

İmtiyaz Sahibi

ER-BAKIR A.Ş. Adına
Müjdat KEÇECİ

Genel Yayın Yönetmeni

Hüseyin PAKDOĞAN

Yayın Kurulu

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

Fotoğraflar

Ahmet KEPENEKOĞLU
Hüseyin ÇAM

SAYI : 30

Dört ayda bir yayınlanır.

Tasarım

Medya S

Genel Müdürlük

A. Nuri Erikoğlu Cad. 20085
Gümüşler / DENİZLİ
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
Tel : 0 216 363 33 53

Baskı

D Grup Medya Matbaacılık
San. Tic. Ltd. Şti.
Denizli

editörden

M. Akif
Temelcioğlu



Merhaba,

2001 yılının Ocak ayında ilk kez yayınlanan "Bizim Dünyamız" bülteni, aradan geçen zaman içerisinde hem siz çalışanlarımızın katkı ve önerileriyle hem diğer paydaşlarımızın katkı ve önerileriyle şu anki yapısına ve içeriğine kavuştu. Er-Bakır'da yapılan üretimin, çevreyi korumaya yönelik faaliyetlerin, eğitime yönelik faaliyetlerin, kısacası üretim ve hizmet kalitesinin gerektirdiği çalışmaların hem Er-Bakır içerisinde hem de tüm paydaşlarla paylaşılabilmesi amacıyla ortaya çıkan bültenimiz yine sizlerin eleştiri ve önerileriyle çok daha işlevsel hale gelecektir.

Er-Bakır A.Ş., başlangıçta yöresel bir şirket iken, önce ulusal ve daha sonra da uluslararası bir şirket oldu. Er-Bakır A.Ş., gerek yurt içi ve gerekse yurtdışı pazarlarda tanınan, kalitesinden taviz vermeyen, taahhütlerine sınımsız bağlı, sürekli büyüyen, modern sevk ve idare yönetimini esas alan, müşteri ve tedarikçileri ile uzun vadeli ilişkileri bulunan bir sanayi kuruluşu haline geldi. Artık Er-Bakır ürünleri Amerika'dan Avustralya'ya Dünya'nın her yanında müşterilerimiz tarafından öncelikle tercih edilmektedir. Yaşadığımız finansal krizlere rağmen, ülkemizin ilk 500 büyük şirketi sıralamasında sürekli üst basamaklara yükselen Er-Bakır, Ege Bölgesi sıralamasında 7. büyük şirket oldu. Her başarının ardından yinelediğimiz "nice daha büyük başarılar" temennilerimiz ve gayretli çalışmalarımız şirketimize Ege Bölgesinin en büyük şirketi ünvanını da kazandıracaktır.

Sevgili Er-Bakırlılar, başarı hiçbir zaman tesadüfler sonucu gerçekleşmez. Ancak ilkel, gayretli, bilgili, becerikli ve mutlu çalışanlar, varılacak başarı hedefine ulaşabilirler. İnsan Kaynakları uzman yardımcımız Sn. Aslı Gül Bayrak, yazısında şöyle söylüyor; "Sonuçta iş hayatında mutluluğu yakalayan çalışanların motivasyonları yüksek oluyor. Motivasyonları yüksek olan bu çalışanların verimlilikleri ve performansları da haliyle yüksek oluyor. İşlerinden daha büyük bir haz alıyor, daha yaratıcı ve girişken oluyorlar. Mutluluk zincirinin halkaları pembe tonlarında devam ediyor" Ben de mutluluğun tüm yaşamınızı kapsamasını istiyorum. Formülümüz şu şekilde olsun: Mutlu aile + mutlu iş = mutlu yaşam.

Saygılarımla



paylaşım

Macit TAŞKIN
Genel Müdür

Değerli çalışma arkadaşlarım;

Bu yazımda geçtiğimiz yıllarda dünyada oluşan, ülkemizde de etkisini gösteren ve halen göstermeye devam eden krizin Er-Bakır' a getirdiği değişiklikleri, bu krizin negatif etkilerinin giderilebilmesi için aldığımız ve bundan sonra alacağımız önlemleri sizlerle paylaşmak istiyorum.

Sizlerinde bildiği gibi daha önce karşılaştığımız krizler, ülkemize has ve dış kredi kaynaklarının veya güncel deyimle dış kredi musluklarının açılması ile etkileri hafifleyen krizler idi. Bu seferki ise tamamen dış kaynaklı ve bizim gibi yıllardır iş yapma tarzı olarak ihracatını geliştirmek üzerine yapılandırılmış bir ülkenin pazarını daraltmak veya malını satacak müşteri bulamayacak şekilde gelişti.

Dünyada yapılacak olan yatırımın ve alım gücünü Batı ülkelerinde önemli oranda etkileyen tüketici kredilerinin azalması; Er-Bakır gibi, ürününün son kullanıcısı ağırlıklı olarak inşaat, altyapı ve otomotiv sektörleri olan bir şirketleri etkilemesi kaçınılmaz idi.

O dönemde Er-Bakır yönetimi bu sıkıntıyı olabildiğince göğüsleyerek, çalışanlarımıza minimum yansımaları sağlamış ve Er-Bakır' ın en önemli temel prensiplerden olan çalışanlarımızın işlerini kaybetmemeleri ve ödemelerinin aksamaması gibi konularda taviz verilmeden geçirilmiştir.

Bu yıl başında Yönetim Kurulumuzun liderliğinde verilen hedefler doğrultusunda,

Başkasından üstün olmamız önemli değildir. Asıl önemli olan şey, çünkü halimizden üstün olmamızdır.
Hint Atasözü

yüksek katma değerli ürünler başta olmak üzere üretim kapasitemizi olabilen en yüksek oranda kullanarak birim başına sabit maliyetimizi azaltmak ve çeşitli tasarruf tedbirleri alarak dünyada düşen kar marjlarına uyum sağlama stratejileri ile yer aldığımız pazarda Er-Bakır'a yakışır dünya şirketi olma kimliği ile rekabetçi olmaya çalıştık.

İlk altı aylık sonuçlarımıza baktığımızda, karımız geçen seneye göre azalmasına rağmen satış miktarımızda artış sağladık. Yılın ikinci yarısında bu satış seviyemizi koruyarak karımızı arttırmayı amaçlıyoruz.

Geçtiğimiz dönemde aramıza katılan yeni arkadaşlarımızın da Er-Bakır'da geleneksel olarak var olan takım ruhunu zaman içinde yakalayıp, bizlerle birlikte aynı hedefe kilitlenerek, başarı hasletlerimize uyum sağlamları bizi hedeflerimize ulaşmakta hızlandıracaktır.

Sevgili arkadaşlarım,

Her zaman altını çizdiğim gibi Er-Bakır hepimizin ekmek teknesidir. Onun yaşaması, başarılı olması ve hedeflenen katma değerlere ulaşması; ancak bizlerin birlikte kenetlenerek yaratabileceği sinerjinin sonucu olarak sağlanabilir. Bu sinerji şirketimizi dünya ölçeğinde layık olduğu yerlere çıkartarak tüm Er-Bakır ailesi mensuplarının yaratılan katma değeri paylaşmasını ve yaratılan sonuçlardan gurur duymasını sağlayacaktır.

Hepinize sağlıklı ve mutlu günler diliyorum.

Sevgi ve saygılarımla...

Hay Group-Mess

Er-Bakır'da ücret değerlendirme sistemine temel teşkil etmesi planlanan iş değerlendirme çalışmasını sonuçlandırdık. Çalışmaların ilk ayağında Er-Bakır'ın bütün işleri analiz edilmiş ve daha önceden belirlenen kriterlere göre puanlandırılmıştır. Beyaz Yaka çalışanlarımız için Hay Group Metodolojisi, Mavi Yaka çalışanlarımız için MESS Metodolojisi baz alınmıştır. Tüm çalışmalara Er-Bakır üst ve orta kademe yöneticiler katılmış, elde edilen analizler çeşitli toplantılarla doğrulanmıştır. Tüm Er-Bakır ailesi için güzel sonuçlar doğurması dileğiyle....



Er-Bakır Üniversite Öğrencileriyle Buluştu

20 Nisan 2010 tarihinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde başlayan kariyer günleri programımızı sırasıyla Kariyer Panayırı, Ege Üniversitesi ve son olarak da Pamukkale Üniversitesi'nde gerçekleşen etkinlikler takip etti. Yaklaşık 1 ay süren programımızda yeni takım arkadaşlarımız olmaya hazır birçok aday ile tanışıp, şirketimizi ve hedeflerimizi doğru anlatma fırsatı yarattık ve yepyeni ilişkiler kurduk. Önümüzdeki yıllarda katılımın artarak devam etmesi dileğiyle...

Kariyer Panayırı

27-28 Nisan 2010 tarihlerinde Per-yön tarafından düzenlenen ve Harbiye Askeri Müzesi'nde gerçekleşen Kariyer Panayırı'na katılan 35 firma, 25 üniversite kulübü ile birlikte Er-Bakır olarak biz de oradaydık. İlk kez katıldığımız bu etkinlikte farklı üniversitelerden bir çok adayla tanışma fırsatımız oldu. Standımızı ziyaret eden herkese sonsuz teşekkürler...



İlköğretim Okulları 4. Matematik ve Fen Bilimleri Olimpiyatı

Toplumsal sorumluluk projelerimiz kapsamında geleneksel olarak düzenlediğimiz Atatürk Matematik ve Fen Bilimleri Olimpiyatları'nın 4. sünü bu yıl 03 Nisan 2010 tarihinde gerçekleştirdik. Olimpiyatlara matematik dalında 167, Fen Bilimleri dalında 157 olmak üzere 68 okuldan toplam 314 öğrenci katıldı. Dereceye giren öğrenciler ve okullar 17 Mayıs 2010 tarihinde düzenlenen törenle ödülleri aldılar.

PAÜ Endüstri Mühendislerinin Er-Bakır Ziyareti

Pamukkale Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümü öğrencileri 25 Mart 2010 tarihinde teknik gezi kapsamında misafirimiz oldular. Tel Çekme Şeflerimizden aynı zamanda Endüstri Mühendisi Sn. Selim ÖZNALBANT tarafından karşılanan öğrenciler Selim Bey'in yaptığı sunum sonrasında tesislerimizi gezip üretim aşamalarımız hakkında bilgi sahibi olmuşlardır. Üniversitelerle yaptığımız bu tür etkinliklerin artarak devam etmesi ümidiyle...



Bowling Turnuvası

Geleneksel bowling turnuvasımız renkli görüntülere sahne oldu

Geleneksel olarak düzenlediğimiz bowling turnuvasımızı bu yıl 8 Nisan 2010 Perşembe akşamı Teras Park Ceşenler Bowling'te düzenledik. Yaklaşık 72 çalışanımızın katıldığı turnuvada ezeli rekabet vardı. Çalışanlarımız yarışırken aileleri de onları desteklemeyi ihmal etmediler. Hep birlikte hem yarıştık hem de eğlendik. Takım bazında birinciliği Kalite Güvence bölümünde çalışan arkadaşlarımızdan oluşan takımımız aldı. Şampiyon takıma madalyaları ve kupaları Kalite Güvence Müdürümüz Sn. Sevim Özaltun tarafından verildi.

1. TAKIM



Nami Karadeniz, Akın Kan, Aziz Murat Baykara, Ufuk Selçuk



Hüseyin Pakdoğan, Uğur Keleş, Mustafa Adıyaman, Ahmet Yılmaz

Son anda birinciliği Kalite Güvence takımımıza kaptıran ve ikinci olan takımımızın oyuncularını da kutluyoruz.

Üçüncü olan takımımız tel çekme operatörlerimizden oluşuyordu. Üretimdeki başarılarını oyunlarına da yansıtan takımın oyuncularını tebrik ediyoruz.

3. TAKIM



Uğur Erözmen, Güngör Sönmez, Himmet Akkoyun, Yusuf Girgin

Bireysel olarak en yüksek puanı alan arkadaşlarımız: Himmet Akkoyun, Levent Karakurt, Bekir Bozok



Musa Emirdağ, Okan Sarioğlu, Bahtiyar Yüsen, Ali Kayhan



Aslı-Bilgehan Deniz Öztürk, Aslı Gül Bayrak, Ahmet Kepenekoğlu, Volkan Kıran



Ceyhan Kaya, Ramazan Karakaya, Bekir Bozok

Tel Çekme bölümünde görev yapan arkadaşımız Himmet Akkoyun turnuvarın bireysel olarak en yüksek puanı alan oyuncusu oldu. Aynı zamanda 2. olan takımın da oyuncusu olan Himmet Akkoyun arkadaşımızın başarısını kutluyoruz. Bireysel olarak en yüksek puan alanlar arasında 2. olan Levent Karakurt ve 3. olan Bekir Bozok'u da kutluyor bir sonraki sene kendilerinden 1.lik beklediğimizi belirtmek istiyoruz. Tebrikler... Dereceye giremesek de eğlendik diyenler arasında "Nevresim Takımı" isimli takımın oyuncuları Ticaret Bölümümüzde çalışan arkadaşlarımızdan oluşuyordu.



Özge Akay, Erdinç Argüz, Volkan Sapmaz, Ersen Eren, Fatih Madran

HABER



Stajyer Çalışanlarımız

Türkiye İş Kurumu ile ortak yürüttüğümüz stajyer çalışan programımız başladı. İşsizliğin önlenmesi ve lise mezunu adayların mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri amacıyla başlatılan bu kapsamda Tel Çekme bölümünde çalışmaya başlayan hepsi minimum Endüstri Meslek Lisesi mezunu stajyerlerimiz Tel Çekme şeflerimizin yakın takibi ve eğitimleri ile görev yapmaya başlamışlardır. Kendilerine aramıza hoş geldiniz diyor, çalışmalarında başarılar diliyoruz.

İnsanları, sizin için çalışmaları için kiralayabilirsiniz ancak onların sizinle çalışmalarını sağlamak için kalplerini kazanmalısınız.

Torio

Şampiyonlar Akşam Yemeğinde Buluştu



Tumuvamızın şampiyonları ödül olarak aileleriyle birlikte keyifli bir akşam yemeği yediler. Kalite Güvence bölümünde çalışan arkadaşlarımızdan oluşan şampiyon takımın oyuncuları başarılarının arkasındaki sırrın işyerinde takım çalışmasını benimsemiş olmaları ve bunu oyunlarına da yansıtılmaları olduğunu belirttiler. Kendilerini tekrar kutluyoruz.



Mannheim

Üniversitesi

Er-Bakır'da

8Nisan 2010 tarihinde Almanya'nın saygın üniversitelerinden Mannheim Üniversitesi Profesörleri Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerinin eşliğinde fabrikamızı ziyaret etmiştir. 12 kişilik bu heyet Teknik Müdürümüz Halil Göker' in sunumu sonrasında işletmemizi gezip üretim süreçlerimiz hakkında detaylı bilgi almışlardır. Yaklaşık 2 saat süren birlikteliğimiz beraber yediğimiz öğle yemeğinin ardından sona ermiştir.





Bilgehan Deniz ÖZTÜRK
İnsan Kaynakları
Uzmanı

Performans Yönetimi

Merhabalar,

İnsan Kaynakları Yönetiminde önemli bir yere sahip olan adil ücret sistemi, sizlerin ücretlerini hem Er-Bakır içerisinde hem de Er-Bakır dışarısında tutarlılığı sağlayabiliyor olmalıdır. Sizlerin, benzer işlerle karşılaştırıldığında piyasada tutarlı ve adil bir ücret sağlanması elbette İnsan Kaynaklarının öncül görevlerindedir.

Adil ücret sisteminin ise değişmezlerinden birisi İş Değerleme Sistemi, diğeri ise Performans Yönetimidir. Geçtiğimiz sayıda Er-Bakır'da gerçekleştirilen iş değerlendirme projesi ve sonuçlarından bahsetmişim. Bu sayıda da sizlerle Er-bakır Performans Değerlendirme çalışmalarından bahsedeceğim.

Kavramsal olarak işletmede görev yapan çalışan, örgüte hem fiziksel hem de zihinsel yeteneklerini katar. Sunduğu bu yeteneklerle kendisine verilen görevi başarmak durumundadır. İşletmede gerçekleştireceği bireysel başarıyı, kişinin kendisi için tanımlanan yetenek ve yetkinliklere uygun olan işi kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirmesi olarak kabul edilebilir. Performans kavramı ise genel olarak amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır. Bu sonuç mutlak veya göreceli olarak açıklanabilir.

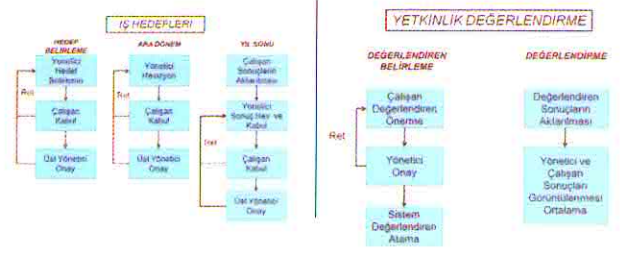
Performansın değerlendirilebilmesi için belirlenen etkinliğin sonucunun değerlendirilmesi gerekir. Performans değerleri ölçüm işlemleri sonucunda saptanır ve bu değerlerin her biri bir performans göstergesi olarak değerlendirilebilir. Aynı Er-Bakır'ın şirket hedefleri gibi...

Er-Bakır'da Mart ayından itibaren yürütülen SAP Performans Yönetim Sistemi projesi ile yukarıda açıklamaya çalıştığım kavramsal düşünceler özenle uygulamaya dâhil edilmiştir. Er-Bakır'ın genel hedeflerinden önce departmanlarda daha sonrasında da bireylere kadar kırımı sağlanacaktır. Oluşan bireysel hedefler geçmişte olduğu gibi yine 3 ayı dönemde ve 2 ana bölümde değerlendirilmeye tabi tutulacaktır. Bu dönemler:

Hedef Belirleme Dönemi: Bu dönemde değerlendirmeye tabi tutulacak çalışmamız, bundan sonra birinci amiri ile birlikte değerlendiren olarak anılacak, departman hedefleri doğrultusunda bireysel iş hedeflerini ve pozisyonu gereği sahip olması gereken yetkinlik hedeflerini belirleyeceklerdir.

Ara Dönem Görüşmeleri: Bu dönemde yılbaşında belirlenen iş hedeflerinin (gerekliyse) revizyonu ve dönem içerisinde hedefin gerçekleşebilmesi için oluşan ihtiyaçlar görüşülecektir. Geçmişte olduğu gibi görüşmelerin mümkün olduğunca birebir yapılması beklenmektedir.

İK



Yıl Sonu Görüşmeleri:

Bu dönemde iş hedefleri değerlendirilenin değerlendirilen tarafından değerlendirilmesi ve bu durumun bir üst yönetici, bundan sonra onaylayan olarak anılacaktır, tarafından onaylanması ile sona erecektir. Yetkinlikler de bu dönemde değerlendirilecektir. Yetkinlik değerlendirmesi hedef belirleme döneminde çalışan tarafından önerilen kişiler arasından sistemin rasgele atadığı kişiler(2), yöneticisi (1) ve astı (1) olmak üzere 4 kişi olacaktır. Yetkinlik değerlendirme sürecinde oluşan değerlendirmelere İnsan Kaynakları departmanı dâhil kimse erişemeyecektir. 360 derece değerlendirme metodolojisinin temelinde de verilerin güvenliği ve değerlendirilmelerin objektifliğinin yattığı unutulmamalıdır.

Yetkinlik değerlendirme konusunda da yakın bir gelecekte değerlendiricilerin işlerini kolaylaştırmak adına bir de eğitimin verileceğini bildirmek isterim.

Bütün alt sistemleri ile birlikte yürümeye başlaması düşünülen bu sistem SAP ile entegre olarak çalışacaktır. Tüm veri girişleri, kararlar, talepler onaylar ve retler sistem üzerinde kullanıcıların kendi menülerinden gerçekleştirilecektir. Tüm veriler yine SAP veri tabanlarında süresiz olarak saklanacaktır.

Proje ile;

- Kararlılığın ve verimliliğin artırılması,
- Planlanabilir bir iş gücü,
- Hizmetin kalitesinin iyileştirilmesi,
- Örgütteki eğitim ihtiyaçlarının daha güvenilir hale getirilmesi,
- Eğitim bütçesinin daha kolay yapılması,
- Eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi yeteneğinin artırılması,
- Bireylerin potansiyelinin daha sağlıklı biçimde, daha doğru değerlendirilmesi,
- Kısa soluklu (vadeli) gereksinimlere uyarlanma yeteneği,
- Ücret skalalarını planlamakta ve gerçeğe uyumlu kılmakta daha yetenekli hale gelinmesi,
- Başarılı bir çalışan kariyer yönetimi gibi getiriler beklemekteyiz.

Yazımı tamamlarken bir konuyu hatırlatmak isterim. Şirket hedeflerine hizmet etmeyen ve / veya çatışan bir bireysel hedef olmamalıdır.

Yeni uygulamanın tüm Er-Bakır ailesi için olumlu sonuçlar doğurmasını temenni ederim.

Saygılarımla.



Denizli ile birlikte ilk akla gelen yerlerden biri olan Pamukkale, eşsiz güzelliği ile kent turizminin merkezi durumunda... Bu doğa harikası Unesco tarafından da farkedildi ve Dünya Miras Listesi'ne alındı.

Ege'nin sessiz güzeli Denizli

M. Akif TEMELCİOĞLU

Bu sayımıza kadar Denizli'mizi sanayisiyle, turizmiyle, tarımıyla, kültürel yaşamıyla ve Denizli'yi Denizli yapan 18 İlçesiyle tanıtmaya çalıştık. Denizli, Türkiye'nin yükselen yıldızı olarak sanayisindeki büyümeyle, Dünya üzerinde mutlaka gezilip görülmesi gereken Pamukkalesiyle, yetiştirdiği birbirinden lezzetli ve güzel tarımsal ürünleriyle, gündelik yaşamındaki güzelliklerin bütünü olan kültürel yaşamıyla bir güzellikler yumağı. Aynı şekilde hepsi birbirinden özel olan ve güzellikleriyle birer turizm cenneti olmaya aday 18 ilçesiyle bir güzellikler bütünüdür Denizli, merkez ilçesindeki 494.000'lik nüfusu ile Türkiye'nin önemli illerinden birisidir. Yarım milyon nüfusa sahip olan, dinamik ve girişimci nüfus ve iş dünyası yapısı, çevre illerle bağlantıları ve yaygın hizmet sektörü ile Denizli, bu özelliğini daha da pekiştirecektir. Ayrıca Denizli, eğitim, kültür, sanat, sağlık, alışveriş, üst düzey mal ve hizmetler sunumu gibi yaşam kalitesini artıran hizmetleri yaygınlaştırdıkça nüfusu daha da arta-

cak, bu nüfus artışı da bir çok yeni işletmenin daha farklılaşmış, profesyonel ve rekabetçi olarak Denizli piyasasına bu alanlarda mal ve hizmet üretmesi için girmesine yol açacaktır. Bu konuda örnek vermek gerekirse Denizli'de son yıllarda yapılan Egs Park, Teras Park, Pekdemir AVM, Gün Süpermarket, Sümer Park ve Forum Çamlık adlı alışveriş merkezleri, şehrin tüketici



Kent merkezinden bir görüntü. Valilik binası önü.

Çivril'deki Işıklı Gölü... Doğal kaynak suları, eşsiz manzarası ve harika coğrafyası ile mutlaka ziyaret edilmesi gereken bir mekan. Göl balıkçılık ve tarımsal sulama ile bölge ekonomisine de katkı koyuyor.

İLİMİZ



kesimini ve aynı zamanda pek çok saygın markayı buraya çekmiş, bu da şehrin gayet iyi olan iş olanaklarına ek olarak katkı sağlamıştır.. Gelişen sanayi ve hizmet sektörü, buna ortam sağlamaktadır.

Horozları ile ünlü Denizli, zengin bir tarih ve kültüre sahiptir. Denizli, Hierapolis ve Laodikeia, Tripolis, gibi antik kentleri, kaplıcaları ve Dünya'da eşi olmayan travertenlere sahip Pamukkale ile görülmesi gereken bir turizm merkezidir. Hemen birçok turistik merkezin tanıtılmasında karşılaştığımız birçok özellik Denizimiz' de daha özel karakteristikleriyle zaten bulunmaktadır. Buna da örnek vermek gerekirse güneşin batışını hem Pamukkale'den hem de Cankurtaran'dan olanca güzelliğiyle seyredilir, aynı romantizmi yaşayabilirsiniz.

Güzel Denizlimiz, İzmir'den sonra bölgenin en kalabalık ve en büyük kentidir. Kısaca Egenin İncisi diye adlandırılır. Sanayisi ve ticareti çok hızlı gelişen, Türkiye'nin en hızlı kalkınan merkezlerinden biridir. Şehrimizin 1927'de 16.500 olan nüfusu, 1950'de 22.000, bugün de 494.000 olmuştur. Şehrimizin bugünkü durumunu biliyoruz. 300 yıl öncesinin Denizlisini Ünlü Gezgin Evliya Çelebi'den öğrenebiliriz. Evliya Çelebi



Hierapolis antik kenti... Antik dönemden günümüze kadar uzanan bir Pamukkale öyküsü anlatıyor.

Seyahatnamesinde ilimizi şöyle anlatıyor; "Şehrin çevresinde pek çok akarsular ve göller bulunduğu için bu isim verilmiştir. Yoksa denizden 4 merhale uzaktadır. Kalesi düz yerde dörtgen şeklindedir. Hendeği yoktur. Çevresi 470 adımdır, 4 kapısı vardır. Kuzeyinde boyacılar, doğusunda semerciler, güneyinde Yeni Cami, batısında bağlar kapısı bulunur. Kalede 50 kadar silahlı bekçi vardır ki dükkânları bekler. Asıl şehir kalenin dışında 44 mahalle ve 3600 evlidir. Büyüklüğü küçük 57 cami ve mahalle mescidi, 7 çocuk mektebi, 6 hamamı, 17 tekkesi vardır. Herkes bağlarda oturduğundan ehil ve ayalları birbirinden kaçmaz. Birbirleriyle akraba gibi olmuştur. Halkı beyaz ve mavi feraceler giyer. Pamuğu, pamuk ipliği, beyaz ince sade bezli olup, Anadolu'ya sevk edilir. Halkın kazancı beyaz Denizli bezidir."

Saygılarımla...



GÜNEŞ

Olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi...
Kanuni Sultan Süleyman

Ya beraberinde getirdikleri?



sağlık /

Dr. Melahat KAÇAR
İşyeri Hemili

Merhabalar,
Yaz mevsiminin sıcaklığını hissetmeye başladığımız şu günlerde sanırım hepimiz aynı duyguyu yaşıyor ve paylaşıyoruz. "Yaşasın yaz geldi! Deniz, kum ve GÜNEŞ! Nasıl da özlemişim" değil mi?

Ya beraberinde getirdikleri?

GÜNEŞ: Dünyadaki tüm varlıklar için güneş bir hayat kaynağı. Güneşin insanlar üzerinde yarattığı en temel faydalar arasında, birçok has-

talığın tedavisinde kullanılan antibakteriyel etkisi yer alıyor. Aynı zamanda vücudun D vitamini sentezlemesini gerçekleştirdiği için özellikle çocukların kemik gelişiminde temel bir rol üstleniyor. Sağladığı bronzluk etkisi ile estetik bir öneme sahip olan güneş, akne ve sivilce tedavisinde de çok işe yarayabiliyor.

Ancak, tüm bu faydaları içeren temel hayat kaynağımız güneş, ozon tabakasının incelmeleriyle birlikte artık insanlar için bir tehlike unsuru haline gelmeye başladı. Ozon tabakasının incelmeleriyle birlikte, yeryüzüne ulaşan ultraviyole radyasyonu miktarında büyük bir artış oldu. Bu yüzden sadece deniz ya da havuz kenarında güneşlenirken değil, günün her saatinde güneşten korunmamız büyük bir önem taşıyor. Güneş

ışınları,deri üzerinde kısa dönem ve uzun dönemde değişikliklere neden olurlar.

Kısa dönem etkileri

1.Güneş yanığı; yüksek doz UV'ye maruziyet sonrası gelişen ağrı, deride kızarıklık, sıcaklık hissi ve ödem ile karakterizedir. Tekrarlayan güneş yanıkları melanom ve melanom dışı deri kanserleri için risk oluşturur.

2.Bağışıklık sistemi ile ilgili değişiklikler; UV ışınları bağışıklık sistemini baskılar ve deri kanseri gelişimine eğilimi artırır.

3.Bronzlaşma

4.Deride kalınlaşma

Uzun dönem etkileri

1.Deri yaşlanması; deride ince ve kaba çizgilenme, kuruluk, kılcal damar genişlemeleri, yer yer sarımsı renk değişikliği meydana gelir. Deri esnekliğinde azalma sonucu gevşeklik ve gerginlik kaybına neden olur.

2.Deri kanseri oluşumu; özellikle açık tenli kişiler ve güneş altında çalışan meslek grupları, koyu renkli "benleri" olanlar kanser oluşumu açısından daha fazla risk altındadır. Deri kanserlerinin en korkulanı olan malign melanomların yaklaşık üçte biri doğumsal ya da sonradan olan benler üzerinde oluşur ki, vücuttaki en habis tümörlerden biridir. Erken farkedilmezse 1-2 yıl içinde ölümlerle sonuçlanabilir.

Sıcak Çarpması:

Uzun süre güneşe maruziyet sonrası gelişebilecek reaksiyonlardan biri de sıcak çarpmasıdır.Sıcak çarpması gelişen kişiyi öncelikle serin bir yere yatırmalı ve tüm giysileri çıkarılmalı,başı ve vücuduna(özellikle koltukaltı ve kasık bölgelerine) buzlu su ile ıslatılmış kompresler koyulmalı ve bunlar sık sık değiştirilmeli,varsayırsa bir vantilatör veya yelpaze ile hasta havalandırılmalı,kusması yok ve içebiliyorsa soğuk su içirilmeli ve en kısa zamanda bir sağlık merkezine götürülmeli veya acil yardım ekibine haber verilmelidir.

Beslenme Önerileri:

Yaz aylarında az az ve sık aralıklarla besin tüketilmesi gerekir. Bol su içilmeli, bol sebze ve meyve tüketilmelidir. En güçlü nemlendirici sudur. Su, cildiniz için de en etkili nemlendiricidir. Bu yüzden su içme alışkanlığı edinerek, günde en az iki litre su tüketmelisiniz. Alkollü ve asitli içeceklerden uzak durulmalı. Tatlı olarak daha çok sütlü ve meyveli tatlılar tüketilmelidir.

Giysiler: İnce, pamuklu kumaşlar, tişörtler ve

sunu ipekten yapılmış ürünler ışığı daha fazla geçirir. Bu giysiler giyilmeden önce güneş koruyucular kullanılmalıdır. Vücudunuzu mümkün olduğu kadar çok örtebilen bol ve açık renkli, uzun kollu tişört, pantolon ve elbiseleri tercih edin. Güneş ışınlarının yüzde 99-100'ünü engelleyebilen ultraviyole koruyucu güneş gözlüklerini kullanın. Çünkü bu tür güneş gözlükleri katarakta ve gözde hasara neden olan zararlı ışınları azaltır. Güneş gözlüğü alırken etiketini mutlaka okuyun.

Zaman: Sabah 11 öğleden sonra 16 arası güneşe çıkılmamalıdır.

Gölgede durmak güneşten korunmanın en iyi yoludur.

Güneş koruyucular: Kolay uygulanmalı, uzun süre etkinliğini devam ettirmeli, UvA ve UvB' ye karşı korumalı, yan etki riski az olmalıdır. Güneş koruyucunun etkisini gösterebilmesi için güneşe çıkmadan 30-60 dk. önce sürülmelidir. 2-3 Saatte bir tekrarlamalıdır. Terleme, yıkanma, yüzme sonrasında yenilemek gerekir.

Güneşten korunmayı sadece tatilde güneşlenirken değil, yaz ve kış aylarında da günlük alışkanlık haline getirmeli ve özellikle çocuklarımıza da öğretmeliyiz. Sağlıklı beslenme gibi tüm yaşam boyunca uygulanacak bir kural olarak hayatımıza yerleştirmeliyiz.

Hepinize sağlıklı günler dilerim.





ticaret

**İsmail Cemal
ÇUBUKÇUOĞLU**

Bilgi bir ışık gibidir. Onu kullanırsanız daha parlak olur, kullanmazsanız söner.

Alexander Everett

Liderlik

Bundan 39 yıl önce Sn.A.Nuri ERİKOĞLU tarafından küçük bir işyeri olarak kurulan ER-BAKIR 1984 yılında Sn. Cafer Sadık ABALIOĞLU ile kurulan ortaklık ile gelişmesini sürdürmüş ve her iki aileden ikinci kuşağın başarılı yönetimi ile sadece ülkemizin ilk otuz büyük şirketi arasında yer almakla kalmamış bugün bakır sektöründe bölgesel önemi olan bir güç haline gelmiştir.

Şirketimizi bugünlere getiren birinci ve ikinci kuşak aile mensuplarının liderlik vasıflarının bu başarıda en önemli etken olduğunu gösteren birçok anı var. Ben bir çoğumuzun bildiği bu önemli kararları tekrarlamayacağım. Ben burada şirketimizi daha ileri götürmek, değişimin önünde gitmek vizyonu ile hareket etmesini beklediğimiz şu anda her kademede görev yapan yöneticilerimizin iyi birer lider olmasının ve geleceğimiz için yeni liderler yetiştirmesinin önemini vurgulamak arzundayım.

Lider ve yönetici kavramları birbiriyle çok sık karıştırılmaktadır. Liderlik insanın kendi doğal yapısından ve içten gelen bir durumdur. Yöneticilik ise öğrenilen ve eğitimi alınabilen bir konudur. Eğitim ve tecrübelerle kişi iyi bir yönetici olabilir. Ancak liderlik için daha birçok özelliğe ihtiyaç vardır. Yönetici ve lider arasında işletmeye katkı boyutunda önemli farklılıklar mevcuttur.

Örneğin, işletmedeki sorunların bütününe görme ve çözüm getirebilme liderin en önemli yeteneklerinden biridir. Yöneticiler ise genellikle gündelik sorunların içinde kaybolmaktadır. Sorun çözüme yeteneği, ekonomi, mühendislik, hukuk ya da başka alanlarda alınan temel eğitimlerle kazanılmaktan çok, kişinin işletme içinde yetişmesine ve gelişmesine bağlı bir beceridir. Bu nedenle yeni liderlerin işletme içinde çeşitli kademelerde görev alıp yetişmesi yani kariyerlerinin planlanması bir işletme için hayati önem taşır.

Liderleri yöneticilerden ayıran diğer özellikleri şunlardır:

- Vizyon sahibi olmaları,
- Geleceğe yönelik analiz yapabilme becerileri,

- Yaratıcı düşünceye değer vermeleri,
- Çalışanlarına yol göstermeleri,
- Hem kendini hem de ekibi motive edebilme becerileri,
- İnisiyatif kullanabilmeleri.

Bir ustabaşı ya da bir süreç sorumlusu da sözü edilen bu niteliklere sahip olduğu takdirde lider olabilir. Bunun için işletmenin sahibi ya da yönetim kurulu başkanı olmanız gerekmiyor. Ortaya koyduğunuz işler bunu netleştirecektir. Ayrıca eğer halen yönetici ve lideri aynı kişi zannediyorsanız bu düşüncenizi bir an önce değiştirmeli ve kendinizi geleceğin lideri olarak hazırlamaya başlamalısınız. Konunun daha iyi anlaşılması için tablo ile açıklamaya çalışalım:

YÖNETİCİ	LİDER
Başkalarının hedeflerine hizmet eder	Amaçları ve hedefleri kendisi belirler.
Başkaları tarafından yönetime getirilir.	İçinde bulunduğu kesim tarafından yönetime getirilir
Gücünü prosedürlerden alır.	Gücünü kendinden ve içinde bulunduğu gruptan alır
Biçimsel olanı temsil eder.	Doğal olanı temsil eder

Bu noktada sıkça karşılaşılan söylem 'yöneticim yetki devretmiyor ki ne yapayım'dır. Oysaki her kademede lider hedeflerini belirler, bu hedeflere ulaşmak için yaratıcı stratejiler üretir, bunların genel kabul görmesini sağlar ve sorumluluk alır. Yüklenilen sorumluluk yetkiyi beraberinde getirir.

A. VİZYON

Günümüzde toplumsal yapının ve taleplerin hızlı değişimi, organizasyonların birçok sorunla uğraşmasına neden olur. Bu sorunların içinde en zor olanı, hiç şüphesiz, örgüt içinde hedef ve amaç birliği sağlamak ve bağlılık oluşturmaktır. Bu yaklaşım bizi vizyon kav-

ramına götürür.

Genellikle karşılaşılan sorun işletmelerin üretim, satış, satınalma gibi temel fonksiyonlarının farklı önceliklerinin olmasıdır. Burada yapılması gereken dairenin merkezine müşteriye koyup vizyonu onun etrafına monte etmektir.

Vizyon, gelecekte yapılması düşünülen tüm faaliyetlerin değerlendirilmesi, tanımlanması, açıklanması ve paylaşılması sürecidir. Liderin yeniliğe, orijinalliğe ve yaratıcılığa bakış açısıdır. Burada lider, personelin görüşlerinden ve katkılarından ilham alır, değişime ve geleceğe dönük fotoğraf çeker.

Zihninde şekillendirdiği düşünceleri, uygun iletişim becerileri ile diğer çalışanlara ulaştırır ve onların da benimsemelerini sağlar. Böylece, paylaşılan bir vizyon oluşturur. İnsanların başkalarının hedefleri için koşmadığını, sadece kendi inandıkları hedefler ya da gelecekte ulaşmak istedikleri hedefler için içten çalıştıkları unutulmamalıdır.

Vizyon oluştururken dikkat edilecek hususlar şunlardır:

- Üzerinde konsensus sağlanmış, sağlam temelli bir vizyon oluşturmak.
- İnanç taşımalıdır.
- Anlaşılır olmalıdır.
- İddialı olmalıdır.

Sonuç olarak vizyon, işletmeye bir gelecek tasvir etmesi nedeniyle, lider için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Hayal etmek bir liderin en önemli özelliğidir.

Ancak hayaller gerçeklerden çok uzak olursa bu vizyon değil illüzyon olur. Yani hayata geçirilmesi mümkün olmaz. O halde lider müşteri taleplerini çok kısa sürede karşılayacak bir örgüt yapısına geçmeyi planlıyorsa, öncelikle, "Gelecek yıllarda müşterilerin ihtiyaçları neler olacak ve biz bunu şirket olarak nasıl karşılamalıyız?" diye kendine sormalıdır. Sonra olayları bu perspektiften izlemek ve değişim sürecine girmek daha kolay olacaktır.

B. MİSYON

Misyon, uzun dönemli bir amaçtır. Paylaşılan ortak değer ve inançlardır. İşletmenin sadece tepe yönetimini değil, çalışan herkesi işçisinden yönetim kurulu başkanına kadar ilgilendirir. Örgüte özgü ve özeldir. Başka bir ifadeyle, gelecekte ulaşılmak istenen amaç ve hedeflerin bir yansımasıdır.

İşletmenin vizyonunu ve genel amaçlarını somut hale getirir ve örgüt içinde neler yapılacağını tesbit eder. Dünyada liderlerin oluşturduğu çok başarılı misyon örnekleri vardır.

"The Bank of New York"un uzunca sloganlaştırdığı misyon iyi bir örnek: "Dünyanın hızla evrimleşen finansal piyasalarında müşterilerimize başarılı olmaları için tercih edilen bir partner ve saygın bir global lider olmaya çabalyoruz!". Müşterilerimizin başarılı olmaları için bir partner olmak düşüncesi bizim gibi başka fir-

malara girdi sağlayan bir işletme için kulağa hoş gelmiyor mu? Tabii ki, her işletme bu şekilde başarılı bir misyona sahip değildir. Bazı yöneticiler mevcut değerleri sürdürmeye çalışırlar.

Oysa lider iç ve dış gelişmelere göre misyonu günceller, değiştirir ve yeni baştan oluşturur. Ayrıca işletmenin mal ve hizmetlerinin hangi müşteri kitlesine/pazara hitap ettiğini, hangi teknolojilerin kullanılması gerektiğini ve iş yapma felsefesini yine misyon ile belirler.

C. MÜŞTERİ ODAKLILIK

Günümüzde çok moda olan bu söylem gündeme geldiğinde herkes atımı mangalda kül bırakmıyor ama gerçekte durum öyle mi? Üretimimiz buna uygun değil, üretebildiğimiz ürünleri satalım, sadece şu anda kârımızın yüksek olduğu ürünlere yoğunlaşalım söylemleri kulaklarınıza çok yabancı ise sorun yok gerçekten müşteri odaklılığı özümsemiş bir işletmede çalışıyorsunuz demektir.

Gerçek liderler, zamanının önemli bir kısmını müşterilerle ilgili konulara ayırır. Örgütün varoluş amacının müşteriye en iyi hizmeti sunmak olduğunu çok iyi bilir.

İşletmeyi kârlı kılmamanın sadece yüksek marjlı ürünlere bağlı olmadığını ya da tasarruf, iyileştirme ve kalite çalışmalarından ibaret olmadığını, müşteri memnuniyetinin ileride kazanç artışı şeklinde geri döneceğine inanır.

Bugün vizyoner bir lider, örgüt içinde, müşterilerin bir numaralı temsilcisi konumundadır. Önüne gelen her proje için, "Bu proje hayata geçerse ne kadar kazanırız?" diye sormak yerine, "Bu iş, uzun vadede işletmemize ve müşterilerimize ne kazandıracak?" diye sorar. Başarılı bir lider, müşteri yaklaşımları konusunda şöyle der: "Müşteri odaklı olmak için, organizasyonun içindeki her toplantıda, her görüşmede müşterinin orada bulunduğunu hissetmek gerekir."

D. İLETİŞİM YETENEĞİ

Bir işletmede iletişim, en az iki kişinin birbiriyle kurduğu mesaj alışverişi olarak tanımlanır. Yönetimde iletişim ise, işletme içi ve dışına yönelik olarak gerçekleştirilen davranışların bütünüdür. Örneğin, personel ile iletişim, verilen görevlerin net ve anlaşılır olması, işin belli aşamalarında geri beslemenin yapılması gibi konuları içerir. İletişim yöntemleri karşılaştırıldığında lider ve yönetici birbirine benzer gibi gözükse de liderin tartışılmaz bir üstünlüğü vardır.

İletişim yeteneğini her platformda ön plana çıkarır. Bazen çok önemli bir konferansta işletmenin vizyonunu topluma anlatan kişi olarak bazen de çalışanlarına yaptığı heyecan yaratan bir konuşma ile karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmalar liderin iletişim kurma yeteneğinin yöneticilerden çok daha farklı ve gelişmiş olduğunu göstermektedir. İletişim becerisi olmayan yöneticilerin ortak bir kaderi şudur: 'kimse kendilerini sevmez.'



İletişim yönü zayıf yöneticileri nasıl tanıyabiliriz?

- Mutsuz çalışanlar vardır,
- Takım mensupları sorunlarını anlatmaya cesaret edemez,
- Örgüt içinde kimse işini severek yapmaz,
- Ortam daima gergindir
- Hatalara karşı tahammül yoktur

Gerginliğin ve huzursuzluğun hâkim olduğu bu işletmelerde çalışanların iletişim kanalları da kapalıdır.

E. DUYGUSAL ZEKA

Liderlik sürecinde önemli kavramlardan biri olan duygusal zekâ, "Liderin hem kendi duygularının, hem de çalışanlarının duygularının farkında olması, onları anlaması, kaynakları ve nedenleriyle ilişkilendirmesi, duygularını yönetmesi ve onlardan gerek kişisel alanda gerekse kişiler arası ilişkilerinde etkin bir biçimde yararlanması," olarak açıklanmaktadır.

Bugün yapılan araştırmalar, zekânın başarıyı yaklaşık % 20-25 gibi etkilemesine rağmen, duygusal zekânın aile, iş ve sosyal hayattaki başarının temel belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Zekânın oldukça zor değişen bir yapıda olmasına karşılık, duygusal yapının geliştirilmesi genellikle mümkündür.

Bugün, duygusal zekâyâ sahip liderler, fikirlerini açık bir şekilde ifade edebilen, çalışanlarını ve müşterilerini istenilen sonuca yönelik olarak kolay bir şekilde harekete geçirebilen kişilerdir. Ayrıca, duygusal zekâ takım çalışması gerektiren örgüt ortamında 'olmazsa olmaz' bir özellik olmanın yanında 'sosyal yetkinlik' ve 'kişisel yetkinlik' kavramlarının da bileşimidir.

F. YARATICI DÜŞÜNME

Yarıcılığın üç temel unsuru, hayal kurma becerisi, uzmanlık ve esnekliktir. İşletmede yarıcılığı etkileyen ve geliştiren çeşitli faktörler bulunur. Liderlerin yöneticilerden ayrıldığı dört yaklaşım şunlardır:

■ Doğru İşe Doğru İnsan: Lider, çalışan personelin yetenek ve becerilerini iyi değerlendirir. İnsanları uzmanlıklarına ve yarıcıcı düşünme becerilerine göre işe yerleştirir ve işsel motivasyonlarını yükseltir.

■ Teşvik: Lider örgüt içinde yarıcılığı ödüllendiren ve yenilikçi fikirleri teşvik eden kişidir. Günümüzde birçok lider, yarıcıcı düşüncelerin en alt kademedeyen başlayarak kendilerine ulaşması iletişim kanallarını açık tutmaktadır. Aşırı bürokratik ya da çok kademeli yapılarda personelin lidere ulaşması çok zordur.

■ Özgür Düşünce Ortamı: Astların yönetim kademesinden çekindiği ve düşüncelerini söylemekten kaçındığı işletmelerde özgür düşünce ve yarıcılık asla gelişmez. Oysa lider, işletmede özgür düşünce ortamı-

nın gelişmesi için insanlara iş süreçleriyle ilgili önce özerklik verir ve sonra herkesin yarıcılığını ortaya çıkarabileceği bir düzen kurar. İş yapış biçimini değil sonuçlarını kontrol eder.

■ Kaynakların Doğru Kullanılması: Lider işletme kaynaklarını amaçların gerçekleştirilmesi için doğru noktalara ayırır. Ayrıca yarıcılığın gerçekleşmesi için gerekli olan yatırımlar da bu kapsamda kullanılmaktadır.

G. HEDEFLERLE YÖNETİM

Bir işletmede, klasik anlamda, yönetici başkaları tarafından konulan hedefleri yakalamaya çalışan kişidir. Örgütün sorunları karşısında gerekli iyileştirmeleri çoğu zaman yetkisi olmadığından yapamadığı için statik bir yapıya sahiptir. Lider ise işletmenin kısa, orta ve uzun hedeflerini sade ve herkesin anlayabileceği bir şekilde kendisi belirlemektedir.

Liderin açık iş hedefleri şunlardır:

- Vizyon ve misyon oluşturmak,
- Operasyonel hedeflere ulaşmak,
- Sektörün liderliği için yapılan stratejik planlar,
- İşletmeyi kâra geçirmek.

Lider tüm bölümlerin çalışmalarını hedeflere yönelik olarak yukarıdan aşağıya doğru organize etmelidir. Böylece çalışanlara mevcut işlerin ne aşamada olduğunu ve hedeflere ulaşmak için neler yapmaları gerektiğini daha net bir şekilde anlatmış olacaktır.

Hedefler somut ve ölçülebilirdir olmalı ve sonucu bir ödüle ulaşmalıdır.

H. PLANLAMA

Planlama, mevcut imkânlardan en etkin şekilde nasıl yararlanılacağını gösteren bir rehberdir. Belirlenen amaçlara ulaşmak için çeşitli alternatiflerin değerlendirilmesi sürecidir. İyi hazırlanmış bir plan işletme içinde hedeflere odaklı yönetim sisteminin temelini oluşturur. Ayrıca düzenli bir haberleşme ve uyum sisteminin kurulmasını sağlar.

Yönetim birimleri bu rehber eşliğinde birbirlerinin faaliyet ve sorunlarından haberdar olur. Böylece bir takım halinde ortak amaca ulaşmak için hareket etmeleri kolaylaşır. Tüm bu yararları nedeniyle, lider karar alma, yetki devrim kolaylaştırma, rasyonel kural ve ilkelerin yerleşmesinde planlamaya çok sık başvurur.

Ayrıca işletmenin dış çevresinde meydana gelen olayları (tehlike, tehdit ve fırsatlar) ve işletme içindeki dengelerin sistematik kontrolünü yine bu sayede analiz eder.

ER-BAKIR'ın bu özelliklere sahip pek çok değerli lidere sahip olduğuna ve bunların ER-BAKIR'ı bir dünya şirketi olmaya taşıyacak yeni genç liderlerin kariyerlerini en iyi şekilde planlayacaklarına inanıyorum.



kalite-güvence

Cumhur TOPAL

İnsan ve kalite

Merhaba,

Kalite, günümüzde yaşamımızın her safhasında vazgeçilmez bir şekilde karşımıza çıkıyor. Her türlü ihtiyacımızı karşılarken, yaptığımız alışverişlerde, aldığımız hizmetlerde, resmi dairelerde, sokakta, trafikte, ailemizde kısacası yaşantımızın her alanında tüm gün, hafta, ay, yıl ve bir ömür boyunca yaşantımızı kolaylaştırıyor. "Kalite bir yaşam biçimidir" sloganında olduğu gibi anlamının gerektirdiği şekilde kaliteli yaşayanlar toplumun kalite seviyesini yükseltiyorlar.

Ya diğerleri; yaşatılan kalitesizlikler?

Alışverişte müşterileri aldatanlar, kalitesiz malları üretip, satanlar, vatandaşı kuyruklarda bekletip, hepimize eziyet çektirenler, "Bugün git, yarın gel" anlayışındakiler, yerlere tükürenler, trafik magandaları....

Bu örnekleri daha da çoğaltmak mümkündür. Kalitesizliğin toplumumuza verdiği zararları maalesef basından ve yakın çevremizden izliyor ve yaşanan olumsuzluklardan etkileniyoruz. Çünkü kalitesiz yapılan her iş, her makine, her cihaz bize doğrudan ya da dolaylı olarak zarar veriyor. Kendi yaptığımız işten bir örnek de verebiliriz. Bildiğiniz gibi Er-Bakır'da ürettiğimiz bakır iletkenler birçok işleminden geçtikten sonra her birimizin özel hayatlarındaki araba, ev, elektrikli gereçler gibi özel kullanım alanlarına kadar girmekte-

dir. Yani ürettiğimiz ürünün kullanıcıları da aslında biziz. Dolayısıyla kalitesizliğin her ne kadar Er-Bakır'a maddi zararı olabileceksede bir adım sonrasında aslında en ağır maliyet kendi hayatlarımızdır.

Bu örnekler ya da olumsuz tutumların yanlışlığından yola çıkarak bakış açımızı bir adım daha yukarıya taşırsak "insanın her anı kaliteli" olmak durumundadır diyebiliriz. Bir başka deyişle; kalite mesaiye başlarken giyilen, mesai sonunda çıkarılan bir elbise değildir. Kaliteli insan, yaşamının her anını kendine, ailesine ve insanlığa faydalı işler yaparak değerlendirmelidir. Dünya üzerinde üretilen tüm ürün ve hizmetlerin amacı insanoğlunun daha iyi yaşaması içindir. Böyle bir ortamda kalitesizliğe yer olmamalıdır. Sanıyorum toplam kalite felsefesi sadece işletmelerde değil toplumumuzda uygulanmaya

başladığı an mutluluk, zenginlik, gelişme ve teknoloji kendiliğinden gelecektir.

Hayatımızın her alanında kaliteli bir yaşama, hep birlikte merhaba diyebilmek umuduyla....

*Bir çivi yüzünden bir nal, bir nal yüzünden bir at,
bir at yüzünden de bir atlı gidiverir.*

Franklin





Aslı Gül BAYRAK
İnsan Kaynakları
Uzman Yardımcısı

Mutluluk



Merhabalar,

Havaların ısınmasıyla birlikte hepimiz tatil planları yapar olduk. Önce doğada başlayan değişim bizleri de etkisi altına aldı bile... Her köşede farklı tatil planları yapanlar, haftasonu gezmeleri, izinden dönenlerin getirdiği muhteşem deniz havası ve enerji ile birlikte kıpır kıpır bir yaz başladı. Tatil mevsimi geldi çattı ama işlerimiz aynı yoğunlukta devam ediyor. Bu havalarda aynı motivasyonla işlerimize sarılıp şirket içinde mutlu olabilmek her ne kadar zor olsa da imkansız değil.

Ben böyle zamanlarda işimin bana en haz veren uğraşım, kalıcı mutluluğum olduğunu düşünerek kendimi tekrar motive ediyorum. Motivasyonu öyle uzaklarda aramıyorum. Her gün kocaman bir aile olmak, gülen gözlerle günaydın deyip işime başlamak beni mutlu ediyor. Mutluluğun sonradan öğrenilebilen bir duygu olduğu düşüncesini destekleyenlerden biri olarak sadece işimizde değil, iş dışındaki hayatımızda da en zor zamanlarında dahi bütün olumsuzlukları bir kenara bırakıp gülebilmeyi öğrenmenin önemli bir yetkinlik olduğunu düşünüyorum.

Mutluluk=Motivasyon

Haydi şöyle bir şirket düşünelim: Tüm gün boyunca insanlar keyifle çalışıyor. Herkes fazla mesai için can atıyor, iş hiç bitmesin istiyor. Pazartesi sabahları işe koşar adımlarla geliyorlar ve müthiş bir heyecan içindeler... Performans ve yaratıcılık en yüksek düzeyde... Günün nasıl geçtiğini anlamıyorlar. Çok ütöpik bir şey gibi görünse de kulağa hoş geliyor. Böyle bir

*Mutluluk daima yakınımızdadır,
yakalamak için çoğu zaman
elimizi uzatmak yeter. George Sand*

*İnsanların mutlulukları ya da
mutsuzlukları, kaderin olduğu
kadar da karakterlerinin eseridir.*
La Rochefoucauld

şirket olmak zor ama bu yolda bir şeyler yapmak şirketin olduğu kadar çalışanlarında enerjisi ve isteği ile olabiliyor.

Pozitif düşünmek, sevdiğimiz, beğendiğimiz bizi mutlu eden noktalara odaklanmak hem iş hayatımızda hem de iş dışındaki hayatımızda bizi mutlu bir insan yapabilir. Bunun için sevdiğimiz şeyleri belirlememiz bizlere yardımcı olur. İş arkadaşlarımızla kısa kahve molaları, pencereden gördüğümüz güzel bir manzara, masamıza yerleştirdiğimiz güzel anları yansıtan sevdiğimizle fotoğraflarımız... Bunlar en gergin anlarda bile bizleri gülümseten ve motive eden küçük ayrıntılardır.

İş dışında yaptığımız aktiviteler de mutlu bir çalışan olmamıza yardımcı etkenlerden birisi. Hayatımızdaki olumlu yönler iş yerindeki ruh halimizi de olumlu yönde etkiliyor. Arkadaşlarımızla yediğiniz bir akşam yemeği, hafta sonu tatilleri, sinema, spor gibi küçük etkinlikler hayatımıza büyük bir anlam kazandırır. Bu aktiviteleri yorucu bir günün ardından kendimize verdiğimiz ödüller olarak düşünebiliriz. İşten çıkıp eve gitmek yorgunluğa yenilip televizyonun karşısına geçmek ve sabah tekrar işe gelmek ne kadar süre bizi gerçekten mutlu edebilir ki?

İşyerinde mutlu olabilmek dikkat edeceğimiz bir diğer konu ise, iş dışında yaşadığımız problemleri işimizden uzak tutabilmek.

Hiç kimsenin kişisel yaşamı tamamen problemsiz olamaz. Öncelikle bunu kabul etmeliyiz. Nasıl eve gittiğimizde işi unutup, kendimize ait zamanın değerini bilmemiz gerekiyorsa, aynı şekilde işte de işimize odaklanmamız ve verimli olabilmemiz için kişisel sıkıntılarımızı evde bırakmamız gerekiyor. Ne kadar mutlu bir çalışma ortamımız olursa olsun kişisel problemlerden sıyrılmadan çalışmamız mutlu ve motive olmuş bir çalışan olmamızı engeller. Pozitif düşünerek işlerimize yoğunlaşarak, çalışma arkadaşlarımızla gülüşüp farklı konulardan bahsederek kendimizi birden -en azından o an için- problemlerden uzak gülümseyen bir insan olarak bulabiliyoruz. Sonuçta mutlu olmak veya mutsuzluğu kabul etmek her ikisi de bizim elimizde neden mutsuzluğu seçelim ki?

Araştırmalara göre iş hayatında mutluluğu yakalayan çalışanların motivasyonları yüksek olduğu belirtiliyor. Motivasyonları yüksek olan bu çalışanların verimlilikleri ve performansları da haliyle yüksek oluyor. İşlerinden daha büyük bir haz alıyor, daha yaratıcı ve girişken oluyorlar. Mutluluk zincirinin halkaları pembe tonlarında devam edip gidiyor...



bilgi sistemleri

**Ali Murat
DEĞİRMENCI**
Yazılım Uzmanı

Devletin İnternetteki Kapısı: E-Devlet

Günümüzde insanlar, çağın getirdiği sonuçlar gereği neredeyse tüm işlerini masa başında ve interneti kullanarak yapmaya çalışmaktadır. İnternet üzerinden insanlara sunulan başlıca hizmetleri sayacak olursak, haber, hava durumu, e-posta, anında mesajlaşma, alışveriş, sosyal güvenlik bilgileri, bankacılık işlemleri ilk akla gelen hizmetlerdir. Bu hizmetlerin arasında, motorlu taşıtlar vergisi, sosyal güvenlik bilgileri, trafik cezası sorgulama, nüfus kayıt bilgileri sorgulama gibi devletle ilgili olan hizmetler de geçtikçe sayıları artarak yer almaktadır. İşte devlet ile ilgili olan hizmetlerin artışı ve vatandaşların tüm bu hizmetlere erişiminin kolaylaştırılmasının amaçlanması nedeniyle www.turkiye.gov.tr yani E-Devlet Kapısı Projesi ortaya çıkmıştır.

E-Devlet Kapısı Projesi Nedir?

E-Devlet Kapısı, devlet hizmetlerinin kullanıcı ihtiyaçları gözetilerek elektronik ortamda, kesintisiz ve güvenli bir şekilde ortak bir nokta üzerinden vatandaşla ulaştırılması amacıyla hazırlanmış olan bir yapıdır.

E-Devlet Kapısı'nın faaliyete geçmesiyle birlikte T.C. kimlik numaraları kullanılarak elektronik devlet hizmetlerine tek bir merkezden erişilmeye başlanmıştır. İnternet, mobil teknolojileri veya çağrı merkezi aracılığı ile vatandaşların kamu hizmetlerine 7 gün 24 saat güvenli bir şekilde ulaşabilmesi sağlanmıştır.

E-Devlet Kapısına Nasıl Erişilir?

18 Aralık 2008 tarihinde kullanıma açılmasına rağmen, hâlâ vatandaşlardan gerekli ilgiyi görmediğini düşündüğüm E-Devlet Kapısı'na erişim dört farklı yöntemle yapılabilmektedir:

E-Devlet Şifresi: Yetkili PTT şubelerinden nüfus cüzdanı ibraz edilerek ve yalnızca 1 TL karşılığında alabileceğiniz E-Devlet şifresi ve T.C. kimlik numaranız ile sisteme giriş yapabilirsiniz.

Mobil İmza: Yetkili GSM operatörlerinden belirlenen ücret karşılığında alabileceğiniz mobil imzada, sisteme her girişte T.C. kimlik numaranız ve hattınıza kayıtlı mobil imzanızı kullanabilirsiniz.

Elektronik İmza: Belirlenen ücret karşılığında, yetkili elektronik imza sağlayıcı şirketlerden alabileceğiniz, şahsınıza ait elektronik imza kartı ve dijital imzanız ile sisteme giriş yapabilirsiniz.

T.C. Kimlik Kartı: Bolu ilinde pilot uygulama olarak kullanımda olan ve yakın gelecekte tüm Türkiye'de kullanımına başlanacak ve nüfus cüzdanı yerine kullanılacak olan T.C. Kimlik Kartınız ile, bilgisayarınıza bağlı kart ve parmak izi okuyucu ile sisteme giriş yapabilirsiniz.

E-Devlet Kapısı'na bilgisayara ek olarak, mobil cihazlarla da erişilebilmektedir. Bunun için cep telefonunuza yükleyeceğiniz Java uygulamasını ya da Wap tarayıcısını kullanmanız gerekmektedir. Üstelik bunun için GSM firmasına ödeyeceğiniz veri ücreti dışında başka bir ücret ödemenize gerek yoktur.

E-Devlet Kapısında En Sık Kullanılan Hizmetler Hangileridir?

E-Devlet kapısında, 22 devlet kurumu ile işbirliği içinde, toplam 172 uygulama sunulmaktadır. Bu sayı her geçen gün artmakla birlikte, bu uygulamalardan vatandaşlarca en çok ziyaret edilenler şunlardır:

- Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü-Günlük Hava Tahmini
- Emniyet Genel Müdürlüğü-Araç Sorgulama
- T.C. Merkez Bankası-Günlük Döviz Kurları
- Emniyet Genel Müdürlüğü-Sürücü Belgesi Ceza Puanı Sorgulama
- Adalet Bakanlığı-Adalet Bakanlığı Mahkeme Dava Dosyası Sorgulama
- Millî Savunma Bakanlığı-Sevki Edilecek Eğitim Merkezi

- Sosyal Güvenlik Kurumu-SSK Hizmet Dökümü
- Emniyet Genel Müdürlüğü-Sürücü Belgesi İptal Bilgisi Sorgulama
- Millî Savunma Bakanlığı-Yedeklik Yoklama Hizmetleri
- Millî Savunma Bakanlığı-ASAL Celp Dönem Tercihi

Çağımız teknoloji çağı ve günlük yaşamda en önemli değerlerden biri de zamandır. Özellikle ülkemizde, devlet dairelerinde aldığımız hizmetin süresinin uzun olduğu düşünülürse, E-Devlet Kapısı'nın önemi bir kat daha artmaktadır. Bu açıdan, en azından E-Devlet Kanalıyla sunulan devlet hizmetlerini kullanmamız gerektiğini düşünüyorum.





mali işler

Pınar Neslihan
TURGUT DÖPBAŞI

2010 Krizindeki Avrupa

2000 yılının Mart ayında Avrupa Birliği üye ülke başkanları Lizbon Anlaşmasını imzalayarak 2010 yılı itibariye Avrupa'nın en rekabetçi ve dinamik bilgi eksenli bir ekonomi olmasını, sürdürülebilir ekonomik büyüme sayesinde daha fazla iş imkanı yaratmayı ve daha derin bir sosyal uyum sağlamayı hedeflemiştir. Böylelikle tam istihdam ve Avrupa birliğine üye ülkelerde bölgesel uyumun sağlanması söz konusu olacaktı. Lizbon Anlaşması özetlenen hedefleriyle temel olarak Avrupa'yı, ABD'nin karşısında bir güç odağı haline getirmeyi ve hatta daha da kuvvetlendirmeyi amaçlamıştır. Bu yaklaşım Alman Dış İşleri Bakanı Joschka Fischer'in Mayıs 2000'de yaptığı bir konuşmada Avrupa Birliği'nin ülkelerin birleşiminden ziyade bir federasyon oluşturmayı amaçladığını dile getirmesiyle de ortaya konulmuştur. Ancak, 2010 yılına gelindiğinde Lizbon anlaşmasında yer alan hedeflerin buharlaştığı, tam istihdamın yerini yaygın işsizliğin, ekonomik büyümenin yerini durgunluğun, uyumun yerini çatışmaların aldığı görülmektedir. Hatta, ortak para biriminin kalıcılığı bile sorgulanabilir bir duruma gelmiştir.

Lizbon Anlaşması sonrasında kapitalist bir ortamda Avrupa birliğinin çıkarlarının tek tek milletlerin çıkarlarının önüne geçirilmesi yaklaşımı özellikle İngiltere ve Fransa tarafından pek de destek görmemiş ve Alman egemenliğinin yaygınlaştırılması olarak yorumlanmıştır. Öteyandan, Birliğin Doğu Avrupa'ya doğru genişlemesi pazarı genişletmekle birlikte, politik ihtilafların doğmasına sebep olmuştur. 2005 yılında referanduma sunulan Avrupa Anayasası'nın

Fransız ve Hollanda halkları tarafından onaylanmaması birlikteliğin siyasi olarak aldığı ilk yara olarak kabul görmüştür. Fransa ve Almanya'da başa geçen Nicolas Sarkozy ve Angela Merkel'in özellikle dış politikada bağımsızlıklarını korumaya yönelik hareketleri de Birliğin içinde bir otorite boşluğu oluşturmuştur.

2009 yılından bu yana yaşanmakta olan ekonomik kriz ortamı da geçmişten gelen tüm bu çatışmaları açıklıkla ortaya çıkarmış, ABD'nin karşısında ekonomik güç olarak Avrupa'dan çok Çin yerini almıştır. Oluşan yeni ekonomik şartlar Avrupa Birliği ülkelerindeki ekonomik zayıflıkları da körüklemiştir. Yunanistan, İrlanda, İtalya ve İspanya'nın büyük seviyelerdeki bütçe açıkları Euro'nun değer kaybetmesine yol açmıştır. Ortak para birimi kullanılıyor olması sebebiyle devalüasyon yapma durumu olmayan ülkeler krizi tek başlarına aşabilme imkanından da yoksun kalmışlardır. Öteyandan, başta Belçika olmak üzere ekonomik darboğazdaki ülkeler özellikle sosyal sektördeki kamu harcamalarında önemli kısıtlamalara gitmiştir.

Ortak para birimine dahil olmayan İngiltere'nin ekonomik durumu da daha farklı değildir. Özellikle finansal sektör işleyişine bağımlı olan İngiltere'de üretim kapsamındaki istihdam son on yılda %30 azalmıştır. Aynı dönemde Almanya ve Fransa'da üretimsel istihdamdaki düşüş sırasıyla %5 ve %10 oranındadır. Finansal sektörü tikanıklıktan kurtarmak amacıyla İngiliz hükümeti yoğun borçlanma yoluna gitmiş, aynı zamanda Pound'un değeri düşmüştür. Herhangi yeni bir kriz dalgasına karşı İngiltere'nin büyük yara alacağı bir gerçektir.

Bütün bu ekonomik sıkıntı içindeki üye ülkelere karşın Almanya ve daha az olsa da Fransa ekonomik güçlerini korumayı başarmışlardır. Almanya'nın Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının bir oranı olarak endüstriyel üretimi ABD'ninkinin 2 katı olarak gerçekleşmektedir. Almanya'nın endüstriyel üretimindeki bu yoğunluk, temel olarak ihracat etkisinden kaynaklanmaktadır. Son yirmi yılda ihracat amaçlı üretim miktarı Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının %20'sinden %47'sine

yükselmiştir. Sözkonusu oran Çin için bile %36 seviyesindedir. Ancak, endüstriyel ihracata bu derece bağımlı olan Alman ekonomisi uluslararası ekonomik krizden önemli ölçüde etkilenmiş, ekonomik üretim miktarı 2009 yılında %5,3 oranında düşmüştür. 2010 yılında teknik üretim %70 kapasiteyle gerçekleştirilmekte olup, genişleme beklenmemektedir. Öteyandan, Alman ihracatı gerek ABD ve gerekse Çin ile yoğun rekabet halindedir. Bu şartlar altında sıkıntıdaki ülkelere yapılacak yardımların büyük bir kısmı Almanya, Fransa, İskandinav ülkeleri ve Hollanda tarafından üstlenilecektir.

Euroyu kullanmaya başladıkları dönemlerde daha önce yüksek maliyetlerle ancak borçlanabilen Yunanistan ve İtalya gibi güney ülkeleri ekonomik yapılarındaki farklılıklara rağmen Almanya ile aynı maliyetle borçlanabilmeye başlamışlardır. Euro ile ucuza borçlanan bu ülkelerde ekonomik aktivite artmıştır. Ekonomilerde yaşanan bu bahar havası yükselen borç yükünün yatırımcıları kaygılandırması ile bozulmaya başlamıştır. Yatırımcılar daha yüksek getiri talep ederken borç yükleri de milli gelirlerle karşılanamayacak seviyelere yükselmiştir. Sözkonusu ülkelerin borçlarının önemli bir kısmının da

Avrupa Birliği'nin gelişmiş ekonomilerinde faaliyet gösteren bankalara olması durumun ciddiyetini daha da artırmaktadır.

Gelinen nokta itibarıyla ekonomik ve finansal olarak başlayan kriz, bir yandan sorunların diğer ülkelere yayılması riskini yaratmış, diğer taraftan politik bir nitelik kazanarak Avrupa Birliği'nin varlığını korumasına kadar genişlemiştir. Alman halkı kendileri emekli olmak için 60 yaşına kadar çalışmak zorundayken, Yunanlıların 55 yaşında emekli olabilecekleri gerçeği ile yüzyüze gelmiştir. Almanya'da sosyalist partiler, oluşan mali yükün işçi kesimine uygulanacak yaptırımlarla karşılanmasına karşı çıkarken hükümetleri, ortak mali politikalar, ortak vergi uygulamaları ve hatta ortak sübvansiyon politikaları oluşturmadan Euroya geçtikleri için ağır bir şekilde eleştirmektedirler.

Ancak gelişmiş Avrupa ülkelerinin Ukrayna örneğinde yaşadığı gibi Avrupa coğrafyasındaki diğer ülkelerin Rusya'ya yanaşması riskini ve yıllardır oluşturulması için çok çaba sarfedilen Avrupa Birliği idealinden vazgeçilmesi hezimetini yaşamayı kabul etmeyecekleri beklenmektedir.

ARAMIZA KATILANLAR



Said Çetinkaya
03.02.2009
Gülizar & Ali İhsan
Çetinkaya



Ece Erdönmez
30.12.2009
Kevser & A. Umut Erdönmez



İbrahim Aksun
20.05.2009
Harife & İsmail Aksun



Havvanur Bozok
09.05.2009
Filiz & Bekir Bozok



Hüseyin Çavuş
11.01.2010
Leyla & Mustafa Çavuş



Arda Argun
23.04.2010
Ayşe & Erhan Argun



Muzaffer Eymen Koyuncu
01.04.2010
Naile & Mehmet Koyuncu



Kaan Bütün
23.07.2009
Ülkü & Zahir Bütün



Mert Yaraş
19.01.2010
Melike & Metin Yaraş



İsmail Kocakara
12.09.2009
Şukran & Mustafa Kocakara



Nisa Nur Adam
10.11.2009
Fatma & Mustafa Adam



Özge & Emre
Çevikkol
30.01.2010



Seçil & Ali Rıza
Taşkın
15.08.2009



Mukaddes &
M. Özkan
Demirel
21.04.2009



Başak & Yasin Coşkun
18.04.2010



Zerrin & Muzaffer Süleme
03.10.2009

DOĞANLAR



Rabia Erzincan - 10.04.2009
Şehnaz & Atilla Erzincan

Elif Aksoy - 24.12.2009
Emine & Doğan Aksoy

Ümmühan Durmaz - 24.02.2009
Zeynep & Ethem Durmaz

Adem Bedirhan Akgümüş - 24.05.2009
Gülşen & H. Ali Akgümüş

İrem Nisa Aksin- 10.06.2009
Neslihan & Hakan Aksin

Mert Savun - 03.02.2009
Nefise & Hüseyin Savun

İsmail Karıcı - 11.09.2009
Hatice & İbrahim Karıcı

İpek Yıldırım - 05.11.2009
Keziban & Muhammet Yıldırım

Murat Taş - 08.07.2009
Sibel & Murat Taş

Meryem Su Erden - 18.03.2009
Songül & Özcan Erden

Halil Alan - 26.10.2009
Özlem & Süreyya Alan

Ümmühan Selçuk - 09.08.2009
Elif & Ufuk Selçuk

Eren Durmuş - 16.02.2010
Nazire & Bilge Kağan Durmuş

Sadullah Kaplan - 06.03.2010
Ayşe & Mehmet Kaplan

Azra Akçağül - 16.03.2010
Yüksel & Ömer Akçağül

EVLENENLER



Eda & Halil Yılmaz - 05.08.2009

Gülşay & Hamit Ertuğrul - 4.03.2009

Tuğba & Himmet Akkoyun
02.10.2009

Gülfatma & Hüseyin Aydemir
08.03.2009

Raziye & Ömer Aydınhan
02.07.2009

Keziban & Özgür Özkan - 03.07.2009

Nurhan & Selçuk Acar - 15.04.2009

Zeynep & Serkan Heybeli
10.07.2009

Ayşe & Yasin Ciyin - 30.10.2009

Mürüvvet & Zafer Bozdağ
13.04.2009

Özge & İhsan Yılmaz - 17.04.2010



ŞİİR DÜNYASI

YAŞADIKLARIMDAN ÖĞRENDİĞİM BİRŞEY VAR

Yaşadıklarımın öğrendiğim bir şey var:
Yaşadın mı, yoğunluğuna yaşayacaksın bir şeyi
Sevgilin bitkin kalmalı öpülmekten
Sen bitkin düşmelisin koklamaktan bir çiçeği

İnsan saatlerce bakabilir gökyüzüne
Denize saatlerce bakabilir, bir kuşa, bir çocuğa
Yaşamak yeryüzünde, onunla karışmaktır
Kopmaz kökler salmaktır oraya

Kucakladın mı sınırsız kucaklayacaksın arkadaşını
Kavgaya tüm kaslarınla, gövdenle, tutkuna gireceksin
Ve uzandın mı bir kez sınırsız kumlara
Bir kum tanesi gibi, bir yaprak gibi, bir taş gibi dinleneceksin

İnsan bütün güzel müzikleri dinlemeli aklını dinlediğine
Hem de tüm benliği seslerle, ezgilerle dolarsına
İnsan balıklama dalmalı içine hayatın
Bir kayadan zümrüt bir denize dalarcasına

Uzak ülkeler çekmeli seni, tanımadığın insanlar
Bütün kitapları okumak, bütün hayatları
Tanımamak arzusuyla yaşamalısın
Değişmemelisin hiçbir şeyle bir bardak su içmenin mutluluğunu
Fakat ne kadar sevinç varsa yaşamak özlemiyle dolmalısın

Ve kederi de yaşamalısın, namusluca, bütün benliğininle
Çünkü acılar da, sevinçler gibi olgunlaştırır insanı
Kanın karışmalı hayatın büyük dolaşımına
Dolaşmalı damarlarında hayatın sonsuz taze kanı

Yaşadıklarımın öğrendiğim bir şey var:
Yaşadın mı büyük yaşayacaksın, ırmakları,
Göğe, bütün evene karşısısına
Çünkü ömür dediğimiz şey, hayata sunulmuş bir armağandır
Ve hayat, sunulmuş bir armağandır insanı.

Ataol Behramoğlu



SERÇELENE

Çok oldunuz be serçeler
Kapatırım şimdi kapıyı
Dedim
Dinlemediler beni
Ben de kapımadım kapıyı
Varsın dinlenesinler

Can Yücel

SEVDAYA MITUTULDUM

Benim de mi düşüncelerim olacaktı,
Ben de mi böyle uykusuz kalacaktım,
Sessiz, sedasız mı olacaktım böyle?
Çok sevdiğim salatayı bile
Aramaz mı olacaktım?
Ben böyle mi olacaktım?

Orhan Veli

MEVLANA

Kendine gel, yepyeni bir söz söyle de dünya
yenilensin! Sözün öylesine bir söz olmalı ki
dünyanın da sınırını aşmalı. Sınır nedir, ölçü ne?
Bilmemeli!"

Nice insanlar gördüm, üzerinde elbisesi yok.
Nice elbiseler gördüm, içinde insan yok.

Sevgide güneş gibi ol,
dostluk ve kardeşlikte
akarsu gibi ol,
hataları örtmede gece gibi ol,
tevazuda toprak gibi ol,
öfkede ölü gibi ol,
her ne olursan ol,
ya olduğun gibi görün,
ya görüldüğün gibi ol.

Her gün bir yerden göçmek ne iyi!
Her gün bir yere konmak ne güzel!
Bulanmadan, donmadan akmak ne hoş!
Dünle beraber gitti cancağızım,
Ne kadar söz varsa düne ait.
Şimdi yeni şeyler söylemek lazım.
Mevlana
Bedenler, ağızları kapalı testilere benzerler.
Her testide ne var? Sen ona bak.

Şems-i Tebrizi

10. kural: Ne yöne gidersen git, doğu, batı, kuzey
ya da güney- çıktığın her yolculuğu içine doğru
bir seyahat olarak düşün! Kendi içine yolculuk
eden kişi, sonunda arzı dolaşır.

11. kural: Ebe bilir ki sancı çekilmeden doğum
olmaz, ana rahminden bebeğe yol açılmaz.
Senden yepyeni ve taptaze bir sen zuhur ede-
bilmesi için zorluklara, sancılara hazır olman
gerekir.

12. kural: Aşk bir seferdir. Bu sefere çıkan her
yolcu, istese de istemese de tepeden tırnağa
değişir. Bu yollara dalıp da değişmeyen yoktur.
19. kural: Başkalarından saygı, ilgi ya da sevgi
bekliyorsan önce sırasıyla kendine borçlusun
bunları. Kendini sevmeyen birinin sevilmesi
mümkün değildir. Sen kendini sevdiğin halde
dünya sana diken yolladı mı, sevin. Yakında gül
yollayacak demektir.

20. kural: Yolun ucunun nereye varacağını
düşünmek beyhude bir çabadan ibarettir. Sen
sadece atacağın ilk adımı düşünmekle yüküm-
lüsün. Gerisi zaten kendiliğinden gelir.

25. "Cenneti ve cehennemi illa ki gelecekte
arama. ikisi de şu an burada mevcut. ne zaman
birini çıkarsanız, hesapsız ve pazarlıksız sev-
meyi başarsak, cenneteyiz aslında. ne vakit biri-
leriyle kavgaya tutuşsak: nefrete, hasede ve kine
bulaşsak, tepetaklak cehenneme düşüveririz."



ALİ ORTA
S. Döküm
Operatörü

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1968 Çal Akkent doğumluyum. Evli 2 çocuk babasıyım. Eşim ev hanımı. Büyük oğlum üniversiteye hazırlanıyor. Küçük oğlum ilköğretim 8. Sınıfta okuyor.

Neden Er-bakır'ı tercih ettiniz?

Babam Emin Orta, Er-bakır'da güvenlik görevlisi olarak çalışmaktaydı. 1989 yılında askerden geldim, babamın tavsiyesi üzerine Er-bakır'da işe başladım. Huzurlu ve güvenli bir ortamda çalışmaya devam etmekteyim.

Genç Er-Bakır'lılara tavsiyeleriniz nelerdir?

Özellikle Er-Bakır'da çok şeyler öğrendiğimi belirtmek istiyorum. Ekip halinde çalışarak arkadaşlarına güvenmelerini, her şeyden önce dürüst olmalarını öneriyorum. Er-Bakır'ın bu günlere gelmesinde emeği geçen herkese saygı ve sevgilerimi sunuyorum.



NUSRET KESKİNOĞLU
Elektroliz
Operatörü

Bize kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

5 Mayıs 1966 Dinar doğumluyum. İlkokulu bitirdikten sonra çıraklık ve kalfalık olarak 1986 yılına kadar çalıştım. 86 yılında evlendim ve askere gittim. 3 çocuk babasıyım. Büyük oğlum Fatih 1987 doğumlu, şu anda Astsubay olarak görev yapıyor. Kızım Aysel, Ankara Üniversitesi'nde hemşirelik bölümünü okuyor. Küçük oğlum Kağan ilköğretim 5. Sınıfa geçti.

Neden Er-bakır'ı tercih ettiniz?

1989 yılında Denizli'ye çalışmak için geldim. Bir müddet sanayide çalışırken beni emekli edebilecek bir işyeri arıyordum. O yıllarda Er-Bakır'da çalışan bir akrabamın tavsiyesi ve yardımıyla 1989 yılının 11. Ayında Er-Bakır'da çalışmaya başladım. Halen çalışmaktayım.

MUTFAĞIMIZ



MALZEMELER : (5 Kişilik)

- 2 Adet Top Patlıcan,
- 250 Gr. Koyun Yoğurdu
- 50 Gr. Tereyağı
- 1 Çay kaşığı kırmızıbiber
- 4 Yemek kaşığı zeytinyağı
- 4 Diş sarımsak

HAZIRLAYAN : Süleyman AKKAYA

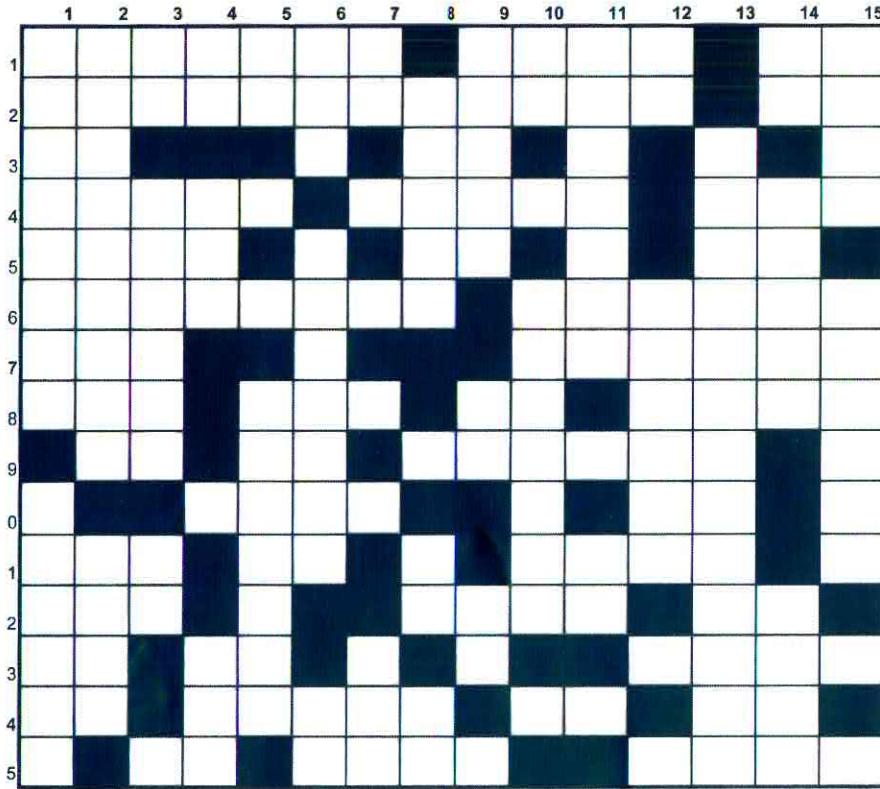
Yoğurtlu Patlıcan Gömmesi

HAZIRLANIŞI :

Közde pişirilen patlıcanların kabukları soyulur. Zeytinyağının içinde sotelenir. Ayrı bir tabakta koyun yoğurdu ezilir. Sarımsak ezilip yoğurda eklenir. Yağda pişirilen patlıcanın üzerine yoğurt dökülerek karıştırılır. Üzerine eritilmiş tereyağı ve toz biber gezdirilir. Sıcak olarak, tercihinize göre yanında taze soğan, tere, maydanoz ve biber kızartması ile servis edilir. Afiyet olsun.



BULMACA



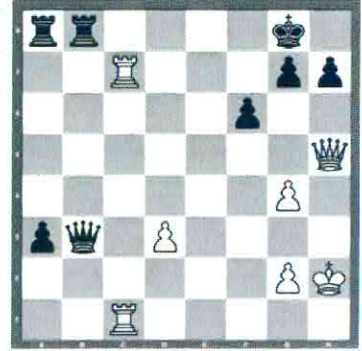
SOLDAN SAĞA

1. Ana baba-Atar damarımız,bir bağlaç 2. Birbirinin bayramını kutlamak-bağışlama- 3. Tek kişi-azotun simgesi- 4. İçinde öteberi saklanan rafli göz-nehir-dedelerden büyükbabalardan herbiri- 5. Arazinin konut yapılmaya elverişli olması-alfabemizin 6. harfi-anadolu ajansı-alfabemizin sondan 29. harfi-uzaklığı gösterir- 6. belirli bir yaşa gelmiş kimse-en alt düzey- 7. Bir bisküvi markası-ayağa giyilen bağcıklı ayakkabı- 8. Tarifteki ünsüzler-dış görünüş-sesli düşünürken çıkarılan ses-ultraviole ışınlarından birisi- 9. Çocuklarda vc ihtiyacının kısaltılmışı-yabancı-birini suçsuz olduğuna karar verme- 10. Bir mayve- 11. Bir bağlaç-çocuklarda wc alışkanlığı kazandırma- (..... Akın) bir manken- 12. Aşama ,merhale-bana kelimesinin 2.tekil hali-soru cümlesi- 13. Kat'taki ünsüzler-bir nota-dedenin kardeşi- 14. Anadolu ajansı-ünlü olmayan harf-dokuzdan büyük sayı-eşek sesi 15. Kısa zaman birimi-anlatma sanatı-sivilce

YUKARIDAN AŞAĞIYA

1. Sonsuzluk-hassasiyet- 2. Basınç ölçer-kalın tahta parçası 3. Seslenme ünlemi-şaka-hayvansal gıda- 4. Ver'deki ünsüzler- 5. Alfabemizin sondan itibaren 7. ve8. ünsüzleri-sesli haberleşme aracı 6. Yemin'deki ünsüz harfler-sayının azalması-bir nota- 7 -Kur'anı kerimin yirmişer sayfalık bölümü 8. Yaşit-ilk harfimiz- esas olan-olmak kelimesi denizli şivesiyle- 9. Mertebe-beyaz -namus- 10. Kemik ucu-ilk harfimizileriye atılan kimse- 11. Rakısı meslek edinmiş kadın-ilk harfimiz-olmak anlamında kullanılan denizli şivesinde bir kelime-azotun simgesi 12. Tok' taki ünsüzler-kelime bilgisi- 13. Çatalla bir şey yemek- 14. Uzaklık anlatır-anlatmak betimleme yapmak-sözüne güvenilir kişi- 15. Ortaya dökme açığa vurmamak-bulmamak,adreste oturmak-

7. Yatay Saldırısı 02



Hamle beyazda. Çözüm;
1. Kxg7+ Şxg7 2. Kc7+ Şf8 3. Vh6+ Şe8 4. Ve3+ Şf8 5. Ve7+ Şg8 6. Vg7 mat.

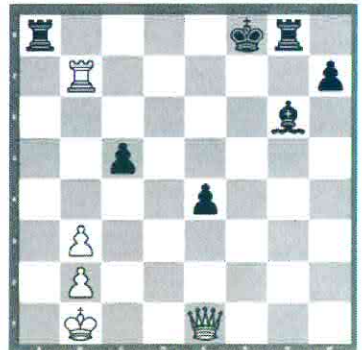
Ya da

1. Kxg7+ Şxg7 2. Kc7+ Şg8 3. Vxh7+ Şf8 4. Vg7+ Şe8 5. Ve7 mat.

Ya da 1. Kxg7+ Şxg7 2. Kc7+ Şh8 3. Vxh7 mat.

(KAYNAK : My System (Aron Nimzovich))

Şah Çekerek Kazanç



Hamle beyazda. Çözüm:
1. Vf1+ Şe8 2. Vb5+ Şf8 3. Vxc5+ Şe8 4. Ve7 mat.

Eğer;

1.Vf2+ Şe8 2. Vxc5?? e3+ 3. Şc1 Ka1 mat. Siyah kazanır.

(KAYNAK= My System (Aron Nimzovich))