilmektedir. Bu nedenledir ki çalışanların yaratıcı potansiyelini harekete geçiren takım çalışmaları, öneri sistemleri ve uygulamaları rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Er-Bakır'da sürekli iyileştirme proje konuları; müşteri beklenti ve şikayetlerinden, çalışan önerilerinden, EFQM öz değerlendirme çalışmalarından ve süreçlerden gelen ihtiyaçlar dikkate alınarak belirlenmekte ve önceliklendirilmekte "süreçleri ve sistemleri

iyileştirmek ve değişimi yönetmek" sürecinde belirlenen şekilde sürdürülmektedir.

Bu kapsamda 1999 yılından bu yana yapılan sürekli iyileştirme çalışmaları ile; maliyetlerin düşürülmesi, verimliliğin ve müşteri memnuniyetinin artırılması, çalışma ortamı ve şartlarının iyileştirilmesi gibi birçok konuda iyileştirme gerçekleştirilmiştir. Bu yıl üçüncüsünü gerçekleştirdiğimiz sunumla 2005 yılı içerisinde sonuçlandırılan 7 proje, çalışan ekipler tarafından çalışanlarımızla paylaşılmıştır.

Gelişmenin sonunun olmadığı ve hep daha iyinin her zaman var olduğu bilinciyle iyileştirme faaliyetlerimizi dış kuruluşlarla da kıyaslamak ve iyi uygulamaları şirketimizdeki uygulamalara yansıtmak amacıyla Kal-Der organizasyonunda gerçekleştirilen kıyaslama projelerinden üçüne katıldık. Bu çalışmaların sonuçlarını önümüzdeki dönemlerde sizlerle paylaşacağız.

Er-Bakır'ın şimdi olduğu gibi gelecek yıllarda da başarılı, müşterileri tarafından tercih edilen bir şirket olması, iyileştirme faaliyetlerine tüm çalışanların katılımı ile mümkün olacaktır.

Daha iyi yarınlara hep birlikte, ele ele ulaşmak dileğiyle.

Saygılarımla,

**Sevim Özaltun**  
**Kalite Güvence Müdürü**





## ÇAMELİ

Karamanoğulları'nın 1277 yılında Selçuklular'a yenilmesi sonucunda, bir kısım Karamanlılar batıya göç ederek buralardaki değişik alanlara yerleşmişlerdir. Burdur ve Denizli çevresinde rastladığımız Karaman, Karamanlı gibi isimlerin açıklanması bu gerçeğe dayanır. Bugünkü Çameli ilçesinin ilk adı Karaman olarak bilinir. 14. yüzyılın başlarında Karaman, Mentеше Beyliğine bağlanmıştır. Cumhuriyet dönemine kadar ise Çameli, Köyceğiz'e bağlıyken zamanla bazı esnafın Karaman'a yerleşmeleri nüfusun çoğalmasına neden olmuştur. İlk mescidin burada yapılması ve çevreden Cuma Namazını kılmak için buraya gelinmesi nedeniyle buranın "Cumayanı" olarak adlandırıldığı bilinmektedir.

Cumhuriyet döneminde çevrenin merkezi haline gelen Karaman, 1930'da nahiye olmuş ve ilk kez Marmaris ve Köyceğiz'e, 1932'de de Acıpayam'a bağlanmıştır. 1953'deki idari düzenlemeler sırasında Karaman ilçe merkezi olmuş, adı çevresindeki ormanlardan esinlenerek Çameli olarak değiştirilmiştir. Çameli Denizli ilinin güneyinde bir ilçedir. İl merkezine uzaklığı, 113 km.'dir. rakımı 750-2313 arasındadır. Çameli ilçesi Muğla ve Burdur illeri arasında; kuzeyinde Acıpayam, güneyinde Fethiye, doğuda Gölhisar ve batısında Köyceğiz ilçeleri ile çevrilidir.

İlçenin yüzölçümü 73.800 ha'dır. Genellikle orman alanı içinde çok dağınık, biraz dalgalı, pek azda yayla karakterli bir araziye sahiptir. Akdeniz dağ iklimi tipinde



kışlar soğuk-yağışlı, yazlar sıcak ve kurak geçer, yağmurlar özellikle sonbahar Ekim ayında başlar ve Nisan ayına kadar devam eder. Kış aylarında yağışlar genellikle kar şeklinde gerçekleşir. Çameli'de Akdeniz bitki örtüsü yok denecek kadar azdır. Orman alanları Kızılcıam, Karaçam, Ardıç ve Meşe ile kaplıdır.

2000 yılı nüfus sayımına göre; merkez ilçe nüfusu 4.583, toplam nüfusu 20.918'dir.

İlçenin ekonomik durumu genelde zayıf olmakla birlikte, kendine özgü gelir kaynakları bölgede isim yapmıştır. Özellikle lezzeti ve pişkinliği ile ün yapan fasulyesi, cevizi, elması, balı tercih edilen ürünler arasındadır.

Ayrıca hayvancılıkta hızla gelişmekte, süt inekçiliği ve hayvan ürünleri ekonomik açıdan büyük katkı sağlamaktadır.

İlçenin özellikle Elmalı, Taşçılar ve Kirazlı yayla köylerinde alabalık üreticiliği hızla gelişmektedir. Adı geçen köyler, Dalaman çayının buz gibi kaynaklarına sahiptir. Bu nedenle 55 tane faal alabalık üretim tesisi vardır.

Ege bölgesiyle Akdeniz bölgesinin kesiştiği noktada bulunan Çameli, kültür yönünden zengin bir ilçedir. Gireniz ve Teke yöresi folklorünün adeta sembolüdür. Tertemiz insanları, dağlarında boğaz havası çalan (gırtlak) çoban yörük kızları ile zeybek ve kırık oyun havalarını aynı anda oynayan gençleri görülmeye değerdir.

M. Akif Temelcioğlu



"En iyi işin dışımandır."  
Voltaire



## DEĞİŞİM ve ÇALIŞANLAR

Değişim; bir şeylerin bitmesi yeni ve farklı bir şeylerin başlamasıyla ortaya çıkar. Aslında değişim eski ile yeni arasındaki değişim sürecidir. Bu süreçte bireyler eskiyi unutmak ve yeniyi öğrenmek ve sahiplenmek zorundadır. Bir anlamda bilindik ve alışlagelmiş olandan bilinmeyene olan yolculuktur. Çevremizdeki bir çok şirket büyüme, birleşme, küçülme, tasfiye gibi yada yönetimin değişmesi, yeni birimlerin kurulması, yeni elemanların işe alınması gibi birçok değişiklik yaşadı. Elbette değişim fırtınasından Er-Bakır' da en olumlu şekilde kendi payını düşeni yıllarca aldı. Ve en verimli şekilde uygulamaya geçirdi. Bugün bir çoğumuz yeni arkadaşlarla, farklı teknolojilerle yeni ve ya eski müşterilerimize farklı ürünler üretiyoruz.

Değişiklikler her organizasyonda farklı tepkilerle karşılanır. Değişime açık ve değişimin gücüne inanan insanlarla değişime kapalı ve direnen insanların anlaşmazlıkları kaçınılmazdır. Oysa değişimin içerdiği fırsatları görmeliler bu anlamda üretkenliğin arttırılması fırsatlarını değerlendirmelidirler.

Çalışanlar ise duydukları değişim karşısında genelde rahatsızlık hissederler. Çoğunlukla hazırlıksız yakalandıklarını düşünürler. Bir çok çalışan direnme, şaşkınlık ve hayal kırıklığı ile tepki verirler yada tepkisiz kalırlar. Değişim olumluda olsa genelde kaybetme duygusuyla birlikte gelir. Oysa yaşanan bu kaos değişimin bir getirisidir. Bu insanlar eski kafalı ya da zayıf karakterli değildir. Bu yaşanan değişimin farklı bir aşamasıdır.

Değişim sürecinde yaşanan duygular genelde odaklanmama, inkar, direnme, oluruna bırakmadır. Bunun sonrasında insanlar değişimi araştırırlar, denerler kendilerine olan güven duygusu geri gelir yeni sınırlar belirler. Yeni ilişkiler geliştirme, yeni sorumlulukları keşfetme ve içlerindeki yaratıcılığı dışarı çıkarma eylemine

geçerler. Daha sonra değişimi özümsemiş çalışan kendini; öğrendiklerini değerlendirip diğer insanlarla bunu paylaşır ve onları da değişim konusunda cesaretli olmaya teşvik ederken bulur. Dolayısıyla değişim süreci yayılmaya başlar ve yeni bir değişim geçişine kadar devam eder.

Değişim süresince çalışanların üstlendikleri bazı roller de vardır. İlk olarak kendilerinin başkaları tarafından kullanıldığını ve istem dışı hareketleri yapmaya zorlanmış olarak gören ve genellikle başkalarının ona bir şeyler yaptığını sürekli düşünen, düşüncesinin sorulmadığını ve hiç bir şeyden haberi olmadığını düşünen roller vardır. Başkalarının fikirleri yada davranışları ile dalga geçen, kendi fikirlerini empoze etmeye meraklı, insanlara ve insanların fikirlerine hep şüpheli bakan diğer bir grup rollerde bulunmaktadır. Diğer bir rol ise çalışan kenarda seyirci olarak kalıp değişim sürecini sessizce yargılar ve kendi bildikleri işleri yapmaya devam eder. Değişim sürecinde şirketlerde çalışan bireyler bu rollerden birini mutlaka üstlenecek ve ya benzer davranış eğilimlerine girecektir.

Değişim dönemleri şirketlerin sancılı ve atlatılması kolay ancak stratejik hareketler gerektiren dönemleridir. Bu anlamda çalışanlar yeniliklere ve değişime karşı bilgilendirilmeli, değişimin nedenlerini açıklanmalıdır. İyi nedenlerle şirkete bağlanmış çalışanların şirkete faydasının fazla olduğu ve değişimlere olumlu tepkiler verdikleri kanıtlanmıştır.

Gelişen teknoloji ve ekonomik göstergeler ile kültürel ve sosyal alandaki olumlu değişimlere ayak uydurmak, çağın ilerisinde hatta öncüsü olmak, bulunduğumuz bölgenin ileri gelen gelişmiş bir şirket olmak misyonu ile Er-Bakır'lı olmanın haklı gururu ile yenilikçi değişimlerde tekrar sizlerle görüşmek dileğiyle.





## BAŞ AĞRISI

Bizim Dünyamız



Baş ağrısı toplumda sık olarak görülen bir şikayettir. Hayatının herhangi bir döneminde baş ağrısı çekmeyen insan yoktur. Baş ağrıları, çok çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir rahatsızlık grubudur. Baş ağrısı kendi başına bir hastalık olabildiği gibi (migren), başka hastalıkların öncü belirtisi de olabilir (kanama veya tümör ağrıları gibi).

Bu nedenle, baş ağrılarında doğru ve etkili ayırıcı tanı çok önemlidir. Merkezimize başvuran hastalar yukarıda ifade edilen yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirilmekte, tanı ve tedavi çalışmaları yapılmaktadır.

Baş ağrılarının birçok çeşidi vardır. Bunların birbirinden farkları muayene edilerek bulunabilir. Baş ağrılarını 12 ana başlık altında gruplayabiliriz.

- 1- Migren
- 2- Gerilim Baş Ağrısı
- 3- Küme (Cluster) baş ağrısı
- 4- Kafa travmalarına bağlı baş ağrıları
- 5- Damarsal kökenli baş ağrıları
- 6- Yapısal lezyon olmayan baş ağrıları
- 7- Bazı ilaçların kullanılması ile oluşan baş ağrıları
- 8- Damarsal olmayan ancak diğer beyin içi hastalıklarla ilgili baş ağrıları
- 9- Bazı metabolik hastalıklar esnasında oluşan baş ağrıları
- 10- Boyundan kaynaklanan ağrıları
- 11- Göz, kulak, paranasal sinüs sinüsler (sinüzik), diş, yüz kökenli ağrıları
- 12- Kranial sinir nevrallerileri
- 13- Sistemik enfeksiyonlarda görülen baş ağrıları

En sık rastlanılan boyundan kaynaklanan baş ağrılarıdır. Ağrı çok aşırı şiddetli değilse de sürekli olarak vardır. Enseden başlar ve tüm başı sarar. Genellikle baş dönmesi, unutkanlık, yorgunluk, halsizlik ve kulak çınlaması gibi bulgular eşlik eder. Birlikte sırt ağrısının da bulunması sıktır.

Migren tipi baş ağrısı ; ise ağrı nöbetler şeklinde gelir. 3-4 haftada bir 24 ila 72 saat süren çok şiddetli ağrıları oluşur. Nöbetler dışında hasta rahattır. Toplumda % 5-10 oranında görülür. Kadınlarda daha sıktır. Sebebi tam olarak bilinmiyor. Beyindeki sinirlerin, damarların beyindeki biyokimyasal maddelerin ve bazı çevresel etkenlerin migrende rol oynadığını biliyoruz. Nöbetler halinde görülür. Genellikle tek taraflıdır. (Yarı baş ağrısı) bulantı, kusma, ışıktan ve sestten rahatsız olma gibi bulgularla birlikte seyreder. Genellikle ilk şikayetler 20 yaş altında görülmeye başlar. 40 yaşından sonra başlaması nadirdir. % 60-80 vakada genetik geçiş mevcuttur. Yani anne, baba veya 1.derecede yakın akrabalarında migren hastalığı şikayeti mevcuttur. Migren; beyin damarlarının bilinmeyen bir nedenle önce daralması (Vazodilatasyon) sonra da genişlemesi (Vazodilatasyon) sonucu meydana gelir ve zonklayıcı tarzda bir baş ağrısı meydana getirir. Hava değişimleri alkol, kırmızı şarap, çikolata, uzun süreli açlık, az yada uzun süreli uyku, parlak ışıklar migren atağını başlatabilir.

Gerilim baş ağrısı; boyun, yüz ve saçlı derideki kasların kasılması sonucu oluşur. Kasların kasılmasına neden olan nedir, tam olarak bilinmiyor. Genellikle enseden başlar ve alına doğru yayılma gösterir. Bulantı, kusma,

sesten ve ışıktan rahatsız olma genellikle yoktur. (Bunlar daha ziyade migren türü baş ağrılarında görülür.) 20 yaş üzerinde görülür. Kadınlarda erkeklere oranla bariz bir şekilde sık görülür. Stres, gerginlik, depresyon, kötü duruş-oturuş, boyun eklemleri kökenli sorunlar, çene eklemi hastalıkları sebep olabileceği gibi beyindeki bazı biyokimyasal değişiklikler de bu ağrıya zemin hazırlar. Aşırı kahve tüketimi, diş sıkma, gıcırdatma, uyku apne sendromu, uykusuzluk yada depresyona bağlı olarak da baş ağrısı başlayabilir. Tedavisinde psikoterapi yararlı olur. Ağrı kesiciler ve antidepresan ilaçlar kullanılır.

Küme (Cluster) baş ağrısı; bazı özellikleri ile migrene benzer. Ancak farklı yönleri vardır. Ağrı daha kısa sürer. Şiddetli, göz etrafında lokalize, rahatsız edici, can sıkıcı durum veya zonklayıcı ağrı olarak ifade edilir. Süresi 15-90 dakika kadardır. Bir veya iki ayda bir demetler halinde tekrarlar. Ataklar arasındaki süreler değişkendir. Ağrı sırasında gözde yanma, kızamık sulanma olur. Burundan akıntı olabilir. Ağrıları daha çok periyotlar halinde gelir. Kriz dönemi birkaç hafta sürer sonra geçer. Bir süre sonra yine tekrarlar. Genellikle anı mevsimlerde tekrarlama eğilimi gösterir. Tedavisinde kullanılan birçok ilaç vardır.

Damarsal kökenli baş ağrısı; şiddetli baş ağrısına yol açar. Ancak bu hastalıklarda da baş ağrısı ile birlikte olan başka belirtiler olduğu gibi muayenede de bazı bulgular saptanır. Özellikle akut şiddetli baş ağrısı olarak bilinen kişinin hayatında ilk kez olan veya kişi tarafından hayatının en kötü baş ağrısı olarak tanımlanan ve birkaç saat veya 1-2 günden beri mevcut olan şiddetli ağrıları önemli olabilir. Tansiyonun ani ve çok yükselmesi baş ağrısına sebep olabilir. Özellikle diastolik (küçük tansiyon) belli bir seviyenin üstüne aniden çıkması baş ağrısına yol açabilir. Böyle durumlarda mutlaka doktora başvurmak uygun olur.

Bazı ilaçların kullanılması ile oluşan baş ağrıları; şiddet, yerleşim ve karakter açısından çeşitlilikler gösteren ağrı kesicilere bağlı kronik baş ağrısı, fiziksel aktivite ile artma eğilimindedir ve zaman zaman gerilim tipi baş ağrısını veya migreni taklit edebilir. Hastalar sıklıkla uyku bozukluklarından yakınırlar. Erken saatte baş ağrısı ile uyandııklarını ve ağrı kesiciye başvurdıklarını belirtirler. Ağrı kesicilere karşı gelişen tolerans, alınan ilaç dozunda ve alım sıklığında artışa neden olur. Ağrının şiddetinin artacağı korkusu, hastayı genellikle henüz hafifken ağrı kesici almaya yöneltir.

Beyindeki bir rahatsızlıktan (tümör, kanama vs.) oluşan ağrıları; aniden başlayan çok şiddetli ilaca cevap vermeyen ağrılarıdır. Genellikle sara nöbetleri veya vücudun bir yarısında hissizlik, güçsüzlük gibi belirtiler de eşlik eder.

Ağrı kesiciler, baş ağrısını giderir ancak ağrının nedenini ortadan kaldırmaz.

Baş ağrısı hekime danışılmadan en fazla ilaç kullanılan şikayetlerin başında geliyor. Genellikle baş ağrılarını kişiler yakın çevrelerindeki kişileri önerdiği ilaçları kullanıyorlar. Oysa bunun birçok önemli sakıncası var. Baş ağrısı nedeniyle sık ağrı kesici kullanımı bir müddet sonra ağrı kesicilere bağlı bir baş ağrısının gelişmesine yol açar. Bu da var olan baş ağrısının tedavisini daha da güçleştirir. Ayrıca yoğun ağrı kesici kullanımına bağlı başka rahatsızlıklar ortaya çıkar.

Yapılacak en doğru şey hekime baş vurma ve gerekli bilgiler doğrultusunda ilaç kullanmaktır.

Şükrü ARPACI  
Doktor



\*Siz okuyabilirsiniz, senden çıktı mı artık sen ona değil o sana hastadır.\*



# ERP ve e-dönüşüm

Ekonomilerdeki gelişim ve rekabet yalnızca daha çok üretebilmenin yeterli olmadığını göstermiştir. Amaç günün koşulları içinde değişmektedir. Verimli üretmek ve kaliteli üretmekten sonra müşteriyi tatmin eden üretime sıra gelmiştir.

Uluslararası literatürde Enterprise Resource Planning (ERP) olarak adlandırılan ERP yazılımları Türkçemizde Kurumsal Kaynak Planlaması olarak anılmaktadır. İşletmelerin tedarikten dağıtıma kadar tüm iş süreçlerini bütünlük bir bilgi yönetimi desteği ile yönetmesini sağlayan geniş kapsamlı ve modüler yapıya sahip bir yazılım paketi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir bakış açısı ile ERP yazılımları, günümüzde en önemli değer olan bilginin "İşletmenin belirlediği kurallar çerçevesinde" kaynağında ve tekrarlanmadan sisteme işlenerek üretilmesini, üretilen bilginin ortak bir havuzda toplanarak tüm işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda kullanılmasını ve ilgili makamlara iletilmesini sağlar.

Bu ortak bilgi sistemi sayesinde, ihtiyaç duyulan tüm bilgiler bir veritabanında kurumsal çalışanların hizmetine sunulur. Klasik sistemde her bölüm kendi iş akışlarına uyumlu bilgisayar sistemleriyle çalışır. ERP bu farklılıkları bütünlük bir yazılım mimarisine ve tek bir veritabanını kullanarak çalışacak şekilde birleştirerek operasyonel özellikleri ve ihtiyaçları farklı çok sayıda departmanın birbirleriyle iletişim halinde kolaylıkla bilgi paylaşımına imkân tanır. Bu bütünlük yapı yaklaşımı eğer başarı ile kurum bünyesinde kurulur ve uygulanırsa ilerleyen zaman içinde kuruma olumlu anlamda muazzam geri getirileri olacaktır. Bu bütünlük yaklaşımı olağanüstü tasarruflar sağlamanın yanında çalışma hızını da artıracaktır. Diğer yandan bölümler arası bütünlük işletme içinde dolaşan bilginin kalitesini de yükseltir. Bölümler arası bilgi akışının hızlanması ile firmanın genel çalışma hızı artar, gün ve dönem içindeki rapor ve analiz imkânları

zenginleşir. Kaliteli bilginin hızlı dolaşımı sağlandığında ise verilecek kararlar daha gerçekçi ve doğru olacaktır. Buradaki anahtar nokta bütünlük ve onun sağladığı imkânlardır.

Erbakır'da son olarak 1998 yılında Diyalog firmasının bize sağlamaya başladığı sistem bizleri bugünlere kadar getirmiş ancak hızla gelişen ihtiyaçlarımızı aynı hızla karşılamaktan uzak kalmıştır. Bu bağlamda Erbakır şimdiye kadar dışarıdan aldığı ve içeride ürettiği tüm bilişim çözümlerinin yerine geçecek yepyeni, tek ve bütünlük bir sistemle geleceğe daha güvenle bakma ihtiyacı duymaktadır.

Bu yılın başında alınan karar doğrultusunda e-dönüşüm adını verdiğimiz bir projeye başlamış bulunuyoruz. Bu projede yukarıda tanımını yaptığımız ERP yazılımlarından birini seçerek şirketimize uyarlayacağız. Bu projenin ilk ayağı 1 Ocak 2007'de canlı kullanıma geçilmesiyle tamamlanmış olacak. Ancak projenin tamamının 2008 yılında sonlanacağını tahmin ediyoruz.

Sonuç olarak; bu proje sonucunda işimizin yapılış şekli değişecek ve aşağıdaki olumlu sonuçları elde etmiş olacağız.

- ✓ Bir bilgi bir kere ve bir yere girileceği için aynı bilgiyi farklı kişilerin girmesinden kaynaklanan zaman kayıpları olmayacak.
- ✓ Bilgi kurumsallaşacak. Bilgi kişilere bağlı olmaktan kurtulup gerçek anlamda şirketin malı olacak.
- ✓ Tutarsız bilgi girişleri engellenecek. Sonradan hata düzeltmek yerine daha en başında hatalar engellenmiş olacak.
- ✓ Daha kolay ve sağlıklı karar vermemizi kolaylaştıracak raporlar alınabilecek.
- ✓ Seçeceğimiz yazılım bizi sınırlamayacak ve gelişen ihtiyaçlarımıza aynı hızla değişim göstererek yanıt verecek.
- ✓ Tüm bunların sonucunda üretim verimliliği ve müşteri memnuniyeti artacak.



**Serdar Yağcı**  
Bilgi İşlem Bölümü





### HİKMET DEVECİ

Doğum Tarihi : 15 Mayıs 1964  
Doğum Yeri : Erfelek / SİNOP  
Eğitimi : İlköğretim  
Görevi : Kazan Operatörü

#### **Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?**

1964 Sinop Erfelek doğumluyum. Evli ve iki çocuk sahibiyim. Oğlum Ahmet 1987 doğumlu. Endüstri Meslek Lisesi Torna-Tesviye Bölümü mezunu, bilgisayar servisinde çalışıyor. Kızım İlknur 1993 doğumlu ve Merkezefendi İlköğretim Okulu'nda 7.sınıf öğrencisi, eşim Saime, konfeksiyon işçisi olarak çalışıyor.

#### **Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?**

Askerlik görevimden önce Sinop Orman Bölge Müdürlüğünde orman yolu yapımında çalıştım. Askerlik görevimi yaptıktan sonra Denizli'de bulunan akrabalarım sayesinde 1986 yılında Denizli'ye yerleştim. 1 yıl çivi fabrikasında çalıştım. 1987 yılında, Er-Bakır'da çalışma olan Cahit Ergün dayım sayesinde burada çalışmaya başladım. Bu tarihten beri kazan operatörü olarak çalışmaktayım.

#### **Genç Er-Bakırlılar'a neler tavsiye edersiniz?**

Er-Bakır'ın bir dünya şirketi olduğunu biliyoruz. Şirketimizin ayakta kalabilmesi için çalışanların ve yeni işe girenlerin işlerini doğru ve hatasız yapmaları gerekmektedir. Er-Bakır ailesine selamlarımı sunuyorum.

Saygılarımla



### MERYEM KALKANCI

Doğum Tarihi : 07.07.1969  
Doğum Yeri : Denizli  
İşi Giriş Tarihi : 19.09.1987  
Göreviniz : Ticaret Servisi Elamanı

#### **Bize kendinizi kısaca tanıtır mısınız?**

1987 yılında denizli Ticaret Lisesi'ni bitirdim ve aynı yıl Er-Bakır'a girdim. 3 yıl sonra eşim Mehmet Kalkancı ile Er-Bakır'da tanışarak evlendik yani kısacası biz ailecek Er-Bakırlıyız. Kısa bir süren sonra 20 yılıma giriyorum bu zamanın nasıl geçtiğini anlamış değilim.

#### **Neden Er-Bakır'dan ayrılmadınız?**

Şirketimden ayrılmak için hiç bir sebebim yok ki ben her şeyimi Er-Bakır sayesinde kazandım burda çok mutluyum biz burda bir aileyiz :))

#### **İşyerinle ilgili ilginç bir anı var mı?**

Şu anda aklıma gelen hiç bir anım yok ama Er-Bakır'da geçirdiğim her gün benim için anı.. Genç Er-Bakır'lılara tavsiyeleriniz nelerdir?  
Bana göre Er-Bakır'da çalışmak çok büyük ayrıcalıktır. Yeni gelen arkadaşlarımız bunu yaşadıkları süre içinde anlayacaklardır. Tabi çok dürüst olmaları, sabırlı olmaları gerekmektedir.



**Desem ki....**

Desem ki vakitlerden bir Nisan akşamıdır,  
Rüzgarların en ferahlatıcısı senden esiyor,  
Sende seyrediyorum denizlerin en mavisini,  
Ormanların en kuytusunu sende gezmekteim,  
Senden kopardım çiçeklerin en solmazını,  
Toprakların en bereketlisini sende sürdürdüm,  
Sende tattım yemişlerin cümlesini.

Desem ki sen benim için,  
Hava kadar lazım,  
Ekmek kadar mübarek,  
Su gibi aziz bir şeysin;  
Nimettensin, nimettensin!  
Desem ki...

İnan bana sevgilim inan,  
Evimdeki şenliksin, bahçemde bahar;  
Ve soframda en eski şarap.  
Ben sende yaşıyorum,  
Sen bende hüküm sürmekteisin,  
Bırak ben söyleyeyim güzelliğini,  
Rüzgarlarla, nehirlerle, kuşlarla beraber.  
Günlerinden sonra bir gün,  
Şayet sesimi farkedemezsen,  
Rüzgarların, nehirlerin, kuşlarla sesinden,  
Bil ki ölmüşüm.  
Fakat yine üzülme, müsterih ol;  
Kabirde böceklerle ezberletirim güzelleğini,  
Ve neden sonra  
Tekrar duyduğun gün sesimi gökkubbede,  
Hatırla ki maher günüdür  
Ortalığa düşmüşüm seni arıyorum.

**Cahit Sıtkı TARANCI**

**Karadut**

Karadutum, çatal karam, çingenem,  
Nar tanem, nur tanem, bir tanem,  
Ağaç isem dalımsın salkım saçak,  
Petek isem balımsın ağulüm,  
Günahımsın, vebalımsın.  
Dili mercan, dizi mercan, dişi mercan,  
Yoluna bir can koyduğum,  
Gökte ararken yerde bulduğum,  
Karadutum, çatal karam, çingenem,  
Daha nem olacaktın bir tanem,  
Gülen ayvam, ağlayan narımsın.  
Kadınım, kısrığım, karımsın.

**Bedri Rahmi EYÜPOĞLU**

**Hayat**

Gözlerimi Kapatıp Dünyaya Bakmak,  
Yaşanan Acı, Tatlı Günleri Düşünmek  
Hayatın Ne Kadar Acı Olduğunu Anlamak  
Ağlamak Ağlamak İstiyorum.

Kimi Dertli, Kimi Kederli  
Sırlarla Kaplı Her Biri  
Yaşamakla Mücadele Gayeleri  
Bilinmezki Hayatın Ne Getireceği

Gözleri Hırs Büyümüş İyice  
Ölmeyi Düşünmez Hiç Kimse  
Dostluklar, Arkadaşlıklar Bahane  
Kopardığını Kar Bellemişler Birkere

Oysa İnsan Böyle Gelmezki Dünyaya  
İşte Hayatın Acınacak Tarafıda Buya  
Sonunda Altı Üstü Toprak Bir Baraka  
Zengini, Fakiri Hep Orada

**Hakan AKSİN**  
Kalite Kontrol Şefliği

**AİLEMİZE YENİ KATILANLAR**



**Hatice-Recep KIZILKAYA**  
Mehmet Efe 16-12-2005

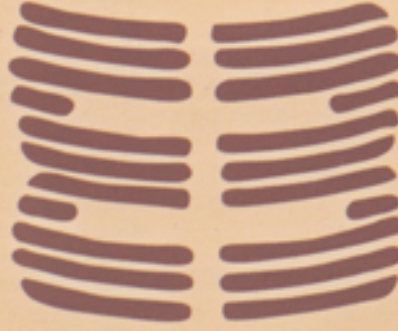


**Hülya-Halil İbrahim ZOROĞLU**  
Yiğit 07-03-2006



**Ayfer-Ercan KARACAĞLU**  
Sude 18-01-2006





## TEMEL YETKİNLİKLERİMİZ

### BİZ BİR TAKIMIZ

**Takım ruhu yaratmak için elimizden geleni yaparız.**

(Er-Bakır çalışanlarının ortak amaç için bir arada takım olmanın bilincini koruyarak çalışmalarını bekler)

**Birbirimize yardımcı olur destek veririz.**

(Er-Bakır çalışanları, birbirlerinin işlerini kolaylaştırmak, zorluklarından üstesinden gelmeleri için yardımcı olmak ve gerektiğinde birbirlerini savunmak bilinciyle çalışırlar.)

**Kurumumuzun çıkarları kişisel çıkarlarımızın önündedir.**

(Er-Bakır çalışanlarının, öncelikle grubun, sonra şirketin, sonra departmanın, sonra takımının ve en son kendi çıkarını ön plana almasını bekler.)

### BİZ DEĞİŞİR GELİŞİRİZ.

**Biz hatalarımızdan öğreniriz ve gelişiriz.**

(Er-Bakır çalışanlarından yaptıkları hataların sorumluluğunu üstlenip, bunları tekrarlamamak için çaba göstermelerini bekler)

**Biz değişime açık davranırız ve gelişiriz.**

(Er-Bakır çalışanlarından, organizasyonun gelişimi için yeni öneriler getirerek, performansı yükseltmek ve yetersiz çalışma alışkanlıklarını değiştirmek için değişim fırsatlarını farketmelerini bekler)

**Biz tüm gücümüzle ve hevesle çalışırız ve gelişiriz.**

(Er-Bakır çalışanlarından, organizasyonun gelişim amaçları doğrultusunda gerektiğinde normal mesai dışında da heves, istek ve özveriyle çalışmalarını bekler.)

### BİZ SORUMLULUKLARIMIZIN FARKINDAYIZ

**Etik kurallara, prensiplerimize ve yaşam değerlerimize sahip çıkarız.**

(Er-Bakır çalışanlarından devamlı olarak etik ve değerlere uyum içinde hareket etmelerini, diğerlerini de bu doğrultuda hareket etmeye teşvik etmelerini ve amaçlarına ulaşırken etik ve değerinden ödün vermemelerini bekler.)

**Toplumsal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getirmek için elimizden geleni yaparız.**

(Er-Bakır çalışanlarından toplumsal ve ahlaki değerleri daima gözönünde tutarak karar almalarını bekler.)

**Yasal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getirmek için elimizden geleni yaparız**

(Er-Bakır çalışanlarından, pozisyonun yasal sorumluluklarını anlamalarını ve yerine getirmelerini, diğerlerini eğitip, onların da kendi yasal sorumluluklarını yerine getirmeleri için teşvik etmelerini bekler.)

**Söylediğimiz, düşündüğümüz ve yaptığımız tutarlıdır.**

(Er-Bakır çalışanlarından, gizliliği muhafaza etmelerini, başkalarıyla yaptıkları anlaşmalara bağlı kalmalarını ve anlaşma yaparken amaçlarını açıklıkla ortaya koymalarını, kişileri kasıtlı olarak yanlış yollara sevketmemelerini, adil ve tutarlı bir şekilde davranarak, güven aşılmasını bekler)