



Bu sayıda:

<i>Fakültemizden</i>	1
<i>Yeni Ampuller</i>	1
<i>Ödüllendirme</i>	2
<i>Teslo ve Edison</i>	3
<i>Gıda Gazları</i>	4
<i>On Şey için Zaman</i>	4
<i>Fakültemizden</i>	4

Fakültemizden

- Makine Mühendisliği Bölümü Başkanı Doç.Dr. İsmet SEZER' in bir oğlu dünyaya geldi.
- Fizik Mühendisliği Bölümü Öğretim elemanlarından Yrd. Doç. Dr. Necati ÇELİK' in bir kızı dünyaya geldi.
- Jeoloji Böl. Öğretim üyelerinden Doç.Dr. Abdullah KAYGUSUZ ve Doç.Dr. Abdurrahman DOKUZ' un yürüttükleri TÜ-BİTAK 1001 Araştırma Projeleri sonuçlanmıştır.
- Jeoloji Mühendisliği Ana Bilim Dalında yürütülen 3 adet yüksek lisans tezi tamamlanmıştır.
- Makine Mühendisliği Bölümü Öğr.Gör.Mithat YANIKÖREN 23 Şubat-1 Mart 2013 tarihleri arasında

Ankara' da C sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Eğitimine katıldı.

• Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığına Doç. Dr. Ali GÜNDOĞDU atandı.

• Gıda Mühendisliği Bölüm yardımcılıklarına Yrd. Doç.Dr. Engin GÜNDOĞDU ve Öğr. Gör. Müge HENDEK ERTOP atandı.

• Fakültemizde yeni kurulan Çevre Mühendisliği Bölüm Başkanlığına Doç.Dr. Abdullah KAYGUSUZ atandı.

• Fakültemizde yeni kurulan Enerji Sistemleri Mühendisliği Bölüm Başkanlığına Yrd.Doç.Dr. Kemal KUVVET atandı.

• *Devamı 4 sayfada*

Yeni Ampuller İçin Alışılmamış Enerji Kaynağı: Yerçekimi

30 dakikada bir ağırlığı da bulunan kabloyu çekiyor. resetlendiği süreç, bataryasız ve sürekli bir ışık kaynağı elde etmek mümkün.

İcat edilen "Yerçekimi Ampülü" tam adından

anladığımızı yapar: yerçekimi çeviriyor. Ağırlık çok kısa sürede ayarlanabilir ve yavaşça etmesini sağlıyor. Ona bağlı yeryüzüne ulaştıkça 30 dakika olan bir ağırlık düştükçe, dinamoya güç veren ışığın ortasın-



ayarlandığı sürece bataryasız ve sürekli bir ışık kaynağı elde etmek mümkün. Pil şarj cihazları gibi digger cihazlar da aynı şekilde kullanılabilir. Buluşu gerçekleştirenlere göre cihazlar şu an 10\$'ın altında satılabilir ve bu da gaz lambalarını kullanmayı bıraktıklarından yaklaşık üç ay sonar satıcıların yatırımlarına kar sağlamaya başlayabilir. Yakında bunları piyasada göreceğimizi umuyoruz.

13 Yaşında " Anne Ne Var ! "
16 Yaşında " Anne Beni Rahatsız etme...!! "
18 Yaşında " Bu Evden Gitmek istiyorum...!!! "
25 Yaşında " Haklıydın Anne "
30 Yaşında " Annemin evine dönmek istiyorum "
50 Yaşında " Annemi kaybetmek istemiyorum "
70 Yaşında " Annem eğer burda olsaydı benim için herşeyi yapardı "

Ödül Çalışanı Mutlu Eder

Tıpkı özel hayatında olduğu gibi her çalışan hediye almaktan hoşlanır. Ödüllendirme ya da isimlerini belirterek takdir etme, çalışanları mutlu ettiği gibi motivasyon ve performansını da artırıyor. Şirketler ödüllendirme yöntemleri geliştirme yollarını arıyor ve bütçe oluşturuyor. İnsan ve yetenek yönetimi, günümüz insan kaynaklarının en önemli konusu. Yapılan araştırmalar, yetenek yönetiminde yüksek performans gösteren şirketlerin adil ücretlendirme olanakları sunma ve çalışanlarını memnun etme konularında başarılı olduğunu ortaya koyuyor. Bu durum, beraberinde insan yönetiminin temelini oluşturan ödül yönetiminin gerekliliğini ortaya koyuyor. Adil ücretlendirme olanakları, çalışan memnuniyetini etkiliyor. Çünkü çalışanlar, eşit olmak ve adil olmak arasındaki farkı bilen, fırsat eşitliğine inanan ancak sonrasında çalışan ve çalışmayan için farklı politikalar uygulayan diğer bir deyişle adil yöneticilerle çalışmak istiyor. Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurumsal Gelişim Merkezi Eğitmeni, Etik Danışmanı ve Koç Şebnem Ergül, anlatıyor:

“Adil olmak yetenek yönetiminin temelini oluşturuyor. Çünkü yeteneği çekme (işveren markası) elde etme ve tutma (adil insan kaynakları sistemleri) kurumların başarısında önem taşıyor. Nitekim Fortune 500 kriterleri arasında yeteneği çekme, seçme ve tutma da önemli bir kriter olarak yer alıyor.”

Ödüllendirirken dikkat!
Ergül, yetenek yönetiminde başarılı olan şirketlerin adil ücretlendirme olanakları sunduğu ve çalışanlara iyi davrandığının tespit edildiğini söylüyor. Ergül'e göre, ödül sadece ücret ve prim olarak algılanmamalı. Çünkü 'Families and Work Institute' araştırması gösteriyor ki, ücret ve ek yararların iş tatminine etkisi yüzde 2, iş kalitesi ve işyeri desteğinin etkisi ise yüzde 70. Konuyla ilgili 63 kurumda üç yıl süreyle yapılan araştırmada, çalışanların katılımıyla oluşturulan kararlarla belirlenen ücret politikalarının da motivasyonu yükselttiği, dahası toplu verilen kararların güçlü bir ödül duygusu oluşturduğu ortaya çıkıyor. Ayrıca ödüllendirirken karakterlere ve kuşaklara göre farklı araç ve politikalar uygulanmasına dikkat edilmeli.

Çeşit çeşit ödül var

Ödüller sosyal ve parasal olarak iki bölüme inceleniyor. Sosyal ödüller:

- Sözlü ve yazılı olarak takdir etme,
- kişiyi olduğu gibi kabul etme, gelişim isteğine saygı duyma ve destekleme,
- terfi ve transfer,
- kendini gerçekleştirme fırsatı verecek yönetim politikaları oluşturma ve uygulama

ile olumlu geri bildirim olarak özetleniyor.

Parasal ödüller ise

- ücret artışı,
 - prim ve
 - ikramiye gibi maddi ödüllerden oluşuyor.
- Ödüllendirilirken yapılacak hatalar, işveren markasına zarar veriyor. Bu durum, yetenekli kişilerin kurumda çalışmak istemesine sekte vurduğu gibi çalışanların da bağımlılığını olumsuz etkiliyor. Şebnem Ergül, çalışan bağlılığının performansı yüzde 42'ye kadar artırdığına dikkat çekiyor. Ergül, “Bu da bize ödül sistemlerinin doğru kullanımının önemini gösteriyor” diyor. Ayrıca



doğru ödül yönetimi, çalışan performansını dolayısıyla kurumsal performansını da geliştiriyor.

Yazılımda ödüllendirme şart

Yazılım şirketi Agito'nun İnsan Kaynakları Müdürü Melike Doğan, ağırlıklı olarak Y kuşağıyla çalıştıklarını, arzın talebi karşılamadığını ve sadece maddi teşviklerle kalifiye insan gücünü elde tutmanın gün geçtikçe imkansızlaştığını anlatıyor. “Maddi destekler dışında ödüllendirme sistemleri inşa etmek son yıllarda firmamız için kaçınılmaz hale geldi” diyerek ödüllendirme sistemlerini performans yönetim sistemi üzerine kurguladıklarını söylüyor. “Ekiplerimizin performansları düzenli olarak izlenmekte ve performansı ile fark yaratan çalışanlarımız maddi teşviklerin yanında, yurtdışında düzenlenen sektörel etkinliklere göndererek veya gelişimlerine katkı sağlayacak süreç tasarımlarına dahil ederek ödüllendiriyoruz” diyor.

İletişimi artırmanın en az maliyetli yolu

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren Telateks'in İnsan Kaynakları Müdürü Yüksel Akbörü ise “Ödüllendirmek ya da isimlerini belirterek takdir etmek, onları mutlu ettiği gibi, motivasyonu ve performansını artırır. Şirket içi iletişimi artırmanın en az maliyetli yolu da bu şekildedir” diyor. Ödüllendirme ve takdir etmenin önemini farkında olduklarını belirten Akbörü, bu konuda bütçe ayırarak daha etkin programlar oluşturmayı planladıklarını söylüyor.

Ödüllendirme stratejisi nasıl oluşturulmalı?

- Öncelikle ödül yönetimi ve ödüllendirme stratejileri belirlenirken kapsam ve amaç net olarak belirlenmeli.

- Mevcut sistem analizi, sistemin tasarlanması aşamasında gerekli araçların belirlenmesi, bütçenin düzenlenmesi önemli.

- Ayrıca ödül dağıtılma yöntemi, kullanılacak bilgi sistem uygulaması, yönetici ve çalışan görüşlerinin alınarak sistemin tasarlanması gerekiyor.

- Çalışan grubunun talep ve istekleri göz önünde bulundurularak bir paket olarak hazırlanmalı.

- Kişilere seçim hakkı verilmeli. Böylece, motivasyon ve sadece değerlendiren değil aynı zamanda geliştiren bir performans yönetim sistemiyle ilişkilendirilen çalışanın bağlılığı da artırılmalı.

Hangi şirket çalışanını nasıl ödüllendiriyor?

-ING Bank, yeni başlattığı “2013 ING Aslan Lig” kapsamında başarılı çalışanlarını, üçer aylık dönemler sonunda ödüllendirecek. Bireysel Bankacılık, Gişe, KOBİ ve Ticari Bankacılık ile Müşteri İletişim Merkezi ekiplerine yönelik tasarlanan ING Aslan Lig'de 8 banka çalışanı tropikal tatil, 11 çalışan iPhone 4S, 6 çalışan 3 ay boyunca Mini Cooper kullanma hakkı ve 9 banka çalışanı ise bin liralık hediye çeki ile kazanacak.

-Yıldız Holding ve bağlı şirketlerindeki çalışanların en iyi iş uygulamalarının ödüllendirildiği ‘Senenin Yıldızları’ ödülleri, bu yıl beşinci kez sahiplerini buldu. 2012 içinde ekip olarak projelendirilen uygulamaların değerlendirildiği organizasyonda, 5 kategoride büyük ödül ve 2 özel ödül sahiplerine verildi.

- TNT Ekspres'in yürüttüğü Sürücü Ödüllendirme Sistemi kapsamında çevreci ve güvenli sürüş kriterlerini yerine getiren kuryeler, hediye çekiyle ödüllendiriliyor.

- Tepe Home, 2012 performanslarını değerlendirerek satış danışmanlarını ödüllendirdi. En başarılı mobilya satış danışmanı Nisan'da Milano Cosmit fuarına şirket yönetimiyle katılma hakkı kazandı. İkinci başarılı personel yurt içi 2 kişilik tatil, 1 yıl boyunca çalıştığı mağazada her ay satış birinciliğini istikrarlı devam ettiren personel ise tam altın kazandı. 3 özel ödülün dışında yılın en başarılı 20 mobilya satış personeli, “en iyi hizmeti benim veririm” ve “altın personel” rozetleriyle hizmete devam edecek.

-Çağrı merkezi Speak, çalışan motivasyonu artırmak, çalışanları yönetime katmak için ‘Konuş-Kazan Panoları’ hazırlıyor. Çözüm arayan, mutluluğunu söyleyen, öneride bulunan çalışanlar, yapmış oldukları her yorum için puan kazanıyor, puanlar hediye çeklerine dönüşüyor.

Tesla & Edison rekabeti

Dahiler bilinen dünyamızı parçalara böler, yenilikler katarak yeniden inşa ederler. Takıntıları yüzünden çoğu zaman acı çekerler ama doğru bildiklerinden vazgeçmezler. Yeni dünyalar keşfetmek için sıradan dünyayı terkederler; onlar için yeni kapılar ancak alışılmamışları tamamen kapatabildiğinde açılır. Bozulmamış şeyleri tamir etmek için sabahlamak onların işidir.

100 yıldan biraz daha fazla zaman önce, Sırp asıllı Amerikalı bir dahi bozulmamış şeyleri tamir etmeye başladı. Dünyanın büyük bir kısmı hala mum ışığı ile aydınlanırken, modern dünyayı baştan aşağı şekillendiren elektrik devrimini gerçekleştirdi.

Kafanızdaki soruları duyar gibiyim : Elektrik Çağı'nın babası Edison değil miydi?

Herkes ampülü Edison'un 999 başarısız yolu keşfettikten sonra 1000. denemesinde icat ettiğini bilir. Gerçekte ise Edison ampülü keşfetmemiş, kendisinden önceki 22 bilim adamının çalışmalarını derlemiş ve ampülü nasıl ticarileştirebileceğini keşfetmişti. Günümüz girişimlerinin cebelleştiği değer teklifi, gelir kalemleri, sürdürülebilir rekabet avantajı, pazar büyüklüğü, satış kanalları gibi kavramları daha o zamandan kurgulamış, ar-ge takımı seçiminden, yeni ürün reklam ve pazarlamasına kadar tüm süreçleri çok iyi yönetmiş, dönemin güçlü politikacıları ile arasındaki ilişkileri sıcak tutmuştu. Bu yönleriyle Edison, bilim dehalarının arasındaki bir ilişki yönetim dehasıydı.

2010 YGA (Young Guru Academy) Zirvesi'nde Güler Sabancı'nın konuşmasından not ettiğim bir cümle:

"Liderlik ve yöneticilik birbirlerine yakın kavramlar olmakla beraber, eşdeğer sözcükler değildir, iyi yöneticilik, bir işin nasıl doğru yapılacağını söyleyebilmektir. Liderlik ise, hangi işin doğru olduğunu ortaya koyabilmekten geçer. "

Edison çok iyi bir yöneticiydi. Günümüzdeki CEO kavramının 1900'lerin başındaki en başarılı temsilcilerindendi. Tesla ise alternatif akımın doğru akıma olan üstünlüklerini ortaya çıkarmış, genel yargılara karşı gelerek yeni bir akıma liderlik etmişti. Bir liderde bulunması gereken yaratıcı dehaya sahipti.

Gelin Tesla ve Edison'un macerasına bir de Outliers kitabından not ettiğim öğretilerin penceresinden bakalım. Malcolm Gladwell'in "Outliers" kitabından yaptığımız alıntılarla, tarihin en büyük sırlarından biri arasındaki bağları kurmak size kalmış.

Tesla Fransa'da Continental Edison Company isimli şirkette çalışırken, patronunun referansı ile New York'un yolunu tutmuştu. Amerika'ya ulaştığında cebinde 4 cent, bir de patronunun referans yazısı vardı. Edison'a verilmek üzere yazılan referans yazısında şöyle diyordu : "Değerli dostum Edison, dünyada iki tane mükemmel insan tanıyorum. Biri sensin, biri de bu yazıyı sana getiren adam".

Tesla'nın Edison'un yanındaki macerası hızlı başlamıştı. Birçok ilke birlikte şahitlik ettiler. Tesla, modern dünyanın ilk defa şahit olduğu kablosuz enerji transferi, radar, uzaydan enerji toplama gibi fikirlerin tohumlarını yine dünyada çok az grupta bulunan modern laboratuvar ekipmanları sayesinde attı. Dönemin en yetenekli mühendisler ve teknisyenleriyle

birlikte çalışıyordu. "Buradaki öğreti çok açık ve nettir. Fakat bu kadar görmezden gelinmesi çok çarpıcıdır. Mükemmel, üstün, ender insanların, tek başına kazanılan zaferlerin efsanelerine o kadar kapılmışızdır ki, aykırı insanların kendiliğinden filizlenip yeşerdiğini zannediyoruz. Genç Bill Gates'in mucizevi girişimcilik yolculuğuna hayretler içinde bakabiliriz. Buradan çıkarmamız gereken ders çok farklıdır. Tarih sadece 13 yaşındaki bir gence, daha 1968 yılındayken ilk zaman paylaşımli bilgisayar terminalini sınırsız kullanma şansı tanımıştır. Eğer bir milyon gence

aynı şans tanınmış olsaydı, günümüzde kaç Microsoft daha olurdu?"

Edison'un hikayesi de Tesla'nınki kadar ilginçtir. Daha küçük yaşta girişimcilik denemelerine başlamıştır. 12 yaşındayken bir trende dergi ve meyve satıyor, bir yandan da trenin yük vagonunu yerleştirdiği küçük bir baskı makinesi ile haftalık bir gazete basıyordu. Ama bir gün, içinde kimyasal madde bulunan tüplerden biri kırılıp vagona yangın çıkınca Edison hem trendeki işinden oldu hem de ömür boyu ağır işitmesine yol açacak biçimde yaralandı. Daha sonra telgrafçılık öğrenmeye karar veren Edison 1863-1868 yılları arasında ABD ve Kanada'da birkaç telgrafhanede çalıştı. 1868'de bir atölye kurdu ama yaptığı elektrikli kayıt aygıtının patentini satamıyınca bir yıl sonra parasız ve borçlu olarak Boston'dan New York'a gitti. 1880'lerde Florida'dan bir arsa satın aldı ve daha sonra burada kışları kalmak için kendine küçük bir ev inşa ettirdi. Otomobil endüstrisinin büyük adamı Henry Ford yakın bir zaman sonra Edison'un evinin birkaç yüz metre ötesine taşındı. Bu vesileyle tanışan Edison ve Ford ölene dek arkadaş kaldılar.

I. Dünya Savaşı'nın başında Tesla, Amerikan Donanma Karargahı'na giderek Alman denizaltılarının yerlerinin bugün radar olarak adlandırılan sistemle teşhis edilebileceğini söylemişti. Edison ise donanma yönetimini bu fikrin pratikte çalışmayacağına ikna etmişti. Edison, o dönemde müthiş ikna kabiliyetini ve geniş çevresini kullanarak Amerikan Donanması'nın ar-ge müdürü olmuştu.

"Yaşadığımız çevrenin değer yargıları ve etrafımızdaki insanlar, bizim şu an olduğumuz kişiyi belirleme konusunda büyük etkiye sahiptir. Kim olduğumuz, nereden geldiğimizden ayrı olarak düşünülemez."

Edison Tesla'ya verimsiz DC Jeneratör ve motorlarının verimini artırması için 50.000 dolar teklif etmişti. Tesla bunu başardı, fakat Edison'dan hakettiği parayı alamadı. Edison'un bir gün Tesla'ya gülererek "Tesla, Amerikan mizahından anlamıyor-sun dostum." dediği kayıtlara geçmiştir. Sırp asıllı Tesla, Edison'un gözünde hiçbir zaman eşit seviyedeki bir çalışma arkadaşı olmamıştır.

"Kültürel izler güçlü yönlendiricilerdir, kökleri çok derindedir. Nesilden nesile geçerler, ekonomik, siyasi ve toplumsal olayları etkilerler. Davranışlarımızda o kadar büyük etkileri vardır ki, dünyaya onlar olmadan anlamlandıramayacağımızı düşünürüz."



birlikte çalışıyordu.

"Buradaki öğreti çok açık ve nettir. Fakat bu kadar görmezden gelinmesi çok çarpıcıdır. Mükemmel, üstün, ender insanların, tek başına kazanılan zaferlerin efsanelerine o kadar kapılmışızdır ki, aykırı insanların kendiliğinden filizlenip yeşerdiğini zannediyoruz. Genç Bill Gates'in mucizevi girişimcilik yolculuğuna hayretler içinde bakabiliriz. Buradan çıkarmamız gereken ders çok farklıdır. Tarih sadece 13 yaşındaki bir gence, daha 1968 yılındayken ilk zaman paylaşımli bilgisayar terminalini sınırsız kullanma şansı tanımıştır. Eğer bir milyon gence

GIDA GAZLARI

Hava gıda ürünlerinin oksidatif bozulmasına, gıda ürünlerinde bakteri ve küf üremesine neden olur. Modifiye Atmosfer Paketleme (MAP), gıda ürünlerinin koruyucu gaz veya gaz karışımlarından oluşan atmosfer içinde paketlenmesidir. Gazlar gıda ürününde oksidatif bozulmayı, bakteri ve küf üremesini geciktirerek, ürünün raf ömrünü uzatır, güvenli ve kaliteli olmasını sağlar. MAP avantajları :

- 1 - Gıda ürünleri için daha uzun (Hava-ya kıyasla 2-5 kat fazla) raf ömrü sağlar.
- 2-Gıda ürünlerinde daha az koruyucu katkı maddeleri kullanımı gerektirir.
- 3 - Tüketicieye hazır dilimlenmiş ürün sunma imkanı sağlar.

MAP gazları:

(E290) Karbon dioksit, bakteri ve küf üremesini yavaşlatır, buna mukabil gıda ürünü içinde (özellikle yağda) çözünür. (E941) Azot, inört bir gazdır, ortam havasını uzaklaştırmak için ve dolgu gazı olarak kullanılır. (E948) Oksijen, yağları okside eder, aerobik bakteri ve küflerin gelişmesini

teşvik eder buna mukabil kırmızı ette renk değişimini (kararma) ve aneorobik bakterilerin gelişimini yavaşlatır.

MAP'ın esas amacı gıda ürününün ambalajı içinde oksijensiz, buna mukabil bakteri ve küf üremesini yavaşlatan karbon dioksitli bir atmosfer oluşturmaktır. Bu nedenle, MAP' da kullanılan koruyucu gazlar genellikle azot ve karbon dioksit gazlarının karışımından oluşurlar.

Her gıda ürünü için ayrı gaz kompozisyonu vardır. Gazlar önceden karıştırılmış olarak çelik tüpler içinde gıda paketeleme makinasına verilir veya gıda paketeleme makinası gazları ayrı çelik tüplerden alarak karıştırır. Veya gıda üretimi yapılan mahalde bulunan tanklar içinde depolanmış sıvılaştırılmış gazlardan koruyucu gıda gazları hazırlanır.

**Ben Dostlarımı
Ne Kalbimle
Ne Aklımla Severim..
Olur ya
Kalp Durur ,Akıl Unutur
BEN DOSTLARIMI
RUHUMLA SEVERİM...
O ne durur
Ne Unutur...!**

(MEVLANA)

1- Çalışmak için zaman ayır. **Bu başarının bedelidir.**

2- Düşünmek için zaman ayır. **Bu kudret ve kuvvetin kaynağıdır.**

3- Eğlenmek için zaman ayır. **Bu genç kalmanın sırrıdır.**

4- Okumak için zaman ayır. **Bu bilginin temelidir.**

5- İbadet için zaman ayır. **Bu yücelmenin yolu, gözler den ve ruhtan dünyevî kirlerin ve tozların yıkanmasıdır.**

6- Başkalarına yardım ve arkadaşlarıyla sohbet için zaman ayır. **Bu saadetin kaynağıdır.**

7- Sevmek için zaman ayır. **Bu hayatın kudsiyetlerinden biridir.**

8- Hayal için zaman ayır. **Bu ruhu yıldızlara eriştirir.**

9- Gülmek için zaman ayır. **Bu hayatın yükünü hafifleten bir boşalıştır.**

10- Plân için zaman ayır. **Bu ilk dokuz şeyi yapabilmek için lüzumlu zamana sahip olmanın sırrıdır.**

“Devler gibi eserler bırakmak için karıncalar gibi çalışmak lazım.”

Necip Fazıl KISAKÜREK



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ
Bağlarbaşı Mah.
29100 GÜMÜŞHANE

Telefon: 0 456 233 74 25 pbx

Faks: 0 456 233 74 27

E-posta:

muhendislik@gumushane.edu.tr

Editör: Yrd.Doç.Dr. Cemalettin BALTACI

Fakültemizden

• Kayseri Çevre ve şehircilik İl Müdürlüğünde Şube Müdürü olarak görev yapan Osman KARA fakültemizin İnşaat Mühendisliği Bölümünde Geoteknik Anabilim Dalına Yrd.Doç.Dr.Kadrosuna atandı.

• Fakültemizin Genetik ve Biyomühendislik Bölümünde Araş. Gör. Kadrosunda çalışan Oğuz Yunus SARIBIYIK Yrd.Doç. kadrosuna atandı.

• Mustafa Nuri URAL Fakültemizin Yazılım Mühendisliği bölümüne açılan Yrd.Doç. kadrosuna atandı.

• Üniversitemizin 2012 yılı web of Science' de yayınlanan makale sayısı 92 adet olup bunun 62 adeti fakültemizin öğretim üyelerine aittir.

• 2012-2013 Eğitim ve Öğretim yılı Bahar yarı yılı dersleri 18 Şubat' da başladı.

**Yanılgı insanlar içindir;
ancak silginiz kaleminizden
önce bitiyorsa, fazlaca
yanlış yapıyorsunuz
demektir...**

John Jenkins