

BİZİM DÜNYAMIZ

ER-BAKIR BÜLTENİ 4 AYDA BİR YAYINLANIR / SAYI:33 / OCAK - NİSAN 2011

Paylaşım

BAŞKANDAN MESAJ

Ali ABALIOĞLU

İllerimiz

MİLAS

Hüseyin DAMGALI

Sağlık

İLGİNÇ BİLGİLER

Müjdat ÜZEL

Ticaret

BULGARİSTAN

Ersen EREN

Kalite

ÖLÇÜM SİSTEMLERİ

Aziz Murat BAYKARA

Tel Çekme

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Kutlay ERKAN

Kalite

ÖLÇÜM SİSTEMLERİ

Aziz Murat BAYKARA

Bilgi Sistemleri

YEŞİL BT

Ümmühan CİBAROĞLU

İnsan Kaynakları

STRES YÜKÜ TAŞIYAN YÖNETİCİLER

Bilgehan Deniz ÖZTÜRK

**Bowling Turnuvamızda
Kıyasıya Rekabet**

KIDEM TÖRENİMİZ

Ege Bölgesi Kalite
Büyük Ödülü
2005



Hewitt En İyi
İşyeri Ödülü
2007

TEMEL YETKİNLİKLERİMİZ

BİZ BİR TAKIMIZ...

Takım ruhu yaratmak için elimizden geleni yaparız.

(Çalışanlarının ortak amaç için bir arada takım olmanın bilincini koruyarak çalışmalarını bekler.)

Birbirimize yardımcı olur destek veriz.

(Er-Bakır çalışanları, birbirlerine işlerini kolaylaştırmak, zorlukların üstesinden gelmeleri için yardımcı olmak ve gerektiğinde birbirlerini savunma bilinciyle çalışırlar.)

Kurumumuzun çıkarları kişisel çıkarlarımızın önündedir.

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

Birbirimizi anlar, kendimizi başkasının yerine koyarız (empati).

(Er-Bakır çalışanlarının, takım arkadaşlarına anlayışla yaklaşmalarını, birbirlerini anlamak için çaba göstermelerini bekler.)

Kurumun yararına olacak bilgiyi doğru kişilerle ve zamanında paylaşıyoruz.

(Er-Bakır çalışanlarından, sahip oldukları bilgileri zamanında ilgili kişilerle paylaşmalarını 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 fark etmelerini bekler.)

Biz farklı kültürlere saygı duyar, öğrenir ve gelişiriz.

(Er-Bakır çalışanlarından, dünyanın farklı kültürlerine saygı duymasını, yaşadığı her olayı bir öğrenme fırsatı olarak kullanmasını ve daima kendisini geliştirmesini bekler.)

Biz tüm gücümüzle, 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

Biz verdiğimiz kararların sorumluluğunu üstleniriz.

(Er-Bakır çalışanlarından, işlerinin gerektiği kararları verdikten sonra, bu kararları savunmasını ve sonuçlarını kabul etmesini bekler.)

Müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılar, memnuniyetini sağlarız.

(Er-Bakır çalışanlarından, gerçek işvereni olarak müşteriye kabul etmesini ve koşulsuz memnuniyetini sağlamasını bekler.)

Etik kurallara, prensiplerimize ve yaşam değerlerimize sahip çıkarız.

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

Toplumsal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getirmek için elimizden geleni yaparız.

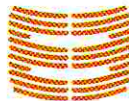
(Er-Bakır çalışanlarından toplumsal ve ahlaki değerleri daima göz önünde tutarak karar almalarını bekler.)

Yasal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getiririz.

(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 sevk etmemelerini, adil ve tutarlı bir şekilde davranarak, güven aşılamalarını bekler.)

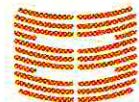


ER-BAKIR®
elektrolitik bakır mamülleri a.ş.



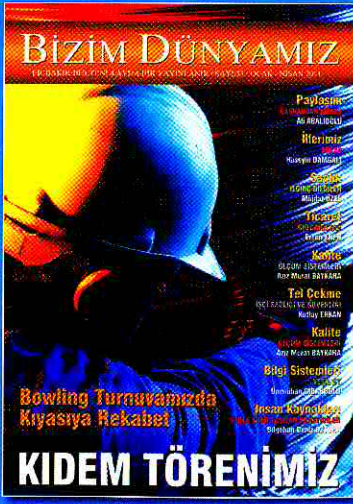
Etik Kurallarımız

- İş yaşamımızda verdiğimiz "SÖZ" karakterimizin en belirgin özelliğidir.
- Tüm paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde "DÜRÜSTLÜK" ilkesi doğrultusunda davranırız.
- "BİZ" kelimesi yazı ve konuşma dilimizdeki tek öznedir.
- Kurumsal ve bireysel yurttaşlık görevlerimizi bilir, yaşamımız boyunca ülkemiz ve toplumumuz ile ilgili ödevlerimizi eksiksiz yerine getirmeyi hedefleriz
- "TOPLUMSAL GÖREV BİLİNCİ" taşıyan kurum ve yurttaşlar olarak; Sağlık, eğitim, sosyal, kültürel ve sportif alanlardaki faaliyetleri destekleyerek toplumsal gelişime katkıda bulunuruz.
- Kurumsal varlığımızın devamını, tüm çalışanlar ve yönetim olarak, "BÜYÜK - KÜÇÜK" demeden birbirimize olan inancımızı sağlar.
- "İYİ - KÖTÜ", her durumda birbirimize "GÜVENEREK" hareket etmek başarımızın en temel öğelerinden biridir.
- Sahip olduğumuz kaynakları maksimum verimlilik ilkesine göre kullanır, faaliyetlerimizi kaynakların korunması ve tasarrufunu ön planda tutarak gerçekleştiririz.
- İnsanların hayatında dönüm noktası oluşturan, "SAĞLIK - EVLENME - KONUT EDİNME" gibi sosyal olgularda dayanışma içerisinde hareket eder ve bunu beraberliğimizin temel unsurlarından biri olarak görürüz.
- Gelecek nesillere karşı sorumluluğumuzun gereği olarak "ÇEVRE KORUMA" bilincini ön planda tutarız.



ER-BAKIR®
elektrolitik bakır mamulleri a.ş.

www.erbakir.com.tr



İmtiyaz Sahibi

ER-BAKIR A. Ş. Adına
Müjdat KEÇECİ

Genel Yayın Yönetmeni

Hüseyin PAKDOĞAN

Yayın Kurulu

M. Akif TEMELCİOĞLU
Alper SAYIN
Yağmur ŞİMŞEK
Aslı Gül BAYRAK
Bilgehan Deniz ÖZTÜRK

Fotoğraflar

Ahmet KEPENEKOĞLU
Yağmur ŞİMŞEK
Hüseyin ÇAM

Görsel Yönetmen

Seyhun Serkan ÇAKMAK

Tasarım

D Grup Medya

Sayı:33

Dört ayda bir yayınlanır.

Genel Müdürlük

Ahmet Nuri Erikoğlu Cad. 20085
Gümüşler / Denizli
Tel: 0 258 295 19 00 (pbx)

İstanbul Bölge Müdürlüğü

Tibaş Dalyan Konut Sitesi
Topuzlu Cad. E Blok K:2 D:3
81030 Fenerbahçe / İstanbul

Baskı

Gezegen

Nato Cad. Çınarlı Sokak No:19
Seyrantepe / İSTANBUL
Tel: 0212 325 71 25

Editörden



M. Akif Temelcioğlu

Merhaba,

Yazıma, “2011 yılının sıcak yaz günleri” diyerek başlamayı umarken hala durmak bilmeyen kırkikindi yağmurları eşliğinde serin bir mayıs gününde başladım. Bu sene oldukça uzun süren bahar ayları sona erip de yaz geldiğinde özlemle beklediğimiz yaz tatilimize çıkabileceğiz. Hepinize şimdiden iyi eğlenceler diliyorum.

Oldukça yoğun ve başarılarla dolu olarak geçirdiğimiz 2010 yılının ardından aynı yoğunluk ve bu yoğun çalışmanın getirdiği yeni başarılar eşliğinde devam eden 2011 yılı, daha şimdiden hedeflerin üzerindeki sonuçlarıyla bizleri gayretlendirmekte. Tüm Er-Bakır çalışanları olarak biliyoruz ki gelecekte Er-Bakır, hayallerimizin de ötesinde çok üst sıralarda yerini alacaktır.

Rakiplerimizle aramızdaki en büyük farklılığımız olan kalite ve verimlilik anlayışımız küresel ekonominin acımasız rekabet koşullarıyla baş edebilmemiz için uygulamamız gereken en önemli özelliklerimizdendir. Kaliteden taviz vermemeksinin verimliliği artırmak ilkesi ile sizlerin vereceği öneriler doğrultusunda makinelerimizde ve sistemimizde gerçekleştireceğimiz yenilikler, hedeflerimize ulaşmak konusundaki en büyük destekçilerimiz olacaktır.

Bültenimizin ilk sayısını yayınladığımız 2001 yılından beri bizlere destek olan tüm dostlarımıza ve paydaşlarımıza teşekkür etmek istiyorum. “Bizim Dünyamız”, sizin destek ve önerilerinizle, sizin hazırladığınız yazılarla, sizin araştırmalarınızla, sizin şiir ve makalelerinizle, gezi ve bilgilendirme yazılarınızla bugünlere geldi. Bizlere verdiğiniz destek, çalışmalarımızda her zaman motivasyonumuzu yüksek tutan etken olmuştur. Bu nedenle başta yeni Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Ali Abaloğlu ve önceki Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Hüseyin Erikoğlu, yeni Genel Müdürümüz Sn. Macit Taşkın ve önceki Genel Müdürümüz Sn. Müjdat Keçeci olmak üzere yazılarıyla bizlere desteklerini esirgemeyen herkese saygılarımı sunuyorum.

Sevgili arkadaşlarım, sizlere daha önceki yazılarımda da kitap okumanın güzelliklerini ve bizi içine çeken ilginç bir romanın zorlu çalışma ortamının stresini üzerimizden atacağını yazmıştım. Bu sayımızda Ahmet Ümit’in son romanı ‘İstanbul Hatırası’nı tavsiye etmek istiyorum. Verdiği detaylarla ve sürükleyiciliğiyle çok seveceğiniz ve bitirmek için can atacağınız çok güzel bir polisiye.

Hepinize sağlık, başarı ve mutluluk dolu günler dilerim.

Saygılarımla.



Ali Abaloğlu
Yönetim Kurulu Başkanı

Kendiniz için değil, bağlı bulunduğunuz ulus için elbirliği ile çalışınız. Çalışmaların en yükseği budur.
(M. Kemal ATATÜRK)

Sevgili Çalışma Arkadaşlarım,

Er-Bakır gibi başarılı bir Dünya Şirketi'nin başkanı olmanın gururunu yaşıyorum. Bu ağır sorumluluğun heyecanı ile bültenimizin bu köşesinde sizlerle birlikte olmanın mutluluğu içindeyim.

Başarılı geçirdiğimiz 2010 yılını geride bıraktık. İçinde bulunduğumuz 2011 yılı da rekorlar kırdığımız bir dönem olarak başladı ve iş sonuçlarımız hedeflediğimiz seviyelerin üzerinde bulunmaktadır. Zaten şirketimize daha iddialı hedefler yakışmaktadır. Konulacak yeni hedeflere de ulaşacağımıza inanıyorum. Bu başarılı sonuçları alan ve gelecekle ilgili olarak da bu güveni veren Genel Müdürümüz Sayın Macit Taşkın'a ve tüm ekibine teşekkür ediyorum.

Başarımızın temelini oluşturan ve bizi biz yapan iş yapma alışkanlıklarımız, takım ruhu ile çalışma anlayışımız, müşteri ve sonuç odaklı çalışmalarımız, heyecanımız ve etik kurallara bağlılığımız artarak devam edecektir. Üretimde iki sihirli kelime olan **kalite** ve **verimlilik** anlayışımızdan hiçbir şekilde taviz vermeyeceğiz. Tüm bu çalışmalarımızda **"Önce İnsan"** felsefemiz her zaman olduğu gibi bize yine ışık tutmaya devam edecektir.

Bilindiği gibi sektöründe daima öncü olan şirketimizin, ülkemizdeki ve dünyadaki rakipleri ile her zamanki rekabet avantajı sağlama mücadelesi daha çetin şartlarda devam etmektedir. Bu zor şartlarda **sürekli gelişmek** gibi bir prensiple iş yapan şirketimiz, bu avantajını devam ettirebilmek için **farklılığı** yakalamalı, **yaratıcı**, **yenilikçi** ve **değişimci** olmalıdır. Küresel ekonominin acımasız rekabet koşullarında, şirketimize yakışan büyüme tempomuzun devamı için başka bir alternatifimiz de yoktur.

Bu zor yarışta en büyük avantajımız, kendi iç dinamiklerimizdir. Seçme ve yerleştirme sistemimizin titiz çalışması sonucu; doğru tarif edilmiş işimize doğru atamalar yaptığımızı inanıyorum. **"Öneri değerlendirme ve geliştirme"** sistemimiz sayesinde de, formasyonuna güvendiğimiz sizler gibi çalışan-

larımızın çok değerli önerilerinin değerlendirilmesi bize, taklit edilme riski olmayan yenilikler ile **sürekli gelişme** imkanı vermektedir.

Gelişmelerin ve değişimlerin yukarıda planlanıp aşağıya talimatla iletilerek yaptırılması yerine, aşağıda analiz edilerek benimsenen önerilerin yukarıda değerlendirilerek onaylanmasının, çok daha olumlu sonuçlar verdiğinin bilincindeyiz. Her platformda dile getirdiğimiz demokratik karar verme sürecimiz üstün yanımızdır ve böyle olmaya devam edecektir.

Farklı platformlarda defalarca kanıtladığımız gibi biz başarılı bir takımız. Fikirlerini paylaşan, karşılaştığı sorunlar için çözüm üreten, geliştirmek, iyileştirmek için çaba sarf eden, yaratıcı ve farklı görüşlere açık bir takımın oyuncularımız. Arge'ye ve inovasyona değer veriyoruz. Her yıl düzenlenen **"Vay Be"** proje yarışmasında her biri birbirinden değerli projeler, grup bazındaki sinerjimizi artırmaktadır. Er-Bakır'ın geleceği için, her kademede düşüncelerinize, önerilerinize ve hatta hayallerinize ihtiyacımız vardır.

Ülkemiz sanayisinde tecrübeleri ile başarıları kanıtlanmış, Abaloğlu ve Erikoğlu gibi iki ayrı girişimci ailenin sahibi oldukları Holding'lerinin kurumsal katkıları; Er-Bakır'ın başarısının teminatıdır.

Önceki Başkanımız Sevgili Hüseyin Erikoğlu yönetimdeki gençleşmenin önemine değinerek, yeni yönetim kurulumuzda yerini oğlu Ahmet Nuri Erikoğlu'na bırakmıştır. Kendisine diğer çalışmalarında başarılar diliyorum. Genç Nuri Erikoğlu ile birlikte daha da güçlenen yönetimimizdeki diğer arkadaşlarım, önceki başarılarımızda zorlukları birlikte aştığımız yol arkadaşlarımdır. Onlarla birlikte nice başarıları daha imza atacağımıza hiç şüphem yoktur. Babalarımızdan teslim aldığımız bayrağı sürekli zirvede tutma heyecanımız tamdır. Sevgili çalışma arkadaşlarım, sizlere olan inancım ile geleceğe güvenle bakıyorum. Beni böylesine umutlandıran sizlere teşekkür ediyor ve başarılarınızın devamını diliyorum.

Sevgilerimle,

Kıdem Törenimiz

Bu yılda 5, 10, 15, 20, 25 yıllık kıdem sahibi çalışanlarımıza ödül ve plakeleri Er-Bakır yöneticileri tarafından takdim edildi. Törenimize en kıdemli çalışanlarımızdan Filmaşın Bölümü Üretim Müdürü Sn. Abdullah Bilgili ve aramıza yeni katılan çalışanlarımızdan Tel Çekme Üretim Operatörü Sn. Ferdi SÖNMEZ 'in duygusal konuşmaları damgasını vurdu.



Sn. Abdullah BİLGİLİ



Sn. Ferdi Sönmez

5.Yıl Kıdem Ödülü Alanlar

Alpay YILMAZ, Ersun DAĞLI,
Bayram YANDEMİR, Gökhan MER-
CAN, Mustafa ADAM, Recep ÇİNİZ
Değerli çalışanlarımıza, kıdem
plaketleri ve hediyeleri Filmaşın
Üretim Müdürümüz Sn. Abdullah
BİLGİLİ tarafından verilmiştir.



Ersen ORHAN, Cumhuri TOPAL, Ozan ÖDEMiŞLi,
Mustafa YALÇIN, Niyazi MOCAN
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Kalite
Güvence Müdürümüz Sn. Sevim ÖZALTUN tarafından verilmiştir.



Fatih Sencer GÜNGÖR, Mehmet KOYUNCU, Barış GÜNGÖR,
Ahmet DEMİRCİ
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Arenko İşletme
Müdürümüz Sn. Akgün DEĞİRMENCİOĞLU tarafından verilmiştir.



Mevlüt EREN, Resul KOCABAY
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri İnsan Kaynak-
ları Uzmanımız Sn. Bilgehan Deniz ÖZTÜRK tarafından verilmiştir.



Hasan KAYACAN, Özcan TÜRK, İsmail EKEN, Osman SAĞNAK,
Ali Osman DEMİR, Osman SAVAN
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Bilgi Sistem-
leri Müdürümüz Sn. Mehmet AÇIKYER tarafından verilmiştir.

10.Yıl Kıdem Ödülü Alanlar

Erdoğan TÜRKDÖNMEZ,
Ercan KARACAOĞLU, Hüseyin ÇAM,
Ali KAYHAN, Altan ARMAN,
Mahmut KURU

Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri İnsan Kaynakları Müdürümüz Sn. Hüseyin PAKDOĞAN tarafından verilmiştir.



Arzu AKYEL, Ümit OSKAY, Murat AVCI, Osman GÜDER,
Ferat KAYA, Mustafa KARAKOYUN
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Mali İşler Müdürümüz Sn. Mahmut CEYLAN tarafından verilmiştir.



Ercüment Ekrem AYTEKİN, Hüseyin PAKDOĞAN, Mecit ZENGİN,
Ersin ŞENEL, Yalçın ÜNLÜ
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Genel Müdür Yardımcımız Sn. Halil GÖKER tarafından verilmiştir.

15.Yıl Kıdem Ödülü Alanlar



Arslan KAHRAMAN, Bülent SAZAK, Tuğran DAYIBAŞ, Mustafa TAYANÇ, Mehmet DEMİREL, İbrahim TERCAN, Mustafa SELÇUK
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Akademi Göz Hastanesi Genel Müdürümüz Sn. Caner Pancaroğlu tarafından verilmiştir.



Özcan DEMİR, Durmuş Ali BİRGİN, Ömer KOCAKULA,
Halil İbrahim ZOROĞLU, Aliye GÖRGENÇ, Aydın KORKUT,
Selim ÖZNALBANT
Değerli çalışanlarımıza, kıdem plaketleri ve hediyeleri Genel Müdürümüz Sn. Macit TAŞKIN tarafından verilmiştir.



Y Kuşağı Yönetimi Eğitimi

Türkiye'de ilk kez bir insan kaynakları profesyoneli olarak uluslararası platformda insan kaynakları ödülü almaya hak kazanan, 2008 Asya Pasifik İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Küresel İnsan Kaynakları Liderlik ödülü sahibi M. Yücel Atış tarafından verilen eğitim, Genel Müdürümüz Sn. Macit Taşkın ve bölüm müdürlerimizin katılımı ile gerçekleşti. Organizasyondan memnun ayrılan katılımcılarımızın isteği üzerine tekrarlanan eğitimimizin ikinci grubunda ise bölüm şeflerimiz ve mühendislerimiz yer aldı.



Dünya Kadınlar Günü

8 Mart Dünya Kadınlar Günü sebebiyle düzenlenen yemeğimize Er-Bakırımızın değerli bayan çalışanları katıldı. Genel Müdürümüz Sn. Macit TAŞKIN' ın konuşması ile başlayan yemeğimizde bayan çalışanlarımız gönülleriyle eğlenerek stres attılar. Yemeğimize katılan Sn. Genel Müdürümüz Macit TAŞKIN' a ve bayan çalışanlarımıza teşekkürlerimizi sunarız...

Sürekli Döküm Bölümü Vardiya Amirimiz Recep Uz, hazırladığı proje ile Milli Prodüktivite Merkezi'nin verimliliği artırma amacıyla düzenlediği yarışmaya katıldı. Yüzlerce proje arasında birinci olan Recep Uz, 2010 yılında Türkiye'de yılın işçisi seçildi.

16.02.2011 tarihinde Denizli Valiliği, Denizli Ticaret Odası, Denizli Sanayi Odası ve Milli Prodüktivite Merkezi katkılarıyla düzenlenen ödül töreninde başarılı çalışmasıyla Recep Uz ve Er-Bakırımızı temsilen Sn. Planlama Müdürümüz Hüseyin Dağ'a belgeleri İl Genel Meclisi Başkanı Sn. Halil Pekdemir tarafından verildi.

Er-Bakır ailesinin gururu Sn. Recep Uz'a bir ödülde Rotary Kulübünden geldi. "Mesleğinde En Başarılı Kişi" ödülüne layık görülen çalışanımızın ödül törenine İnsan Kaynakları Müdürümüz Sn. Hüseyin Pakdoğan ve Arenko İşletme Müdürü Sn. Akgün Değirmencioğlu da katıldı.

Bu başarının elde edilmesinde emeği geçen herkese ve Sevgili Recep Ustamıza teşekkür ediyoruz. Emeğine, aklına sağlık...

Er-Bakırımızın Gururu

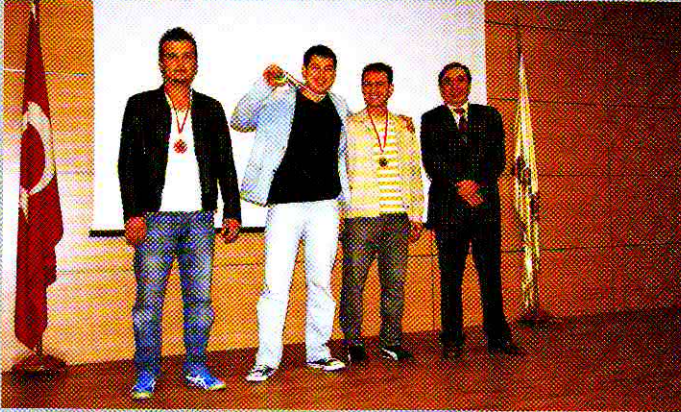


Bowling Turnuvarımızda Kıyasıya Rekabet Etiler



Her yıl geleneksel olarak düzenlediğimiz bowling turnuvarımızı gece vardiyasında olan çalışanlarımız için bu yıl 3 tur halinde düzenledik. Teras Park Çeşenler Bowling' te yapılan turnuvarımızın 1. turu 09.03.2011 tarihinde, 2. Turu 16.03. 2011 tarihinde ve final turu ise 23.03.2011 düzenlendi. Hem çalışanlarımız hem çalışanlarımızın aileleri eğlenirken kıyasıya rekabet ise devam etti. 43 grup ve 172 çalışanımızın katıldığı turnuvarımızın ödül töreni ise konferans salonumuzda gerçekleşti.

Bireysel olarak en çok sayı yapan çalışanlarımız



Eren ADIGÜZEL, Mehmet KAPLAN, Barış Ögmen' e madalyalarını Genel Müdürümüz Sn. Macit TAŞKIN tarafından verilmiştir

Birinci Olan Takımımız



Mehmet MANAY, Ramazan EKİNCİ, Ramazan KILINÇ, Eren ADIGÜZEL' e kupaları Genel Müdürümüz Sn. Macit TAŞKIN tarafından verilmiştir.

İkinci Olan Takımımız



Atilla ERZİNCAN, Barış ÖĞMEN, Mehmet KAPLAN, Arslan KAHRAMAN'a kupaları İnsan Kaynakları Müdürümüz Sn.Hüseyin PAKDOĞAN tarafından verilmiştir.

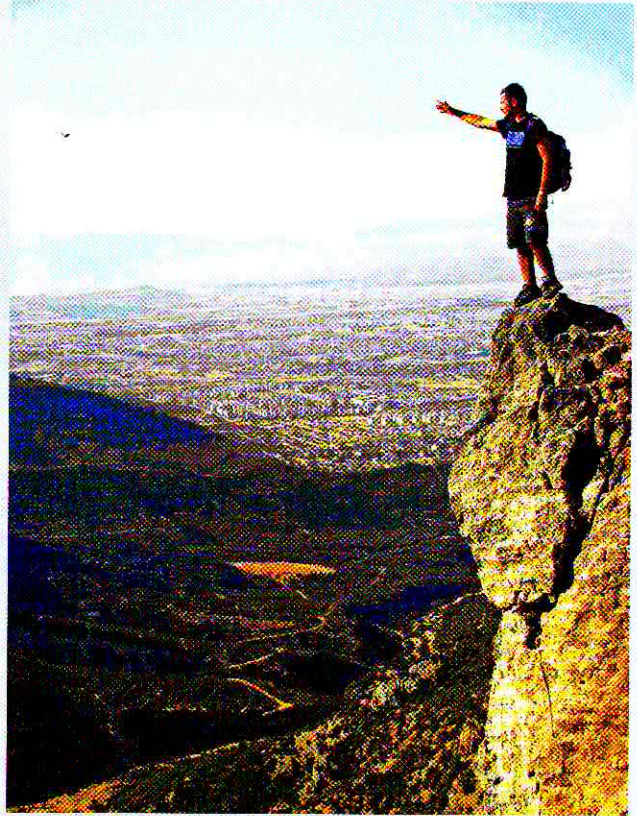
Üçüncü Olan Takımımız



Bilal ÖZDOĞAN, Kemal AKAN, Armağan UYSAL' a kupaları İnsan Kaynakları Uzmanımız Sn. Aslı Gül BAYRAK tarafından verilmiştir

Cesaret Özgürlüğün En Temel Parçasıdır

Proses Geliştirme bölümümüzde Elektronik Teknisyeni olarak görev yapmakta olan çalışanımız Taylan Özgür GSK'nın düzenlemiş olduğu fotoğraf yarışmasında "Cesaret Özgürlüğün Temel Parçasıdır" adlı fotoğrafıyla "Sergilenmeye Değer Fotoğraflar" dalında ödül almıştır. Kendisini kutluyor, başarılarının devamını diliyoruz.





Er-Bakır Kariyer Günlerinde

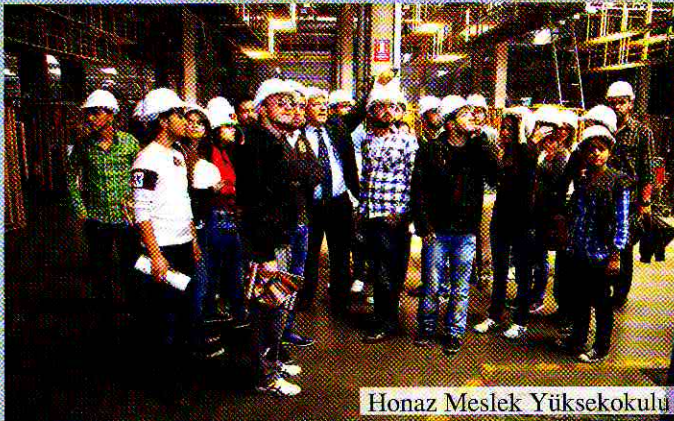
Pamukkale Üniversitesi ile başlayan kariyer günleri programımız sırasıyla Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ile devam etti. Üniversite öğrencilerinin yoğun ilgisi ile gerçekleşen etkinliklerde yaklaşık 400 öğrenciye şirketimizi anlatma fırsatı yakalamış olduk. Aynı zamanda katılımcılara seçme yerleştirme ve staj sürecimiz hakkında bilgiler verdik. Sunumlarımıza katılan tüm öğrencilere teşekkür ediyor, katılımların artarak devam etmesini diliyoruz...

Nalan Kaynak Anadolu Lisesi



Misafirlerimiz

Misyonumuzda yer alan "Paydaşlarımız için değer yaratmak" ilkesinden hareketle organize ettiğimiz Er-Bakır ziyaretleri yoğun bir şekilde devam ediyor. Bu kapsamda 21.02.2011 tarihinde Nalan Kaynak Anadolu Lisesi, 25.03.2011 tarihinde Honaz Meslek Yüksekokulu, 29.03.2011 tarihinde 9 Eylül Üniversitesi, 27.04.2011 tarihinde Rotaract Kulübü, 28.04.2011 tarihinde Pamukkale Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü misafirimiz oldu. Samimi bir havada gerçekleşen şirket tanıtımımız ardından üretim mühendislerimiz eşliğinde tesislerimizi gezen misafirlerimizi onlar için hazırladığımız ikramın ardından gülen yüzlerle uğurladık.



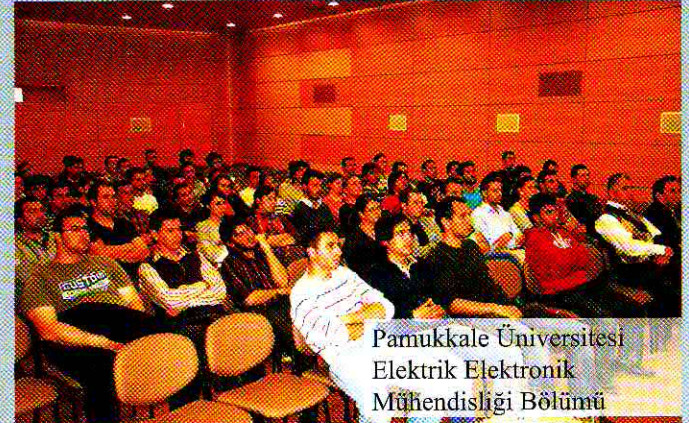
Honaz Meslek Yüksekokulu



9 Eylül Üniversitesi



Rotaract Kulübü



Pamukkale Üniversitesi
Elektrik Elektronik
Mühendisliği Bölümü



Acil Durum Tatbikatımız

6 ayda bir kez düzenlenen Acil durum Tatbikatımızda senaryo gereği çıkan yangına ilk yardım ekibimiz hastaya ilk müdahalesini yapmışlardır. Yangın söndürme ekiplerimiz ise kurtarma çalışmaları sonrasında ahşap yangınına hidratlardan alınan su ve kuru kimyevi toz ile müdahale ederek söndürmüşlerdir. Tatbikata katılan çalışanlarımıza ve ekiplerimize teşekkür ederiz.

Okuyoruz...

Bu yıl ikincisini düzenlediğimiz "Okuma Etkinliği"mizde Er-Bakır Fen Lisesi'nde okuyan 350 öğrencimize ve öğretmenlerimize Turgut Özakman'ın "Cumhuriyet Türk Mucizesi" kitabı hediye edilmiştir.



ÇMA Sonuçları

Kasım ayında 2010 yılı çalışan memnuniyeti anketimizi düzenledik. % 66 olarak çıkan sonuç sonrası odak grupları ile görüşmeler yapılarak anketin sonuçları ile birlikte beklentiler alınmıştır.

Beklentileri karşılamak amacı ile çalışmalara başlanmıştır.

Yapılan çalışmalar arasında,

*Sosyal aktiviteler için çalışanlarımızın oluşturacağı bir Sosyal Sorumluluk ve Aktiviteler ekibi oluşturuldu.

*Yemek ve kahvaltı çeşitlerimizi ve günlere göre dağılımını yeniden gözden geçirdik.

*Soyunma odaları ve tuvaletlerin temizliğine daha fazla zaman ayırdık.

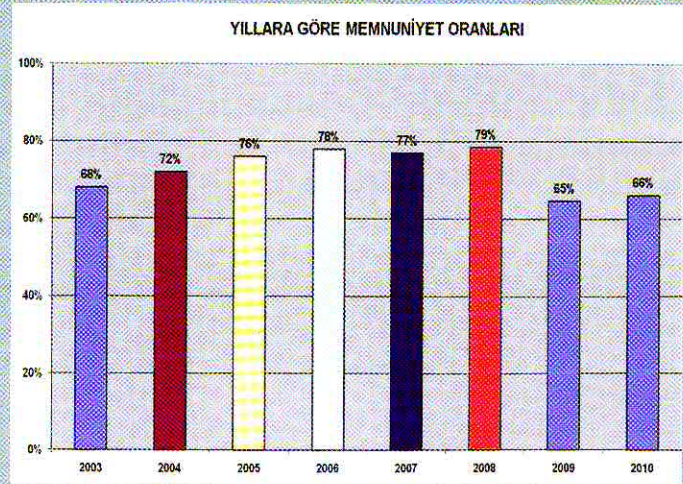
*Yazlık olarak vereceğimiz iş kıyafetlerinizdeki tişört sayısını üçe çıkardık.

*Çay setlerinin devamlı olarak 4 adet setin çalıştırılması sağlanmıştır.

Çalışmalarımız devamı etmektedir.

Değerlendirmelerinizin Er – Bakır'ın daha üst seviyede,

çalışma ortamı kazandırma açısından katılımınız çok önemli olduğunu hatırlatır, 2011 yılı Çalışan Memnuniyeti Anketimizin Kasım ayı içerisinde yapılacağını belirtmek isteriz. Yoğun bir katılım dileğiyle şimdiden teşekkür ederiz.





Hüseyin Damgalı
Sürekli Döküm Elektrik Müh.

"Pırıl pırıl gökkuşağını görmek için önce yağmuru yaşamak gerekir." (Fransız Atasözü)

MİLAS

Geleneksel ve Modern Yaşamın Buluştuğu Nokta



Muğla ilinin ikinci büyük yerleşim bölgesi olan Milas; Sodra Dağı'nın eteklerinde, kendi adıyla anılan ova üzerinde kurulmuştur. Arkeolojik araştırmalara göre kentin kuruluşu MÖ 10. yüzyıla kadar uzanır. Efsaneye göre; adını, Rüzgarlar Tanrısı Ailos'un soyundan gelen Mylasos'dan almıştır. Günümüzde de Milas sınırları içerisinde peşi sıra kurulan rüzgar enerji santralleri sanki bu efsaneyi gerçekler niteliktedir. Başka bir Yunan Mitolojisine göre, eskiden Milas İlçe sınırları içerisinde yer alan ve sonradan Aydın İline bağlanarak ilçe olan, Akbük Koyu ve çevresi yeryüzünde nem-oksijen oranı en dengeli coğrafyadır.

Milas, ilk olarak Karya (Karia) son olarak da Menteşe Beyliği'ne başkentlik yapmıştır. Tüm Karya'nın ulusal tanrısı Zeus Karios Mabedi'nin yer aldığı Milas, Karyalılar'ın hac





yeri durumunda idi. Her yanı mermer yapıtlar ve anıtlarla kaplı olan kent, haklı olarak "Mabetler Şehri" adını almıştır. Sınırları içinde 27 antik kentin kalıntılarının yer aldığı Milas'ta kesintisiz 3000 yıllık kültür birikiminin izlerini görmek mümkündür.

İlçe, Türkmen Boyları'nın en eski yerleşim yerlerinden birisidir. Bölge, her gün yeni göçler alsa da, hava limanına yılda ortalama 2 milyon yabancı turist gelse de; örf, adet ve giyim olarak tarihi özelliklerini korumayı çok iyi başarmıştır. Eski geleneklerden en çok bilineni 'halıcılık' geleneğidir. Bu geleneğin, 16. yüzyılda seccade halıların dokunmasıyla başladığı bilinir. 18. ve 19. yüzyıla ait Milas halıları desen ve renk özelliğine göre 'Geleneksel' ve 'Barok' stili olmak üzere ikiye ayrılır. Geleneksel halıların en bilinen modeli Ada Milas olarak adlandırılan halıdır. Bu halının ismi çeşitli yorumlara göre, Büyük İskender'in çağdaşı Karya Kraliçesi Ada'dan gelmektedir. Barok stil olarak adlandırılanlar ise, Osmanlı Devleti'nde, Abdülmecit döneminde mimari ve sanatta Avrupa etkisinin yoğun şekilde yaşandığı dönemlerde üretilmeye başlanmıştır. Bu halılarda düz çizgiler yerine zikzaklar kullanılmış, kenarlara da çiçek desenleri yerleştirilmiştir.

Milas'ın tarihi zenginliklerin değil tamamından, bir kısmından bile bahsetmek sayfalar sürebilir. Ancak sizlere biraz, en son ziyaret etme fırsatı bulduğum antik kenti 'Labranda'dan bahsetmek istiyorum. Milas'ın kuzeyindeki (14 km) Koca Yayla'da bulunan Labranda, Türkiye'nin en iyi korunmuş antik kentlerinden biridir. Çam ve çınar ağaçları arasında, hemen her zaman tatlı bir esintiyle serinleyen, anlatılmaz yaşanır denecek cinsten güzellikte bir antik kent! Labranda antik çağda 8 metre genişliğindeki bir kutsal yolla Mylasa'ya bağlıydı. Bugün bile, yolun izlerini görmek mümkün. MÖ 5. yüzyıla dayanan geçmişine rağmen, kalıntıların bu derece korunmuş olması da büyüleyici başka bir yan. Şehrin güney ve güneydoğusunda bulunan iki giriş kapısı da ayakta. Zeus Tapınağı, stoa, tapınağın güneyindeki büyük teras duvarı, kült yemeklerinin yendiği andron, saray olduğu düşünülen büyük yapılar, teras evleri kalıntıları hâlâ mevcuttur. Kazılarda ortaya çıkarılan Andron, pencereli bir yapıdır ve Helen döneminde pencere kullanıldığını kanıtlamaktadır. Kentte Roma Çağı kalıntıları da

görülmektedir. Kutsal alanın 200 metre batısında, arkası istinat duvarıyla sağlamlaştırılmış stadyum vardır. Kutsal alanda her yıl yapılan ve 5 gün süren şölenler sırasında stadyumun da yarışlara sahne olduğu sanılmaktadır. Yarışların başlama ve bitiş taşları bugün de yerli yerindedir. Bu kadar tarihi güzelliğin yanından, doğanın eşsiz güzelliklerinden Labranda'ya çıkarken, Kargıcak Köyü'ndeki kır lokantasından karnımızı doyurmadan geçemezdik. Sağta yapılan oğlak kavurması ile mis kokulu domatesle hazırlanan menemeni tavsiye ederim! Bölge'nin -bana göre- gidilip görülmesi gereken bu güzel ören yerlerinin yanı sıra, günümüzde hâlâ devam etmekte olan güzel bir gelenekten de bahsetmek istiyorum.

Deve Güreşleri



Her yıl kış aylarının ortalarında tüm Kıyı Ege'de ve Akdeniz Bölgesi'nde il, ilçe ve hatta belde belediyelerine kadar gidilip organize edilen bu müsabakaların içinde en güzel ve heyecanlı olanı Milas'ta gerçekleştirilir. Hatta o kadar ki bu oyunlar Milas'ta yılda iki kez yapılır. Özel olarak yetiştirilen develer güreş alanına getirilmeden önce özenle süslenir, tımar edilir. Başlarına ve sırtlarına rengârenk keçeler, nakışlı örtüler örtülür. Biraz önce değindiğimiz ve Milas'ın simgelerinden biri haline gelmiş halılar develeri süslemek için de kullanılır. Develeri, Kırkpınar'da ya da tüm yağlı güreş karşılaşmalarında olduğu gibi, "cazır" denen bir görevli adlarıyla tanıtılır... Ardından develerin birbirlerine kızmalarını sağlamak, aralarında kıskançlık yaratmak için alana bir de dişi deve getirilir. Bir süre alanda dolaştırıldıktan sonra alandan çıkarılır ve güreş başlar. Kazanan deve sahiplerine ise yine yörenin en güzel halıları hediye edilir ki, bu da müsabakaların maddi kazanç elde etmek için yapılmadığının bir göstergesidir. İzleyicilerin pek çoğunun eşleri ve çocukları ile bu organizasyona katılması ise bu güzel buluşmayı daha bütünleştirici ve ilgi çekici hale getirir. Ziyaret tarihinizi işte böyle ılık bir kış gününe denk getirirseniz eğer gününüzün bir parçasını da bu aktiviteye ayırmanızı tavsiye ederim.

Bir gün Milas'ın o dar sokaklarından birinde karşılaşmak üzere, hoşçakalın...



Müjdat Üzel
Ortak Sağlık Birimi Başhekimisi

Soru da bilgiden doğar, cevap da. (Mevlana)

İLGİNÇ BİLGİLER

- Ters dursanız bile su içebilirsiniz.
- Gözümüzün kornea tabakası oksijeni havadan alır.
- Kalbimiz günde ortalama 100.000 kez atar.
- Böbreklerimiz kanımızı günde 300 kere filtre eder.
- İdrar mesanede iken tamamen mikropsuzdur.
- Guatr kadınlarda sık görülür.
- Kanseri araştırmalarında kullanılan Hela Hücreleri 1951 yılında rahim kanserinden ölen Henrietta Lacks isimdeki bir bayan hastadan alınmıştır. Bu hücreler laboratuvar ortamında bölünerek çoğalmaya hala devam etmektedir.
- Keselendiğimizde çıkan aslında kir değil sadece ölü derimizdir.
- Midemizin asidi besinleri sindirmenin yanı sıra yuttuğumuz mikropları da öldürür.
- Aids aslında maymunlara ait bir hastalıktır.
- Parmak ucuna kalktığımızda aşıl tendonumuzda yarım tondan fazla gerilim oluşabilir.
- Kemik iliği naklinden sonra hastanın kan gurubu iliğin alındığı kişinininki ile aynı olur.
- Kemik iliği naklinden sonra bağışıklık sistemi bir bebeğin bağışıklık sisteminden bile daha zayıf durumdadır. Bebeği, anneden geçen antikorlar koruyabilmekte iken yeni bağışıklık sistemi tüm bildiklerini unutmuş haldedir. Yeni ilik ve bağışıklık sistemi kızamık, kabakulak gibi çocukluk çağı enfeksiyonları da dahil olmak üzere her hastalığı bir şekilde yeniden tanıyacak ve bağışıklık oluşturacaktır.
- İlk doktorlar damarların içinde hava dolaştığını düşünüyorlardı.
- Kanamalar ve şokla ilgili bilgiler Vietnam savaşı sayesinde çok ilerlemiştir.
- İlk ameliyatlar hasta uyanırken yapılır ve kuvvetli hasta bakıcılar, cerrahlar ameliyat yaparken hastayı sabit tutmaya çalışırlardı.
- Sıtımalı insanların kanı, bazı psikiyatrik hastalıkların tedavi etmek için cilt altına verilirdi. (Bazı hastalar alerjik reaksiyondan ölür kalanlar sıtma olur ama psikiyatrik olarak iyileşmezlerdi)
- Virüsler sadece DNA parçacıklarından oluşurlar ve sadece başka canlı hücreler ile çoğalabilirler. Canlı bir hücre olmadıkça bölünüp çoğalmaları imkânsızdır.
- Sağlıklı beslenme ve diyet kurallarını sıkı uygulayan şeker has-

tarının normal insanlardan daha fazla yaşadığı saptanmıştır.

- Bir bina için tuğla ne demekse, kolesterol de vücudumuzdaki hücreler için aynı şey demektir.
- Gözyaşlarınız alt göz kapağınızda bir delik aracılığı ile burnunuza akar.
- Üşüdüğümüzde tüylerimiz ısı üretmek için diken diken olur. Kaslar çalışırken ısınır. Kıl köklerimizdeki bu minik kaslar kasıldığında ısı açığa çıkar.



*Kendiniz için değil, bağlı bulunduğunuz ulus için
elbirligi ile çalışınız. Çalışmaların en yükseği budur.
(M. Kemal ATATÜRK)*

*Ersen Eren
İhracat Şefi*



Tak Tak...

Komşu aç kapıyı ben geldim!

BULGARIA



Eskinin demir perde ülkesi, bugünün doğunun
batıya açılan modern jaluzisi olma yolunda...

Eskiden demir perde diye adlandırılan bölgede bulunan bir ülke Bulgaristan... Bulgaristan'ın Plovdiv (Plevne) kentinde okuyan bir arkadaşım yıllardır kendisini ziyaret etmemi ve her gelişinde anlata anlata bitiremediği Sofya ve Plevne'yi bana gezdirmeyi istemekteydi. Geçen haftalarda bir fırsat bulup gittim ve Erbakır dergi yönetimi istediğim konuda yazabileceğimi bildirmesi üzerine Sofya ve Plevne üzerine kendi notlarımı ve tarihi olarak Plevne'nin bizdeki yerinden bahsetmek istiyorum. Aslında gezi iki ayaklıydı, önce Bulgaristan daha sonra Sırbistan ama tek yazıya ikisi sığmayacağı için Bulgaristan notlarıyla giriş yapmak daha doğru olacak.



Komşudan başlayalım; zaten komşu olduğumuz ve dört yüzyıl aynı “çatı” altında yaşamışlıktan dolayı hiç yabancılık çekmeyeceğimiz bir ülke. Sofya’ya girdiğinizde ilk dikkatinizi çeken – tüm gelişmekte olan ülkelerdeki gibi – “manzara çelişkisi” bir tarafta yeni yapılmış ya da yapılmakta olan ticari merkezler, gökdelenler, diğer tarafta ufak pencereci ama yüzlerce kişinin yaşadığı taştan eski büyük binalar (eski komünist rejimden kalma).

Açıkçası Sofya’da çok fazla vakit geçiremediğim için sadece meclis meydanı ve bir kaç tarihi yapıyı görme fırsatım oldu. Tek izlenim, en turistik restoranın da bile bizdeki fiyatların beşte birine güzel bir yemek yeme fırsatınız olduğu. Sofya’dan çıkıp Plevne’ye doğru yol almak, Bulgaristan hakkında genel bir fikir edinmek için yeterli olabilir. Öncelikle, otobüsler 90’lı yıllardan kalma ve bulabildiğiniz tek konfor koltuğunun olması. Yola çıkmadan araştırma yaparsanız Sofya Plevne arasının otoyol olduğunu ve hızlı bir yolculuk yapacağınızı düşünebilirsiniz fakat otoyol olarak bahsedilen iki şeritli ve bol yamalı bir arayol.

Buraya kadar anlatılanlardan Bulgaristan’ın pek de ziyaret edilesi bir ülke olmaması doğal, fakat 4 TL’ye müthiş bir ziyafet çekerek tıka basa doyabileceğinizi, adım attığınız her yerde tarihi bir yapıya rastladığınızı, insanların en az bizim kadar misafirperver ve sıcakkanlı olduğunu, genç yaşlı herkesin sokaklarda gece geç saatlere kadar güvenle dolaşabildiğini, Avrupa Birliği’ne girdikten sonra olumlu yönde önemli değişimler yaşadığını söylesem fikriniz değişir mi? Plevne böyle bir yer, aslında Bulgaristan’ın gerçek yüzü. Bulgaristan’ın ikinci büyük kenti ve gündüz - gece zaman farkı olmadan hayat akıp gidiyor. Gezilecek yerlere gelince, daha önce dediğim gibi her yanı tarih olan bir yerde gezilecek yerlerin de çok olması doğal, hepsini tek tek saymaktansa bunları güzelce bir yerde toplamış ve hepsi hakkında bilgi veren bir site önereyim (<http://www.plovdivguide.com>). Benim tavsiyem manastırlar bölgesi ve 5 km uzunluğundaki yapay gölün ziyaret edilmesi. Türklerin yeri her zaman önemli ve sayısı kültürü etkileye-

cek kadar hala fazla, birçok tabela ve açıklamada Türkçe’ye rastlamak mümkün, fakat zaman içinde bazı siyasi olaylardan ve ekonomik durumdan dolayı Türk nüfusunda azalma yaşanmış ve çevre ülkelerden gelenlerin sayısının artmasıyla “birinci yabancı” vasfını kaybetmiş. Her ne kadar söylentide Bulgarların Türklere pek sempati duymadığı anlatılsa da, bir otobüs şoförünün muhabbet esnasında (her ne kadar şoför ile yolculuk sırasında konuşulması yasak olsa da en güzel bilgi kendilerinden alınıyor o ayrı...) söylediği cümleyi sizlerle paylaşayım - “eskiden sadece Bulgarlarla Türkler vardı iyi kötü geçiniyorduk, şimdi başka komşular gelince Türkleri çok özler olduk”...

Şans bizi bir şekilde Plevne’ye gönderince, hepimizin bildiği Plevne savunması hakkında da tarihi bir bilgi vererek bitirmek en doğrusu.

“Plevne Savunması 1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı sırasında Rusya İmparatorluk Ordusu’nun kuşattığı Plevne kentinin 19 Temmuz 1877-10 Aralık 1877 tarihi aralığında (6 ay boyunca) Osmanlı Ordusu tarafından savunulması olayıdır.” (Alıntı http://tr.wikipedia.org/wiki/Plevne_Savunmas%C4%B1)

Marşlara konu olacak kadar ünlü bir savunma olmasının sebebi, 6 ay boyunca sayıca çok daha az olmasına rağmen Osman Paşa komutasındaki birliklerin Rus birliklerine karşı direnmesi ve karşı tarafa büyük kayıplar yaşatmasıdır. Sonucunda Plevne düşmüştür ama gariptir ki tarihte Plevne adı savaşı kazananlardan ziyade savunan için akıllarda kalmaktadır.

Yazının başında bahsettiğim gibi her yanı tarih olan hele ki bizim kültürümüzden çok etkilenmiş toprakları ziyaret etmek farklı bir lezzet. İnsanları, yemekleri, doğası ve eğlencesi ile gidildiğinde keyif alınacak bir ülke: Bulgaristan.

Eskilerin deyimiyle ölmez sağ kalır, dergi yönetimi de izin verirse bir dahaki sayıya Sırbistan / Belgrade notlarımızı sizinle paylaşmak isterim...

Not: Bulgaristan hala kendi vizesini istemekte fakat yakın zamanda Avrupa Birliğinden dolayı ortak vize uygulamasına - schengen - geçmesi bekleniyor...



Bulgaristan – Sırbistan Seferini Yapan Bir Otobüs



En Ünlü Bulgar Bırası



Bizim Köfte Olmuş Kebapçe

"Zamanı gelmiş bir fikrin karşısına dikilme gücüne hiçbir ordu sahip değildir."
V.Hugo

Aziz Murat Baykara
K.G. Uzman Yardımcısı



ÖLÇÜM SİSTEMLERİ ANALİZİNE GENEL BAKIŞ

Ürettiğimiz ürünlerin istenilen spesifikasyonlara (karakteristik) uygun olduğunu görmek için ölçüm yaparız. Bu ölçümümüz ana parçaları ürettiğimiz ürün (numune), kullandığımız ölçüm cihazı (ölçer), ölçümü yapan personel (ölçen) ve istenilen ölçü (performans standardı). İşte biz bu parçalardan ilk üçünü (numune, ölçüm, ölçer) izlemek, analiz etmek ve gerekiyorsa iyileştirmek için ölçüm sistemlerini kullanırız.

Üretici (Ölçüm yapan) Tüketici (performans standardı)	Doğru	Yanlış
Doğru	Ok	α Hatası
Yanlış	β Hatası	Ok

Yukarıdaki tabloda üretici doğru olan bir üretimini yanlış olarak hurdaya ayırması α hatası olarak nitelendirilir (üretici riski) ya da yanlış ürettiği bir ürünü Birinci kalite olarak ayırması β Hatası olarak değerlendirilir (tüketici riski). Hata tipi olursa olsun ölçümümüz sonucu yanlış kararlar vermek bizi ya da firmamızı zor durumlara sokar. Bir ürün üzerindeki Toplam hata ve değişkenlikleri (varyasyonu) aşağıdaki gibi bir fonksiyonla tanımlamak mümkün ;

Toplam varyasyon = proses varyasyonu + ölçüm varyasyonu

ölçüm varyasyonun fonksiyonu ise

Toplam ölçüm varyasyonu = Ölçer varyasyonu + ölçen varyasyonu + parçalar arası varyasyon

$$\sigma^2_{\text{Toplam}} = \sigma^2_{\text{proses}} + \sigma^2_{\text{ölçüm}}$$

$$\sigma^2_{\text{ölçüm}} = \sigma^2_{\text{ölçer}} + \sigma^2_{\text{ölçen}} + \sigma^2_{\text{parça(numune)}}$$



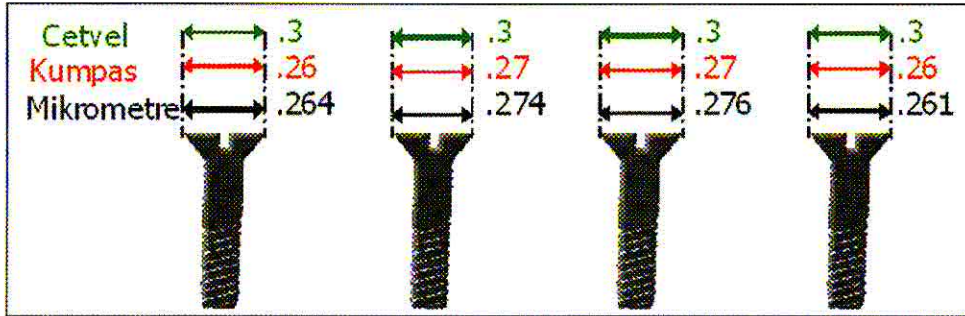
O halde doğru karar verebilmenin ilk kuralı ölçüm sonuçlarının doğruluğundan emin olmaktır. Bir diğer değişle ölçüm sonuçlarını oluşturan Ölçüm sistemlerini doğru analiz ederek doğru sonuçları elde etmektir.

Bu sebeple herhangi bir ürün kritik karakteristiği için yapılan ölçüm sistemleri analizlerinin rutin aralıklarla tekrar edilmesi gerekir. Sıklığın belirlenmesinde eğer özel müşteri isteği yoksa bazı noktalara bakarak karar verilebilir. Bunlar ölçüm hassasiyeti, operatörlerin eğitim ve tecrübeleridir. Eğer İstatistiksel

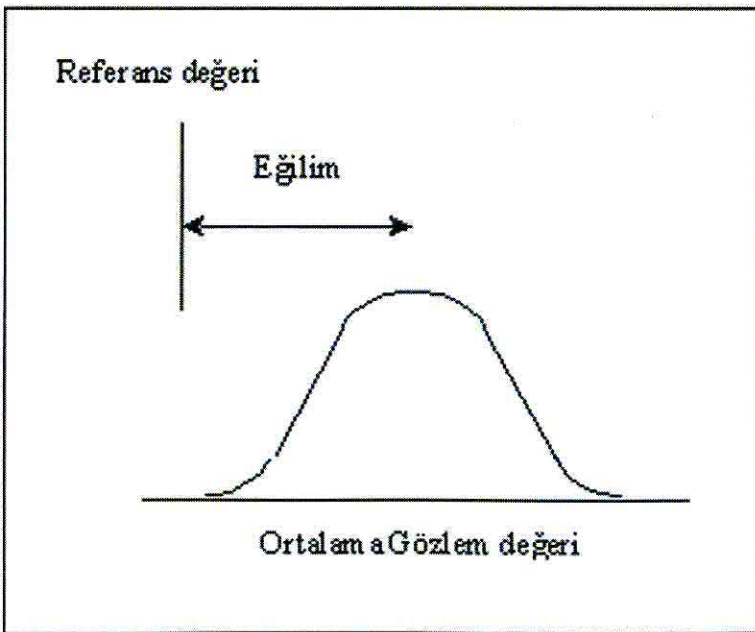
proses kontrol (İPK) uygulanıyorsa İPK grafikleridir.

Ölçüm sistemlerinde iki veri tipi için temel iki ayrı analiz yönteminden bahsedebiliriz. Bunlar ayırık (niceliksel, Ör. İyi-kötü, Geçer-geçmez,) veriler için ARR ve Sürekli (niteliksel Ör. cm, mm, kg, bar, m3,) veriler için GRR dir. Tüm istatistiksel analiz yöntemlerinde olduğu gibi burada da dikkat edilmesi gereken husus verilerin doğruluğu ve geçerliliğidir. Verilerin elde edildiği ölçüm sistemi varyasyonunun üç unsurundan ölçer.

Ölçer için dört olası hatadan bahsetmek mümkün; çözünürlük, doğruluk, doğrusallık, kararlılık. Çözünürlük; ölçüm yaptığımız cihazın istenilen performans standardına karşılık ölçme yeteneğidir

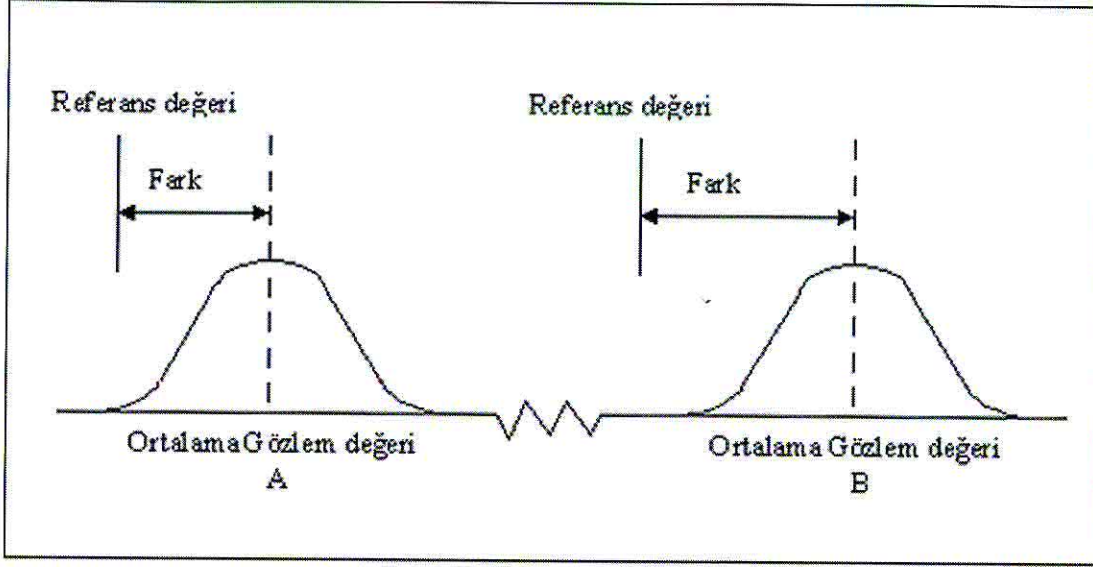


Yukarıdaki şekilde Cetvel, Kumpas ve mikrometre ile ölçüm sonuçları yer almaktadır. Cetvel ile yapılan ölçümlerde 4 vidada aynı gözükmekte fakat mikrometre sonuçlarına bakıldığında vidaların farklı vidalar olduğu görülmektedir. Müşterin bize verdiği performans standardı 0,27 için biz bu ölçümü cetvel ya da kumpasla yapamayız. İlk yapılması gereken şey çözünürlükten emin olmaktır.



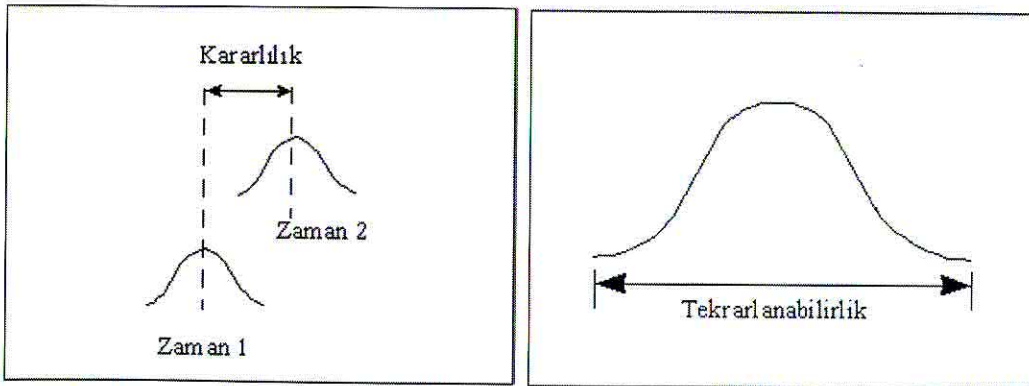
Doğruluk (Eğilim), ölçüm cihazında okunan değerin (gözlem değerleri) ve gerçek değerler (Referans değeri) arasında sabit ve bir yöne olan farklara ölçerin doğruluk hatası denir

Şekil 4'te Doğrusallık anlatılmaktadır aynı ölçerin farklı iki noktada referans değerle karşılaştırıldığında farklı farklar elde edilmesidir. Örneğin Bir terzi masurasıyla sadece 60 cm ölçsün masuranın 60 cm oluşturan skalası uzamış olsun bu masura ile yapılan 50 cm ve 90 cm ölçümleri için doğrusallık hatasından bahsetmek mümkündür.



Kararlılık (veya yönelim), ölçerle farklı zaman periyotlarında farklı gözlem değerleri elde edilmesidir.

Ölçerden gelen ve yukarıda belirttiğimiz dört varyasyon noktası için kalibrasyon çalışması gereklidir. Doğru sonuçlar elde etmek için öncelik kalibre edilmiş bir ölçüm cihazı ile yola çıkılmalı ve sonrasında belirli aralıklarla ölçüm cihazımızın doğruluk, doğrusalılık, kararlılık açısından değerlendirmemiz gereklidir.



Sonrasında ölçüm sistemimizi analiz edebiliriz. Analizde iki temel nokta tekrarlanabilirlik (R-Repeatibility) ve tekrar üretilebilirlik (R-Reproduceability) bakılmalıdır.

Tekrarlanabilirlik bir ölçüm cihazı bir ölçer tarafından bir çok kez kullanılarak, aynı parçanın aynı karakteristiğini ölçerken elde edilen ölçümlerin varyasyonu.



Kutlay Erkan
Tel Çekme Üretim Mühendisi

*Elinde çekiç olan her şeyi çivi olarak görür
(Maslow)*

İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi - 1



İnsanoğlun dünya üzerinde yaşamaya başladığı ilk günlerden itibaren hayatta kalabilmek için görev dağılımı yaparak hayatlarını sürdürmüşlerdir. O tarihlerde avcılık ve toplayıcılık olan görev dağılımları sonraki dönemlerde toprağın işlenmesi ve hayvancılık işleri eklenerek devam etmiştir. Doğayı ve çevreyi tanımaya başlayan insanın becerileri doğrultusunda farklı işler yaparak hayatını sürdürmeyi sağlamıştır. Bu gelişimler bugün meslek dediğimiz kavramın temellerini atmıştır.

İnsanoğlu tarihsel dönemler boyunca çeşitli üretim süreçlerini geride bırakmıştır. Toprağa sahip olanın kuralları belirlediği feodal dönem insanlığı ortaçağ karanlığına mahkûm

etmiştir. Bu dönemdeki üretim süreçlerinin temeli sahip ve köle ilişkisine dayanmaktaydı. Toprak mülkiyetinin devlete ait olduğu Asya toplumlarında –Karl Marx'ın deyişiyle- hüküm süren Asya Tipi Üretim Tarzı, Batı'nın derebeylik esaslı feodal sisteminden farklılıklar içerse de üretim süreçlerinde önemli farklılıklar içermiyordu.

Feodaliteye karşı yaşanan baskılar Fransız İhtilaliyle sonuçlandıktan sonra, bilimde ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte üretim süreçlerini kökten değişiklikle uğratmıştır. Buharlı makinenin bulunmasıyla başlayan sanayi devrimi, Taylorist üretim ilkelerinin benimsenmesi sonucu çehre değiştirmiştir. İkinci dünya savaşı sonunda

artan kitlesel tüketim ihtiyaçlarının karşılanması için önemli bir işlevi yerine getiren Fordist üretim tarzı uzun yıllar üretim süreçlerindeki ana belirleyen olmuştur. Pazarın daralması, ihtiyaçların değişmesi sonucu geliştirilen Post Fordist üretim tarzı ise halen geçerliliğini sürdürmektedir.

Yapılan işle o işin sağlık üzerindeki etkileri arasındaki bağın kurulması oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. Fakat bu alanın gelişmesi sanayinde devriminden sonra başlamıştır. Ünlü tarihçi Herodot eski Roma'da köle sınıfının verimli olabilmesi için yüksek enerjili gıdalarla beslenmesi gerektiğinden bahsetmiştir. M.Ö. 370 tarihinde Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koluğunu tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur.

Çalışanların ortamdaki tehlikeli tozlara karşı korunması için başlarına torba geçirmeleri önerisi Plini tarafından milattan sonra ilk yıllarda getirilmiştir. Gözlerinin korunması gerektiği, uzun süre ayakta yapılan çalışmalarda ayaklarda bozulmalar (varis) yol açtığı bulguları gibi birçok konu erken dönemlerde ortaya çıkmıştır. Lakin feodal dönem boyunca bu konular ile ilgili önemli bulgulara rastlanmamaktadır.

15. ve 16. Yüzyıllara gelindiğinde ise bilimde ve teknolojiye gelişmelerle birlikte, özellikle bilim adamı ve hekimlerin çalışma sonucu oluşan hastalıklar konusuna daha fazla eğilmeye başladığı görülmektedir. Bu dönemin seçkin hekimlerinden Agricola ve Paracelsus, meslek hastalıklarının boyutları ve yaptıkları zedelenmelerin şiddeti konusundaki çalışmalarıyla, madencilerin sosyal durumlarında değişikliklerin meydana gelmesine yol açmışlardır. Paracelsus monografını Avusturya'nın Villach kentinde önce hekim, sonra metalurjist olarak yürüttüğü çalışmalardan edindiği deneyimler ışığında yazmıştır. Paracelsus'un toksikoloji konusundaki çalışmaları bu bilim dalının gelişiminde önemli katkılarda bulunmuştur.

"Dosis Sola Facit Venenum" (Her şey zehir olabilir, bu sadece doz meselesidir) cümlesi, işçi sağlığı alanında maruziyetin, miktar ve sürenin önemini göstermesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir yer edinmiştir.

İşçi sağlığı alanına yönelik asıl büyük katkı, ünlü İtalyan hekim Bernardino Ramazzini (1633-1714) tarafından "De Morbis Artificum Diatriba – İşçi Hastalıkları Üzerine İnceleme" isimli eserin yayınlanması ile gerçekleşmiştir. Ramazzini pek çok meslek dalında işçilerin sağlığını bozan etmeni incelemiş ve eserinde yer vermiştir. İş Hekimliğinin babalarından sayılan Ramazzini'nin diğer hekimlere yönelik en önemli tavsiyesi; "Hastalarınıza ne iş yaptıklarını sorun" olmuştur.

Bu sorunun yanıtının, hem tanı hem

de tedavi sürecini belirleyeceğini belirten Ramazzini'nin çaba ve sözleri, ne meslektaşları ne de toplum tarafından o dönemde ciddiye alınmamış ve yankı bulmamıştır. Çünkü o dönemlerde işçinin sağlığının korunması, ekonomik ve yasal

açıdan bir zorunluluk taşımamaktaydı. İşçilerin de kendi sağlıklarına sahip çıkma bilinci içinde oldukları söylenemezdi. Ramazzini'den sonraki dönemde, işçi sağlığı açısından birçok önemli isim katkıda bulunmaya devam etmiştir. 1740-1804 yılları arasında yaşamış ve tifüs konusundaki çalışmalarıyla, geniş kesimlere ulaşan Thomas Percival bu isimler arasında sayılmaktadır. Percival'in çocuklar üzerindeki çalışmaları, "Çocukların Bedeni ve Manevi Sağlıkları Hakkındaki 1802 Kanunu" isimli ilk fabrika kanununun çıkmasını etkilemiştir. Percival Pott (1714-1788) baca temizleyicileri arasında sıklıkla görülen erlik bezi (Scrotum) kanserinin iş nedenli bir hastalık olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İngiltere'de döneminin en tanınmış iç hastalıkları uzmanlarından olan Charles Turner Thackrah (1795-1883) işçi sağlığı alanında önemli çalışmalar yapmış ve meslek hastalıkları ile ilgili İngiltere'deki ilk kitabı çıkarmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi sağlığı alanına ilk eğilen isim ise 1869-1970 yılları arasında yaşamış olan Alice Hamilton olmuştur. 1910 yılında kurşunla çalışan işletmelerdeki zehirlenmelere karşı başlattığı çalışmalar bir seferberliğe dönüşmüştür. Hamilton, Bu çabalarının sonunda işverenlerden ve meslektaşlarından tepki görse de çalışma koşullarının geliştirilmesine ve yüksek düzeyde sağlık gözetimi sağlanmasına öncülük etmiştir. 1919 yılında Harvard Üniversitesi tarafından Assistant Professor of Industrial Medicine (Endüstri Sağlığı Yardımcı Profesörü) ünvanı verilen Dr. Hamilton çalışmalarıyla;

Arizona'daki bakır madenlerinde çalışan işçilerin akciğer toz hastalıklarından (silikoz) korunmasını

Sunî İpek sanayinde çalışan işçilerin karbon sülfürün zararlı etkilerinden korunmasını

Kaliforniya'daki civa madenlerinde çalışan işçilerin, civa zehirlenmesinden korunmasını sağlamıştır.



Osmanlı İmparatorluğu ve cumhuriyet Türkiye'sinde işçi sağlığı alanında, yukarıda saydığımız örneklerle benzer örgütlü ya da bireysel çabalardan bahsetmek pek mümkün değildir. Bu noktada Prof. Dr. Muzaffer Aksoy'un Benzen'in lösemiye yol açtığını saptayarak uluslararası kamuoyunda yankılar yaratan çalışmasını ayrı değerlendirmek gerekecektir.



Ümmühan Cibaroglu
Yazılım Uzmanı

*Yarının bugünden iyi olmasını istiyorsan
şimdiden değişik bir şeyler yapmalısın.
(Michael PORTER)*

YEŞİL BT (GREEN IT)

Kurumlar, çevreci teknoloji yatırımları sayesinde hem çevreyi koruyabileceklerini hem de bu yatırımların geri dönüşlerini alabileceklerini keşfediyor. Firmalar enerji ve doğal kaynakları koruma yolunda stratejik BT yatırım kararlarını alarak, maliyetleri düşürme ve kıt kaynakları verimli kullanmayı amaçlamaktadırlar.

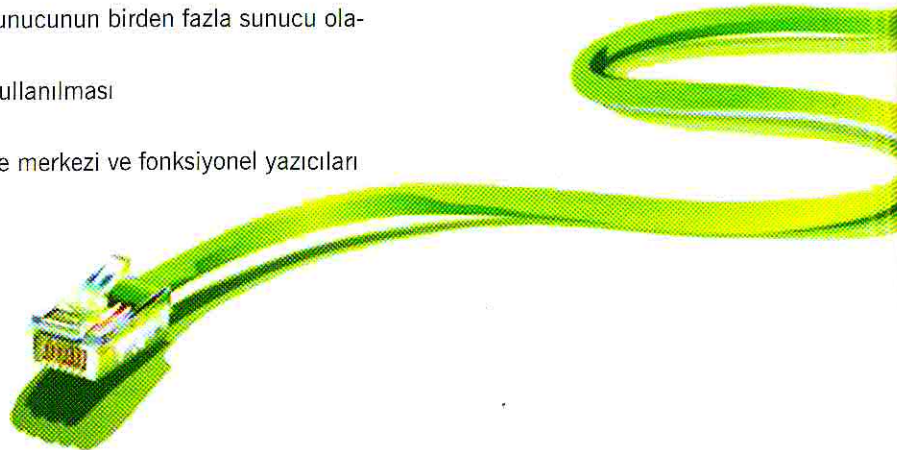
BT sektörü, dünyadaki karbondioksit emisyonlarının %2'sine neden olmaktadır. PC üretim tesisleri, telekomünikasyon sistemleri, jeneratörler, veri merkezleri, sunucular vs.'nin çevre üzerindeki zararlı etkilerinin azaltılması için yapılan çalışmalar "Yeşil BT" (Green IT) kavramını doğurmuş durumdadır. 24 saat çalışan ekipmanlar, bunların belli sıcaklıkta olma gereği, akıllı ya da akılsız binalardaki enerji yutucu klimalar, sürekli yenilendikçe eskisi çöpu boylayan cep telefonları, laptop'lar, PC'ler, yazıcılar Yeşil BT'nin ilgi alanına girmektedir.

Yeşil BT faaliyetleri arasında birleştirme (consolidation) ve sanallaştırma (virtualization) en popüler stratejilerdendir. Yapılabilecek diğer işlemlerden birkaç örnek;

- CRT monitörleri LCD ler ile değiştirmek
 - Geceleri ekran koruyucular yerine bilgisayarları tamamen kapatmak, fişden çekmek
 - PC'leri thin-client'lar ile değiştirmek
 - Yazıcı çıktıların çift taraflı alınması
 - Çok gerekli olmadıkça yazıcının kullanılmaması
 - Stand-by modundaki cihazların fişten çekilmesi
 - Laptop adaptörlerinin kullanılmadığı zamanlarda fişten çekilmesi
 - Kullanılmayan sunucuların fişten çekilmesi
 - Elektriğin ucuz olduğu saatlerde derleme ve yüksek işlem gücü gerektiren işlerin yapılması
 - Sanallaştırma ile donanım maliyetlerinin kısılması
- Erbakır Bilgi Sistemleri olarak maliyetleri düşürme ve kaynakları verimli kullanmayı amaçlayan çalışmalarımızı sıralamak gerekirse;
- Sanal sunucular oluşturarak, bir adet fiziksel sunucunun birden fazla sunucu olarak tanımlanması
 - Üretim bölümünde PC yerine thin-client'ların kullanılması
 - Sistem odasında hassas klima kullanılması
 - Departmanlarda tek tek yazıcı kullanmak yerine merkezi ve fonksiyonel yazıcıları kiralarak kullanmayı sayabiliriz.



Kaynak: Serdal Kepir /Bilişim Dergisi



*Elinde çekiç olan her şeyi çivi olarak görür
(Maslow)*

*Bilgehan Deniz Öztürk
İnsan Kaynakları Uzmanı*



Çanlar, stres yükü taşıyan yöneticiler için çalıyor!

"Kimse yönetimin kolay olmasını beklemiyor. Bunun hassas, talepkar ve stresli bir iş olduğunu biliyoruz. Sadece bazı dönemler diğerlerinden daha stresli olmakla kalmıyor; pek çok yönetici için döngü genellikle 'çok stresli' ile 'inanılmaz stresli' arasında yaşanıyor. Stres bedeninizi, bedeniniz de zihninizi engelliyor. Kronik stres düşünmeyi durduruyor, düşüncelerinizi daraltarak net düşünmenin en önemli olduğu zamanlarda zayıf bir yönetim tarzı sergilemenize neden oluyor. Çözüm ise küçük molalar vererek, 'yenilenmek'ten geçiyor.

Bu durumla geleneksel olarak başa çıkmanın yolu, dişini sıkmak mantığı üzerine kurulu...

Yönetici kendisini, Güney Kutbu'nda korkusuzca ayakta kalmaya çalışan haşın bir kahraman gibi görmeye zorluyor. Bu, heyecan verici bir imaj olabilir. Hatta size gerçek Güney Kutbu kahramanı Sir Ernest Shackleton'un gerçekte yaşadıklarını anlattığında bu konuda farklı düşüncelere katılabilirsiniz.

Shackleton ve mürettebatının gemisi 1915 yılında Antartika'da batmıştı. Kurtulma ihtimali çok uzak görünmesine karşın, Shackleton futbol maçları, oyunlar ve söyleşiler düzenlemekten geri kalmadı. Dr. Boyatzis'e göre, 'yenilenmeye yatırım yapıyordu'. Shackleton, ayakta kalabilmeleri için mürettebatının güçlü yönlerini yeniden kuruyordu. Bunu başardılar da, hem de hepsi...

Case Western Üniversitesi yönetim ve psikoloji profesörlerinden Dr. Boyatzis'in kitabı 'Restoran Leadership' işte bu yenileme sürecini konu alıyor. Çok net olan bir durum var: Yönetimin yoğunluğu sadece zihinsel değil, fiziksel olarak da yaşanıyor. Stres bedeninizi bedeniniz de zihninizi engelliyor. Kronik stres düşünmeyi durduruyor, düşüncelerinizi daraltarak net düşünmenin en önemli olduğu zamanlarda zayıf bir yönetim tarzı sergilemenize neden oluyor.

Eğer iyi yönetici olarak tanıdığınız bir kişi, giderek daha yanlış bir tarz sergilemeye başlıyorsa (ki bu genellikle kendisi ile yolların ayrılmasına neden olabilir), bu durum stresin kişinin berrak düşünme yeteneğini aşındırdığının güçlü bir kanıtı olabilir. Ne yazık ki bu kişiler bazı becerilerini öylesine yitirir ki, ne kadar kötü

duruma düştüklerinin farkına bile varamaz.

Kronik stres nedeniyle yaşanan bu kötüleşmeyi önlemenin ilacı 'yenilenme'dir.

Boyatzis 'in önerdiği üç yenilenme kaynağı ise umut (gelecek hakkında olumlu düşünmek), şefkat (başkalarına yardım etmek) ve dikkatli olmak (kendiniz ve çevrenizdekiler hakkında farkındalık sahibi olmak) şeklinde sıralanıyor. Bu üç faktör stresin yıkıcı etkilerine karşı harekete geçmenizi sağlayan fiziksel süreçleri uyandırıyor.

Bu durum herkes tarafından az çok bilinmesine karşın, genellikle kullanılmıyor. İşler ters gitmeye başladığında(Shackleton'ın yaptığı gibi) futbol oynamak için ara vermek yerine kendimizi bu zorlu koşullar altında devam etmeye zorluyoruz. Oysa bilimsel kanıtlar son derece etkileyici. Umut, şefkat ve dikkat sahibi olmak için düzenli aralar vermemiz gerekiyor. Bu, sadece iyi yönetimle ilgili değil bu molaları, yürüyüşe çıkmayı, küçük bir şeyler yemeği ya da ihtiyacı olan birine yardım etmek için yoğun iş gününüzün bir bölümünü ayırmayı içerebilir.

Kurumsal açıdan bakarsak, kötü yönetilen bir ofis ortamını kafanızda canlandırmak çok da zor değildir. Yüzlerinde sert bir ifade olan çalışanlar, masalarında aceleyle öğle yemeklerini atıştırırken sinirli bir biçimde yetiştirilmeye çalışılan işler: Oysa daha keyifli bir ortam yaratmak ve rahatlamak için biraz mizahtan, biraz da şirketin etrafında yapılan küçük yürüyüşlerden yararlanılabilir. Bu, aslında ne yazık ki pek çok yöneticinin 'uygun bir ortam' anlayışının tam tersidir.

Unutmayın, başarı perişanlıkla değil zekayla birlikte yaratılır. Tıbbi çalışmalar yenilenme olmaksızın stresin bizleri daha az akıllı hale getirdiğini gösteriyor. Bu nedenle bireylerin kendi yaşamlarına yenilenmeyi katması çok önemli. "

Sizlere stresten korunmanıza yardımcı olabilecek bir ufuk yaratması dileğiyle...

B.Deniz ÖZTÜRK

Alıntı: HR Dergi – Mayıs 2011

Yeni Doğanlar



Yunus - Ayşe DOĞAN
(İlyas - 17.02.2011)



Ufuk - Elif SELÇUK
(Nurten - 22.03.2011)



Şennur - Serdar GÖÇER
(Elif Azra - 12.01.2011)



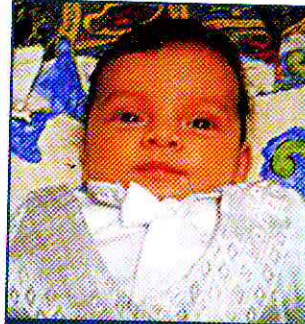
Adil - Ayşe ALTINTAŞ
(Nisa - 06.01.2011)



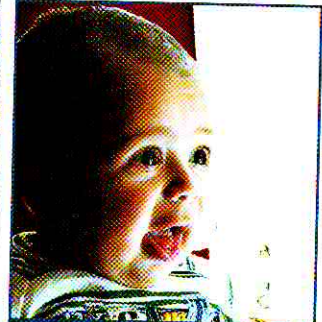
Serkan - Zeynep Heybeli
(Süleyman - 28.04.2011)



Mehmet - Zeliha Alp
(Elif - 06.01.2011)



Huriye - Ersen ORHAN
(Harun - 01.02.2011)



Gülsüm - Necati SARI
(Abdullah - 28.01.2011)



Ferdi - Arife SÖNMEZ
(Ferhan - 06.01.2011)



Melek - Mehmet Aktülü
(Hüseyin Mert-27.03.2011)

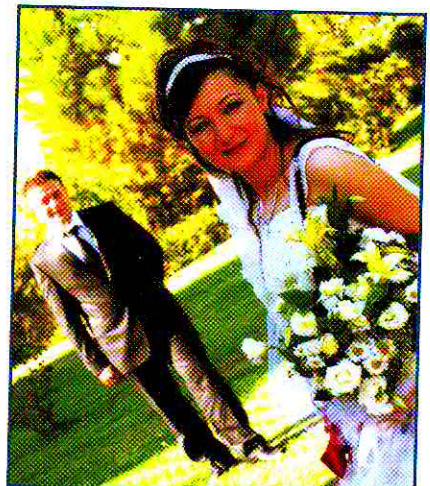
Evlenenler



Barış - Gülfem GÜNGÖR
06.02.2011



Arif - Suna Karabulut
01.05.2011



Serkan - Ayşe ALTINTAŞ
19.09.2010



Yusuf Özkaya
Anod Döküm Vardiya Amiri

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1964 Kayacık doğumluyum. Evli ve 2 çocuk babasıyım. Kızım üniversite son sınıf, oğlum ise Anadolu lisesi birinci sınıf öğrencisi. Eşim çalışıyor.

Eşinizin ve Çocuklarınızın isimleri nelerdir?

Eşim Hatice ÖZKAYA, kızım Özlem ÖZKAYA ve oğlum Fahrettin ÖZKAYA.

Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?

Köyde işler iyi olmadığı için çok sevdiğim bir tanıdığım sayesinde Er-Bakır'a müracaat ettim. 1989 yılının Ağustos ayında Er-Bakır'da işe başladım ve 1990 yılından itibaren Anod Döküm Vardiya Amiri olarak görev yapmaktayım.

Neden Er-Bakır'dan ayrılmadınız?

Şirketimi çok sevdiğim için ayrılmadım.

İşyerimiz ile ilgili sizi en çok mutlu eden anınızı anlatır mısınız?

2003 yılının Haziran ayında eski çalışma arkadaşlarımızın tekrar çalışmak üzere Er-Bakır'ımıza çağırılması ve onlarla tekrar bir arada çalışmaya başlamamız beni en çok sevindiren ve gülümseten anımdır.

Genç Er-Bakır'lılara tavsiyeleriniz nelerdir?

Genç Er-Bakır'lılara tavsiyem, Er-Bakırımızın değerini bilmeleri ve işlerine dört elle sarılmaları. Böyle bir dünya şirketinde çalışmak herkese nasip olmaz. Yeni nesil çalışanlarımız sayesinde Er-Bakırımızı çok daha başarılı günler beklediğini düşünüyorum. Saygılarımla

MUTFAK

Bizim Dünyamız / Mayıs Haziran 2011

Hazırlayan: Süleyman Akkaya

Piliç Sote

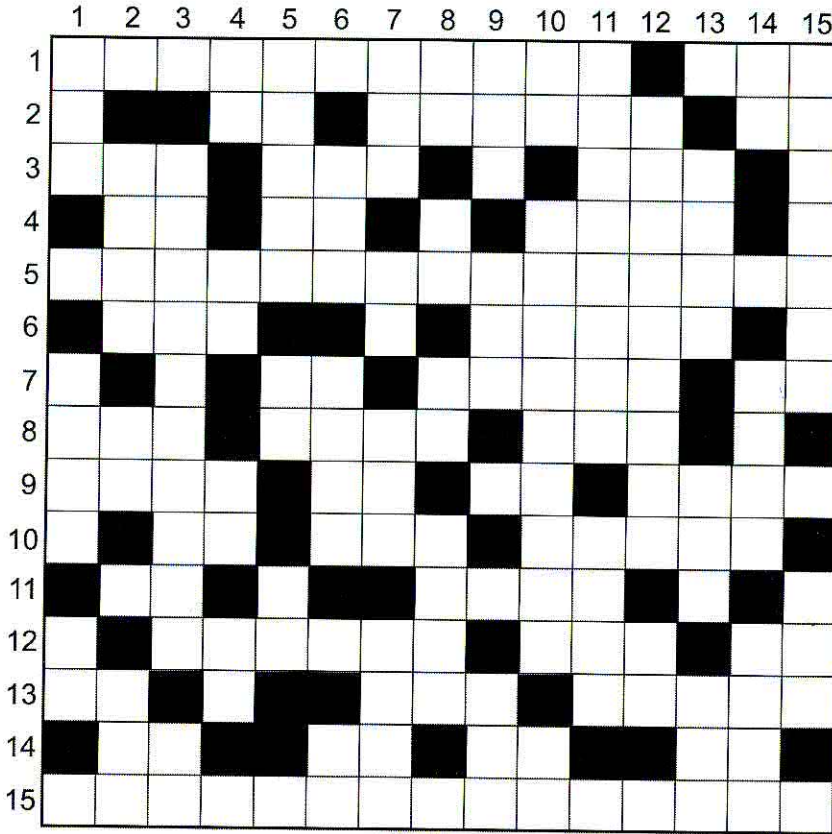
MALZEMELER (5 KİŞİLİK)

- 1 Kg Piliç Göğsü
- 1 Baş Soğan
- 4 Adet Tatlı Biber
- 3 Diş Sarımsak
- 2 Adet Defne Yaprağı
- 500 Gr Domates
- Tuz
- Karabiber

HAZIRLANIŞI

Soğan doğranarak tavada pembeleşinceye kadar kavrulur. Kuşbaşı doğranmış piliç etine ilave edilerek kavrulması sağlanır. Biber ve sarımsağı ilave etikten sonra bir iki kez karıştırılır ve doğranmış domatesler etlerin üzerine örtecek şekilde konulur. Defneyaprağı, tuz ve karabiber ilave edilir ve kapağı kapatılır. Yaklaşık 20 dk sonra yemeğimiz hazır olur. Afiyet olsun.





Kare Bulmaca

Soldan Sağa

1. karanlıktan korkma hastalığı-türkiyede üretilen mamüllerin standardını denetleyen firma-
2. kir'in ortası-alfabemizdeki ilk iki ünlü harfimiz-aranın ortası-aktar'daki ilk hecenin ilk ünsüz harfi-sabret'teki ilk hecedeki ünsüzler-beyaz-
3. bir alman tv kanalı-adale-alfabedeki 6. ünlü harfimiz-excelde bölmelere geçmek için kullanılan tuş-
4. eski mısır tanrısı-köpek-alfabedeki 2, ünlü harfimiz-alfabede son-
dan 3, harfimiz-arapçada 2, harf-
5. RNA-
6. atlamak-alfabedeki 4, ünlü harfimiz-tab'taki ünsüzler-
7. ilk harfimiz-radyogram'da en çok kullanılan ünsüz-eski mısır tanrısı-bir olayın açtığı kötü sonuç-
8. allaha yakarış-defa-kıvılcım-
9. eksinin karşıtı-
10. saka'nın son hecesinin ünsüzü-tahılın üğütölmüş hali-bir bağlaç-
bir sürüngen-
11. kalsiyumun simgei-alfabenin 4. ünlü harfi-CL elementinin adı-
azotun simgesi-hidrojenin simgesi-
12. ilk harfimiz-iç lastiksiz tekerleklerin lastiklerinin özelliği-bir mey-
ve-italyada ırmak-
13. bir soru eki-ara'nın ortası-çaydaki olma hali-alın yazısı-
14. sodyumun simgesi-alfabede ki ilk iki ünlü harf-bağışlama-kısa
zaman birimi-
15. ekvatorun kuzeyindeki dönence-

Sağdan Sola

1. leke-ara'nın ortası-adanan şey-kısa zaman birimi-
2. ela'nın ortası-buğuzlanmak-vucuttaki mikropların bir araya toplan-
ması-karbonun simgesi-arapçada ben-
3. alfabede 5. ünlü harfimiz-deney merkezi-kısa zaman birimi-
4. istemek eki-osmanlı'nın ilk hecesi-bartın'ın son hecesi-namus-
5. sağlam-rakkase'de ilk hecedeki ünsüzler-bayram-

6. iri'nin ortası-basınç değeri-alfabemizdeki ilk 5 ünlü harf-sondan 2.
harfimiz-tok olmayan-
7. ortadoğu ulman sanayi-bir bağlaç-çakma kişilik-
8. FR elementinin adının baş harfi-yabancı-arap alfabesindeki 9.
harf-ilave-
9. ilk emir-bir muhasebe programı-ilk harfimiz-klar'daki ikinci hece-
deki ilk harf-ingilizcede erkek-
10. ikinci harfimiz-titreşim-demirin simgesi-
11. taşı toprağı altın şehrin kıaltılması-kas'ın başı-namus-uzak-azo-
tun simgesi-
12. baba ile yönetilen aile reisliği-eski mısır tanrısı-karbonun simgesi-
13. tam'ın başı-beslemekteki ilk hece-kabaca eşek-
14. itemek eki-4, ünlü harfimiz-bulunduğumuz an-pense-
15. dünyayı ikiye ayırdığı varsayılan çizgi-azotun simgesi-hoyrat-

Geçen Sayının Cevap Anahtarı

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	K	O	Z	M	O	P	O	L	I	T	A	N			O	M		
2	A	R		Ü	T	Ü		A	K	A	R	S	U			E		
3	İ	M		E			R	M	Z	N		A				A	K	
4	D	A		Y			Ü				E	Z	İ	K			E	
5	E	N		İ	Z		T	R			T	İ	K			S		
6		C	A	D			R	E			E		İ	B	İ	K		
7	K	I	D	E	M			H	K			K	A		E	N	E	
8	İ		E		A	T	A	E	R			R	A				L	M
9	M	Ü	T	E	H	A	S	S	İ	S							E	İ
10	E	N			R	A	K	S	E	T	M	E					N	K
11	N	L	R			R		I	R					K	A	M	U	
12	E	E			R	E	İ	S			B	Ü	Y	Ü	T	E	C	
13			H			T	T			S	İ	M			K	O	K	U
14	S	A	A	T					K	O	R	Ü	K			M		
15	E	K	S	İ	Z			E	Z	İ	K			H			A	T



Er-Bakır Liderlik Tanımı

Er-Bakır organizasyonunda ve süreç yönetim sisteminde yönetsel yetki ve sorumluluğu bulunan bütün yöneticiler “lider” tanımı içinde yer almaktadır.

Er-Bakır Liderlerinden Ne Bekler?

Er-Bakır, liderlerinden; birlikte çalıştığı kişileri yönetmesini, performanslarını geliştirerek kuruluş amaçlarına yönlendirmesini ve kurum vizyonu için çaba göstermesini bekler.

Er-Bakır Liderlerimizin Nasıl Davranmasını Bekler?

Etik çalışma kurallarımızı uygular.

Sorumluluk alır ve gerektiğinde inisiyatif kullanır.

Verimliliğin artırılması için çalışanları teşvik eder ve ortam yaratır.

İşleri ve yetkileri adil ve uygun delege eder.

Çalışanları, işleri ile ilgili yetki kullanmaya hazırlar.

Yeni fikir ve yaklaşımların ortaya çıkması için ortam hazırlar.

Geleceği düşünerek yüksek potansiyele sahip kişileri işe alır.

Müşteri beklentilerinin öğrenilmesi ve karşılanması için çaba harcar.

Sosyal ve toplumsal gereksinimlere duyarlılığın kuruluş genelinde yaygınlaşması için çaba harcar.



ER-BAKIR®
elektrolitik bakır mamulleri a.ş.

Ege Bölgesi Kalite
Büyük Ödülü
2005



Hewitt En İyi
İşyeri Ödülü
2007

TEMEL YETKİNLİKLERİMİZ

BİZ BİR TAKIMIZ...

Takım ruhu yaratmak için elimizden geleni yaparız.

(Çalışanlarının ortak amaç için bir arada takım olmanın bilincini koruyarak çalışmalarını bekler.)

Birbirimize yardımcı olur destek veriz.

(Er-Bakır çalışanları, birbirlerine işlerini kolaylaştırmak, zorlukların üstesinden gelmeleri için yardımcı olmak ve gerektiğinde birbirlerini savunma bilinciyle çalışırlar.)

Kurumumuzun çıkarları kişisel çıkarlarımızın önündedir.

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

Birbirimizi anlar, kendimizi başkasının yerine koyarız (empati).

(Er-Bakır çalışanlarının, takım arkadaşlarına anlayışla yaklaşmalarını, birbirlerini anlamak için çaba göstermelerini bekler.)

Kurumun yararına olacak bilgiyi doğru kişilerle ve zamanında paylaşıyoruz.

(Er-Bakır çalışanlarından, sahip oldukları bilgileri zamanında ilgili kişilerle paylaşmalarını 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 fark etmelerini bekler.)

Biz farklı kültürlere saygı duyar, öğrenir ve gelişiriz.

(Er-Bakır çalışanlarından, dünyanın farklı kültürlerine saygı duymasını, yaşadığı her olayı bir öğrenme fırsatı olarak kullanmasını ve daima kendisini geliştirmesini bekler.)

Biz tüm gücümüzle, 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

Biz verdiğimiz kararların sorumluluğunu üstleniriz.

(Er-Bakır çalışanlarından, işlerinin gerektiği kararları verdikten sonra, bu kararları savunmasını ve sonuçlarını kabul etmesini bekler.)

Müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılar, memnuniyetini sağlar.

(Er-Bakır çalışanlarından, gerçek işvereni olarak müşteriye kabul etmesini ve koşulsuz memnuniyetini sağlamasını bekler.)

Etik kurallara, prensiplerimize ve yaşam değerlerimize sahip çıkarız.

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

Toplumsal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getirmek için elimizden geleni yaparız.

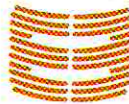
(Er-Bakır çalışanlarından toplumsal ve ahlaki değerleri daima göz önünde tutarak karar almalarını bekler.)

Yasal sorumluluklarımızın farkındayız ve yerine getiririz.

(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 sevk etmemelerini, adil ve tutarlı bir şekilde davranarak, güven aşılamalarını bekler.)



ER-BAKIR®
elektrolitik bakır mamülleri a.ş.