



TEMEL YETKİNLİKLERİMİZ

BİZ BİR TAKIMIZ...

Takım ruhu yaratmak için elimizden geleni yaparız.
(Çalışanlarımızın 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 çıkarlarını ön plana almasını bekler.)

Birbirimizi anlar, kendimizi başkasının yerine koyarız (empati)

(Er-Bakır, çalışanlarının, takım arkadaşlarına anlayışla yaklaşmalarını, birbirlerini anlamak için çaba göstermelerini 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, performansını 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 müşteriyi 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 anlaşmaya 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

ELEKTROLİTİK BAKIR MAMÜLLERİ A.Ş.

Abaloğlu Holding tarafından grup içinde iyileştirme çalışmalarının içerisinde yer alan kişi ve takımları takdir etmek amacı ile düzenlenen "Vay Be" proje yarışmasının bu yıl 23. sù düzenlendi.



**ER-BAKIR
BÜLTENİ**
4 AYDA BİR
YAYINLANIR
MAYIS-AĞUSTOS 2013
SAYI: 40

BİZİM DÜNYAMIZ

ÖNERİ VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ



DOÇEV-DOĞA VE ÇEVRE VAKFI



ATAMALARIMIZ DEVAM ETMEKTEDİR.



MİSAFİRLERİMİZ VAR



ETİK KURALLARIMIZ

İş yaşamımızda verdiğimiz "SÖZ" karakterimizin en belirgin özelliği ve en güvenilir taahhüdümüzdür.

Tüm paydaşlarımızla olan ilişkimizde "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 inancımız sağlar.

"İYİ -KÖTÜ", her durumda birbirimize "GÜVENEREK" hareket etmek başarımızın en temel öğelerinden birisidir.

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.



www.erbakir.com.tr

ER-BAKIR
BÜLTENİ
4 AYDA BİR
YAYINLANIR
MAYIS-AĞUSTOS 2013
SAYI:40

BİZİM DÜNYAMIZ

İMTİYAZ SAHİBİ

Er-Bakır Elektrolitik Bakır Mamulleri A.Ş.
Adına Müjdat KEÇECİ

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

Hüseyin PAKDOĞAN

YAYIN KURULU

M. Akif TEMELCIOĞLU
Yağmur ŞİMŞEK

FOTOĞRAFLAR

Ahmet KEPENKOĞLU
Yağmur ŞİMŞEK
Hüseyin ÇAM

GENEL MÜDÜRLÜK

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

GRAFİK TASARIM

Tahsin ÖZTÜRK
www.tahsinozturk.com

BASKI

Akın Ofset San. Tic. Ltd. Şti.
Akçeşme mh. Stad cd. 2512 sk.
No:5 GÜMÜŞLER / DENİZLİ
Tel : 0 258 371 99 11
Fax : 0 258 371 79 25
E-Posta : veliakin@gmail.com
www.akinofset.com.tr



M. Akif TEMELCIOĞLU

Edtörden.
OCAK-TEMMUZ 2013

MERHABA;

2000 yılında başladığımız yayın hayatımızda, bültenimizin 40. sayısı ile yeniden sizlerle birlikte olmanın heyecanını yaşıyoruz. "Çalışanlarımızla birlikte geçmişten gelen tecrübelerimiz ve ileriye dönük plan ve stratejilerimizle her geçen yılda daha büyük şirket olma yolunda emin adımlarla yoluna devam etmek" düsturuyula bugünlere gelmiş olan **ER-BAKIR A.Ş.**, artık Amerika Birleşik Devletleri'nde kuracağımız üretim tesisimizle birlikte yeni bir aşamaya ulaşmıştır. **Er-Bakır** tarihinin en büyük yatırım projesi olan bu proje, şirketimizin "konusunda öncü, lider ve saygın bir dünya şirketi olmak" vizyonu doğrultusunda geleceğimizi şekillendirecek en önemli kilometre taşlarından biri olacaktır. Bu büyük projede görev alacak olan arkadaşlarımızın, Er-Bakır adına layık şekilde görevlerini sonuçlandırabileceklerini biliyor ve kendilerine kolaylıklar ve başarılar diliyoruz.

Er-Bakır'ın gerçekleştirdiği tüm başarıların altında yatan silibrl uygulaması "Ekip Çalışması" ve ekip çalışmasının ortaya çıkardığı "Sinergi"dır. Kurumsal şirketler, artan verimliliğin ve düzenli maliyetlerin ortaya çıkardığı farkındalıkla bu uygulamayı daha fazla benimsemiş ve bünyelerinde uygulamışlardır. Şirketimiz içerisinde uygulanan ekip çalışması ve sinergi konusunda yazdığı yazısı ve bizlere desteği için, yönetim kurulu üyemiz Sn. Ahmet Nuri Erikoğlu'na teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Bu sayımızda da şirketimizde gerçekleştirilmiş, ilginçli çekecek birçok haber ve etkinlik bulacaksınız. **SAK'ın** (Sorumluluk ve Aktivite Kulübü) planlayıp hayata geçirdiği bir çok aktiviteyi birlikte paylaştık. Bu aktiviteleri, haber sayfalarımızda takip edebilirsiniz. Bu sayımızda da değerli

arkadaşlarımız, güzel yazılarıyla bizlere destek oldular. Borsa uygulamalarını merak eden arkadaşlarımız, Hedging Uzmanı Selen Güneş'in yazısını ilghyle okuyacaklardır. Yazılım Uzman Yardımcısı Seçil Ekmekçi ise dijital dünya'da artık önemli hale gelen E-İnce hakkında bilgilendirme yazısıyla bizlere eşlik ediyor. Tel Çekme Üretim Mühendisi Hüseyin Yetik de "Şirket DNA'sı" başlıklı yazısıyla, şirketleri genel olarak yorumlayabilmeye b f l g l s t n i bizlere aktarıyor. Bu arada birçok ofis çalışanımız da İşyeri hektümleri Sn. Melahat Kaçar'ın "Ofis Ergonomisi" başlıklı yazısından oldukça faydalananacaktır. "Hayallerin Şehri Muğla" başlıklı yazısıyla, Yazılım Uzman Yardımcısı Cemil Tufan, tatil isteğimizi canlandırarak. Kış mevsiminin bu soğuk günlerinde, sıcak yaz günlerini bize hatırlattığı için kendisine teşekkür ediyorum. Baş döndüren bir hızla devam eden sosyal yaşamda ve çalışma yaşamında bizler için çok önemli bir faktör olan etkin iletişim yöntemlerini de İnsan Kaynakları Uzmanı Yağmur Şimşek, bizlere aktardı. İçerğimizizde bulacağınız tüm yazılar ve haberler, heptimizin ilginçli çekecektir.

Değerli arkadaşlarım,

Bu sayımızda, Ahmet Ümit'in son romanı "Beyoğlu'nun En Güzel Abisi"ni tavsiye etmek istiyorum. Ahmet Ümit, romanların düzenli olarak takip ettiğim ve beğenerek okuduğum bir yazar. Bugüne kadar yazdığı tüm romanlarını, şir kitaplarını ve çizgi romanlarını okudum. Bu son romanında da katilin kim olduğunu anlamaya çalışıp da romanın sonunda hiç beklemediğiniz katil tipyle karşılaşınca oldukça şaşıracaksınız. Zevkle, keyifle, kısa zamanda okuyacağınız ve kısa zamanda bitireceğiniz güzel bir roman.

Hepimizde sağlık, başarı ve mutluluk dolu günler dilerim.

Saygılarımla



Değerli Çalışan Arkadaşlarımız,

[illegible]

EKİP ÇALIŞMASI:

[illegible]

Ekip, oriel: hedeplere adanmış, görevlerini yaparken hissiyatı gürelen ve yüksek kalitede ürün veren insan topluluğudur. Kurumun bu iki amaçlarına ulaşmak için her oriel insanı özdeğeriyle çalışır.

[illegible]

Iskolarendelési szöveket olvashatók bár kétféleképpen értelmezhetők: az egyikben: **"Szünet"** az, ha tanítvány jelen van óránként tanfolyam szervezésében, hiányzása esetén azt, amikor az előadások szervezésében tanfolyamozóval közös időben felelős munkát végez az oktatásvezető. Közvetlen felelősök befektetési döntéseivel szemben ilyen esetekben van néhány elv, ami bár nem mindig alkalmazható. Számunkban először az a kérdés, hogy az előadás szervezése során az oktatásvezetőnek van-e köze az oktatáshoz, és ha igen, akkor milyen módon. Iskolarendelési szövegek alapján az oktatásvezetőnek az oktatás megszervezésében van szerepe, de az oktatás tartalmát nem határozza meg. Az oktatás tartalmát az oktatásvezető határozza meg, az oktatás tartalmát az oktatásvezető határozza meg. Az oktatás tartalmát az oktatásvezető határozza meg, az oktatás tartalmát az oktatásvezető határozza meg.

Գրքից հանդիսանում էր խոցի կը ձևառնալ յերև, ցնեանելն խնդրն, շարադր եր հասոց ձեղնը անցնել կը ձևալն անի. Բնաւո խնդրաճոց լարքն անոց, ձեյո օրաճը կընիւն լարն անոնաւոյն յիշ տաւոյ կը ձևառնալ յիշելու օրաւոց լարաւոց անոն անի.

[illegible]

Bünyenli kalitenin, birbiri ile zıtlıkta bulunan iki farklı yönü vardır:

- ✓ *Hilgi, laceri, deşeyise (teknik yeterlilik/yeterlilik)*
- ✓ *Devresal edgünlük*

Հիմնական մարտնչական ուղղությունը, արհեստավեճերի համար օգտակար է: Ընկերությունը հետ մնալու օգտին զորավարական մարտնչությունը անհրաժեշտ է:

[illegible]

Kalıp kalitesinin üç boyutu vardır:

- ✓ *Ekip avyeleniia, shcheshchivaniia iuznagorodov krasnitshe*
beniznyevykh i otok bir dnyer sisteminu vorozh.
- ✓ *Ekspozitsiia razvoda cheloveka boozhivshchik polistatitsani.*

[illegible]

Yönetim Kalitesi ise:

- ✓ **Vienācēleļu atbalsts** dzīvoties atstāšanas apstākļu pārmaiņošanai, nodrošinot veselības atbalstu.
- ✓ **Atbalsts** bērnu pūcēm, nodrošinot dzīvoties atstāšanu, nodrošinot veselības atbalstu, nodrošinot veselības atbalstu, nodrošinot veselības atbalstu.

Անդամները պետք է լինեն հասուն, որտեղ միջբեր տեսակների բարձր և իսկ ընկալականությանը:

*Maasman beşyender beşettigine göre yıl yirmiyevarze ve sonaclarıu giydigişönuiz bir
is yurpıu getti bir kızıu dağıncelerkei acherbe parlayıuaz.*

[illegible]

Başarı; Beyle değil Bizle olur, çünkü pek çok aklın ve elin birlikteliği.

J.W. Atkinson

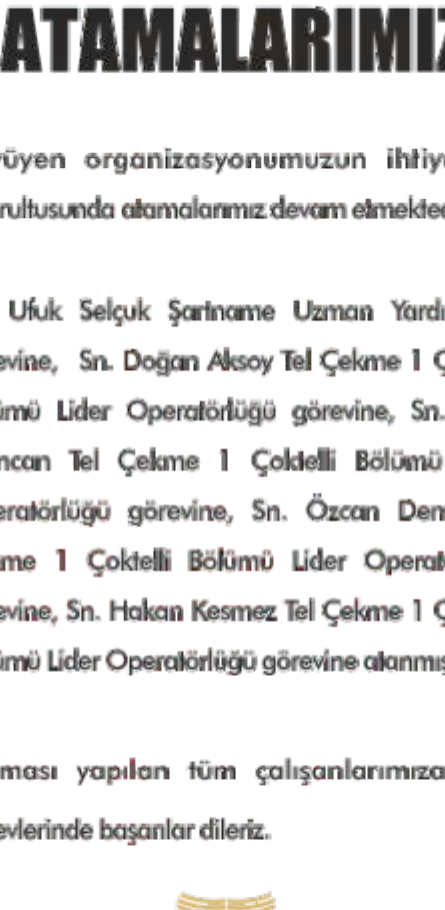
Ahmet Nuri Erikoğlu
Yönetim Kurulu Üyesi



Ufuk SELÇUK
Mühendislik Hizmetleri Uzman Yardımcısı
(Şartname)



Atilla ERZİNCAN
Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü
Lider Operatörü



Özcan DEMİR
Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü
Lider Operatörü



Doğan AKSOY
Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü
Lider Operatörü



Hakan KESMEZ
Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü
Lider Operatörü

ATAMALARIMIZ

Büyüyen organizasyonumuzun ihtiyaçları doğrultusunda atamalarımız devam etmektedir.

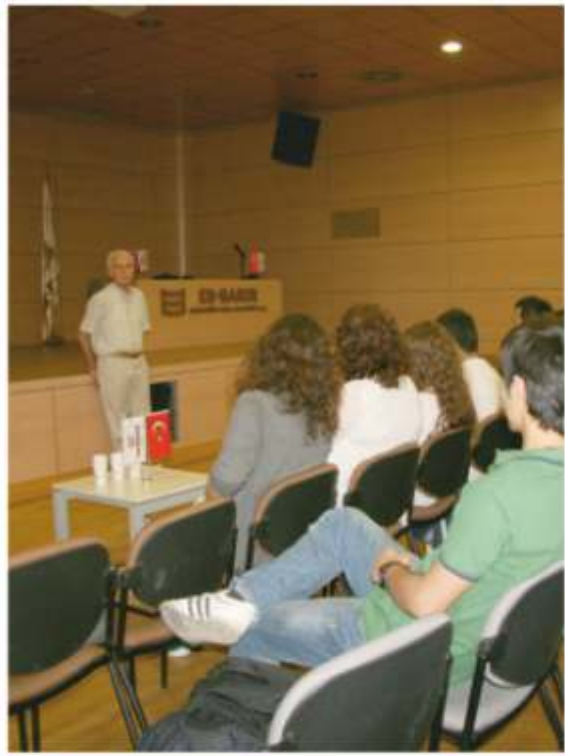
Sn. Ufuk Selçuk Şarınname Uzman Yardımcılığı görevine, Sn. Doğan Aksoy Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü Lider Operatörlüğü görevine, Sn. Atilla Erzincan Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü Lider Operatörlüğü görevine, Sn. Özcan Demir Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü Lider Operatörlüğü görevine, Sn. Hakan Kesmez Tel Çekme 1 Çoktelli Bölümü Lider Operatörlüğü görevine atanmışlardır.

Ataması yapılan tüm çalışanlarımıza yeni görevlerinde başarılar dileriz.

ER-BAKIR'IMIZ MİSAFİRPERVERLİĞİNE DEVAM EDİYOR

Misyonumuzda bulunan "Paydaşlar için değer yaratmak" ilkesinden yola çıkarak organize ettiğimiz Er-Bakır ziyaretlerimiz tüm hızıyla devam ediyor.

Şirketimizi tanıtmak, bilgi ve tecrübelerimizi paylaşmak amacıyla düzenlediğimiz teknik gezilerimizde, Denizlimizin devi Er-Bakırımızı yerinde incelemek için gelen konuklarımızı misafirperverliğimize yakışır şekilde konuk ettik. Şirket sunumu ile başlayan programlarımız, üretim tesisleri gezisi ile devam etti ve soru-cevap bölümümüz ile sona erdi. Konuklarımızı teknik gezi sonrasında tekrar görüşmek üzere yola ettik.



Celal Bayar Üniversitesi
Malzeme Mühendisliği
10 Mayıs 2013



İFTAR ÇADIRI YEMEĞİMİZ

22 Temmuz 2013 tarihinde Denizli Belediyesi tarafından kurulan iftar çadırında geleneksel iftar yemeğimizi düzenledik. İftarımıza katılan tüm Denizli halkına teşekkür ederiz.



Buharkent Çok Programlı Lisesi

21 Mayıs 2013



Pamukkale Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Topluluğu
24 Mayıs 2013

ÖNERİ VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ Ödüllendirme Törenimizi Düzenledik



5. sını düzenlediğimiz ödüllendirme törenimiz 28 Mayıs 2013 tarihinde gerçekleşmiştir. Konferans salonumuzda düzenlenen törenimiz, kabul edilerek maddi kazanç sağlayan veya insani değer kapsamında değerlendirilen önerilerimizin ve sürekli iyileştirme faaliyetlerimizin sunumu ile başlamıştır. Çalışanlarımızın yaptığı sunumların ardından 5 kategori bazında yapılan ödüllendirmeler ile törenimiz devam etmiştir.



EN ÇOK UYGULANABİLİR ÖNERİ VEREN ÇALIŞANLAR KATEGORİSİNDE ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ



Veysel Kılıçarslan, Şevket Çelik, Murat Eskin, Ali Osman Özen, Ufuk Selçuk, Erdal Gezen, Bülent Sazak, Ali Kayhan

EN ÇOK MADDİ KAZANÇ SAĞLAYAN ÖNERİLER KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Aziz Murat Baykara, Hakan Aksin, Mehmet Solak, Erkan Yılmaz

EN ÇOK MADDİ KAZANÇ SAĞLAYAN ÖNERİLER KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Hakkı Çorbacı, Mehmet Solak

SÜREKLİ İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Osman Sağmak, Ramazan Karakaya, Ersan Solakoglu

YILIN BAŞARILI ÖRNEK ÇALIŞANI KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Önder Çolakoglu, Gamze Acioğlu, Bekir Bozok, Altuğ Altındağ

EN ÇOK MADDİ KAZANÇ SAĞLAYAN ÖNERİLER KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Erkan Yılmaz

İNSANİ DEĞER ÖDÜLLENDİRMESİ KATEGORİSİNDE ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ



Mehmet Keçelioğlu, Şevket Çelik, Ufuk Selçuk, Mehmet Çelebi

SÜREKLİ İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Ümit Çetinkaya, Harun Ünal, Mahmut Akpınar, Ali Akkuş, Mahmut Kuru

SÜREKLİ İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ KATEGORİSİNDE
ÖDÜL ALAN ÇALIŞANLARIMIZ

Alpay Yılmaz, Kutlay Erkan, Ergun Mercan, Sadettin Aksoy, Mustafa Seven

İFTAR YEMEĞİMİZ ER-BAKIR AİLESİNİ

Bir Araya Getirdi

21 Temmuz 2013 tarihinde geleneksel hale gelen iftar yemeğimizi Er-Bakır'ımızda gerçekleştirdik. Her geçen sene büyüyen ailemiz ile birlikte bu yıl da iftar yemeğimiz rekor bir katılım ile gerçekleşti. İftarımıza katılan tüm çalışanlarımıza, ailelerine ve yakınlarına teşekkür ediyor, birlikte nice iftarlar diliyoruz.



EĞİTİMLERİMİZ

Çalışanlarımızın gelişimi için düzenlenen eğitimlerimiz yeni dönemimizde de yoğun bir şekilde devam etti.

Düzenlenen eğitimler ile sürekli gelişimin sağlanması ve günlük faaliyetlerin yürütülmesi için çalışanlarımıza gereken niteliklerin kazandırılması amaçlandı.



Mayıs ayı içerisinde tüm çalışanlarımızın Denizli Emniyet Müdürlüğü Siber Suçlarla Mücadele Şube Müdürü Sn. Resoai Karagöz tarafından "Bilgişim Suçları Semineri" verilmiştir.



Eylül ayında Mekanik Bakım ve Elektrik Bakım çalışanlarımız Temel İlk Yardım Eğitimine katılmışlardır.



Aranıza yeni katılan çalışanlarımız Genç Kuşak Eğitimlerimize katılmışlardır.

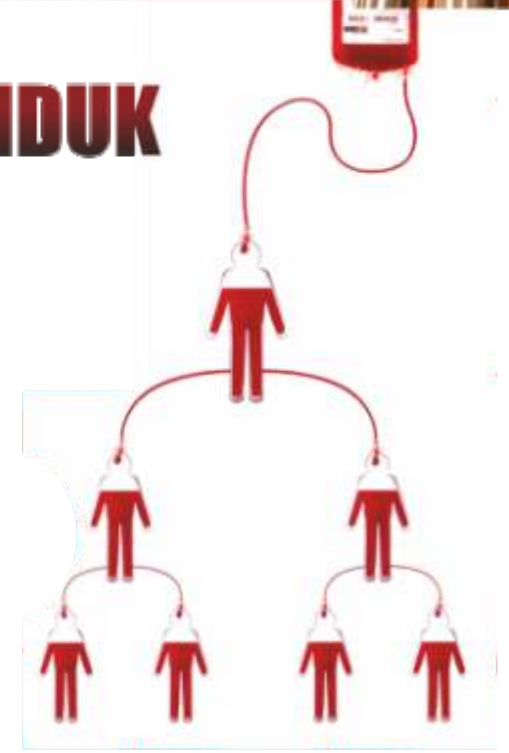


8 Mayıs 2013 tarihinde İşg Kurulumuz "İSG Kurul Eğitimine" katılmışlardır.



27 Temmuz 2013 tarihinde "Yetkinlik Değerlendirme" Eğitimimiz düzenlenmiştir.

KAN BAĞIŞINDA BULUNDUK



Er-Bakır çalışanları şirketimize gelen Türk Kızılayına kan bağışında bulunarak toplumumuza örnek bir tavır sergilediler. 19 çalışanımız kana ihtiyacı olan hastalara umut oldu. Çalışanlarımızı duyarlı davranışlarından dolayı kutluyoruz.

PAYLAŞIM Toplantılarımız

Genel Müdürümüz Sn. Macit Taşkın'ın aktarımları ile gerçekleştirilen paylaşım toplantılarımıza bir yenisi daha eklendi. Ramazan Bayramı nedeniyle yemekhanemizde düzenlenen paylaşım toplantımızda bayramlaşmanın yanı sıra tavla turnuvasının şampiyonu Sn. Alpay Yılmaz'a da ödülü Sn. Macit Taşkın tarafından takdim edildi.



VAY BE!



Abaloğlu Holding tarafından grup içinde iyileştirme çalışmalarının içerisinde yer alan kişi ve takımları takdir etmek amacı ile düzenlenen "Vay Be" proje yarışmasının bu yıl 23. sili düzenlendi.

Şirketimizi yarışmada "Kredi Risk" Projesi ile Bilgi Sistemleri Müdürümüz Sn. Mehmet Açıkyer, İhracat Bölge Şefimiz Sn. Yılmaz Can ve Yazılım Uzmanımız Sn. Ali Murat Değirmenci temsil etmiştir. "Yardım Masası" projemiz ile ise Bilgi Sistemleri Müdürümüz Sn. Mehmet Açıkyer, Yazılım Uzmanlarımız Sn. Ali Murat Değirmenci, Sn. Bilal Tarakçı ve Sn. Tuğba Dokumacı yarışmaya katılmışlardır.

Tel Çekme Üretim Şefimiz Sn. Mahmut Kuru ve Kalay Kaplama Operatörümüz Sn. Harun Ünol'n "Kalay Anodu Kalıp Modernizasyonu" projesi ise Vay Be Proje yarışmasında 3. lük ödülü almıştır.

Yarışmaya katılan tüm çalışanlarımızı gönülden kutluyor, başarılarının devamını diliyoruz.



Merhabalar,

Tüm lızıyla projelerine devam eden SAK Ekibi, Mayıs-Haziran-Temmuz ve Ağustos aylarında da yine sizlerin de desteğı ve katılımı ile Piknik, Yürüyüş, Tavla turnuvası ve Huzurevi iftar yemeğı gibi birbirinden güzel projelere imza attı.

Bakalım bu projelerde neler yapmışsınız?

PİKNİK YAP-SAK

Karataş piknik alanında yaklaşık 1100 kişinin katılımıyla gerçekleşen etkinlikte yetişkinler canlı bowlingten, şut becerisine, sumo güreşinden, turnama dağna; çocuklar ise özel dev kay kay ve zıp zıp parkurundan, pınnuk şeker ve macun dağıtımına kadar daha birçok aktivite ve oyunda gönülleriince eğlendi.

1 Mayıs tatilinde Er-Bakır çalışanlarının aileleri ile birlikte katıldığı piknik organizasyonumuzu birbirinden güzel oyunlarla, yarışmalarla gerçekleştirdik.



Öğle yemeğı ve gün boyu çay servisinin de olduğu organizasyonumuzda çok eğlenceli bir gün geçirdik.



YÜRÜYÜŞ YAP-SAK



Bu sene gerçekleştirdiğimiz yürüyüşlerimizden illa 30 kişinin katılımı ile zorluk derecesi kolay olan Çamlık 3.çeşme parkuruna idi.



İkinci yürüyüşümüzü ise 48 kişinin katılımı ile gerçekleşen ve zorluk derecesi orta olan Pamukkale Asmalı Vadi parkuruna gerçekleştirdik. Yürüyüş sonunda kendimizi sıcak ekmek ve çay ile ödüllendirerek tüm yorganlığımızı attık.

TAVLA OYNA-SAK



Bu sene 3.sünü düzenlediğimiz Ramazan eğlencemiz olan Tavla turnuvasına katılan 50 kişi idi. Geçen senenin birincisi olan Alpay Yılmaz arkadaşımız bu sene de birinciliği kimsese kaptırmadı. Sedef işleneli tavla ödülünü Genel Müdürlüğümüz Macit bey'den aldı. Kendisini tekrar tebrik ediyoruz.

HUZUREVİNDE İFTAR YAP-SAK

Sosyal Sorumluluk projelerimizden biri olarak Ramazan ayında lüzur evindeki büyüklerimizle birlikte iftar yemeğinde buluştuk. Hep birlikte yenilen keyifli yemeğin ardından her biri ile tek tek sohbet edip tekrar buluşmak üzere vedalaştık.

Önümüzdeki dönemlerde de bunlar gibi birbirinden güzel projelere hep birlikte inza atmak dileğimizle...

Er-Bakar-SAK Ekibi



Hayallerin Şehri muğla



Cemil TUFAN
Yazılım Uzmanı Yardımcısı



TARİHİYLE DÜŞÜN, DOĞASIYLA SEV, DENİZİYLE YAŞA...



1124 km. uzunluğundaki kıyı bandına çevrelediği eşsiz doğası, tarihi ve kültürel özellikleri, gelişmiş nitelikli turizm alt yapısı ile Muğla Türkiye'de tatil denince akla ilk gelen yerlerden biri. Her yıl yüz binlerce yerli ve yabancı turisti ağırlayan bu tarihi şehir; Bodrum, Marmaris, Fethiye, Göcek ve Datça gibi tatil yöreleriyle ön plana çıkıyor.

Türkiye'de takrimen yaz mevsimlerini gösterdiğinde, soltuğu Ege'ye de Akdeniz kıyılarında alırız. Hemen kışın kalma planlar hayata geçirilir ve çoluk çocuk, eş dost akadaba bir araya gelip yolları düşeriz.

Ege'ye gideceksek de rotamızı mutlaka Bodrum, Marmaris, Datça, Fethiye ya da Dalyan'a çeviririz. Birbirinden güzel plajlar, eşsiz bir doğa, serinli köyler, rengarenk evler, geleneksel tatlar ve tadına doyulmaz yaz akşamları... Hepsi bu çok özel kıyı şeridinde bir araya gelir ve en güzel insaniyle mülklerdeki yerini alır.

MOBOLLA'DAN MUĞLA'YA

Türkiye'nin bu en güzel tatil yöreleri Ege'nin en güzel şehirlerinden biri olan Muğla'nın il sınırları içerisinde yer alıyor. En şanlı şehirlerden biri olan Muğla'nın tarihi oldukça eskilere uzanıyor. Kıyı kenti olduğu için de her dönem fazlasıyla önem taşıyor. Tıpkı bugün olduğu gibi...

Eski adı "Mobolla" olan şehrin tarihi M.Ö. 3000'li yıllara kadar gidiyor. İlk çağlarda bu bölgeye Karia'lılar yerleştiği için Karia adı verilmiş. Şehrin bilinen tarihi ise Hititlerle başlıyor. Hititler bu bölgeye "Lagga" derlermiş. İmparatorluğun parçalanmasından sonra da Frig'ler egemen olmuş ve en sonunda Lidyalılar bölgeyi ele geçirmiş. Şehrin Türkler tarafından fethedilmesinden sonra bölgede Türk İslam kültürü hakim olmaya başlamış. Diğer kültürler unutulmuş ama bazı tarihi yapılar günümüze kadar ulaşmış.

Muğla denince akla gelenler

- ◆ Bodrum, Marmaris, Datça, Fethiye, Dalyan,
- ◆ Bodrum, Marmaris, Datça, Fethiye, Dalyan, Gücek, Kelebekler Vadisi, Ölü Deniz
- ◆ Sedir Adası, Saklıkent Kanyonu, İztuzu Plajı
- ◆ Bodrum Kalesi, Beyaz Bodrum evleri, Bodrum Sualtı Arkeoloji Müzesi
- ◆ Knidos, Letoon, Kaunos, Labranda ve Keramos Antik Kentleri
- ◆ Çamur banyosu, Mılas halıları, Halikarnas Balıkçısı, Marmaris çın balı, Sığla ağacı ve yağı

Hayellerin Şehri
muğla



"Bacasız sanayi"nin merkezi

Eşsiz coğrafyasıyla fark yaratan Muğla, bacasız sanayi olarak adlandırılan turizmi potansiyeliyle ilk sıralarda yer alıyor. İl sınırları içerisinde yer alan Bodrum, Marmaris, Datça, Fethiye, Dalyan ve Gücek Türk turizmi açısından büyük önem taşıyor. Her yıl yüz binlerce insan buraları ziyaret ediyor ve ülke ekonomisine ciddi katkı sağlıyor. Ziyaretçiler Saklıkent Kanyonu, Ölü Deniz, Kelebekler Vadisi, Bodrum Kalesi, İztuzu Plajı, Sedir Adası, Knidos Letoon-Kaunos-Labranda-Keramos Antik Kentleri ve Bodrum Sualtı Arkeoloji Müzesi'ni her defasında yeniden keşfediyor.

Özellikle son yıllarda oldukça popüler olan ve yerli

yabancı bütün turistlerin ilgi odağı olan Bodrum, bölgenin lokomotifli sayılıyor. Bodrum'da yazın, gılnbatımından hemen önce geceleme için kaleye uçan martı sürülerinin karat hışırtıları ve limana dönen teknelerinin motor sesleriyle başlıyor. Eski adı Halikarnasos olan Bodrum, Ege ve Akdeniz ikliminin sentezinden oluşuyor ve bu yüzden yazın da olarak mikro klima olan özelliği gösteriyor.



Kendine has beyaz evleri, çarşısı, barlar sokağı, kalesi, antik tiyatrosu, plajları, gece hayatı ve marinalarıyla ünlü ünsüz tüm tatilcilerin gözdesi olan Bodrum, sahip olduğu uluslararası havalimanıyla da bölge açısından büyük önem taşıyor.

Muğla mutfağı

Şehrin, doğada yetişen her tür sebze kullanılarak ve Ege yöresinin genel özelliklerini taşıyan zengin bir mutfağı var. Zeytinyağların ağırlıkta olduğu bu mutfakta leziz et yemeklerini de görebilirsiniz. Özellikle sebze ve yabonul bitkiler ile zeytinyağlar yöresinin beslenme kültüründe önemli yer tutuyor.

Bölge nüfusunun büyük bir kısmını oluşturan Yörükler arasındaysa, beslenmenin en temel öğeleri arasında et ve süt geliyor. Sebze kurutma, pekmez, reçel, tarhana ve keşkek ise sofraların vazgeçilmezleri arasında yer alıyor.

Baklagiller ve sebze çeşitleri de Muğla mutfağının vazgeçilmezleridir. Patlıcan en yaygın kullanılan sebzelerdir. Kızartma, salata ve tatlılarda sık sık kullanılır. Özellikle akşam yemekleri için hazırlanan yumurtalı patlıcan oldukça yaygın.

Eksili biber de yöresinin özgün kızartma yemeklerinden biri. Ayrıca salatalarda radika, devetabanı, gelin gili, ebegümeci gibi yabonul otlar da yaygın biçimde kullanılıyor. Bu bitkilerden bazıları ise kurutuluyor ve kaş için saklanıyor.



Yöresel oyunlar

Muğla oyun, müzik ve türkü folkloru bakımından da oldukça zengin bir şehir. Zeybek havaları, teke ve kaşık oyunları en yaygın olanıdır.

Teke oyunları Fethiye'de, Zeybek oyunları ise Bodrum, Mılas, Köyceğiz ve şehir merkezinde oldukça yaygındır. Kına gecelerinde "Temel Deren" adıyla söylenen türküler de çok meşhurdur. Türkülerde gurbet havaları, Arşar beyleri, uzun yol havaları, semahlar, gemici türkileri, gelin ağılatma ağıtları ve zotlatmalar ağır basar.

Bölgenin meşhur oyunları ise Bilalin Zeybeği, Satı Zeybeği, Feraylı, Bıçak ve Kalkan Oyunu, Kuruoğlu, Zapbak, Bahurcular Zeybeği, Çıktım Tepe, Gidene Bak Gidene, Demirciler, Eydim Kavak Dalını ve Kadioğlu Zeybeği'dir.



Bu sayımızda; DOÇEV-Doğa ve Çevre Vakfı'nın, Yönetim Kurulu Başkanı Sayın İsmet Abaloğlu ile yaptığımız söyleşi ile tanışacağız.

ER-BAKIR-Sayın İsmet Abaloğlu DOÇEV nasıl kuruldu?

İ. ABALIOĞLU: DOÇEV'i, dost ve yakınlarımızdan oluşan 19 kişi ile doğal ve çevresel değerlerin korunması ve iyileştirilmesi, toplumda çevre bilincinin yükseltilmesi konularında çalışmalar yürütmek amacıyla 1996 yılında kurduk. Başta Abaloğlu Holding ve iştirakleri firmalar olmak üzere, toplumun her kesiminde katkılarıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

ER-BAKIR-En önemli faaliyetinizin ağaçlandırma olduğunu biliyoruz...

İ. ABALIOĞLU: Kuruluşumuzda her yıl bir orman kurmayı hedeflemiştik. Toplumumuzun katkılarıyla bu hedefimizi aşarak 32 ormana ulaştık. Kamusal alanların ağaçlandırılması çalışmalarımızla beraber yaklaşık 400 bin fidanı toprakla buluşturduk. Ormanların bakımı ve çalışmalarını da düzenli olarak yapmaktayız.



ER-BAKIR Genel Müdürü Macit Taşkın ve ER-BAKIR çalışanlarından bir grup.

(DOÇEV-ABALIOĞLU HOLDİNG 70.YIL ORMANI fidan dikim töreni, Aralık-2012/DEİS21)

ER-BAKIR-Atık toplama çalışmalarınız...

İ. ABALIOĞLU: Destekçilerimiz ve halkımız yönlendirmesi ile 1999 yılında atık kâğıt toplamaya başladık. Toplumda bu yöndeki duyarlılığın artması ve alışkanlık oluşması amacıyla çeşitli aktiviteler düzenledik. Atık pili toplamaya başladığımızda gereksiz işlerle uğraşmıyız diye eleştirildik. Bu gün ülkenin her tarafından atık



pil kumbarası, afiş broşür talep ediyor. Atık pili toplama hattını kurduk. Uyguladığımız kampanyalar ve örnek çalışmalarla bugüne kadar 5 bin 500 ton atık kâğıt, 26 ton atık pili ve 40 ton elektronik atığı toplayarak, doğal kaynaklar üzerindeki baskıyı azaltmaya, su ve toprak kirliliğinin önlenmesine yardımcı olduk.

ER-BAKIR-Her şeyin başı eğitim denir...

İ. ABALIOĞLU: Biz de çevresel sorunları aşmak yolunda toplumsal eğitimin önemine inanıyoruz. Bu kapsamda çevre bilincini geliştirmek amacıyla başta çocuklar ve gençler olmak üzere toplumun her kesiminde eğitim çalışmaları gerçekleştiriyor, doğal ve çevresel değerleri tanıtmaya yönelik geziler düzenliyoruz. 2013 yılında, 50 ilkokul ve 5 anaokulundaki eğitim çalışmalarımıza yaklaşık 3.700 öğrenciye ulaştık.



ER-BAKIR-Ağaçlıklı alanlara kuş yuvaları asıyorsunuz...

İ. ABALIOĞLU: Kuşlar doğal dengenin en önemli unsurlarındandır. Maalesef son yıllarda yaşam alanlarının bozulması ve daralması, kirlenme, aşırı ve usulsüz avlanmalarla birçok kuş türü yok olmaktadır. DOÇEV olarak ağaçlıklı alanlara kuş yuvaları asarak, kuşların üreme ve barınma koşullarına destek olmaya çalışmaktayız.



ER-BAKIR-Faaliyetleriniz her geçen dönem artıyor...

İ. ABALIOĞLU: Faaliyetlerimizi artırmak amacıyla geliştirdiğimiz eğitim ve uygulama projelerimizi Avrupa Birliği, Dünya Bankası, İngiltere Büyükelçiliği, DEFRA-İngiltere, İŞKUR, REC-Türkiye gibi ulusal ve uluslararası kuruluşların çevre fonlarının destekleriyle gerçekleştirdik. Bazıları

ödül alan bu projelerle, DOÇEV'in ulusal boyutta tanınmasına, farkındalığının artmasına önemli katkıları olmuştur.

ER-BAKIR-Okuyucularımız DOÇEV için ne yapabilir?

İ. ABALIOĞLU: Faaliyetlerimizin ayrıntılarına www.docev.org.tr adresinden ulaşılabilir.

Derginiz aracılığıyla faaliyetlerimize destek verenlere şükranlarımızı sunarız.



ER-BAKIR-Teşekkür eder, başarılarınızın devamını dileriz.



Hüseyin YETİK
Tel Çekme Üretim Mühendisi

ORGANİZASYON DNA'SI



Bilindiği gibi DNA; genetik bilgiyi saklayan, gelecek nesillere taşıyan, canlıların tüm canlılık faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan yegâne yapıdır. DNA sayesinde bütün canlılar diğerlerine göre benzersiz özellikler kazanırlar ve bu özelliklerini ömürleri boyunca muhafaza ederler.

Şirketler de tıpkı canlılar gibi doğarlar, gelişirler ve er geç iflas ederek ya da başka bir şirketle bütünleşerek ortadan kalkarlar, yani bir anlamda ölürlər. Dahası, doğal seleksiyon şirketler için de geçerlidir. Yapısal ve finansal açıdan güçlü şirketler uzun yıllar ayakta kalırken güçlü olmayanlar ise kısa sürede yok olup ortadan kaybolurlar.

Yaşamı boyunca bir şirketi de, tıpkı canlılar gibi diğerlerinden ayıran unsurlar vardır ve bu unsurlar o şirketin başkaları tarafından nasıl algılandığını belirler. Her unsur o şirkete ait benzersiz özelliği temsil eder. Organizasyon ya da şirket DNA'sı tam olarak bu anlama gelmektedir. Şirketlerin nasıl yapılandıkları, stratejilerini nasıl belirledikleri, ne tür müşteri deneyimi sundukları ve daha birçok şey aslında tamamen sahip oldukları DNA'nın eseridir.

Gelecekte ürünlerin değil deneyimlerin iş hayatına yön vereceğinin konuşulduğu, deneyimlerin aslında birer ürüne dönüşeceğinin düşünüldüğü, tedarikçiden müşteriye kadar tüm süreç paydaşlarının şirket hakkındaki izlenimlerinin son derece önemli olduğu bir dönemde yaşıyoruz. Pek çok alanda olduğu gibi

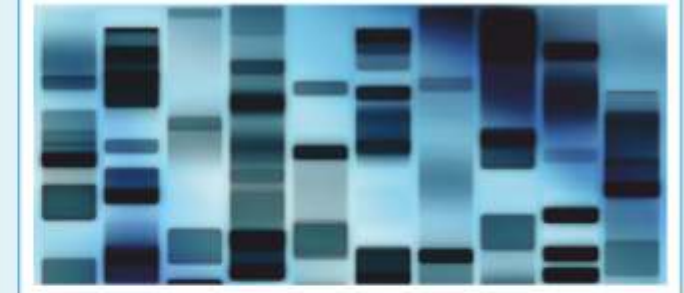
iş hayatında da deneyimler ve izlenimlerin önemi aşikârdır çünkü tüm bunlar gelecekteki potansiyel satışların, işlerin, anlaşmaların ipuçlarını taşırlar.

Uluslararası danışmanlık firması Booz Hamilton'ın başkan yardımcısı Gary Neilson'a göre şirketlerin tedarikçiler, yatırımcılar ve müşterilerin gözünde sahip oldukları izlenim yönetilebilir bir unsurdur. "Şirketlerin insanlara göre en büyük avantajının DNA'larını kendilerinin oluşturabilme imkânına sahip olmalarıdır" diyen Neilson, stratejiler doğrultusunda DNA'nın oluşturulması ve gerektiğinde değiştirilmesi görüşünde. Şirket DNA'sı fikrini ilk ortaya atan ve çalışmalarını "Results" adlı kitapta toplayan Neilson, şirket DNA'sını oluşturan dört temel taşı şu şekilde sıralıyor:

- Yapı
- Karar alma
- Motivasyon
- Bilgi

YAPI:

Prensip olarak şirketler amaçlarına ulaşmak için değişik yapılanma stratejileri uygularlar. Müşteri bazlı, ürün bazlı ya da faaliyet gösterilen coğrafyalara göre farklı stratejilerden söz edilebilir. Bu yapılanma stratejileri şirketin DNA'sını doğrudan etkiler, çünkü her stratejik karar gibi yapılanma kararlarının da şirketin yaşam süresi ve algılanma biçimi üzerinde etkisi vardır. Genel uygulamada



strateji ile yapı çoğu zaman birbirine uymaz zira şirketin nasıl yapılacağına karar verilirken ya da şirkette yapısal değişime gidilirken çoğunlukla objektif değerlendirme yapılamaz. Yönetim kademelerinin neler olduğu, kademeler arasındaki açıklığın ne kadar olduğu ve her kademeden nerelerden kaç rapor aldığı, yapı hakkında önemli ipuçları verir.

KARAR ALMA:

Organizasyonda kimin hangi kararları almaya yetkisinin olacağını belirlemek, kişilerin yetki ve inisiyatif sınırlarını çizmek olarak özetlenebilir. Yetki dağılımının kesin olarak yapılması, şirket katmanları arasındaki çizgileri net biçimde görünür kılar ve sorumluluk sahalarını belirgin biçimde birbirinden ayırır.



Burada da aynen yapıda olduğu gibi katmanlar arasındaki açıklık önemlidir çünkü yönetim katmanlarının birbirine yakın olması karar karmaşası yaratabilirken, katmanların uzak olması alınması gereken önemli kararların ortada kalmasına yol açabilir.

MOTİVASYON:

Neilson'a göre çalışanlar kasıtlı olarak verimliliğe ters bir eylemde bulunmazlar ve stratejik hedefe doğru yol alan şirketi rayından çıkarmaya çalışmazlar. Burada önemli



olan çalışanların hedefe odaklanması, motive edilmesi ve bu süreçte performanslarının doğru değerlendirilmesidir. Ancak motivasyon sağlarken çalışanları nelerin motive ettiğini doğru analiz etmek gerekir. En büyük motivasyon faktörü para olarak görülse de tek başına yeterli değildir. Yapılan çalışmalar, emniyet hissinin, sorumluluk alma duygusunun, prestije kavuşma isteğinin, terfi beklentisinin ve iş dışındaki sosyal çevrede önem görmenin de ciddi anlamda motivasyon kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca şirket kararlarına zaman zaman her düzeyden çalışanın dahil edilmesi de maddi olmayan ancak çalışan nezdinde son derece etkili olan bir motivasyon unsurudur.

BİLGİ:

Organizasyon içindeki en önemli problemlerden biri, bilginin nasıl yönetileceği, gerektiğinde doğru ve kaliteli bilgiye nasıl ulaşılacağıdır. Bilginin yönetimi, hem biyolojik DNA'nın hem de organizasyon DNA'sın ortak

sorunudur, çünkü her iki yapının da yaşamı ilerleyip veri tabanı genişledikçe, biriken bilgiyi yönetmek zorlaşacaktır. Bir biyolojik DNA sarmalının yaklaşık 1,5 metre ve insan vücudundaki toplam DNA uzunluğunun yaklaşık 150 milyar km olduğu düşünülürse, insan vücudunun nasıl bir bilgi ağını yönettiği anlaşılabilir. Özellikle farklı coğrafyalarda faaliyet gösteren 3M ya da Samsung gibi çok uluslu şirketlerde de durum buna yakındır. Bilginin doğru yönetilmesi rekabet avantajı sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

Yukarıda belirtilen dört unsurun bir araya gelmesiyle tıpkı gerçek



DNA'ların oluşturduğu gibi farklı yapılar ortaya çıkar. Gary Neilson bu sözkonusu yapıların yedi farklı tip şirket olduğunu belirtiyor ve bu şirket tiplerini "Pasif-agresif", "Rastgele", "Mevcut yapısından taşarak büyüyen", "Gereğinden fazla yönetilen", "Zamanında hareket eden", "Askeri nizamdakiler" ve "Esnek şirketler" olarak sıralıyor.

"PASİF-AGRESİF" ŞİRKETLER:

Bu şirketlerde iç iletişimin sağlanmasında genellikle herhangi bir sorun yoktur. Şirket ile



ilgili kararların alınmasında tüm çalışanlar ve departmanlar neredeyse tam mutabakata varırlar ancak, sıra alınan kararların uygulanmasına geldiğinde hiçbir şey yapılamaz. Kobi düzeyinde şirketlerde sık görülebilen bir durumdur ve şirket kurumsallaştıkça bu yapı değişmeye başlar.

"RASTGELE" ŞİRKETLER:

Alın yaka diye tabir edilebilecek iyi eğitilmiş ve yetenekli çalışanlara sahip



şirketlerdir.

Çalışanların her biri ayrı ayrı çok başarılıdır ama bu insanlar iş tanımlarının dışında bir görev için bir araya gelemezler.

"MEVCUT YAPISINDAN TAŞARAK BÜYÜYEN" ŞİRKETLER:

Genelde küçük ölçekli fakat yaptıkları işler ya da bulundukları sektör dinamikleri dolayısıyla büyüme potansiyeli olan şirketlerdir. Büyüme trendine giren şirketin bu yolculukta karşılaştığı sorunlara ilişkin çözümlere ihtiyacı vardır ancak, şirketin var olan eski yapısı bu sorunları çözümlenecek güce sahip değildir.

**"HADDİNDEN FAZLA YÖNETİLEN" ŞİRKETLER:**

Gereksiz yere çok fazla yönetim kademesine sahip şirketlerdir. Bu tip şirketlerde yönetimdekiler şirketin inovatif hale gelmesinden, tedarik zincirini yeniden modellemesinden, Ar-Ge yapmasından yani genel anlamda ilerlemesinden çok rutine odaklanmış durumdadırlar. Çoğunlukla kurumsallaşmasını tamamlamış çok uluslu büyük şirketlerde görülebilen bir durumdur.

**"ZAMANINDA HAREKET EDEN" ŞİRKETLER:**

Birçok zorlukla mücadele ederek belli bir seviyeye gelmiş, hemen her türlü durumu avantaja çevirebilecek yetenekli bir ekibe sahip şirketlerdir. Çoğunlukla çok uluslu olmayan ve küçük olmanın verdiği çabuk organize olabilmek kabiliyetini iyi değerlendiren kuruluşlardır. Ancak günümüzde Y kuşağı gibi eğitilmiş olduğu kadar şirkete olan bağlılığı ve çalışma süresi düşük insanların oluşturduğu grupları disipline etmek ve hedefe odaklamak son derece zordur. "Zamanında hareket eden şirketler" sahip oldukları bu kontrol edilmesi zor potansiyeli doğru değerlendiremediklerinde sektördeki rekabetleri kumara döner.

**"ASKERİ NİZAM" TİPİNDEKİ ŞİRKETLER:**

Bu şirketler yapısal meselelere karşı diğer şirketlere göre daha hassas davranırlar. Hiyerarşik yapı oturmuştur ve yönetim mekanizması son derece kontrollüdür. Tepe yönetimi küçük bir gruptan meydana gelir ve tüm hiyerarşik kademedekiler rollerini bilir ve buna göre davranırlar. Bunun sonucu olarak tutarlı ve akıcı uygulamalar meydana gelir. Operasyon ayağında ise kendini tekrarlayan bir yapı söz konusudur.

**"ESNEK" ŞİRKETLER:**

Rekabet avantajı, yetenek, güven, deneyim, karlılığa sahip şirketlerdir ve sözü geçen yedi şirket arasında en sağlıklı yapıya sahip

olan organizasyonlardır. Deneyimlerine göre hareket etmeyi prensip haline getirmişlerdir. Pazardaki değişimlere kolay ayak uydurabilme becerisine sahip olmalarının yanı sıra, tutarlı bir işletme stratejisine de sahiptirler ve sürekli olarak hedefe odaklı halde kalabilirler. Şirketlerin müşteriler ve tedarikçiler nezdinde nasıl algılandıklarına dair bu kadar kafa yordukları dönemde iki farklı disiplin öne çıkmaktadır. Bu disiplinler, Algı Yönetimi ve İtibar Yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Her iki yönetim de aslında şirketin sahip olduğu DNA'nın dış dünyaya karşı temsil edilmesi fikrine dayanır. Şirket başkalarının gözünde yeterli itibara sahip değilse ya da şirketin vermek istediği kurumsal mesaj tam olarak anlaşılmiyorsa bu durum hem rekabet şartlarına hem de fiyat politikasına negatif yansır.

**ALGI YÖNETİMİ****(PERCEPTION MANAGEMENT):**

İlk kez Amerikan Ordusu tarafından ortaya atılmış bir terimdir. Ortaya çıktığı dönemde ordunun icraatlarının, Amerikan halkının gözündeki lüzumunu ve önemini kontrol etmek amacıyla kullanılmıştı. Daha sonraları kurumsal şirketler Algı Yönetimini fark ettiler ve kendilerine uyarlayarak iş dünyasında kullanmaya başladılar.

DNA'nın oluşumu bir kurumun sahip olduğu hedefler ve oluşturduğu stratejilerin sonucu olan kültürel birikim olabilir. İşte bu şirket kültürünün başkalarına tam ve doğru olarak yansıtılması önemli bir konudur. Algı Yönetimi bu noktada devreye girer. Şirketin neyi neden yaptığını, müşteriler ve yatırımcılar başta olmak üzere herkese meşru göstermek Algı Yönetiminin işidir. Algı yönetiminin 11 temel kuralı vardır:

- Hedef kitlenin değerleriyle uyum,
- Hedef kitlenin kültürüyle uyum,
- Beklentilerin üzerinde yaklaşım sergilemek,
- Yalın olmak,
- Sonuca odaklanmak,
- Ölçümlemek,
- Gerçeklere dayanmak,
- Tekrar etmek,
- Farklılaşmak,

- Görselliği doğru yönetmek,
- Düşüncelerden çok duygulara hitap etmek

İtibar Yönetimi (Reputation Management):

Amerikan Heritage Sözlüğü kurumsal itibar; "Hedef kitlelerin kurum hakkındaki toplam fikirleri" olarak tanımlamaktadır. Kurumsal itibar; müşterilerin, yatırımcıların, çalışanların, kamuoyunun yani, genel anlamda tüm paydaşların kurum hakkındaki iyi veya kötü, zayıf veya güçlü gibi duygusal ve etkileyici tepkilerini ifade etmektedir. İmaj ve itibar, günümüzde iş hayatında ve günlük hayatta kazananları ve kaybedenleri belirleyen en önemli öğelerdir. Dolayısı ile kurumsal itibarın en iyi şekilde yönetilmesi kaçınılmazdır. Kurumsal İtibarı yönetebilmek ve paydaşların gözünde itibarlı bir firma olabilmek için öncelikle şirketin DNA'sı doğru yapılmalıdır. Günümüzde:

İmaj + İtibar = Kâr

denklemini önem kazanmıştır. İmaj ve itibar şirketlerin muhasebe kayıtlarında yer almasa da aslında şirketin gelirler hanesindeki tüm değerlerin sebebidir.

İtibar soyut bir kavram olsa da şirkete uzun vadede somut değerler kazandırır. Bunların başlıcaları:

- Finansal açıdan kattığı değer
- Pazar açısından kattığı değer
- İnsan kaynakları açısından kattığı değerdir.

Sağlam bir DNA yapısına ve bunun getirisi olarak iyi itibara sahip şirketler, ürünleri ve hizmetleri için yüksek fiyat talep edebilirler, sadık çalışanlara sahip olabilirler, çalışanlarını daha ucuz fiyata çalıştırabilirler, kriz dönemlerini daha kolay atlatabilirler. İşte bu nedenle itibarın korunmasının, yönetilmesinin kurum açısından büyük önem taşıdığı görülmektedir.

Sonlandırırken:

Gittikçe küreselleşen ve neredeyse tek bir büyük ülke haline gelen Dünya'daki pazar dinamikleri ve rekabet ortamı şirketlerin güçlü DNA'lara sahip olmalarını zorunlu kılıyor. DNA'nın oluşturulması, yönetilmesi ve gerektiğinde değiştirilmesi artık bir zorunluluktur. Şirket imajının, itibarının ve algılanmanın son derece önemli olduğu bir ortamda bu durum kaçınılmazdır. Şirketin acımasız pazar ortamında hayatta kalmasını sağlamak, krizlere karşı dayanıklı hale gelmesine imkân vermek, bir anlamda şirketi doğal seleksiyondan korumak için güçlü DNA şarttır. Şirketler DNA'larına ve iş hedefleriyle örtüşen stratejik planlarına daha fazla özen göstermeli, yatırımlarını bu yönde yapmalıdırlar. Toplumsal algılanmanın hammaddesinin bu DNA'nın içinde saklı olduğunu görecektirler.



İsmail YALI
Sürekli Döküm ve Rafinasyon
Mühendisi

ENERJİ TASARRUFU NEDİR?

Enerji tasarrufu, üretimde, konforumuzda ve iş gücümüzde herhangi bir azalma olmadan enerjiyi verimli kullanmak, israf etmemektir. Aynı işi daha az enerji kullanarak yapmaktır.

Bu yalıtımsız evde oturan aile; Kış aylarında konforlu bir ısınma sağlayamadıkları, daha fazla yakıt kullandıkları, bunun için daha fazla para ödedikleri ve bacalarından çevreye o oranda daha fazla emisyon atıkları için endişelilerdir.



ENERJİ VERİMSİZ EV

Bu yalıtımlı evde oturan aile; Kış aylarını konforlu geçirdikleri, Daha az yakıt kullandıkları, Bunun için daha az para ödedikleri ve Bacalarından çevreye o oranda daha az emisyon atıkları için mutlulardır.



ENERJİ VERİMSİZ EV

Enerji tüketimimizin %82'si ısıtma için kullanılmaktadır. Isı yalıtım önlemlerinin alınması ile bu kayıplar azaltılabilir. Binaların yalıtımı ile %25 den %50'ye varan yakıt tasarrufu sağlanması mümkündür.

NİÇİN ENERJİYİ VERİMLİ KULLANMALIYIZ?



Enerjinin fazla kullanılması sonucunda;
o Doğal Kaynaklar hızla tükeniyor,
o Çevre Kirleniyor,
o Enerji için yüksek miktarda para ödüyoruz.

Ekonomik üretim ana unsuru olan ve hayat kalitemizi iyileştiren enerjinin kullanımından vazgeçemeyeceğimize göre, "Enerjiyi verimli kullanalım."

Dünya'da enerji tüketiminin bu şekilde devam etmesi durumunda 2020 yılında fosil yakıt kaynaklarının yansının tüketilmiş olacağı

tahmin edilmektedir. Fosil kaynaklar, sadece yakıt olarak değil aynı zamanda başta ilaç olmak üzere kimya sektöründe pek çok alanda kullanılmaktadır. Bu yönü ile de korunması en azından tüketiminin azaltılması önemlidir.

Kömür veya petrol gibi fosil yakıtların yanması sonucu, daima CO₂ oluşur. Yapılan ölçümler milyonlarca yıldır 180-280 ppm arasında değişen CO₂ seviyesinin günümüzde 360 ppm seviyesine çıktığını göstermektedir. Karbondioksit diğer sera gazlarına göre %55'lik bir oranla, doğal sıcaklık dengelerinin bozulmasında en büyük etkiyi yaparak Küresel Isınma'ya neden olmaktadır.

Küresel Isınma'nın oluşumunda Sera Etkisi'nin rolü büyüktür. "Sera Etkisi"ni, güneşten gelen kısa-dalga ışınlarının geçmesine izin veren gaz tabakasının, dünya üzerinden yansıyan uzun-dalga ışınlarının büyük bir kısmını tutması sonucu meydana gelen atmosferik dengesizlik olarak kısaca açıklayabiliriz.

Atmosfere atılan diğer sera gazları ise CO,

SO₂, NO_x gibi zehirli gazlar ve radyoaktif maddelerdir. Termik santrallerde, sanayide ve binalarda yakıt olarak kömür kullanıldığında, bu kirlilik etmenlerinin yanısıra kül de açığa çıkar. Kül civa, kurşun, arsenik ve kadmiyum içermesi nedeniyle yüksek oranda kirlilik etkiye sahiptir.

Fosil yakıtların bu şekilde kullanılmaya devam edilmesi durumunda, aşırı kuraklık, deniz seviyesinde yükselme sonucu su baskınları, fırtınalar ve ultraviyolenin artması gibi küresel değişimler sonucu, doğanın ekolojik dengesinin bozulması kaçınılmazdır.

1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi sonrasında enerji konusuna ilgi artmış ve enerji tasarrufu konusu gündeme gelmiştir.

Enerji tasarrufu yapmak aile bütçesi için önemlidir. Enerjiyi verimli kullanırsak faturalara daha az para öderiz. Enerji tasarrufu devlet bütçesi için de çok önemlidir. Kullandığımız enerjinin yaklaşık %60'ını başka ülkelere alıyoruz ve ödemeyi döviz olarak yapıyoruz.

BİNALARDA ISINMADA YAPILAN ENERJİ TASARRUFU

Binaların yalıtımı ile %25 den %50'ye varan yakıt tasarrufu sağlanması mümkündür.



Binaların yalıtım yapılan sol tarafında ısı kayıplarının çok az olduğu, yalıtımsız sağ tarafında ise radyatör arkasından ve pencerelerden ısı kayıplarının fazla olduğu görülmektedir.



Bildiğimiz gibi ısınan hava yükselir ve çatıdan dışarıya kaçmaya çalışır. Bu nedenle öncelikle çatının yalıtılması gerekir. Evleri yalıtım için cam yünü, plastik köpük gibi malzemeler kullanılır.



Pencereler ve kapılar, evimizdeki ısının dörtte birinin kaybına neden olmaktadır. Çift cam veya ısıcam olan pencerelerde ısı kaybı yarı yarıya azalmaktadır.



Radyatörlerden taşınım ve ısıtım yoluyla çıkan ısı radyatörün arkasındaki duvarı ısıtır. Dışarıya olan ısı kaybını önlemek için alüminyum folyo kaplı ısı yalıtım levhaları yerleştiriniz.



Eskiden ısıtma sistemi tasarımları, 90°C kazan çıkışı ve 70°C kazan dönüş sıcaklıkları üzerinden yapılırken, günümüzde bina kabuğunun iyi yalıtılması halinde sıcaklıklar, 70/55°C ve daha altında olacak şekilde yapılabilmektedir. Bu şekilde kazan boyutları küçülmekte, maliyetleri azalmakta, verimleri de artmaktadır. Kalorifer tesisatının bodrumlardaki dağıtım ve toplama borularının ve vanalarının yalıtımı ile enerji tüketimi azaltılabilir.

ULAŞIMDA ENERJİ TASARRUFU



Araçınızı gerekeceği zamanlarda kullanmayınız.



Toplu taşıma araçlarını tercih ediniz.



Gereksiz yere ani olarak fren ve gaza basmak benzin tüketimini % 5 arttırır. Lastiklerin hava basınçları düşük olduğu zaman yakıt tüketimi artar.

Camları açık olarak Saatte 100 km'lik bir hızla otomobilinizi sürmeniz % 4 aşırı yakıt tüketimine sebep olur.

AYDINLATMADA ve EV ALETLERİNDE YAPILAN ENERJİ TASARRUFU

Evlerimizde kullandığımız elektrikli ev aletleri istenilen hizmet ve konfor seviyesini etkilemeksizin daha az enerji ile kullanılabilir. Verimli aydınlatma sistemlerini ve ev aletlerini kullanarak elektrik faturalarında azalma sağlanabilir. Verimli aletlerin fiyatları benzer modellerinden pahalı olabilir. Bununla birlikte verimli aletlerin satın alınması esnasında ödenen fiyat farkı daha sonra elektrik faturalarındaki düşüş ile kullanıya geri ödenir.

1999 verilerine göre, ülkemizde elektriğin % 47 gibi önemli oranı bina ve hizmetler sektöründe tüketilmiştir.

Enerji türleri içerisinde elektrik enerjisinin maliyeti oldukça yüksektir. Bu nedenle elektriğin tüketimi konusuna önem vermek gerekir. Enerji maliyetlerinin ve enerjiye olan talebin artması, enerji tasarrufunu zorunlu hale getirmiştir.

Enerji ihtiyacının % 62'sini ithal etmek zorunda olan ve fosil yakıt kullanarak elektrik enerjisine dönüşüm sağlayan santrallerin toplam veriminin



% 30 olduğu ülkemizde enerjinin verimli kullanımının önemi açıkça görülmektedir. Çoğumuz çevresel olaylara duyarlı olmakla birlikte, artan enerji kullanımı ile orantılı olarak

artış gösteren çevresel zararları azaltma konusunda ne yapabileceğimizden emin değilizdir. Eğer elektriği daha verimli kullanmayı seçersek Türkiye'de çevresel sorunların çözümüne önemli bir katkı sağlarız.

HAYATIMIZ DİJİTALLEŞİYOR



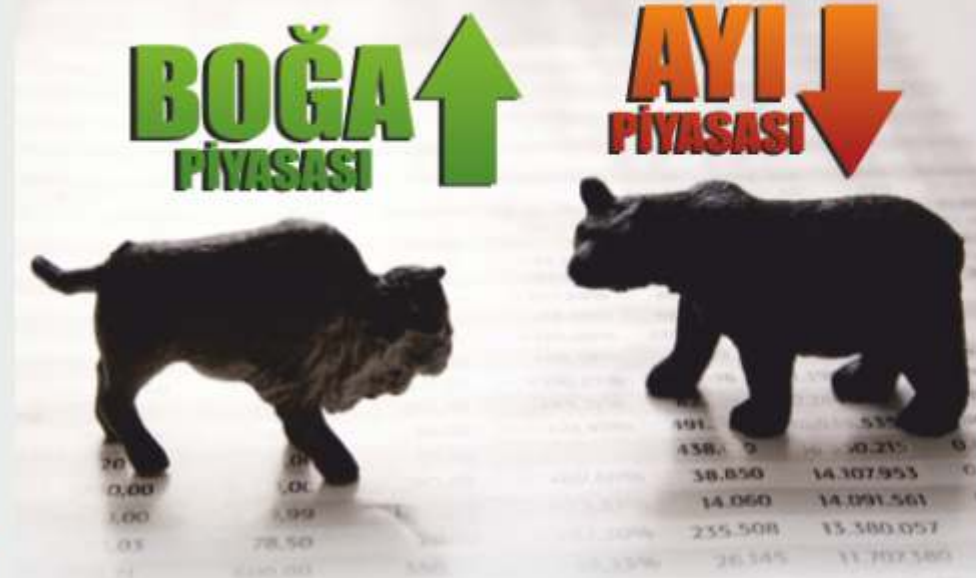
Teknoloji hızla bir yerlere koşuyor, hiç durup düşünüyör musunuz acaba bu yolculuk nereye diye? Kestirmek güç elbet, hele bir de hayal gücümüzün sınırları böylesine zorlanırken.

Şimdilerin gündem konusu ise e-imza. Artık ıslak imza mazi oluyor, deyimi yerindeyse hayatımız dijitalleşiyor. Yadırgamayın hemen birçok avantajıyla birlikte geliyor bu sistem. Özellikle ıslak imzası yüzünden başına çorap örülmüş vatandaşların yüzlerini güldürecek derecede güvenilir bir hizmet sunuyor. Öyleyse yeri gelmişken e-imzanın ıslak imzaya göre avantajlarına değinelim:

- **E-imzalı Evrak Fiziksel Olarak Ortamdan Bağımsızdır;** çünkü her şey dijitaldir. Başka bir ifadeyle, imzalı evrak alıcıya ışık hızıyla gider ve gelir. İşler hızlanır, beklentiler ortadan kalkar. Dokümanı imzalatmak için kişinin yanına gitmeye gerek kalmaz. Kişinin dünyanın neresinde olduğu önemsizdir.
- **Kalemle İmzaya Göre, E-imza Kolay ve Hızlıca Atılır.** Örneğin, yoğun olarak imza atan kişiler, birden fazla dokümanı tek seferde e-imzalayabilir. Her sayfasının imzalanması gereken evraklarda kalemle imza atmak çok zahmetlidir. E-imza atmak kolay ve hızlıdır, zaman kazandırır.
- **Notere İhtiyacı Bitirir;** e-imzalanmış doküman sınırsız kere kopyalanabilir. Kopyası herhangi bir kişiye ya da kuruma gönderilebilir.
- **Afetlere Karşı Korumak Kolaydır.** E-imzalanmış dokümanların yangın ve deprem gibi felaketlere karşı korunması çok kolaydır. Herhangi bir veri merkezi bu işi görür; özellikle yanmaz bir ek odaya gerek yoktur. E-imzalı evrakı dijital ortamda dünyanın çeşitli yerlerine yedekleyerek gece rahatça uyuyabilirsiniz.
- **Yer İşgal Etmezler.** Kağıt evraklarda olduğu gibi evrak odalarına gerek kalmaz. Bir belleğin içerisinde binlerce evrakı tutabilirsiniz.
- **Kimin İmzaladığı Belli ve Kesindir.** ıslak imzanın aksine, evrakı gerçekten o kişinin mi imzaladığını anlamak çok kolaydır. Birkaç saniye sürer, %100 sonuç verir. Gerçekten o kişinin imzalayıp imzalamadığını anlamak için hiçbir yasal süreç gerek yoktur.
- **Prestij ve İtibar Sağlar;** e-imza kurumların prestij projeleridir.
- **Evrakı Bulmak Kolaydır;** e-imzalı doküman dijital olduğundan, bulmak kolaydır. Yüzlerce kritere göre sınıflandırıp, birkaç saniyede milyonlarca doküman arasından kendi dokümanınızı ekrana getirebilirsiniz. Üstelik, ortada ıslak imzalı bir doküman olmadığından asıl evrakı bulmanıza gerek kalmaz.

Elbette e-imza yasal yükümlülükleri de beraberinde getirir. Güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurmaktadır. Kanunların resmi şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukuki işlemler ve teminat sözleşmeleri e-imza ile gerçekleştirilemez. Peki sahip olduğumuz e-imzayı hangi işlemlerde kullanabiliriz? Her türlü başvuru işlemlerinde (ÖSS, KPSS, pasaport, vb.) kurumlararası iletişimde (emniyet müdürlükleri, nüfus müdürlükleri, adliyeler, vb.), sağlık uygulamalarında (hastaneler, eczaneler), vergi dairesi ve maliye işlemlerinde (e-beyanname), elektronik oy verme dava ve takip açma dilekçe verme işlemlerinde, bireysel-kurumsal bankacılık işlemleri ve finansal uygulamalarda, sigortacılık işlemlerinde, e-siparişlerde, e-postalarda, kimlik veya yetki tanımlanmasında, uzaktan erişim gerektiren işlemlerin kontrolünde kolaylıkla e-imzaya başvurulabilir.

Yazının sonlarına doğru bu fikrin nasıl ortaya çıktığından bahsetmeden geçemeyeceğim. Eskiden elle yapılan birçok iş ve işlem, hızla elektronik ortama taşınmaktadır. Bu gelişmelerin sonucunda bilgi çağı olarak nitelendirilen çağımızda, gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri yaşamımızın her alanına girmektedir. Elektronik ortamda yapılan işlemlerin, kişiler açısından bağlayıcı olması için mevzuatta bu işlemlerin geçerliliğini ve bağlayıcılığını kabul ederek hukuksal değer kazandırmak gerekmektedir. Bu hem elektronik ortama hukuksal bir koruma ve düzen getirecek hem de elektronik ortamda yapılan işlere olan güveni artıracaktır. Elektronik imza böyle bir ihtiyacın sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bunun için mevcut hukuki düzenlemelerin yeniden yapılandırılmasının yanında 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu hazırlanmış ve kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Şimdi asıl merak konusu, e-imzanın hayatımıza nasıl bir yön vereceğidir.



Selen GÜNEY
Hedging Uzmanı

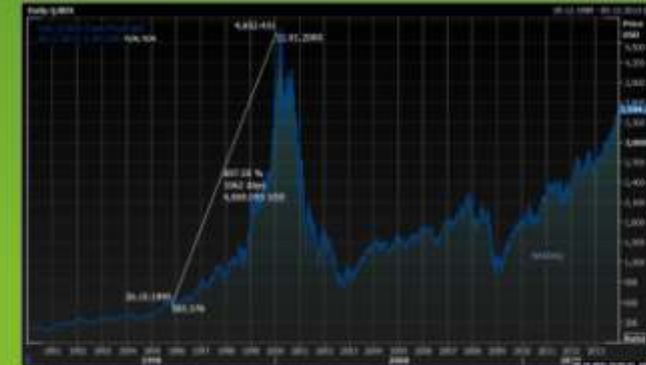
Piyasalar ile ilgili konularda sık sık boğa piyasası (bull market) ve ayı piyasası (bear market) terimlerini duyarsınız.

O HALDE NEDİR BOĞA PİYASASI VE AYI PİYASASI?

Bu iki terimin tam kaynağını belirlemek zor. Ancak tarihçiler, piyasadaki hareketlerin adını bu iki hayvanın davranışlarından aldığı görüşünde. Bir boğa, düşman saldırısına maruz kaldığında onu boynuzlarıyla yukarı doğru itererek savar. Ayı ise pençeleriyle vurarak düşmanını düşürür. Bu hareketler piyasa ile bağdaştırıldığında boğa yükseltir- ayı düşürür olarak söylenir. Piyasanın yükseleceği beklentisinde olan ve alım yapan yatırımcılara boğalar, düşeceği beklentisinde olan yatırımcılara ise ayılar denir. Bu beklentiler ise BEARish (düşüş) ve BULLish (yükseliş) olarak belirtilir.

BOĞA PİYASASI

Boğa Piyasası uzun dönemde yükseliş eğiliminde olan piyasadır. Ekonominin güçlü, işsizlik oranının düşük ve enflasyonun kontrol altında olduğu durumlarda piyasa boğa piyasasına geçme eğilimindedir. Bununla birlikte yatırımcıların duygusal ve psikolojik durumu da piyasaları etkiler. Örneğin, ağır yatırımlar fiyatlarındaki yükselişin devam edeceğine inanıyorlarsa daha fazla alım yapmak isterler. Böylece söz konusu fiyattan alım yapmak isteyenler, satış yapmak isteyenlerden fazla olduğu için yükseliş devam eder. GRAFİK 1 Piyasada güven hakimdir. Endeksler ve fiyatlar yükselir. İşlem hacmi artar. Teknik olarak piyasanın boğa piyasası olduğunu söyleyebilmek için söz konusu iki dönem arasında en az %20'lik bir yükseliş olması gerekmektedir. Boğa piyasasında para kazanmanın klasik yolu alım yapmak ardından fiyatları yukarı gidiinceye kadar beklemek ve sonra yüksek seviyelerden satış yapmaktır.



AYI PİYASASI

Genellikle 2Ayı piyasası ise boğa piyasasının tersidir. Piyasada iki dönem arasında %20'den fazla düşüş gerçekleşmişse, ayı piyasasına girilmiş demektir. Ayı piyasası güven eksikliği olduğunu gösteren piyasadır. İşlem hacimleri düşer, fiyatlar aynı seviyelerde gezinme veya aşağı gitme eğilimindedir. 2008 krizi döneminde LME bakırın ayı piyasasında olduğunu söyleyebiliriz. Ekonominin resesyonunda olduğu, işsizliğin yüksek olduğu ve enflasyonun arttığı durumlarda piyasa



ayı piyasasına geçme eğilimindedir. Yatırımcılar piyasaya olan inancı kaybeder ve bu durum talebin azalmasına neden olur. Bu beklentiye sahip olan kişilerin risk alma dereceleri yükselir, sahip oldukları hisseleri daha sonra düşük fiyattan geri alma beklentisiyle satarlar. Bu işlemler amaç, satış ile alım fiyatları arasındaki pozitif farktan kar elde etmektir.



Borsada temel amaç düşük fiyattan alım yapıp, yüksek fiyattan satış yapmaktır (ya da açığa satışa imkan veren piyasalarda yüksekten satış yapıp düşüktü alım yapmaktır). Bu doğrultuda da yüksek kazanç için, ayı piyasasında fiyatlar dip yaptığında alım yapmak, hisseyi elde tutup, boğa piyasasında fiyatlar peak yaptığında ise satış yapmak gerekir. Fakat alım ve satış için doğru zamanları kestirmek kolay değildir. Piyasada bulunan her yatırımcı ister boğa piyasasında olsun, ister ayı piyasasında çeşitli risklerle karşı karşıya. Bazı yatırımcılar fazla riski



savmezken bazı yatırımcılar yüksek riskli işlemler yapmayı tercih ederler. Fakat geçmiş piyasa hareketlerine bakıldığında hiçbir hisse için gelecekte yükseleceği garantisi verilemez. Bu nedenle de yatırım yapılacak enstrümanı ve hisseyi iyice tanımadan yatırım yapılmaması gerekir. Neticede boğa da ayı da insanlar için tehlikeli hayvanlardır. Bu nedenle yatırımcıların dikkatli olması gerekmektedir.

OFİS ERGONOMİSİ

Ergonomi, çalışan kişinin işi, iş aletleri ve iş çevresiyle olan ilişkilerini araştırır. Burada amaç, sakatlanma riskini en aza indirerek insan vücudundan en yüksek verimi almaktır. Günümüzde insan-makine-çevre ilişkilerini inceleyerek insanların sağlıklı ve üretken bir biçimde çalışabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmak önem kazanmıştır.

Üretim alanında yapılan ergonomik çalışmalarla birlikte ofis ergonomisi de gündeme gelmiş, ofis araç- gereçlerinin ergonomik olarak düzenlenmesi bir çok kas-iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıkların azalmasına neden olmuştur.

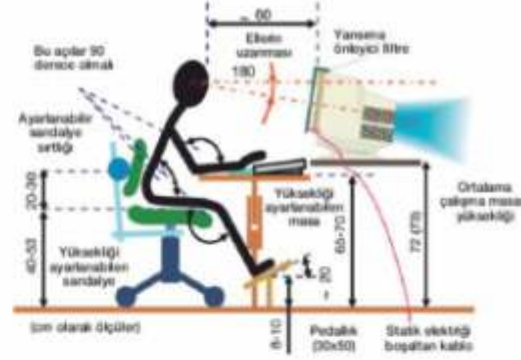


Dr. Melahat KAÇAR
İşyeri Hekimi

Ofis
Ergonomisi

PEKİ, OFİSTE ERGONOMİYİ NASIL SAĞLAYALIM?

- Oturma yeri, masa, klavye, ekran ve mouse'un yüksekliği çalışana uygun olmalıdır.
- Monitör, çalışan kişinin tam karşısında ve kol uzunluğu mesafesinde olmalıdır.
- Ekranın üst yüzeyi kişinin göz hizasında olmalıdır.
- Klavye ve mouse'un aynı hizada olmasına dikkat edilmelidir.
- Mouse kullanılırken çok sıkımdan hafif dokunmayla kullanılmalıdır.
- El bileğinin nötral (düz, 0 derecede tutulması) pozisyonunda olması, el bileğinde sinir sıkışması riskini azaltır. Normalde klavyeler 6 derece eğimlidir. Bu eğimin açığı doğru indirilmesi ile el bileğinin nötral pozisyonunda çalışması mümkün olmaktadır.
- Uzun süre oturulmamalıdır. Çünkü oturma omurga üzerine fazla baskı olmasına neden olur. Ayrıca, bacak ve ayaklar için de sakıncalıdır. Kan dolaşımı zorlaşır, bacaklarda kan göllenir.
- Otururken bel desteklenmelidir. Dik oturmaya özen gösterilmelidir. Bel-kalça açısı 90 derece, ayaklar yere değecek şekilde oturulmalıdır. Gerekirse ayakaltına destek konulabilir.
- Otururken kalça ve dizler aynı seviyede olmalıdır. Diz arkaları sandalyeye değmemelidir.
- Kol destekli sandalye kullanılmalıdır.
- Bilgisayarda yapılacak işlerin dışında da işler varsa bunlar dönüşümlü olarak yapılmalıdır.



Ofis Egzersizleri

Öğle yemekleri masa başında atıştırarak geçirilmemelidir. Göz yorgunluğunu önlemek için gözü zaman zaman ekrandan ayırıp uzakta bir noktaya odaklanmalı, 10-15 sn gözler kapatılıp dinlendirilmelidir. Saat başı 5-10 dakika mola vermeli ve basit bazı egzersizler yapılmalıdır. Ofiste yapılabilecek egzersizler için bazı örnekler aşağıdadır:

Boyun egzersizleri: Nefes alıp başı yana döndürüp tekrar nefes vererek nötral (karşıya bakar pozisyona) doğal pozisyona getirin. Başı nefes alıp yukarı kaldırıp, nefes vererek çene göğse değecekmiş gibi aşağı indirin. Başı saat yönünde ve aksi yönde başı omuzlara değecekmiş gibi döndürün. Bu hareket sırasında normal nefes alıp verin. Her hareketi 5 kez tekrarlayın.

Nefes egzersizleri: Ayakta veya rahat bir pozisyonda bir el karında diğer el göğüs üzerindeyken burundan yavaşça nefes

alın. 4 saniye bekleyin. Ağızdan yavaş yavaş nefes verin. Hareketi 5 kez tekrar edin.

Omuzlar: Omuzları kulaklara yaklaştırır gibi yukarı kaldırın, 3 saniye bu şekilde bekleyin. Omuzları kendi eksenini etrafında arkaya ve aşağı doğru, daha sonra öne ve aşağı doğru döndürün. Otururken ellerinizi başın arkasında birleştirin, dirsekleri iyice geriye alın derin nefes alıp 30 saniye bekleyin. Nefes verin ve gevşeyin. Bu hareketleri 5 kez tekrarlayın.

Ayak egzersizleri: Otururken ayakları ayak bileklerinden kendi eksenini etrafında çevirin. Her yöne 5 kez tekrarlayın.

El bileği germe: Parmaklar yukarı bakacak şekilde kolları dümdüz öne uzatın. Bir elinizler diğer elin parmaklarını kendinize doğru çekin. 20 saniye bekleyin. Sonra bırakın ve gevşeyin. Aynı hareketi diğer eliniz için yapın. Her iki el için hareketi 5 kez tekrarlayın.

ETKİN İLETİŞİM

İletişim konusunda birçok insan kendine güvenir fakat etkin iletişim kurmakta çoğumuz da zorlanırsınız. İletişim önemli evet; ama öte yandan unutmamak gerekiyor ki, başarıya ulaşmak için gerekli olan iletişimin ne kadar fazla olduğu değil, ne kadar etkin olduğudur. İşte iletişimin ne kadar etkili, iletişimsizliğin de nelere engel olduğunu kanıtlayan beş ayrı faktör;



Yağmur ŞİMŞEK
İnsan Kaynakları Uzmanı

1. Verim

Çalışanlar elbette açık bir iletişimle beslendikleri bir iş ortamında daha verimli çalışacaklardır. Şirketlerinin kurum içi iletişim problemi yaşadığını söyleyen çalışanların %34'ü, bu iletişimsizliğin üretkenliklerini tıkkadığını söylüyor.



2. Etkin Olma

Her çalışan, iş yerinde fayda sağlayamamaktan ya da yaptığı işle ilgili bir hata yapmaktan korkar. Doğru bir iletişim yolu ile çalışanlar, birlikteliğin olduğu bir çalışma ortamında, işleri kolaylıkla öğrenecek ve her gün şirket için daha etkin hale geleceklerdir. Yaptıkları işle alakalı ihtiyaçları olan birçok bilgiye sahip olmadıklarını söyleyenlerin oranı %30.



3. Bireysel İlişki

İşverenler ya da üst düzey yöneticiler... Onlara ulaşmak, iletişim kurabilmek genelde zordur. Fakat bunun kolay olduğu gün; yani işverenlerin ve yöneticilerin çalışanlarıyla birebir iletişim gerçekleştirebildikleri bir ortamda, kuşkusuz çalışanlar düşüncelerini paylaşmak konusunda daha rahat olacaklardır. Birlikte inşa edilen bu ilişki ve ortak çalışmanın geri dönüşü de doğal olarak, yeni başarılar olacaktır. Yöneticilerle iletişim konusunda; %74'ü e-mail, %61'i telefon aracılığıyla görüşme yaptığını, %31'i ise yüz yüze- birebir görüşebildiğini belirtiyor.

4. Fikir Paylaşımı

İş hayatında fikir, bilgi ve beceri paylaşımı oldukça önemli; çünkü bir başka çalışma arkadaşına aktarılan bilginin o kişide yeni fikirlerle beslenerek gelişmesi ve başarı kapılarının aralanması muhtemel. Fakat uzaktan bakılınca kolay gibi görülen bu durum ancak; çalışma arkadaşlarının ortak paydada buluştuğu, bilgi ve becerilerin paylaşarak birlikte bir başarının hedeflendiği, karşılıklı doğru iletişimin kurulabildiği bir çalışma ortamında mümkün hale gelebilir. Çalışma arkadaşlarının sahip olduğu bilgi ve becerilere vakıf olduğunu düşünenlerin oranı sadece %7.



5. Saygı

Açık iletişim, şirket içerisinde diğer çalışanlarla ilgili düşülen yanlışlara, edilmiş ön yargılara ve olumsuz düşüncelere engel olabilir. Herkesin birbiriyle iletişim halinde olduğu ve fikirlerle, davranışlarla karşılıklı saygı duyulduğu bir ortamda çalışmak çok daha rahat ve eğlenceli olacaktır. Çalışma arkadaşlarına saygı duyanların oranı %52 iken, yöneticilere gelince bu oran %39'a kadar düşüyor. Bunun yanı sıra %29'u çalışma arkadaşlarından birçok şey öğrendiğini söylerken; yöneticilerinden bu konuda fayda gördüğünü düşünenlerin oranı %19.



Dünya Evine Girenler



Türkan - Nedim Yıldırım
08 Haziran 2013



Güzide - Hüseyin Kelişti
14 Haziran 2013



Cemile - Yalçın Kaplan
25 Mayıs 2013



Bahar - Veli Tanrıverdi
17 Ağustos 2013



Emine - Raşit Aydın
25 Ağustos 2013



Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1971 Çivril doğumluyum. Evliyim. 1 erkek 1 kız çocuğum var. İlkokulu Çivril Karanmalı Köyünde, Ortaokulu Çivril'de, Liseyi de Denizli Endüstri Meslek Lisesinde okudum.

Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?

1992 yılında askerliğimi tamamladıktan sonra Denizli'ye iş başvuruları için geldim. O zamanlar da köylümüz Mustafa HALÇACI ER-BAKIR'da çalışıyordu onun aracılığıyla iş başvurumu yaptım. 2 Kasım 1992 yılında ER-BAKIR'da işe başladım.

İşe başladıktan sonra iş yerimi bırakmayı hiç düşünmedim. O zamandan bu güne kadar Tel Çekme Hadda Operatörü olarak halen çalışmaktayım.

Eşinizin ve çocuklarınızın isimleri nelerdir?

Eşim Sarpil, Başan Tekstilde çalışıyor. Oğlum Mehmet Talga, İzmir Maltepe Akdeniz Lisesi 9.sınıf, kızım Gönül Abaloğlu Yem Ortaokulu 5.sınıfta okumaktadır.

Neden Er-Bakır'dan ayrılmadınız?

Er-Bakır'ı çok sevdiğim için, Er-Bakır'dan ayrılmayı hiç aklımdan geçirmedim, çünkü hedefleri büyük, sürekli büyüyor, sektöründe çok başarılı bir şirket.

Er-Bakır çalışanlarına tavsiyeleriniz nelerdir?

Aramıza yeni katılan arkadaşlara tavsiyem, işlerini sevenek yapmaları, yaptıkları işin değerini diğer birimlerde çalışanlarla kıyaslamamalı, üst ve işlerine karşı dürüst davranmalı.



Ergün Şahan
Hadda Operatörü
Telçekme Üretim Müdürlüğü



Hulusi Emirdağ
Rafinasyon ve Sürekli Döküm Forklift Operatörü
Filmajın Üretim Müdürlüğü

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1970 Burdur/Çivril doğumluyum. Evliyim. 1 kız 1 erkek çocuğum sahibim. İlkokulu Denizli Ressam İbrahim Çoluk İlkokulu'nda okudum.

Eşinizin ve çocuklarınızın isimleri nelerdir?

Eşim Nuray, ev hanımı'dır. Oğlum Yavuz Selim, Adnan Menderes Üniversitesi'nde Spor Öğretmenliği bölümünde okuyor. Kızım, Sevil Kaynak Ortaokulu B. Sınıf öğrencisi, lise'ye hazırlanıyor.

Neden Er-Bakır'ı tercih ettiniz?

Ban Antalya'da çalışırken, ailebeymin tavsiyesi üzerine Er-Bakır'da 1992 yılında işe başladım.

Neden Er-Bakır'dan ayrılmadınız?

Er-Bakır'dan ayrılmayı hiç düşünmedim. Buradaki sıcaklığa, samimiyete ve Er-Bakır Ailesi'ne çok alıştım.

Er-Bakır çalışanlarına tavsiyeleriniz nelerdir?

Bizler, daha önceki nesillerden aldığımız bayrağı, bir ileriye taşıdık. Gelen nesillerin de, bizlerden aldıkları bayrağı daha da yükseğe taşımalarını tavsiye ederim.

Ailemize Yeni Katılanlar



Berkay
29 Mayıs 2013
Esin - Rıdvan Umul



Ayda
12 Temmuz 2013
Melek - Ramazan Bakırtaş



Ahmet Berk
29 Mayıs 2013
Özlem - Hüseyin Tuzlukçulu



Mustafa Emin
29 Mayıs 2013
Hatice - Yılmaz Alkan



Hüseyin
06 Haziran 2013
Emrah - İlknur Çakal



Vildan Beyza
31 Temmuz 2013
Fadime-Soner Kurt



Ayşenaz
08 Mayıs 2013
Hatice-İsmail Mengi



Selin
13 Mayıs 2013
Ayşe - Bahtiyar Yüsen



Furkan
05 Mayıs 2013
Gülçin - Yavuz Özcan



Ahmet Berke
26 Temmuz 2013
Seçil - Ali Rıza Taşkın



Hadime - Erol
08 Temmuz 2013
Nisanur - İlhan Arkan



Eymen Şafak
27 Ağustos 2013
Dilek - Kazım Kılıcı



IZGARA USTASI

5	1	8					4	
					3		7	1
3		6			1		2	
		3	9				6	
8				7				4
	9				2	8		
	8		5			9		6
2	6		7					
	3					7	8	2

2	7				4		9	3
8				9			2	
					3	4		
		9	4					1
	1	8				5	7	
3					2	9		
		2	3					
	9			4				7
6	8		2				1	4

				7				1
	2	4		1	5			9
	6		4		3			
4		5			9		2	
		2			8			
	3		2		1		6	
			5		8		3	
2			1	3		9	6	
5				2				

5	1				4			
			8	3	1		5	
	8		2				1	
1			6		2			8
		3				6		
9			3		7			4
	3				8		4	
	2		1	4	6			
			5				8	2

sudoku



ER-BAKIR LİDERLİK TANIMI

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

ER-BAKIR LİDERLERİNDEN NE BEKLER?

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

ER-BAKIR LİDERLERİMİZİN NASIL DAVRANMASINI 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®

ELEKTROLİT BAKIR MAMÜLLERİ A.Ş.