

0 : 211 2 / 1090
İşletme Dok. Dersleri

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ

MURGUL BAKIR İŞLETMESİN'DE
- PRODÜKTİVİTE VE RANTABİLİTE MÜNASEBETLERİ
AÇISINDAN İŞÇİ MESELELERİ

(DOKTORA TEZİ)

Dursun BİNGÖL)

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ
KÜTÜPHANESİNE AITTİR

2 9 4 0

ERZURUM - 1976

İ Ç İ N D E K İ L E R

G İ R İ Ő	1
A - KONU VE AMAÇ	
B - SEÇİM VE METOD	
C - ÇALIŞMANIN SINIRLARI VE VARSAYIM	
B Ö L Ü M I	6
PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE KAVRAMLARI VE MÜNASEBETLERİ	6
A - PRODÜKTİVİTE	6
a - TANIMI	7
b - PRODÜKTİVİTENİN ÇEŞİTLERİ	11
c - ÖLÇÜM METODLARI	15
d - PRODÜKTİVİTENİN ÖNEMİ	18
e - PRODÜKTİVİTEDE ARTIŞ SAĞLAMA YOLLARI	22
f - VERİMLİLİK ARTIŞI VE GELİR DAĞILIMI	30
B - RANTABİLİTE	32
a - MAHİYETİ	33
b - RANTABİLİTENİN UNSURLARI	33
c - SERMAYE VE KÂR KAVRAMLARI	35
d - RANTABİLİTE TÜRLERİ	37
C - PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE MÜNASEBETLERİ	38
a - PRODÜKTİVİTENİN RANTABİLİTEYE TESİRİ	39
b - RANTABİLİTENİN PRODÜKTİVİTEYE TESİRİ	40
B Ö L Ü M II	
İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ VE İŞLETME	42
A - İŞLETME	42
a - İŞLETME KAVRAMININ MAHİYETİ	42
b - İŞLETMENİN EKONOMİ İÇİNDEKİ YERİ	43
c - İŞLETME ÇEŞİTLERİ	43

B - KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ	
a - TÜRKİYE'DE K.İ.T.'İN HUKUKİ YAPISININ GELİŞİMİ	45
b - K.İ.T.'İN TANIMI	46
c - TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ	47
C - İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ	50
a - İ.D.T.'NİN TANIMI	52
b - İ.D.T.'NİN YÖNETİMİ VE YAPISI	54
c - İ.D.T.'NİN DENETİMİ	56
d - TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ	57
D - İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN VERİMLİLİK-KÂRLILIK AÇISINDAN İŞGÜCÜ MESELELERİ	
a - İŞÇİ ÜCRETLERİ	59
b - SENDİKALARLA MÜNASEBETLER	61
c - TOPLU SÖZLEŞMELER	61
d - EMEĞİN BEDENİ GÜCÜ	62
e - EMEĞİN FİKRİ GÜCÜ	62
f - EMEĞİN GÖNÜL GÜCÜ	63
g - İŞGÜCÜ DAĞILIMINDA DENGESİZLİK VE GİZLİ İSSİZLİK	64
 B Ö L Ü M III	66
MURGUL BAKIR İŞLETMESİ MÜESSESESİ	66
A - GENEL BİLGİLER	66
B - TARİHÇESİ VE KURULUŞU	66
C - TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ VE GELİŞİMİ	67
D - BAKIRIN DÜNYA EKONOMİSİNDEKİ YERİ	69
E - ANA ÜRETİM DEPARTMANLARI VE ÇALIŞMA TEKNOLOJİSİ	70
F - İDARİ BÜNYE	71
a - ÖRGÜT	71
aa. Örgütün Yapısı	71
bb. Yönetim Organı	71
cc. Yürütme Organı	71
dd. Memurlar	72
ee. İşçiler	72

A - GENEL OLARAK BEŞERİ MÜNASEBETLER	139
B - MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE BEŞERİ MÜNASEBETLER	144
a - İŞGÖRENİN İŞÇEVRESİYLE MÜNASEBETLERİ	144
aa. İşgören-Örgüt Münasebetleri	144
bb. Grup İlişkileri	159
b - İŞGÖRENİN İŞLETME DIŞI ÇEVREYLE MÜNASEBETLERİ	162
aa. Kültürel Durum	162
bb. Aile İçi Münasebetleri	163
c - İŞGÖREN-SENDİKA MÜNASEBETLERİ	164
C - MÜESSESEDEKİ BEŞERİ MÜNASEBETLERİN VERİMLİLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	166
S O N U Ç V E Ö Z E T	168
B İ B L İ Y O G R A F Y A	173
E K	

B Ö L Ü M IV	74
MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE VE MÜNASEBETLERİ	74
A - EMEK PRODÜKTİVİTESİ	74
a - İŞÇİ DURUMU	75
b - ÜRETİM	78
c - MALİYETLER	80
d - SATIŞLAR	80
e - EMEK PRODÜKTİVİTESİNİN ÖLÇÜMÜ	81
aa. İşletmede Fiziki Birimlerle Emek Prodüktivitesi	82
bb. İşletmede Kıymet İtibariyle Emek Prodüktivitesi	94
B - RANTABİLİTE (EKONOMİK RANTABİLİTE)	103
C - PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE MÜNASEBETLERİ	112
aa. Fiziki Birimlerle Emek Prodüktivitesinin Rantabiliteyle Münasebetleri	113
bb. Kıymet İtibariyle Emek Prodüktivitesinin Rantabiliteyle Münasebeti	116
 B Ö L Ü M V	 125
MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE İŞÇİ MESELELERİ	125
A - ÜCRETLERİN DURUMU	125
- NAKDİ ÜCRET-REEL ÜCRET	128
- ÜCRET PRODÜKTİVİTE İLİŞKİSİ	131
B - MESLEKİ HASTALIKLAR	133
C - MESKEN DURUMU	135
D - SAĞLIK İŞLERİ	137
 B Ö L Ü M VI	 139
MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE BEŞERİ MÜNASEBETLER	139

G İ R İ Ő

A- KONU VE AMAÇ

Günümüzde iktisadi refahın artırılması veya işletmelerin hayatiyetlerini sürdürebilmesi, mevcut kıt kaynakların en etkin biçimde kullanılabilmelerine bağlıdır. İnsan ihtiyaçlarını tatmine yarayan bu kaynakların "en etkin biçimde kullanılabilmesi" deyimini, verimlilik kavramını karşımıza çıkarmaktadır.

Dar anlamda verimlilik, istihsalde kullanılan faktörlerin üretim kabiliyetidir. Bu nedenle üretim kabiliyetinin artışı verimliliğin artışı anlamındadır.

Özellikle az gelişmiş ülkelerin kalkınmaları ve fertlerin refah seviyelerinin yükseltilmesi açısından verimliliğin ülke ekonomisinde önemli bir rolü vardır. Nitekim verimlilik düzeyi bir ekonomik sistemin ulaştığı gelişme düzeyini diğer bütün ölçütlerden daha iyi ölçmekte ve iktisadi kalkınma, verimlilik artışlarıyla paralel gitmektedir. Ayrıca verimlilik artışları, ekonomide görülen enflasyonist baskıları deflâte edebilmektedir. Enflasyona meydan vermemek için verimlilik artışları paralelinde ücretler yükseltilirken, emeğin reel gelirinin artırılması da mümkün olur.

Tabiatıyla verimlilik işletmeler yönünden de önem arz etmektedir. İşletmelerin başlıca amaçları verimliliği ve kârlılığını artırmaktır. Teşebbüslerin rekabet koşulları altında varlıklarını koruyabilmeleri verimliliğin artırılmasıyla sağlanabilir. Zira teşebbüsler, bazı istisnalar dışında satış fiyatlarını veya üretimde kullanılacak maddelerin alış fiyatlarını kendileri belirleyememektedirler. Bu nedenle, teşebbüsler üretim faktörlerini sabit tutarak daha fazla üretimde bulunmak, eğer pazar koşulları sebebiyle sürüm imkânı mevcut değilse aynı üretim miktarını, üretim faktörlerinde kısıntı yaparak elde etme yoluna gideceklerdir.

İşletme yönünden verimlilik artışı sağlanması amacının ikinci nedeni produktivite ile rantabilite arasındaki ilişkiden doğmaktadır. Verimliliğin gelir meydana getirici yönünden dolayı işletmede produktivitenin artması, teşebbüs rantabilitesini olumlu yönde etkileyeceğinden, bunun sonucu olarak kâr da artacaktır. Bundan dolayı işletmeler ellerinde bulunan üretim kaynaklarını en prodüktif şekilde kullanmaya yöneleceklerdir.

Prodüktivite kavramı 19. asırdan itibaren ortaya çıkmaya başlamış, asıl önemi İkinci Dünya Savaşından sonra kavranmıştır. Zira, bu savaşın götürdüklerini tekrar elde etmek ve milletlerarası kalkınma yarışında başarı kazanmak için ülkeler kıt kaynakları en prodüktif şekilde kullanmaya yönelmişlerdir. Verimliliğin artırılması için çalışmalar yoğunlaşmış, iktisatçılar, sosyologlar, mühendisler bu konuya daha fazla önem vermişlerdir. Bugün produktivite hemen hemen bütün önemli ekonomik ve sosyal konularla ilgili bulunmaktadır. Ülkelerin politikaları, endüstriyel güçleri, fertlerin satınalma güçleri, işçi ücretleri, iş saatleri, ekonomik krizler, eğitim, işletme sevk ve idare tutum ve davranışlarının prodüktivite ile ilgisi vardır.

Türkiye'de 1953'den itibaren resmen ele alınmış, 1965 yılında bugünkü Milli Prodüktivite Merkezi kurulmuştur. Milli Prodüktivite Merkezi, prodüktivite ile ilgili yayın, faaliyette bulunarak, seminer ve konferanslar tertip ederek bu konuda katkılarını her geçen gün artırmaktadır. Sosyal siyasetçiler, işletmeciler ve diğer bilim adamları eserleriyle, makale ve konferanslarıyla verimliliğin artırılması için görüş ve tekliflerini açıklamaktadırlar.

Rantabilite ise işletmelerin başarı ölçüsü olup, produktivite ile yakından ilişkisi vardır. Rantabilitede artış sağlandığı takdirde, işletmeler yatırımlarını artırmak suretiyle ekonomik gelişmeye yardımcı olurlar.

İstihsal faktörleri içerisinde önemli bir yer işgal eden ve değer meydana getiren "işçi" produktivitenin artışında da en önemli role sahiptir. Bu nedenle verimliliğin, dolayısıyla rantabilitenin artışını arzuluyorsak; işçilerin tüm özelliklerini araştırıp, ülke çapında problemlerini çözümlemek gerekir. Zira, hem milli ekonomi açısından ve hem de işletme açısından olumlu sonuçlar elde edilir. İşçi meseleleri Devlet tarafından ele alınarak, onların ve ailelerinin geçim şartları muvacehesinde gelirlerinin artırılması,

geleceklerinin garanti altına alınması hususları çözüme bağlanmalıdır.

Emek prodüktivitesi üzerinde en başta ücret yükselmeleri etmektedir. Ücret yükselmeleri işçinin bedeni ve gönül güçlerini iyileştirmekte ve artırmaktadır. Zira adil bir ücret artışıyla işçi daha iyi beslenme, daha iyi meskenlerde oturabilme, daha iyi sağlık koşullarını sağlayabilme ve hepsinden önemlisi bunlara bağlı olarak huzur duyma imkânına kavuşur. Diğer yandan ücretler işgücünde istikrar sağlar. Zira ücretlerin yükseltilmesiyle vasıflı işgücünde istikrarsızlık engellenmiş olunur.

Verimliliğin ve rantabilitenin yukarıda arzettiğimiz önemi dolayısıyla çalışma konusu olarak bir İktisadi Devlet Teşekkülüne bağlı Murgul Bakır İşletmesinde Prodüktivite-Rantabilite açısından işçi meselelerini ele aldık. Çalışmamızda Murgul Bakır İşletmesi emek prodüktivitesinde ve rantabilitede 20 yıllık dönem (1955-1974) içerisinde görülen artışları belirleyip, her ikisi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışacağız. Bunun yanında emek prodüktivitesini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen işçi meselelerini bir bakıma işçinin bedeni, fikri ve gönül güçlerinin artışında rol oynayan hususları inceleyeceğiz.

Bilindiği üzere emeğin bedeni gücünün artışında beslenme, mesken durumu, ücretler, sağlık şartlarının iyileştirilmesi rol oynamaktadır. Fikri gücün artırılmasında ise işçinin eğitim durumu söz konusudur. Emeğin gönül gücü de diğer iki güçle birlikte işletmedeki beşeri münasebetlere bağlıdır.

Çalışmamızın konusu ve amacı, kısaca bir İktisadi Devlet Teşekkülüne bağlı olan Murgul Bakır İşletmesi Müessesesinde emek prodüktivitesi ve rantabilite seyrini belirleyip, ikisi arasındaki münasebetleri açıklamaktır. Ayrıca emek prodüktivitesinin ve dolayısıyla rantabilitenin seyrine etki edecek, işletmeye has bazı önemli meseleler ile emeğin müessiriyetinde önemli yeri olan gönül gücünün tespiti için beşeri münasebetler de ayrıca incelenecektir.

B- SEÇİM VE METOD

Bölge Üniversitesi niteliğinde bulunan Atatürk Üniversitesinin bir mensubu olduğumdan, çevreden bir kuruluştaki araştırma yapmak sorumluluğunu duydum. Bu nedenle Bölgenin en eski ve köklü sınıai kuruluşlarından biri olan Murgul Bakır İşletmesinde araştırma yapmayı uygun buldum. Ayrıca bu işletmede 1.500'den fazla işçi

çalıştırılması söz konusu seçimde etken olmuştur. Bunun yanında, İktisadi Devlet Teşekkülleri ülke ekonomisinde öneme haiz olduğu için de Murgul Bakır İşletmesinin ele alınması uygun görülmüştür.

Çalışmamızda mavi yakalılarının emeği esas alınarak emek produktivitesi incelenecektir. Mavi yakalı emeği esas almamızın amacı, bu grubun sosyal siyasetin kapsamında mütalâa edilmesi ve direkt üretim faktörü durumunda oluşudur. Emek produktivitesinin ölçümünde iki metod uygulanarak, tek metodla ölçülen produktivite hesaplamalarında doğabilecek hatalar giderilmeye çalışılacaktır.

Rantabilite oranlarının tespiti için toplam sermaye dikkate alınmış bulunmaktadır. Zira, işletmenin gerçek kârlılığı, kullanılan tüm kaynakların elde edilen dönem kârına oranlanmasıyla ortaya çıkar.

Prodüktivitenin ve rantabilitenin hangi uzunlukta bir devre için ölçüleceği önemli bir mesele olarak karşımıza çıktı. Zira kısa dönemde produktivite, istihdam ve istihsalde azalmaya rağmen artabilir. Bu gibi durumlarda produktivite zahiri bir görünüm arzeder. Ayrıca bazı yıllar işletme faaliyeti dışında olağanüstü etkenlerle produktivitede ve rantabilitede düşüşler görülebilir. Örneğin; 1960-1963 devresi. Bu sebeplerden ötürü 20 yıl gibi uzun bir dönemi ele aldık. Murgul Bakır İşletmesi 1951 yılında faaliyete geçtiği için, dönem başlangıç yılı olarak 1955 yılını seçtik.

Prodüktivitenin ve rantabilitenin ölçümü için gerekli veriler işletmenin muhasebe kayıtlarından ve Yüksek Denetleme Kurulu raporlarından sağlanmıştır. Verilerin hesaplanması sırasında işletme yönetimi tarafından büyük bir anlayış ve kolaylık gösterilmiştir.

Çalışmamızın amacına paralel olarak işçilerin özelliklerini, sosyo-ekonomik durumlarını ve işçi-işveren, işçilerarası, işçi-sindikâ münasebetlerini belirlemek için ankêt uygulamasında bulundum. Ayrıca bütün işyerleri gezilerek işçilerle sohbette bulunuldu, hastalıklar konusunda 200'den fazla işçiyle, grup ilişkilerini belirlemek için 30 işçiyle mülâkat yapıldı.

Anket uygulaması için anket soru kâğıtları (Ek I) muhtelif işyerlerindeki işçiler arasından tesadüfi olarak seçilen 200 kişiye açıklanarak dağıtıldı. Ancak soru kâğıtlarını 100 işçi iade etti. Diğerleri ise siyasi bir amaç güdüldüğü endişesiyle soru kâğıtlarını doldurup iade etmekten çekindiler. Hatta işçiler tarafından İşletme Müdürüne bu uygulama hakkında şikâyetle bulunulmuş. Halbuki işletme-

deki çalışmalarımıza başlamadan önce araştırmamızın konusu teferruatı ile İşletme Müdürüne açıklanmış ve uygun karşılanmıştır.

İşletme ve işçiler hakkında üst yöneticilerle, mühendis ve ustabaşılarda da mülakat yapılmıştır.

C- ÇALIŞMANIN SINIRLARI VE VARSAYIM

Çalışmamızın ilk bölümünde produktivitenin ve rantabilitenin mahiyetleri açıklanarak, produktiviteyi artırıcı tedbirler üzerinde durulacaktır. Daha sonra her ikisinin karşılıklı münasebetleri belirtilecektir.

İkinci Bölümde Murgul Bakır İşletmesi bir İktisadi Devlet Teşekkülüne bağlı bulunduğundan, Teşekküller çeşitli yönleriyle incelenecektir.

Üçüncü ve dördüncü bölümde, sırasıyla işletmenin kuruluşu, mahiyeti, idari bünyesi ve işletmedeki emek produktivitesiyle ekonomik rantabilite seyirleri 20 yıllık dönemde izlenecek ve münasebetlerinin ne yönde olduğu araştırılacaktır.

Son iki bölümde ise işletmede işçileri yakından ilgilendiren meseleler üzerinde durulacak, daha sonra da Beşeri Münasebet durumu belirlenecektir.

Varsayımımız; produktivite ile rantabilite arasında bir münasebetin bulunduğu, produktivitede görülen artışların rantabilitede yükselme meydana getireceği yönündedir. Ayrıca emeğin bedeni, fikri ve gönül güçlerinin emek produktivitesine etki edeceği varsayımımızdır.

B Ö L Ü M I

PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE KAVRAMLARI VE MÜNASEBETLERİ

A- PRODÜKTİVİTE (Verimlilik)

Günümüzde, ekonomik büyüme ve gelişme meseleleri ile yakından münasebeti sebebiyle "Prodüktivite" konusu üzerinde önemle durulmaktadır. Prodüktivite, sadece ekonomik kalkınmayı mümkün kılan bir araç değil, ekonomide istikrar temin eden, enflasyonu etkisiz hale getiren bir araç olarak da kabul edilmelidir.

Önceleri iktisat kitaplarında yer alan fakat pek fazla önemsenmeyen "Prodüktivite", İkinci Dünya Savaşından sonra bugünkü anlam ve önemini kazanmaya başlamıştır. Hızlı kalkınma hamlelerinin yoğunluk kesbettiği bu yıllarda mühendisler, idareciler, siyaset adamları, sosyologlar prodüktivitenin artırılması gereğine dikkati çekerek, elde edilebilecek başarıların öneminden daha fazla bahsetmeye başlamışlardır. Ancak prodüktivite kelimesi, 18. asrın sonlarında ortaya çıkmıştır. Larousse'a ^{göre} kelime ilk defa 1776'da Fizyokrat ekolün kurucusu Dr. Quesnay tarafından kullanılmıştır. 1883'de Littré prodüktiviteyi "üretim kabiliyeti" şeklinde tanımlamıştır. 1899 yılında endüstriyel faaliyetlerin değerlendirilmesinde ölçü olarak Amerikan istatistiklerinde yer almıştır (1).

Prodüktivite kavramının siyasi bir yönü olmadığı için kapitalist ve liberalist toplumlarda olduğu kadar, sosyalist ülkelerde de hemen hemen aynı önem verilmektedir. Prof. Jean Fourastié birkaç örnek göstermiştir (2).

Meselâ, Sovyetler Birliğinde 1930 yılında yürürlüğe konan Birinci 5 Yıllık Plân ekinde prodüktivitenin önemi açıkça belirtilmiş, belirtilen tarihten sonra da önemli bir problem olarak gözönünde tutulmuştur.

Liberal bir ülke olan A.B.D.'de Çalışma Bakanlığına bağlı bulunan BUREAU OF LABOR, prodüktivite artışlarıyla ilgili olarak 1899 yılından beri istatistikler yayınlamaktadır.

(1) Gülmez, İlyas, Endüstride Prodüktivite, Endüstride Prodüktivite Seminerleri, Ankara, 1968, s. 16.

(2) Fourastié, Jean, Prodüktivite, Çeviren: Bedri Işıl, Ankara, 1968, s. 5.

Prodüktivite kavramının 18. asrın sonlarında bir fikir olarak çıkışından sonra çok yavaş bir seyirle bugünkü modern anlamına kavuşmuş bulunmaktadır.

Teknik gelişmenin sebebi olan prodüktivitenin, 1800-1830 tarihleri arasında başlayan ve toplumların yaşayışı üzerinde önemli etkilerde bulunan Endüstri Devrimiyle birlikte ele alınması gerekirken, ancak İkinci Dünya Savaşından sonra önemi daha fazla kavranmış ve önemsiz bir ekonomik terim olarak iktisat kitapları arasında sıkışıp kalmaktan kurtulmuştur.

Üzerinde durulan kavramın gerçek değerinin anlaşılmasını, bu kadar yavaş seyir takibetmesini; bir ilmi gerçeğin bulunuşu ile kamu oyunda yerleşmesi ve kabul edilip, benimsenmesi arasında daima uzun bir gecikme olabileceği düşüncesi ile bağlayabiliriz.

Hali hazırda prodüktivite, bütün dünya toplumlarında endüstriyel gelişmenin en karakteristik belirtilerinden birisi durumundadır. Modern teşebbüsün de her zaman gözönünde tutması gereken prodüktivite, kıt kaynaklar sebebiyle piyasada rekabet gücünün sürdürülebilmesi için kesin bir faktör teşkil etmektedir. Milli ekonomi için olduğu gibi, işletmeler için de başarı ölçülerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Belirtilen sebeplerden ötürü, bütün ülkelerde prodüktivite çalışmaları hızlanmış, yeni ve geniş organizasyonlar kurularak bu mesele derinlemesine incelenmeye başlanmıştır. Ülkemizde de 1953'den itibaren resmen ele alınmış, 1955 yılında "Milli Prodüktivite Merkezi" kurulmuştur.

a) PRODÜKTİVİTENİN TANIMI

Prodüktivitenin literatürlerde muhtelif tarifleri yapıla gelmiştir. Yapılan tariflerde bulunan ortak nokta prodüktivitenin bir oran olduğu hususudur. Bu, istihsalın, üretime iştirak eden faktörlerine oranı şeklindedir. Bu bakımdan prodüktivite şu şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Prodüktivite} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Prodüktivite, üretim faktörlerinin daha az miktarlarda kullanılmasına karşılık, daha yüksek randıman ve daha fazla verim alma potansiyeli şeklinde de yorumlanabiliyor ⁽³⁾.

(3) Michele Battista, Prodüktivite Ölçüm Teknikleri, Çeviren: Şemsettin Karacasu, PRODÜKTİVİTE, Cilt: IV, Sayı: 10, Şubat, 1971; s. 438.

En genel tarifıyla prodüktivite, "istihsale iştirak eden istihsal vasıtaları (mal ve hizmet) ile istihsalde elde edilen hasıla arasındaki oran" demektir ⁽⁴⁾. Türkçe karşılığı verimlilik olan prodüktivitenin anlamını şu şekilde yukarıdaki tariflerden faydalanarak açıklayabiliriz. Belirli bir devre içerisinde, istihsal faktörlerini sabit tutarak istihsal (fiziki ve değer itibarıyla) artırmak veya istihsal sabit tutarak istihsalde kullanılan üretim vasıtalarında kısıntı yapmaktır. Yine belirli bir müddet içerisinde istihsalin, üretim faktörlerinin artırıldığı oranda artmış olması veya bunun aksine söz konusu faktörlerde yapılan kısıntı sonucunda istihsalde de aynı oranda azalma olması halinde prodüktiviteden bahsetmek mümkün değildir. Kısaca istihsal artarken kullanılan faktör başına hasıla miktarında da bir artış sağlanabiliyorsa aynı şekilde istihsal vasıtaları azaltılırken istihsalde aynı oranda bir düşme meydana gelmiyorsa, prodüktif olmaktan söz edilebilir ⁽⁵⁾.

Prodüktivitenin ölçülme amacı istihsalin bünyesinde bulunan faktörlerin belirli devreler itibarıyla gösterdikleri dalgalanmaları takip etme imkânı veren rakamlar dizisi elde etmek olduğudur ⁽⁶⁾. Bu bakımdan yukarıda belirtilen oran tek başına statik bir mahiyet arz etmektedir. Amacın gerçekleştirilebilmesi için devreler itibarıyla rakamlar dizisi çıkararak prodüktivitenin dinamik bir ölçü olduğunu ortaya çıkarmak gerekir.

Prodüktivitenin dinamik bir ölçü olması; yıllar itibarıyla Milli Prodüktivitenin artışını, sektörlerde veya işkollarında artışı, herhangi bir işletmede prodüktivite artışını veyahut istihsalde kullanılan vasıtaların belirli devreler içerisinde bu üretimin bünyesinde gösterdikleri ilâve miktarın ortaya çıkarılmasını sağlar. Ayrıca prodüktivite, memleketler, sektörler, işkolları ve işletmelerarası mukayeseleri mümkün kılar.

Başlangıçta yapılan tariflerdeki ortak noktaya, yani müşteriye karşı bir ihtilâf da mevcuttur. İhtilâf, prodüktivitenin hesaplanması meselesindedir. Bu prodüktivite oranını meydana getiren output (çıktı) ve input (girdi) kalemlerinin ölçülmesi bakımındandır. Output ve input unsurlarının, bir kısım yazarlara göre, fiziki birimlerle, bir kısmına göre ise para birimi ile hesaplanması gerektiği

(4) Sabahâddin Za'im, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1972, s. 239.

(5) Münir Kutluata, İşletmelerde Prodüktivite-Rantabilite İlişkileri, İstanbul, 1973, s. 26.

(6) M.P.M. Endüstri Şubesi, Endüstride Ölçme Metodları, Ankara, 1969, s. 15-16.

ileri sürülmüştür. Tariflerde göze çarpan ihtilâf bu konudan dolayı ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bilindiği üzere ileri sürülen her iki görüşün de yerine göre fayda ve sakıncaları mevcuttur. Bu hususu ileride açıklamaya çalışacağım.

Sonuç olarak prodüktivite, istihsal faaliyetlerinde üretim faktörlerinden optimal faydanın sağlanmasıdır. Bu fayda ekonomik ve teknik olmakla birlikte sosyal faydayı da kapsamalıdır.

c- RANDIMAN-İKTİSADİLİK-RASYONELLİK-RANTABİLİTE-YETERLİK
DERECSİ KAVRAMLARI İLE PRODÜKTİVİTE ARASINDAKİ MÜNASE-
BETLER

İşletme ekonomisi biliminin temel kavramlarından olan prodüktivite, iktisadilik, rasyonellik ve rantabilite terimleri literatürde çok kere birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ayrıca belirtilen terimleri birbirinden ayıran yazarlar arasında da tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Halbuki işletme analizlerinde, her şeyden önce, bu kavramların çok iyi bir şekilde tanımlanmış olması gerekmektedir.

Şimdi, işletmeler için önem arzeden bu kavramları ayrı ayrı açıklıyarak prodüktivite ile bağıntısını özet olarak belirteceğiz.

aa. Randıman-Prodüktivite:

Prodüktivite ile en çok karıştırılan terim "randıman"dır.

Randımanın kelime anlamı output'un verimi demektir. Ölçü olarak kullanıldığı zaman randıman, kullanılan üretim faktörünün verimi anlamına gelir. Prodüktivite ise (verimlilik), "üretim kabiliyeti"dir. Yani, prodüktivite input başına output'u gösteren bir kavramdır.

Prodüktivite milli seviyede, bir endüstri dalı veya sektörler seviyesinde, işletme seviyesinde ölçülebilir. Randımanda ise, üretim faktörünün verimi söz konusu olduğu zaman söz edilebilir. Bu bakımdan randımanla prodüktivitenin anlam olarak yaklaşması bir üretim faktörünün verimliliği ölçüldüğü zaman karşımıza çıkmaktadır (7).

(7) İlyas Gülmez, a.g.e. s. 18.

bb. Rasyonellik-Prodüktivite:

1930'larda rasyonellik, prodüktivite anlamında kullanılarak bir kısım yazarlarca rasyonellik bir oran olarak tanımlanmaktadır.

Rasyonellik prensibi iki şekilde tezahür eder:

- i. Belirli bir faktör verimini minimum maliyetlerle elde etme veya,
- ii. Verilmiş belirli bir mamul miktarını maksimum satış hasılatı sağlayacak şekilde satma.

Ayrıca rasyonelizasyon işleminde üretimin, üretim faktörlerinin en iyi şekilde örgütlenmesi amacı vardır. Standartlar tesbit edilerek, işlemler basitleştirilerek, makina ve vasıflı işçi kullanılarak rasyonel çalışma sağlanır. Prodüktivite terimi üretim miktarlarındaki farkları ifade eder. Rasyonellikte satış hasılatı söz konusu olduğunda, burada prodüktiviteden ayrı gözükmektedir. Rasyonellik prensiplerine uyulan bir işyerinde verimlilik artar. Verimlilikle rasyonellik ilişkisi de buradan ileri gelmektedir.

cc. İktisadilik-Prodüktivite:

İktisadilik kavramı ile ilgili olarak türlü görüşler ileri sürülmüştür. İktisadiliğin doğru olarak bir tanımını verebilmek için, bu kavramın sahasını önceden tesbit etmek zorundayız. İktisadiliğin sahası işletmedir.

İktisadilik oranını meydana getiren unsurlar üretimden elde edilen gelirler ile üretim sırasında harcanan maliyet giderleridir. Bu cihetten iktisadiliği şu formülle göstermek mümkündür (8).

$$\text{İktisadilik} = \frac{\text{Üretimden elde edilen mal ve hizmetlerin satışından elde edilen gelir tutarı}}{\text{Üretim sırasında meydana gelen maliyet giderleri tutarı}}$$

Görüldüğü üzere iktisadilikte prodüktiviteden ayrı olarak satış tutarı önem kazanmaktadır. Halbuki prodüktivite satışa bağlı olmaksızın fiziki ve nakdi olarak ifade edilmektedir.

(8) Kâmuran Pekiner, İşletmelerde Prodüktivite Denetimi, İstanbul, 1972, s. 19.

dd. Rantabilite-Prodüktivite:

Rantabilite, en geniş anlamıyla "belli bir dönemde elde edilen kârın o dönemde işletmede kullanılan sermayeye oranıdır".

$$\text{Rantabilite} = \frac{\text{Kâr} \times 100}{\text{Sermaye}}$$

Rantabilite bir nevi sermayenin verimliliğidir.

Rantabilitenin tanımındaki kâr= satış tutarı-satılan malın maliyet tutarıdır. Buradan da rantabilitenin satış tutarıyla ilgili olduğunu görmekteyiz. Prodüktivite ise satış tutarıyla ilgili olmaksızın istihsal hasılasındaki artışları kapsamaktadır.

Ayrıca, rantabilite ile ilgili incelemeler, teşebbüs faaliyetleri hakkında bir kıymet yargısına varmak üzere yapılmaktadır.

ee. Yeterlik Derecesi-Prodüktivite:

Yeterlik derecesi, bir üretim faaliyeti neticesinin önceden tesbit edilen standart ölçülerle karşılaştırılmasıdır. Yani, yeterlik derecesi standart miktarların fiili miktarlara oranıdır. Burada standart miktar, teknik imkânlara göre elde edilmesi mümkün olan miktarlardır (9).

Yukarıda birbirlerinden ayrı mahiyette olan kavramlar arasında işletme bakımından denge kurmak zorunludur. Zira verimliliği artırmak yanında ürünümüzü satabilmek ve kârlı çalışabilmek önemlidir.

b- PRODÜKTİVİTENİN ÇEŞİTLERİ

Literatürde prodüktivitenin çeşitli tasnifleri yapılmıştır. Bunlardan biri, "Toplam ve Kısmi Faktör Prodüktivitesi"dir. Bu tasnifte karşımıza iki verimlilik kavramı çıkmaktadır. Toplam Faktör Verimliliği, belirli bir devre zarfında elde edilen hasılanın (istihsalin) bu istihsalde kullanılan (emek, sermaye, hammadde, enerji v.b. gibi) üretim faktörlerine oranıdır. Başka bir deyişle toplam faktör verimliliği, istihsalde kullanılan faktörlerin etkinliğini gösterir (10).

Toplam faktör verimliliği iki şekilde mütalâa edilebilir. Birincisi, "Brüt Toplam Faktör Verimliliği", ikincisi ise "Net Toplam Faktör Verimliliği"dir. Brüt Output'un orijinal üretim faktörlerine oranı brüt toplam faktör verimliliği katsayısını verir. Buradaki

(9) İlyas Gülmez, a.g.e. s. 19.

(10) Erden Öney, Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi, Ankara, 1968, s. 13.

Brüt Output değeri, belirli bir devrede, bir faaliyet dalında üretilen bütün mal ve hizmetlerin fiziki miktarını veya değerini kapsar. Bu output içerisinde, başka teşebbüslerin de katkıları vardır. Net Toplam Faktör Verimliliği ise net output'un, sözü edilen istihsal vasıtalarına bölünmesiyle elde edilir. Belirtilen net output, katma değeri ifade eder. Katma değer veya net output, mal veya hizmet miktarından o istihsal faaliyetinde kullanılan ara malların yani başka teşebbüslerin katkılarına çıkarmakla bulunur. Belirtilen net output, maaş ve ücret, faiz ve müteşebbis kârlarını ihtiva eder.

$$\text{Toplam Faktör Verimliliği} = \frac{\text{Output}}{\text{Global Input}}$$

Kısmi Faktör Verimliliği (prodüktivitesi) ise istihsalin (output'un) istihsalde kullanılan herhangi bir input'a bölünmesiyle elde edilebilir. Örnek olarak emek verimliliği, sermaye veya hammadde verimliliği verilebilir. Kısmi faktör verimliliği de output'un brüt veya net olarak ele alınmasına göre brüt veya net olarak ifade edilebilir. Kısaca, kısmi faktör verimlilik katsayısı, üretim faktörünün output başına etkinliğini aksettirir.

Kısmi Faktör Verimliliği, aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanılabılır:

$$\text{Kısmi Faktör Verimliliği} = \frac{\text{Toplam İstihsal (Output)}}{\text{Kullanılan Üretim Faktörü}}$$

Emek
Sermaye
Hammadde
v.b. gibi.

Kısmi faktör verimliliği, belirli bir dönem içinde ele alınan üretim vasıtasından sağlanan tasarrufları göstermek yönünden ihtilâfsız bir ölçü olarak kabul edilmektedir ⁽¹¹⁾. Üretim faaliyetlerinden elde edilen verimlilik artışlarının ölçüsü olarak ele alınabilmesi için, söz konusu orijinal istihsal faktörünün, diğer faktörler yanında nisbi öneminin fazla olması gerekmektedir. Yani, toplam input içindeki payı büyükse, belirli faktörün oranı yükselirken diğer faktörler sabit kalıyorsa veya istihsal faaliyeti süresince verimliliği ölçülen faktörün oranı diğerlerine nisbeten daha fazla hızla artış gösteriyorsa kısmi verimlilik gerçek verimlilik artışını yansıtabilir.

(11) Erden Öney, a.g.e. s. 14.

Kısmi faktör verimliliği derken genellikle "Emek Produktivitesi" akla gelir. Bu açıdan emek verimliliğinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bugün sanayii kuruluşlarında emeğin önemli bir yeri vardır. İşgücünün sendikalaşması ve bundan dolayı toplu sözleşmelerle ücret seviyesinin artmış olması, birçok sosyal haklara kavuşması ona daha fazla önem verilmiş bulunmasının nedenidir. Meydana getirilen katma değer büyük bir yüzdesini işgücü geliri kapsamaktadır. Hem üretici ve hem de tüketici durumunda olan işgücünün geliri ekonomi yönünden de önem arz etmektedir. Ekonomik kalkınma ile işgücü verimliliği arasında önemli bir ilgi kurulmuştur. Oluşturulan katma değer büyük bir yüzdesini işgücü geliri teşkil eder. Ekonomik kalkınmasını tamamlamış ülkelerin insanları yüksek satınalma gücüne sahiptir. Yani işgücünün toplam kazancı hayat şartları muvacehesinde yüksektir. Gelir seviyesinin yükselmesi emek verimliliğinin yükselmesiyle gerçekleşir. Emek verimliliğinin bu özelliği nedeniyle produktivite denilince akla "İşgücü Produktivitesi" gelir ¹²⁾.

Emek produktivitesinin ölçümünde, belirli faaliyet dönemindeki işgücü sayısı, çalışılan iş saati veya işgücü geliri dikkate alınmaktadır.

$$\text{Emek Verimliliği} = \frac{\text{Toplam Output}}{\text{Çalışılan İş Saati (İşçi Sayısı)}}$$

İşgücü içerisinde kalite farklılıkları olması nedeniyle genellikle produktivitenin ölçümünde çalışılan iş saati esas alınır.

Toplam faktör verimliliği ile kısmi faktör verimliliği kavramları farklı amaçlar için kullanılabilir. Örneğin; genel ekonomik analizleri, plânlama açısından verimlilik tahminleri toplam faktör verimliliği ile yapılabilir. Kısmi verimliliğe örnek olarak; milli ekonomik seviyesinde emek verimliliğiyle, ücret artışlarının karşılaştırılmasıyla, genel ücret artışlarının enflasyonist nitelikte olup olmadığı tesbit edilebilir.

Veri yetersizliği nedeniyle her zaman toplam faktör verimliliğini ölçmek mümkün olmaz. Bu gibi durumlarda kısmi faktör verimliliğinin ölçümü yoluna gidilebilir.

Produktivitenin yapılan diğer bir tür tasnifi ise ölçümünde esas alınan kriterler bakımındandır. Birincisi fiziki birimlerle ölçülen produktivite, diğeri ise değer esasına göre verimlilik kavramıdır.

Fiziki birimlerle prodüktivite, belirli bir faaliyet döneminde, üretilen mal ve hizmetler miktar olarak ele alınmakta ve bu istihsal miktarı (output) üretime katılan üretim faktörlerine oranlanır. Bu bize fiziki birimlerle ölçülen verimlilik katsayısını verir.

Değer olarak verimlilik ise, bir faaliyet dalında, belirli bir dönem içerisinde meydana getirilen istihsal miktarı birim fiyatıyla çarpılarak, istihsalin para birimiyle değeri bulunur. Böylece para birimiyle ölçülen output üretim faktörleri değerine bölünerek prodüktivite bulunur.

Başlangıçta belirtildiği üzere, verimliliğin değer itibarıyla ve fiziki birimlerle ölçümü hususunda ihtilâflar mevcuttur. GÜdülen amaca ve zamana göre her ikisinin de bazı sakıncalı ve avantajlı yönleri vardır. Output'un fiziki olarak ölçümü homojen mallar üretildiği zaman mümkün olmaktadır. Halbuki tek bir tip mal üreten işletmeler çok azdır. Homojen mal üreten bir firmada fizik output en iyi ölçüdür. Geniş bir sektörde veya bir bütün olarak ekonomide output'u ölçmek istediğimiz zaman, ortak bir ölçü ünitesi bulmak zorunluğu ortaya çıkacaktır. Bu durumda output'u parasal olarak ölçmek daha uygun olacaktır (13).

Üretimin değer olarak ifade edilmesi, prodüktivite hesabından esas, ortaya çıkarılmak istenilen teknik gelişmenin sonuçlarını yok etmektir, demekle sakıncası belirtilmektedir (14). Teknik gelişmenin sonuçları, satış fiyatlarının düşmesi veya enflasyon dönemlerinde bu gelişmeden faydalanan malların fiyatlarının diğer fiyatlara göre daha az artması şeklinde görülür.

Üretimin değer olarak ele alınışının ikinci sakıncası üretim faaliyeti işleminde veya üretilen mal miktarında hiç bir değişiklik olmadığı halde, gerçek dışı bir prodüktivite artışı veya düşüşü görülür. Ayrıca enflasyon dönemlerinde, istihsal hasılasının verimlilik ölçümlerinde ele alınması imkânsızdır.

Yıllar itibarıyla istihsal birim fiyatlarının, enflasyonist nedenlerle veya politik fiyat tesbitlerinden dolayı gerçek verimlilik artışlarını yansıtmaz. Ancak türlü malların istihsalinde bulunan işletmelerde output'u bulmak amacıyla değişik birimleri için dönüşüm katsayılarının tesbiti gerektiğinde, fiziki birimler yerine

(13) Erden Öney, a.g.e. s. 27.

(14) François Schaller, İş Gücünün Brüt veya Spesifik Prodüktivitesi, Çev.: Cumhuriyet İktisat Dergisi, C.X Sayı, 11, Ağustos 1972, s. 19.

istihsalin nakdi değeri bilinmelidir.

Yukarıda belirttiğimiz iki tasniften başka teknik ve ekonomik produktivite deyimlerine de rastlanmaktadır. Mamulün yapısının ve tatbik edilen üretim metodlarının etki ettiği ve belirli bir miktar üretimin etkisine göre daha az zaman ve çaba sarfıyla elde edilen produktiviteye "Teknik Produktivite", bir ülkedeki üretim kaynaklarının en verimli olacak şekilde kullanılmasına da "Ekonomik Produktivite" denmektedir (15).

c- ÖLÇÜM METODLARI

Produktivitenin sağlıklı bir şekilde ölçülebilmesi için, işletmede sınai muhasebe ile maliyet muhasebesinin ve bunun gerektirdiği bütün dahili kayıtların tutulması şarttır (16). Aksi takdirde, verimlilik sonuçları gerçekleri yansıtamayacağı gibi, produktiviteyi artırmak için takip edilecek metod hususunda mantıki bir sonuca ulaşmak mümkün değildir.

Produktivite kavramının output'un input'a oranı şeklinde tanımlandığına yukarıda değinmiştik. Bu nedenle, produktivite kavramının ölçümü output ve inputların ölçülmesinden başka bir şey değildir. Ölçüm metodlarını ele alırken, output ve input kalemlerinin hesaplanması gerekir.

aa. Üretimin (Output'un) Ölçümü:

Output, yeryüzünde bulunan kıt kaynakları, kullanılır, yani ihtiyaçlarımızı tatmin edecek hale dönüştüren faaliyetlerin sonucudur. Bu şekilde tanımlanan output, verimlilik açısından fizik ünitelerle ifade edilebilmelidir. Output'un fiziki birimlerle ölçümü, homojen malların üretimi halinde mümkün ve uygun olur. Çeşitli mal ve hizmet üretiminde bulunan firmalarda mümkün değildir. Çünkü çok çeşitte mal üreten işletmelerde, üretim sonuçlarını belirli bir ortak ölçü birimiyle ifade etmek çok güçtür.

Çok çeşitte mal üreten işletmelerde üretim departmanları itibariyle verimlilik ölçülecekse, departmanlara göre output'un ölçümü fiziki birimlerle yapılabilir.

Bir veya birkaç homojen mal üreten bir işletmede fiziki output en iyi olabilmesine rağmen, tüm ekonomi için para biriminin ele alınması uygun olur.

(15) İlyas Gülmez, a.g.e. s. 17.

(16) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s.240.

1) Output'un Değer İtibariyle Ölçümü

I. Output'un Satış Fiyatına Göre Ölçülmesi.

Sözü edilen üretim miktarını para birimiyle ölçmek prodüktivite amacı açısından hangi fiyatların ağırlık olarak kullanılacağı problemini ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan piyasa fiyatlarının ele alınması münakaşalıdır. Doğruluk derecesi tam manasıyla tesbit edilmemiş bulunmaktadır.

Satış fiyatının esas alınmasında önemli sakıncalar vardır. Çünkü satış fiyatı üretim koşullarından ziyade piyasa koşullarına göre ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Kamu Sektörünün (Tekel) istihsal ettiği mal ve hizmetlerin satış fiyatları politik kararlar doğrultusunda belirlenmektedir. Zaman itibariyle para değerinde görülen değişmelerde verimliliğin sıhhatli ölçümü yönünden bu metod sakıncalar doğurur. Diğer bir sakıncası da, satış fiyatları malın gerçek kıymeti dışındaki unsurları da aksettirir. Örneğin satış fiyatları (vasıtalı vergiler-devlet yardımları)'nı da ihtiva etmektedir.

Ancak satış fiyatlarını kullanacaksak, yukarıda belirtilen sakıncaları asgariye indirmek için bir temel yıl kabul etmek gerekmektedir. Temel yıl olarak kabul edilen yılın satış fiyatlarıyla, belirli bir zaman parçası esasına (genellikle bir yıl) bulunan her üretim miktarıyla çarpılır. Böylece prodüktivite hesabına esas olacak ve temel yıl fiyatıyla ağırlıklandırılmış her yılın gelir tutarları tesbit edilir.

Yalnız burada seçilecek temel yılın firma bakımından istikrarlı bir yıl olması gereklidir. Ayrıca, temel yılın, istihsalde teknik gelişmeler sonucu meydana gelebilecek değişmelerin dikkate alınabilmesi için 5 veya 7 yılda bir değiştirilmesi yerinde olur (17).

II) İstihsalin Maliyetler Yardımıyla Ölçümü

Bu ölçüm metodunda genellikle normal maliyetler sistemi kullanılır. İstatistikî veriler sıhhatli bir şekilde elde edildiği takdirde bu metod gerçek verimlilik artışlarını daha yüksek bir doğruluk derecesiyle aksettirir. Yani işletme dışı etkenler asgariye indirilebilmektedir.

Toplam üretim miktarlarıyla birim normal maliyetinin çarpılması sonucu elde edilen toplam maliyet giderleri tutarı, doğrudan

(17) Kâmuran Pekiner, a.g.e. s. 30.

doğruya üretim miktarındaki artış ve azalışla değişir. Bir bakıma her ikisi arasında doğru bir orantı mevcuttur.

Bu metodda ilk önce belirli bir faaliyet dönemi ele alınarak, o devrede üretilen her malın miktarı belirlenir. Daha sonra her istihsal birimine ait sakıncaları, faktörlerin değerleri, yani faktörlerin maliyetleri tesbit edilerek bunlar toplanır. Toplama sonucu elde edilecek kıymet o malın maliyet tutarıdır. Ancak, faktör maliyetleri de malın gerçek değerini yansıtmayabilir.

2) OUTPUT'UN FİZİKİ BİRİMLERLE ÖLÇÜMÜ

Ekonomide ya da endüstride output'un para birimi ile nasıl ölçülebildiğini belirtirken, özellikle homojen mal üreten işletmelerde output fiziki birimlerle ölçülür, demiştik.

Çeşitli istihsal birimlerini bir araya getirerek, fiziki olarak ölçülebilmelerini sağlamak üzere "Katsayı Alma Metodu" denen bir metodun uygulanması gerekmektedir⁽¹⁸⁾. Ancak burada katsayıya esas olacak ölçünün iyi seçilmesi gerekir. Genellikle esas ölçü olarak iş saati kabul edilmektedir.

Fiziki birimlerle ölçümde önemli ve gözden kaçırılmaması gereken hususlardan birisi zaman içinde meydana gelen kalite değişmelerinin dikkate alınma zorunludur.

3) ÜRETİM FAKTÖRLERİNİN (INPUT'LARIN) ÖLÇÜMÜ

Prodüktivite, output'ların input'lara oranı şeklinde ifade edildiğine göre output'un ölçümü ile ilgili açıklamalardan sonra inputların nasıl tesbit edileceğinin de aydınlatılması gerekmektedir.

Bilindiği üzere inputlar, istihsalde kullanılan üretim vasıtalarıdır. Yani istihsal birimi, bu vasıtaların harcanmasıyla meydana getirilir. Inputlar içerisinde çok çeşitli kalemler düşünülmektedir. Ancak kolay hesab edilmesi sebebiyle, sadece müteşebbis tarafından masraf kalemi olanlar input kabul edilmektedir.

Output fiziki birimlerle ölçüldüğü takdirde inputların da fiziki olarak ölçülmesi gerekmektedir. Ancak istihsal faktörlerinin heterojen niteliğe sahip olmaları, onların fiziki birimlerle ölçülmelerini imkânsızlaştırmaktadır. Örneğin; emek, işçilik saatine göre, sermaye faktörü genellikle makina sayısı veya saatine göre, malzeme ve hammadde ağırlık birimine göre belirlenmektedir. Bu nedenle üretim faktörlerinin para birimleriyle ölçümleri esas alınmalıdır. Bunun ya-

(18) Kamuran Pekiner, a.g.e. s. 41.

nında global input'un bulunabilmesi için bütün bu faktörleri temsil edebilecek durumda olan bir ölçü birimi ele alınmalıdır. Output'un tesbitinde uygulanan katsayı alma metoduyla ortak bir ölçü birimi belirlenebilir.

Global intup'un tesbiti için bazı yollar gösterilmişse de, prodüktivite oranının sıhhatlilik derecesi tartışılabilir.

Çeşitli mal ve hizmet üreten işletmelerde, output'un tesbiti için zaten katsayı alma metodundan yararlanıldığına göre bir de çeşitli birimlerle ifade edilebilen üretim faktörlerinin alınması gerektiği takdirde, prodüktivite oranlarında mukayeseler için gerekli homojenliğin sağlanması çok zor olacağı için genel prodüktivite oranı yerine kısmi prodüktivite oranının kullanılması daha sıhhatli sonuçlar doğurur.

Output'un üretim faktörlerinden birine bölünmesi suretiyle kısmi prodüktivite oranı bulunur. Kısmi prodüktiviteye örnek olarak işgücü prodüktivitesi, makina prodüktivitesi verilebilir.

Kısmi prodüktivite oranları arasında en önemlisi emek prodüktivitesidir ki, kısmi prodüktivite denince de akla emek prodüktivitesi gelir. Bu kadar öneme haiz olmasının sebepleri arasında, işgücünün gerek fiziki, gerekse para birimiyle hesaplanmasının kolay oluşu, işgücünün bütün istihsal birimleri içerisine girmesinden dolayı toplam üretimi en iyi temsil kabiliyetine sahip bir unsur oluşu, işletmede üretim sırasında değer meydana getiren en önemli unsur olarak kabul edilmesi v.b. gibi hususlar yer alır. Bu nedenlerle emek prodüktivitesi, diğer kısmi prodüktivitelere tercih edilmektedir.

Tabii ki, kısmi verimlilik oranlarının tesbiti için buna esas olacak input'ların ölçümü meselesi vardır. Önemine istinaden sadece emek inputu, emek miktarı, fiziki olarak toplam çalışan adam sayısı veya toplam çalışma saatleriyle ölçülebilir.

d- PRODÜKTİVİTENİN ÖNEMİ

aa. Milli Ekonomi Açısından Önemi:

Ekonomik faaliyetlerin amacı ve hedefi insan ihtiyaçlarını tatmin etmek, bir bakıma o toplumdaki fertlerin hayat seviyelerini yükseltmektir. Ancak bu faaliyetlerin amacını gerçekleştirmek, hedefine ulaşmak az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler için kolay değildir. Çünkü üretim faktörleri kısıtlıdır. Özellikle sermaye faktö-

rü, bu faktöre olan talepleri karşılamaktan çok uzaktır.

Bilindiği üzere bir üretimin gerçekleştirilebilmesi için kısıtlı ve dengesiz olan dört önemli faktörün bir araya getirilmesi gerekmektedir. Bunlar, emek, sermaye, hammadde ve yönetim. Belirtilen bu kaynakların belirli istihsal kombinasyonları halinde üretime geçirilmelidir. Yalnız bu faaliyeti ülke ekonomisine yeterince katkıda bulunabilmesi için yukarıda sözü edilen üretim faktörlerinden en verimli bir şekilde kullanılma gereği ortaya çıkar. Verimlilik artışları reel gelirleri artırarak yatırımların genişlemesine yardım edecektir.

Az gelişmiş ülkelerde reel gelir seviyesinin düşük olmasından dolayı fertler zaruri ihtiyaçlarına gelirlerinin tamamını veya büyük bir kısmını ayırdığından, toplam tasarruf çok düşük kalmaktadır. Bu nedenle yatırımlar da sınırlı kalır ve verimlilikte de bir artış görünmez. Böylece yine karşımıza düşük bir reel gelir seviyesi çıkacaktır. Diğer taraftan, tüketiciler satınalma güçlerinin düşük olmasından dolayı fazla talepte bulunamayacaklardır ki, düşük harcamalar yatırımlar yönünden pazar darlığı meselesinin ortaya çıkmasına yol açar. Bu da müteşebbislerin yatırım heveslerini kırarak, birçok müteşebbisin piyasadan çekilmesine veya yatırımlarını azaltmasına sebep olur. Yatırımların bu sebeple düşük kalması, yetersiz oluşu yine verimliliğin artmasına imkân vermeyeceğinden tekrar düşük bir reel gelir seviyesi görünecektir (19).

Gelişmekte olan ekonomilerin birer çember halinde bulunan her iki durumdan da kurtulabilmeleri için produktivitenin artırılması gerekmektedir (20). Gelişmekte olan ülkelerde produktivite artışı çok önemlidir. Üretim faktörlerinin iyi değerlendirilmesi anlamına gelen produktivite artışı sayesinde, bu ülkelerde kıt olan sermaye unsurundan üretim sırasında çok daha fazla yararlanmak mümkün olacak, bu suretle diğer üretim faktörlerinin kapasitelerinden de tam istifade sağlanabilecektir (21). Produktivitede sağlayacakları artışla, yani emek, sermaye, tabii kaynaklar ve yönetimin en iyi bir şekilde kullanılmasıyla, yukarıda birer çember olarak nitelenen iki durumdan da çıkılarak reel gelir seviyesi yükseltilebilir. Böylece yatırımların genişlemesi mümkün olacaktır. Görülmektedir ki, produktivite artışı ekonomik kalkınmanın sağlanmasında, fertlerin hayat seviyelerinin, re-

(19) Erden Öney, a.g.e. s. 5

(20) Münir Kutluata, a.g.e. s. 30

(21) Kamuran Pekiner, a.g.e. s. 13

fah düzeylerinin yükselmesinde başlıca unsurlardan biridir (22).

Ekonomik gelişmenin nihai amacı, fertlerin hayat seviyelerinin yükseltilmesi olduğunu başlangıçta belirtmiştik. Bunun için atıl işgücünü artırmak, işsizliği önlemek, faal nüfusun miktar ve oranını yükseltebilmekle iş saati ünitelerinin artırılabilmesi ve bu istihsale katılanların verimliliğinin yükseltilebilmesi gerekmektedir. Sözü edilen hayat seviyesi ise, o toplumdaki fertlerin zaruri ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayacak vasıta ve imkânların daha fazla artırılması ile kabildir. (23).

Fertlerin bu zaruri ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, hızlı kalkınmanın sağlanabilmesi, bütün istihsal vasıtalarına istihsalin emrine vermek (örneğin; tam istihdama yönelmek, tasarrufları yatırıma aktarmak) ve bu ünitelerden azami verim elde etmek hususlarına bağlıdır. Ancak bu hususlar plânlı bir sistemle gerçekleştirilebilir.

Bazı istihsal vasıtaları ancak yatırımlarla gerçekleştirilebilir. Yani istihsal vasıtalarını istihsal edecek ünitelerin istihsal ve imali gerekir ve istenilen kalkınmanın ancak milletin bazı fedakârlıklara katlanması ile gerçekleşebileceği muhakkaktır. Verimliliği artıracak entansif tarım, sanayileşme, insan gücünün değerlendirilmesi gibi hususların hepsi yatırımla gerçekleşebilir. Bu ise büyük miktarda tasarrufa ihtiyaç gösterir. Bu sebeple hayat seviyesi ile verim artışı birbirine sıkı sıkıya bağlı iki mefhumdur (24).

Bir çok ilim adamı genellikle prodüktiviteyi ekonomik gelişmeye doğrudan doğruya yapılan bir katkı gibi görmekte ve prodüktivitedeki artışın ekonomide bir gelişme meydana getirdiğini kabul etmektedir. Gerçekten biraz önce belirttiğimiz gibi prodüktivite artışının ekonomik gelişmeyle sıkı bir ilişkisi olduğu ortadadır. Prodüktivite artışının ekonomideki rolü bir çok düşünür tarafından örneklerle açıklanmaktadır. Bunlardan Profesör Kendrick 68 yıllık bir dönemde (1889-1957) A.B.D.'de meydana gelen ekonomik gelişmenin %50'sine yakın bir kısmının prodüktivitedeki artışa, diğer %50'nin ise üretim faktörlerindeki, yani emek ve sermayedeki artışa dayandığını söyledi-

(22) Ali Orhon, H.Kanat, E.Öztürk; Türkiye Endüstrisinde Verimlilik, 1972, Türkiye Sanayi Kongresi (20-27 Kasım).

(23) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 241

(24) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 243

ği belirtilmektedir. Ayrıca Jean Fourastié teknik gelişmenin ölçüsü olan produktivite sayesinde daha fazla üretimde bulunmanın, ekonomik bir gelişme için temel şart olduğunu söylemektedir (25).

Artan bir produktivite, bir ekonominin önemli amacını meydana getirmekte ve ayrıca produktivite iktisadi gelişme düzeyini diğer ölçütlerden daha iyi ölçmektedir.

Verimlilik sadece hayat seviyesini yükselten, bir iktisadi kalkınmayı mümkün kılan bir unsur değildir. Verimlilik aynı zamanda kalkınmayı dengeli ve enflasyona meydan vermeden gerçekleştirebileceği için iki yönlüdür. Bilindiği üzere yatırımlar arttıkça enflasyonist eğilimler de ortaya çıkacaktır. Bu bakımdan yatırımlarla birlikte verimlilik düzeyi de artırılabilirse, ekonomiyi bu gibi dengesizliklerden kurtarmak mümkün olacaktır.

Dengeli bir ekonominin gerçekleştirilmesinde verimlilik ücret ve fiyatlar arasındaki münasebetin düzenli bir biçimde yürütülmesi gereklidir. Ücret ve fiyat politikalarının amacı, emeğin milli gelirden alacağı payı mümkün olduğu kadar âdil kılmak ve ekonomide fiyat dengesini sağlamaktır. Bu sebepten ötürü, verimlilik artışları ile ücret artışları arasında bir bağıntının tesbit edilmesi ve politikaların buna göre yürütülmesi gerekir.

Prodüktivitedeki artışlar reel gelirleri artırarak, fiyatların dengesinin sabit kalmasına ve böylece hem iktisadi kalkınmaya, hem de kalkınmanın istikrar içinde sağlanmasına imkân verecektir (26).

bb. İşletme Açısından Prodüktivitenin Önemi:

İşletmeler, artan rekabet şartlarının bulunduğu ekonomik hayat içerisinde yaşamını sürdürebilmesi prodüktif faaliyette bulunmasına bağlıdır. Prodüktif bir faaliyet içinde mevcut üretim faktörleriyle, istihsal kalitesiyle birlikte artırmak veyahut sürüm imkânları, istihsal miktarlarının artışı oranında artmayacaksa istihsal faktörlerinde kısıntı yapmak, maliyetleri düşürmek gerekecektir. Ayrıca işletmenin elindeki mevcut imkânları iyi bir koordinasyonla kullanmak verimlilik artışına katkıda bulunacak unsurlardan birisidir. Eğer imkânlar olumlu bir şekilde istihsalin emrine sevkedilemez, yani iyi bir şekilde kombi-

(25) Jean FOURASTIE, Le Grand Espoir du XX e, Sécle, Gallimard, 1963, s. 20. (Nakleden: Alper Topçuoğlu, Ücret-Prodüktivite İlişkileri TODAİDE Dergisi, C.8, s.2, Haziran-1975, s. 133).

(26) Erden Öney, a.g.e. s. 9.

nozozon husule getirilemezse verimlilik artışı menfi yönde etkilenir.

İşletmeler kârlarını yükseltebilmek ve üretim faktörleri fiyatlarındaki artışları ve teminindeki güçlükler karşısında veya rekabet gücünü artırabilmeleri için prodüktivite çalışmalarına önem vermeleri gerektiği belirtilmektedir (27).

Prodüktivite ile kârlılık ilişkisini şöyle basit bir örnekle açıklayabiliriz. Bir işletmenin, birim satış fiyatı 220 lira olan bir ürünü, 220 liralık bir maliyetle ürettiğini ve 20 lira kâr ile sattığını kabul edelim. Bu işletme üretim maliyetlerini (2) lira azaltabildiği takdirde maliyeti 198 ₺., kârı 22 lira olacaktır. Görüldüğü gibi maliyetlerde %1'lik bir tasarruf kârı %10 artırmaktadır.

Prodüktivite yöneticiye teknik, iktisadi ve mali konularda bilgi verebilmektedir. Fabrikayı günü gününe departmanları itibariyle takip edebilmek üretim plânlamasından sapmaları anında düzeltebilmek, hammadde, makina ve teçhizatın verimini artırmak, dolayısıyla maliyetleri düşürmek mümkün olabilmektedir (28).

İşletmeler, üretim maliyetlerini doğrudan doğruya etkileyen ücretlerin tesbiti ve kontrolü amacıyla emek verimliliğini, yatırımlarından azami fayda sağlamak amacıyla sermaye, makina ve teçhizat verimliliğini, kârlarını artırmak amacıyla toplam faktör verimliliklerini ölçmekte ve izlemektedirler. Ekonomide faaliyette bulunan firmalarda meydana getirilen verimlilik artışını toplam olarak ele alırsak bize milli gelir artışını verecektir.

e- PRODÜKTİVİTEDE ARTIŞ SAĞLAMA YOLLARI

Biraz önce prodüktivitenin her milli ekonomi açısından ve hem de işletmeler açısından önemini belirtmeye çalışmıştık. Prodüktivitenin ekonomik kalkınmadaki ve işletmelerin hayatiyetini kârlı bir şekilde sürdürmelerindeki önemli rolü nedeniyle, prodüktivitenin artırılması için bazı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Alınacak tedbirlerin tüm özellikleri bilinmelidir ki, başarılı sonuçlar alınabilsin.

Endüstrileşme süreci beraberinde, verimlilik artırma tekniklerini de getirmiştir.

Şimdi verimliliği artırmak amacıyla alınacak tedbirleri sıra ile açıklayacağız.

(27) Münir Kutluata, a.g.e. s. 31

(28) M.P.M. Endüstri Şubesi, M.P.M. Yayınları, Çimento Endüstrisinde Prodüktivite, No: 94, Ankara, 1970, s. 10.

aa. Emeğin Müessiriyetinin Artırılması:

Sanayi çağında insan, bütün biyolojik kapasiteleri ile endüstrinin hizmetine girmektedir. Endüstrileşme sürecinde insanlar ağır mes'uliyetler yüklenerek tüm kabiliyetleriyle önemli hizmetleri gerçekleştirirler.

Endüstriyi kuran, geliştiren ve yürüten insan, endüstrinin getirdiği güçlükleri omuzlarında taşımak için büyük çaba sarfetmekte ve yorulmaktadır. Tarımsal alanda olduğu gibi endüstri içinde de daha fazla öneme haiz insanın müessiriyetinin artırılması yolları araştırılmaktadır.

İnsanın istihsale katkısını artıran veya başka bir deyimle emek müessiriyetini tayin eden unsurlar üç grupta toplanır. Bunlar; işçinin bedeni, fikri ve gönül gücüdür (29).

1) Bedeni Güç.

Bedeni gücün, emeğin müessiriyetinin artırılmasında ilkönce ele alınacak faktörlerden biridir. Emeğin bedeni gücü, beslenme sistemine, gıda durumuna ve mesken şartlarına bağlıdır (30).

İnsan çalışırken, işinin niteliğine göre az ya da çok fiziksel çaba harcar. Organizma, çalışmakla gerçekleştirilen dış fiziksel ya da harcadığı top yekûn enerji, belli sınırları aştığı hallerde yorgunluk gösterir. Bilindiği üzere yorgunluk merkezi sinir sistemi, dolaşım ve solunum gibi temel organ sistemlerinin düzenini zorlayıcı etki yapar. İşte bu durumda insanın çalışmasını sürdürebilmesi, çalışma gücünü koruyabilmesi için dinlenmesi, yorgunluğunu gidermesi, kaybolan enerjisini tekrar kazanması ve arzu edilen daha verimli çalışabilmesi, konumuz olan işçinin iyi bir beslenmede bulunabilmesi gerekir.

İyi bir beslenme gıda alma durumuna bağlıdır ki, bu da işçinin geliriyle doğru orantılıdır. Ayrıca işçinin ücret gelirinden sadece kendisi değil; geçindirmekle yükümlü kişiler de faydalanmaktadır. Demekki gelir seviyesi ve bunun dışında beslenme gelenekleri işçinin arzusu dışında beslenme durumunun üst sınırını çizmektedir.

(29) Sabahaddin Zaim, Kişisel Produktiviteyi Teşvik Yolları, M.P.M. Konferansları, 1969-1970, C.II, s. 173.

(30) Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, s. 244.

Bedeni güce sadece beslenme sistemi etmemekte, mesken durumu, işçinin işe gidip gelme durumunun da dikkate alınması bu yöndeki çalışmalar için kaçınılmazdır.

Bunlar dışında işçi, soğuk-sıcak, nem gibi değişkenlerin tesiri altındadır. Ayrıca işçi, işyerinde işin yürütüm şartlarıyla ilgili olarak toz, duman, zehirli gazla, zehirli maddeler, sarsıntı, gürültü, uygunsuz ışıklandırma gibi çevre değişkenleri ile de karşı karşıya bulunmaktadır. Bu paragrafta sayılan hususlar da işçinin bedeni gücüne tesir eden önemli faktörlerdir. Beslenme durumu yanında bunlar için de tedbir alınması şarttır.

İşçinin fizyolojik kapasitesinin devamlı olarak kullanılması ve bu kapasitelerin üzerine çıkarak yorgunluk ve yetmezlik gibi sınırlara varılması, insanın psikolojik dayanma gücünü azaltarak; bıkınlık, bitkinlik, beceriksizlik, isteksizlik, işten kaçma, geçimsizlik ve antisosyal kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına neden olur. İnsan iş başında psiko-teknik bazı özellikleriyle tesirli olur.

2) Emeğin Fikri Gücü

Emeğin müessiriyetinin artırılmasında fikri gücün de önemi haiz olduğunu bilmek gerekir. Emeğin fikri gücü, genel kültür seviyesine, eğitim politikasına, halkın eğitim seviyesine bağlıdır. Emeğin verimliliğini artırmak istiyorsak, bu statik durumundan kurtarılmasına bağlıdır. Tam istihdama giderken genel işçi sayısı içerisinde vasıflı işçi sayısı oranının yükseltilmesi gerekir. Bunun için geçerli yol genel mesleki ve teknik öğretime önem verilmeli, hizmet içi eğitim ele alınmalı ve kuruluşlar arasında işbirliği kurularak seminerler, konferanslar verilmelidir.

3) Emeğin Gönül Gücü

Emeğin gönül gücü işçinin moral durumu olarak ifade edilebileceği gibi çalışma şevki olarak da söylenebilir. Gönül gücünün artırılması için işletmedeki beşeri münasebetlerin ele alınması gerekmektedir, işletmede beşeri münasebetler, grup içi münasebetler, işçi-işveren, işçi-sendika, işçi-âmir münasebetlerini kapsamaktadır. Bu konuya tezimizin son bölümünde ayrıntılarıyla yer verilecektir.

Emeğin müessiriyeti içerisinde bedeni, fikri ve gönül güçleri yer alır. Bunlardan birisinin eksikliği diğer ikisinin atıl kalmasına yol açar.

Bunlar dışında, emek seyyaliyetine, devamsızlığına engel

olunması, yaşama şartlarına göre ücret verilmesi, sosyal haklar sağlanması, boş zamanlarının değerlendirilmesi gibi hususlar da emek müessiriyetini artırıcı tedbirlerdendir.

bb. Makina ve Teçhizatın Randımanı:

Diğer faktörler yanında sermaye unsurunun en önemlisini teşkil eden makina ve teçhizatın verimliliğinin artırılması da zorunludur. Prodüktivite bir makinanın veya bir işçinin birim zamanda yani makina-saat, emek-saatte yaptığı iş olduğundan, prodüktiviteyi inceleyen zamanı da gözönüne almak gerekir. Prodüktivite makina-saat veya emek-saatte elde edilen ürün miktarı olarak tarif edilir (31). Bu bakımdan verimliliği artırmak için makina-saat başına üretimi de artırmak kaçınılmazdır.

Makina ve teçhizatın randımanının artırılması için makina başına düşen işçi sayısını artırmak veya makinanın teknik bakımdan geliştirilmesi gerekir (32).

İşletmelerin verimli çalışabilmeleri, tam kapasiteye ulaşabilmeleri teknik yeniliklerden, teknolojik gelişmelerden faydalanmaya bağlıdır.

İşletmelerin rekabet etme güçlerine istihallerini ve verimliliklerini artırabilmeleri modası geçmiş makinaları bırakıp, yeni makinalarla üretim faaliyetine devam etmeleri gerekir. Çünkü eski makinaları kullanan bir işletme, teknik gelişmelerden faydalanan bir işletme ile yarışamaz, rekabet edemez. Ayrıca makinalar kullanım süreleri doldukça eski randımanını veremez ve tamir-bakım masraflarını fazlalastırır. Bu bakımdan yeni makina alımı, kullanımı işletme için daha olumlu sonuçlar verir.

cc. Teknolojik Gelişmeden Faydalanma:

Makina ve teçhizatın randımanının artırılmasına bağımlı olarak teknolojiden ve teknolojik gelişmeden bahsetmek yerinde olur. Bilim dallarında biriken bilgilerden yararlanarak insanlığın ihtiyacına cevap veren sonuçlar elde etmeye çalışırken birçok teknikleri bir arada uygularız. Belirli bir amaca yöneltilmiş teknikleri, işin

(31) MPM Endüstri Şubesi, Bir Makina Fabrikasında Prodüktivite Ölçme Çalışmaları, Ankara, 1970, s. 23.

(32) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 245.

ilk safhasından son safhasına kadar toplu olarak gösteren usullere "teknoloji" adı verilir.

Teknolojik gelişme, gerek işletmede, gerekse ekonomide verimliliğin artırılmasında alınacak tedbirlerin geliştirilmesinde, daha etkin bir hale getirilmesinde önemli rol oynar.

Mevcut ürünlerin üretiminde yeni metodların geliştirilmesi, yeni nitelikte ürünlerin üretilmesi organizasyon, piyasalama ve yönetim tekniklerinde gelişme ve yenilik şeklinde gözükabilen teknolojik gelişme milletlerin hayatında çok önemli değişimler meydana getirir.

Bilimdeki ilerleme uygulamaya yöneltilince teknolojik gelişme olur. Teknoloji farklı şekillerde olmak üzere her milletin kültürü üzerinde etki yapmış ve milletlerin siyasal yapılarının şekillenmesinde rol oynamıştır. Teknolojik gelişmeler bir memlekette ekonomik refahın yükselmesine sebep olurken, diğer taraftan her ülkede farklı uygulamalar nedeniyle de bir ülkenin diğerinden daha çok gelişmesini sağlarlar.

Teknolojiden doğan refahın birçok yönleri mevcuttur. Bu yönleri şu şekilde açıklayabiliriz. Artan öğretim, gelişen kabiliyetler, sağaltbilimsel ve eczacılıkla ilgili teknolojinin süratli başarılarıyla düzelen sağlık şartları sayesinde ortalama insan ömrünün yükselmesi, ölüm oranlarının azalması mümkün olmuştur. Taşıma imkânlarındaki gelişmelerle insanların daha iyi beslenmeleri sağlanmaktadır.

Kimya sanayiinde meydana getirilen gelişmelerle tabiatta kıt olan pek çok maddenin sun' i olarak yapılması imkânları ortaya çıkmıştır.

Elektronik cihazlar gelişirken otomasyon yaygınlaşmış, teknolojik ilerleme yönetimde (sevk ve idarede) müessiriyete yol açmıştır. Öyle ki, müessiriyete sahip, teknik bakımdan uyanık, hızla hareket edebilen ve daha önceleri sadece küçük bir azınlığın sezgi ile bildiği özelliklerde eğitim görmüş yeni bir nesil doğmuştur.

Teknolojik gelişmenin ekonomik faaliyetler üzerinde olumlu etkileri büyüktür. Firmalar rekabet piyasası içinde yaşayabilmek ve daha fazla kâr etmek amacıyla birim başına üretim sürecini kısaltmak ve maliyeti düşürmek için çeşitli sektörlerde yeni tekniklerin uygulanmasına ve yatırımlar yapılmasına çalışılmaktadır. Böyle bir ilerleyiş işletmede verimliliği artırır ve imalatta kaliteyi yükseltir. Diğer şartların aynı kaldığı hallerde teknolojik gelişme adam başına verimliliği artırmaktadır.

Teknolojik gelişme, ekonomi içerisinde sadece sanai kesim için tesirlerini göstermez. Tarım, madencilik ve diğer alanlarda da kendini ortaya koyar.

Teknolojik gelişme sayesinde tabii kaynaklardan az masrafla faydalanma imkânları doğar ve teknolojik gelişme, sadece üretim safhasında değil, üretilen malların pazarlanmasında da önem arzeder.

Teknolojik gelişmenin sağlanması için ilmi gelişmeler, eğitimin gelişmesi ve araştırma işlemlerinin genişletilmesi, şehirleşme ve yeni kültür araçlarının ortaya çıkmasıyla sosyal yapıda meydana gelen değişimler gereklidir.

Teknolojik gelişme konusu hem milli ekonomi seviyesinde ve hem de işletme seviyesinde ele alınabilir.

Teknolojik gelişme iki hususla ilgilidir.

1) Araştırmaların geliştirilmesi, yeniliklerin düzenlenmesi ve yeniliğin uygulanması politikaları,

2) Başkaları tarafından yapılan teknik ve bilimsel çalışmalardan yararlanılması.

Verimlilik artışında büyük bir rolü bulunan teknolojik gelişme için en mükemmel yol bu iki hususu en iyi şekilde birleştirmektir.

dd. Organizasyon, Sevk ve İdare:

Organizasyon "işletmede mevcut gücün en etkili, sistematik, olumlu ve koordine bir şekilde uygulanabilmesi için, işletmedeki fertlerin veya grupların görevlerini en iyi şekilde yapmak üzere düzene konulması ve gereken imkânlarla teçhiz edilmesi"dir (33).

Sevk ve idare ise, kısaca işletmenin iç ve dış faktörlerin gerektirdiği şekilde organizasyonu yapılarak, yöneltilmesine denir. Sevk ve idarenin esaslarını şu şekilde sıralıyabiliriz (34):

1) Plânlama: Gayeye ulaşmak için yapılması gereken işlerin ve kullanılması gereken metodların tesbitidir.

2- Koordinasyon: Teşkilâtı meydana getiren fertler ve bölümler arasında ahenk sağlama faaliyetidir.

(33) Lütfullah Tenker, İşletmelerde Organizasyon ve Prodüktivite İlişkisi, MPM Konferansları, 1968-1969, s. 362.

(34) İlder Akat, Endüstri İşletmelerinde Sevk ve İdarecilik, Endüstride Prodüktivite Seminerleri, s. 676.

3) Kontrol: Teşkilâtı meydana getiren fertler ve bölümlerin kendilerine verilen görevleri zamanında yerine getirip getirmediklerinin gözetilmesi faaliyetidir.

4) Organizasyon: Amacın gerçekleştirilmesi için maddi ve beşeri yapının kurulması, karşılıklı münasebetlerin ve yetkilerin dengeli ve açık bir şekilde belirtilmesidir.

Bir işletmede sevk ve idarenin başarıyla yürütülmesi, verimliliğin sağlanabilmesi ancak bu dört esasın lâyıkıyla yerine getirilmesine bağlıdır.

ee. Üretim Plânlaması ve Kontrolü:

Bugün endüstride prodüktivitenin, kârlılığın en büyük /olarak amili emek, malzeme ve teçhizatın mümkün olan en randımanlı bir şekilde kullanılması kabulolunmaktadır.

İşte endüstride mevcut bu beşeri ve maddi imkânların mümkün olan en randımanlı bir şekilde kullanılması için yapılan plânlama, takip, kontrol, sipariş, stoklama ve ikmal faaliyetleri, istihsal, plânlama ve kontrol, stok kontrol faaliyetleri olarak tabir edilmektedir (35).

Ayrıca istihsal plânlaması şu şekilde de ifade edilmektedir. "Bir mamulün belli bir süre içinde belli bir miktarda imali için gerekli, makina, teçhizat, malzeme ve işgücünün tesbit edilmesine "İstihsal Plânlaması" denir" (36).

İşletmeler kıt ve pahalı olan beşeri ve fiziki kaynakları en randımanlı bir şekilde kullanarak daha iyi kalitede ve daha fazla miktarda istihsalde bulunabilmek için istihsal plânlaması ve kontrolüne bugün dünden daha fazla önem vermektedirler.

İstihsal plânlaması ve kontrolü hammadde, işgücü, makina ve teçhizatla diğer üretim faktörlerinin zamanında tedarik edilip istihsal sürecinde en verimli bir şekilde kullanılmasına başlanması, istihsal faaliyetinin iş akımına göre düzenli bir plân çerçevesinde faaliyetlerin sonuçlandırılması ve alıcıya zamanında teslim edilmesini kapsar ve bütün faaliyetleri koordine eder.

(35) Mahmut M. Mumcuoğlu, İstihsal Plânlaması, Endüstride Prodüktivite Semineri, s. 289.

(36) İlkin Erkutun, İstihsal Plânlaması, Endüstride Prodüktivite Semineri, s. 115.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, işletmede verimliliği artırmak, binnetice azami kâr elde etmek için üretime katılan faktörler en randımanlı bir şekilde kullanılmalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi de üretim faaliyetinin başlangıcından satışına dek bir plân çerçevesinde yürütümü ve takibi gerekir.

ff. Kalite Kontrolü:

Verimliliğin artırılması sadece maliyetlerin düşürülmesiyle bir anlam ifade etmez. Kalitenin bozulmasıyla maliyetin düşürülmesi, verimlilik artışı olarak kabul edilemez.

Bunun için standart bir kalite belirlenerek bu standart kaliteye göre üretim kontrol edilmelidir. İşletmeler hem istihsal süreci içinde ve hem de nihai ürün halinde kalitesini kontrol etmeli ve imalat spesifikasyonlarına uygun olarak üretmek zorundadır. Yeterli bir kalite kontrolü aynı zamanda hammadde ve malzeme verimliliğinin yükseltilmesinde en başta gelen bir tekniktir.

gg. Tam Kapasite İle Çalışma:

İşletmenin üretim gücünün bir ifadesi olan kapasite, işletmede belirli bir zaman parçası içinde muayyen miktarda üretimde bulunmanın ön şartıdır.

Kapasitenin kelime anlamı "bir organizma'nın sahip olduğu üretim gücü"dür. İşletme kapasitesi, herhangi bir işletmenin belirli bir zaman parçası içerisinde mal ve hizmet üretim kabiliyeti ve cesameti olarak ifade edilmektedir. Produktivite oranını oluşturan emek ve diğer üretim faktörleri, aynı zamanda işletme cesametinin kantitatif ölçü birimleridir. İşletme kapasitesinin ikinci unsuru da işletmenin üretim kabiliyetidir. Üretim kabiliyeti emek ve diğer üretim faktörlerinin üretim sırasında onlardan beklenen fonksiyonları tam manasıyla yerine getirilmelerine göre tespit edilmektedir. Kapasite genellikle üretim miktarlarına göre belirlenmektedir (37).

Aylâk kapasitenin meydana gelmesi produktiviteyi olumsuz yönde etkiler. Daha önce produktiviteyi kısaca output'un input'a oranı şeklinde tanımlamıştık. Produktivitede artış için, belirli bir dönem içerisinde, istihsale katılan üretim faktörleri sabit tutula-

(37) Mehmet Oluç, İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, s. 108-109.

rak daha fazla üretim miktarı sağlanmalı veya aynı üretim miktarına daha az üretim faktörü harcanarak gidilmelidir. Bu bakımdan satış faktörlerinde görülecek aylâk kapasite işletme prodüktivitesini olumsuz yönde etkileyecektir.

Verimliliği artırmak için diğer tedbirler yanında işletme de aylâk kapasiteye engel olmak zorunlu bir haldir. Bunun için ilk önce yöneticiler satış kapasiteleri tahminlerini, sıhhatli bir pazar araştırması sonucunda yapmalıdırlar.

Verimliliğin artırılabilmesi nedeniyle yukarıda açıkladığımız tedbirler dışında iş etüdü ve iş değerlendirme çalışmalarının yapılması, bakım meselelerinin ele alınması, pazar çalışmalarının sıhhatli yürütümü, kuruluş yerinin ve işletme büyüklüğünün uygun oluşu hususlarının da dikkate alınması işletme verimliliğinin artırılması yönünden önem arzeder. Ayrıca bilgi akışı ve haberleşme sistemlerinin gelişmesine ehemmiyet verilmelidir. Gerek ekonomide, gerekse işletmede bu tedbirlerin kolayca uygulanabilmesi devlet-işçi-işveren-sendikanın el, iş ve gönül birliği yapmasına bağlıdır.

f- VERİMLİLİK ARTIŞI VE GELİR DAĞILIMI

Bir önceki kısımda verimliliğin artırılması hususunda alınacak tedbirleri açıklamıştık. Bu tedbirlerin alınmasıyla verimlilik artırılabilir. Ancak önemli olan ikinci husus bu artışın devam ettirilmesidir. Bu da, verimlilik artışında rolü olanların verimlilik artışlarından doğan kazançlardan âdil pay almalarına bağlıdır. Âdil bir dağılım yapılmamışsa, taraflar söz konusu artıştan umdukları kadar pay almadıkları takdirde, insan psikolojisi ve davranışı nedeniyle gelecek devrelerde aynı artışın sağlanabileceği şüphelidir. Demek ki, prodüktivite artışının devamı, bu artıştan dolayı yükselen hasılanın âdil ve taraflarca arzulanan bir biçimde dağılımına bağlıdır.

Sözünü ettiğimiz taraflar işveren, işçi, devlet ve toplumun her kademesidir. Prodüktivite artışı için bu grupların çabası gereklidir. İşveren, müteşebbis gücünü artırır ve sermayesini yeni makina ve teçhizata tahsis etmesi ve organizasyonu mükemmelleştirmesi icabeder. İşçinin üretim kabiliyetini yani vasıf derecesini ve gayretini artırması, devletin de bu konuda ihtiyaç duyulan iktisadi ve sosyal tedbirler alması ve toplumun her grubunda bulunanların bir kampanyaya katılmaları zorunludur (38). Görüldüğü üzere prodüktivitede artış, çeşitli grupların işbirliği ve çabasıyla artacaktır. Bu artış istihsal

(38) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 249.

miktar ve kalitesini artıracak ve dolayısıyla milli gelir çoğalacaktır. Böylece taraflar bu artışın sağlanmasında gösterdikleri faaliyetler mukabilinde bir karşılık bekleyeceklerdir.

Buradaki önemli husus verimlilik artışlarından doğan gelirin kimlere ve ne oranda dağıtılabileceği meselesidir. Bu mesele her memleketteki iktisadi prensiplere göre değişmektedir. Munzam hasılanın bölüşümünde aşağıdaki ihtimaller söz konusu olur (39).

Prodüktivite artışının muhtelif gelir grupları arasında taksiminde dört ihtimalin varit olduğu belirtilmektedir (40).

aa. Prodüktivite artışının tamamen kâra ilâve edilmesiyle işverenin hissesini artırarak sermaye terakümünü artırmak,

bb. Emek payının çoğaltılması amacıyla söz konusu artışı ücret ve maaş karşılığında çalışanlara intikal ettirmek,

cc. Verimlilik artışına paralel olarak fiyatları düşürüp müstehlik kitleye istifade sağlamak,

dd. Veya ilk üç ihtimalin muhtelif nisbetler dahilinde çeşitli kombinezonlarını yapmak.

İşçi, işveren ve tüketici gösterdikleri faaliyetler ve fedakârlıklar karşılığında söz konusu artıştan haklı olarak faydalanmayı beklerler.

Yukarıda sıralanan görüşlerden birincisi olan ilâve munzam hasılayı kâra ilâve etmek görüşüne, sermaye terakümünü hızlandırarak sür'atle kalkınmak isteyen ülkeler eğilim göstereceklerdir. Burada ilâve kârlarla sermaye fazlaştırılarak yatırımlar yoğunlaştırılacak ve dolayısıyla hızlı kalkınmaya katkıda bulunulacaktır. Ancak, bu görüşte hızla kalkınmanın sağlanmasıyla birlikte, işçi ve tüketici grupları pay almadıkları halde, işveren kesimi fazlasıyla yararlanabilecektir.

İkinci görüş ise, fiyatlar sabit tutularak verimlilik artışlarından doğan kazançların ücret ve maaşlara intikal ettirilmesi görüşüdür. Maaş ve ücretli grubun hayat seviyesi, yükseltilmek isteniyorsa bu yola gidilebilir. Böylece verimlilik artışı oranında

(39) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 249-250.

(40) Sabahaddin Zaim, Ücret Artışlarının Prodüktiviteye Göre Ayarlanması, C.XII, Sayı: 3, Aralık 1973, s. 30-31.

ücret ve maaşların artırılmasıyla, söz konusu grubun satınalma gücü yükseltilmiş olur. Hem de talep fazlalıkları nedeniyle sürüm tıkanıklıkları giderilir.

Bugün enflasyona engel olunması amacıyla ücretlerin verimlilik artışlarına göre ayarlanması yönünde eğilimler başlamıştır. Ancak sendikalar tarafından da hayat pahalılığı sebep olarak gösterilerek bu görüş pek nazara alınmamaktadır.

Üçüncü görüş ise ücretler sabit tutularak fiyatların düşürülmesi görüşüdür. Böylece verimlilik artışından bütün tüketici grup faydalanmış olacaktır. Ancak, bu yol hemen hemen hiç uygulanmamaktadır. Ayrıca işverenler, fiyatların düşürülmesi yolunda zorlanamaz.

Verimlilik artışlarından doğan kazançların muvazeneli bir şekilde işçi-işveren-tüketici arasında paylaşılması en uygun görüştür.

B- RANTABİLİTE (KÂRLİLİK)

Teşebbüs davranışlarının analizi ve açıklaması günümüzde işletme iktisadının önemli konularından biri olarak görünmektedir. Bunun merkezini de, işletmenin plânlama ve karar alma işlemlerine nüfuz etme çabaları teşkil etmektedir. Bu şekildeki bir çalışma için ilk adım işletmenin hedef olarak seçtiği hedef ve amaçların belirtilmesi, tespit edilmesidir.

Bu amaçları şöyle belirtebiliriz (41):

a) Maddi Amaçlar

ab) Kâr

ac) Hasılat çabaları

ad) İktisadilik çabaları

b) Gayri Maddi Amaçlar

bc) Prestij ve kudret çabaları

bd) Bağımsızlık çabaları

be) Ahlâki ve sosyal prensipler

(41) Lâtif Çakıcı, Sanayi İşletmelerinde Rantabilite, Ankara, 1973, s. 10.

a- MAHİYETİ

Zamanızın işletmelerde diğer tali araçlarla birlikte nihai aslı amacın rantabilitenin maksimumlaştırılması olduğunu görmekteyiz.

Rantabilite kavramı teşebbüs ile ilgili bir terim olduğundan, rantabilite ile ilgili incelemeler, teşebbüs faaliyetleri hakkında bir değer yargısına varmak üzere yapılmaktadır (42).

Rantabilite, klâsik anlamda "bir işletmede belirli bir devre sonunda elde edilen kârın; o devrede kullanılan sermayeye oranı"dır. Görüldüğü üzere rantabilite, işletme faaliyetinin sonucunu gösteren bir ölçüdür. Bu kavram bir oran şeklinde nitelendirildiği için bir nisbeti ifade eder ve (%) olarak gösterilir. Bu nedenle rantabilite şöyle bir formülle ifade edilir:

$$\text{Rantabilite} = \frac{\text{Kâr} \times 100}{\text{Sermaye}}$$

Rantabilite tarifinde geçen işletme mefhumu ile geniş maddada işletme kastedilmektedir. Rantabilitenin produktivitenin aksine dar manadaki işletme ile ilgili bir kavram olduğu belirtilmektedir (43).

Söz konusu kavramın tanımında yer alan "Kâr" da, genel hatlarıyla, satış hasılatından maliyetlerin çıkarılmasıyla elde edilir. Formülümüzün payında bulunan kârın yüksek olması için satış hasılatının yüksek olmasına veya aynı miktar mal ve hizmetin daha düşük maliyetle istihsal edilmesi gerekir. Bunun dışında rantabilite oranının yüksek olması için paydada yer alan sermaye miktarının devir süratini artırılarak düşürülmesi icap eder.

Rantabilite işletmenin tek bir finansman veya yatırım safhasını değil, maliyet, satış, yatırım, finansman problemlerini de içine alan geniş bir konudur.

b- RANTABİLİTENİN UNSURLARI

Bu başlık altında işletmenin bütün fonksiyon alanlarındaki çalışmalarının bir ürünü olan ve kârın sermayeye oranı olarak ifade edilen rantabiliteye tesir eden unsurlardan önemlileri incelenecektir.

(42) Kâmuran Pekiner, a.g.e. s. 19.

(43) Münir Kutluata, a.g.e. s. 34.

aa. Satış Hasılatatı:

Satış hasılatı, birim satış fiyatlarıyla satış miktarlarının çarpımı suretiyle belirlenir. Bilindiği üzere satış fiyatı ve miktarı üzerinde piyasa şartları önemli rol oynarlar. Kazanç amacına yönelmiş işletme, miktar politikasını takip ederse kârını maksimumlaştırmasını, fiyat politikasını takip ettiğinde de ortalama maliyetlerin minimumlaştırılmasını gerçekleştirir. Satış hasılatının artması, bir taraftan işletme dışı faktörlerce diğer taraftan da işletme içi faktörlerle belirlenir ve bir sınırı vardır. İşletme içi ve dışı faktörlerin tesiriyle de hasıladaki artış oranı yükselecektir ki; satış hasılatını artırabilmek için ya birim fiyatı artırılabilmesi, ya da daha fazla üretimde bulunarak bunun tamamını satabilmesidir. Bu da o işletmenin pazarlama politikasına bağlıdır.

bb. Maliyetler:

Kârı genel hatlarıyla (satış hasılatı-maliyet) olarak belirtmiştik. Bu nedenle maliyetlerdeki azalış kârı yükseltecek ve dolayısıyla rantabiliteyi artıracaktır.

"İşletmeler çeşitli üretim faktörlerini birleştirmek, kombine etmek suretiyle, bunlardan toplum ihtiyaçlarını tatmine yarayacak şekil, vasıf ve miktarda mamûl ve hizmetler meydana getirirler. İşte, her işletmenin kendi faaliyet konusunu teşkil eden mamûl veya hizmetleri elde etmek için harcadığı çeşitli istihsal faktörünün para ile ifade edilen değerine maliyet veya maliyetler masrafı" denir⁽⁴⁴⁾. Şunu da belirtmek gerekir ki, para ile ifade edilen üretim faktörlerinin maliyet kapsamına girmesi için mutlaka ödemedi bulunmuş olması söz konusu değildir.

Bu bakımdan maliyetler, istihsalde kullanılan faktörlerin miktar ve fiyatına istihsal tekniğinin emek ve sermayeye yoğun oluşuna bağlıdır. Ayrıca, teknolojik gelişme, rasyonellik tedbirleri, hammadde tedarik ve stok politikası maliyetlere tesir eder. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, kârı belirleyici fonksiyon olan maliyetlerin düşürülmesiyle rantabilite yükseltilebilir.

cc. Sermaye Devir Sür'atı:

Diğer unsurlarla birlikte sermayenin devir sür'atindeki değişmelerde rantabilite oranına etki eden sermayenin dönme sür'atı "sermayenin bir kere dönmesi gerekli zaman miktarının belli bir döneme

(44) Nasuhi Bursal, Maliyet Muhasebesi, İstanbul, 1974, s. 1.

ait zaman miktarı içerisinde kaç defa bulunduğu⁽⁴⁵⁾. Sermaye devir sür'ati genellikle şu formül ile hesaplanır.

$$\text{Sermayenin Devir Sürati} = \frac{\text{Satış Hasılatı}}{\text{Ort.Sermaye Değeri}}$$

Sermaye devir sürati aynı miktar veya daha az sermaye ile satış hasılatının fazlalaştırılması suretiyle artırılabilir.

dd. Sermaye:

Rantabilitenin maksimumlaştırılabilmesi için satış hasılatı ve maliyet unsurları yeterli değildir. Uygun bir sermaye ihtiyacı da gözönünde bulundurulmalıdır. İstihsal hacmindeki bir artış sermayedeki artışla gerçekleştirilebilir. Ayrıca işletmeler finansal dengesini sağlamak için de belirli miktarda sermayeye ihtiyaç duyarlar.

c- SERMAYE VE KÂR KAVRAMLARI

Rantabilite oranının belirlenmesinde önemi olan "Sermaye ve Kâr" kavramlarının açıklığa kavuşturulması faydalı olacaktır.

aa. Sermaye ⁽⁴⁶⁾:

Bir işletmede para ile ölçülebilen materyal olan ve olmayan istihsal vasıtalarının tamamı olarak tanımlanmaktadır.

Mali ve ekonomik rantabilitenin hesaplanması ve çeşitli analizlerde kullanılması ihtiyacından dolayı sermaye, özsermaye ve yabancı sermaye olarak iki kısımda mütalâa edilmektedir.

Öz sermaye olarak, işletme sahip ve ortaklarının koydukları sermaye, ihtiyat ve ihtiyat niteliğindeki karşılıklar ve dağıtılmayan kârların toplamı kastedilmektedir.

Yabancı sermaye ise orta ve uzun vadeli krediler, tahvil ihracı yolu ile sağlanan sermayedir.

Rantabilitenin tam ve doğru olarak hesaplanabilmesi için gerekli sermaye miktarının tespiti çok önemlidir.

bb. Kâr:

Üretim faktörlerinden tabii kaynakların sağladığı gelire rant, sermayenin sağladığı gelire faiz, emeğine de ücret denmektedir. Üretim faktörlerini istihsalde bulunmak amacıyla bir araya getiren müteşebbisin geliri de kârdır.

(45) Lâtif Çakıcı, a.g.e. s. 58.

(46) Lâtif Çakıcı, a.g.e. s. 69

Müteşebbis dışındaki diğer üretim faktörleri önceden tespit edilen gelirlerini, işletmede faaliyet devresi zararla kapansa dahi herhangi bir riziko söz konusu olmadan alabileceklerdir. Ancak, müteşebbis kâr elde etme amacıyla üretim faktörlerini bir araya getirerek istihsalde bulunmaktadır. Müteşebbis zarar ihtimalini de göz önünde bulundurarak teşebbüste bulunmakta. Bu durumda zarar müteşebbise ait olacağından, kâr bir rizikoyu göze almanın karşılığı olarak müteşebbisin hakkıdır.

Bu şekilde mahiyeti açıklanan kâr, genel anlamda "dönem başı ile dönem sonundaki öz sermaye arasında pozitif farktır". Daha açık bir şekilde de satış hasılatıyla maliyetler arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Ancak borçların düşülmesinden sonra işletme mevcutlarında meydana gelecek olan artışların kâr olarak ifade edilmesi yerinde olur (47).

Rantabilite hesabında esas olacak kârın doğru tespiti için Kâr/Zarar cetvelinin yeniden düzenlenmesi, bilânçodaki varlıkların doğru olarak değerlendirilmesi gerekir.

Kâr olarak ifade edilen kavram şu üç unsuru bünyesinde taşımaktadır (48).

- 1) Müteşebbisin çalışmasının karşılığı alacağı ücret,
- 2) Riziko ve belirsizliğin karşılığı olarak müteşebbisin alması gereken risk primi (müteşebbis kârı),
- 3) Tekel karşılığı olarak kâr.

Kâr kavramının açıklanmasını bazı kâr formüllerini tablo halinde belirterek tamamlayalım.

Sermaye Kârı (Brüt kâr) $G_c = E - K = (\text{Satış hasılatı} - \text{maliyetler})$

Faiz sonrası net kâr $G_p = E - (K + FC.z) = \text{Satış hasılatı} - (\text{Maliyetler} + \text{Dış kaynak faizleri})$

Net (Müteşebbis) Kâr $G_{Gk} = E - (K + FC.z + EC.w) = \text{Satış hasılatı} - (\text{Maliyetler} + \text{Dış kaynak faizleri} + \text{Öz sermaye faizleri})$

(47) Suat Keskinoglu, Genel İşletme Ekonomisi Dersleri, C.II, İstanbul, 1962, s. 72.

(48) Lâtif Çaklıcı, a.g.e. s. 70

d- RANTABİLİTE TÜRLERİ

aa. Öz Sermaye Rantabilitesi (Mali Rantabilite):

Bugünkü hür piyasa ekonomisinde müteşebbisin asli ve nihai amacınının kâr sağlamak olduğuna göre kârın öz sermaye oranı ile ifade edilen öz sermaye rantabilitesi işletmenin başarı ölçüsü olarak kullanılabilir.

İşletmenin gerçek kârlılık durumunu öz sermaye rantabilitesi yansıtır. Bu rantabilite;

$$\frac{\text{Net kâr}}{\text{Öz Sermaye}}$$

formülü ile ifade bulur.

Öz sermaye rantabilitesi oranının azamileştirilebilmesi için, işletmede yöneticilerce neler yapılmalı, ne gibi tedbirler alınmalı, sorularına cevap için olduğu kadar; işletmeye kredi verecek olanlara işletme kârlılığı hakkında bilgi vermesi bakımından işe yarar. Ayrıca işletme içi ve işletmelerarası sonuçlar arasındaki mukayeseler için bu rantabilite yararlıdır ⁽⁴⁹⁾.

bb. Toplam Sermaye Rantabilitesi (Ekonomik Rantabilite):

Bu rantabilite işletmenin kaynaklarını ne ölçüde kârlı kullandığını gösterir. Toplam sermaye rantabilitesi, net işletme kârına dış kaynak sermayesi için ödenen faizler yani finansman masrafları ilâve edilerek sermayeye oranlanması suretiyle elde edilir. Formülle;

$$\text{Toplam Sermaye Rantabilitesi} = \frac{\text{Net Kâr} + \text{Faizler}}{\text{Toplam Sermaye}}$$

olarak gösterilebilir.

Toplam sermaye rantabilitesini bulmak için yukarıda da değindiğimiz gibi dış kaynak faizlerinin kâra ilâve edilmesi zaruridir.

Bazı yazarlar sermayenin veriminin ölçülmesinde toplam sermaye rantabilitesinin ele alınması gerektiğini, çünkü kârın sadece öz sermayeden değil, işletmeye tahsis edilen sermayeden doğduğunu söylemektedirler. Bu iddiaya rağmen, rasyonellik ve kazanç prensibine yönelmiş müteşebbisin asli ve nihai amacınının işletmeye yatırdığı öz sermaye ünitesi başına maksimum kâr sağlamak olduğu görüşü hakim olan görüştür.

(49) Lâtif Çakıcı, a.g.e. s. 50-52.

Sermaye ile kâr arasında fonksiyonel ve şartlı bir ilişki vardır. Fakat her iki unsura tesir eden faktörler farklıdır. Sermaye kâra etki eden unsurlardan bir tanesidir. Kâra etki eden faktörlerin başında "İşgücü produktivitesi" gelir (50).

cc. İş Hacmi Rantabilitesi:

Kâr/Satış hasılatı reşyosu ile ifade edilen iş hacmi rantabilitesi 1,- T'lık satış hasılatından ne kadar kâr sağlandığı olup, literatürde "faaliyet kârı yüzdesi" veya "satış marjı" da denilmektedir. Demekki,

$$\text{Satış Hacmi Rantabilitesi} = \frac{\text{Kâr}}{\text{Satış Hasılatı}}$$

dır.

Formülde bulunan satış hasılatından belirli bir devre içinde işletmenin para ile ifade edilebilecek iktisadi çalışmaları anlaşılmaktadır. Kâr (Faaliyet kârı) normal hallerde vergiler ve faizler ödendikten sonra, işletme sahiplerine ölçülü bir kâr sağlayacak seviyede olmalı.

C- PRODÜKTİVİTE - RANTABİLİTE MÜNASEBETLERİ

Prodüktivite ve rantabilite kavramları arasındaki münasebetin ortaya konulabilmesi için prodüktivitenin, rantabilite oranının asıl unsuru olan kâr üzerindeki etkisi belirlenmelidir. Bu nedenle prodüktivite ile kâr ve sermaye arasındaki karşılıklı ilgiyi tespit etmek, prodüktivite ile rantabilite münasebetini ortaya koyacaktır (51).

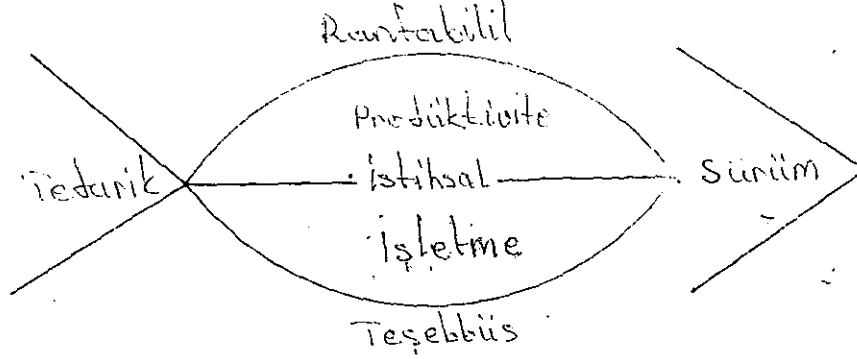
Bilindiği üzere prodüktivitenin konusu, her ekonomik faaliyeti kapsadığı halde, dar anlamda işletmedir. Rantabilitenin konusu ise geniş anlamda teşebbüstür. Teşebbüsün faaliyetlerini, gerekli inputları tedarik, istihsal ve sürüm konuları meydana getirir. İşletme ise genellikle istihsal faaliyetini ihtiva ettiği belirtilmektedir.

Prodüktivite her iktisadi faaliyet için geçerli bir ölçü olmasına rağmen ülkemizde yapılan çalışmaların hemen hemen tamamı istihsale ilgili olup, prodüktivite denince ilk akla gelen istihsal prodüktivitesini kapsamaktadır. Rantabilite ise tedarik-istihsal-sürüm faaliyetlerinin bir sonucu olarak ele alınır.

(50) Lâtif Çakıcı, a.g.e. s. 52-53.

(51) Münir Kutluata, a.g.e. s. 44.

Bu bakımdan işletme-teşebbüs ve prodüktivite-rantabilite kavramları arasındaki ilgi (Şekil: 1)'de görülmektedir (52).



Şekil 1. Teşebbüs-İşletme-Rantabilite-Prodüktivite Münasebeti.

Şekil 1'in üst kısmı Prodüktivite-Rantabilite münasebetini, alt kısmı ise teşebbüs-işletme münasebetini göstermektedir. Görülüyor ki, teşebbüsün faaliyetleriyle ilgili olan rantabilite, işletmenin meselesi olan prodüktiviteyi artırıcı tedbirlerle, rekabet piyasasında avantajlı duruma geçebilecektir (53).

a. PRODÜKTİVİTENİN RANTABİLİTEYE TESİRİ

Daha önce teşebbüsün asli amacı kârı maksimumlaştırmak olduğunu söylemiştik. Bilindiği üzere rantabilitenin esas unsuru olan kâr genel hatlarıyla satış gelirleriyle maliyetler arasındaki müsbet farktır. Bu nedenle kârı azamileştirmek için ya maliyetleri sabit tutup satış gelirini artırmak veya maliyetlerin düşürülmesi suretiyle mümkündür.

Satış gelirlerinin yükseltilebilmesi piyasa şartları uygun olduğu takdirde, istihsal miktarı aynı seviyede tutularak satış fiyatının yükseltilmesine veya istihsal miktarının artırılmasına bağlıdır. Sadece istihsalin artırılması problemi halletmez, ilâve istihsal miktarının da satılabilme imkânı söz konusudur. İlâve istihsal miktarının artışı başarılı bir pazarlama politikasıyla mümkündür. Ayrıca ilâve sürüm için yapılan pazarlama masraflarının satış gelirlerindeki artıştan düşük olmalıdır.

Yönetim, işletme ve satış giderlerini ihtiva eden maliyetlerin düşürülmesi kârın artışını sağlarken, rantabiliteye müsbet yönde etki eder.

(52) Münir Kutluata, a.g.e. s. 46.

(53) Münir Kutluata, a.g.e. s. 46.

İstihsal faktörlerinin alım fiyatı veya satış fiyatı te-
sebbüs tarafından kolay kolay değiştirilmesi mümkün olmadığından,
satış gelirlerinin fazlalaştırılması veya maliyetlerin düşürülmesi
kârı maksimumlaştırır, dolayısıyla rantabilitenin artışında prodük-
tivite rol oynar.

Eğer sürüm imkânı varsa istihsalı artırmak suretiyle ger-
çekleşecek prodüktivite artışı, sürüm imkânı mümkün değilse aynı
istihsalin daha az girdi ile elde edilmesi (maliyetlerin düşürülme-
si) şeklindeki bir prodüktivite artışı rantabiliteyi maksimumlaştı-
mak için daha uygun olacaktır.

Prodüktivite artışı rantabiliteye müsbet tesir etmeyebilir.
Böyle, bir durum aynı girdi ile elde edilen ilâve satış imkânının
olmaması veya prodüktivite artışlarına rağmen üretim faktörlerinin
fiyatlarının fazlalaşmaması veya satış fiyatlarının düşmesi halle-
rinde söz konusu olur. Ancak bu durumun gerçekleşmesi belirtilen men-
fi değişikliklerin prodüktivitede görülen müsbet artışlardan fazla
olmasına bağlıdır⁽⁵⁴⁾.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, menfi değişiklikler prodük-
tivedeki müsbet değişikliklerden az ise, prodüktivite artışı rantabi-
liteye müsbet tesir yapar. Rantabilite artışını sağlamak için tekno-
lojik değişiklik nedeniyle sermaye fazlalaştırılırsa kâr artmakla
birlikte rantabiliteden bir artış görülmeyeceği gibi azalabilir de.
Bu bakımdan prodüktivite artışı rantabiliteye menfi yönde etki eder.
Prodüktivite artışının aynı inputla daha fazla istihsal elde edilme-
si şeklinde gerçekleşmesi halinde ilâve output satılamazsa bu duruma
da da prodüktivite artışı rantabiliteyi etkilemez.

b. Rantabilitenin Prodüktiviteye Tesiri

Rantabilitede meydana gelebilecek bir artışın prodüktivite-
ye etki edebileceğini ve etmeyeceğini kesinlikle söylemek mümkün değil-
dir. Ancak, kârda görülen artışların öz kaynak sermayesinde meydana ge-
tireceği değişiklikler yoluyla rantabiliteden prodüktiviteye doğru gi-
den bir müsbet tesir görülebilir. Kârın artmasıyla işletmede arzulanan
değişiklikler gerçekleştirilebilir. Rantabilite artışının gerçekleşme-
sine imkân verecek yüksek kârlardan ihtiyatlar ve dağıtılmayan kârlar
şeklinde öz sermayeye yapılacak ilâveler, prodüktivitenin artırılması-
na yarayacak ileri teknoloji, randımanlı bir bakıma kaliteli hammadde

(54) Münir Kutluata, a.g.e. s. 49.

kullanılmasına imkân veriyorsa rantabilitedeki artışların prodüktiviteye etkisi söz konusu olabilir. Ancak, sağlanan kâr artışlarını dividendant olarak dağıtıyorsa rantabilitenin prodüktiviteye etkisi mümkün değildir. Bunun yanında kâr artışından dolayı işçiler faydalanıp ücretleri artırılıyorsa, emeğin müessiriyeti artabilir. Ayrıca yöneticiler rantabilite artışından kendilerinin başarısı olarak kabul edip memnun kalıyorlarsa, sevk ve idarenin gönül gücünde meydana gelen artışla prodüktivitenin de artması mümkündür.

B Ö L Ü M II

İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ

Tezimizin konusunu teşkil eden ve ekonomide önemli yeri bulunan İktisadi Devlet Teşekkülü işletmesini ele aldığımızdan, bu bölümde ilk önce işletme kavramının mahiyetine, çeşitlerine ve teşebbüs kavramına değinildikten sonra İktisadi Devlet Teşekküllerinin önemli yönleri incelenecektir.

A- İŞLETME

a- İŞLETME KAVRAMININ MAHİYETİ

İşletme kavramı, işletme iktisadi ilminin ana mefhumlarından birini ve konusunu teşkil eder. Bu bakımdan her vesileyle çeşitli yazarlarca tarifleri yapıla gelmiştir. Bu tariflerde bazı ortak hususiyetler mevcuttur. Bu kavram şu şekilde tanımlanabilir: "İşletme, üretim faktörlerinin şuurlu ve sistemli bir şekilde bir araya getirilerek, azami kâr elde etmek amacıyla, üretim faaliyetinde bulunan ve bu faaliyet sonunda bir katma değer meydana getirilen iktisadi bir ünedir" (1).

İşletme mefhumunu iyice kavrayabilmek için bu tariften çok, tarifteki unsurlar üzerinde durmak gerekir. Bu unsurlar şunlardır.

aa. Üretim faktörlerini şuurlu ve sistemli bir şekilde, bir araya getirme; işletme, üretim faktörlerinin tesadüfüne bir araya getirilmesiyle vücut bulmaz ve faaliyette bulunamaz. İşletme rizikoyu üzerine alan müteşebbis tarafından istihsal vasıtalarının plânlı ve sistemli bir şekilde bir araya getirilmesiyle meydana gelir.

bb. Azami Kâr Elde Etme Amacı: Müteşebbis ister devlet, isterse şahıs veya şahıslar topluluğu olsun, üzerine aldığı riskin karşılığı veya yapmış olduğu faaliyet ve zahmetlerin karşılığı olarak kâr elde etmeyi arzular. İşletme hayatiyetini sürdürebilmesi için kârlı çalışmak zorundadır. Tarifteki işletme tipinin nihai ve asli amacı kâr elde etme ve kârını azamileştirmektir.

(1) Lütfullah Tenker, İşletme İktisadi (Teksir), C.1, Ankara, 1968, s. 6.

cc. İktisadi Bir Ünite Oluşu: İktisadi bir ünite oluşundan maksat, işletmelerde hakim gayenin nakdi gelir elde etmek olduğundandır. Gerçi iktisadi olmayan işletmeler olmasına rağmen dar anlamda işletme, iktisadi bir ünedir.

b- İŞLETMENİN EKONOMİ İÇİNDEKİ ÖNEMİ

Ekonomi değişik amaçlarla kurulmuş, değişik büyüklükte ve değişik dallarda faaliyet gösteren işletmelerden meydana gelmiş bir topluluktur (2).

Bir ekonominin gelişmesi, o ekonomi içinde bulunan işletmelerin büyümesine, sayılarının artmasına bağlıdır. Ekonominin sıhhati ve başarısı işletmelerin başarısıyla ölçülür (3). Büyüyen işletmelerin ekonomik gelişmeyi hızlandırdığı ekonomik gelişme hızlandıkça işletmelerin büyüme süratinin de arttığı kabul edilerek işletme-ekonomi münasebeti belirtilmektedir (4).

Diğer özellikleriyle birlikte azami kâr gayesi de taşıyan işletmeler meydana getirdikleri katma değerle milli gelire katkıda bulunur, yatırımlarını artırarak daha fazla kişinin çalışmasını sağlar. Yani ülkede istihdam hacmini genişletir, ürettikleri malları ihraç suretiyle döviz temin eder ve ödemeler dengesinin kurulması için yardımcı olur ve kazançlarından ödedikleri vergiler de milli ekonomi açısından önem arzeder.

c- İŞLETME ÇEŞİTLERİ

İşletmeleri muhtelif yönlerden tasnif etmek suretiyle bir çok çeşide ayırmak mümkündür. Önemli olan, tasnifin ne için yapılmakta olduğudur. İşletmeleri tasnif ederken esas alınacak kriterlerin arzedecekleri önem, tasnifin amacına bağlı olacaktır.

Tezimizin konusuyla ve amacımıza uygun tasnif, Mülkiyet Esasına göre yapılan sınıflandırmadır. İktisadi Devlet Teşekkülleri bu tasnif içerisindedir.

Önemine binaen Mülkiyet Esasına göre yapılan sınıflandırmayı daha açık bir şekilde aşağıdaki şemada görebiliriz.

(2) Lütfullah Tenker, a.g.e. s. 10.

(3) Lütfullah Tenker, a.g.e. s. 13.

(4) Münir Kutluata, a.g.e. s. 24.

MÜLKİYET ESASINA GÖRE İŞLETME

TASNİFİ

ÖZEL İŞLETME

Şahıs İşletmeleri
Sermaye İşletmesi
Kooperatif İşletme
Dernek veya Tesislerin
İşletmesi

KAMU İŞLETMESİ

Katma Bütçeli
Dairelerin
Döner Sermayeli
Mahalli İdareler
Kamu İktisadi
Teşebbüsleri
Karma Teşebbüsler

İktisadi Devlet Teşekkülleri

Diğer Kamu İktisadi Teşebbüsleri

Yabancı Sermayeli
İşletme

Tasnifteki özel işletmeler, özel şahısların sahibi veya ortakları buldukları işletmelerdir. Bu işletmeler özel ve hükmi şahıslarca kendi nam ve hesaplarına işletilirler.

Yabancı sermayeli işletmeler ise yabancı tüzel ve hükmi şahısların koydukları sermaye ile işletilirler.

Kamu işletmeleri de, devlete bağlı organlar tarafından konulan sermaye ile işletilen devlete ait işletmelerdir. Kamu işletmeleri, katma bütçeli dairelerin kurdukları işletmeleri, Döner Sermayeli işletmeleri, mahalli idareler, İktisadi Devlet Teşekkülleri, sermayesinin yarısından fazlası devlete veya teşekküllere ait karma teşebbüsleri kapsamaktadır.

B- KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ

Bugünkü devlet anlayışı, toplu halde yaşayan insanların tüm ihtiyaçlarının karşılanması, fertlerin hayat seviyelerinin yükseltilmesi yani servet, refah ve moral gelişme yönünden yüksek bir yaşa-

ma düzeyine kavuşturulmasına yöneliktir. Devlet bir müteşebbis olarak iktisadi faaliyette bulunmaktadır. Bazı iktisatçıların devlet müdahalesinin sınırlandırılması görüşüne rağmen, günümüzde teşkilâtlanma yoluna girerek, devlet fertlerin refahının yükseltilmesi için pek çok sahada görevler yüklenmiştir.

Devlet iktisadi faaliyette bulunurken amacı sadece gelir elde etmek değildir. Ekonomik faaliyeti bir kamu hizmeti olarak yapmaktadır. Ekonomik ve sosyal meseleleri çözümlemede çaba göstermektedir.

Devletin milli ekonomideki müessiriyetini kabullenmek mecburiyetindeyiz. Ülkemizde de milli ekonominin bugünkü seviyesine gelmesinde Kamu Teşebbüslerinin rolü çok büyüktür.

a. TÜRKİYE'DE KİT'İN HUKUKİ YAPISININ GELİŞİMİ

Yıllar boyu süregelen değişikliklerine rağmen, henüz tutarlı bir sistem kurulamamış, yönetim ve denetimdeki farklı durumların sakıncaları giderilememiştir.

Cumhuriyetin ilânından hemen 2 yıl sonra kurulan Sanayi ve Maadin Bankası, Cumhuriyetin devraldığı birkaç köhne fabrikanın işletilmesiyle birlikte, özel girişimin sanayi ve maden işletmeciliğindeki meselelerine yardımcı olması ve onları finanse etmesi konusunda da görevlendirilmiştir. Belirtilen bankanın yerine kurulan Sanayi Kredi Bankası ile Devlet Sanayi Ofisi'nde bu görev devam etmiştir.

1926 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanununda özel girişim için tanınan çok önemli özendirici tedbirlere rağmen, çeşitli sebeplerle başarı sağlanamayınca yurt sanayileşme konusu daha geniş açıdan ele alınmak zorunda kalınmış ve 1933'de Şünerbank, 1935'de Etibank kurulup ilk beşer yıllık kalkınma plânı hazırlanarak sanayileşme çabalarına hız verilmiştir. Nihayet bütün K.İ.T.'nin teşkilâtlanma, çalışma ve denetimleri 1938 yılında 3460 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Ayrıca Şünerbank kanununda yurt ekonomisi için kurulması, ya da genişletilmesi yararlı olan sanayi işletmelerine, Bankanın çeşitli yönlerden yardımcı olacağı ve 3460 sayılı kanununda da K.İ.T. müesseselerinin halka açık şirket haline getirilebileceği yazılıdır.

23 sayılı kanunla yapılan değişikliklerle birlikte, 26 yıl uygulanan 3460 sayılı kanunun getirdiği düzenin her bakımdan genellikle tutarlı ve yararlı olduğunu söylebiliriz. Bu kanun tutarlı ve ya-

rarlı olmasına rağmen, K.İ.T.'in pahalılığın önlenmesi, piyasada nâzım rol oynaması gibi görüşlerle, ürettiği mal ve hizmet fiyatlarının normalin altında tutulması, mali imkânlarının çok üstünde yatırımlara sevkettirilmesi, K.İ.T.'in milyarları aşan borçlarını ödeyemez duruma düşmesi 3460 sayılı kanunun değiştirilmesine yol açmıştır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin bu duruma düşmemeleri için alınması gereken tedbirler 154 sayılı kanun gereğince yapılan çalışmalarla tespit edilip buna göre hazırlanan 440 sayılı kanunla, 3460 sayılı kanun değiştirilmiştir.

12.3.1964 yılında çıkarılan 440 sayılı kanun, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin çalışmalarında amaçların kârlılık ve verimlilik olduğunu belirtmiş, temel mala ve hizmetlere Hükümetçe müdahale edildiği takdirde doğabilecek zararın Bütçeden karşılanacağını ve bütün teşekküllerin kuruluş kanunlarının bu ilkelere uyacak biçimde yeniden hazırlanmasını öngörmüştür.

440 sayılı kanun henüz bütünü ile uygulanıp sonuçları alınmadan Kamu İktisadi Teşebbüslerinin hukuki yapılarına yeni bir yön verme çalışmalarına tekrar başlanmış ve 1.12.1972 gün ve 7/5398 sayılı Kararname ile, "K.İ.T. Reformu Stratejisi" kabul edilmiştir.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin çalışmalarında ve alınan sonuçlardaki aksak yönlerin gerçek nedeni uygulamada olduğu halde, bu aksak yönlerin giderilmesi çalışmaları ile ilgili mevzuatların ve teşkilâtın değiştirilmesinde aranmakta ve hukuki düzenleme çalışmalarını yıllar boyu süre gelmekte.

Bundan dolayı sık sık düzen değişiklikleri K.İ.T.'lerinin çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Yapılacak iş önce uygulamaların düzene sokulması, eğer bir girişimde aksayacak yönler görülürse yeniden düzenleme ve sistem değiştirme yollarına gidilmesi yararlı olur.

b. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNİN TANIMI

Kamu İktisadi Teşebbüsleri deyimine Anayasamızın 126 ve 127. maddelerinde rastlamak mümkündür. Anayasamızın belirtilen maddelerinde, K.İ.T. deyimini, sermayesinin tamamı veya yarıdan fazlası kamu kuruluşlarına ait olan iktisadi işletmeler olarak ifade edilmiştir. Ayrıca K.İ.T. tanımına 468 sayılı K.İ.T.'in Denetlenmesi Hakkındaki Kanunda rastlanmaktadır. Yalnız bu tanım "denetleme" açısından

yapılmıştır. Söz konusu 468 sayılı kanunun 4. maddesine göre K.İ.T., "ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası kamu tüzel kişilerinince sağlanmış olan kurumlar ile bu kurumların ödenmiş sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları diğer kurumlar ve özel kanunlarla iktisadi teşebbüs olarak kurulmuş olan diğer kuruluşlar K.İ.T.'ni teşkil ederler."

Kamu İktisadi Teşebbüsleri içinde, İktisadi Devlet Teşekkülleri en önemli yeri alır. Her K.İ.T. bir İ.D.T. değil, fakat her İ.D.T. muhakkak bir Kamu İktisadi Teşebbüsüdür.

Kamu İktisadi Teşebbüsleriyle yakından ilişkisi nedeniyle, bu anlamda işletme, müessese ve iştirak deyimlerinin tanımlarına da kısaca değinmek yerinde olur. İşletmeler, İktisadi Devlet Teşekküllerinin ve müesseselerin mal ve hizmet istihsal uniteleridir. Teşekküllere ait fabrikalar, banka şubelerini işletmelere örnek olarak gösterebiliriz. Müessese ise, sermayesinin tamamı Devlete ait teşekküllere bağlı ve tüzel kişiliğe haiz işletme veya işletmeler grubudur. İştiraklerde özel hukuk hükümlerine göre kurulan ortaklıkların sermayelerinin yarısı veya daha azının devlete veya İ.D.T.'ne ait olmalıdır (5).

440 sayılı kanun gereğince; Yüksek Denetleme Kurulunca denetlenen K.İ.T. sayısı 1973'de 127'dir. 468 sayılı kanun gereğince T.B.M.M., K.İ.T. Karma Komisyonunda incelenip çalışma sonuçları bir rapor halinde T.B.M.M.'ne sunulan K.İ.T., 440 sayılı kanuna göre Y.D.K.'nce incelenen 127 kuruluşun "Vakıflar Bankası, Ekici Tütünleri Satış Piyasalarının Devlet Nam ve Hesabına Destekleme İşleri ve Özel İskân Fonu" dışındaki 124 işletme ile "İller Bankası, M.T.A., O.D.T.Ü., Elektrik İşleri Etüd İdaresi ve Sosyal Sigortalar Kurumu"nun toplamından oluşan 129 kuruluşur (6).

c. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

K.İ.T. Türkiye Ekonomisinde, gerek ekonomi üzerindeki etkileri ve gerekse iktisadi faaliyetlere katılma payları açısından önemli bir yere sahiptirler. Karma Ekonomi Sisteminin uygulandığı ülkemizde K.İ.T. büyük yatırımları gerektiren, ya da kârlılık-verim-

(5) Maliye Bakanlığı ve Milletlerarası İktisadi İşbirliği Teşkilâtı, K.İ.T. ve İştirakleri Yıllığı, s. 14.

(6) Yüksek Denetleme Kurulu K.İ.T. 1973 Yılı Genel Raporu, s. 36.

lilik yönünden özel girişimin başaramıyacağı veya rağbet etmediği alanlarda ve temel üretim dallarında faaliyet gösterir. Ayrıca özel sektörle bulunulan alanlarda yol gösterici bir çalışma programı izler. K.İ.T.'lerin işletme çalışmalarına yurt ekonomisine ve sosyal yaşantısına fayda sağlayabilecek biçimde koruyucu görüşle yön verilmektedir.

"Ülkemizde, Tanzimattan bu yana uygulanan, İktisadi ve Sosyal Politikayı muhtelif devrelerin nüanslarına rağmen, her türlü peşin hükmü bir kenara bırakarak incelersek, şu iki temel yokluğun tespiti ile karşılaşmamız mümkündür.

-Sağlam bir maarif sistemi ve uygulamasının olmayışı,
-Yurt gerçeklerine uyan tutarlı bir iktisat politikasının yokluğu.

Bugün yurdumuzda temeldeki iki ana boşluk ve bu tutumda ısrarın sonucu olarak doğan günü birlik uygulamanın acısı çekilmektedir. Devletin ise asırlık hedefleri olmalıdır. Türkiye'ye bir takım kavramlar girmiş ancak muhteva modaya tâbi olmuş önemsenmemiştir. Ancak; davaları, heveslere feda eden her uygulama serisinin inkâr götürmez bir sonucu vardır. "Devlet işletmeciliğinden, Türk İktisadi hayatında vazgeçilemez" (7).

Türk sanayiindeki üretimin yarısına yakın bir kısmı bu teşebbüsler tarafından sağlanmaktadır. Türkiye'nin sanayileşerek kalkınmasında müessir bir araç olarak kullanılan K.İ.T., I. ve II. Plân dönemlerinde de kendilerinden beklenen öncülük görevini yerine getirme çabasını sürdürmüşlerdir. Bunun yanında K.İ.T., özellikle üretim; istihdam, ileri teknoloji kullanımı ile fiyat istikrarının korunmasında olumlu katkıları ve işgücüne beceri kazandırma yolunda faydalı hizmetleri olmaktadır (8). Ancak, verimlilik-kârlılık konularında ciddi problemleri mevcuttur.

Birinci Plân Döneminde toplam kamu yatırımlarının %34.8'i, İkinci Plân Döneminde ise %43.3'ü K.İ.T. tarafından gerçekleştirilmiştir (9).

(7) Ağâh Oktay Güner, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Modern Yönetim, İşveren, C.X, Sayı: 6, Mart 1972, s. 3-4.

(8) 3. Beş Yıllık Plân, s. 48.

(9) 3. Beş Yıllık Plân, s. 22.

Kamu yatırımlarınının 3. Beş Yıllık Kalkınma Plânında aynı nisbeti koruyacağı ve hatta artacağı göz önüne alınırsa bu teşebbüslerin Türkiye Ekonomisindeki yeri ve önemi belirginleşir.

1973 yılında K.İ.T.'in öz kaynakları 1970 yılına göre %109 luk bir artış göstererek 65.0 milyar lirayı bulmuştur. Yabancı kaynakları ise aynı yıl sonunda 99.9 milyar liradır. K.İ.T.'nin 1973 yılında 165 milyar liralık pasif değerleri içinde öz kaynakları %39.4 ve yabancı kaynakları %60.6'dır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam durumu toplam olarak 1975 yılında 474.116'dır. Bu toplam içinde 247.224 işçi, 226.892 memur-tekniik personel bulunmaktadır. Bu rakamlar da K.İ.T.'in ekonomideki işgücünün istihdamında oynadığı rolü ve önemi göstermektedir. K.İ.T.'nin istihdamdaki hissesi tarım, inşaat ve hizmetler kesiminde %0.5, sanayide %12, ticarete %9, ulaştırmada %34, bankacılık alanında %41'dir. İşgücü arzınının 1974-1975 yıllarında 15 milyon adet olacağı tahmin edilen ekonomimizde, K.İ.T.'i bu arzın 474.000'ini talep ederek tüm işgücü arzınının %3.2'sine çalışma imkânı husule getirmiştir⁽¹⁰⁾.

Ekonomik kalkınmayı hızlandırmak ve ekonomiye belli bir yapı kazandırmak gibi görevlerin, Devlet müdahaleciliğine katılması ile önem kazanan karma ekonomi düzeni, K.İ.T.'nin büyüüp çoğalmasına ve işletmecilik prensiplerinin ön plâna geçmesine yol açmıştır⁽¹¹⁾.

K.İ.T.'in ülke ekonomisi için yüklendiği önemli görevleri yürütebilmesi, bu teşebbüslerin verimlilik ve kârlılık esaslarına göre çalışmalarına bağlıdır. Eğer K.İ.T., verimsiz ve kârsız çalışmaları takdirde, ekonomi içerisindeki müessiriyetini yitirir ve israfa yol açar. Bu nedenle K.İ.T.'in verimsizlik kaynağı olmaması ve kalkınmanın gerektirdiği tasarruflara katkıda bulunabilmesi zorunlu olmaktadır.

Tüm K.İ.T.'nin öncelikle rantabiliteye de etki eden verimliliğini artırarak maliyetlerini asgariye indirmeye ve faaliyet gösterdikleri piyasaların şartlarına göre tarife-fiyat-kâr politikası tespit ederek kaynak husule getirmeye çalışmaları başlıca amaçlardan

(10) K.İ.T. Yıllığı, s. 22.

(11) K.İ.T. Yıllığı, s. 23.

biri olarak belirlemektedir (12). Bu amacın gerçekleştirilebilmesinin göstergesi olarak Kâr ve Zarar durumlarını incelemek gerekir.

d- KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNİN ÇEŞİTLERİ

Devlet, İktisadi Teşebbüslerini çeşitli kuruluşlar eliyle yürütmektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir (13).

aa. Devlet Dairesi Şeklinde Olanlar: Bazı İktisadi Teşebbüsleri, devlet tarafından genel idarenin içinde, diğer kamu hizmetleri gibi yürütülür.

bb. İktisadi Devlet Teşekkülleri: Devlet, bazı iktisadi teşebbüsleri İktisadi Devlet Teşekkülleri şeklinde yürütür. Bunlar daha sonra açıklanacak 440 sayılı kanuna göre yönetilirler.

cc. Özel Yapılı Kuruluşlar: İktisadi Teşebbüsleri, bazan hizmetin mahiyeti, bazan günün şartları icabı, çeşitli düzenleme yollarına gidilmek suretiyle kurulmuş olup, bir tip altında toplamaya imkân yoktur.

dd. Devlet Ortaklıkları: Devlet bazılarını da ortaklık şeklinde teşkilâtlandırmıştır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin çeşitleri arasında yer alan ve ekonomi açısından büyük önemi haiz olan İktisadi Devlet Teşekkülleri, tezimizin konusu bakımından geniş bir şekilde ele alınacaktır.

C- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ

Kamu İktisadi Teşebbüsleri deyimi, hem kamu hizmeti amacına göre kurulan teşebbüslerle, hem de iktisadi teşebbüs niteliğinde olan teşekkülleri kapsamaktadır. İ.D.T. de iktisadi teşebbüs niteliğindedir. Bu bakımdan K.İ.T. deyimiyle İ.D.T. deyimini karıştırmamak gerekir. İktisadi Devlet Teşekkülleri, K.İ.T. içinde olduğu kadar, ekonomik düzen içinde de büyük bir öneme haizdir. K.İ.T.'in ekonomi içerisindeki önemi ve yeri, İ.D.T.'nin de ekonomik düzen içindeki rolünü yansıtır. Yukarıda K.İ.T. hakkında yaptığımız açıklamalar, İ.D.T. nin bazı özelliklerini de yansıtır. Bu nedenle İ.D.T.'ni ele alırken tekerrürden kaçınacağız.

Türkiye'nin de içinde yer aldığı Akdeniz havzasında bulunan bütün ülkelerde İ.D.T.'nin önemli bir yeri vardır. İtalya bu konuda en başarılı örneği vermiştir. İspanya, İspanya İ.D.T. Holdingi ile iktisadi gelişme gayretlerini büyük ölçüde kolaylaştırmıştır. Yugoslav tecrü-

(12) K.İ.T. Yıllığı, s. 23.

(13) A.Şeref Gözübüyük, Türkiye'nin İdari Yapısı, Ankara, 1969, s. 127.

besi ve O'nu izleyen Cezayir'in "İ.D.T." konusundaki "Muhtar İdare Politikası" dikkatle incelenmesi gereken bir Devlet İşletmeciliği örneğidir. Fransa İ.D.T.'ni ekonominin kilit noktalarında seferber etmenin başarılı örneklerini vermiş bir ülkedir. Ayrıca Fas, Tunus, Mısır İ.D.T.'ne büyük ümitler bağlamıştır⁽¹⁴⁾.

Akdeniz havzası dışındaki Almanya, Avusturya, Rusya ve Japonya da İ.D.T.'nin bu ülkeler ekonomisinde ağırlığı yönünde belirtilebilir.

Türkiye ise İ.D.T. konusunda zengin ve köklü tecrübeleri olan bir ülkedir. Dünya üzerinde "Bütçe yoluyla teşebbüs idaresi"nin kontrolünü ilkin Türk İ.D.T. mütehassısları uygulamıştır⁽¹⁵⁾.

Türkiye'de uzun bir geçmişi, Türkiye'ye has özellikleri bulunan ve Milli Ekonomi içerisinde büyük bir öneme haiz İ.D.T., kuruluşlarının ilk yıllarından bugüne kadar çeşitli hukuki düzenlemelere ve reformlara sahne olmuştur.

Türkiye'de İ.D.T., mahiyet bakımından uzun bir geçmişe, 1800'lere dayanmaktadır. Cumhuriyetin ilk 15 yılı içerisinde 1933 yılında 2262 sayılı kanunla Sümerbank, 14.6.1935 tarih ve 2805 sayılı kanunla da M.T.A. Enstitüsünün bulacağı madenleri işletmek üzere Eti-bank kurulmuştur. Sümerbank ve Etibank İ.D.T.'nin esasını teşkil eden iki önemli kuruluştur.

Bu teşekküllerin kurulmasını müteakip Devletin ekonomik hayattaki öneminin ve payının arttığı görülmüş ve yeni tedbirler alınması zarureti doğmuştur. Bu maksatla 17.6.1938 tarihinde 3460 sayılı kanun⁽¹⁶⁾ yürürlüğe konmuştur. Bu kanun, İ.D.T.'ni tek ortaklı A.Ş. ler olarak kurarak, yönetimleri ile denetimlerini bu tek ortak devlet olduğuna göre düzenlemiştir.

Bu kanun, gerektiği gibi uygulanamamış, uygulamalardaki aksaklıklar, hatalar uygulayanlarda aranmamış, sadece hükümlerdeki yetersizlikler dikkate alınmıştır.

Zamanın şartlarına uymayan hükümler taşıyan bu kanunun değiştirilmesi ihtiyacı doğmuş ve uzun süreli bir çok komisyon çalışmalarından sonra 12.3.1964 tarihinde çıkarılan 440 sayılı kanuna ümitler bağlanmıştır.

(14) Ali Keremli, İ.D.T.'nin Reformu, C.X, Sayı, 6 Mart 1972.

(15) Ali Keremli, İ.D.T.'nin Reformu, C.X, Sayı, 6 Mart 1972.

(16) 3460 S.K.'nun Asıl Adı "Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Sureti ile Kurulu İ.D.T.'nin Teşkilâtı ve İdare ve Murakabesi Hakkında Kanun"dur.

a- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN TANIMI

İ.D.T., Kamu İktisadi Teşebbüslerinden belli nitelikte olanları ifade eden bir hukuk yapısıdır. İ.D.T. şöyle tanımlanmaktadır⁽¹⁷⁾;

Sermayesinin yarıdan fazlası;

aa. Tek Başına Devlete (genel ve katma bütçeli idareler) veya,

bb. Bir veya birden çok İ.D.T.'ne, yahut;

cc. İ.D.T. ile birlikte devlete ait olan ve iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan ve kuruluş kanunlarında 440 sayılı kanuna tabi olacakları belirtilen teşebbüslere İ.D.T.'ü denilmektedir.

Bu tanım 440 sayılı kanunun⁽¹⁸⁾ 1. maddesinde yer almaktadır. Bu kanunun amacı, 2. maddede yer almakta ve şöyle hükme bağlanmakta: İ.D.T.'le müesseseleri ve iştiraklerin ulusal ekonomimize faydalı olabilmesi için özerk bir tarzda karma ekonominin kurallarına ve ekonomik gereklere uygun olarak yönetilmelerini, kârlılık ve verimlilik anlayışı içinde çalışmak ve sermaye birikimine yardım etmek suretiyle daha fazla yatırım kaynağı meydana getirmelerini ve bu amaca ulaşmak için denetlenmelerini sağlamaktadır."

İ.D.T. deyiminin tanımının gereği gibi yapılabilmesi için 440 sayılı kanunun 3. maddesinin de göz önünde bulundurulması yerinde olacaktır. Bu maddeye göre, İ.D.T., tüzel kişiliğe sahip ve faaliyetlerinde özerktirler, özel kanunla kurulurlar ve bu kanun ile kuruluş kanunlarının saklı tuttukları hususlar dışında hukuk hükümlerine tâbidirler. Yine aynı maddenin 3. fıkrası ise şu şekildedir; Teşekküller ve müesseseleri Genel Muhasebe, Devlet Alım-Satım ve ihaleleriyle, devlet inşaatının tabi bulunduğu mevzuat hükümlerine ve Sayıştay'ın denetimine tabi değildirler.

Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere bir K.İ.T.'nin İ.D.T. olabilmesi için aşağıdaki şartların mevcut veya yerine getirilmiş bulunması gerekir⁽¹⁹⁾.

(17) Şeref Gözübüyük, a.g.e. s. 173.

(18) 440 Sayılı Kanunun Adı "İ.D.T.'leriyle Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında Kanun"dur.

(19) Sadık Baklacioğlu, İ.D.T. Deyiminin Yeri, İ.D.T.'nin Reorganizasyonu İle İlgili Seminerler, 29.4.1965-3.6.1965, Ankara, 1966, s.7.

aa. Bir Teşebbüsün Mevcut Olması: İ.D.T.'i birer teşebbüstür. Teşebbüs işletmecilik bakımından, belli mali kaynakların, belli bir iktisadi faaliyete tahsis edilmesidir. İktisadi bakımdan ise teşebbüs, hukuki ve mali antiteye sahip, satmak üzere mal ve hizmet üretimi ile uğraşan üniteleri ifade eder.

Bu açıdan İ.D.T.,

- 1) Tüzel kişiliğe sahiptir,
- 2) Faaliyetlerinde özerktirler,
- 3) Satmak için mal ve hizmet istihsal edeceklerdir. Devletin Genel Muhasebe, Alım-Satım ve İhale usulüne ve Sayıştay'ın denetimine tâbi değildirler.

bb. İ.D.T.'nin sermayesinin yarısından çoğunun tek başına veya birlikte devlete ve İ.D.T.'ne ait olması gerekir; 440 sayılı kanunda İ.D.T.'nin ortaklık şeklinde de kurulması öngörülmüştür.

İ.D.T.'nin sermayesi hesap edilirken devletin koyduğu sermaye ile İ.D.T.'nin koyduğu sermaye dikkate alınır, diğer kamu teşebbüslerinin hisseleri yüzdenin hesabında dikkate alınmaz⁽²⁰⁾.

cc. İktisadi alanda ticari esaslara göre çalışması ve özel hukuk hükümlerine tabi olması:

İ.D.T.'nin çalışmalarında kârlılık ve verimlilik prensibi esastır. Kamu hizmeti ikinci plânda kalır. Mal ve hizmet fiyatlarını kendileri tesbit ederler. Zararla çalışacakları tahmin edilen K.İ.T. ler İ.D.T. olarak kurulamazlar.

Bu teşekküllerin ticari esaslara göre yönettirmeleri, bunların Özel Hukuk Hükümlerine tabi tutulmaları ile mümkündür.

dd. Kuruluş Kanununda Teşebbüsün 440 Sayılı Kanuna Tabi Olacağına Belirtilmiş Olması Gerekir:

İ.D.T. ile ilgili esaslar aşağıdaki 3 kanun ve bir tüzükle tespit edilmiştir, bunlar;

-İ.D.T. ile Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında, 440 Sayılı Kanun,

-İ.D.T. ile Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında Tüzük,

-K.İ.T.'nin T.B.M.M.'de Denetlenmesi Hakkında 468 Sayılı Kanun.

İ.D.T.'i bu kanun ve tüzüklere göre kurulur, teşkilâtlandırılır ve yönetilir.

(20) Şeref Gözübüyük, a.g.e. s. 174.

b- İKİPESADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN YÖNETİMİ VE YAPISI

İ.D.T.'nin yönetim organları kanun ve tüzükler dahilinde karar alan Yönetim Kurulu ile mevzuat hükümleri ve yönetim kararları uyarınca İ.D.T.'yi yöneten Genel Müdür'dür.

Müesseselerde Müdür ve Yönetim Komitesi teşekküllerin genel Müdürü ve yönetim kurulunun fonksiyonlarını müesseseler içinde icra eden organlardır.

Tamamı devlete ait olan ve A.Ş. şeklinde kurulan İ.D.T.'de, Ticaret Kanununda denetçilerin yerini Yüksek Denetleme Kurulu ve Genel Kurulun yerini de K.İ.T. Karma Komisyonu almıştır. Tamamı devlete ait olmayan ve A.Ş. şeklindeki İ.D.T.'nin, Türk Ticaret Kanununda gösterilen organları mevcuttur.

İ.D.T.'nin yapısını meydana getiren organları sırayla inceleyelim:

aa. YÖNETİM KURULU: Yönetim Kurulu, İ.D.T.'nin karar ve yönetim organıdır. Bu konuda yetki ve sorumluluğunu taşır.

Yönetim Kuruluna katılacak görevliler her teşekkülün kuruluş kanununda belirtilir. Yönetim Kurulu üye sayısı 5 ilâ 7 arasında değişmesine rağmen, genellikle 5 kişiden meydana gelir. İ.D.T.'nin Yönetim Kuruluna bir işçi temsilcisi, bazılarında da özel teşebbüs temsilcisi katılır.

Yönetim Kurulu aşağıdaki şekilde meydana gelir⁽²¹⁾:

- 1) Genel Müdür, Yönetim Kurulunun başkanıdır,
- 2) Yönetim Kurulunun iki üyesi, İ.D.T.'nin yöneticileri arasında, teşekkülün bağlı olduğu Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca atanır. Bunlar hem aslı, hem de yönetim kurulu üyeliği görevlerini birlikte yürütürler.
- 3) Yönetim Kurulunun diğer iki üyesinden biri ilgili Bakanlığın, diğeri Maliye Bakanlığının teklifiyle Bakanlar Kurulu tarafından atanır.
- 4) İşçi üye: Sanayi, Tarım, Ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalışanların yönetim kurullarında bir de "işçi üye" bulunur. İşçinin yönetime katılmasının ilk adımıdır. İşçi üye, işçi teşekküllerinin yönetim kurullarınca seçilir.

(21) Şeref Gözübüyük, a.g.e. s. 175.

5) Özel Teşebbüs Temsilcisi: İ.D.T.'de özel sermayenin payı %15'i aştığı takdirde, Yönetim Kuruluna özel sermayeyi temsil etmek üzere bir üye katılır.

440 sayılı kanunun ve ilgili tüzüğün 32. maddesine göre Yönetim Kuruluna, Bakanlar Kurulunca atanacak üyeler bazı özelliklere sahip bulunmalıdırlar. Bu üyelere aranacak özellikleri şöyle özetleyebiliriz. Üyeler iktisadi ve mesleki alanda yüksek öğrenim yapmış olmalı, siyasi haklara sahip bulunmalı ve askerlikle ilişkilerinin bulunmaması, bulaşıcı hastalığı olmayıp, görevini yapmaya engel olacak vücutça sakatlığının olmaması gerekir.

İşçi Üyede Aranılan Nitelikler İse; okur-yazar olmak, teşekkül tanımak, sağlam ve iyi vatandaş olmaktır, şeklinde özetlenebilir.

Yönetim Kurulunun görevleri ile ilgili tüzüğün 21. maddesinde 28 fıkra halinde sıralanmıştır.

bb. GENEL MÜDÜR VE YARDIMCILARI:

Genel Müdür, İ.D.T.'nin temsilcisi ve yürütme organıdır. Yönetim kurulunun başkanlığını da yaptığı için yönetim organına da katılır.

İlgili Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca atanan Genel Müdür ve yardımcıları görevlerini yerine getirecek ehliyet, bilgi ve tecrübe sahibi bulunması ve ayrıca Yönetim Kurulu üyelerinde aranılan özelliklere de sahip bulunması gerekir. Görevleri de yine söz konusu tüzüğün 33. maddesinde 10 fıkra halinde sıralanmıştır.

cc. İLGİLİ BAKANLIK:

İlgili Bakanlık, İ.D.T.'i faaliyet alanlarına göre Bakanlıklara bağlanması anlamındadır. İlgili Bakanlık teşekkül çalışmalarının kanun ve tüzük hükümlerine uygun olarak yürütülmesini gözetmekle görevlidir⁽²²⁾. Ancak bu denetim hiyerarşik bir nitelikte olmamalı, Çünkü, İ.D.T., özerkliğe sahiptirler.

dd. MÜESSESELER:

Sermayesinin tamamı Devlete ait Teşekküller, işletmelerini kendilerine bağlı, tüzel kişiliği olan "Müessese" şeklinde teşkilâtlandırırılar. Bakanlar Kurulu kararı gerekli hallerde işletmeyi mecburiyet dışına çıkarabilir⁽²³⁾. Sermayesinin tamamı devlete ait ol-

(22) 440 Sayılı Kanununun 9. Maddesi 1. fıkrası.

(23) 440 Sayılı Kanununun 11. Maddesi.

mayan İ.D.T.'ne ait işletmeler müessese haline getirilemezler.

İ.D.T.'ne bağlı işletmelerin müessese olarak teşkilâtlandırılmaları ile, gerek yer, gerekse uğraşı alanları bakımından aralarında ilişki bulunan işletmelerin bir hukuki varlık olarak ortaya çıkması mümkün olmaktadır. Böylecek müessese olarak teşkilâtlanan işletmeler, üçüncü kişilerce hukuki münasebette bulunmak, bir işletmenin faaliyetlerini, verimli bir şekilde ve günün ihtiyaçlarına göre yürütmek imkânına sahip olmaktadırlar⁽²⁴⁾. Müesseselerin kuruluş usulü yine ilgili tüzüğün 38., nitelikleri de 37. maddelerde belirtilmiştir.

Müesseselerin yönetimi 440 sayılı kanununun 12. maddesi uyarınca, Teşekkül Yönetim Kurulu tarafından atanan bir Müdür ile Yönetim Komitesince yapılmaktadır. Müessese Müdürünün başkanlık ettiği yönetim komitesi, müessesenin yüksek seviyedeki idarecileri arasından seçilecek 3 üye ile geniş ölçüde işçi çalıştırdığı Bakanlar Kurulunca tespit edilen müesseselerde bir işçi üye⁽²⁵⁾ olmak üzere 5 kişiden müteşekkildir.

ee. İŞLETMELER:

İ.D.T. bilindiği üzere mal ve hizmet üreten kuruluşlardır. Üretimi işletmeler yapar, işletmeler faaliyet alanlarının özelliklerine göre çok çeşitli olabilir. Örneğin, fabrika, tersane, banka şubesi gibi.

Teşekküle doğrudan doğruya bağlı oldukları halde müesseselerin özü ve bölümleri olan işletmeler, tüzel kişiliğe haiz olmayıp, sermayeleri de yoktur. Bütçelerinin finansmanı teşekkül, ya da müessese tarafından yapılır.

c- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN DENETİMİ

440 Sayılı Kanun ile 468 Sayılı Kanun hükümleri gereğince, İ.D.T.'nin denetimi iki aşamada yapılmaktadır. Bunlardan biri Y.D.K. tarafından ikincisi ise T.B.M.M. tarafından yapılan denetimdir.

Başbakanlığa bağlı Y.D.K. İ.D.T. ile müesseselerinin mali, idari, teknik denetimini yapar ve hazırladığı raporu Başbakanlığa sunar. Y.D.K., başkan, üyeler, danışmanlar, uzmanlar ve denetçilerden meydana gelen bir kuruldur.

(24) Şeref Gözübüyük, a.g.e. s. 176.

(25) İşçi Üye, Müesseselere bağlı işyerlerinde en çok işçi üyesi olan sendikanın yönetimi kurulu tarafından seçilir.

T.B.M.M.'ce yapılan denetim; K.İ.T.'nin T.B.M.M.'ce denetlenmesini sağlamak üzere, T.B.M.M. Karma Komisyonu kurulmuştur. Bu Komisyonun 15 üyesi Cumhuriyet Senatosu, 35 üyesi de Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından her toplantı yılı başında seçilir.

d- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ ÖNEMİ

Daha önce Kamu İktisadi Teşebbüsleri başlığı altında incelediğimiz konu içerisinde, İ.D.T.'de bünyesinde bulunduran K.İ.T.'nin Türkiye Ekonomisindeki yerini ve önemini belirtmiştik. K.İ.T.'nin önemi İ.D.T.'ni de kapsadığından, bu konuya tekerrürlerden kaçınarak kısaca değinelim.

İ.D.T., devletin iktisadi hayata müdahalesinin ortaya koyduğu bir olay olup, devletin ekonomik münasebetlere hiç müdahale etmediği veya teşvik-denetim-himaye yollarıyla ve sınırlı bir müdahalede bulunduğu dönemlerde devlet teşkilâtı içinde bu türden teşekküllere rastlanmaz. Kökleri 18. asırda bulunan ve fakat 19. asırdan sonra kuvvetlenen sosyal akımlar, daha sonraları husule gelen durumlar özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra devletin iktisadi alanlara müdahale sınırlarını genişletmiş ve bundan sonra da dolayısıyla müdahale yetersiz görüldüğü için devlet ekonomik hayatta doğrudan doğruya aktif bir rol oynamak zorunluluğunda kalmıştır (26).

Devlet, 1929 Dünya İktisat Buhranını müteakip yurdumuzda ekonomik hayata müteşebbis olarak girmiş ve bunun aracı, İ.D.T. olmuştur. Hatta 1933'ten itibaren Sanayi Teşebbüsleri kamu eliyle kurulmaya başlanmıştır. Bugün Türk Ekonomisinde İ.D.T.'nin önemli bir yeri vardır.

İ.D.T., ülkemizdeki bakır ve taşkömürünün %100'ünü, kâğıt ve kartonun %91'ini, şekerin %68'ini, çimentonun %53'ünü, demir cevherinin %48'ini, enerji ve linyitin %45'ini, ham petrolün %37'sini, pamuklu dokumanın da %33'ünü üretmektedir.

Bu rakamlar İ.D.T.'nin Türk Ekonomisindeki yerini ve önemini tek başına ortaya koymaya yeterlidir. Ayrıca söz konusu teşekküller mal ve hizmet üretimi dışında özel sektöre yol gösterici görevini de yürütmektedir. Türkiye'de temel mal ve hizmetlerin üretimi genellikle bu teşekküllerce yapılmaktadır. Bu nedenle İ.D.T.'de alınacak ekonomik politika kararları tüm ekonomiye tesir etmektedir. İ.D.T.

(26) Sıddık Sami Onar, İktisadi Devlet Teşekküllerinin Mahiyeti, İ.D.T. Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferansları, 18-23.3.1965, Konferans, S. 35.

ürünlerine yapılan zamlar, genel fiyat seviyesinde yükselmeye de sebep olduğu bir vakiadır.

K.İ.T.'de istihdam edilen 474 bin işgücünden yaklaşık 300 bini bu teşekküllerde çalışmaktadır.

Her yıl toplam yatırımların asgari %30'u İ.D.T. tarafından gerçekleştirilirken, bu oran yıldan yıla artış göstermektedir.

Son olarak diyebiliriz ki, Milli Sanayiinin temeli ve öncüsü İ.D.T. iyi bir organizasyonla verimlilik ve kârlılık prensiplerine göre faaliyette bulundurulursa ekonomik refahın sağlanmasında çok önemli katkısı olur.

D- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN VERİMLİLİK-KÂRLILIK AÇISINDAN İŞGÜCÜ MESELELERİ

İktisadi Devlet Teşekkülleri, hem kamu sektörü içinde addolunmakta ve hükümetlere ait ekonomik politikaların birer uygulama aracı olarak kullanılmaktadırlar, hem de aynı zamanda birer "ticari işletme" oldukları için 440 sayılı kanunun ifadesine göre çalışmak zorunda bulunmaktadırlar.

İ.D.T.'de verimlilik-kârlılık prensibi ön plânda yer alır ve almalıdır da. Kamu hizmeti görevi ise ikinci plânda kalır. Verimli ve kârlı çalışmasının esas amaç olması, hem milli ekonomi açısından ve hem de teşekkülün geleceği yönünden elzemdir. Teşekküller verimli ve kârlı çalışarak milli gelire daha fazla katkıda bulunur, yatırımlarını genişleterek hem toplumun ihtiyacı bulunduğu mal ve hizmetlerin arzını artırır ve hem de Türkiye için önem arzeden istihdam meselesinin çözümünde yardımcı olur. Ayrıca teşekküller hayatiyetlerini sürdürebilmeleri, giderlerini Devlet Bütçesine yük olmadan karşılayabilmeleri ve kamu hizmeti görevlerini sürdürmeye devam edebilmeleri için verimlilik ve kârlılık esaslarına göre çalışmalarını gereklidir.

Verimlilik ve kârlılık açısından İ.D.T.'in çoğu iyi bilinen meseleleri vardır. Bu konuda özellikle 1960'dan sonra yapılan incelemeler öğretici olmuştur. Ayrıca 440 sayılı kanunun geçici maddesinin "h" fıkrası İ.D.T. yeniden düzenleme komisyonuna verdiği görev muvacehesinde yapılan inceleme ve çalışmalarından alınan sonuçlar bu teşekküllerin çeşitli meselelerini ortaya çıkarmaktadır. Bu meseleler gerek uygulama hatalarından, gerekse mevzuattaki boşluk ve aksaklıklardan doğmaktadır.

Şimdi çalışma konumuza ışık tutması ve amacımız bakımından sadece İktisadi Devlet Teşekküllerinde işgücü meselelerinin üzerinde duracağız.

a- İŞÇİ ÜCRETLERİ:

İktisadi Devlet Teşekküllerinde ortalama ücretler, sağlanan sosyal yardımlar genel olarak özel sektöre nazaran daha iyidir. Ancak, işçi ücretlerinin tespitinde belli ve objektif kıstas yeterince mevcut olmadığından, vasıflı-vasıfsız işçilere ödenen ücret farkları yönünden İktisadi Devlet Teşekküllerinde iş piyasası şartlarına nazaran belirli ve önemli bir dengesizlik gözükmektedir.

Bugün İktisadi Devlet Teşekküllerinde vasıfsız ve yarı vasıflı işçi ücretleri özel sektöre göre yüksektir. Vasıflı işçi ücretleri de düşüktür. Ayrıca ücret artışlarından yarı vasıflı ve vasıfsız işçiler aynı oranda faydalanmaktadır. Bir bakıma "suyu getiren de, testiye kıran da" artışlardan hemen hemen aynı oranda faydalanmaktadır. Diğer yandan özel sektör piyasa şartlarına göre çalıştığından bu sektörde vasıfsız işçi ücretleri asgari geçim seviyesi etrafında dolabmaktadır. Buna mukabil söz konusu teşekküllerde, toplu sözleşmelere işveren olarak katılan sevk ve idarecilerin, sosyal mülâhazalar ve sendikaların politik etkileri sebebiyle, toplu sözleşmelerde mukavemetleri özel sektöre nazaran daha az olmaktadır. Özel sektör daha verimli ve kârlı çalışmasına rağmen, İktisadi Devlet Teşekküllerinde vasıfsız ve yarı vasıflı işçi ücretleri piyasa-sınının gerektirdiği seviyenin üzerine çıkmaktadır⁽²⁷⁾.

Türkiye'de diğer az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi vasıflı emek arzı kıttır. Buna mukabil İktisadi Devlet Teşekkülleri bünyesindeki vasıflı işgücünün ücret durumuyla vasıfsız emeğin ücret seviyesi arasında olumlu bir farklılık olmadığı için vasıflı işgücünün artışı engellenmekte, kalifiye işgücünün İktisadi Devlet Teşekküllerinden kaçmasına yolaçmaktadır. Vasıflı işgücünde ise seyyalîyet görülmez⁽²⁸⁾. Vasıfsız işgücü için İktisadi Devlet Teşekkülleri cazibeli bir iş sahası olur. Vasıfsız işgücü fazlalığı ve gereğinden çok işçi çalıştırılması nedeniyle işçi sayısı başına üretim düşmekte yani işgücü verimliliğine etki etmektedir. Böylece verimliliğin düşmesiyle beraber artan işçilik masrafları kârlılığı düşürmektedir.

(27) Sabahaddin Zâim, İ.D.T.'de Pröduktivite ve Rantabilite, İ.D.T. s. 236.

(28) Sabahaddin Zâim, a.ş.e. s. 237.

Vasıflı işgücünün, ücret artışlarından vasıfsız işçilerle aynı oranda faydalanması onların moral durumunun bozulmasına sebep olup, huzursuzluk doğurmaktadır.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde koordinasyon yokluğu nedeniyle bir teşekkülde yapılan anormal ücret artışı, diğerlerini de etkilemiştir. Teşekküllerden birisinin yaptığı zam, diğerine örnek olarak gösterilmekte, artış hızlanmaktadır. Bu nedenle İktisadi Devlet Teşekküllerinin toplu sözleşmelerde bir program dahilinde hareket etmeleri daha uygun olur.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde işçi ücretleri konusundaki ve dolayısıyla verimlilik ve kârlılığı olumsuz yönde etkileyen meselelerin giderilmesi için bazı tedbirlerin alınması gerekir. Buna göre;

İş değerlendirilmesi ve analizi yapılarak işe göre ücret verilmeli, ücretler işin güçlüğü ve sorumluluğu göz önüne alınarak tespit edilmelidir. Ayrıca kıdem de göz önüne alınmalı⁽²⁹⁾. İ.D.T. de 1950-1960 yılları arasında iş değerlendirilmesi yapılmış ve başarılı olunmuştur. Ancak daha sonra çeşitli nedenlerle ve sendikaların baskılarıyla bu çalışmadan vazgeçilmiştir. Fakat adaletsiz ücret dağılımını gidermek amacıyla son zamanlarda Yeniden Düzenleme Komisyonunun yardımıyla işletmelerde iş etüdüleri yapıldığı, varsa ıslâh edildiği görülmektedir. Bu suretle ücret farklılıklarının giderilmesi cihetine gidilmektedir⁽³⁰⁾.

Genellikle iş değerlendirilmesi yerine güçlük, sorumluluk, derecesi ve vasıflı-vasıfsız durum göz önüne alınarak ücret artışlarında adil bir çözüm getirebilmek için prim esaslı uygulanmakta, ancak bu da çok yetersiz kalmaktadır.

Ücret konusundaki problemlerin halli için, aynı iş kolunda veya bölgede benzer işlere ödenen ücretler hakkında bilgi toplanması, piyasa ücret etüdü yapılması ve toplu pazarlıkta bu esaslara göre hareket edilmesi gerekir. Ayrıca ücret seviyesi hakkında teşekküller arasında koordinasyon sağlanması, kilit işlere ödenen ücretler hakkında teşekküllerin durumu izlenmesini sağlayıcı bir düzen kurulması

(29) Felehattin Özmen, Türkiye'de ve Dünyada İktisadi Devlet Teşekkülleri, Ankara, 1967, s. 378-379.

(30) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 236.

icabeder (31).

Böylece bu konudaki meseleler, öngörülen tedbirlerle çözümlenebildiği takdirde ücret artışları teşekküllerin verimlilik ve kârlılık durumuna olumsuz etkileri giderilebilir. İşçiler arasında huzursuzluk doğuran hususların halliyle, işçilerin moral gücüne katkıda bulunulur.

b- SENDİKALARLA MÜNASEBETLER

1960 Anayasasının ilgili maddesi uyarınca kurulan sendikalar kuvvetlenerek bugün Türkiye'de teşekküllere karşı baskı grubu durumuna gelmiştir. Politik güçten yararlanan sendikaların aşırı ücret ve sosyal hak talepleri teşekkülleri zor durumda bırakmakta ve işçilerin de geleceğe matuf menfaatlerini tehlikeye düşürmektedir.

Bu nedenle belirtilen hususlar üzerinde titizlikle durulması, İ.D.T. için önem arzeden bir konudur. Teşekküller, sendikaların işbirliğini sağlamaya ve prodüktiviteye etki eden olumsuz tutumları karşısında olumlu ve eğitici bir tutum geliştirmeye gayret etmelidirler (32).

Yersiz ve prodüktiviteyi azaltıcı istekler konusunda sendikalar ikna edilmelidir, baskılarına karşı konulmalıdır.

c- TOPLU SÖZLEŞMELER

İşçiler Anayasamızın emredici hükümleriyle sendika kurma, grev hakkına kavuşmalarıyla birlikte toplu sözleşme yapma imkânına da sahip olmuşlardır. İşçilerin toplu sözleşme yapma hakkının verilmesi sevindirici ve haklı bir hareket olabilir. Ancak bu durum İktisadi Devlet Teşekküllerini zor durumda bırakarak, çeşitli problemlerin doğmasına sebep olmuştur.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde toplu sözleşmeler için gerekli bilgiler ve prodüktivite hesaplarının zamanında hazırlanmaması sebebiyle, teşekküller toplu sözleşmelere taraf olarak somut bilgi ve tekliflerle katılamamaktadır. İstekler karşısında ikna edici deliller ortaya konamamakta.

Teşekküller arasında koordinasyon bulunmaması sebebiyle diğer teşekküllerde tanınan haklar konusunda doğru bilgi sağlanamamakta.

(31) Selâhattin Özmen, a.g.e. s. 379.

(32) Selâhattin Özmen, a.g.e. s. 236.

d- EMEĞİN BEDENİ GÜCÜ

Daha önce emeğin müessiriyetinin artırılması için emeğin bedeni, fikri ve gönül güçleri gözönünde bulundurulurken tedbir alınması gerektiğini belirtmiştik. İşgücü verimliliğinin artışı bu üç gücün birlikte kuvvetlenmesine bağlı olup, örneğin; bedeni gücün zayıf kalması halinde işçinin diğer iki gücü de âtil kalır.

Emeğin bedeni gücünün gıda durumuna, beslenme sistemine, mesken şartlarına ve ücret gelirine bağlı olduğunu daha önce belirtmiştik.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde işçiler özel sektöre nazaran daha fazla ücret geliri elde ettikleri için, belirtilen sektörde istihdam edilenlere göre daha iyi beslenme imkânına sahiptirler. Ancak geleneksel beslenme sisteminden uzaklaşmaları gerekir, aksi takdirde, ücret gelirinin fazlalığı olumlu bir etki meydana getirmez. Hasta olan bir işçi eski çalışma gücüne sadece doktorun verdiği ilâçla değil, iyi gıda alması sonucu kavuşabilir.

Ücret gelirinin fazlalığı, işgücünün daha iyi ve sağlık şartlarına uygun meskenlerde oturmalarını sağlar. Yaşamaya elverişli olmayan meskenler, işinden yorgun olarak dönen işçinin yorgunluğunu gidermesi, aile hayatının düzeni bakımından uygun değildir.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde parasız öğle yemeği sistemi, lojman imkânları da özel sektöre nazaran nisbi olarak daha iyidir. Parasız öğle yemeği sistemi, İkinci Dünya Savaşı sonlarında İktisadi Devlet Teşekküllerinde yaygın hale gelmiştir. Bunun amacı nakdi ücrete ek olarak sosyal yardım sağlamakla birlikte beslenme tekniği yönünden işçinin bedeni gücünü artırmak emeli olmuştur⁽³³⁾. Bugün İktisadi Devlet Teşekküllerinin emeğin bedeni gücünü artırıcı tedbirler yönünden başarılı olduğu söylenebilir.

e- EMEĞİN FİKRİ GÜCÜ

Fikri güç, işçilerin genel kültürüne, genel ve mesleki eğitim seviyesine bağlıdır⁽³⁴⁾. Emeğin fikri gücünü geliştirmek için istihdam edilenlerin "vasıf" durumlarını yükseltmek gerekir. Dolayısıyla işgücü verimliliğinin artırılması için vasıflı emek nisbetinin ar-

(33) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 235.

(34) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 234

tırılıp istihdam edilen işgücü içinde vasıfsız emek nisbetini azaltmak zorunludur. Vasıflı emek nisbetini artırmak için en başta eğitime önem verilmeli, ayrıca seminerler, kurslar ve konferanslar tertiplenmelidir.

Eğitim, "insanın bilgi, beceri, tutum ve âdetlerini sistemli ve belirli bir program içinde geliştirerek, onun şimdiki ve gelecekteki işinde daha verimli çalışmasını sağlamaktır" şeklinde tanımlanmaktadır⁽³⁵⁾.

Eğitim konusunda yapılan tarifler dikkatle incelendiğinde, prodüktivite artışının amaç, eğitim ise, bu amacın gerçekleşmesinde bir araç olduğu ortaya çıkar.

Prodüktivite artışı, kullanılan üretim vasıtalarının daha bilgili kullanması olduğuna göre, üretim vasıtalarını kullanan insanın daha bilgili, becerili olması elzemdir.

İşgücünün işlerini daha iyi yapabilme amacını taşıyan eğitime öncelikle işletmelerdeki aksayan yerlerden ve dar boğazlardan başlanmalı⁽³⁶⁾. Ayrıca eğitim yoluyla prodüktivitenin sağlanabilmesi için eğitilecek kişilerin iyi seçilmesi kaçınılmaz bir husustur.

Vasıfsız işgücünün yoğun olduğu İktisadi Devlet Teşekküllerinde eğitime gerekli ehemmiyet verilmemektedir. Bu teşekküllerde işçiler işe alınırken test'e veya mülâkata tâbi tutulmadığı, özellikle kişisel veya politik baskılar rol oynadığı için vasıfsız işgücünün oranı yoğunluk kazanmaktadır. Bu nedenle eğitim faaliyetleri İktisadi Devlet Teşekkülleri için kaçınılmaz bir husustur.

f- EMEĞİN GÖNÜL GÜCÜ

Emeğin gönül gücü konusunu çalışmamızın son bölümünde ayrıntılarıyla ele alacağımızdan, burada sadece bir iki husus üzerinde durmakla yetineceğiz.

Emeğin gönül gücünün kuvvetlenmesi için, ücret geliri, beslenme, gıda alma ve mesken durumlarının neden olduğu huzursuzlukların giderilmesi yanında, işçinin üst yöneticilere bağlılık duyması, ondan ilgi görmesi, aile içi münasebetleri sayabiliriz.

(35) Erdoğan Başkan, Eğitim-Prodüktivite İlişkileri, Endüstride Prodüktivite Seminerleri, 1968. M.P.M., s. 272.

(36) Erdoğan Başkan, a.g.e. s. 279.

Bu yönden İktisadi Devlet Teşekküllerini ele aldığımızda, bu teşekkül yöneticilerinin sık sık değiştirilmesi, yöneticilerle işçiler arasında ilişkinin kurulmasını aksatmaktadır. Bu aksaklık, bir önceki paragrafta belirttiğimiz hususlara etki etmektedir.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde ücret ve mesken durumunun iyi olması yönünden bu kesimde emeğin moral gücünün müsbet olduğunu söyleyebiliriz.

g- İŞGÜCÜ DAĞILIMINDA DENGESİZLİK VE GİZLİ İŞSİZLİK

İktisadi Devlet Teşekküllerinde verimliliği ve kârlılığı etkileyen bir mesele de teşekküllerdeki işgücü dağılımındaki dengesizliktir. Bugün İktisadi Devlet Teşekküllerinde fazla işgücü çalıştırılmaktadır. Üretim faaliyetlerinde ihtiyaçtan fazla işgücü çalıştırılarak gizli işsizlik doğurulmaktadır.

Yüksek öğrenim görmüş kişilerle teknik elemanlar daha fazla büro hizmetlerinde çalıştırılmakta, faal işyerlerinde ise vasıflı ve teknik eleman sayısı gereğinden daha düşüktür. Yani vasıflı işgücü merkezle işletmeler arasında dengeli bir şekilde dağıtılamamıştır⁽³⁷⁾.

Vasıflı işgücünden faal işyerlerinde faydalanmamış olması, verimliliğin ve dolayısıyla kârlılık durumunun artmasına engel teşkil etmektedir.

Son yıllarda, köydeki geçim şartlarının zorlaşmasından ötürü köyden şehire insangücü akımı yoğun bir şekilde görülmekte ve bu göç sonucu ülkemizde işsizlik artmış, vasıfsız insangücü grubunun istihdam meselesinin çözümü idari ve siyasi organlara karşı bir tazyik doğurmuştur. Hükümetler esaslı tedbirler yerine bu problemi hafifletmek için hal çaresi olarak İ.D.T.'ni görmüşler ve bu teşekküllere gereğinden fazla işçi almışlardır. Böylece İ.D.T.'de gizli işsizlik doğmuş, işçi başına düşen üretim azalmış, zamanla iş sürati de azalmıştır.

Bazı teşekküllerde istihdam edilen işgücünün uygun incelemeler sonucu tespit edilmemesi ve işletme dışı tazyiklerin tesiriyle belli normlara göre fazlalık doğurmuştur. Bu nedenle işçilik maliyeti

(37) Kamu İktisadi Teşebbüsleri Yıllığı, s. 36.

yükselmekte, iş disiplini ve iş ahlâkı zarar görmektedir.

Teşekküllerin amacınının daha fazla işgücüne çalışma imkânı sağlamak olmayıp, kârlı ve verimli çalışarak yatırımlarını genişletmesi icabetmektedir.

İktisadi Devlet Teşekküllerinde fazla personeli eritmek ve produktiviteyi yükseltmek için önemli bir imkân, bu teşebbüslerin kalkınma plânlarıyla kendilerine verilen yeni işletmeler kurma görevidir. Belli bir sistem dahilinde ve eğitimden yararlanarak fazla personelin yeni kurulan işletmelerde istihdam edilmeleri mümkündür⁽³⁸⁾.

(38) Lütfullah Tenker, İşletmelerde Organizasyon ve Produktivite İlişkisi, 1968-1969, M.P.M. Konferansları, 7 Mart 1969, s. 375.

B Ö L Ü M III

MURGUL BAKIR İŞLETMESİ MÜESSESESİ

A- GENEL BİLGİLER

Amerika Birleşik Devletleri ve az sayıda bir kaç ülke dışında dünyadaki diğer ülkelerin genel eğilimi tabii kaynakları ve enerjiyi kamu eliyle işletmek ve geliştirmektir. Milli kârları uzun vadede düşünmek ve genellikle çok büyük mali güç gerektirmeleri, ülke ihtiyaçları dikkate alınarak, bazı dönemler zararlı olsa dahi, tabii kaynaklarla enerjinin işletilmesini, İktisadi Devlet Teşekkülleri, olarak ele alınmasına yol açmaktadır.

Tabii kaynaklar ve enerji, madencilik sektörü içinde yer alır. Madencilik sektörü malları; birinci enerji kaynakları (taş kömürü, linyit ve petrol gibi) Metal Madenleri (bakır, cıva, demir cevheri, krom cevheri, bakırlı pirit gibi) ve metal dışı madenler (kolemanit, tinkal, kükürt gibi sanayii hammaddesi niteliğindeki...) ham petrol ve diğer cevher zenginleştirme işlemleri madencilik sektörü kapsamında bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen amaçlarla, bu kesimde faaliyette bulunmak üzere İktisadi Devlet Teşekkülü olarak ETİBANK kurulmuştur.

B- MURGUL BAKIR İŞLETMESİ MÜESSESESİNİN TARİHÇESİ VE KURULUŞU

Murgul Bakır İşletmesi Müessesesi Artvin İli, Borçka ilçesi Gökteş bucağı sınırları dahilinde kurulmuştur. Anayatak ve cevher istihsal tesisleri 9 km. karayolu ile irtibatlı Damar köyünde, diğer tesisler ise Gökteş bucağında bulunmaktadır. Gökteş-Hopa karayolu mesafesi 56 km. olup, mamûl maddelerin nakliyatı bu yoldan istifade edilmek suretiyle yapılmaktadır.

Murgul Bakır yataklarının bulunuşu çok eski zamanlara tesadüf etmekte ve hatta cenevizliler tarafından işletildiği rivayet edilir. 1878 Osmanlı-Rus Savaşından sonra Rusların eline geçen bakır yatakları, bilâhare bir İngiliz firmasına devredilerek Kafkas Bakır İşletmesi namı altında bir müddet işletildikten sonra, 1922 Batum Muahedesiyle tekrar hudutlarımız içine alınarak, zamanın teknik ve ihtiyacına göre beşeriyetin hizmetine devam edegelmiştir. 1936 yılında Maden Tetkik Arama Enstitüsü tarafından ele alınarak kıymetlen-

dirilmiş olan bakır yataklarının asrın mucibelerine uygun bir şekilde işletilebilmesi için, büyük investiyonlara bağlı modern tesislerin ihdas edilmesi kanaatine varılarak, Türkiye Bakır İşletmeleri Müessesesi adına ETİBANK tarafından bir İngiliz montaj firması ile müştereken teşebbüse geçilmiştir. Ancak harp yılları esnasında bazı aksaklıklar vukua geldiğinden, firma, teşebbüslerini savaş sonrası yıllarında yerine getirebilmiş ve 25.3.1951 tarihinde Blister Bakır üretebilmiştir (2.559 Ton).

Türkiye Bakır İşletmeleri Müessesesinin 1950 yılı Temmuz ayında lâğvı üzerine Etibank'ın bir teşebbüsü haline giren Murgul Bakır İşletmesi, 1951 tarih ve 961/11 sayılı karar gereğince 1.6.1951 tarihinden itibaren 20 milyon lira itibari sermayeli Etibank Mahdut Mes'uliyetli Murgul Bakır İşletmesi Müessesesi unvanı ile müstakil hüviyetli bir kuruluş haline gelmiştir. Tesislerin proje tutarı 23.308.000,- lira iken, açık işletmenin mekanileştirilmesi, sülfürik asit fabrikasının kuruluşu, havai hat ve flotasyon tesisleri ile diğer muhtelif tâdillerle 96.976.136,- Tl'ye iblâğ olmuş ve bugünkü sermayesi ise 60.000.000,- Tl'ya yükselmiştir.

Türkiye ekonomisinde mühim yeri olan Murgul Bakır, Etibank camiasında en rantabl çalışan müesseselerdendir. İç ve dış her nevi bakır endüstrilerine hizmette bulunmak amacıyla kurulmuş bulunan müessese, memleketin kalkınma temposuna geniş çapta katkılarda bulunarak, mevcut şartlar muvacehesinde bugün amaçlarının zirvesine ulaşmıştır.

C- MURGUL BAKIR İŞLETMESİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ VE GELİŞİMİ

Türkiye'de 1973 yılı sonu itibariyle tespit edilmiş bakır rezervinin 2.500.000 ton metalik bakıra eş değer olduğu hesaplanmıştır.

Ülkemizde 600'ün üstünde bakır zuhuru mevcut ise de bunlardan Murgul civarındaki Çakmakaya ve Damar Maden ilçesindeki anayatak, Kürede bulunan Baki Baba ile daha ziyade bakırlı pirit, kısmen bakır cevheri ihtiva eden Aşıköy maden sahaları işletilmekte, Giresun'un Espiya ilçesi sınırları içindeki Lahanüs ve Kızılkaya yataklarının da Karadeniz Bakır İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilmek üzere proje ve metalurjik testleriyle ilgili çalışmalara girişilmiş bulunmaktadır.

Yurdumuzda blister bakır üretimi Etibank'a ait birer kuruluş olan Murgul ve Ergani Bakır İşletmeleri Müessesesi ile 1973 yılında faaliyete geçen Karadeniz Bakır İşletmeleri tarafından yapılmaktadır.

Karadeniz Bakır İşletmelerinin yıllık kapasitesi 40.800 ton olan Samsun'daki merkezi tesisinde ilk olarak 17.3.1973'de bakır akıtılmasına başlanmıştır. Türkiye'de 1963-1973 yıllarına ait blister bakır üretimi aşağıdaki tabloda görülmektedir.

TABLO 1. 1963-1973 Dönemi Türkiye Bakır Üretimi

<u>Yıllar</u>	<u>Blister Bakır (Ton)</u>
1963	24.790
1964	25.981
1965	26.300
1966	26.617
1967	25.390
1968	23.620
1969	19.270
1970	18.951
1971	17.556
1972	17.091
1973	24.706
TOPLAM	250.272

Murgul Bakır İşletmesinin kuruluş yılı olan 1951'den 1963 yılına kadar üretmiş olduğu 88.084 ton ile Ergani Bakır İşletmesinin 1939 yılından 1963 yılına kadar elde ettiği 391.670 tonla birlikte ülkemizde şimdiye kadar elde edilen blister bakır üretimi;

Murgul Bakır	183.550 Ton
Ergani Bakır	536.435 "
K.B.İ.A.O.	10.006 "
TOPLAM	730.026 "

Çeşitli nedenlerle son yıllar üretimindeki azalmaya mukabil bakır ihtiyacındaki artış dolayısıyla 1971 yılından beri yurt dışına blister bakır ihraç edilmemektedir.

Türkiye'nin yıllık blister tüketim kapasitesi;

Rabak	:	16.000 Ton
M.K.E.	:	7.200 "
Diğer	:	42.270
Toplam		<u>65.470 "</u>

Yıllık üretim ise ortalama 18.000 tonu Etibank işletmelerine, 28.000 tonu da Karadeniz Bakır İşletmeleri A.O.'na olmak üzere 46.000 tondur. Bu durum karşısında Etibank işletmeleriyle Karadeniz Bakır İşletmeleri tam kapasite ile çalışıncaya kadar yurt ihtiyacı karşılanamayacaktır.

Kuruluşun gayri safi yurt içi hasılasına katkısı 86.2 milyon, alıcı fiyatlarıyla Gayri Safi Milli Hasılaya katkısı 125.8 milyon liradır.

D- BAKIRIN DÜNYA EKONOMİSİNDEKİ YERİ

Bakır çok eski devirlerden beri küçük âletler, silâh, mutfak eşyası yapımında, heykelcilik ve mimari alanda kullanılmış, insanlığın bugünkü düzeye ulaşmasında yardımcı olmuş bir madendir.

1972 yılı dünya blister bakır üretimi; 5.873.400 tonu hür dünya memleketlerine, 1.416.000 tonu da Doğu Bloku Ülkelerine ait olmak üzere 7.289.400 ton olarak gerçekleşmiştir. Tüm üretim miktarının %55.5 oranında 4.008.800 tonu, Amerika Birleşik Devletleri (1.614.000 ton), Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği (1.050.000 ton), Zambia (687.300 ton) ve Japonya (657.500 ton) tarafından üretilmiştir.

Henüz kesin rakamları tespit edilmemiş olan 1973 yılı hür dünya blister bakır üretiminin geçen yıldaki hür dünya üretiminden %6.7 oranında 395.000 ton fazlası ile 6.268.400 ton olacağı, 1974 yılında, 6.572.400 tona yükseleceği, 1975 yılında da 416.500 tonluk bir artışla 6.988.900 tonu bulacağı öngörülmüştür.

1972 yılına nazaran bu yıl meydana gelecek olan 395.000 tonluk artışın; 110.000 tonunun Kuzey ve Güney Amerika memleketlerinde, 129.500 tonunun Afrika, 146.000 tonunun Asya ülkeleriyle Avustralya'da ve 19.500 tonunun da Avrupa memleketlerinde olacağı tahmin edilmektedir.

Dünya bakır ticareti genellikle rafine olarak yapılmakta ise de gelişmekte olan bir kısım ülkelere endüstri ülkelerine konsantre ve blister bakır ihracatı da yapılmaktadır.

Blister bakır ihraç edilen memleketlerin başında, Şili, Peru, Zaire, Zambia, Güney Afrika ve Uganda gelmekte, Belçika, Fransa, Federal Almanya, İngiltere, A.B.D., Japonya ve Yugoslavya ithalâtçı ülkeler meyhanında bulunmaktadır.

E- ANA ÜRETİM DEPARTMANLARI VE ÇALIŞMA TEKNOLOJİSİ

a- MADEN

Maden servisi baş mühendisliği bünyesinde istihsal ve dekapaj olmak üzere iki esas iş yerinden ibarettir. Ayrıca servisin emrinde tam teşkilâtli bir atölye, matkap bileme atölyesi, garaj ve motor bakım tamirhanesi bulunmaktadır. Bu bölüm 1972 yılında K.B.İ. ne devredilmiştir.

b- FLOTASYON

Cevher hazırlamanın amacı, ekonomik bir değeri olan maddeleri havi taşların veya minerallerin fiziki ve kimyevi bünyelerini bozmaksızın birbirinden ayırma ve piyasaya sevkedilecek bir şekilde değersiz kısımların nisbetini azaltma çabasıyla yapılan ameliyeden ibarettir. Cevher zenginleştirmenin madencilik tekniğinde, nakliye masraflarından tasarruf, izabe kayıplarının düşük olması gibi avantajları ile ehemmiyete haizdir. Bu amaçlarla kurulmuş bulunan Flotasyon tesisleri; kırma, öğütme ve ayırma, yüzdürme, durultma, kireç hazırlama ve pirit istihsalı gibi ünitelerden müteşekkildir.

c- İZABE

Bütün cevherler gibi bakır cevherleri de kıymetli mineraller ile kıymetsiz minerallerden müteşekkildir. İzabenin amacı, kıymetli minerallerle kıymetsiz mineralleri birbirinden ayırmaktır. İzabe; cevher veya konsantrenin bazı kimyevi tahavvüllere tabi tutulmalarını icap ettirir, prometalürjik bir ameliyedir.

d- ASİT FABRİKASI

Sülfürlü cevherin izabehanede işlenmesi ile meydana gelen gazların tabiata vermiş olduğu zararları önlemek ve kimya endüstrisinde mühim yeri olan sülfürik asidi elde etmek amacı ile değerlendirilmesi cihetine gidilmiş ve böylece bir fabrikanın kurulması zarureti ortaya çıkmıştır.

Fabrikanın temel inşaatına 1954 yılında başlanmış ve 1955 yılında ikmal edilmiştir. Montaj işleri ise, bir Fransız firması tarafından 1956 yılı sonunda bitirilerek fabrika tamamlanmıştır. Ancak muhtelif teknik sebeplerden dolayı 1962 yılından itibaren istihsale geçilebilmiştir. Fabrika her ne kadar reverber ve konverter gazları ile çalışacak şekilde kurulmuşsa da, bugün sadece konverter gazlarını işlemek sureti ile 110 Ton/gün saf H_2SO_4 kapasiteye sahip-

tir.

e- ENERJİ ÜRETİMİ

Enerji ihtiyacı müessesede mevcut 2.350'şer kw.lık iki üniteli hidrolik, 1.875 kw.lık iki üniteli dizel santrallerin teşkil ettiği ve toplam gücü 9.350 kw olan üç grup üretici tarafından sağlanmaktadır.

Yaz aylarında termik santrali tarafından sağlanan enerji ihtiyacının çalışma yılı itibariyle büyük kısmı hidrolik santral tarafından sağlanmakta, dizel santral ise yedek olarak tutulmaktadır.

İş akımını böylece şu şekilde özetlememiz mümkündür: Ocaklardan açık işletme metodu ile çıkarılan cevherler kamyonlarla hava hattı başındaki Çeneli ve Kennedy kırıcılarına götürülerek orada kaba olarak kırılıp hava hattı ile konsantratöre nakledilmektedir.

Cevherler konsantratörde tekrar kırılıp öğütülerek Flotasyon işlemine tabi tutulmak suretiyle konsantre elde edilir. Elde edilen konsantre de izabeye sevk edilerek orada çeşitli işlemlere tabi tutulduktan sonra blister bakır üretilmiş olur.

F- İDARİ BÜNYE

a- ÖRGÜT

aa- Örgütün Yapısı:

Müessese, maden ocaklarından bakır cevheri istihraç ederek Flotasyonda zenginleştirdikten sonra ergitip blister bakır elde etmek amacıyla İskep Köyü, Göktaş (Murgul) Bucağı ve Hopa ilçesi sınırları içinde örgütlenmiştir. Örgütün yapısı ile ilgili şema ekte sunulmuştur.

bb- Yönetim Organı:

Bir başkan ve dört üyeden müteşekkil bulunan Müessese yönetim organı, yıl içinde müteaddit defalar toplanarak yönetimle ilgili kararlar almaktadırlar. Yönetim Komitesinin her hafta toplanması gerektiği halde, bazı aylar bu toplantılar gerekli şekilde yapılmamaktadır.

cc- Yürütme Organı:

Müessese Müdürü: 1936 yılı sonunda Etibank'a devredilen ve çeşitli nedenlerle ancak 25.3.1951 tarihinde bakır üretimine geçebilmiş bulunan Murgul Bakır İşletmesi Müessesesinde 1976 yılına kadar 18 Müdür değişmiştir. Her bir müdür ortalama 2 yıl görev yap-

mıştır. Müessese Müdürünün biri teknik ve biri de idari olmak üzere iki yardımcısı vardır.

Şimdiye kadar görev yapan müessese müdürleri genellikle maden mühendisidir. İdari sahada öğrenim görmüş kişiler görev almamıştır.

dd- Memurlar:

1973 yılı sonu itibariyle işletmede Devlet Memurları Kanunu Statüsüne tâbi olarak 101 kişi çalışmaktadır. Bunların 29'u yüksek okul mezunu, 18'i mesleki ve dengi okul mezunu, 12'si ortaokul mezunu, 37'si ilkokul mezunu olup, 5 memur da tahsilsizdir.

ee- İşçiler:

İşletmede çalışan işçilerin yıllar itibariyle sayısı hakkında ileride bilgi verileceğinden, bu bölümde bazı özellikleri üzerinde durulacaktır.

Söz konusu işletmede 100 kişiye anket uygulanarak onların sosyo-ekonomik durumları, tutum ve davranışları ve işçi-işveren münasebetlerini belirlemeye çalıştık. Anket sonuçlarını değerlendirdiğimizde bu işletmedeki işçilerin %84.5'i köy doğumludur. %5'ine yakın bir kısmının ise İl doğumlu oldukları tespit edildi (Tablo 2).

TABLO 2. İşçilerin Doğdukları Yerin İdari Yapısına Göre Dağılımı

<u>Doğum Yerinin İdari Yapısı</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
İl	4.8
İLÇE	6.0
KÖY	84.5
Cevapsız	4.7
TOPLAM	100.0

Yine aynı kişilerin %95'ine yakın kısmının Artvin ve bu İl'e bağlı ilçe doğumlu oldukları belirlendi.

Eğitim durumuna gelince; işçilerin %72'si ilkokul, %7.1'i ortaokul, %11.2'si Sanat Okulu mezunudur (Tablo 3).

TABLO 3. İşçilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

<u>Tahsili</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Tahsilsiz	2.4
İlkokul Mezunu	72.6
Ortaokul "	7.1
Sanat Okulu Mezunu	11.2
Lise Mezunu	1.4
Cevapsız	4.7
Toplam	100.0

Aynı kişilerin %95'i evli olup, geriye kalanı bekârdır. Söz konusu işgücünün yarısından fazlasının yaşı 36'nın üzerindedir. Evli işçiler genellikle 3-4 çocuğa sahiptir.

MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE VE MÜNASEBETLERİ

A- EMEK PRODÜKTİVİTESİ

Prodüktivite denilince genellikle emek prodüktivitesi kavramı anlaşılmaktadır. Buna neden de, diğer inputlar yanında emek inputu ile ilgili veriler daha kolay ve sağlıklı elde edilebildiği ve istatistiki değerlemeye tabi tutulan işçilik harcamalarının diğer masraflar yanında önemini koruduğu hususlardır. Ayrıca, işletmede en önemli değer meydana getiren işgücü üretim birimlerinin hepsinde yer aldığından, toplam üretimi en iyi şekilde temsil eder.

Toplam faktör verimliliğinin ölçümü için gerekli verilerin yetersizliği ve üretimde kullanılan faktörlerin bir araya getirilme güçlüğü nedeniyle işletme içi ve işletmelerarası mukayeselerde emek prodüktivitesinin esas alınması daha uygun olup, daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini mümkün kılar.

İşgücü prodüktivitesinin tespitinde önemli bir problem; "doğrudan doğruya üretim faaliyetinde bulunan işçilik mi, yoksa bununla birlikte üretime katkısı dolaylı olan işçilik de mi söz konusu ölçümde dikkate alınacaktır?"

Direkt işçilik, emek prodüktivitesinin önemli bir unsuru sayılabilir. Ancak bunun dışındaki emeği doğrudan doğruya üretim faaliyetinde bulunanların faaliyetlerini sürdürmelerinde yardımcı olduğu bir gerçektir. Bu bakımdan araştırmamda tüm işgücünü dikkate almayı uygun buldum. Ancak emek, mavi ve beyaz yakalılarının emeği olarak iki çeşide ayrılmaktadır ⁽¹⁾. Bu bakımdan hangi emek grubunun prodüktivitesini hesaplayacağız? Araştırmamızda toplu pazarlık kapsamına giren mavi yakalı emek grubu incelenecektir.

Diğer bir problem ise; belirli bir dönemdeki ortalama işçi sayısı mı, yoksa çalışılan iş saati mi prodüktivite formülünün paydasında yer alacaktır?

Emek bazı kalite farklılıkları arzettiğinden işçi sayısı yerine çalışılan iş saatlerinin gözönünde bulundurulması daha uygun

(1) Turan Yazgan, Türkiye'nin İktisadi Gücünün Artışında Prodüktivite Sorunu (Teksir), Milli Güvenlik Akademisi Yayını, İstanbul, 1972, s. 11-16.

olacaktır.

Prodüktivite oranlarının belirlenmesine geçmeden önce, bir İktisadi Devlet Teşekkülüne örnek olarak ele aldığımız Murgul Bakır İşletmeleri Müessesesinde işçi, üretim ve maliyetler hakkında ön bilgiler vermek yararlı olacaktır. Daha sonra prodüktivite hesaplamaları ve değerlendirmesi yapılacaktır.

a. İŞÇİ DURUMU:

İşletmedeki mavi yakalı işçi sayısı artan bir seyir göstermiş bulunmaktadır (Tablo 4). Ancak, 1.9.1972 tarihinde maden yataklarıyla birlikte 513 işçi Karadeniz Bakır İşletmesine devredilmiş ve bunun sonucu olarak çalışılan iş saatlerinde de bu tarihten sonra düşüş olmuştur.

TABLO 4. Murgul Bakır İşletmelerinde İşçi Sayısı
(1955-1974)

Yıllar	İşçi Sayısı		
	Ortalama I işçi sayısı	Ortalama II Çalışan işçi sayısı	
1955	1517	1158	23.7
1956	1520	1251	17.8
1957	1775	1394	21.5
1958	1693	1293	23.6
1959	1520	1269	16.5
1960	1705	1423	16.5
1961	1699	1404	17.4
1962	1952	1544	20.9
1963	1897	1472	22.4
1964	1957	1529	21.9
1965	1959	1523	22.2
1966	2010	1529	23.9
1967	2084	1555	25.4
1968	2022	1556	23.0
1969	1766	1448	18.0
1970	2176	1542	29.1
1971	2068	1576	23.8
1972	1590	1480	6.9
1973	1480	1159	21.7
1974	1501	1139	24.7

Ayrıca 1969 yılında önceki yıllara oranla gözle görünür bir düşüş olmuştur. Buna neden de 120 işçinin emekliye sevk edilmesi, 102 işçinin tazminatları verilmek suretiyle işten çıkarılması ve diğer sebeplerle işten ayrılmalardır. 1970 yılında ise 606 işçinin girişi yapılmış, fakat stajyerlerle birlikte ve diğer sebeplerle ayrılışlar nedeniyle 1970 yılında kayıtlı işçi sayısı 2176'ya çıkmıştır. Düşüş ve artışlara rağmen, belirtilen yıllarda; bazı işçilerin hafta tatili yapmaları, ücretli izin ve rapor almış olmalarından ötürü çalışılan iş saatlerinde belirgin bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 1'de de görüldüğü üzere çalışan işçi sayısı, günlük ortalama işçi sayısına nazaran ele aldığımız yıllar zarfında genellikle %20'nin üzerinde düşüş göstermiştir. Bu farklılık tüm İktisadi Devlet Teşekküllerinde görülen bir durumdur. Halbuki özel sektörde %20 gibi önemli bir farklılığa rastlamak mümkün değildir.

1972-1973 yılındaki işçi sayısında görülen azalışa rağmen, toplu sözleşmelerle sağlanan zamlar sebebiyle önceki yıllara nazaran toplam işçilik maliyetlerinde artış gözükmektedir. Yani işçi sayısındaki azalış (işletme yönünden), işçilere yapılan harcamaların artışından ötürü bir yarar sağlamamıştır.

Özellikle kamu sektörü için söz konusu olan ve emek produktivitesini etkileyen diğer bir husus ise, işçi olarak nitelendirilenlerin küçünsenmiyecek bir kısmının idari servislerde istihdam edilmesidir. Hatta teknik elemanlarla vasıflı işçiler doğrudan doğruya üretim faaliyeti yerine idari servislerde çalıştırılmaktadırlar.

Kamu sektörü için söz konusu hususu doğrulayacak örnek olarak ele aldığımız işletmeye ait ilgili rakamlar Tablo 5'de gösterilmiştir.

TABLO 5. İşçilerin Çalıştıkları Servis İtibariyle Dağılımı (%)

Yıllar	Esas İşletmeleri	Yardımcı Servis	İdari Servis
1967	56.7	22.8	20.5
1968	57.3	27.0	15.7
1969	56.8	23.5	19.7
1970	55.2	24.5	20.3
1971	54.9 (x)	24.5	20.5
1972	44.7 (x)	31.7	23.6
1973	44.4		

(x) 1972 ve 1973 yıllarında görülen âni düşüş esas işletmeler kapsamına giren Maden işlerinde çalışan 513 işçinin Karadeniz Bakır İşletmelerine devrinden dolayı olmuştur.

Emeği yaş, cinsiyet, tecrübe, fiziki ve fikri kabiliyet bakımından bazı kalite farklılıkları emek produktivitesine tesir etmektedir. İşletmelerde istihdam edilen işgücü içerisinde vasıflı işçi oranının artış göstermesi söz konusu produktivitenin artışına da sebep olacağı gerçektir.

Murgul Bakır İşletmelerinde işgücünün belirtilen özelliklere göre 1973 dağılımı 1971 yılındakilerle karşılaştırmalı olarak Tablo 6 ve 7'de gösterilmiştir.

TABLO 6. İşçi Sınıflarına Göre Dağılım

İşçi Sınıfları	1971		1973		Farklılık
	Adet	%	Adet	%	
Baş teknisyen	10	0.5	10	0.7	+0.2
Teknisyen ve Teknik	37	1.8	25	1.7	-0.1
Teknisyen Yardımcısı	19	0.9	8	0.5	-0.4
Ustabaşı	15	0.7	11	0.7	0.0
Ustabaşı yardımcısı	12	0.6	12	0.8	+0.2
Postabaşı	79	3.8	64	4.3	+0.5
1. Sınıf Usta	517	25.0	316	21.4	-0.6
11. Sınıf Usta	441	21.3	136	9.2	-12.1
11. Sınıf Usta yrd.	134	6.5	337	22.9	+16.4
1. Sınıf İşçi	517	25.0	472	32.0	+7.0
11. Sınıf İşçi	287	13.9	83	5.6	-8.3
TOPLAM	2068	100.0	1474	100.0	

Murgul Bakır İşletmelerinde 1973 yılında, 1971'e göre vasıflı ve yarı vasıflı elemanlar oranında hemen hemen bir değişiklik olmamış, vasıfsız işçi oranında ise düşüş görülmektedir.

TABLO 7. İşçilerin Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı

İşçilerin Kıdem Durumları	1971	1973
Bir yıldan az	-	1
Bir yıl	341	41
İki yıl	19	8
Üç yıl	24	18
Dört yıl	83	257
Beş yıl	88	22
Beş yıldan fazla	1513	1127
TOPLAM	2068	1474

Tablo 4'de belirtildiği üzere 1973 yılında 1971'e nazaran kıdemsiz, bir bakıma tecrübesiz işçi sayısında azalma olurken, tecrübeli işçi sayısında artış olmaktadır. Bu durum prodüktiviteyi olumlu yönde etkiler.

İşe giriş ve çıkışlarda fazla bir dalgalanma göstermemekte, örnek işletmede.

b- ÜRETİM

Anılan müessesede Murgul'a 11 km. mesafede İskep'de bulunan Damar ana yatağından cevher çıkarılmakta idi. Ancak müesseseye ait Maden sahası Karadeniz Bakır İşletmesi A.O.'na 31.8.1972 tarihinde devredilmiştir.

Belirtilen tarihten önce müessesenin kendisi tarafından çıkarılan ve şimdi ise tamamını Karadeniz Bakır İşletmelerinden satın aldığı tüvönan cevher ile kendi tesislerinde ana üretim maddesi olarak blister bakır, buna bağlı olarak yan ürünler olan sülfürik asit ve prit üretilmektedir.

İşletmenin ilk kuruluşundan itibaren blister bakır üretilmeye başlanmıştır. Ancak sülfürlü cevherin izabehanede işlenmesi ile meydana gelen gazların tabiata ve çevrede yaşayan insanlara vermiş olduğu zararları önlemek amacıyla kimya endüstrisinde mühim yeri olan sülfürik asit üretimine 1963 yılında başlanmıştır.

Prit istihali 1956-1957 yıllarında görülmesine mukabil, asıl prit üretimine 1970 yılında geçilmiştir.

Pirit ve sülfürik asit blisten bakır ile bağımlı ürünlerdir. Yani yan ürün miktarları, blister bakır üretim miktarına göre değişmektedir.

Yıllar itibariyle üretim miktarları Tablo 8'de açıklanmıştır.

Tablodan da izlenebileceği gibi blister bakır üretim miktarı önce artan, sonra azalan bir seyir göstermektedir (Tablo 9 ve Grafik 1). Azalışların asıl sebebi, üretim faaliyetlerinde kullanılan makina ve teçhizatın eskimiş olmasından dolayı sık sık ârıza yapmasıdır. Kırıcıdan konsantre fabrikasına cevher taşıyan havai hat öngörülen kullanılma süresini doldurması nedeniyle ârızalanmakta ve bunun sonucu olarak cevher nakli zamanında yapılamamaktadır.

TABLO 8. Yıllar İtibariyle Üretim Miktarları (Ton)

Yıllar	Blister Bakır	Prit	Sülfürik Asit
1955	6.782	-	-
1956	7.045	2.839	-
1957	6.382	-	-
1958	4.410	-	-
1959	8.015	-	-
1960	8.601	-	-
1961	3.670	-	-
1962	9.175	-	-
1963	9.275	-	19.737
1964	7.800	-	15.578
1965	7.800	-	20.789
1966	9.100	-	21.100
1967	9.640	-	23.052
1968	9.620	-	15.830
1969	8.800	-	16.253
1970	8.870	11.640	16.700
1971	9.310	21.581	13.972
1972	8.171	7.044	16.435
1973	7.085	9.426	10.500
1974	8.450	12.570	11.655

TABLO 9. 5 Yıllık Ortalamalarla Blister Bakır Üretimi

Yıllar	B.Bakır Miktarı
1957	6.527
1962	7.704
1967	8.992
1972	8.357

İşletme tesislerinin üretim kapasitesi yılda 10.000 ton bakır olmasına rağmen, şimdiye kadar bu miktara ulaşılmamıştır. Bu nedenle produktivite ve kârlılıkta arzulanan artış gerçekleştirilememiştir.

Murgul Bakır İşletmesinde olduğu gibi, Ergani Bakır İşletmesinde de bakır üretimi düştüğünden yurt içi bakır ihtiyacı karşılanamamaktadır.

C- MALİYETLER

Toplam üretim miktarlarında artış ve azalışlara mukabil toplam maliyetlerde devamlı artış gözükmektedir (Tablo 10).

TABLO 10. Yıllar İtibariyle Bakır Üretim Miktarı İle Maliyetlerin Seyri

Yıllar	Bakır Miktarı (Ton)	Bakır Maliyetleri (1.000 TL)
1955	6.782	8.774
1956	7.045	9.903
1957	6.382	10.936
1958	4.410	9.328
1959	8.015	23.250
1960	8.601	29.966
1961	3.670	14.918
1962	9.175	32.643
1963	9.275	19.473
1964	7.800	32.812
1965	7.800	36.559
1966	9.100	41.750
1967	9.640	42.343
1968	9.620	50.252
1969	8.800	52.242
1970	8.870	68.917
1971	9.310	73.706
1972	8.171	73.706
1973	7.085	99.323
1974	8.450	128.805

Söz konusu artışın sebepleri arasında hammadde ve malzeme fiyatlarının gün geçtikçe artması, toplam maliyetler içerisinde ortalama %20 gibi önemli bir oranda yer alan işçilik giderlerinin piyasa şartları dışında toplu sözleşmelerle artışı gösterilebilir.

d- SATIŞLAR

Blister bakır satışları genellikle Rabak ile Makina Kimya Endüstri Kurumuna yapılmaktadır. Yurt içi ihtiyaç karşılandığı takdirde, yurt dışına ihraç edilebilmektedir.

İhraç edilen bakır fiyatları dünya bakır fiyatlarına göre

belirlendiği için zaman zaman maliyetlerinin altında bir fiyatla satılabilmektedir.

Ayrıca yurt içi bakır fiyatları zaman zaman Bakanlar Kurulu kararı ile de çok düşük olarak belirlenmekte ve bunun yanında fiyatlar bir yıl içinde çeşitli seviyede dahi tespit edilmektedir.

e- EMEK PRODÜKTİVİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

Araştırma konusu olan Murgul Bakır İşletmesinde biri ana madde olmak üzere üç türlü mal üretilmekte ve bu maddelerin üretimine muhtelif zamanlarda başlanılmıştır. Ana üretim maddesi Blister bakır olup, diğer iki maddenin istihsalı bakır üretimine bağlıdır.

Ölçümde kıymet esasını ele aldığımız takdirde, hangi fiyatların ağırlık kazanacağı hususunda güçlükle karşılaşmaktayız. Nitekim piyasa fiyatları malın gerçek değeri dışındaki bazı unsurları ihtiva etmektedir. Bu fiyatlar içerisinde vasıtalı vergilerin bulunması ve rekabet şartlarının mükemmellikten uzak oluşu, piyasa fiyatlarıyla değerlendirilen output verimlilik için uygun bir ölçü olmaktan uzaktır.

Murgul Bakır İşletmesinde üretim birimlerinin fiyatları, Tekel durumu mevcut olduğundan, yurt içinde piyasa şartlarına göre belirlenmesi söz konusu değildir. İhraç edilen maddelerin fiyatları ise dünya bakır fiyatlarına göre belirlenmektedir. Bu işletmede fiyatlar idari ve siyasi kararlarla tespit edilmekte ve bazan birim maliyetlerinin altına indiği dahi görülmektedir.

Yıllar itibariyle işletme içi verimlilik mukayeselerinde gerek para değerindeki düşüşlerden ve gerekse fiyatlar istikrarsızlık gösterdiğinden satış fiyatlarını esas almamız, bizi gerçek sonuçlara götürmez.

Ancak bu sakıncaları mümkün olduğu derecede asgariye indirmek için bir temel yıl seçilerek, bu yıla ait satış fiyatıyla diğer yıllara ait üretim miktarları çarpılmak suretiyle istihsal hasılları bulunabilir. Bu durumda da bazı sakınca ve güçlüklerle karşılaşmaktayız. Nitekim söz konusu işletmede üç türlü malın üretimine muhtelif zamanlarda başlanmıştır. Asit üretimine 1963'de, prit üretimine 1970 de geçilmiştir. Bakır üretimi ise işletmenin kuruluşundan beri devam edegelmektedir. Bunun yanında temel yıl fiyatı esas alındığında da teknik yenilikler nazara alınmamış olur.

Prodüktivitenin ölçümünde esas olacak or'put'u faktör ameliyeleriyle de değerlendirebiliriz. Ancak faktör maliyetleri malın marjinal faydasını yansıtmamaktadır. Ayrıca fiyatlar çok çeşitli piyasaya aksaklıklarından etkilenmekte ve para değerindeki düşüşler nedeniyle zaman itibariyle mukayeseler sakıncalar doğurmaktadır.

Maliyetler esas alınarak prodüktivitenin ölçümünde sakıncalar bulunmasına rağmen, para değerindeki düşüşleri nazara alarak sakıncaları bir derece asgariye indirmek suretiyle maliyetler yardımıyla kıymet esasına göre emek, prodüktivite serilerini bulup artış ve azalışları inceleyeceğiz.

Bunun yanında metodların kendilerine has çeşitli sakıncaları nedeniyle bir tek metodla prodüktivite ölçümünün gerçek verimlilik artışlarını yansıtmayacağı ihtimaline karşı Murgul Bakır İşletmesinde emek verimliliği fiziki birimlerle de hesaplanacaktır.

aa. Murgul Bakır İşletmesinde Fiziki Birimlerle Emek Prodüktivitesi:

Murgul Bakır İşletmesinde bilindiği üzere üretilen mallar homojen değildir. Bu bakımdan çeşitli üretim birimlerini temsil edebilecek durumda olan müşterek bir ölçü ünitesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İşletmede üretilen üç çeşit üretim birimini bir araya getirerek, fiziki olarak ölçülebilmelerini sağlamak üzere "Katsayı Alma Metodu" denen bir metodun uygulanması gerekmektedir.

Önemli olan husus katsayılarla esas olacak ölçünün seçilmesi ile ilgilidir.

Üretim faktörleri, üretim maliyet giderleri arasında işgücü en önemli yeri alırken, işletmede değer yaratan tek unsurdur. Bu nedenle söz konusu katsayılarla esas olacak ölçü birimi işgücü, dolayısıyla çalışılan iş saati kabul edilmiştir.

Bu nedenle çeşitli üretim birimlerini bir araya getirerek işletmedeki toplam üretim miktarının tespiti için iş saatlerinin ölçü birimi olarak kullanılması şu şekildedir:

İşletmede Blister Bakır, Pirit ve Asit üretilmektedir. Bu maddelerin miktarlarını harflerle gösterirsek;

Blister Bakır Üretim Miktarı Z_1

Sülfürik Asit Üretim Miktarı Z_2

Pirit Üretim Miktarı Z_3

Her üretim biriminin bir tonu için çalışılan iş saatlerini sırasıyla G_1 , G_2 , G_3 harfleriyle gösterelim. Bu durumda tali üretim maddelerinin ana üretim maddesi olan Bakıra göre değerlendirilmesinde kullanılacak dönüşüm katsayısı $\frac{G_2}{G_1}$ veya $\frac{G_3}{G_1}$ olacaktır.

Böylece Bakıra göre tespit edilen katsayılar ilgili üretim miktarlarıyla çarpılarak bulunan her üç maddenin miktarları toplanarak produktivite ölçümüne esas üretim miktarı belirlenmiş olur.

Formülümüz;

$$\left(\frac{G_1}{G_1} \times Z_1 \right) + \left(\frac{G_2}{G_1} \times Z_2 \right) + \left(\frac{G_3}{G_1} \times Z_3 \right) = \text{Dönüşüm Katsayılarına göre Toplam Üretim Miktarı}$$

Formülden yararlanarak işletmede toplam üretim miktarlarını 1955-1974 dönemi için tespit edelim. Tablo 11'de her üretim biriminin miktarı ve (1) ton üretim için kullanılan iş saati gösterilmiştir.

TABLO 11. 20 Yıllık Dönemde Üretim Miktarları ve 1 Ton İçin Kullanılan İş Saatleri

Yıllar	Blister Bakır		Sülfürik Asit		Pirit	
	Miktarı Z_1	İş Saati G_1	Miktarı Z_2	İş Saati G_2	Miktarı Z_3	İş Saati G_3
1955	6.782	509.14	-	-	-	-
1956	7.045	525.20	-	-	2.839	4.58
1957	6.382	652.15	-	-	465	6.45
1958	4.410	881.18	-	-	-	-
1959	8.015	479.48	-	-	-	-
1960	8.601	490.99	-	-	-	-
1961	3.670	1128.61	-	-	-	-
1962	9.175	447.52	-	-	-	-
1963	9.275	393.21	19.337	21.13	-	-
1964	7.800	467.69	15.578	35.82	-	-
1965	7.800	440.51	20.789	33.72	-	-
1966	9.100	416.04	21.100	27.87	-	-
1967	9.640	382.26	23.052	30.45	-	-
1968	9.620	369.65	15.830	44.41	-	-
1969	8.800	424.49	16.253	29.84	-	-
1970	8.870	438.33	16.700	27.25	11.640	1.55
1971	9.310	413.22	19.972	47.67	21.581	1.30
1972	8.171	428.22	16.435	38.09	7.044	1.06
1973	7.085	422.02	10.500	29.14	9.426	1.91
1974	8.450	338.11	11.655	27.03	12.579	1.27

Görüldüğü üzere Blister bakır üretimine nazaran diğer iki tali maddenin üretimi için kullanılan iş saati çok düşüktür. Zira bu maddelere ait ton başına iş saatleri, sadece bakır üretimi dışındaki söz konusu iki maddenin kullanılabilir duruma dönüştürme safhasını kapsamaktadır.

Şimdi yukarıdaki formüle göre bulunan ve emek produktivitesinin ölçümünde esas alınacak toplam üretim miktarları Tablo 12'de gösterilmiştir.

TABLO 12. Dönüşüm Katsayılarına Göre Toplam Üretim Miktarı
(Ton)

<u>Yıllar</u>	<u>Toplam Üretim Miktarı</u>
1955	6.782
1956	7.073
1957	6.386
1958	4.410
1959	8.015
1960	8.601
1961	3.670
1962	9.175
1963	10.261
1964	9.046
1965	9.463
1966	10.577
1967	11.484
1968	11.519
1969	9.938
1970	9.919
1971	11.054
1972	9.651
1973	7.862
1974	9.429

Prodüktivite hesaplarına geçmeden önce Tablo 12'de belirtilen Toplam Üretim Miktarlarının formüle göre nasıl tespit edildiğini, konuya açıklık getirmesi bakımından bir örnek göstermek uygun olacaktır.

Örneğimizde 1970 yılı rakamları ele alınarak, bu yıla ait toplam üretim miktarı bulunacaktır.

	<u>Blister Bakır</u>	<u>Asit</u>	<u>Pirit</u>
1970 Yılı Üretim Miktarları (Z)	8.870 Ton	16.700 Ton	11.640 T.
Ton Başına Çalışılan İş Saati (G)	438.33 S.	27.25 S.	1.55 S

Toplam üretim miktarını bulabilmek için önce her bir mala ait ana üretim maddesine göre dönüşüm katsayılarını bulalım.

$$\text{Blister Bakır için} \quad \frac{437.33}{438.33} = 1$$

$$\text{Sülfürik Asit için} \quad \frac{27.25}{438.33} = 0.06$$

$$\text{Pirit için} \quad \frac{1.55}{438.33} = 0,004$$

Buradan,

	<u>Miktar (Ton)</u>		<u>Katsayı</u>		<u>Blister Bakıra Göre Yeni Mik- tarı</u>
Blister Bakır	8.870	X	1	=	8.870
Asit	16.700	X	0,06	=	1.002
Pirit	<u>11.640</u>	X	0,004	=	<u>47</u>
TOPLAM	37.210				9.919

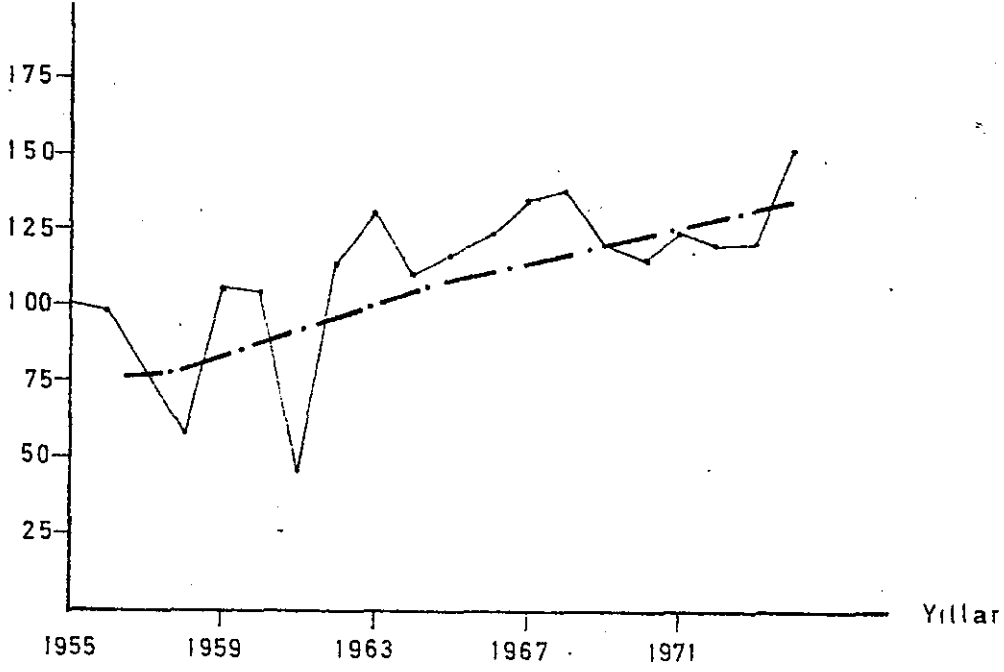
Örnekte görüldüğü üzere iki tâli maddeyi ana üretim maddesine dönüştürdüğümüzde kullanılan iş saatlerinin düşüklüğü nedeniyle pirit ve asit miktarında azalma meydana gelmiştir.

Bu şekilde işletmeye ait toplam üretim miktarları bulduktan sonra 20 yıllık dönem için çalışma saatleri esas alınarak emek produktivitesi oranlarıyla artışlarını hesaplayalım (Tablo 13).

TABLO 13. EMEK PRODÜKTİVİTESİ

Yıllar	Toplam Üretim Miktar.	Çalışılan İş Saatleri (Bin)	Emek Pro- dük-ti-vi. Oranları	Prodüktivite İNDEKSİ (1955=100)	Prodüktivite İNDEKSİ (1963=100)
1955	6.782	3.452	1.96	100.0	77.5
1956	7.073	3.713	1.90	96.9	75.1
1957	6.386	4.165	1.53	78.1	60.5
1958	4.410	3.886	1.13	57.7	44.7
1959	8.015	3.843	2.09	106.6	82.6
1960	8.601	4.223	2.04	104.1	80.7
1961	3.670	4.142	0.89	45.4	35.2
1962	9.175	4.105	2.24	114.3	88.6
1963	10.261	4.063	2.53	129.1	100.0
1964	9.046	4.206	2.15	109.7	85.0
1965	9.463	4.137	2.29	116.8	96.6
1966	10.577	4.374	2.42	123.5	95.7
1967	11.484	4.387	2.62	133.7	103.6
1968	11.519	4.259	2.70	137.8	106.8
1969	9.938	4.220	2.35	119.9	92.9
1970	9.919	4.361	2.27	115.8	98.9
1971	11.054	4.542	2.43	124.0	96.1
1972	9.651	4.133	2.34	119.4	92.5
1973	7.862	3.314	2.37	120.9	93.7
1974	9.429	3.188	2.96	151.0	117.0

Tespit edilen prodüktivite artış ve azalışlarını grafik yardımıyla daha açık şekilde gösterebiliriz (Grafik 1).

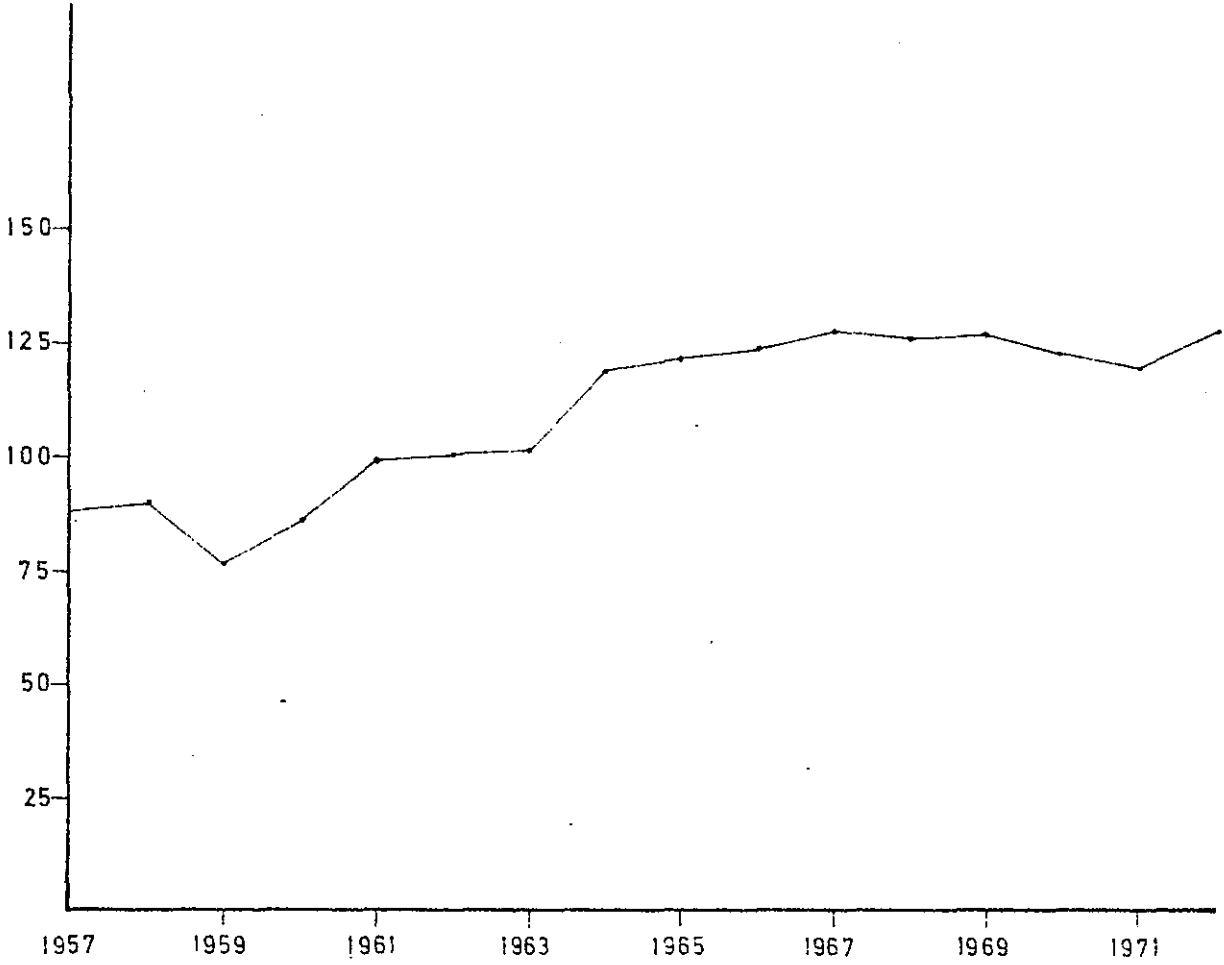


GRAFİK 1. Emek Prodüktivitesinin Seyri
(1955=100)

Emek prodüktivitesinin seyrini devreler itibariyle belirtebilmek için bir önceki tabloya göre beşer yıllık hareketli ortalamalarını tablo ve grafik yardımıyla açıklayalım.

TABLO 14. Emek Prodüktivitesinin Beşer Yıllık Hareketli Ortalamaları (1955=100 Olarak).

Yıllar	Prodüktivite Ortalamaları
1957	87.9
1958	88.7
1959	78.4
1960	85.6
1961	99.9
1962	100.5
1963	103.1
1964	118.7
1965	122.6
1966	124.3
1967	126.3
1968	126.1
1969	126.2
1970	123.4
1971	120.0
1972	126.2



GRAFİK II. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Emek
Prodüktivitesinin Seyri

Fiziki birimlerle hesapladığımız emek prodüktivitesinin değerlendirilmesine geçmeden önce, sermaye artışları dolayısıyla işçi başına düşen sermaye artışının prodüktivite artışına etki edebileceği ihtimalini dikkate alarak yıllar itibarıyla işçi başına toplam sermayeyi belirliyelim.

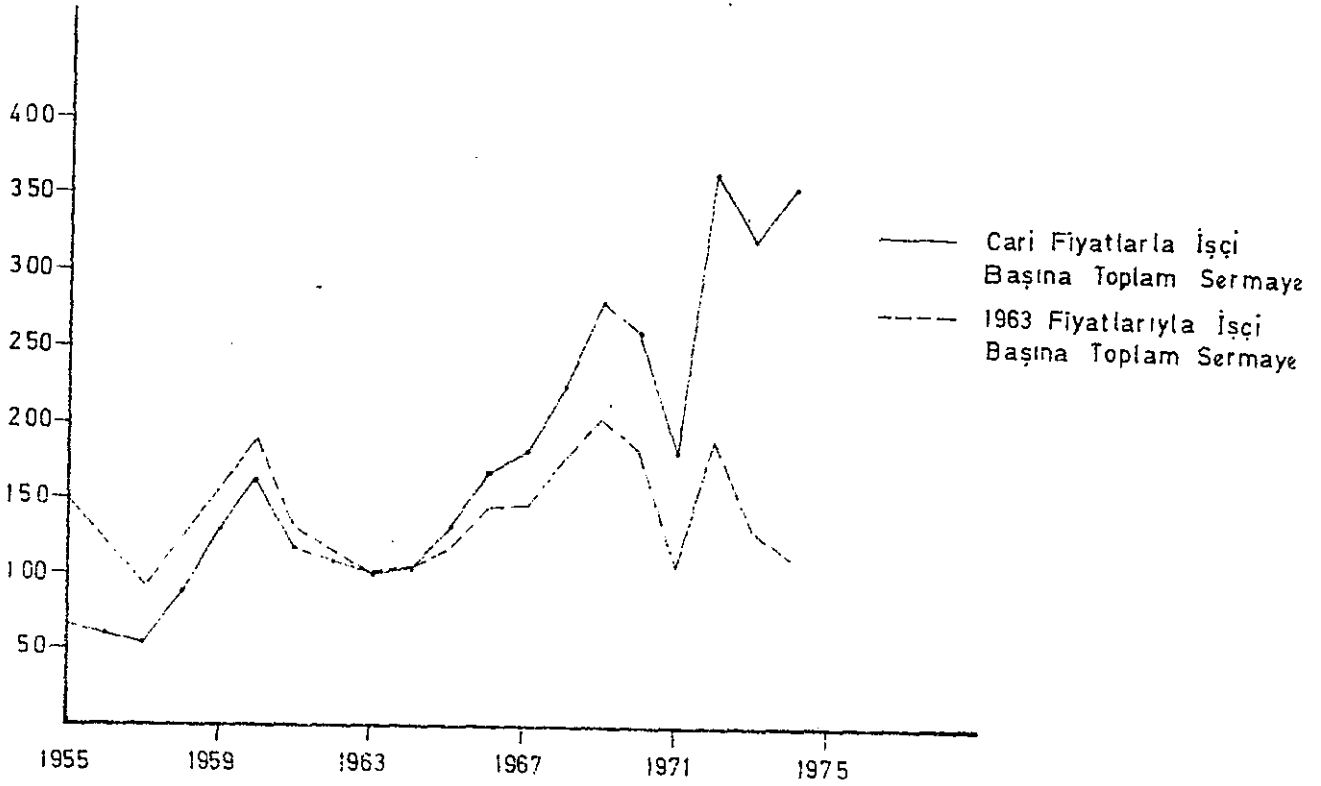
TABLO 15. İşçi Başına Toplam Sermaye Durumu
(Cari ve 1963 Fiyatlarıyla)

Yıllar	Toplam Sermaye (Cari Fiyatlarla)	Toplam Sermaye (1963 Fiyatlarıyla)	Ortalama İşçi Sayısı	İşçi Başına Toplam Sermaye (Cari fiyatlarla)		İşçi Başına Toplam Sermaye (1963 Fiyatlarıyla)	
				Oran	İNDEKS (1963=100)	Oran	İNDEKS (1963=100)
1955	57.651	131.323	1158	49.8	66	113.4	150
1956		112.807	1251	46.3	61	90.2	119
1957	59.383	97.509	1394	42.6	56	69.9	92
1958	85.071	121.357	1293	65.8	87	93.9	124
1959	121.951	145.526	1269	96.1	127	114.7	152
1960	174.427	197.763	1423	122.6	162	139.0	184
1961	126.133	138.913	1404	89.8	119	98.9	131
1962	128.849	134.358	1544	83.5	110	87.0	115
1963	111.491	111.491	1472	75.7	100	75.7	100
1964	120.594	119.164	1529	78.9	104	77.9	103
1965	149.970	137.084	1523	98.5	130	90.0	119
1966	195.050	170.052	1529	127.6	169	112.2	147
1967	213.593	173.090	1555	137.4	182	111.3	147
1968	263.974	207.363	1556	169.6	224	133.3	176
1969	305.024	223.461	1448	210.7	278	154.3	204
1970	303.915	208.589	1542	197.1	260	135.3	179
1971	213.520	126.418	1576	135.5	179	80.2	106
1972	411.963	217.024	1480	278.4	368	146.6	194
1973	283.015	117.874	1159	244.2	323	101.7	134
1974	300.765	96.461	1130	266.2	352	85.4	113.

İşçi başına toplam sermaye seyrini Tablo 15'e göre grafiklerle belirtebiliriz.

İşçi başına toplam sermaye seyrini produktivite ile karşılaştırmadan önce "1963 fiyatlarıyla toplam sermaye" üzerinde duralım. Tablo 15 ve Grafik III'de görüldüğü üzere cari fiyatlarla işçi başına toplam sermayede 1963 yılından sonra hızlı bir artış göze çarpmaktadır. Ancak bu artış zahiridir. Zira dönem içerisinde meydana gelen para değerindeki düşüşler dikkate alınmadığı için temel yıla göre yapılacak mukayeseler gerçekleri yansıtmaz. Bu nedenle gerçekçi rakamlar elde etmek üzere her yıla ait nominal toplam sermaye rakamlarını fiyat indeksleri ile deflâte etmek gerekir. Böylece işçi ba-

şına toplam sermayenin ölçümünde nominal rakamlar yerine reel rakamlar dikkate alınarak para değerindeki düşüşlerden doğan sakıncalar giderilmiş olur.



GRAFİK III. Yıllar İtibariyle İşçi Başına Toplam Sermaye
(1963=100)

Bilindiği gibi fiyat hareketlerinin zaman içindeki değişimlerini aksettiren indekslere "Fiyat İndeksi" denmektedir. Bu göstergeler arasında "Toptan Eşya Fiyatları İndeksi" genellikle para biriminin satınalma gücündeki değişmeler ile genel fiyat seviyesini ölçmek için kullanılır⁽²⁾. Reel toplam sermaye rakamlarını belirlemek için Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi tarafından düzenlenen Toptan Eşya Fiyat İndekslerinden yararlandık. Bu İndeks Tablo 16'da gösterilmiştir.

(2) Halûk Cillov, Fiyat Artışları Hangi Düzeyde, Milliyet, 28 Şubat 1976.

TABLO 16. Toptan Eşya Fiyatları İndeksi
(1963=100)

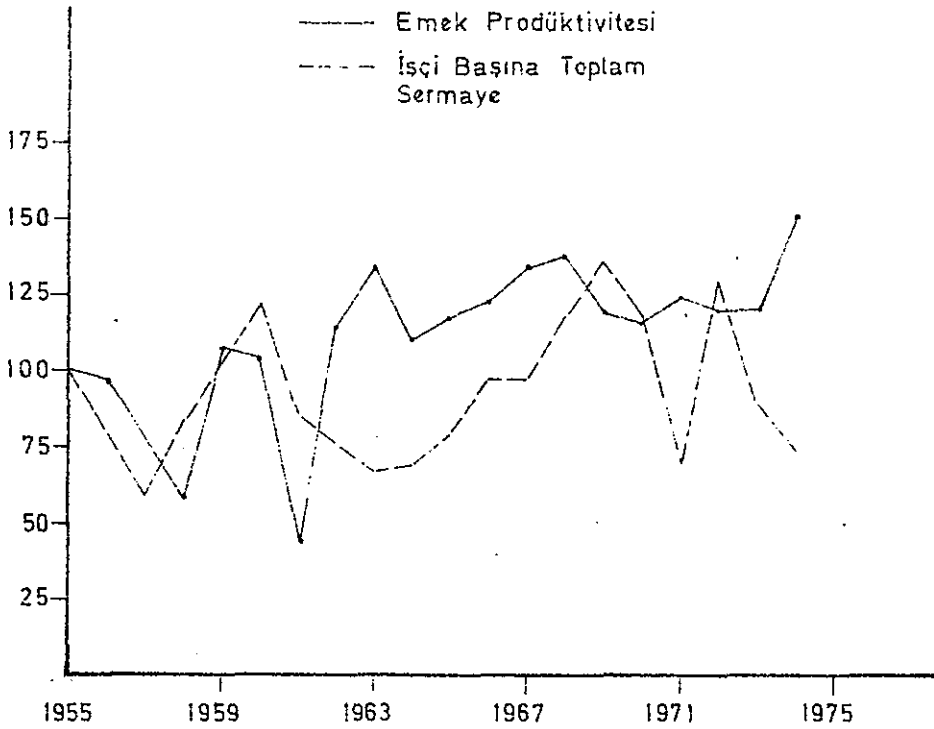
Yıllar	Fiyat İndeksleri
1955	- 43.9
1956	- 51.3
1957	- 60.9
1958	70.1
1959	83.8
1960	88.2
1961	90.8
1962	95.9
1963	100.0
1964	101.2
1965	109.4
1966	114.7
1967	123.4
1968	127.3
1969	136.5
1970	145.7
1971	168.9
1972	194.3
1973	240.1
1974	311.8

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dergisi
Ocak-Haziran 1974.

Şimdi işçi başına toplam sermayenin fiziki birimlerle ölçülen emek prodüktivitesine etkisini grafik yardımıyla açıklayalım.

TABLO 17. İşçi Başına Toplam Sermayenin Emek Prodükktivite-
sine Etkisi

Yıllar	Emek Prodükktivitesi İndeksi (1955=100)	İşçi Başına Toplam Sermaye İndeksi (1955=100)
1955	100	100
1956	97	80
1957	78	62
1958	58	83
1959	107	101
1960	104	123
1961	45	87
1962	114	77
1963	129	67
1964	110	69
1965	117	79
1966	124	98
1967	134	98
1968	138	118
1969	120	136
1970	116	119
1971	124	71
1972	119	129
1973	121	90
1974	151	75



GRAFİK IV. İşçi Başına Toplam Sermaye İle Emek Prodükktivite-
sinin Karşılaştırılması.

1955-1974 döneminde fiziki birimlere göre tespit edilen prodüktivite oranlarında görülen artış ve azalışları Tablo 13 ve 14 ile Grafik I ve II'den izlemek mümkündür. İlgili tablo ve grafiklerde görüldüğü üzere emek prodüktivitesi 1955-1961 yılları arasında istikrarsızlık göstermiştir. Nitekim 1955 yılını 100 kabul edersek emek prodüktivitesi 1956'da 96.9, 1957'de 78.1, 1958'de ise 57.7'ye kadar düşmüştür. Bu düşüşe rağmen 1959 yılında âni bir yükselmeye 106.6'ya ulaşmıştır. 1961 yılında da üretim miktarındaki azalışla birlikte prodüktivite önemli bir düşüş göstermiştir. 1962 yılından sonra hızlı olmayan bir artış gözükmektedir. Ancak bu yıldan sonraki prodüktivitede önemsiz de olsa istikrarsızlık göze çarpmaktadır.

Beşer yıllık hareketli ortalamalarla belirlenen prodüktivite seyrini incelediğimizde, 1961 yılına dek azalışlar görülmesine rağmen 1963'den 1967 yılına kadar devamlı artış kaydedilmekte, bu yıldan sonra hafif bir azalış olduğu tespit edilmiştir. Son devrede ise prodüktivite en yüksek noktasına ulaşmıştır.

Özetlersek, fiziki birimlerle ölçülen emek prodüktivitesinde 1963 yılından önce istikrarsızlık ve düşüklük görülmesine rağmen belirtilen yıldan sonra artan bir seyir belirlemiştir. Ancak artış hızı arzu edilenin çok altında kalmıştır.

Prodüktivitede görülen azalışlarla genel olarak hafif artışın sebebini sadece işçinin üretim kabiliyetinde aramamalıyız.

Zira Murgul Bakır İşletmesi emek prodüktivitesinde görülen azalışların önemli sebeplerinden birisi de makina ve teçhizatla meydana gelen ârızalardır. Ârızalar nedeniyle normal iş saatleri sabit kalırken üretim miktarı düşmektedir. İşçiler üretim faaliyeti yerine tamir-bakımla meşgûl olmaktadır. İşletme artan tamir-bakım masrafları pahasına teknik yeniliklerden faydalanma imkânı bulamamaktadır. Ayrıca 1962 yılından önceki prodüktivite oranlarının düşük seviyede oluşunun sebepleri arasında, fabrikalara maden cevherinin gecikmeli getirilişidir. Zira bu yıllara kadar havai hattın olmayışı nedeniyle maden cevheri kamyonetlerle ulaştırılmaktaydı.

1963 yılından sonra görülen artışın en önemli sebebi, işçilerin toplu sözleşme hakkına kavuşmalarıdır. Türkiye'de toplu sözleşme dönemine geçildikten sonra sendikalar kendilerini daha ziyade güçlü hissetmiş, bunun sonucu olarak ve işverenlere karşı baskılarını artırarak işçi ücretlerine yıldan yıla zamlar yapılmış ve bir takım

sosyal garantiler elde etmişlerdir. Böylece işçilerin gelirlerinin artması ve gelecekleri için garanti elde etmeleri onları daha fazla çaba göstermeye sevk etmiştir.

İşletmeler kaynaklarını artırarak teknik yeniliklerden faydalanıp ve işçilerin faaliyetlerini kolayca sürdürebilmeleri için değişiklikler yapıp, prodüktivitede artış sağlayabilecekleri düşüncesi kabule şayandır. Ancak Murgul Bakır İşletmesinde her ikisi arasında korelasyon hemen hemen yok gibidir. İşçi başına toplam sermaye ile prodüktivite arasındaki ilişkiyi Tablo 17 ve Grafik IV'de görebiliriz. Her iki değişken arasında 1955-1961 yılları arasında paralellik görmekteyiz. Nitekim daha fazla kaynak temin edilerek havai hattın tesisi ve faaliyete geçirilmesiyle işçi başına toplam sermayede görülen artışla birlikte emek prodüktivitesinde de 1960 yılında yükselme olmuştur. 1962 yılından sonra ise bir ilişki görememekteyiz.

bb. Murgul Bakır İşletmesinde Kıymet İtibariyle Emek Prodüktivitesi:

Araştırma konusu olan Murgul Bakır İşletmesinde, üç türlü mal üretildiği ve bu maddelerin de muhtelif zamanlarda üretimine başlanıldığı için emek prodüktivitesinin hesaplanmasında esas unsurlardan biri olan output'un fiziki birimlerle ölçümünde zorlukla karşılaştık. Zira üç türlü mal üretildiği için bizi katsayı alma zorunluğunda bırakmıştır. Ayrıca prodüktivite rantabilite münasebetlerini inceliyeceğimizden dolayı prodüktivitenin hesaplanmasında kıymet esasını da ele almamız uygun olacaktır.

Ancak kıymet esasını ele aldığımız takdirde verimlilik amacı bakımından hangi fiyatlar ağırlık kazanacaktır, malların piyasa fiyatları ne derece doğrudur?

Piyasa fiyatları malın gerçek değeri dışındaki bazı unsurları ölçmekte, fakat malın marjinal faydasını da yansıtırılar.

Murgul Bakır İşletmesinde üretim birimlerinin fiyatları piyasa şartlarına göre belirlenmemekte, politik kararlarla tespit edilmekte ve hatta fiyatlar, bazan birim maliyetlerinin altında kalmaktadır.

Bu nedenle verimlilik açısından output'u kıymet itibariyle değerlendirirken faktör maliyetleri ile değerlendirmek amaca daha uygun düşecektir.

Bilindiği üzere maliyetler içerisinde doğrudan doğruya işçilik giderleri, hammadde ve malzeme giderleri ve genel imalat giderleri girmektedir.

Söz konusu işletmede üretim birimlerinin maliyetleri bulunarak toplam maliyetler tespit edilmiştir (Tablo 18). İşletme içi mukayeseler yine 1955-1974 devresini kapsamaktadır.

Bu konuda daha gerçekçi rakamlar elde etmek için, her yıla ait nominal maliyet rakamlarını fiyat indeksleri ile deflâte etmek gerekir. Böylece produktivitenin ölçümünde nominal rakamlar yerine reel rakamlar dikkate alınarak para değerindeki düşüşlerden doğan sarkıncalar giderilmiş olunur. Bunun yanında üretim birimleri maliyetleri içerisinde giren unsurların fiyatları bir bakıma baz yıla göre sabit tutulmuş ve produktivitede görülen artış ve azalışlar da gerçekleri daha fazla yansıtmış olur.

TABLO 18. İşletmede Maliyet Durumları
(Bin)

Yıllar	Bakır Maliyeti	Birit Maliyeti	Asit Maliyeti
1955	8.774	-	-
1956	9.903	33.613	-
1957	10.936	4.933	-
1958	9.328	-	-
1959	23.250	-	-
1960	29.666	-	-
1961	14.918	-	-
1962	32.643	-	-
1963	39.473	-	4.517
1964	32.812	-	5.014
1965	36.559	-	7.451
1966	41.750	-	6.475
1967	42.343	-	8.056
1968	50.252	-	9.925
1969	52.242	-	6.772
1970	68.917	302.640	8.071
1971	79.706	533.050	12.762
1972	85.123	181.383	15.243
1973	99.323	588.653	10.139
1974	128.805	683.417	14.201

Deflâtör olarak kullanılan çeşitli indeksler kendilerine has bazı metodolojik hatalar taşımaktadır. Ne var ki, bu belirli hatalar niteliklerini değiştirmediği sürece fiyatların genel seviyesi indekslenir. Kapsam sınırları içinde yansıttığı kabul edilmelidir. Problem tüm sakıncalılar içinde en az sakıncalı olanını seçebilmekle ilgilidir.

Tüketici fiyat indeksleri ile altın fiyatları^{nl} deflâtör olarak kullanabiliriz. Ancak araştırmamızda amaç bakımından ve diğerlerine göre daha az sakıncası olan Toptan Eşya Fiyatları İndeksini ele almamız daha anlamlı olacaktır. Toptan eşya fiyatları indeksi Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi tarafından düzenlenmektedir. Bu indeks Tablo 16'da gösterilmişti.

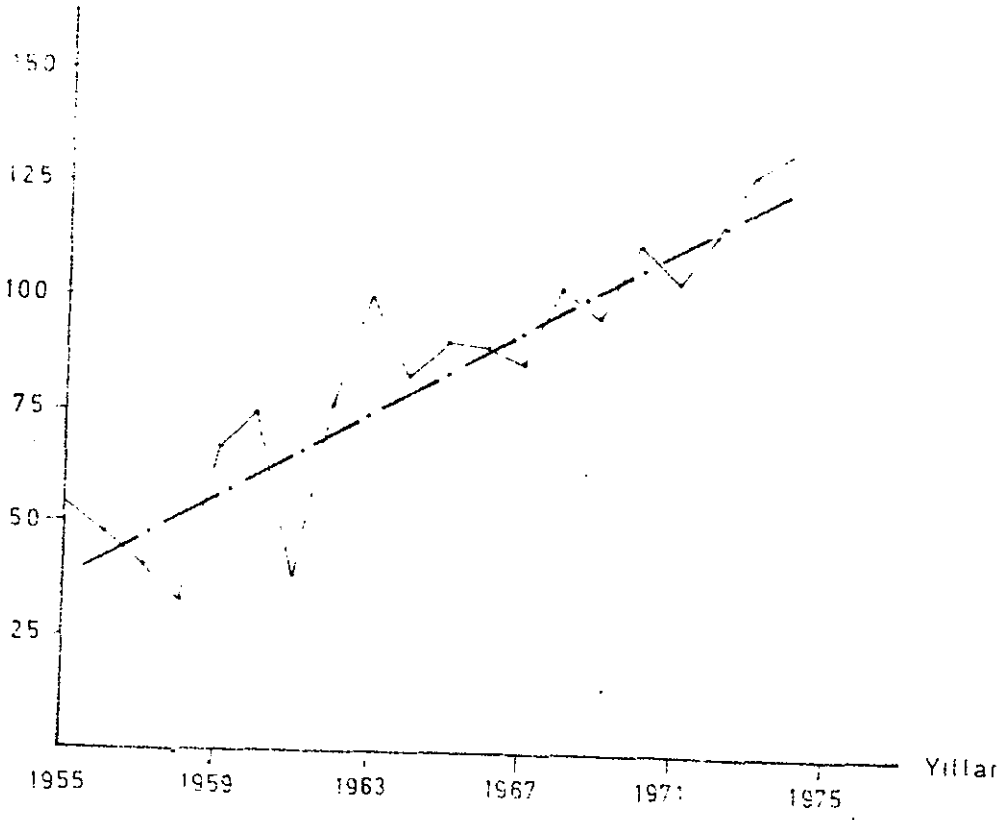
Toptan Eşya Fiyatları indeksine konu olan mal sayısının çokluğu ve fiyat hareketlerindeki genel eğilimi yansıtması bakımından bu indeksi kullanmak uygun olacaktır ⁽³⁾. Söz konusu indeksin üretici harcamalarını ağırlıklarıyla birlikte yansıttığını sakıncalarına rağmen söyleyebiliriz.

Murgul Bakır İşletmeleri işgücü produktivitesinin ölçümünde Tablo 16'da gösterilen fiyat indeksleri deflâtör olarak ele alınıp, reel maliyetler belirlenmiş bulunan, reel maliyet rakamları çalışılan iş saatlerine bölünmek suretiyle produktivite oranları tespit edilmiş ve ilgili tablo ve grafikler düzenlenmiştir (Tablo 19).

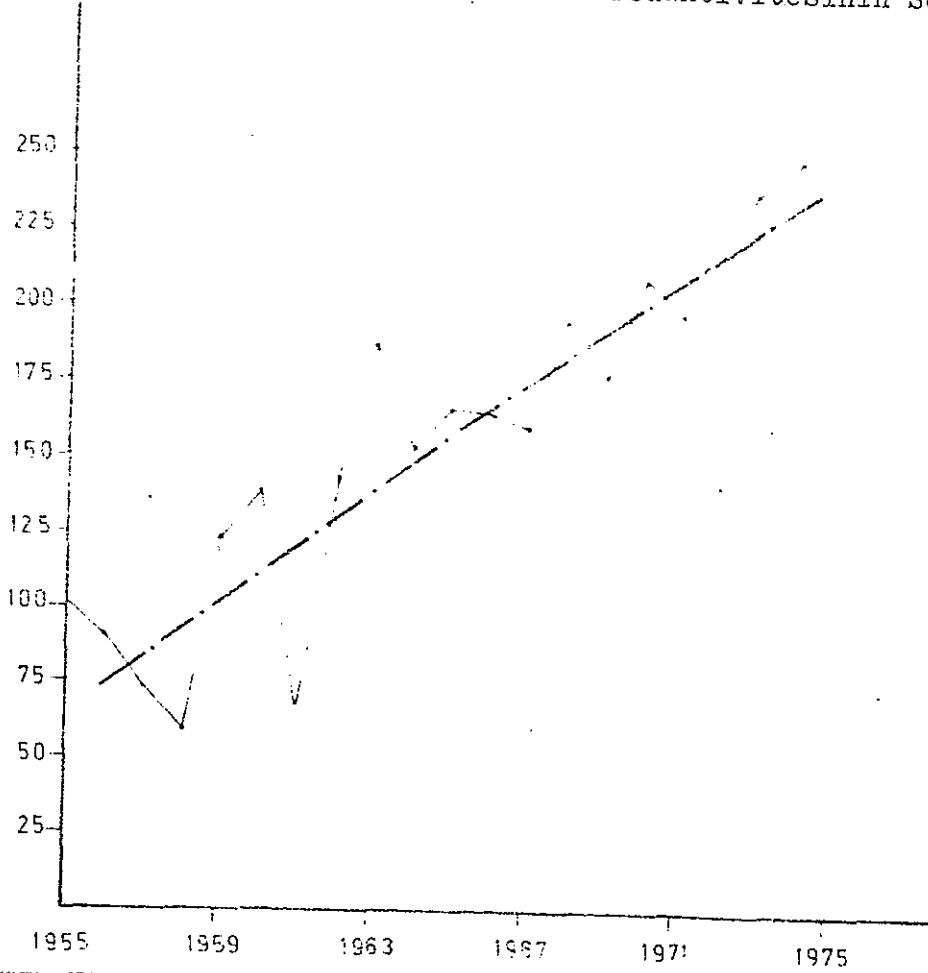
TABLO 19. Emek Produktivitesi
(1.000 Olarak)

Yıllar	Toplam Reel Maliyetler 1963=100	Çalışılan İş Saatleri	Emek Produktivite	İndeks 1963=100	İndeks 1955=100
1955	19.986	3.452	5.79	53.5	100.0
1956	19.370	3.713	5.22	48.2	90.2
1957	17.966	4.165	4.31	39.8	74.4
1958	13.307	3.886	3.42	31.6	59.1
1959	27.745	3.843	7.22	66.7	124.7
1960	33.975	4.223	8.04	74.2	138.9
1961	16.430	4.142	3.97	36.7	68.6
1962	34.039	4.105	8.29	76.6	143.2
1963	43.991	4.063	10.83	100.0	187.0
1964	37.379	4.206	8.89	82.1	153.5
1965	40.229	4.137	9.72	89.7	167.9
1966	42.045	4.374	9.61	88.7	166.0
1967	40.843	4.387	9.31	85.9	160.8
1968	47.272	4.259	11.10	102.5	191.7
1969	43.622	4.220	10.24	94.5	176.9
1970	53.048	4.361	12.6	112.3	210.0
1971	51.511	4.542	11.34	104.7	195.9
1972	51.986	4.133	12.52	115.6	216.2
1973	45.835	3.314	13.83	127.7	238.9
1974	46.084	3.188	14.45	133.4	249.6

(3) Halil Çivi, Tarımsal Ürünlerde Taban Fiyatlar ve Türkiye'de Taban Fiyat Politikası, Doktora Tezi, Erzurum, 1975, s. 211.



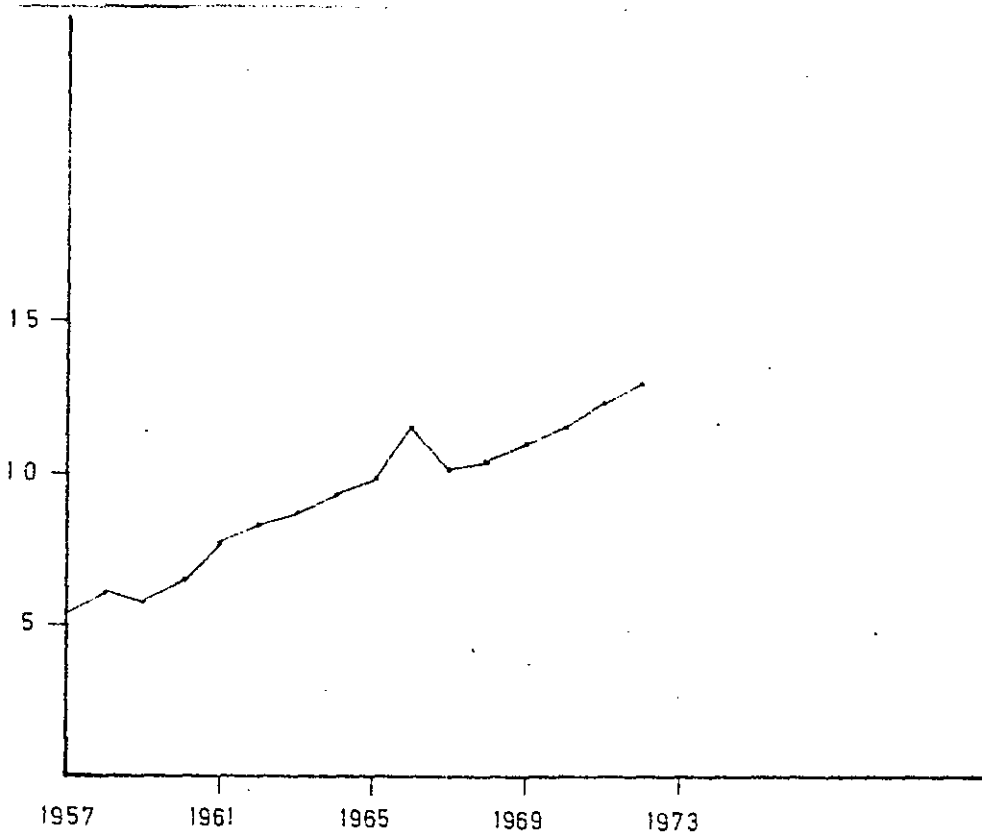
GRAFİK V. 1963 Yılına Göre Emek Prodük tivitesinin Seyri



GRAFİK VI. 1955 Yılına Göre Emek Prodük tivitesinin Seyri

TABLO 20. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla
Emek Prodükktivitesi

Devreler	Ortalama Prodükktivite Oranları	Prodüktivite İndeksi 1963=100
1957	5.2	48.0
1958	5.7	52.1
1959	5.4	49.8
1960	6.2	57.1
1961	7.7	70.8
1962	8.0	88.1
1963	8.3	77.0
1964	9.5	87.4
1965	9.7	89.3
1966	11.7	89.8
1967	10.0	92.3
1968	10.5	96.8
1969	10.8	100.0
1970	11.5	105.9
1971	12.0	111.0
1972	12.9	118.7

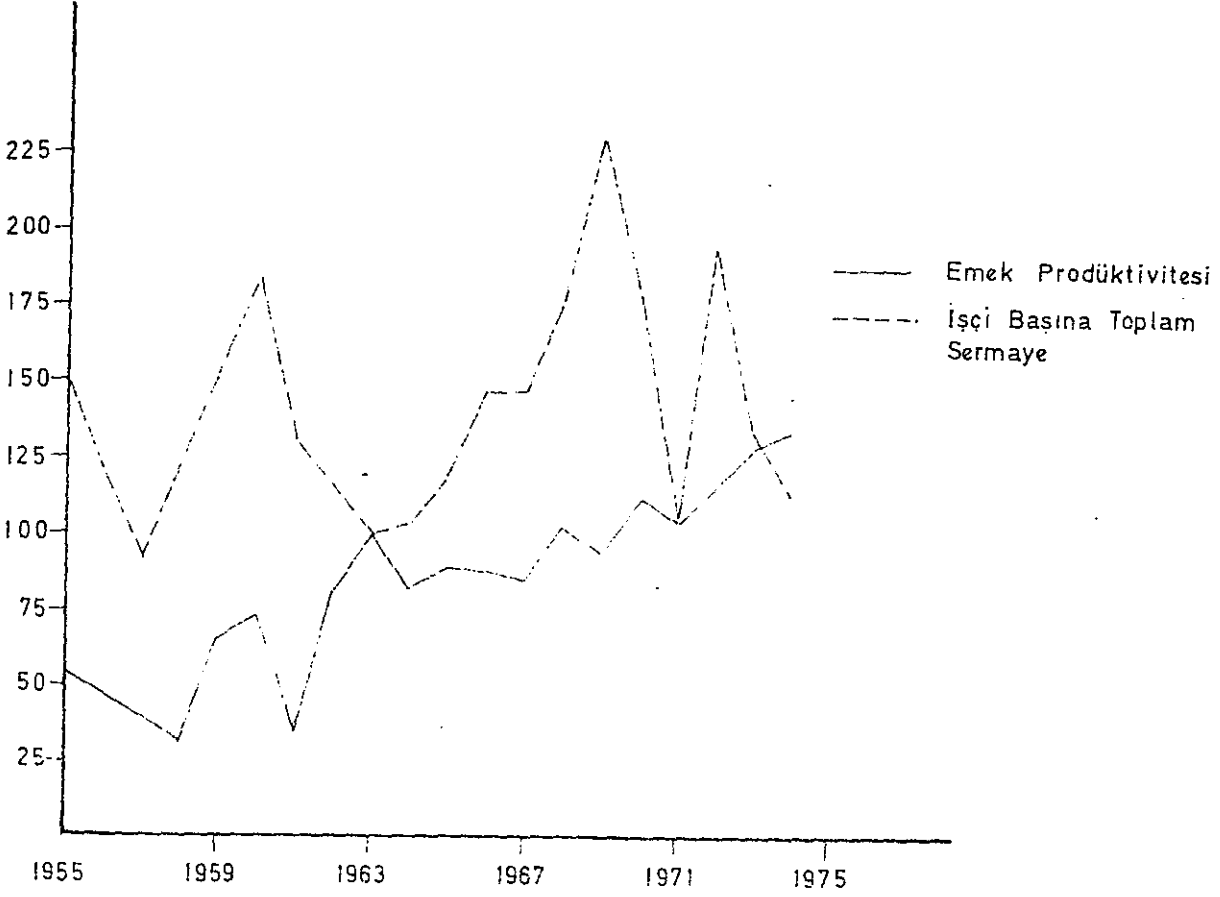


GRAFİK VII. Emek Prodükktivitesinin Beşer Yıllık Hareketli
Ortalamalara Göre Seyri.

İşçi başına toplam sermayenin prodüktivite seyrine etkisi olup olmadığını belirlemek için her iki değişkeni karşılıklı olarak Tablo ve Grafikte göstereceğiz.

TABLO 21. İşçi Başına Toplam Sermayenin Emek
Prodüktivitesine Etkisi

Yıllar	İşçi Başına Toplam Sermaye İndeksi 1963=100	Emek Prodüktivitesi İndeksi 1963=100
1955	150	53.5
1956	119	48.2
1957	92	39.8
1958	124	31.6
1959	152	66.7
1960	184	74.2
1961	131	36.7
1962	115	76.6
1963	100	100.0
1964	105	87.1
1965	119	89.7
1966	147	88.7
1967	147	85.9
1968	176	102.5
1969	204	94.5
1970	179	112.3
1971	106	104.7
1972	194	115.6
1973	134	127.7
1974	113	133.4



GRAFİK VIII. İşçi Başına Toplam Sermaye İle Emek Prodüktivitesinin Seyri

TABLO 22. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla İşçi Başına Toplam Sermaye ve Prodüktivite (1963=100)

Yıllar	İşçi Başına Toplam Sermaye	Emek Prodüktivitesi
1957	127.4	48.0
1958	134.2	52.1
1959	136.6	49.8
1960	141.2	57.1
1961	136.4	90.8
1962	126.6	88.1
1963	113.6	77.0
1964	116.8	87.4
1965	123.2	89.3
1966	138.4	89.8
1967	158.6	92.3
1968	170.6	96.8
1969	162.4	100.0
1970	171.8	105.9
1971	163.4	111.0
1972	145.2	118.7

1963 fiyatları nazara alınarak faktör maliyetlerine göre emek produktivitesi oranları tespit edilmiş bulunmaktadır.

1955-1974 devresinde görülen produktivite artış ve azalışları Tablo 19, 20 Grafik V, VI ve VII'den izlemek mümkündür. 1955-1961 devresinde produktivite istikrarsızlık göstermiştir. 1955 yılını 100 olarak kabul ettiğimizde 1958 yılı sonuna kadar indekse göre produktivite düşüş göstermiş olup, bu yılda produktivite 59.1'dir. 1959 yılında ani olarak 124.7'ye yükselmiştir. 1961 yılında ise 68.6 ya düşmüştür. 1962 yılında 14.2'ye yükselerek 143.2 olarak belirlenmiştir. Bundan sonra bazı istisnalar dışında önce hafif ve son yıllara doğru hızlı bir artış göstermiştir. 1963 yılını 100 aldığımızda da normal olarak aynı seyir görülebilir.

Murgul Bakır İşletmesinde produktivitede görülen azalışların en önemli sebebi makina ve teçhizatla meydana gelen ârizalardır. Bu ârizalar, normal bakım dışında çalışan işçilerin üretim faaliyeti yerine tamirle meşgûl olmalarına sebep olmakta, çalışılan iş saati sabit gözükürken üretim miktarında düşüş olmaktadır. Nitekim 1963 yılı 100 kabul edildiğinde 1958 yılında üretim miktarı 43.0 iken, produktivite 31.6 olmuştur. 1959 yılında ise üretim miktarı 83.8 produktivite ise 74.2'dir. 1968'de üretim miktarı 96.8, produktivite ise 94.5'tir.

İktisadi Devlet Teşekkülleri özel sektöre nazaran gelişmelerden daha az yararlanmaktadır. Ayrıca süresini dolduran makina ve teçhizat yenilenmemektedir. Böylece eski ve ilkel makinalarla yapılan üretim faaliyeti istenilen seviyeye ulaşmamaktadır. Makina ve teçhizatın yenilenmemesi pahasına daha fazla tamir-bakım masrafı yapılmakta üretim miktarının azalışı nedeniyle satış hasılatı düşmekte ve dolayısıyla kâr azalmaktadır. Makina ve teçhizatın yenilenmesi bazı teknolojik gelişmelerden yararlanılması için uzun formaliteleri gerektirmektedir. Yeni alımlar politik nedenlerle durdurulabilmekte, elde mevcutlarla yetinilmeye mecbur bırakılmakta, İktisadi Devlet Teşekkülleri müesseseleri.

Produktiviteye sadece makina ve teçhizatın yenilenmesi hususu tesir etmemektedir.

Murgul Bakır İşletmelerinde 1963-1964 yıllarından sonra görülen produktivite artış seyrine, 1963'de uygulanmasına başlanan toplu sözleşmelerin sebep olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye Kamu İmalat Sanayileri için yapılan bir araştırmada ⁽⁴⁾ da 1963 yılından itibaren pro-

(4) M.Kutluata, s. 60.

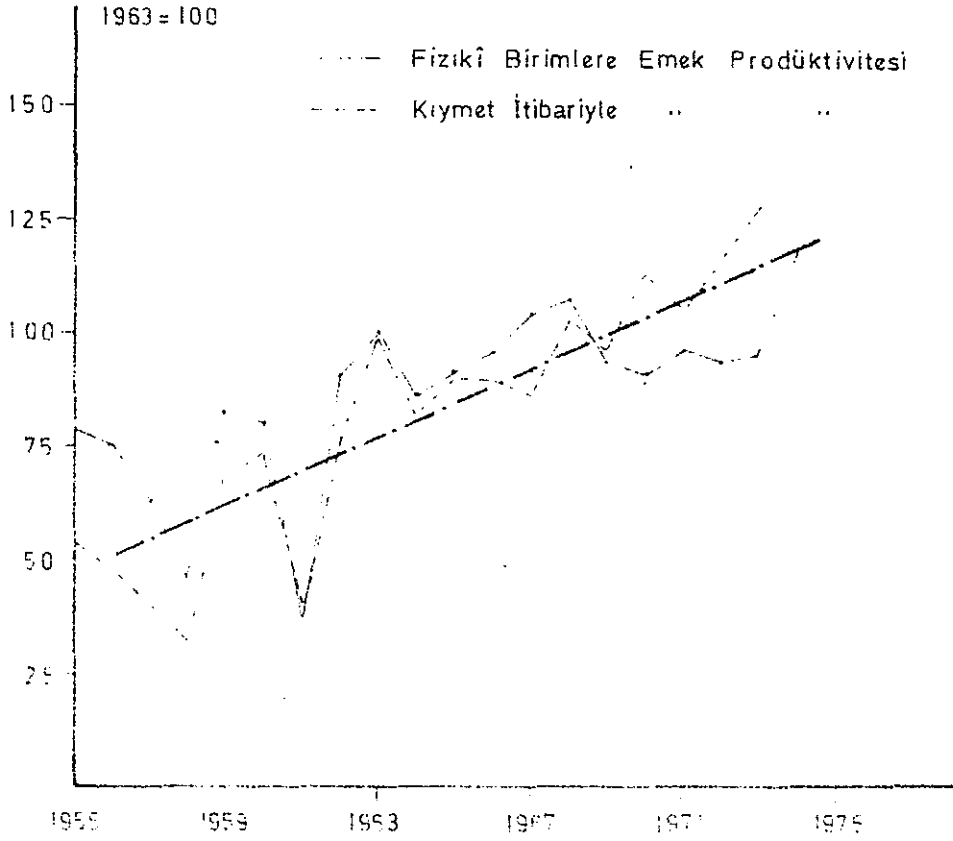
düktivite artışı gözükmemektedir.

Türkiye'de Toplu Sözleşme dönemine geçildikten sonra sendikal hakların fazlalaşmasıyla, sendikalar güçlenmiş, işverenlere karşı baskılarını artırmışlardır. Bunun sonucu olarak işçi ücretleri artmış ve işçiler bir takım sosyal garantiler elde etmişler. Böylece ücretlerinin artmasıyla garanti elde etmeleri hususunun işçilerin daha fazla çaba göstermelerine sebep olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Prodüktivite seyrine işletme yöneticilerinin değişme süreleri tesir edebilmektedir. Ancak, Murgul Bakır İşletmelerinde bu faktörün rolü pek yok gibidir.

İşletmelerde sermayenin artışıyla birlikte makina ve teçhizatın modern şartlar muvacehesinde yenilenmesiyle işçilerin faaliyetlerini kolayca sürdürebilme imkânı doğacağından işgücü prodüktivitesi oranlarında yükselme olabilir. Bu varsayım doğru kabul edilebilir olmasına rağmen ve hatta ödenmiş sermaye 1962'de 60 milyona ulaşmasına rağmen, ilk 6 yıl dışında Murgul Bakır İşletmelerinde böyle bir ihtimal hemen hemen mevcut değildir. Zira ortalama işçi başına düşen (1963 fiyatlarıyla) toplam sermayenin beşerli hareketli ortalamaları ile prodüktivite oranlarını karşılaştırdığımızda her ikisinde de artış hızları aynı değildir. Fakat 1962-1970 yılları arasında ortalama işçi başına toplam sermaye ile birlikte prodüktivitede devamlı artış görülmüştür. Ancak sözkonusu toplam sermaye oranı 1970'de 171.8 olup, 1971'de 163.4'e, 1972'de 145.2'ye düşmüştür. Halbuki 1970'de 105.9 olan Beşerli Hareketli Ortalamalarla elde edilen prodüktivite oranı devamlı artış göstererek 1971'de 111.0'a ve 1972 yılında ise 118.7'ye çıkmıştır.

Murgul Bakır İşletmesinde Emek Prodüktivitesinin seyrini iki ayrı metodla belirlemeye çalıştık. Ancak her iki metodla elde edilen sonuçları karşılaştırmak yerinde olacaktır. Tablo 13'de düzenlenen (1963=100 olarak) fiziki birimlerle ölçülen Emek Prodüktivitesi ile Tablo 19'daki kıymet itibariyle Emek Prodüktivitesi indekslerini bir grafik üzerinde göstererek değerlendirelim (Grafik IX).



GRAFİK IX. Fizikî Birimlerle ve Kıymet İtibariyle Emek Prodüktivitesi

Grafik IX incelendiğinde her iki metodla ortaya çıkarılan emek prodüktivitesi seyirlerinde hemen hemen paralellik mevcut olduğu göze çarpmaktadır. Ancak kıymet itibariyle emek prodüktivitesi 1969 yılına kadar diğer prodüktivitenin altında, bu yıldan sonra hızlı bir artış kaydederek öteki indeksin üzerinde seyretmiştir. Sonuç olarak diyebiliriz ki, her iki metodla bulunan prodüktivite serilerinde, önemsenmeyecek sapmalar dışında, aynı neticelere ulaşılmıştır.

B- RANTABİLİTE

İktisadi Devlet Teşekkülleri bazı tali amaçlarla birlikte nihai asli amacın verimlilik ve kârlılık prensibi olduğunu daha önce belirtmiştik. Yukarıda İ.B.M. bu prensibin verimlilik kısmını

inceledik. Şimdi ise Rantabilite (kârlılık) konusunu ele alalım.

Bilindiği üzere rantabilite en geniş ve klâsik anlamdaki tanımıyla "belli bir dönemde elde edilen kâr o dönemde işletmede kullanılan sermayeye oranıdır" ve rantabilite türleri arasında öz sermaye ve toplam sermaye rantabiliteleri yer almaktadır.

Rantabilite hesaplarında en çok başvurulan oran bu olmaktadır. Toplam sermaye ile ilgili rantabilitenin hesabı sonucu, yönetici belli bir dönem sonunda faaliyetlerinin tümünün genel bir değerlemesini yapabilme imkânını bulur. Araştırmamızda öz kaynak, sermaye toplamlarını ihtiva eden toplam sermaye kalemi rantabilite oranlarının ölçümünde esas alınarak ekonomik rantabilite serileri tespit edilmiştir.

İşletme, 1955-1974 döneminin ilk yıllarında (1957-1958-1959 yılları) zarar etmiştir.

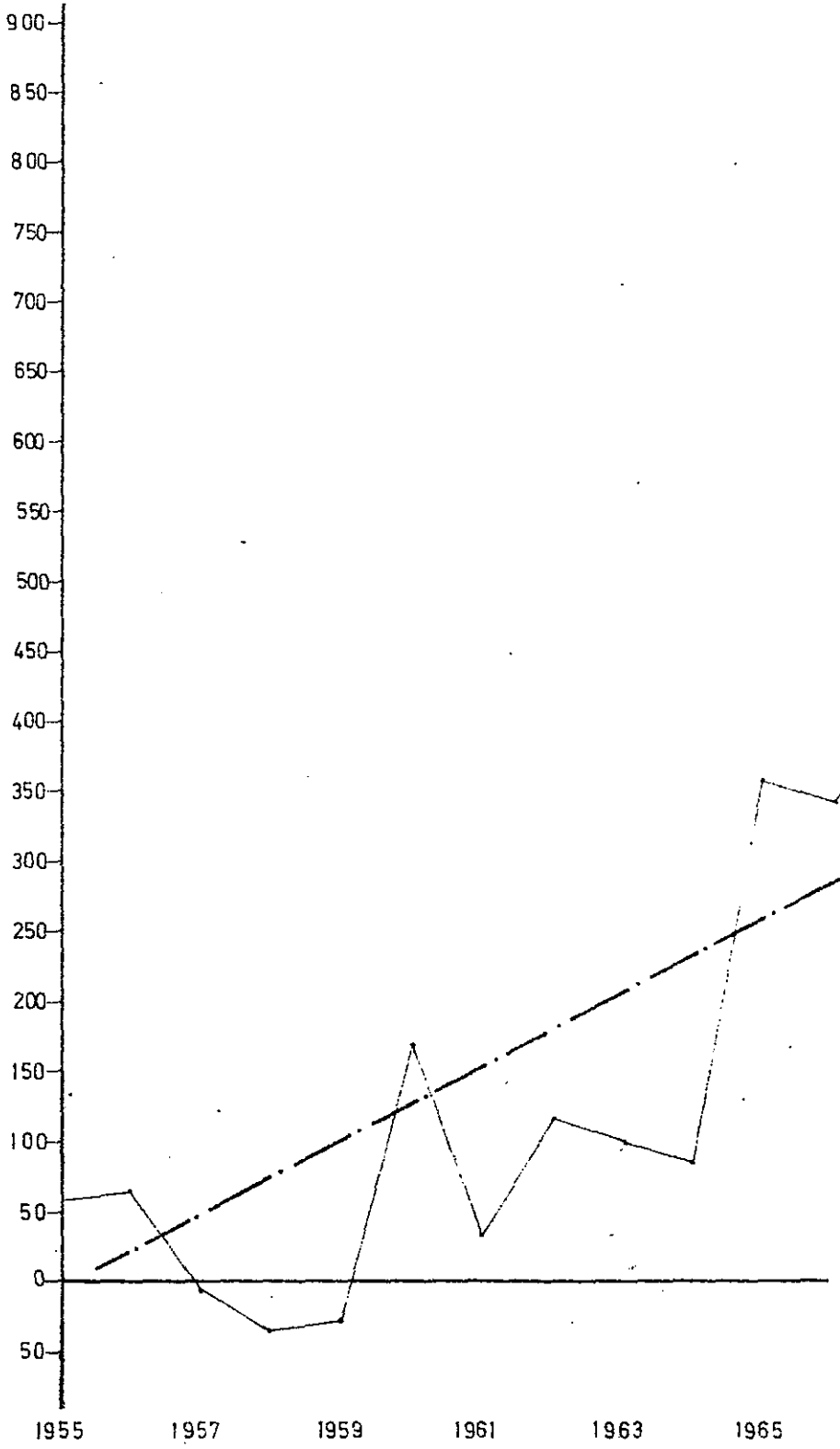
Rantabilite hem cari fiyatlarla ve hem de 1963 fiyatlarıyla tespit edilmiş bulunmaktadır. Önce tablo ve grafiklerle söz konusu oranları, artış ve azalış hızlarını belirtip, sonra değerlendirmesini yapalım.

TABLO 23. Murgul Bakır İşletmelerinde Yıllar İtibariyle Toplam Sermaye ve Kâr Durumu 1963=100 (1963 Toplam Sermaye Fiyatlarıyla) 1.000 ₺

Yıllar	T.Sermaye	Kâr	Top.Ser.İndeksi	Kâr İndeksi
1955	131.323	13.993	117.8	165.1
1956	112.807	10.351	101.2	122.2
1957	97.509	552	87.5	10.1
1958	121.357	7.093	108.9	83.8
1959	145.526	7.666	130.6	90.5
1960	197.763	26.950	177.4	318.1
1961	138.913	22.807	124.6	33.1
1962	134.358	12.407	120.5	146.4
1963	111.491	8.473	100.0	100.0
1964	119.164	7.181	106.9	84.8
1965	137.084	39.876	123.0	470.6
1966	170.052	45.955	152.5	542.4
1967	173.090	51.734	155.3	410.6
1968	207.363	46.654	186.0	550.6
1969	223.461	50.044	200.4	590.6
1970	208.589	24.323	187.1	287.1
1971	126.418	46.006	113.4	543.0
1972	212.024	31.618	190.2	372.2
1973	117.874	7.107	105.7	83.9
1974	96.461	23.902	86.5	282.1

TABLO 24. Yıllar İtibariyle Rantabilite
(1963 Toptan Sermaye Fiyatlarıyla)

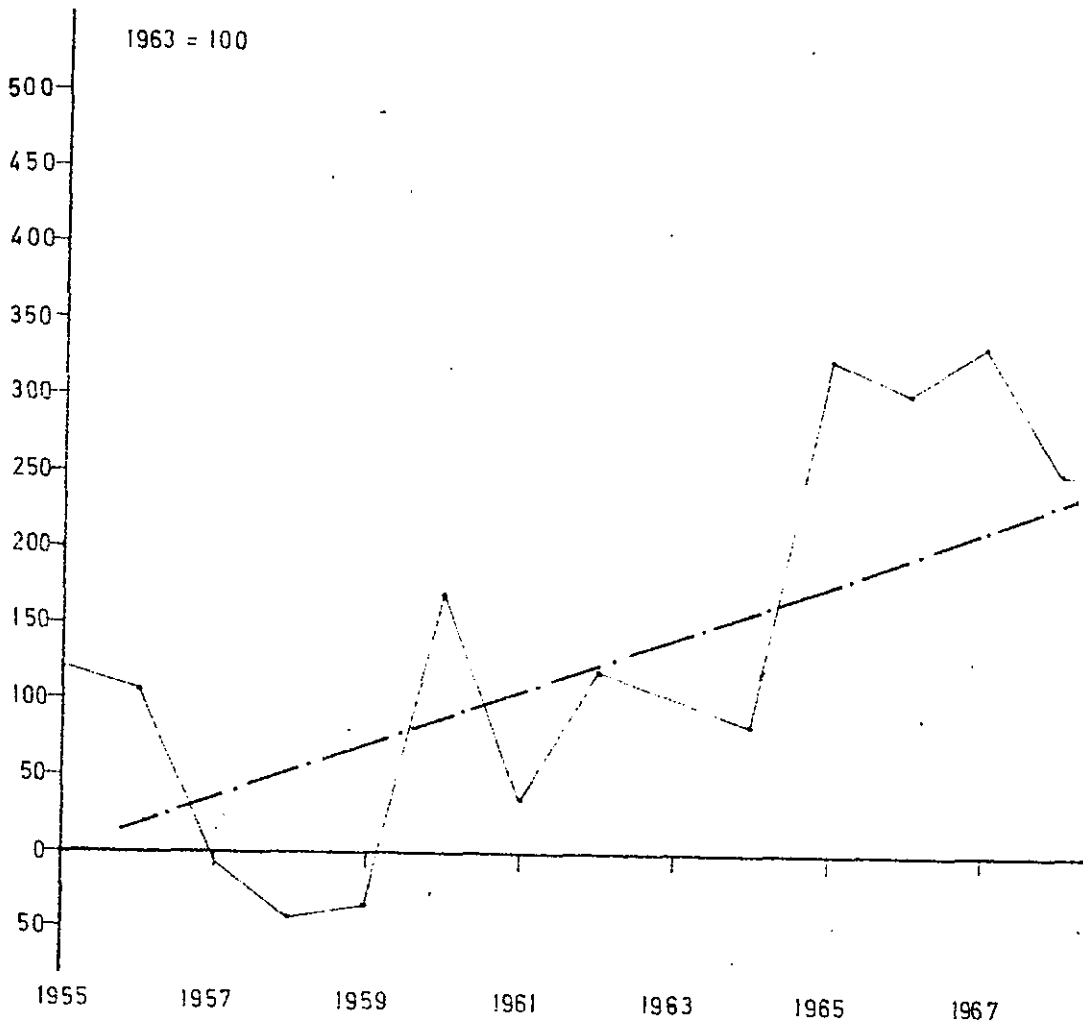
<u>Yıllar</u>	<u>Rantabilite</u>	<u>İndeks</u>
1955	4.9	54.5
1956	5.0	55.6
1957	0.1	- 1.2
1958	- 2.9	- 32.3
1959	- 2.5	- 27.8
1960	15.5	172.2
1961	2.8	31.1
1962	10.5	116.7
1963	9.7	100.0
1964	7.7	85.6
1965	31.9	354.4
1966	31.1	345.6
1967	36.9	410.0
1968	28.6	317.8
1969	30.6	340.0
1970	17.6	195.6
1971	61.5	683.3
1972	29.7	330.0
1973	15.8	175.6
1974	77.3	858.9



GRAFİK X. Rantabilite (Toplam Sermaye 1963 Fiyatlarıyla)

TABLO 25. Yıllar İtibariyle Rantabilite
(Cari Fiyatlarla)

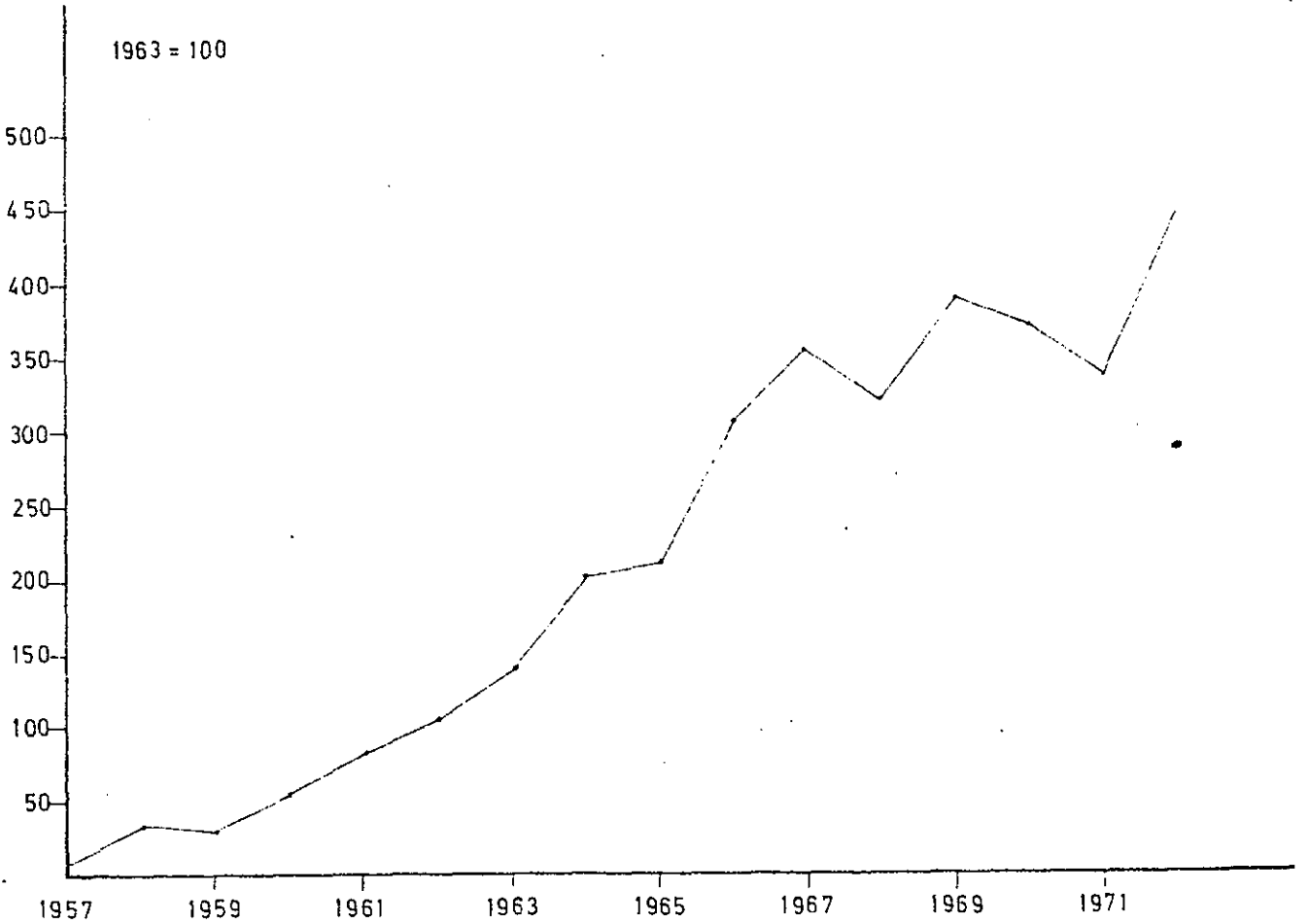
Yıllar	Rantabilite	İndeks (1963=100)	İndeks (1955=100)
1955	11.0	121.8	100.0
1956	9.6	106.7	87.8
1957	- 0.2	- 2.3	- 1.9
1958	- 4.1	- 45.6	-37.4
1959	- 3.0	- 33.4	-27.4
1960	15.5	172.2	141.4
1961	3.1	34.4	28.2
1962	10.9	121.1	99.4
1963	9.0	100.0	82.1
1964	7.6	84.4	69.3
1965	29.2	324.4	266.4
1966	27.1	301.1	247.2
1967	29.9	332.2	272.8
1968	22.5	250.0	205.2
1969	22.4	248.9	204.2
1970	12.1	134.4	110.4
1971	36.4	404.4	332.1
1972	15.3	170.0	139.5
1973	6.6	73.3	60.2
1974	24.8	275.6	226.2



GRAFİK XI. Cari Fiyatlarla Rantabilite

TABLO 26. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Rantabilite
(Toplam Sermaye 1963 Fiyatlarıyla)

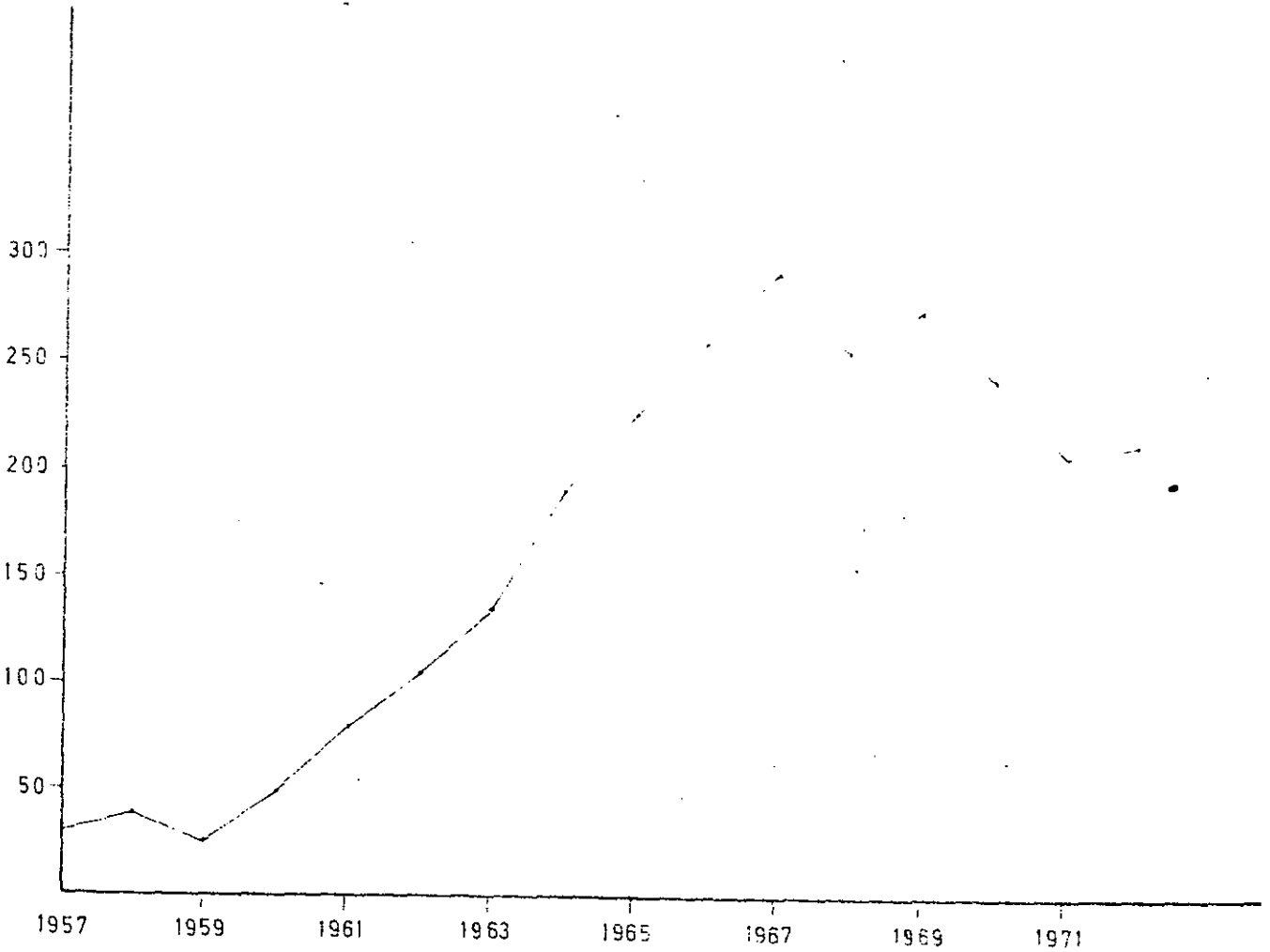
Yıllar	Ortalamalar
1957	7.8
1958	33.3
1959	28.4
1960	52.1
1961	78.5
1962	101.1
1963	137.6
1964	200.5
1965	259.1
1966	302.7
1967	353.6
1968	321.8
1969	389.3
1970	373.3
1971	344.9
1972	448.7



GRAFİK XII. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Rantabilite
(Toplam Sermaye 1963 Fiyatlarıyla)

TABLO 27. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Rantabilite
(Cari Fiyatlarla)

Yıllar	Ortalamlar
1957	29.5
1958	39.6
1959	25.1
1960	49.8
1961	78.9
1962	102.4
1963	132.9
1964	186.2
1965	228.4
1966	258.4
1967	291.3
1968	253.3
1969	274.0
1970	241.5
1971	206.2
1972	211.5



GRAFİK XIII. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Rantabilite
(Cari Fiyatlarla)

Murgul Bakır İşletmesinde yıllar itibariyle rantabilite durumunu belirlemek amacıyla düzenlenen tablo ve grafiklerden izlenebildiği üzere dönemin başlangıcından itibaren genel olarak rantabilitenin artış gösterdiğini söyleyebiliriz.

1958-1959 ve 1960 yıllarında zarar edildiğinden rantabilite oranı (-) olarak değerlendirilip, grafiklerde (X) ekseninin altında gösterilmiştir. 1960 yılında rantabilite 172.2'ye (cari fiyatlarla 141.4'e) çıkmıştır.

Ancak 1961 yılında kâr ve dolayısıyla rantabilite düşük seviyede tahakkuk etmiş olup toplam sermayenin altına inmiştir. Buna sebep de, üretim miktarının 20 yıllık devre içerisinde en düşük seviyede gerçekleşmesi ve buna bağlı olarak satış hasılatının az olmasıdır (rantabilite cari fiyatlarla 1960'da 172.2 iken, 1961'de 34.4 dür). Sermaye sabit fiyatlarla alındığında da 1960 yılında 172.2, 1961'de ise 31.1'dir. Toplam sermaye içinde yer alan ödenmiş sermaye 1961'e nazaran 40 milyon yükselerek 60 milyona ulaşmasına rağmen, üretim miktarındaki ani yükseliş ile satış hasılatının ve kârın ani olarak yükselmesi nedeniyle rantabilite 1962 yılında yükselerek cari fiyatlarla 121.1'e, sabit fiyatlarla toplam sermayeye göre 116.7 olmuştur. 1962'den sonra da 1964 yılı sonuna dek 1963'de yabancı kaynakların fazlalaşması bu yıl üretilen sülfürik asitin satış imkânlarının bulunmaması ve bağımlı olarak kârın düşmesi sebeplerinden ötürü, 1962'den 1964 yılı sonuna dek hafif bir azalış göstermiştir. 1965 yılında kâr, ani bir yükseliş gösterdiğinden (satış fazlalığı) rantabilitede de hızlı bir artış görülmektedir.

1965 yılından 1969 yılına kadar hafif bir azalış görülmektedir ki, sebep olarak 1968'de daha az blister bakır satılmış olmasını, blister bakır ve satış maliyetinin geçen yıllardan yüksek oluşu asit satışlarından zarar edilmesinden, Bakanlar Kurulu kararıyla bir miktar bakırın düşük fiyatla satılmasını zikredebiliriz. 1969 yılında ise genel sermayedeki artış oranı kâr artış oranına eşit olduğundan, rantabilite hemen hemen geçen senekinin aynı olmuştur.

1970'de cari fiyatlara göre 134.4'e düşmüştür. Toplam sermaye fiyatlarıyla 195.6 olmuştur. Müessese 1969 yılında hiç faiz ödemediği halde, 1970 yılında 1.3 milyon lira faiz ödemiştir. Kullanılan sermaye 2.8 milyon lira azalmış ise de gerek dönem kârının düşmesi ve gerekse faiz ödenmesi etkisiyle ekonomik kârlılık oranı 248.9'dan 134.4'e düşmüştür. Bankaların vadeli mevduata verdikleri azami faiz

oranı %9'dan yüksektir. Ancak oranda 1969 yılına göre ani bir düşme olmuştur.

1971 yılında yine yükselme olmuş, rantabilitenin artmasını etkileyen başlıca neden iç pazarda satılan bakır fiyatlarınının 1971 yılının ilk altı ayında yükseltilmesidir.

1972'de yine azalma olmuş, yıl içinde kârın düşüşüne karşılık kaynaklar toplamınının 48 milyon lira artması neticesinde kullanılan sermayenin her yüz lirasına cari fiyatlarla geçen yıldan (21.1) noksanıyla 15.30 ₺ kâr düşmektedir. Sabit fiyatlar esas alınıp toplam sermayenin bulunmasıyla hesaplanan rantabilite geçen yıla nazaran hemen hemen aynı oranda düşüş göstermiştir.

Rantabilite ilk olarak 1973 yılında 1964 yılının rantabilite oranına yaklaşarak çok düşük seviyeye inmiştir. Bunun en önemli sebebi Karadeniz Bakır İşletmesine devredilen maden tesislerininin kârı ile ilgilidir. Ayrıca maliyetler arttığı halde üretim miktarının düşmesi, satış kârlarınının azalmasına mukabil bazı satışlardan doğan zararın geçen seneye nazaran artması hususları da sebep olarak sayılabilir.

1974'de ise cari fiyatlarla rantabilite 275.6'ya, sabit fiyatlarla 858.9'a ulaşmıştır. 1973'te maliyetlerin geçen yıla oranla artmasına rağmen çok fazla satış hasılatı elde edilmiş, bağımlı olarak kâr, ele alınan devre içerisinde hemen hemen en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 1963 fiyatlarıyla kâr ise cari fiyatlara oranla para değerindeki düşüş nedeniyle pek artmamıştır.

Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalara göre rantabilite 1962 de hafif, 1963'den 1967 sonuna kadar hızlı bir artış göstermiştir. 1967 yılını müteakiben cari fiyatlara göre azalışlar görülmektedir. Sabit fiyatlara göre ise hafif bir artışa rastlanmaktadır. Bu değerlendirmeden elde ettiğimiz sonuçlara göre işletmede rantabilitenin, "kârlılık amaçları" doğrultusunda çok olumlu bir şekilde seyir gösterdiğini belirtebiliriz.

C- MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE PRODÜKTİVİTE-RANTABİLİTE MÜNASEBETLERİ

Daha önce prodüktivitede görülen artış ve azalışların rantabilite üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler meydana getirebileceğini, rantabilitenin de prodüktivite üzerinde etkisi olabileceğini zikretmiştik. Bu nedenle Murgul Bakır İşletmesinde Prodüktivite

Rantabilite münasebetlerini incelemek gerekir.

Önce fiziki birimlerle ölçülen emek prodüktivitesinin rantabiliteye etkisini, daha sonra da kıymet itibariyle emek prodüktivitesinin rantabiliteyle olan ilişkisini tablo ve grafiklerle aydınlatmaya çalışacağız. Ayrıca her iki değişken arasındaki ilişkiyi daha doğru bir şekilde belirlemek amacıyla koreksyon formülünden faydalanacağız.

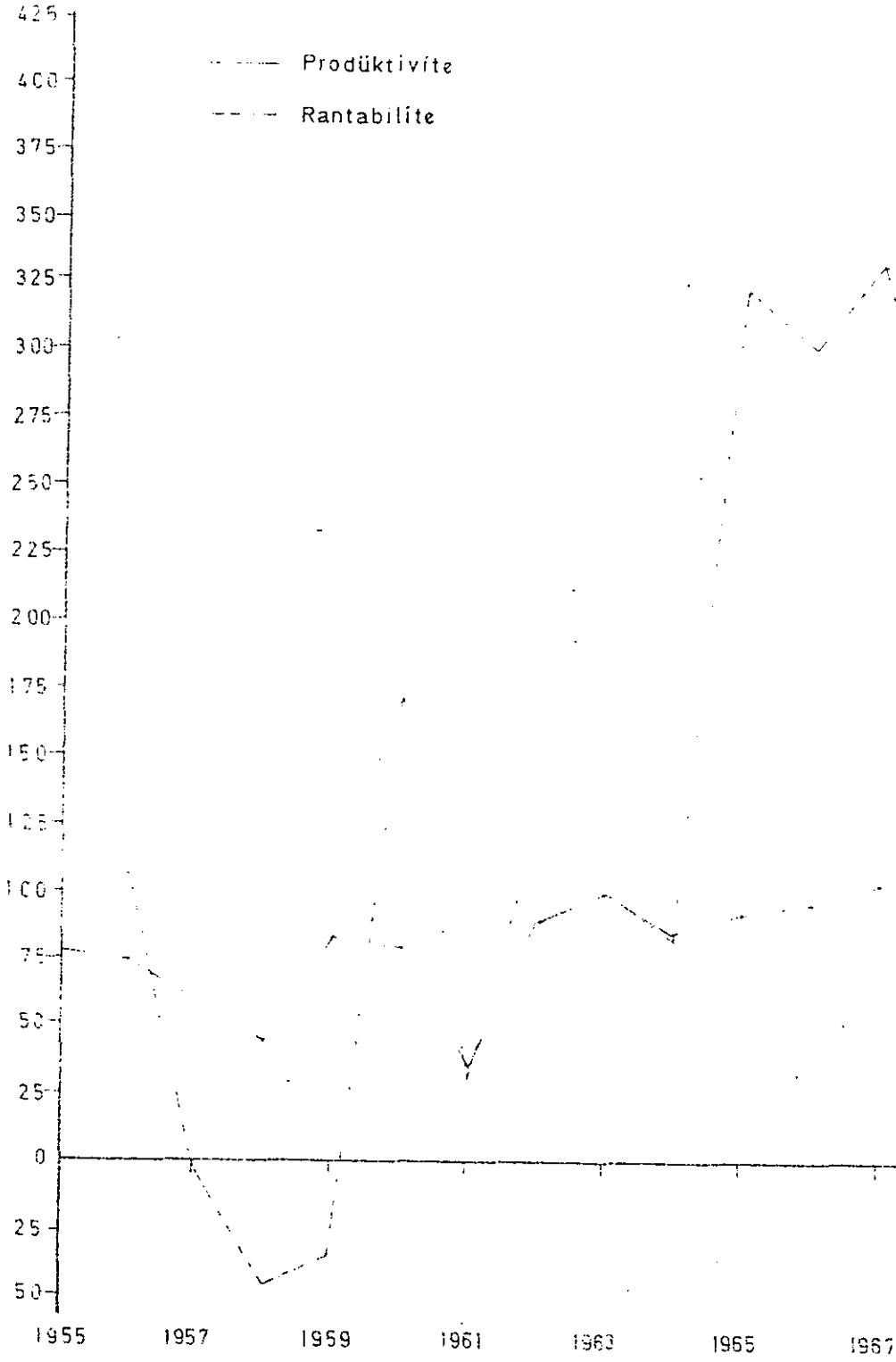
aa. Fiziki Birimlerle Emek Prodüktivitesinin Rantabiliteyle Münasebeti:

Bu kısımda ilk önce emek prodüktivitesiyle, cari fiyatlarla rantabilite karşılaştırılacak, daha sonra da Beşerli Hareketli Ortalamalara göre karşılaştırma yapılacaktır.

Karşılaştırmada kullanacağımız veriler, ilgili oranlara göre tespit edilen 1963 İNDEKS rakamlarıdır.

TABLO 28. Fiziki Birimlerle Emek Prodüktivitesi İle Rantabilite Münasebeti

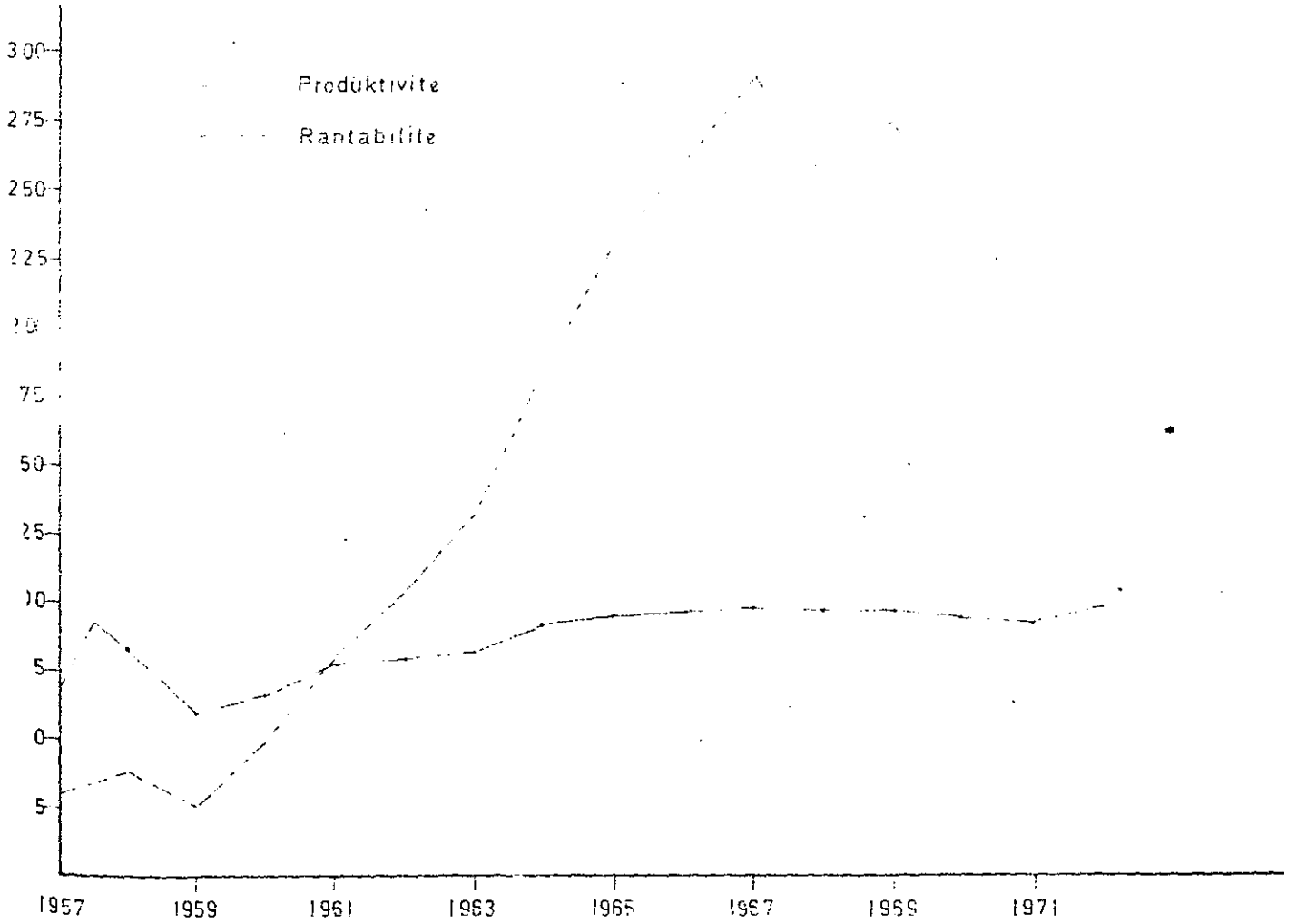
Yıllar	Prodüktivite	Rantabilite (Toplam Sermaye Cari Fiyatlarla)
1955	77.5	121.8
1956	75.1	106.7
1957	60.5	- 2.3
1958	44.7	- 45.6
1959	82.6	33.4
1960	80.8	172.2
1961	35.2	34.3
1962	88.6	121.1
1963	100.0	100.0
1964	85.0	84.4
1965	90.6	324.4
1966	95.7	301.1
1967	103.6	322.2
1968	106.8	250.0
1969	92.9	248.9
1970	89.8	134.4
1971	96.1	404.4
1972	92.5	170.0
1973	93.7	73.3
1974	117.0	275.6



GRAFİK XIV. Emek Prodüktivitesi-Rantabilite Münasebeti

TABLO 29. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Prodükktivite Rantabilite Münasebetleri

Yıllar	Prodükktivite Ortalamaları	Rantabilite Ortalamaları
1957	68.1	29.5
1958	82.4	39.6
1959	60.8	25.1
1960	66.4	49.8
1961	77.5	78.9
1962	77.9	102.4
1963	79.9	132.9
1964	92.0	186.2
1965	95.0	228.4
1966	96.4	258.4
1967	98.0	291.3
1968	97.8	253.3
1969	97.9	274.0
1970	95.7	241.5
1971	93.0	206.2
1972	97.9	211.5



GRAFİK XV. Tablo 29'a Göre Prodükktivite-Rantabilite Münasebeti

Fiziki birimlerle ölçülen produktivite ile cari fiyatlarla rantabilite münasebetini Tablo 28, 29 ve Grafik XIV ve XV'den izleyebiliriz. Şöyle ki; 1955'de 77.5 olan produktivite, 1956'da 75.1'e, aynı yıllarda rantabilite ise 121.8'den 106.7'ye düşmüştür. 1959 yılına kadar her ikisinde de azalma devam etmiş bulunmaktadır. Ancak, 1959 yılında produktivitede artış olmasına rağmen, bu yılda işletme zarar ettiği için, rantabilite (-) olarak değerlendirilmiştir. 1960'da produktivitede artış görülmesine rağmen rantabilite hızlı bir artış göstermiştir. 1961-1964 yıllarında produktivitenin rantabilite üzerinde etkisinin bulunduğu açıkça görülmektedir. Fakat 1964 yılından sonra produktivitenin etkisi çok azdır. Belirtilen yılı müteakip produktivite hafif bir artış gösterirken, rantabilite hızla artmıştır. 1968-1970 yılları arasında ise produktivitede hafif, rantabilitede ani düşüş görülmüştür. 1971'den sonra her iki değişken arasında çok az bir ilişki olduğunu tespit etmekteyiz.

Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalara göre değişkenlerde; 1961 yılına dek rantabilite, produktivitenin altında seyretmekte, artış ve azalışlarda paralellik bulunmaktadır. 1961 yılından sonra rantabilite hızlı bir artış göstererek produktivitenin üzerinde seyretmeye başlamıştır. Artış ve azalış hızlarındaki farklılıklara rağmen önemsiz de olsa her ikisi arasında paralellik göze çarpmaktadır.

Muhakkak ki, rantabilitede görülen artış ve azalışlara sadece produktivitenin etki ettiğini söyleyemeyiz. Diğer etkenleri de dikkate almak gerekir.

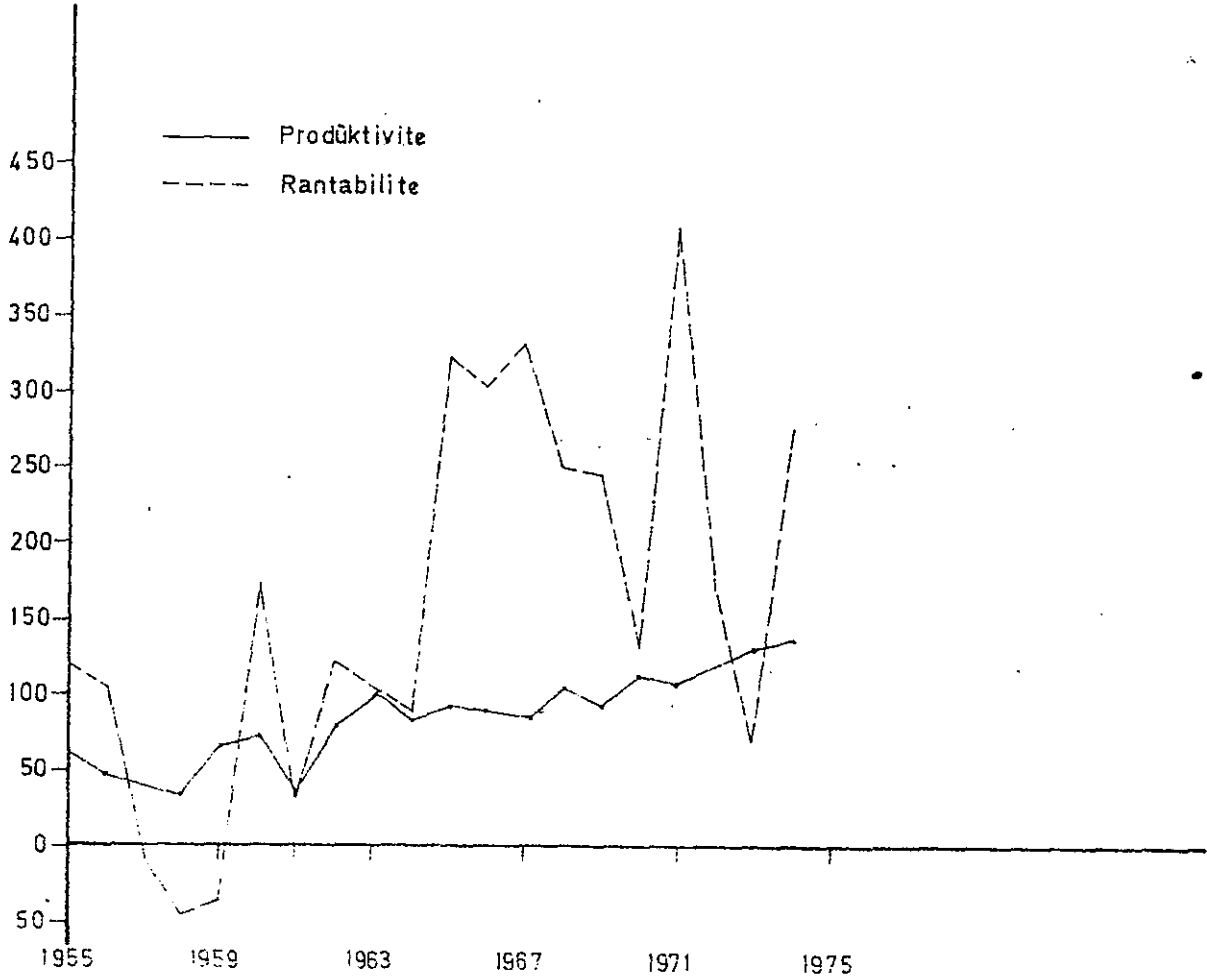
Konuyla ilgili değerlendirmeleri özetlediğimiz takdirde, dönemin ilk yarısında produktivite ile rantabilite arasında bir ilişkinin mevcut olduğunu, diğer yarısı için ise aynı düşüncüyü belirtmemiz sakıncalı olur.

bb. Kıymet İtibariyle Emek Produktivitesinin Rantabiliteyle Münasebeti:

Bu kısımda da kıymet itibariyle ölçtüğümüz emek produktivitesinin rantabiliteyle olan ilişkisini sunacağız. Yine kullanacağımız terimler 1963 yılı 100 kabul edilerek bulunan indeks rakamlarıdır. Önce tablo ve grafiklerle ilişkileri gösterip, daha sonra da değerlendirme yapacağız.

TABLO 30. Murgul Bakır İşletmesinde Prodüktivite ve Rantabilite

Yıllar	Kaymet İtibariyle Prodüktivite İndeks 1963=100	Rantabilite (Cari Fiyatlarla) İndeks 1963=100
1955	53.3	121.8
1956	48.2	106.7
1957	39.8	- 2.3
1958	31.6	- 45.6
1959	66.7	- 33.4
1960	74.2	172.2
1961	36.7	34.4
1962	76.5	121.1
1963	100.0	100.0
1964	82.1	84.4
1965	89.7	324.4
1966	88.7	301.1
1967	86.0	322.2
1968	102.5	250.0
1969	94.5	248.9
1970	112.3	134.4
1971	104.7	404.4
1972	115.6	170.0
1973	127.7	73.3
1974	133.4	275.6



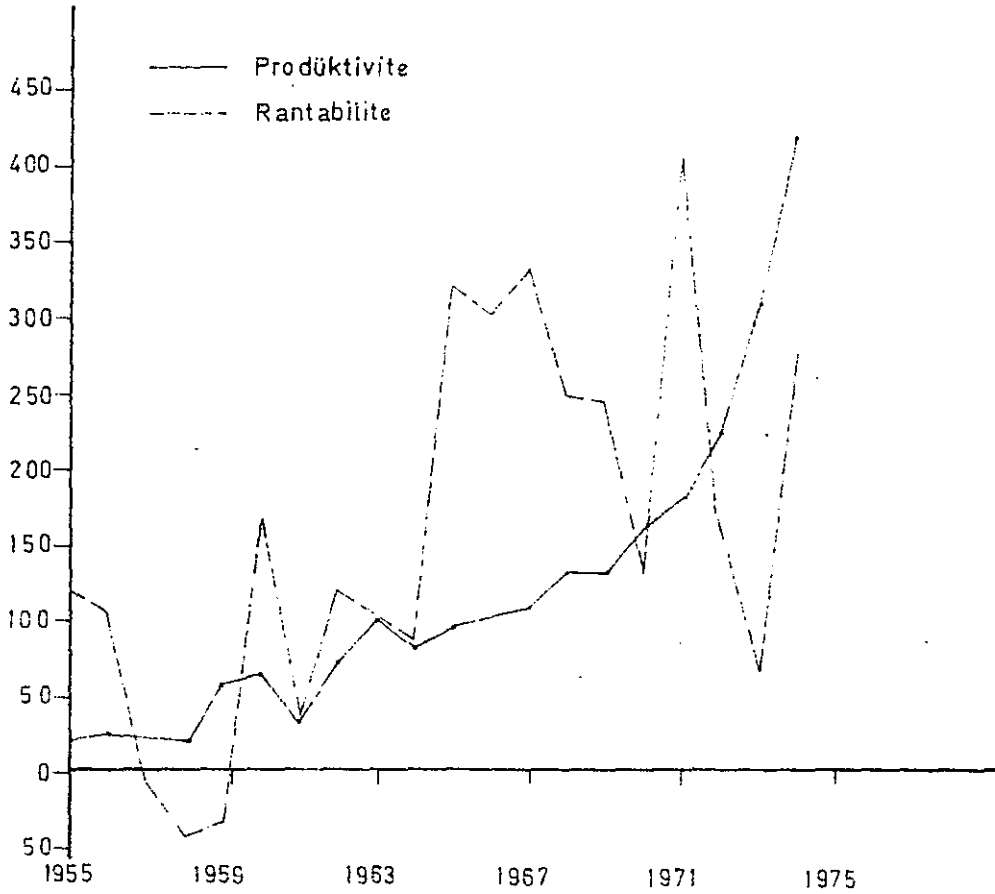
GRAFIK XVI. Tablo 30'a Göre Prodüktivite-Rantabilite

TABLO 31. Murgul Bakır İşletmesinde Prodüktivite-
Rantabilite
(Toplam Sermaye 1963 Fiyatlarıyla)

Yıllar	Prodüktivite (1963=100)	Rantabilite (1963=100)
1955	53.5	54.5
1956	48.2	55.6
1957	39.8	- 1.2
1958	31.6	-32.3
1959	66.7	-27.8
1960	74.2	172.2
1961	36.7	31.1
1962	76.5	116.7
1963	100.0	100.0
1964	82.1	85.6
1965	89.7	354.6
1966	88.7	345.6
1967	86.0	410.0
1968	102.5	317.8
1969	94.5	340.0
1970	112.3	195.6
1971	104.7	683.3
1972	115.6	230.0
1973	127.7	175.6
1974	133.4	858.9

TABLO 32. Murgul Bakır İşletmesinde Prodüktivite
Rantabilite Münasebetleri
(Cari Fiyatlarla)

Yıllar	Prodüktivite	Rantabilite
1955	23.1	121.8
1956	25.0	106.7
1957	24.1	- 2.3
1958	23.1	- 45.6
1959	55.6	- 33.4
1960	65.7	172.2
1961	33.3	34.4
1962	74.1	121.1
1963	100.0	100.0
1964	83.3	84.4
1965	98.1	324.4
1966	101.9	301.1
1967	106.5	332.2
1968	130.6	250.0
1969	129.6	248.9
1970	163.9	134.4
1971	177.8	404.4
1972	225.0	170.0
1973	307.4	73.3
1974	417.6	275.6



GRAFİK XVII. Tablo 32'ye Göre Rpodüktivite-Rantabilite

TABLO 33. Murgul Bakır İşletmesinde Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Prodüktivite-Rantabilite (Cari Fiyatlarla)

Yıllar	Prodüktivite	Rantabilite
1957	30.2	29.5
1958	38.7	39.6
1959	40.4	25.1
1960	58.4	49.8
1961	65.7	78.9
1962	71.3	102.4
1963	77.8	132.9
1964	91.5	186.2
1965	97.9	228.4
1966	104.1	258.4
1967	113.3	291.3
1968	126.5	253.3
1969	141.7	274.0
1970	165.4	241.5
1971	207.7	206.2
1972	258.3	211.5

TABLO 34. Beşer Yıllık Hareketli Ortalamalarla Murgul Bakır İşletmelerinde Prodüktivite-Rantabilite (1963 Fiyatlarıyla)

Yıllar	Prodüktivite	Rantabilite
1957	48.0	9.8
1958	52.1	33.3
1959	49.8	28.4
1960	57.1	52.1
1961	70.8	78.5
1962	88.1	101.1
1963	77.0	137.6
1964	87.4	200.5
1965	89.3	259.1
1966	89.8	302.7
1967	92.3	353.6
1968	96.8	321.8
1969	100.0	389.3
1970	105.9	373.3
1971	110.0	344.9
1972	118.7	448.7

İlgili grafik ve tabloları incelediğimizde produktivite ile rantabilite arasında bir münasebet görülmektedir. Ancak rantabilite artış ve azalış hızı ile produktivitenin hızı aynı değildir.

İşletmenin zarar ettiği yıllarda (1957-1958-1959) produktivite de düşük seviyede seyretmiştir. Ancak rantabilite 1960 yılında (1963 fiyatlarına göre) 172.2 olmuş, 1959'da 66.7 olan produktivite 174.2'ye yükselmiştir ki, artış hızı aynı değildir. 1961'de de her ikisi yaklaşık olarak 34'e düşmüştür ve 1962'de produktivite hafif, rantabilite ise hızlı bir artış göstermiştir. Rantabilitede bu yıllarda görülen istikrarsızlığa işgücü produktivitesinin sebep olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında 1960 İhtilâli nedeniyle İktisadi Devlet Teşekküllerinin bu yıllarda başıboş bırakılmasının rantabiliteye tesir ettiğini belirtmek yerinde olur.

Bu dönemden sonra her ikisi de genel mahiyette artış göstermesine rağmen, produktivite artışı rantabilitenin devamlı altında seyretmiştir. 1963-1968 arasında rantabilitede bir önceki yıllara göre azalışlar görülmüş, işgücü produktivitesinde azalışlara hemen hemen rastlanmamaktadır. 1969 yılında her ikisinde de hafif bir düşme olmuştur. Cari fiyatlarla rantabilite, 1970 yılında (cari fiyatlarla) produktivitenin altına inmiştir ki, belirtilen yılda produktivite yükselmiştir.

1971 yılında rantabilite artış gösterirken, produktivitede azalma olmakta. 1972 ve 1973'de de aksine bir artış ve azalış mevcuttur. 1973'de produktivitede görülen artışa rağmen rantabilitedeki hızlı azalışa sebep, maden tesislerinin devriyle bu sahadan elde edilen kârdan mahrum kalınması. Bu maden tesislerinde çalışan 513 işçinin devri ve işletme toptan üretiminin aynı olması nedeniyle produktivite artış göstermiştir. Rantabilitede görülen azalışın ikinci sebebi, geçen yıla nazaran işçi sayısında azalma olmasına rağmen, yine geçen yıla oranla işçilere yapılan harcamalar fazladır. Bu nedenle işçilerin maddi yönünün tatminiyle işçilik harcamaları fazla olduğu için, kâr ve buna bağlı olarak rantabilite düşme göstermiştir.

1963 yılından sonra ücret ve diğer sosyal yardımlardaki yükselmeler produktivitenin artışına tesir etmektedir. İşçilere yapılan harcamaların bu sebepten ötürü artmasıyla, kârlılığa menfi tesir iera etmektedir. Ancak işletme produktivitesinde görülen artışla birlikte aldığı tedbirlerle kârlılık oranını yükseltebilmektedir.

Prodüktivitenin ölçümünde nominal değerleri esas alarak rantabiliteyle mukayese ettiğimizde (Tablo 32 ve Grafik XVII); ilk yıllarda prodüktiviteyle birlikte rantabilite de düşük seviyededir. 1961-1964 yıllarındaki artış ve azalış aynı hızda ve paraleldedir. 1964 yılından sonra her ikisinde de, prodüktivite, rantabiliteye oranla hafif olmak üzere, artış kaydedilmekte. 1970 yılından sonra rantabilite artış gösterirken, prodüktivite daha fazla hız kazanarak artmakta. Bu durum Tablo 33'de de açıklıkla gözlenmekte.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, rantabilitede görülen, 1963 yılından evvelki azalış ve istikrarsızlıklara işgücü prodüktivitesinde görülen azalışlar sebep olmaktadır. 1963 sonrası dönemde yine prodüktivitenin rantabilite üzerinde müsbet tesiri mevcuttur. Çünkü prodüktivitede görülen devamlı artış rantabilitenin de yükselmesine sebep olmaktadır ve hatta rantabilite daha hızlı bir artış seyri göstermektedir.

Tablo ve grafiklerden elde edilen sonuçlara göre değerlendirme yapmış bulunuyoruz. Fakat kesin bir sonuca varmak için değişkenler arasındaki korelasyonu tespit etmemiz gerekmekte. Bu nedenle aşağıdaki korelasyon formülünden yararlanacağız⁽²¹⁾.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Bu formül ile reel değerler ve cari değerlere göre emek prodüktivite oranlarıyla rantabilite arasındaki korelasyon iki devre için tespit edilecektir. Önce reel değerlerle prodüktivite-rantabilite korelasyonu (ilk on yıl için) bulmak üzere ilgili rakamları formülde yerlerine koyarak tespit edelim.

$$\begin{aligned} r &= \frac{(10) 471.7 - (66.0) (59.4)}{\sqrt{[(10) 89.4 - 4356] [(10) 638.0 - 3528.4]}} \\ r &= \frac{4717.0 - 3920.4}{\sqrt{[4894 - 4356] [6380.0 - 3528.4]}} \\ r &= \frac{796.6}{\sqrt{1534160.8}} \\ r &= 0.70 \end{aligned}$$

Korelasyon katsayısının 0.70 olarak belirmesi her iki de-
ğişken arasında ilk 10 yıllık devrede %70 ihtimalle ilişki olduğunu
ortaya koymaktadır.

Şimdi ikinci 10 yıllık devreye ait rakamları formülde ye-
rine koyalım.

$$r = \frac{(10) 2501.0 - (114.2) (226.3)}{\sqrt{[(10) 1333.9 - 13041.7] [(10) 5853.7 - 51.211.7]}}$$

$$r = -0.60$$

Çıkan sonuca göre (r= -0.60) son 10 yıllık devrede bir
ilişki mevcut değildir.

Nominal değer itibariyle bulduğumuz prodüktivite ile ran-
tabilite arasında aynı formülden faydalanarak bulduğumuz ilişki, ilk 10 yıllık
devrede %70 ihtimalle mevcut olduğu halde, son devrede ilişki ihti-
mali %20'dir.

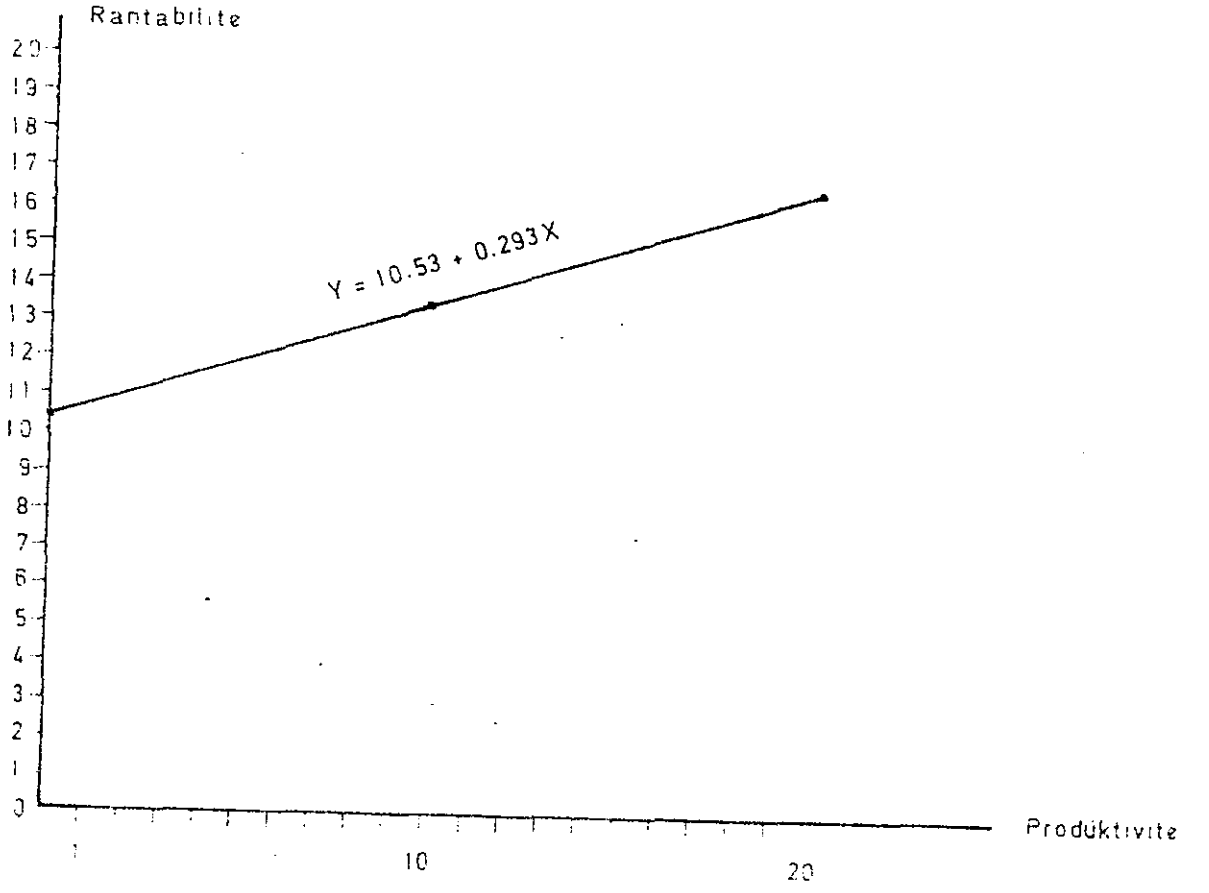
Prodüktivite ile rantabilite arasındaki temayülü ifade
eden $Y = a + bx$ regresyon denkleminin en küçük kareler yoluyla çözü-
mü için gerekli denklemler aşağıdaki gibidir.

$$\begin{aligned} \sum Y &= Na + b \sum X \\ \sum XY &= a \sum X + b \sum X^2 \end{aligned}$$

Bu normal denklemlerin eliminasyon yoluyla çözümünde;
 $a = 10.53$, $b = 0.293$ bulunmuştur. Buna göre istenilen regresyon denkle-
mi:

$$Y = 10.53 + 0.293 X$$

Prodüktivitede görülen bir birimlik artış, rantabiliteyi
%3 oranında artırmaktadır. (Grafik XVIII).



GRAFİK XVIII. Emek Prodüktivitesine Karşı Rantabilitenin Trendi

B Ö L Ü M V

MURGUL BAKIR İŞLETMELERİNDE İŞÇİ MESELELERİ

Çalışma konumuz çerçevesinde tespit ettiğimiz emek produktivitelere muhakkakki işletmede faaliyet gösteren işçilerin genel problemleri, meseleleri etki edecektir. Bu açıdan Murgul Bakır İşletmesi işçilerinin kendilerine has meseleleri üzerinde duracağız. Bilindiği gibi emeğin etkinliğinde ücret geliri, mesken, beslenme, eğitim ve sağlık şartları önemli rol oynamaktadır.

Düşük ücretler ve uzun iş süreleri gibi kötü çalışma koşullarının emek produktivitesi üzerinde olumlu bir rol oynamadığı sosyologlar tarafından ortaya konulmuştur. Artan bir üretim düzeyi ve satınalma gücü işçilerin hayat standardını artıracığından, hayat standardındaki bu artış da aynı biçimde emeğin müessiriyetini çoğaltmak yoluyla produktivitede bir artış sağlayacaktır. Endüstri işçisinin içinde bulunduğu koşullarda yapılacak gerçek bir düzeltme, onun hayat düzeyini ve üretim yapma yeteneğini artıracaktır.

A- ÜCRETLERİN DURUMU

Ücret emeğin fiyatını teşkil eder. Bu bakımdan ücret emeği karşılığında çalışanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eder. Ayrıca ücret milli ekonomi içerisinde önemli bir yer işgal etmektedir. Bunun yanında bir ülkede işgücünün büyük bir kısmının satınalma gücü olarak da önem arzeder.

Ücretler işletme açısından ele alındığı zaman, ücretlerin maliyetlerin tespitinde mühim bir unsur olduğu görülür; maliyete olan etkisiyle ücretler, işletmelerarası, sanayilerarası ve milletlerarası rekabete etki eder⁽¹⁾.

Ücret şu şekilde tarif edilebilir; "ücret, bedeni veya zihni emeğe istihsal ameliyesindeki faaliyeti karşılığında ödenen bedel veya diğer bir ifadeyle, prensip itibariyle teşebbüsün kâr ve zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine, istihsal olunan malın satışı beklenmeden ödenen müemmen bir gelirdir"⁽²⁾.

(1) Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, s. 161.

(2) Sabahaddin Zaim, a.g.e. s. 162.

İşgörenler için ücret haddi önemli değildir, mühim olan yıllık ücret geliridir. Çünkü yıllık ücret geliri, ücret hadleriyle birlikte fazla mesai ücreti, bazı çalışmadığı zamanlar (hafta tatili yevmiesi, yıllık ücretli izin veya özel izinler gibi) için aldıkları ücretleri de kapsamaktadır. Ayrıca normal mesainin üstünde yapılan fazla mesai için normal ücret dışındaki primler, ağır işlerde ve geceleyin çalışan işçilere ödenen primlerle bazı sosyal yardımları yıllık ücret gelirine katmak gerekir. Zira işçiye yapılan tüm ödemeler onun hayat seviyesini artırmaya yöneliktir.

Bunun yanında işçi için önemli olan bir husus da işçinin harcama imkânına sahip olabileceği gelirdir. Buna net ücret denmektedir.

Şimdi Murgul Bakır İşletmelerinde ortalama ücret durumlarıyla sosyal yardımları yıllık itibariyle ele alalım.

Diğer işletmelerde olduğu gibi bu işletmede de üç çeşit harcama yapılmaktadır:

Bunlar;

a- Esas ücretler,

b- Ek ödemeler.

- 1) İkramiye,
- 2) Çeşitli tazminatlar,
- 3) Fazla mesai,
- 4) Prim,
- 5) Ücretli izin,
- 6) Yolluklar,
- 7) Diğer ödemeler.

c- Sosyal Harcamalar

Bu kalemlere göre ortalama (TL/YEV) harcamaları 20 yıllık dönem içerisindeki seyrini görelim.

TABLO 36. MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE ESAS ÜCRET, EK ÖDEME-
LER VE SOSYAL HARCAMA ORTALAMALARI (TL/YEV)

Yıllar	Esas Ücret	Esas Ücret + Ek Öd.	Sosyal Harcama	Bir İşçinin Maliyeti
1955	3.88	5.53	2.89	8.42
1956	3.92	6.87	2.96	9.83
1957	4.51	7.97	3.65	11.62
1958	5.15	8.99	4.79	13.78
1959	7.95	13.90	6.71	20.61
1960	8.83	15.17	7.06	22.23
1961	9.54	16.81	7.32	24.13
1962	10.16	18.32	8.03	26.35
1963	11.55	20.78	8.30	29.08
1964	13.01	24.55	8.68	33.23
1965	14.41	28.20	10.11	38.31
1966	18.74	38.94	13.33	52.27
1967	18.68	37.37	14.58	51.95
1968	23.80	46.38	16.33	62.71
1969	23.65	46.06	14.33	60.39
1970	29.61	56.55	19.62	76.17
1971	28.89	55.58	20.56	76.54
1972	36.64	69.65	26.77	96.50
1973	43.82	81.64	30.6	111.70
1974	62.81	118.06	42.96	161.02

Tabloyu incelediğimizde dönemin başlangıcından itibaren her üç kalemde de devamlı artış olduğunu görmekteyiz. Sadece 1969 yılında işçi sayısında görülen azalış nedeniyle, bir önceki yıla göre düşüş olmuştur. Ortalama işçi ücretleri daima asgari üretimin üstünde kaldığı da görülmektedir. Özel sektöre nazaran Murgul Bakır İşletmelerinde işçilerin durumu daha iyi sayılabilir.

Ayrıca sosyal harcamalar yönünden de özel kesime nazaran üstünlük taşımaktadır. Hatta Türkiye'de Toplu Sözleşme dönemine geçilmeden önce çeşitli sosyal yardımların bu işletmede sağlanıldığı öğrenilmiştir. Murgul Bakır İşletmelerinde ücret durumları hakkında şu örnek açıklık getirebilir (Tablo 37).

TABLO 37. 1971 Yıllarında İşçi Sınıfları ve Aldıkları Ücretler (TL)

İşçi Sınıfları	1971			1973		
	Aldığı Ücret			Aldığı Ücret		
	Kişi	En Az	En Çok	Kişi	En Az	En Çok
Baş Teknisyen	10	43	68	10	62	84
Teknisyen ve Tek.	37	30	68	25	46	84
Teknisyen Yrd.	19	29	47	8	48	56
Ustabaşı	15	23	45	11	43	60
Ustabaşı Yrd.	12	26	42	12	38	56
Postabaşı	79	27	48	64	44	64
1. Sınıf Usta	517	24	50	316	41	57
11. " "	441	20	44	136	36	56
11. " " Yrd.	134	20	35	83	34	48
1. " İşçi	517	20	43	472	30	45
11. " "	287	20	37	337	23	36

Tablo 37'den de anlaşılacağı üzere her iki yılda da iş pozisyonlarına göre adil bir ücret dağılımı görülmektedir. Ayrıca 1971 yılına nazaran 1973 yılında ücret artışı tespit edilmektedir.

Toplu sözleşmelerle 1. dönem (1964) seyyanen %15, 1965'de %10, 1966-1968 için 4 lira, 1968-1970'de 4.50 lira, 1970-1972 için 6 lira, 1972-1974 döneminde de 7 lira zam yapılmış olup 1974'de imzalanan Toplu Sözleşme ile 1974 yılı için 17 lira zam yapılmıştır.

Bu zamlardan başka, ağır ve vasıflı işçilik zamları getirilmiş ve gece mesaisi yapanlara gece mesaisinin her tam saati için saat başına gece primleri tespit edilmiştir. Tabii bu sözleşmelerle çeşitli sosyal yardımlar sağlanmış, mevcut yardımların oranları artırılmıştır.

İşletme tarafından sağlanan sosyal yardımların bir kısmı kanuni, bir kısmı ise sendikal baskılarla elde edilmiştir.

NAKDİ ÜCRET-REEL ÜCRET

Ücretler, kıymet bakımından ikiye ayrılır, işverenler için önemli olan nakdi ücrettir. Halbuki işçiler yönünden asıl önemli olan gerçek ücret denilen, ücretin satınalma gücüdür. Ücretin nakdi miktarı değil, fakat o miktarın fiyatlar muvacehesinde ifade ettiği satınalma gücüdür⁽³⁾. Durumu basit bir örnekle şu şekilde açıklayabiliriz: Bir işçinin günlük ücreti 1969 yılında 30 lira iken, 1970'de 45 liradır. İşçi 1969 yılında satınaldığı 1 kilo peyniri, 1970 yılında ise 15 liraya satın alabilmektedir. Bu durumda ücret artışı olmasına rağmen, paranın satınalma gücü de aynı oranda düştüğü için gerçek ücrette bir artış olmamıştır.

Gerçek (reel) ücret, zaman ve mekân itibariyle yapılan ücret mukayeselerinde kullanılır.

Daha önce örnek işletmede ortalama nakdi ücretlerde artış olduğunu belirtmiştik. Fakat işgücü meselelerini ele aldığımızdan, işçiler yönünden önemli olan gerçek ücretleri incelememiz gerekmektedir. Çünkü, Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin refah seviyelerinin arttığından söz edebilmemiz için gerçek ücret artışlarını bilmemiz yerinde olur.

Gerçek ücretleri tespit edebilme amacıyla, geçinme indeksini esas alacağız. Türkiye Genel Geçinme İndeksi veya her İl'e ait geçinme indeksleri yayınlanmaktadır. 9 İl'e ait geçinme indeksleri yayınlanmakta, fakat bu indekslerde bazı illerin indeksleri 1955-1974 dönemleri-

ni kapsamamaktadır. Bu nedenle gerçek ücretlerin tespitinde Ankara Geçinme İndeksinden yararlanacağız.

TABLO 38. ANKARA ŞEHİRİ GEÇİNME İNDEKSLERİ
(1963=100)

Yıllar	Genel İndeks	Yıllar	Genel İndeks
1955	43.6	1965	107.6
1956	49.2	1966	113.5
1957	56.5	1967	120.6
1958	66.3	1968	125.6
1959	82.8	1969	132.7
1960	89.2	1970	148.3
1961	90.1	1971	180.7
1962	94.0	1972	208.3
1963	100.0	1973	241.2
1964	100.8	1974	266.9

Şimdi geçinme indeksi esas alınarak gerçek ücretleri tespit edelim.

TABLO 39. Murgul Bakır İşletmesinde Yıllar İtibariyle
Nakdi ve Reel Ücretler

Yıllar	Ortalama Nakdi Ücret Geliri (TL)	Ankara Geçinme İndeksi 1963=100	Reel Ücret Ortalamaları
1955	5.53	43.6	12.68
1956	6.87	49.2	13.96
1957	7.97	56.5	14.11
1958	8.99	66.3	13.56
1959	13.90	82.8	16.79
1960	15.12	89.2	16.95
1961	16.81	90.1	18.66
1962	18.32	94.0	19.49
1963	20.78	100.0	20.78
1964	24.55	100.8	24.36
1965	28.20	107.6	26.21
1966	38.94	113.5	34.31
1967	37.37	120.6	30.99
1968	46.38	125.6	36.93
1969	46.06	132.7	34.71
1970	56.55	148.3	38.13
1971	55.58	180.7	30.76
1972	96.65	208.3	33.44
1973	81.84	241.2	33.93
1974	118.06	266.9	44.23

Yukarıda 1963 yılı sabit fiyatlarına göre gündelik (reel) ücreti bulabilmek için her yıla ait nakdi ücret rakamını 100 ile çarparak o yıla ait geçinme indeksine böldük. Murgul Bakır İşletmesinde reel ücret artışlarını (1963=100) daha açık bir şekilde göre-

bilmek amacıyla reel ücret indeksini düzenlememiz gerekir. Aşağıdaki tabloda nakdi ücret indeksi ile reel ücret indeksi birlikte ele alınmıştır.

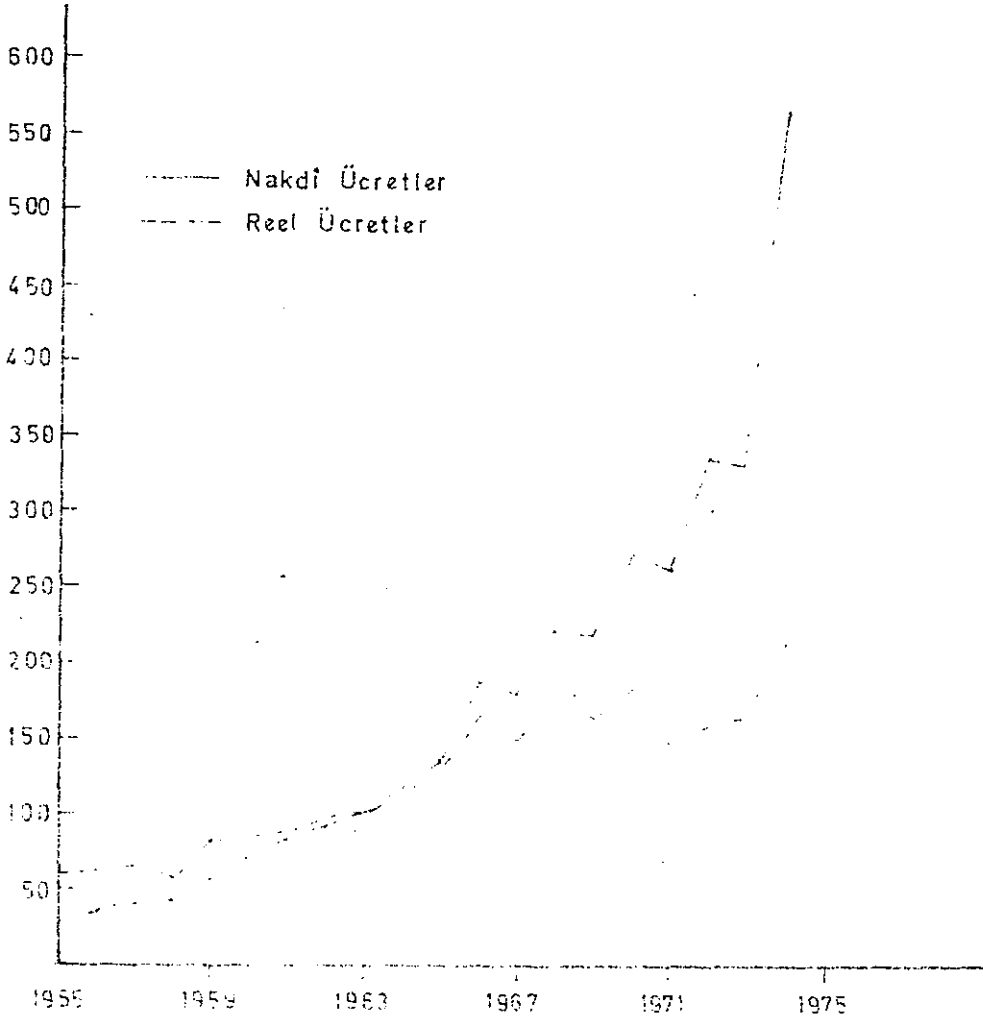
TABLO 40. NAKDİ VE REEL ÜCRET İNDEKSİ
(1963=100)

Yıllar	Nakdi Ücret İndeksi	Ankara Geçinme İnd.	Reel Ücret İndeksi
1955	26.6	43.6	61.0
1956	31.1	49.2	67.2
1957	38.3	56.5	67.9
1958	43.3	66.3	65.2
1959	66.9	82.8	80.8
1960	72.8	89.2	81.6
1961	80.9	90.1	89.8
1962	88.2	94.0	93.8
1963	100.0	100.0	100.0
1964	118.1	100.8	117.2
1965	135.7	107.6	126.1
1966	187.4	113.5	165.1
1967	179.8	120.6	149.1
1968	223.2	125.6	177.1
1969	221.7	132.7	167.0
1970	272.1	148.3	183.5
1971	267.5	180.7	148.0
1972	335.2	208.3	160.9
1973	333.8	241.2	163.3
1974	568.1	266.9	212.8

Murgul Bakır İşletmesinde nakdi ve reel ücretlerin durumunu değerlendirmeye geçmeden önce, her iki indeksi de karşılaştırmalı olarak grafikte gösterelim.

İlgili tablo ve grafikte görüldüğü üzere 1955 yılından 1974 yılına dek nakdi ücretlerde 1965 yılına kadar hafif, 1965 yılından sonra ise hızlı bir artış görülmektedir. Halbuki reel ücretlerde 1965 yılına kadar, nakdi ücretlerle aynı seviyede seyretmesine rağmen, bu yıldan sonra reel ücretlerde çok az bir artış göze çarpmaktadır. 1963=100 kabul edildiğinde nakdi ücretler 1974 yılında da 568'e ulaşmış, reel ücretler ise 212.8 olmuştur.

Ücret serisi dikkate alındığında; 1964 yılında ortalama nakdi ücret 24.55 iken artan bir seyir göstererek 1974'de 118 lira 0.6 kuruş olmuştur. Buna rağmen yine aynı yılda 24.36 lira olan reel ücret, 1974 yılında, o yıla nazaran %81 oranında bir artış göstererek ancak 44 lira 23 kuruştur. Görülmektedir ki, ücret artışlarında paranın satınalma gücü nazara alınmamıştır. Özetlersek; 1965 yılına kadar nakdi ücretler reel ücretlerin üzerinde ve paralelinde



GRAFİK XIX. Nakdi ve Reel Ücretler

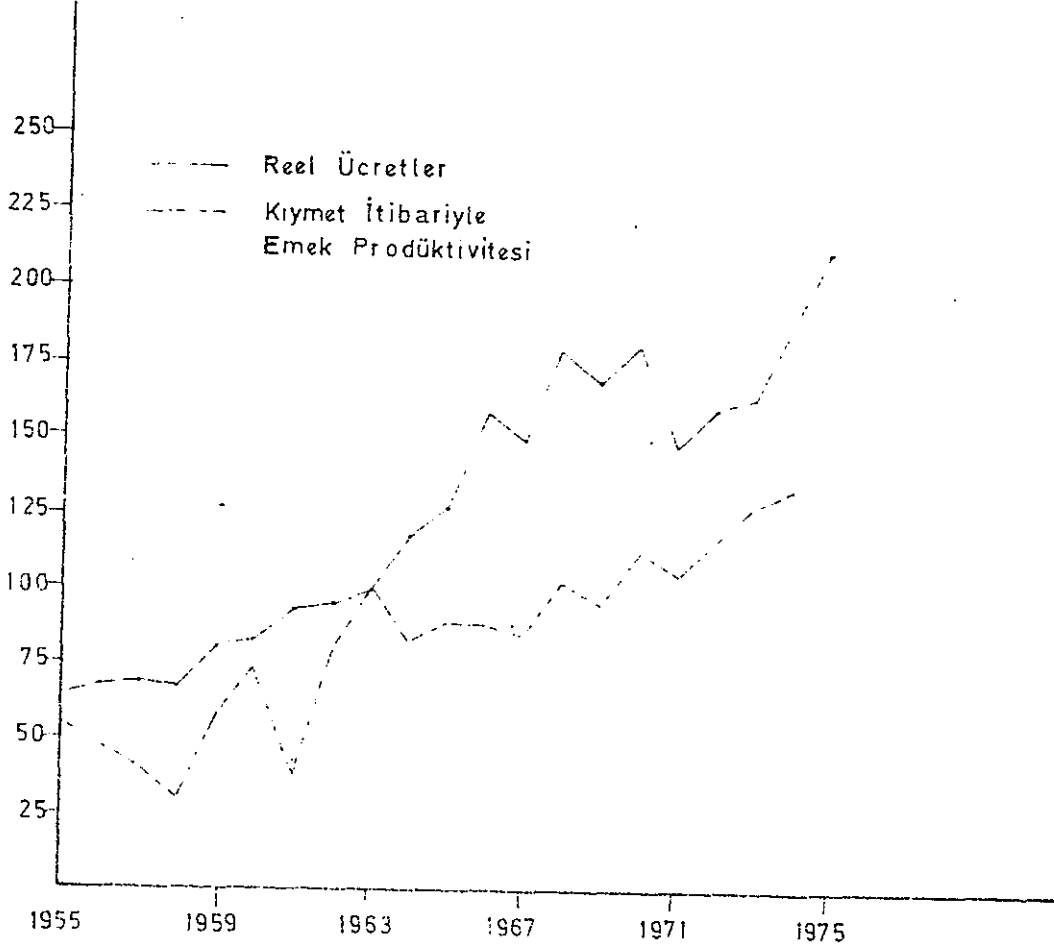
olup, bu yıldan sonra işçilerin aleyhine bir durum doğmaktadır.

ÜCRET-PRODÜKTİVİTE İLİŞKİSİ

Çalışmamızın konusu işletmeyi kapsadığından; prodüktivite-ücret ilişkisini, işçilerin gösterdikleri çabanın karşılığını alıp almama açısından inceleyeceğiz. Ayrıca ücretlerin emek prodüktivitesi üzerindeki etkisi belirlenecektir.

Murgul Bakır İşletmesindeki ücretler işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilmektedir. Bu nedenle işletmedeki verimlilik artışlarına göre ücretler aynı şekilde seyretmeyebilir. Fakat amacımız, işçilerin üretim kabiliyetlerine gösterdikleri çabalara göre ücretlerin seyrini belirlemektir.

Grafik XX'de kıymet itibariyle emek prodüktivitesiyle reel ücretlerin seyri görülmektedir.



GRAFİK XX. Emek Prodüktivitesiyle-Reel Ücretlerin Karşılıklı Seyri

Grafikte görüldüğü üzere prodüktivite-ücret ilişkisinde işçilerin lehine bir durum varittir. Zira 1963'de 100 olan prodüktivite 1967'de %15'lik bir düşüş göstermiş, halbuki ücret %49'luk bir artış göstermiştir. Bu yıldan sonra her ikisinde de artış olmasına rağmen reel ücretler prodüktivitenin çok üstünde seyretmiş olup, dönemin sonunda prodüktivite 133'e, reel ücretler ise 212.8'e ulaşmış bulunmaktadır. Nakdi ücretlerle prodüktiviteyi karşılaştırırsak, ücretlerin diğer değişkenin çok üstünde seyrettiği görülür.

Bugün sendikalar prodüktiviteyi dikkate almaksızın zam tekliflerinde bulunmakta ve fiyat artışlarını sebep olarak göstermektedirler. Ayrıca toplu sözleşmeler işkolu seviyesinde yapıldığı için işletmelerdeki prodüktivite artışları ile yapılan zamlar arasında bir

ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle Murgul Bakır İşletmesinde, konuyla ilgili durum normal karşılanmalıdır.

B- MESLEKİ HASTALIKLAR

İşgücü prodüktivitesini etkileyen en önemli faktörlerden birisi de Mesleki Hastalıklardır. Mesleki hastalıkları şu şekilde tanımlayabiliriz: "İşçinin, işi ile ilgili olarak işgücüne tedrici bir surette zarar veren bir olaydır". Mesleki hastalığı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar kanunu, 11. maddesinin (B) bendi anlamında; sigortalının çalıştırıldığı "işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple" veya bedeni ve ruhi "ârıza halleri"dir. Bazı bu tip hastalıklar görülen işin niteliğinden veya yürütüm şartları yüzünden bütün korunma tedbirlerine rağmen ortaya çıkabilmektedir.

Mesleki hastalıkları önlemek amacıyla her ne pahasına olursa olsun bütün teknolojik gelişmelerden işverenin yararlanması elzemdir. Çünkü, bu hayati bir meseledir. Çalışma gücünde zamanla meydana gelen azalma, işçinin kazancını da etkileyeceğinden onun ve ailesinin mağdur duruma düşmesine sebep olacaktır. İşletme yönünden ise; çalışma gücündeki azalma dolayısıyla prodüktivite düşebileceğinden, kârlılık durumu da olumsuz yönde etkilenebilecektir.

Herhangi bir işletmede işgücü prodüktivitesini yükseltebilmek için diğer tedbirlerle birlikte emeğin fikri, bedeni ve gönül gücünü artırmak gerekir. Bu bakımdan emeğin müessiriyetini artırıcı unsurlardan biri olan işçinin bedeni gücünü etkileyen meslek hastalıkları önem arzeder ve bu hastalıkları önlemek amacıyla tedbirler alınması kaçınılmaz meseledir.

Murgul Etibank Bakır İşletmesine ait fabrikalardan çıkan baca gazlarının birkaç yıldan beri insan sağlığına olumsuz etkileri mevcuttur. Baca gazlarının yanında konsantre ve izabe fabrikasında üretim faaliyeti sırasında çıkan gaz ve tozlar hastalıklara yol açmaktadır. Söz konusu gazlar işçilere sadece işyerinde tesir etmekte, eğer Murgul ve çevresinde ikâmet ediyorsa iş saatleri dışında da etkilenmektedir. Bu nedenle hem işçi, hem ailesi ve hem de çevrede yaşayanlar zarar görmektedir.

Özellikle fabrika dumanlarının içinde bulunan SO₂ gazının insan organizması üzerine elle tutulur bir zararı olup olmadığı hususu müteaddit defalar incelenmiş olmakla beraber; bugüne kadar konuya bilimsel açıdan yaklaşılmadığı öğrenilmiştir.

Çevre sağlığı yönünden çok önemli olan SO_2 gazının bitki örtüsünün de bu şekilde zarar görmesi yüzünden, işçinin çalışma şevkinin de kırılabileceği, işçinin, varsa, topraktan elde ettiği gelirlerini de azaltabileceğini bir varsayım olarak kabul etmek gerekir.

Ortalama olarak %1.56 bakır ihtiva eden cevherde bulunan %7-8 oranındaki kükürt, fabrikasyondaki kavrutma esnasında kükürt-dioksit gazına dönüşmektedir. Kükürt dioksit gazının çevredeki bitki örtüsünü ortadan kaldırarak bitki ve toprak arasındaki dengeyi bozmakta ve insan sağlığını tehdit etmektedir.

Bakır fabrikasının faaliyete geçtiği 1951 yılını takiben 2-3 sene içerisinde bir klorofil zehiri olan kükürt dioksitin etkisi ile çevredeki orman ve meyve ağaçları büyük zarar görerek kurumuş, tarla ve sebze ziraati yapılamaz hale gelmiştir. Gaza karşı en duyarlı olan ceviz ağacı esas alınarak yapılan incelemelere göre gazın etkisi güney yönde 10 km.'ye ulaşırken, kuzey yönde ise 7 km yi aşmış olup yaklaşık olarak 10.000 hektarlık bir alanda büyük ölçüde hem tabiata ve hem de insan sağlığı üzerine zarar verdiği anlaşılmaktadır.

Bu konuda 200'ü aşkın değişik yaş gruplarında işçilerle yaptığımız mülâkatta ve doktorlarla olan konuşmalarımızda elde edilen bilgiler çok ilginçtir. Mülâkat yaptığımız işçilerin yarısından fazlasında öksürük şikâyetiyle karşılaştık. Bunun yanında balgam çıkarma ve yarısına yakın bir kısmında bazan nefes darlığı meydana geldiği öğrenildi.

Doktorlar tarafından yapılan incelemelerle akciğer yetersizliğinin mevcut olduğu ortaya çıkmıştır.

Bakır cevherinin işlenmesi esnasında fabrika bacalarından Murgul vadisine ya da doğrudan doğruya çalışanlara etkisi olan bu SO_2 gazı solunum yollarına girerek orada su ile birleşir ve sülfüröz asidini (H_2SO_4) meydana getirir. Bazan bu oksidasyon havadaki su buharı ile olur ve zehirli sis dumanları teşekkül eder. Bu da dumana soluyan kimselerin boğaz ve teneffüs yollarında ilerleyici bir tahriş öksürüğüne sebebiyet vermektedir. Duman zehirlenmesi devam ettikçe hava yollarının takayıcı iltihabı denilen kronik bronşit ve bunun sonunda da akciğer şişkinliği (amfizem) oluşmaktadır. Öksürük, balgam ve nefes darlığı şikâyetli Murgul'lularda bronşit ve amfizem hastalıkları tehlikeli bir şekilde yaygındır.

Bütün bunlara rağmen işçiler kendi bölgelerinde kurulan ve geçim kaynaklarını teşkil eden ve en önemlisi "BENİM FABRİKAM" dedikleri bu müesseseyi kolay kolay terketmemektedirler.

Bu tehlikeyi önlemek ve söz konusu gazı sülfürik asidine dönüştürerek faydalı hale getirmek için bir asit fabrikası kurulmuştur. Ancak bu fabrika %25 gibi düşük bir randımanla çalışması nedeniyle, izabehane bacalarından çıkan gazların çevreye yayılması önlenememiştir. 1976 yılında yeni bir asit fabrikası yapımına başlanacak ve 1979 yılında faaliyete geçecektir.

Gerek izabehanede ve gerekse konsantre fabrikasında zamanımıza göre ilkel usullerle üretim faaliyetinde bulunduğu için bu bölümlerde çalışan işçiler çıkan gaz ve toz tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bu fabrikaları gezdiğimizde işçilerin koruyucu maskeler kullanmadığı görülmüştür.

Bu konunun Murgul Bakır İşletmelerinde ücret ve diğer problemlerden çok daha önemli bir işgücü meselesi olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Çünkü amaç, işçinin sağlığını korumak ve çalışma gücünü artırmaktır, prodüktivite açısından.

C- MESKEN DURUMU

Daha önce emeğin bünyesel gücünü artırmak için mesken durumunun da rol oynadığını belirtmiştik. İşçi yorgunluğunu rahatlıkla giderebilecek bir meskene sahipse ve evinden işine kolayca gelip gidiyorsa çalışma şevki artacak; yarın işine dinlenmiş olarak gidebilecektir.

1972 rakamlarına göre 336 (%21.6) işçi bekâr olarak, işletme pavyonlarında ikâmet etmektedir. 226 işçi (%14.5) işletme lojmanlarında aileleriyle oturmakta, 995 işçi de (%63.9) şahsi evlerinde veya kiracı olarak ikâmet etmektedir.

100 işçiyle yaptığımız anket de bu rakamları hemen hemen doğrulamaktadır. Şöyle ki, işçilerin %20.2'si şahsi evlerinde, %36.9 u kiracı olarak, %42'si de işletme lojman ve pavyonlarında ikâmet etmektedir.

Kiracı olarak ikâmet eden işçilerin ödedikleri kiralar Tablo 42'de görülmektedir (150 ilâ 600 lira arasında).

TABLO 42. Kiracı İşçilerin Ödedikleri Kiraya Göre Dağılım

Ödedikleri Kira (TL)	İşçi Sayısı (%)
200 ve daha az	22.6
201 - 300	35.5
301 - 400	22.6
400 - +	9.7
Cevapsız	9.6
TOPLAM	100.0

Murgul Bakır İşletmesi işçilerine sağlanan mesken imkânları özel sektörde hemen hemen rastlanmamaktadır. Murgul Bakır İşletmesinde lojman durumu Tablo 43'de görülebilir.

TABLO 43. Murgul Bakır İşletmelerinde Lojman Durumu ve Kiraları

Lojman Tipleri	B Tipi		C Tipi		D Tipi		E Tipi		F Tipi		Top.
	Sayı	Kira	Sayı	Kira	Sayı	Kira	Sayı	Kira	Sa.	Kira	
Küre Mahallesi	4	60	12	50	62	30	17	25	22	25	117
Fabrika Mah.	-	-	-	-	27	30	54	25	4	25	85
İşçi Mahallesi	-	-	-	-	-	-	86	-	-	-	86
İskep Köyünde	1	50	4	40	10	30	10	20	1	20	26
TOPLAM	5		16		99		167		27		314

İşletmede bunlardan başka 15 odası olan ve kalifiye işçilerin kaldığı 37 yataklı bir uzun lojman mevcuttur.

Ayrıca işletme sahası içinde işçilerin kendi imkânlarıyla ev yapmalarına müsaade edilmiş, ancak bu evlerin çoğu yaşam kurallarına uygun olmayan gecekondü tipindedir.

Bekâr olarak işletme pavyonlarında ikâmet etmekte olan işçilerin büyük bir kısmı hafta sonlarında veya tatillerde ailelerinin yanına gidip gelmektedir.

Şahsi evlerinde oturanların büyük bir kısmının da Murgul dışındaki köy ve kasabalarda oturduklarını belirtmek yerinde olur. Bu hususun işçinin bünyesi ile ilgili olduğunu bir işçinin kendi ifadesiyle açıklayalım. Murgul dışında oturan ve mülâkat yapılan bir işçi bu konuda şunları söyledi: "Sabah saat 4'de uyanmaktayım. Köyümden Borçka'ya

yaya olarak gelip oradan Murgul'a da (Borçka-Murgul 18 km.) dolmuş-
la gelmekteyim ve saat 7'de işbaşında oluyorum.

Lojmanlar kıdem ve statüye göre tahsis edilmektedir.

İşletmedeki lojman durumu sosyal harcamaları artırmakta
ise deprodüktiviteyi yükseltici yönü nedeniyle izale edilmektedir.

D- SAĞLIK İŞLERİ

İşletmelerde sağlık ve sigorta işlerinin muntazaman yü-
rütümü ve sağlıklarının devamlı kontrolü, işçilerin çalışma güçleri-
nin korunması bakımından zorunludur. Eğer prodüktiviteyi artırmak
arzulanıyorsa, sağlık işlerinin aksatılmadan yürütülmesinden kaçınıl-
malıdır.

Murgul Bakır İşletmelerinde sağlık işleri 1 Başhekim
(Op.Dr.) bir pratisyen hekim ve bir diş hekimi tarafından 35 yatak-
lı bir hastahane yürütülmektedir.

Söz konusu doktorlar Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı
anlaşmalı görev yapmaktadır. Hastahane belirli türde ve sayıda
ilâç bulunmaktadır. Hariçte bir eczane ile anlaşma olmadığı için
ilâç sıkıntısı çekilmektedir.

Hastalar söz konusu sağlık tesislerinde tedavi edileme-
diği takdirde Rize Sosyal Sigortalar Kurumu Hastahanesine gönderil-
mektedir.

3.000'e yakın sigortalı işçinin yaşadığı bu bölgede
Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık hizmetleri çok yetersizdir. İşçi-
lerin en çok üzerinde durduğu önemli bir şikâyet konusudur.

Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı doktorlar kısa fasıla-
larla değiştirilmekte, müessese de gerekli doktor bulamadığından, sağ-
lık hizmetleri lâyıkiyle yapılamamaktadır.

Adı geçen hastahaneye bir yıl içinde müracat eden hasta
işçi sayılarını belirtirsek, sağlık hizmetlerinin ne denli ehemmi-
yet arzettiği ortaya çıkar (Tablo 44).

TABLO 44. Yıllar İtibariyle Murgul Hastahanesine
Müracaat Eden Hasta Sayısı

Yıllar	T E D A V İ L E R		Diş Hekimi İçin Müracaatlar
	Ayakta	Yatakta	
	Sayı	Sayı	
1967	15.572	338	430
1968	22.902	342	609
1969	23.655	399	517
1970	21.741	513	712
1971	27.761	571	713
1972	29.451	458	1.042
1973	31.499	550	1.200

Müracaatçı hasta işçi sayısı yıldan yıla arttığı halde, sağlık hizmetleri aynı hastahane, aynı sayıda doktorla yürütülmektedir.

Emek prodüktivitesini etkileyen yukarıda belirtilen hususlar dışında İşletmedeki vasıfsız işçi sayısının çokluğudur. Zira işçi alınırken herhangi bir teste veya mülâkata tabi tutulmamaktadır. İdari ve politik baskılarla özellikle yakın çevreden işçi alınmaktadır. Ayrıca vasıflı işgücünde, yakın kuruluş olan Karadeniz Pakış İşletmelerine devir gözükmektedir.

İşletmede yeterli işgüvenliği tedbiri alınmadığı ve ilkel makina ve teçhizatla üretim yapıldığı için ^{yılda} % 10 civarında işkazasına rastlanmaktadır.

B Ö L Ü M VI

MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE BEŞERİ MÜNASEBETLER

Beşeri münasebetler aslında hem çalışanın, hem de işletmenin başarıya ulaşma ortak isteklerini bilinçli olarak geliştirmektedir. $\text{Prodüktivite} = \frac{\text{Hasıla (Output)}}{\text{Kaynaklar (İnput)}}$ olduğuna göre beşeri münasebetler

hasılayı artırırken kaynaklardan tasarrufu sağlayan bir metod olarak karşımıza çıkmaktadır. Beşeri münasebetler toplumsal sistemde optimal sonucun artırılmasını sağlayabilecek bir prodüktivite kavramına yönelmektedir. Beşeri münasebetler konusunu prodüktiviteyle ilişkisi nedeniyle, çalışmamızda bu konuya da yer verdik.

Prodüktivitenin artışında önemli yer alan ve emeğin müessiriyeti unsurlarından biri olan emeğin gönül gücü bu konu içerisinde belirlemektedir.

A - GENEL OLARAK BEŞERİ MÜNASEBETLER

İnsanın çalışıp faaliyetlerde bulunması belli hedef ve amaçlarına ulaşmak içindir. Bu çabalar iki gruba ayrılır:

- a. Kendinin yaptığı işler,
- b. Başkalarına yaptırdığı işler.

Bütün bu çaba ve gayretler sınırlı teknik ve maddesel kaynaklar aracılığıyla yürütüleceğine göre insan rasyonellik (asgari emek ve etkinlik) ⁽¹⁾ ilkelerine uygun biçimde hareket etme zorunluğunda kalacaktır. Bunun sonucu olarak, hiç kuşku yok ki, insanın bazı tertipler (vasıta ve usuller, düzenlemeler) düşünmesi ve uygulaması gerekir. Belli bir düzen meydana getirmeye neden olan bu düzenlemeler, insanın kendisinin iş görmesi hali ile başkalarına iş gördürmesi halinde farklı olacaklardır. Çünkü, kendisi iş gördüğünde, insan, araç ve gereçler gibi somut eşyadan ve kendi emeğinden faydalandığı halde, başkalarına iş gördürdüğü zaman, iş beraberliği elde etme durumunda kalınan bir insan grubu ortaya çıkar. İlk durumda çalışan fert yalnızdır ve somut kaynaklarla kendisi arasında teknik-ekonomik bir ilişki vardır. İkinci durumda, bir grup bireyin belli bir hedefe doğru beraberce (takım halinde) çaba göstermesi söz konusu olup, sosyo-ekonomik ilişkiler meydana gelir. Bu hedefe doğru işbirliği yaparak ilerleyebilmek için gerekli olan teknik ve sosyal uyumun (koordinasyonun) sağla-

(1) Kemal Tosun, İşletme Yönetimi, Genel Esasları, I.Cilt, 1974, İstanbul, s. 35.

nabilmesi, grubu oluşturan bireylerden birinin (veya grubun büyüklüğüne göre bir kaçının) diğerlerini çalıştırma yetkisine sahip olmasına bağlıdır. Çalıştırma yetkisi, bir bireyin diğerlerinin hareket ve davranışlarını belirleme, şekillendirme yeteneğidir ki, buna yetki, (otorite) denir. Bu yetki, işgördürenin, işgörenlere emir-kumanda etme gücüne sahip olduğunu ifade eder.

Bu açıklamalardan anlaşıldığına göre, yönetim, bir grup insanın işbirliğini sağlayacak hedeflere ulaşmak için yapılan işlerin toplamıdır. "Başkalarına işgördürme" veya "başkaları aracılığı ile gayelere ulaşma süreci" şeklinde daha kısa olan, yönetim tarifleri de vardır. Tek bireyin kendisinin işgörmesi durumunda yönetim yoktur⁽²⁾. O halde birden fazla kişinin işgördüğü yerde örgütlenme olacak, belli yol ve yöntemler doğacaktır⁽³⁾. Böylece "tüketim toplumu" (société de consommation) tâbir edilen toplumların eriştikleri refah düzeyinin temelinde örgüt ve yönetim sorunlarının yattığı görülmektedir⁽⁴⁾. "İyi örgüt, yüksek randıman ve daha çok tüketici"⁽⁵⁾ ilkesi ekonomik gelişmenin ana kaynağı olmuştur. Ne var ki, bu ilkeler ancak zamanla ortaya çıkmıştır. "Bugün örgüt üzerindeki fikirlerin çeşitli ekollerden modern yöneticiye bir miras olduğu söylenebilir"⁽⁶⁾. Hepsinin temel amacı işgörenlerin, makina, âlet ve teçhizatın verimliliğini artırmak, her türlü israftan kaçınmaktır.

Yönetimle ilgili görüşlerin daha çok anlaşılabilirlik kazanabilmesi için örgüt kurumlarına kısaca göz atmak gerekmektedir. Bunları, W.C.Scott'un üç akım olarak ele alış biçimine, E.Learned ve A.Sproat'ın da ikili görüşünü ekleyerek⁽⁷⁾ beş akım altında inceleyebiliriz.

(2) Kemal Tosun, a.g.e. s. 36.

(3) Ortak bir tanımlamada bulunan Louis A.Allen'e göre örgüt, "Yapılacak işin belirtilmesi veya gruplaştırılması; herkesin ortak hedeflere mümkün olduğu kadar büyük ölçüde katılmasını sağlayan iç ilişkilerin kurulmasıdır" (G.Pédraglio, Economie, 1970, Paris, s.IX'dan, Louis A.Allen, Management and Organisation, McGraw Hill Books, 1958).

(4) Sacid Adalı, Le Rendement du Personel Administratif; son amélioration, çoğaltma, 1971, s. 13.

(5) Roland Caude, İş İdaresi, Çeviren: S.Gürbaşkan, İstanbul, Reklâm Yayınevi, İstanbul, s. 11.

(6) Edmund P.Learned ve Andrey Sproad; Örgüt Kuramı ve Politikası, Çev: G.Şaylan, TODAİE Yayını, Ankara, 1972, s. 2.

(7) G.Pédraglio; İşletmelerde Organizasyon, Çeviren: S.Gürbaşkan, İstanbul, s. 1-22'den, In "Management Systems", A book of Readings, Peter, Schöderbek, éd.John Wiley, 1962 ve E.P.Learned, A.Sproat; a.g.e., s. 3-6.

aa. Klâsik Okul: En İyi Yapıların Araştırılması

Bu okulun temsilcileri Birinci Dünya Savaşından önce W.F. Taylor, daha sonra H.Fayol F., L.Gilberth, Mooreye, Reiley, La Gulich, L.F.Urwick, İkinci Dünya Savaşından sonra İngiliz E.Broch ve Amerika'da Louis A.Allen'dir. Klâsik görüş hemen tamamen "formel örgütün anatomisini", yâni işletmenin yapısı ile ilgili sorunları inceler. Temel ilkesi, Taylor'un, yönetim görevlerine uygulamadan önce fabrikadaki çalışmaya uyguladığı işbölümü ilkesidir. Çalışmanın örgütlendirilişi sırasında tutulan yollar; çalışmanın basit işlere bölünmesi, fonksiyonların farklılaştırılması ve özelleştirilmesi, her temel hareketin zamanının ve normlarının nesnel olarak ölçülmesi örgütsel işleyişin içinde yer almaktadır.

Klâsikler insan unsurunu hiç göz önüne almama ve en aşağıya indirme eğilimindeydiler. Çünkü, "la trique et la carotte" (sopa ve ucundaki havuç) varsayımı onlarca geçerli idi; yani insanlar çıkarları yoluyla teşvik edilerek örgüt için çalıştırılabilir görüşündeydiler ve bu görüş otoriter sistemlerdeki görüşe oldukça yakındı.

Kısaca, "ilmi idare mektebi" diye adlandırılabilen bu cerayan, işgöreni bir "âlet" olarak kabul etmiş, onu menfaatine düşkün, bencil", "ekonomik insan" olarak vasıflandırmıştır.

bb. Yeni Klâsik Mektep: Beşeri İlişkiler

Son Dünya Savaşından sonra Hawthorne ve Elton Mayo'nun çalışmalarından doğan bu akım esas olarak ikiye ayrılır.

"Klâsik beşeri münasebetler" denilebilecek ilk akım 1930-1950 yılları arasında yoğunluk kazanmıştır. Mübeşşirleri; E.Mayo, F.İ.Roethlisberger, T.N.Whitehead, L.Handerson, W.J.Dickson, Bakke, Whyte, Gardner ve Moore'dur. Ayrıca bu görüşün yeşermesine dolaylı olarak tesirde bulunan düşünürler de mevcuttur ki, bunlar; temel psikolojik ve sosyal kavramlar alanında Freud ve Pareto, klinik metod sahasında Carl Rogers, insanlar arası münasebetlerin incelenmesinde sosyometri tekniğini bulan Moreno, grup dinamikleri konusunda da Kurt Lewin'dir.

"Modern Beşeri Münasebetler" veya "Endüstriyel Hümanizm" diye isimlendirilebilecek ikinci akım daha çok 1950'lerden sonra gelişmiş ve bu konuda özellikle Chris Argyris, Reusis Likert, Dauglas McGregor'un görüşleri geçerlilik kazanmıştır. Ayrıca, Bennis, Shepard, Burns, Stalhes, Tannenbaun, Blake, Monton v.s.'de önemli görüşler geliştirmişler-

dir (8).

Bu yazarlara göre, örgüt anlayışı bir antlaşmayla belirlenmiş formel bir düzenlemeden ibaret olamaz. Yeni Klâsik akıma bağlı olanlar klâsik kuramcılarının ileri sürdükleri sonuçları bir yana atmazlar. Bu sonuçları, insanoğlunu, insanoğlunun tavırlarını ve şu ya da bu biçimde davranışlarına yol açan nedenleri inceleyerek ve ayrıca bir sosyal örgütün işleyişini daha iyi hale getirmek amacıyla belli bir takım kurallar ve psikolojik yöntemler uygulamak yoluyla tamamlamaya çalışırlar. Çalışmanın yöneltilmesinde grup yöntemlerine başvurmanın önemi üzerinde durdukları kadar, şefin yanında çalışanların fikirlerine önem vermesi, onların görüşlerini dinlemesi gerektiği üzerinde de durmaktadırlar. R.Likert'in yaptığı deneysel incelemelere göre, yüksek üretkenlik gösteren kimselerin temel özellikleri şunlardır: Grup dayanışması, belli bir takıma mensup olmaktan duyulan ıftihar ve tatmin, şef bulunmadığı ve denetim ortadan kalktığı zaman çalışma sonuçlarında değişikliğin görülmemesi, aynı takımın üyeleri arasında karşılıklı yardım, grup içinde ve şef'le dostça ilişkilerin kurulmuş olması. Bu gerçeklerden hareket ederek, üretkenliği artırmak için, bu faktörler üzerinde psikolojik yöntemlerle etkide bulunmayı tavsiye etmek için bir adım atmak yeter. Bu adım, yani klâsik akım tarafından atılmıştır. Bu akımın temel özelliğini meydana getirir.

Kısaca, klâsik görüşün alanı, seri üretim ve günlük yönetimde rastlanan değişmez ve mükerrer işlerin yapıldığı kesimleri kapsar. Yeni-Klâsik görüşün alanı ise, araştırma, mühendislik ve yönetimin yüksek kamelerinde rastlanan ve yaratıcılığa, hâyal gücüne, girişkenliğe daha büyük bir yer veren işlerden oluşur.

Böylece bu iki sistemi tamamlayıcı bir biçimde kullanmak ümidi ortadan kalkmamış oluyordu. Bu yönde yapılan daha derin incelemeler, son yıllarda, kuramcılarını "modern" denilen yeni bir görüşe ulaştırmıştır.

cc. Modern Okul: Karşılıklı Etki Sistemleri

Bu akım, sınırları kesin olarak belirli bir görüş olmaktan çok, bazı fikri eğilim ve yönelimleri bir araya getiren bir akımdır. Bu eğilim ve yönelimlerin hepsi de sistemler analizi (özellikle "beşeri sistemler") kavramlarından türemiştir. Akım temsilcileri arasında şunları sıralayabiliriz: James G.March, Herbert A.Simon, Mason Haire, Joe Forrester, Philip Selznik.

(8) A.Baransel, Beşeri İlişkiler, İ.U.İşletme Fak, Dergisi C.4, S.1, 1975, İstanbul.

Yeni-Klâsikler örgüt üyeleri arasındaki bağıntıların duygusal yönleri üzerinde durduktan sonra, "Modernler, örgütler üzerinde", "her insanın hür ve aktif özelliğini" ve üyelerin ortak etkisinin örgüt biçimleri üzerindeki önemini kabul ettiler. Çalışma topluluğu ile fertler arasındaki ilişkiler konusunda yapılan sosyolojik incelemeler, modernler tarafından örgüt kuramına getirilen yeni rasyonelleşimin temelini oluşturmaktadır.

"Modern" akımın temsilcileri, bir örgütün işlenmesinde fertlerin, grupların ve çalışma birimlerinin gereksinimleri, amaçları ve davranışları ile örgütün tümü arasındaki karşılıklı etkilerinin bilinmesinin, bu örgütün formel yapısından ya da üyelerinin her birinin tavır ve eğilimlerinden çok daha önemli olduğunu düşünmektedirler. Modern akımın en belli başlı üstünlüğü, bilimlerin en son ve çesitli buluşlarını bir sentez içinde birleştirmek ve bunlara dayanarak beşeri sistemlerin bir kuramını yapmak istemesidir. Bu yeni bakış açısı içinde dikkatler ve incelemeler, fertlerin kişilikleri, oynadıkları roller, örgütün resmi yapısı, fiilen mevcut kuvvet ilişkileri şebekesi ve çalışma çerçevesi arasındaki bağlantı tarzları üzerinde yoğunlaşmaktadır.

dd. Yeni Yönetim Bilimi Okulu:

Herbert A.Simon gibi, bu okulun mensupları da karar verme vetiresi ile uğraşmaktadırlar, ancak, ilgilerine konu olan kararlar, yeni matematik tekniklerini veya elektronik makinaların uygulanabileceği cinsten kararlardır. Amaç, kararvermenin rasyonelliğini geliştirmektir.

ee. Amprık Okul:

Bu grup, "Yönetim bilimini tecrübelerine dayanan bir çalışma ve bunlardan genellemeler çıkartma gayretinde bulunan ve çoğu zaman tecrübeleri sistemli bir şekilde taleplere ve uygulamalara ileten bir süreç olarak" tarif edilmektedir. Önde gelen isimler şunlardır: A.M.A. ve Fortime dergilerinde çalışan ve ikisi de yönetim danışmanı olan Prof.Ernest Dale, Peter F.Durcker; General Motors şirketinin eski başkanı Alfred P.Sloan İs. MIT'den Prof.Alfred D.Chandlar.

Görüldüğü üzere, "bu yüzyılın ilk çөгüğünde, örgüt incelemelerinde genellikle bilimsel yöneticilik görüşü" egemendi; ikinci çөгüğünde ise genellikle "insan ilişkileri" denen görüş egemen oldu. İlkinde, örgütteki insanlar temelde, birkaç fizyolojik, ya da basit psi-

kolojik özellikleri açısından betimlenebilen "araçlar" olarak görü-
lüyordu. İkincisinde, bu insanlara duygular ve güdüler verildi, ama
uyarlayıcı düşünen varlıklar olarak özelliklerine çok az dikkat edil-
di (9). Üçüncü temel olarak ortaya çıkan karşılıklı etki sistemleri
ya da davranışsal yönetim akımı ise "bu ilk yaklaşımların yerine geç-
mekte, ama onları tamamlayarak geniş örgüt kuramı çerçevesi içine
yerleştirilmektedir (10).

Böylece, örgütsel gelişim kuramı hakkında ortaya atılan
akımlar birbirinin tamamlayıcısı olarak nazara alındıklarına göre,
hepsinin temelinde varsayılabilir baş unsur "yönetim ilkeleri" ol-
maktadır. Örgüt sözcüğü aslında statik bir anlam taşımaktadır. Halbu-
ki "herhangi bir örgütün başlıca gücü, değişime ayak uydurabilmesi" (11)
nden ileri gelir. Örgüt yaşamında bunu sağlayacak belli teknik kural
ve ilkeler bulunmakta, örgüt kuramlarının ilk söz konusu edildiğın-
den beri de bunlar ayrıntıdaki bazı ufak değişmelerle halen süregit-
mektedir. Başka bir deyimle, "bir topluluğun yönetim biçimi ne olur-
sa olsun, örgütlenmenin temel kuralları aynı" (12) kalmaktadır.

Bu genel tanımlamadan sonra, Murgul Bakır İşletmelerindeki
insan münasebetlerinin, verim ve morale tesir eden faktörlerin ne-
ler olduğu görülebilir.

B- MURGUL BAKIR İŞLETMESİNDE BEŞERİ MÜNASEBETLER

a- İŞGÖRENİN İŞ ÇEVRESİYLE MÜNASEBETLERİ:

aa. İşgören-Örgüt Münasebetleri:

Yöneticilik biliminin ilerlemesi, ekonomik rekabetin
artması, devletin iş hayatına müdahalesi, işçilerin örgütlenmesi ve
teknolojik gelişmeler bugün çağcıl işletmelerde diğer kaynakların
yanısıra insan gücü kaynaklarının da en verimli ve müessir bir şekil-
de kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, verimli ve tatmin
olmuş bir insan gücünün sağlanması, muhafaza edilmesi ve geliştiril-
mesi işletmelerin başlıca amacı haline gelmiştir. İnsan ilişkileri
başkalarını yönetmek durumunda olan her kademedeki yöneticileri ya-
kından ilgilendirmekte olup, işletme politikası ve verim ile doğrudan

(9) March Simon, Örgütler, Çeviren: O.Onaran ve Ömer Bozkurt, TODAİE
Yayını, Ankara, 1975, s. 235.

(10) March Simon, a.g.e. s. 235.

(11) M.R.Williams, İşyerinde Yönetimin Denetlenmesi, Çeviren: C.Şey-
hun, İstanbul Reklâm Yayınları, s. 20.

(12) Roland Caude, a.g.e. s. 27.

doğruya ilgilidir.

Bu bakımdan işletmede fikri ve fiziki kabiliyetlerini ortaya koyarak faaliyette bulunan insan gücünün yönetim tarafından her yönden tatmini zorunludur. Bunun için işçilerin maddi, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır. Bir işveren sadece bir tek eli değil, bütün bir insanı işe alır. Bu bakımdan işverenler o kişiyi bütün heyecanları, istekleri, korkuları, ihtirasları, ihtiyaçları v.s. gibi özellikleriyle kabul etmek mecburiyetindedir. İnsanın bu özellikleri tüm bilgisinden, geçmişteki hayatından ayrı olarak düşünülmeyip, iş hayatı, aile hayatından, duygusal durumu da fiziksel durumundan tamamen ayrılmaz. Psikolojiye göre, bütün normal insan davranışları kişinin ihtiyaçlarından ortaya çıkar. Bu ihtiyaçların karşılanma imkânlarının büyük bir kısmı yönetimin elindedir. Bunlar; ücret, terfi, takdir ve beğenme gibi hususlardır. Ayrıca, adalet, insan kıymetine kuvvet ve anlam katacağından, tüm işgörelere âdil davranılmasının zorunlu olacağı hususunu belirtmek yerinde olur.

İşçiler sosyal ve manevi ihtiyaçlarının karşılanması uğruna maddi gelirlerinin artırılması isteklerinden vazgeçebilirler. İşletmede insan gücünün daha verimli çalışması için ücretlerinin artırılması yeterli değildir, bunun yanında işverenin işçiler arasında ahenk sağlaması, işçiyi işletmeye bağlayan psikolojik bağların güçlendirilmesi, kanaatlarının alınması ve özetle herşeyden önce sosyal bir gerçek olan işletmeyle işçinin bütünleşmesini engelleyecek her türlü akıma karşı mücadele etmek gerekir. Diğer bir deyişle, işletme dışı grupların önemini göz önünde bulundurarak ve hatta bu grupların olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla işçiye işletmede sanki kendi evindeymiş gibi oldukça ilginç, güzel ve güçlü bir sosyal ortamda çalışıyormuş duygusunu vermek gerekir. Çünkü, işçi yaşamının çok önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçirmektedir.

Özetlersek, işçinin işletmeyle bütünleşmesini sağlamak, "benim işletmem" dedirtmek, mutlu kılmak, hem işletme yönünden ve hem de hoşnut kılmak bakımından kanaatlarını almak, onlara bir insan olarak değer vermek, verimlilik açısından iyi bir yönetim-işgören münasebetini tahakkuk ettirmek için üzerinde durulması gerekli hususlardır.

İşgören-Yönetim (Yönetici) münasebetlerini Murgul Bakır İşletmelerinde inceleyelim (bu inceleme 100 işçiye uygulanan anket yoluyla yapılmıştır).

Önce maddi ihtiyaçlarının tatmini ve memnuniyet durumunu ele alalım:

i. İhtiyaçların Tatmini ve Memnuniyet Durumu Hususunda İşçilerin Tutum ve Davranışları:

1- İşçilerin %16.9'u aldıkları ücretin, yaptıkları işin tam karşılığı olduğu görüşünde iken, %76.4'ü bu görüşe katılmamaktadır (Tablo 48).

TABLO 48. İşçilerin Aldıkları Ücret, Yaptıkları İşin Tam Karşılığı mı, Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı

Cevaplar	İşçi Sayısı (%)
Evet	16.9
Hayır	76.4
Bilmiyor	4.8
Cevapsız	1.9
TOPLAM	100.0

Görülüyor ki, işçilerin büyük bir çoğunluğu aldıkları ücretin emeklerinin karşılığı olmadığı düşüncesindedirler. Bu görüş, gösterdikleri çabadan ziyade, artan hayat pahalılığından ileri gelmektedir. Ancak her ne sebeple olursa olsun, işçilerde yerleşmiş bu düşünce onların bu konudaki memnuniyetsizliğini göstermektedir.

Söz konusu görüşlerini işçilerin yaş gruplarıyla karşılaştırsak, Tablo 31'den izlenebildiği gibi, olumlu cevap verenlerin %64'ü 36 yaşın üstündedir. Olumsuz cevap verenlerin önemli bir kısmı ise 46-54 yaşları arasındadır. İkinci derecede öneme haiz olumsuz cevap verenler de 31-35 yaş grubuna girmektedir.

TABLO 49. İşçilerin Yaş Gruplarıyla-Aldıkları Ücretin Yaptıkları İşin Tam Karşılığı mı, Sorusuna verilen Cevaplarla Karşılaştırması

Cevaplar	Y A Ş G R U P L A R I					
	22-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-54
Evet	14.3	7.9	14.1	28.6	7.2	28.6
Hayır	10.9	17.2	18.8	15.6	12.5	25.0
Bilmiyor	50.0	25.0	-	-	25.0	-
	-	50.0	-	50.0	-	-

Gelir durumlarıyla karşılaştırdığımızda, ayda 1.500 liradan az gelire sahip olanların %90'ı olumsuz görüşte, halbuki 2.000,- liradan fazla aylık gelire sahip olanların %58'i olumsuz görüştedir. 3000 liradan yukarı gelire sahip olanların ise hemen hemen tamamı olumlu görüştedir (Tablo 50).

TABLO 50. Tablo 48'e Göre Verilen Cevapların Gelir Durumu İle Karşılaştırılması

Gelir Durumu	Evet	Hayır	Bilmiyor Cevapsız Top.		
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1.000-1.500	-	90.0	5.0	50.0	
1.501-2.000	12.2	80.0	14.9	12.4	
2.001-3.000	40.2	58.8	-	-	
3.000-+	100.0	-	-	-	

İşçilerin eğitim durumları bu konudaki düşüncelerine hemen hemen etki etmemektedir.

İşletmelerde mühim konulardan birisi kabiliyet ve kıdem durumu nazara alınarak âdil bir ücret sistemi uygulanıp uygulanmama hususudur. İşçiler arasında huzursuzluk meydana getiren, işgörenin işverene karşı tutumunu etkileyen önemli bir meseledir.

İşçilerin %81'i adaletli ücret verilmediği düşüncesinde olup, ancak %10'u iyimserdir (Tablo 51).

TABLO 51. Adaletli Ücret Veriliyor mu?

Cevap	(%)
Evet	10.7
Hayır	81.0
Bilmiyor	6.0
Cevapsız	2.3

Bu görüşü yaş durumlarıyla karşılaştırdığımızda adaletli ücret veriliyor mu, sorusuna "evet" diyenler %45'i 36 ilâ 40 yaş arasında olanlardır. "Hayır" diyenler ise, diğer yaş gruplarındakilere oranla fazla olan %20'dir (Tablo 52).

TABLO 52. Yaş Gruplarıyla-Âdil Ücret Verildiği-Verilmediği Görüşü Olan

Yaş Grupları	<u>Evet</u>	<u>Hayır</u>	<u>Bilmiyorum</u>	<u>Cevapsız</u>
	%	%	%	%
22-25	32.2	10.3	20.0	-
26-30	11.1	14.7	40.0	50.0
31-35	-	20.6	-	-
36-40	44.4	14.7	-	50.0
41-45	-	13.2	26.0	-
46-54	11.1	26.4	20.0	-

Gelir durumlarıyla karşılaştırdığımızda büyük bir çoğunlukla "evet" diyenlerin %55'i 2.001 liradan fazla gelire sahip olanlardır. Bunun yanında "hayır" diyenlerin ise %70'i 2.000 liradan az gelir elde etmektedirler (Tablo 53).

TABLO 53. Gelir Durumlarıyla-Âdaletli Ücret Verildiği Düşüncesinde Olanların Mukayesesi

<u>Gelir Durumları</u>	<u>Evet</u>	<u>Hayır</u>	<u>Bilmiyor</u>	<u>Cevapsız</u>
	%	%	%	%
1.000-1.500	11.2	14.7	80.0	-
1.501-2.000	33.3	51.5	20.0	100.0
2.001-3.000	44.4	33.8	-	-
3.000 ve daha fazla	11.1	-	-	-

Bu konuda tahsil durumunun etkisi görülmemiştir. İşçilerin adil bir ücret uygulanması konusunda memnuniyetsizlik göstermeleri haklıdır. Zira toplu sözleşmelerin geleneksel eğilimi nedeniyle ücretlere yapılan zamlarda kalite farklılıkları göz önüne alınmadığı için her işçiye aynı oranda veya miktarda ücret zammı yapılmaktadır. Murgul Bakır İşletmelerinde özellikle ağır işlerde çalışanlarla teknik elemanların en yoğun şekilde şikâyetlerine yol açan bir konudur.

3- İşçiler aldıkları ücretin azlığına inanıyor ve adil bir ücret sistemi uygulanmadığı kanaatine varıyorlarsa, çalışma tempolarını olumsuz yönde etkileyeceği bilinen bir gerçektir. Ancak işgörenlerin diğer maddi, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları tatmin ediliyorsa belirtilen sebepten ötürü çalışma hızında bir azalma olmayabilir.

Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin %40.5'i ücretlerinin azlığı çalışma tempolarına etki ettiği kanaatindedirler. %56'sı ise böyle bir etkinin mevcut olmadığını belirtmektedirler (Tablo 54).

TABLO 54. Aldığı Ücret Az İse, Çalışma Hızına Tesir Ediyor mu?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	40.5
Hayır	56.0
Bilmiyor	2.4
Cevapsız	1.1
TOPLAM	100.0

4- Eğer işçi yaptığı işten hoşlanmıyorsa o işçinin üretken bir şekilde çalışabileceğinden söz edemeyiz. Ancak, işçi aldığı parayı hak etmek düşüncesinde değilse...

Fakat Murgul Bakır İşletmelerinde bu konuyla ilgili olarak olumlu bir tutumla karşılaşmaktayız. Zira işçilerin %89.3'ü yaptıkları işten hoşlanmaktadır (Tablo 55).

TABLO 55. Yaptıkları İşten Hoşlanıyorlar mı?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	89.3
Hayır	9.5
Bilmiyor	1.2
Cevapsız	-
TOPLAM	100.0

İşçiler yaptıkları işten hoşlanıyorsa bunun sebeplerini iş gören örgüt münasebetleri açısından bilmek gerekir.

Söz konusu örgüte mensup işçilerin işlerinden hoşlanma sebeplerini şu şekilde sıralıyalım:

- Meslek öğrendiği veya mesleğini sevdiğinden,
- Geçim kaynağını teşkil ettiğinden,
- Çalışma, işçi için aydınlık olduğundan,
- Kendi istekleriyle bu işte çalıştığından,
- Ülkemi sevdiğimden,
- Huzur duyduğundan,
- Zamanımı değerlendirdiğimden.

Hoşlanmama sebepleri ise;

- Karşılığını görmediğimden,
- Huzur duymadığımdan,
- Çalışma güclüğü,
- Makinadan hoşlanmıyorum,
- Moralim bozuk,
- Sanatım olmadığı için,
- Sanatkârın kıymeti bilinmiyor,
- Tozlu, pis,
- İdarenin bozukluğundan.

Bu konuyla ilgili şu hususu belirtelim. İşçilerle yapılan sohbetlerde onlar kendilerini sanatkâr olarak kabul etmekte oldukları ve sanatkârın kıymetinin bilinmediğinden yakındıkları müşahade edilmiştir. Buradan şu sonuç çıkmaktadır: İşçiler kendi kendilerini kabul ettirme, nefse itimat ve sosyal tasvibe mazhar olma ihtiyacı söz konusudur.

5- İşçilerin fabrikada huzur içinde olmaları kendilerini rahat hissetmeleri, onların örgütle olan olumlu münasebetlerinin varlığına delâlettir. Eğer kendini işletme içinde rahat hissediyorsa bir takım ihtiyaçlar yönünden tatmin edilmiş olduğunu söyleyebiliriz. Hatta evindeymiş gibi rahat hissetmeleri işgörenlerin daha ziyade psikolojik yönden tatmin edilmiş olmalarına bağlıdır.

Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin %53.6'sı kendilerini evlerindeymiş gibi hissetmekte, fakat %41.7'si aynı düşüncede değildir (Tablo 56).

TABLO 56. Fabrikada Kendini Evindeki Gibi Rahat Hissediyor mu?

Cevap	(%)
Evet	53.6
Hayır	41.7
Cevapsız	4.7
TOPLAM	100.0

Kendilerini rahat hissetmeyenlerin öne sürdükleri sebepler şunlardır:

- İş sorumluluğunun olması,
- Geçim sıkıntısı,
- Her gün evime gidememekteyim,

-Sağlık durumu,

Rahatlık moral durumunun yüksek olmasıyla bağlantılıdır.

6- İşçiler yaptıkları işten hoşlanıyorsa daha fazla hoşlanmalarını sağlamak veya işinden hoşlanmayanları hoşlanır hale getirmek için işin daha cazibeli hale getirilmesi gerekir.

İşin daha çekici hale getirilmesi hususunda işçilerin düşüncelerinin alınması daha uygun olacaktır. Murgul Bakır İşletmelerinin produktivite açısından işgücü meselelerini incelediğimizde, söz konusu işçilerin bu konudaki teklifleri (Tablo 57)'de görülmektedir.

TABLO 57. İşin Daha Çekici Hale Gelmesi İçin Belirtilen Tekliflere Göre Dağılım

<u>Teklifler</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Daha fazla ücret verilmeli,	51.2
İş değiş-tokuşu yapılmalı,	6.0
Ustabaşının atölyede sık sık dolaşmaması,	1.2
Kazaların önlenmesi için tedbirler alınmalı,	29.8
Başka tedbirler alınması,	11.8
TOPLAM	100.0

Başka tedbirler arasında:

- İşle ilgili konularda samimi davranılması,
- İşçi sınıfı diye ayırım yapılmaması,
- İş yerinde yöneticiler tarafından huzur ve adalet sağlanması,
- Nezaretçilerin anlayış gösterip, sır saklaması,
- Yerli halkın çalıştırılması,
- İşveren, maddi ve manevi durumu sormalı,
- İşe göre ücret verilmeli,
- Mesleki eğitim ve kurs açılması,
- Tekniğe önem verilmeli,
- Âmirlerin yakınlık göstermesi.

hususları bulunmaktadır.

İşin daha çekici hale getirilmesi hususunda belirtilen teklifleri incelediğimizde iyi bir işçi-örgüt münasebetini sağlayacak, üretken çalışmaya imkân verecek faktörleri işçilerin ağızından işit-

mek Murgul Bakır İşletmeleri için memnuniyet vericidir.

ii. İşgören-Yönetici Münasebetleri:

Bir önceki kısımda işçilerin örgütle münasebetlerini, tutum ve davranışlarına incelemiştik. İncelenen bu konudaki hususlar yöneticilerin yetenekleriyle yakından ilgilidir. Burada ise yöneticilerle işgörenlerin doğrudan doğruya münasebetleri ele alınacaktır. İşçi ile yönetici arasında iyi bir münasebetin kurulabilmesi için işçinin yöneticilerini kendilerine yakın hissetmeleri, saygı duymaları, normal kabul edilebilecek emirlerini yerine getirmeleridir. Yöneticilerini tanımalıdır. Az gelişmiş ülkelerin çoğunluğunda işverene karşı saygı ve korkuları bulunur. Yönetici eğitim seviyesinin yüksek oluşundan dolayı prestij ve otoriteye sahip olduğu kabul edilir. İşçi uysal davranarak ona kendini kabul ettirmeye çalışıp, yöneticinin kendini sevmesini, kendisi hakkında olumlu düşüncesini sağlamaya çalışır ve bu nedenle verilen emirlere harfiyyen uyar. İşverenin fikirlerini o da benimser.

Yönetici, olumlu bir münasebetin kurulabilmesi için işgörenin bu davranışlarına karşı bazı prensiplere uymak ve işgöreni makinanın bir parçası olarak değil bir insan olarak kabul edip değer vermelidir. Yönetici şu kurallara uymalıdır:

- Kendi durumunu, prestijini korumalıdır,
- Örgütün geleneksel ronmlarına uymalıdır,
- Öncülük yapmalıdır,
- Uyulmayacak emirleri vermemelidir,
- Emir verirken kurulu kanallardan yararlanmalıdır, örneğin; bir İşletme Müdürü direkt olarak alt seviyedeki işçiye emir vermemelidir.

- Toplumsal faaliyet fırsatları çıktıkça üyelerle haşır neşir olmamalı,
- Yönetici diğer işçilerin önünde bir üyeyi ne suçlamalı, ne de ödüllendirmelidir,
- İşgören iyi bir hareketinden dolayı takdir ve taltif edilmeli,
- Örgütün durumunu her yönüyle göz önüne almalıdır,
- Yönetici disiplini sağlarken ceza vermekten çok, grubun kendi kendisini disipline sokacağı şartları hazırlamakla uğraşmalıdır,

-Yönetici işgörenin kendi kendini denetleyebileceğini unutmamalıdır,

-Üst, astını ilgiyle dinlemelidir. Bildiği bir konuya bunu belli etmemelidir.

İşte, işgören ve yönetici kendilerinden beklenen bu davranışları lâıykıyla gösterirse her ikisi arasında iyi bir ilişki kurulmuş olur.

İlkönce örnek olarak ele alınan müessesede işgörenin yöneticiye karşı ilgisini ele alıp daha sonra yöneticilere karşı tutumu, münasebetleri ortaya koymaya çalışacağız.

1- İşçilerin %83.3'ü İşletme Müdürünün ismini bilmekte, %16.7'si ise bilmemektedir. Ayrıca %88'i İşletme Müdürünün ne kadar maaş aldığından haberdar değillerdir. Bu da işveren durumunda olan yöneticiye karşı ilgilerinin zayıf olduğunu göstermektedir. İşveren hakkında bilgi sahibi olmaları işverene ve işe karşı ilgilerini gösterir.

2- İşletmede işgören-işveren arasında münasebetin kurulması için işgörenin işverene kendini yakın hissetmesi gerekir. Halbuki Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin %61.9'u İşletme Müdürüne karşı kendilerini yakın hissetmemektedir. İşçilerin işvereni kendilerine yakın hissetmemelerinin nedeni olarak işverenin işçilerden uzak kalması, emirlerini kurulu kanallarla iletmesi hususlarını gösterebiliriz. Fakat işçilerin tamamı işveren durumundaki yönetici ile ilişki kurmayı arzulamaktadır. Şöyleki, işçilerin %84'ü İşletme Müdürüyle bizzat tanışıp konuşmayı istediklerini belirtmektedir. Ayrıca işçilerin %23.8'i durumlarından bir önceki müdür zamanında, %52.4'ü şimdiki Müdür zamanında memnun ve rahat olduklarını söylemektedirler (Tablo 58).

TABLO 58. Hangi Müdür Zamanında Memnun ve Rahat İdiniz?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Bir önceki Müdür zamanında	23.8
Şimdiki müdür zamanında	52.4
Aynı	11.9
Hiç biri	1.2
Cevapsız	10.7
TOPLAM	100.0

3- İşçilerin %69'u herhangi bir derdini ustabaşına rahatça söyleyebildiklerini bildirmektedirler. Bu da ustabaşıyla devamlı olarak karşılıklı etkileşmenin sonucudur. Karşılıklı etkileşme nedeniyle işçi ile ustabaşı arasında zamanla samimiyet doğmakta ve eğer ustabaşı emrinde çalışanlara değer veriyorsa, astlar bu yöneticilerine daha fazla güven duymaktadırlar.

4- Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin %57'si, ustabaşı dışındaki üst yöneticilerin sık sık kontrolda bulduklarını belirtmekte, geriye kalanlar ise aynı görüşte değillerdir (Tablo 59). Daha üst yöneticilerin işyerlerinde sık sık kontrolda bulunmaları hem işçileri huzursuz kılar ve hem de ustabaşlarının prestij ve otoritesini sarsar. Bunun sonucu olarak işgörenlerin ustabaşlarına karşı güvenleri kalmaz.

TABLO 59. Ustabaşılar Dışındaki Üst Yöneticiler,
Sık Sık Kontrolda Bulunuyorlar mı?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	57.1
Hayır	36.9
Cevapsız	6.0
TOPLAM	100.0

5- İşletmelerde işin yürütümü ile ilgili emirler her zaman kurulu kanallardan yararlanılarak verilmelidir. Yönetim Kademeleri göz önüne alınmadan verilen direktifler, işleri aksatır ve organizasyon bozulmaya yüz tutar.

Murgul Bakır İşletmelerinde genellikle kanallara uyularak iş gördürülmektedir. Ancak, sık sık olmamakla beraber bir fabrikanın baş mühendisi veya mühendislerinin ustabaşını atlayarak işçilere emir verdikleri ve kontrolde buldukları görülmektedir.

6- Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin büyük bir çoğunluğu yöneticilerine saygı göstermekte ve yöneticilik yetkilerini hoş karşılayarak emirlerine riayet etmektedirler (Tablo 60).

TABLO 60. Yöneticilerin Yetkilerini ve Bu Yetkilerden
Doğan Kat'İ Emirleri Hoş Karşılayıp-Karşılamama
Durumuna Göre Dağılım

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	72.6
Hayır	8.3
Bazan	14.3
Cevapsız	1.2
TOPLAM	100.0

Ayrıca işçilerin hemen hemen tamamı âmirlerinin kendilerinden yapılmasını istedikleri işleri makul karşılamaktadırlar.

7- İşçilerin şikâyet ve tavsiyelerine yöneticileri tarafından bigâne kalınmamalıdır. Onların şikâyet ve tavsiyeleri dinlenmelidir. Tecrübeleri nedeniyle tavsiyeleri göz önünde tutulmalı.

Bu hususta Murgul Bakır İşletmeleri işçilerine yönelttiğimiz soruya verilen cevaplar Tablo 61'de izlenebilir.

TABLO 61. Şikâyet ve Tavsiyelerin Yönetim Tarafından Karşılanma Durumu

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Şimdiye kadar hiç şikâyetim olmadı	56.0
Şikâyetim tatmin edici sonuçlar verdi	9.5
Bazı çabalarda bulunuldu, ama yetersizdi	14.3
Şikâyetlerin karşılanması hiç de yeterli değildi	14.3
Cevapsız	5.0
TOPLAM	100.0

Tablodan görüldüğü üzere işçilerin yarısından fazlası hiç şikâyette bulunmamıştır. Bu durum işletmede yönetimin başarılı olduğuna ve işyerinde sürtüşme ve münakaşaların olmadığını ispatlayan faktörlerden birisidir. Yahut işçi tenkit edilmemek için şikâyette bulunmayı tercih ediyor.

8- Âmirler, astların yaptıkları işin kıymetini bildikleri takdirde, onların hoşnut olmalarına ve morallerinin yükselmesine sebep olur. Bu bakımdan işçi yaptığı işin kıymetinin bilindiğini anlar, fazla ve iyi çalışmasından dolayı takdir edilirse, işini daha büyük şevkle yapar. Âmirlerine daha fazla saygı duyar. Ayrıca işçiler işlerinde yalnız bırakılmamalı, onlara yardımcı olunmalı.

Murgul Bakır İşletmesi işçilerinin %66.7'si yaptıkları işlerin kıymetinin bilindiğidüşüncesindedirler (Tablo 61). Yine işçilerin %41'i iyi çalışmalarından dolayı takdir edilmediğini belirtmekte, %25'i ise bazan takdir edildiklerini bildirmektedirler (Tablo 62). Ayrıca söz konusu kişilerin %73'ü üstlerinin yardımcı olduklarını beyan etmektedirler (Tablo 63).

TABLO 61. Yöneticiler İşgörenlerin Yaptıkları İşin Kıymetini Bilmekte midirler?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	66.7
Hayır	31.0
Cevapsız	2.3
TOPLAM	100.0

TABLO 62. Takdir Edilme Durumu

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	25.0
Hayır	41.2
Bazan	25.0
Cevapsız	3.8
TOPLAM	100.0

TABLO 63. Yöneticiler, İşgörenlerin İşlerinde Yardımcı Olmaktadırlar mı?

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Evet	73.8
Hayır	25.0
Cevapsız	1.2
TOPLAM	100.0

9- Murgul Bakır İşletmesi bir bölge müessesesi olduğu için işçilerin, ustabaşlıkların büyük bir çoğunluğu Artvin bölgesindedir. İşçilerle üstler arasındaki bağları belirlemek amacıyla şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. "Bayramlarda âmirlerinizi ziyarete gider misiniz?" Bu soruya karşılık aldığımız cevaplar ve işçilerin sayısı Tablo 64'de gösterilmiştir.

TABLO 64. Bayramlarda Âmirlerin İşçiler Tarafından Ziyaret Durumu

Cevap	İşçi Sayısı (%)
Hiç gitmem	19.0
Ara sıra	78.8
Cevapsız	1.2
TOPLAM	100.0

İşçiler daha ziyade bir üst yöneticilerini ziyarete gitmektedir.

iii. Yönetime, Kararlara Katılma:

Kararlara katılma beşeri münasebetler konusunun en yanlış anlaşılmiş olanlarından biridir. Zira bu konu bazıları tarafından eleştirilmekte, bazıları tarafından ögülmekte ve bazıları tarafından da başarıyla övülmektedir (13).

Katılmanın tarafları olanlar bunu hemen hemen tüm yönetim meselelerini çözen ve çatışmayla sürtüşmeyi ortadan kaldıran sihirli bir formül şeklinde gösterirler.

Diğer taraftan katılmanın eleştiricileri bunu bir çeşit yönetimden vazgeçmek olarak görürler. Onlara göre bu fikir yöneticilerin ayrıcalıklarını zayıflatır ve denetimi elden çıkararak tehlikeli bir fikirdir. Yumuşak yönetim modeline uyan bir kavramdır. Zaman kaybına, verimin azalmasına ve yöneticilerin etkinliğinin zayıflamasına neden olur.

Üçüncü bir grup, yönetime katılmayı yönetim kurnazlıklarının yararlı bir unsuru olarak görür.

Geleneksel işçi işveren münasebetlerinde işveren mutlak bir otoriteye sahiptir. İşçi bu şartlar altında karar almaya katılmamıştır. Halbuki modern beşeri münasebetler anlayışı içinde işçi ile işletmenin bütünleşmesi amacıyla işçilerin karar almaya katılma düşüncesi, eğilimleri doğmuştur. İşçinin tecrübelerinden faydalanmak için yürütümü ile veya çalışma şartlarıyla ilgili konularda görüşlerini almak, onların ciddiyet duygularını kuvvetlendirir. Örgütteki her işgörenin örgütsel etkinliğinin artırılmasına fiziki çabalarıyla olduğu kadar zekâ ve buluşlarıyla da katkıda bulunabileceği unutulmamalıdır. Onun bilgisi ve zekâsı uygun bir biçimde kullanıldığında fiziki çabasındaki herhangi bir gelişmeden çok daha fazla örgütün başarısına katkı yapar. Bundan başka yeteneklerinin bu biçimde kullanılmasından takdir ve diğer önemli toplumsal ve bencil doyumlar sağlar. Katılma, astın kendi benliğinin doyumunu için önemli imkânları meydana getirir. ve böylece örgütsel amaçlara doğru yönelmeye doğru teşviki etkiler. Önce ast meseleleri ele almak ve onlara başarılı çözümler bulmaktan doğan bir doyumunu tadar. Bunun yanında daha büyük bir bağımsızlık duygusu ve insanın kendi geleceği üzerinde bir dereceye kadar denetim

(13) Douglas McGregor, Örgütün İnsan İlişkileri, Çev: Doğan Energin, Ankara, 1970,

kazanması duygusu vardır. Ayrıca örgütsel bir meselenin çözülmesine önemli bir katkıda bulunması nedeniyle üstlerinden ve iş arkadaşlarından gelen övgülerin oluşturduğu doyumları da belirtir. Kararlara katılma, kişilere işletme amaçları için çalışırken aynı zamanda kendi manevi ihtiyaçlarını da en iyi şekilde doyurabilir. Katılma sistemi akıllıca ve anlayışla kullanıldığında örgüte kaynaştırma ve kendi kendini denetim yoluyla yönetimin doğal bir parçasıdır (14).

Katılmanın etkin bir şekilde kullanılması astların yeteneklerine güveni, yöneticilerin astlara olan bağımlılığını ve kişisel yetkiye önem vermenin olumsuz sonuçlarından bazılarını saf dışı etme isteğini kapsayan yönetsel bir yaklaşımın sonucudur. Katılma terimi genellikle üstün sorumlulukları içerisine giren meseleler üzerinde astın daha büyük etkisi olması anlamını taşımaktadır.

Ayrıca astın katılmasını sağlamak amacıyla getirilecek yenilikler hakkında önceden bilgi verilmelidir.

Bu varsayımlardan hareket ederek Murgul Bakır İşletmeleri müessesesinde bu konudaki durumu işçilerle yapmış olduğum anket sonuçlarıyla değerlendirelim.

İşçilerin %19'u düşüncelerinin her zaman alındığını, %51.2 si bazan, %26.2'si ise hiç alınmadığını belirtmektedirler (Tablo 65). Müşahade ettiğimiz kadarıyla büyük çapta kararlara katılma mevcut değildir. Sadece cüz'i konulardaki düşüncelerinden faydalanılmaktadır.

Eğer işçilerin kanaatları alınsaydı, onlarda ne gibi hoşnutluklar belirirdi? Bu hususta verilen cevaplar Tablo 66'da görülebilir.

TABLO 65. İşle İlgili Kanaat Alınma Durumu

<u>Cevap</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Her zaman alınır	19.0
Bazan alınır	51.2
Hiç alınmaz	26.2
Cevapsız	3.6
TOPLAM	100.0

TABLO 66. Kanaatlarının Alınmasının İşçilerde Doğurduğu Hoşnutluklar

Cevap	İşçi Sayısı (%)
İşimi daha çok sever, bağlanırdım,	47.6
İşimi kendi malım gibi görürdüm,	53.6
Hiç bir değişiklik olmaz,	9.5
Cevapsız	2.4
TOPLAM	100.0

bb. GRUP İLİŞKİLERİ

Beşeri münasebetler bir ahlâk kuralının tesisinden çok toplumsal sistemde optimal sonucun artırılmasını sağlayabilecek bir prodüktivite kavramına yönelmektedir. Beşeri münasebetler aslında hem çalışanın, hem de işletmenin başarıya ulaşmasında ortak isteklerini bilinçli olarak geliştirmektedir. Bu amaçla beşeri münasebetler incelenirken "grup ilişkileri"nin de dikkate alınması zorunludur. Çünkü belirli bir amaçla fabrikada, atölyede bir araya gelmiş kişiler bir grup teşkil ederler ve bu kişilerin çalışma tempoları, davranışla, bu grubun normlarıyla veya grup üyelerinin karşılıklı etkileşmeleriyle belirlenir.

Grup ilişkilerinin incelenmesi sosyal psikolojinin sahası içerisine girer. Sosyal psikoloji küçük gruplar üzerinde durur ve insanlar arasındaki dolaysız kişisel ilişkileri açıklar ⁽¹⁴⁾.

Her fert bugün bir çok grupların üyesi bulunmaktadır. Ferdin iyiliği ve saadeti bakımından gruplar önem arz etmektedir. Prof.Dr.Mümtaz Turhan bu grupları iki kategoride; psikolojik ve sosyal gruplar olarak ele almaktadır. Yazara göre bir psikolojik grup iki veya daha fazla şahıstan şu şartlar altında teşekkül eder. Bu şartlar şu şekilde sıralanmaktadır:"1) Üyeler arasındaki münasebetlerin birbirine karşılıklı olarak bağlı bulunması, yani her ferdin davranışının diğer şahıslardan her birinin davranışı üzerine etki etmesi, 2) Grup üyelerinin müşterek bir ideolojilerinin olması, yani onların grup içinde karşılıklı fiil ve hareketlerini tanzim eden bir takım inançların, kıymetlerin ve normların bulunması" ⁽¹⁵⁾. İdeolojiler ve normlar grup içe-

(14) Melih Koçer, İşletmede Beşeri Münasebetler, Ankara, 1970, s. 7

(15) Mümtaz Turhan, Cemiyet İçinde Fert, 2. Kitap, İstanbul 1971, s. 173

risinde zamanla gelişir ve o grup üyelerine has bir özellik kazanır. Bu özellik bir grubu diğerlerinden ayırır. Üyelerin birbirlerine benzer özellikleri mevcutsa, grup normları daha çabuk teşekkül eder.

George C.Homans ise grubu şu şekilde tarif etmektedir. "Bir süre içerisinde sık sık birbiriyle bildirışmede bulunan ve herbirinin ötekilerle ikinci elden, başka insanlar yoluyla değil de yüzyüze bildirışmesini mümkün kılacak kadar az sayıda insan topluluğu"⁽¹⁶⁾dur. Birbirlerini tanıyan kimselerin rastgele bir toplantısı bizim üzerinde durduğumuz grubu teşkil etmez.

Grup teşekkülünün ilk zamanlarında, üyelerin davranışı, akort sesleri olan bir senfoni gibidir. Bir senfonideki sözgelimi tahta nefeslilerin sesi gibi ayrı ayrı sesler, bu seslerin herbirinin ayrı ayrı temi vardır. Bu temler çeşitli aralıklarla, bazan sakin, bazan yüksek sesle, bazan gerilerde, bazan önde duyulur. Üyelerin başlangıçtaki bu farklı davranışları normal karşılanmalıdır. Çünkü gruba katılanlar dış çevrenin daha çok etkisindedirler, başka gruplardan gelmişlerdir.

Davranış farklılıkları gösteren bu üyelerin faaliyetleri, bu faaliyetlerin yürütümü sırasında karşılıklı etkileşmeler ve sahip olacakları duygularla zamanla aralarında bir ilişki ve ahenk doğacaktır.

Artık üyeler birey olarak değil, bir grubun üyesi olarak davranırlar ve tepki gösterirler. Üyeler, arkadaşlarınca kabul edilmek ister, gerekirse beğeniye elde etmek için artırılan ücretlerinden vazgeçer.

Grup fonksiyonlarının mahiyeti hakkında genel olarak verilebilecek en muteber hüküm; bütün grupların üyelerinden bir kısmının iktidar ve çoğunun ait olma isteklerini karşılamakta olmasıdır ⁽¹⁷⁾. Üyeler, arkadaşları tarafından tenkit edilmemek, yalnız kalmamak ve hatta önder olabilmek için grubun bütün normlarını kabullenip ona göre hareket eder. Ayrıca faaliyet temposu diğerlerinininkiyle aynı olmasıdır. Diğer üyelerden az çalıştığı takdirde grubun dışa karşı prestijini sarsar, arkadaşlarından fazla çalışırsa, tenkitlerle karşıla-

(16) George C.Homans, İnsan Grubu, Çeviren: O.Onaran-B.Oran-Ü.Oskay, TODAİE, Ankara, 1971, s. 1.

(17) Mümtaz Turhan, a.g.e. s. 193.

şır, yalnız kalmaya mahkûm edilir. Bu nedenle üyeler geliştirilen kurallara harfiyyen uymaya çalışırlar.

Murgul Bakır İşletmesinde bir elektro-mekanik atölyesi ele alınarak bu konuda inceleme yapıldı. Bu işyerinde her vardiyada 30 işçi çalışmaktadır. İşçilerin bir çok özellikleri hemen hemen aynıdır. Zira hepsi Murgul'lu veya yakın ilçe veya köylerden gelmişlerdir ve işçiler arasında bir kaynaşma mevcuttur. Kültürümüzün özelliği olan "büyüğe saygı" bu grup içerisinde görülmekte, yaşça büyük olan kişi (A şahsı) bir nevi gayri-resmî önder durumundadır. A şahsının öğütleri dinlenmekte, iş hakkındaki tavsiyeleri daha doğru kabul edilmekte, ustabaşından ziyade, dinlenme saatlerinde yapılan sohbetlerde ingormel önder olduğunu tespit ettiğimiz A şahsının daha fazla konuşup, tecrübelerinden bahsettiğini gördük.

Diğer arkadaşlarından daha fazla çalışarak âmirlerine iyi görünmek isteyen 2 şahıs tespit edilmiş, bunun dışındaki işçiler aynı tempoda çalışmaktadır. Söz konusu iki şahıs diğer arkadaşlarınca zaman zaman tenkit edilmektedir.

İşçiler arasında, işleri birbirine bağıntılı olanlarla ak-raba veya aynı köyden olanlar arasında daha fazla olmak üzere diğer müesseselerde görülmeyen bir samimiyet vardır. Bunda siyasi görüş ayrılıklarının tezahür etmemesi, aynı sendikanın üyeleri olması, büyüklere saygının bulunmasının rolü vardır. Söz konusu grup üyeleri birbirlerine tereddütsüzce borç para vermektedir. İformel önder durumundaki yaşlı şahıs daha ziyade borç para vermekte, fakat pek nadir borç almaktadır.

Üyeler birbirlerine içtenlikle yardım etmekte, hasta olan arkadaşlarını çalıştırmayıp, kendileri onların işlerini seve seve yapmaktadırlar ve bundan büyük bir haz duymaktadırlar.

Bu grup üyeleri, işyeri dışında da ilişkilerini sürdürmektedirler. Evleri yakın olanlar bayramlarda ve diğer zamanlarda birbirlerini ailece ziyaret etmektedirler. Bunun dışında kahvehanede bir araya gelmektedirler.

Bu atölyede şimdiye kadar hemen hemen hiçbir sürtüşme, anlaşmazlık veya kavga olmamış, ufak çapta anlaşmazlıklar sözünü ettiğimiz yaşlı şahıs tarafından çözüme bağlanmıştır.

Bu şekildeki grup ilişkileri dışında işletmedeki tüm işçiler arasında samimiyet havası göze çarpmaktadır. Bunun başlıca nede-

ni aynı bölgenin insanları oluşu.

b- İŞGÖRENİN İŞLETME DIŞI ÇEVREYLE İLİŞKİLERİ

İşçilerin, iş dışı birçok faktörlerin etkisi altında buldukları unutulmamalıdır. İşletme dışı etkenlerin işyerindeki beşeri münasebetlerin kuruluşunda rolü vardır.

aa. İş çevresi dışındaki faktörlerin başında kültür gelmektedir. Antropologlara göre kültür, insanın bedii (estetik) zevkinin ötesine giden bir anlam taşımaktadır. Kültür, topluma özelliğini veren, bütün inançları (dinsel inançları, otorite, örgüt v.s. gibi inançları) kapsar. Kültür kısaca Prof.Dr.Orhan Türkdoğan'ın deyimiyile "öğrenilmiş davranış biçimleridir" (18).

Kültür dışında kişinin sosyal yapı içerisindeki rolü beşeri münasebetleri etkiler. Bir sosyal sistem fikirlerin organizasyonudur. Sosyal sistemler, toplum kültürünün bir unsurudurlar. Çünkü kültür bir toplumda insanlararası münasebet şekillerinin içe ve dışa yönelmiş davranış şekilleridir. Sosyal sistemin konumuz açısından başlıca unsurları şunlardır (19):

- 1) İnanç ve Bilgi,
- 2) Duygular; Sevgi duyguları, duygusal yakınlık ve hoşgörü, yakın arkadaşlık, saygı, gurur, düşmanlık, duygusal geçmiş, küçük görme, duygulu bir sıla özlemi ve ait olma duygusu.
- 3) Amaç, hedef veya maksat,
- 4) Norm (normlar veya kurallar amaç ve hedeflerin başarılmasında gerekli vasıtaların uygulanmasını yürütür),
- 5) Statü ve rol süreci. Statü veya durum, yapıyı, rol de süreci temsil eder. Sosyal statü hürmet ve prestijiye dayanan sosyal durumdur. Sosyal rol ise, belirli bir statüde fertten beklenen faaliyet şekilleridir.

Murgul Bakır İşletmesinde çalışan işçiler aynı özelliklere hemen hemen sahiptir. İl doğumlu olanlarla, köy doğumlular arasında bir farklılık da görülmektedir. Söz konusu yönden dolayı davranış farklılıklarına sahiptirler.

(18) Orhan Türkdoğan, Türkiye'de Köy Sosyolojisinin Temel Sorunları, Erzurum, 1970, s. 13.

/Doğu

(19) Orhan Türkdoğan, Anadolu'da Sağlık-Hastalık Sisteminin Toplumsal Araştırması, Erzurum, 1972, s. 23-24.

bb. Aile İçi Münasebetler:

Aile içi münasebetler de, işçilerin tutum ve davranışlarına etki edebilir. Zira işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu kişi sayısı fazlaysa, o işçi diğer faktörlere nazaran ücretinin artırılmasını yeğ tutacaktır. Ailede huzursuzluk, hasta aile mensupları varsa, söz konusu kişinin çalışmasına etki eder, verimi düşer.

Önce Murgul Bakır İşletmeleri işçilerinin aile nüfuslarına göre dağılımını bir tablo ile belirtelim (Tablo 67).

TABLO 67. İşçilerin Aile Nüfuslarına Göre Dağılımı

Nüfus Grupları	İşçi Sayısı (%)
3 ve daha az	8.3
4-6	47.6
7-9	35.8
10 ve daha fazla	8.3
TOPLAM	100.0

İşçilerin geçindirmekle yükümlü oldukları kişi sayısı arttıkça, ücretten memnuniyetsizliklerinin arttığı tespit edilmiştir. Ele aldığımız işletmede çalışan kişilerin bir kısmının mesken meselesi çözüme kavuşturulduğu halde, yarısından çoğu yaşam şartlarına elverişli olmayan meskenlerde ikâmet etmektedir. Bunun dışında iyimser bir davranış içindedirler.

cc. Yan Gelir Elde Etme Eğilimleri:

İşçiler, işletmedeki görevleri dışında daha fazla kazanmak amacıyla yan gelir elde etme eğilimi göstermektedirler. Yan gelir sahibi olanlar belki gelir bakımından tatmin olabilirler, fakat görev dışındaki çalışmalarını nedeniyle yorgunlukları artar ve resmi görevlerine olumsuz yönde etki eder.

Murgul Bakır İşletmesi işçilerinin %70'ine yakın kısmının yan geliri yoktur. Bunun dışındakiler çoğunlukla toprak sahibidirler, tabii küçük çapta.

dd. Sosyal ve Kültürel Durum:

Sosyal ve kültürel hayattaki gelişmelerin işçilerin daha bilinçli çalışmasına, fikirlerini kolaylıkla kabul ettirmesine ve moral durumunun yükselmesine sebep olabileceği bilinen bir gerçektir.

Doğu Bölgesinde olduğu gibi Murgul ve çevresinde de sosyal ve kültürel hayat gelişme göstermeyip, durgunluk arz etmektedir. Her

işçinin evinde radyo bulunmaktadır. Gerçi radyo bulunması, toplumun öz değerlerine paralel yayın yaptığı takdirde faydalı olabilmekte.

c- İŞGÖREN-SENDİKA MÜNASEBETLERİ

Örgütlenmiş ve geleneksel bir işçi grubu olarak sendika, bir baskı grubu değil, yönetim için yardımcı bir gruptur. Ancak günümüzde sendikalar bir baskı grubu görünümündedirler. Öte yandan, az gelişmiş de olsa, sınıf bilincinin kuvvetli olduğu toplumlarda, işçinin işverene karşı tutumu genel olarak menfidir ve işçi, sendikaya çok kuvvetli hissi ve ideolojik yönde bağlıdır. Bu durum, işveren-sendika işbirliğinde anlayış ve toleransın doğmasına vücut vermektedir (20). Sendika-işgören münasebetleri, beşeri münasebetler kapsamında düşünülmelidir.

Murgul Bakır İşletmesi işgörenleri, işverene karşı menfi görüşte degillerdir. Zira işçilerin %82'si sendikadan ziyade fabrikada mutlu olduklarını beyan etmektedirler (Tablo 68).

TABLO 68. İşçiler Sendikada mı, Fabrikada mı Mutlu?

<u>Cevaplar</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Sendikada	15.5
Fabrikada	82.1
Cevapsız	<u>2.4</u>
TOPLAM	100.0

Yine işçilerin %89'u sendikada değil, ailede daha mutludurlar (Tablo 69).

TABLO 69. Sendikada mı, Ailede mi Mutlu

<u>Cevaplar</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Sendikada	9.5
Ailede	89.3
Cevapsız	<u>1.2</u>
TOPLAM	100.0

Görülüyor ki, işçiler mutluluğu sendikadan ziyade ailede ve fabrikada bulmaktadırlar. Onlar için aile ve fabrika daha önemlidir. Eğitim seviyesi ve gelir durumu arttıkça sendikaya olan bağlılıkları azalmaktadır. Eğitim seviyeleri düşük olanlardan 35 yaşından yukarı bulunanlar sendikaya daha çok bağlıdırlar.

(20) Cemal Mıhçıoğlu, Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No 47-29, Ankara, 1955, s. 157.

Buna rağmen işçilerin yarısı sendikaya üye olmaktan da gurur ve memnuniyet duymakta, %38'inin ise memnuniyetleri pek fazla değildir (Tablo 70).

TABLO 70. Sendika Üyesi Olmak Gurur ve Memnuniyet Veriyor mu?

Cevaplar	İşçi Sayısı (%)
Çok fazla	50.0
Biraz	38.1
Rahatsız ediyor	9.5
Cevapsız	2.4
TOPLAM	100.0

Sendika üyesi olmaktan memnun olanların gösterdikleri sebepler şunlardır:

- Haklarımızı müdafaa eder,
- Demokrasi tecellisine ışık tuttuğu için,
- Birlik olduğumuz için,
- Güvenlik duyuyorum.

Memnun olmayanlar ise, sendika yöneticilerinin vazifelerini yapmadıklarını, işe göre ücret verilmesini temin etmediklerini sebep olarak göstermektedirler.

İşçilerin %80'ine yakın bir kısmı sendikada görev yapmamış durumdadırlar. %20'si ise görev almışlardır.

Yine bu kişilerin %53'ü sendikada görev yapmayı arzulamakta, %35'i ise görev almayı istememektedirler.

Eğer sendika başkanı işçinin sevmediği kimse olursa, sendikaya karşı tutumu da değişmektedir. Bu varsayım sendika yöneticilerinden ve mülakat yapılan işçilerden öğrenilmiştir.

Söz konusu işgörenlerin %52'si sendika yönetim kurulunun bütün üyelerini sevmekte, %48'i ise sevmemektedir.

Üyelerin yarısından çoğu sendika seçimlerinde siyasi düşüncelerin ağır bastığına inanmaktadırlar ve sendikaların da herhangi bir siyasi partiyi desteklemelerine hemen hemen tamamı taraftar değildir.

İşçilerin yarısından çoğusu sendika yönetiminin işçilere farklı davrandığı düşüncesindedirler (Tablo 71).

TABLO 71. Sendika Yöneticileri Farklı Davranıyorlar mı?

<u>Cevaplar</u>	<u>İşçi Sayısı (%)</u>
Evet	51.2
Hayır	31.0
Bazan	15.3
Cevapsız	2.2
TOPLAM	100.0

Özetlersek; işçiler genellikle sendika üyesi olmaktan memnun ve güven duygusuna sahiptirler. Ancak, onlar için iş ve aile münasebetleri daha önemlidir.

3- MÜESSESEDEKİ BEŞERİ MÜNASEBETLERİN VERİMLİLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Beşeri münasebetlerin gerçek fonksiyonu işletmeye mensup fertleri, hem kendi kişisel ihtiyaçları bakımından, hem de işletmenin amaçları bakımından verimli grup çalışmalarına sevk etmektedir.

Murgul Bakır İşletmesi işçileri, bazı istisnai haller dışında, ortak iş amaçlarına ulaşmak için birleştikleri, davranışlarından doğan bir çalışma atmosferi veya havası içindedirler. Moral durumları işleriyle ilgili olarak duydukları tatmin, iyimserlik ve güvenden dolayı yüksektir.

Genellikle işlerini zevkle yapmakta, işe isteyerek girdiklerinden yaptıkları işten hoşlanmaktadırlar.

Aynı bölgenin insanları ile beraber çalıştıkları için anlaşma çabucak sağlanmakta, öz kültüründen doğan özelliği nedeniyle üstlerine ve büyüklerine karşı saygı ve sevgi duymaktadırlar.

İşgörenlerin kendi aralarında da sürtüşme, münakaşa veya kavga hemen hemen hiç olmamaktadır. Bunu şikâyetlerin azlığı doğrulamaktadır.

İşletmedeki işçilerin morallerinin bozulması en başta, aynı çevrede bulunan Karadeniz Bakır İşletmesidir. Zira Karadeniz Bakır İşletmesinde aynı mahiyette işi yapanlara daha fazla ücret, sosyal yardımlar verilmektedir. Bu durumu şöyle bir örnekle açıklayalım:

Karadeniz Bakır İşletmeleri, işçilerine belirli zamanlarda gömlek ve kravat vermektedir. Bu işçiler verilen gömlek ve kravatları, Murgul Bakır İşletmelerinde çalışan arkadaşlarına sitayişle göstermektedirler.

Sonuç olarak; Murgul Bakır İşletmesinde verimliliğe yönelik beşeri münasebetler gözükmektedir. İşçilerin aidiyet duygusu çok yüksektir. Bölgelerinde kurulan bir sanayii müessesesi olduğu için "BENİM İŞLETMEM" diyebilmektedirler.

Ö Z E T V E S O N U Ç

Çalışmamızın ilk bölümünde produktivite ve rantabilite kavramlarının mahiyetleri açıklanarak, ölçüm metodları ve çeşitleri üzerinde durulmuştur. Müteakiben söz konusu iki kavramın hangi şartlar altında birbirlerini etkileyebileceği hususları üzerinde durulmuştur. Daha sonra; çalışmamızın kapsamını teşkil eden sınaî kuruluş bir İktisadî Devlet Teşekkülüne bağlı ve işletme mahiyetinde bir müessese olduğu için, işletme kavramıyla İktisadî Devlet Teşekkülleri hakkında açıklamada bulunma ihtiyacını duyduk.

Belirtilen nazariyelerin ışığı altında Murgul Bakır İşletmesinde 20 yıllık dönem için produktivite ve rantabilite ölçme çalışmalarına girişildi. Amacımız, bu dönem içerisinde her iki değişkenin nasıl bir seyir takibettiğini tespit etmektir. Produktiviteyi ölçmek için iki metod kullanılmıştır. Zira birtek metodla ölçme çalışmalarına girişseydik, her metodun kendine has sakıncaları nedeniyle yanıltıcı sonuçlar alabilirdik. Bu bakımdan, fizikî birimlerle ve kıymet itibarıyla (faktör maliyetleriyle) emek produktivitesi oranlarını ve yıllar itibarıyla seyirlerini belirledik. Her iki metodla elde ettiğimiz sonuçları karşılaştırdığımızda, artış ve azalış oranlarıyla, kaydedilen seyrin hemen hemen aynı olduğunu gördük. Bu nedenle, emek produktivitesi ile ilgili sonuçları genel hatlarıyla şu şekilde belirtebiliriz: Emek produktivitesi, dönemin başlangıcından 1963 yılına kadar düşük seviyede kalmış, istikrarsızlık göstermiştir. 1963 yıllarında emek produktivitesi artan bir hızla yükselerek 1974 yılında en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

Rantabilite ise yine 1963 yılından önce düşük seviyede kalmış, bu yıldan sonra ani bir yükselme göstererek, bazı sapmalar dışında dönem sonuna dek işletme yönünden çok olumlu artışlar kaydetmiş bulunmaktadır.

İnceleme konusu yaptığımız iki değişkeni çeşitli tablo ve grafikler yardımıyla karşılaştırdık. Bu karşılaştırma sonucunda; 1963 yılından önce emek produktivitesi ile rantabilitenin birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri müşahade edildi. 1963'den sonra ise her ikisinde de artış kaydedilmesine rağmen emek produktivitesindeki artışlar, rantabilitenin daha fazla artmasına sebep olduğu anlaşıldı.

Emek prodüktivitesi ile rantabilite arasında korelasyon kurarak, daha gerçekçi sonuçlar elde edilmeye çalışıldı. Korelasyon formülünden yararlanıp çıkardığımız neticelere göre dönemin ilk 10 yıllık devresinde her ikisi arasında % 70'in üzerinde bir tahminle ilişki olduğu, son devrede ise istatistikçilerce anlamlı olmayan % 20 oranında ilişki olduğu tespit edildi.

Bunun dışında veriler, regresyon analizine tabi tutularak, emek prodüktivitesinin rantabiliteye karşı trendi belirlendi. Buna göre emek prodüktivitesinde görülen 1 birimlik artışın rantabiliteyi % 3'e yakın bir oranda artırdığı şeklinde bir sonuç edindik. Bu trend doğrusal bir temayül göstermektedir.

Emek prodüktivitesinin yükselmesinde bilindiği üzere işçinin ücret geliri, mesken, beslenme, eğitim durumlarıyla işletme içi ve dışı beşeri münasebetler rol oynamaktadır.

Murgul Bakır İşletmesinde istihdam edilen işçilerin ücret gelirleri nisbeten iyi sayılabilir. Örneğin Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistik 1971 Yılığında Türkiye için ortalama günlük kazançlar şu şekildedir:

1968 Yılı	28.27 TL
1969 "	32.13 TL
1970 "	35.32 TL
1971 "	39.32 TL

Murgul Bakır İşletmesinde aynı yıllara ait ortalama günlük kazançlar ise sırasıyla 46.38, 46.06, 56.55 ve 55.58 TL'dir.

1964-1965 yıllarına kadar reel ücretler, nakdî ücretlerin altında ve paralelinde seyretmesine rağmen, bu yıllardan sonra işçiler aleyhine seyir göstermiştir. Reel ücretler, prodüktivite artışlarının üzerinde olduğu görülmüşse de, rantabiliteye menfi etkisi olmadığı belirlendi. Zira rantabilitedeki artışlar nakdî veya reel ücretlerin üstünde bulunmaktadır. Özet olarak; ücretler prodüktivitedeki artışlara göre ayarlanmamış olmasına rağmen, işletmenin ekonomik durumunu menfi yönde etkilememiştir.

İşçilerin bedenî gücünü, dolayısıyla emek prodüktivitesini etkileyen önemli faktörlerden birisi de fabrika bacalarından çıkan zehirli gazlarla, üretim faaliyeti sırasında işyerinde işçilerin bünyevî durumlarını tehdit eden gaz ve tozlardır. Yani mesle-

kî hastalıklardır. Bacalardan çıkan gazların insan sağlığına olan zararını asgariye indirmek, gübre ve kimya sanayiine hammadde sağlamak için 1963 yılında Asit Fabrikası faaliyete geçirilmiştir. Produktivitede bu yıldan sonra görülen artışta, bu fabrikanın faaliyete geçirilmesinin az da olsa katkısı bulunabilir. Ancak fabrika çok düşük randımanla çalıştığı için arzulanan fayda temin edilememiştir.

İşletmede mesken durumu, diğer kuruluşlara göre iyi olmasına rağmen yine de işçilerin yarısından çoğu, bünyevi durumlarını olumsuz yönde etkileyen nitelikte meskenlerde oturmakta ve önemli bir kısmının da işyeri ile evi arasında epeyce mesafe bulunmaktadır.

Bu faktörler dışında emek produktivitesini etkileyen diğer bir hususta sağlık ve sosyal sigorta işleridir. Sağlık hizmetleri 35 yataklı, 3 hekimli bir hastahane yürütülmektedir. Müracaatçı hasta sayısı yıldan yıla artarken bu hizmetler halen aynı hekim ve yatak kapasitesiyle yürütülmektedir. Hekimler Sosyal Sigortalar Kurumuyla anlaşmalı olarak görev yapmakta, görev süreleri 2-3 ayı geçmemekte. Hastahane belirli sayıda ve çeşitte ilâç bulunmakta, ihtiyaç duyulan başka çeşit ilâçlar ve işgörememezlik ödenekleri zamanında sağlanamamakta. Sağlık ve Sosyal Sigorta hizmetlerinin aksaması nedeniyle hasta olan işçiler eski çalışma güçlerini normal sürede kazanamamakta, çalışma tempoları yavaşlamaktadır.

Murçul Bakır İşletmesine teste veya mülâkata tâbi tutulmadan işçi alınmaktadır. Zira mahalli idarî amirler veya çevredeki gayrîresmi lider durumunda olan kişiler idari veya politik baskılarla çevre halkından vasıf durumuna bakmaksızın işe yerleştirme durumu vakiadır. Bu nedenle işletmedeki toplam işçi sayısında vasıfsız işçi oranı yüksektir. Bu nedenle emek produktivitesinde daha fazla bir artış sağlanamamaktadır. İşkazaları artmaktadır.

Son bölümde ise işçilerin moral durumunu belirlemek amacıyla beşeri münasebetler konusu ele alınmıştır. Belki bu mevzu çalışma konumuzun dışında olduğu düşünülebilir, ancak emek produktivitesinin artışında emeğin gönül gücünün rol oynadığını hatırdan çıkarmamak gerekir. Ayrıca informel münasebetlet işletmeye başka faydalarda sağlar. Bunlar, resmi teşkilâtın düzen ve politi-

kasının boşluklarını doldurmakta, mevki hatalarını tashih etmekte, dedikodu ve şayiaları ile resmi teşkilâta yardımcı bir bilgi ve haberleşme kanalı açmakta, yönetimi personele karşı daha dikkatli davranmaya teşvik etmekte. Böylece işletmenin daha kârlı ve verimli çalışma imkânı doğmaktadır.

İşte bu sebeplerden ötürü söz konusu işletmede işçiler üzcrinde mülâkat ve anket uygulayarak beşeri münasebetleri inceledik. Elde edilen sonuçlara göre işçiler işlerinde hoşlanmakta, kendi bölgelerinin bir kuruluşunda çalışmaktan zevk duymaktadırlar. Bu nedenle aidiyet duyguları % 100 e yakındır. İşçi-işveren ve grup ilişkileri diğer kuruluşlara örnek teşkil edecek bir düzeyde bulunmaktadır.

Çalışmamızın sonuçlarını birtek cümleyle ifade edersek; işletmede emek prodüktivitesi ile rantabilite yıldan yıla, birbiriyile ilişkili olarak artmakta, beşeri münasebetler prodüktivitenin ve rantabilitenin artışında yardımcı olmakta, fakat işçilerin bazı problemleri prodüktivitenin daha fazla artmasını engellemektedir.

Murgul Bakır İşletmesinde prodüktivitenin ve rantabilitenin daha fazla artışı için en başta adil bir ücret sistemi uygulanarak vasıflı işçi devrinin durdurulması gerekir. Adil bir ücret sisteminin tatbiki için işdeğerlendirmeleri, etüdüleri yapılmalıdır.

İşletmeye ait fabrikalarda bulunan eski ve ilkel makinalar yenilenerek, teknolojik gelişmelerden faydalanılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği için koruyucu tedbirler alınması, eğitime daha fazla önem verilmesi zorunludur. Eski makinaların kullanılması nedeniyle tam kapasiteye ulaşılamamaktadır. İşçiler üretim faaliyeti yerine tamir ve bakımla uğraşmaktadırlar. Bu nedenle işçi başına düşen üretim miktarı düşük gözükmektedir.

Sağlık ve sosyal sigorta işlerinin iyi bir şekilde yürütümü için Sosyal Sigortalar Kurumunun yakın bir mahalde hastahane (büyük kapasiteli) tesis etmesi, işçilerin, ailelerinin ve çevre halkının sağlığı yönünden elzemdir. Ayrıca, Kurumun işletme hastahanesine belirli sayıda ve türde ilâç sevketmesi yerine yakın bir eczane ile anlaşma yapması yerinde olur.

Lojman yapımına daha fazla önem verilerek, işçilerin daha iyi meskenlerde oturmaları sağlanmalı, işçilerin işyerlerine gidip gelmeleri kolaylaştırılmalıdır.

Murgul Bakır İşletmesi işçi alımına ihtiyaç duyduğu takdirde, çeşitli tazyiklere kulak asmadan teste ve mülâkâta tabi tutarak mümkün olduğu derecede vasıflı veya yarı vasıflı işçi almalıdır. Zira teşekküller bir iş bulma kurumu olmayıp, verimlilik ve kârlılık prensibine göre çalışmasa gereken kuruluşlardır.

Son olarakda, işletme ve sendikanın işbirliğiyle iş eğitimiyle ilgili kurslar açılmalı, seminerler, konferanslar tertip edilmelidir. İşletme biraz önce belirttiğimiz prensibe uyarak faaliyetini sürdürmesi zcrunludur.

B İ B L İ Y O Ğ R A F Y A

- ADALI, Sacid. : Le Rendement du Personel Administratif; so amelioration, çoğaltma, 1971.
- AKAT, İlter. : Endüstri İşletmelerinde Sevk ve İdarecilik, Endüstride Prodüktivite Seminerleri.
- BAKLACIOĞLU, Sadık. : İ.D.T. Deyiminin Yeri, İ.D.T.'nin Reorganizasyonu İle İlgili Seminerler. 29.4.1965 - 3.6.1965, Ankara-1966.
- BARANSEL, Atillâ. : Beşeri İlişkiler, İ.Ü., İşletme Fakültesi Dergisi, C.4, Sayı: 1, İstanbul-1975.
- BAŞKAN, Erdoğan. : Eğitim-Prodüktivite İlişkileri, Endüstride Prodüktivite Seminerleri, 1968, M.P.M.
- DATTİSTA, Michele. : Prodüktivite Ölçüm Teknikleri, Çeviren: Şemsettin Karacasu, PRODÜKTİVİTE DERGİSİ, C.IV, Sayı: 10, Şubat-1971.
- BURSAL, Nasuhi. : Maliyet Muhasebesi, İstanbul-1974.
- ÇAKICI, Lâtif. : Sanayi İşletmelerinde Rantabilite, Ankara-1973.
- CAUDE, Roland. : İş İdaresi, Çeviren: S. Gürbaşıkan, İstanbul Reklam Yayınevi, İstanbul.
- CİLLOV, Halûk. : Fiyat Artışları Hangi Düzeyde, Milliyet, 28 Şubat 1976.
- ÇİVİ, Halil. : Tarımsal Ürünlerde Taban Fiyatlar ve Türkiye'de Taban Fiyat Politikası (Doktora Tezi), Erzurum-1975.

- ERKUTUN, İlkin. : İstihsal Plânlaması, Endüstride Pro-
düktivite Semineri.
- FOURASTIE, Jean. : Produktivite, Çeviren: Bedri Işıl,
Ankara-1968.
- FOURASTIE, Jean. : Le Grand Espoir du XX e, Sécle, Gal-
limard, 1963.
- GÖZÜBÜYÜK, A.Şeref. : Türkiye'nin İdari Yapısı, Ankara-
1969.
- GÜLMEZ, İlyas. : Endüstride Produktivite, Endüstride
Produktivite Semineri, Ankara-1968.
- GÜNER, Agâh Oktay. : Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Modern
Yönetim, İŞVEREN DERGİSİ, C.X, Sayı:
6, Mart-1972.
- HOMANS, George C. : İnsan Grubu, Çeviren: O.Onaran-B.
Oran-Ü.Oskay, TODAİE, Ankara-1971.
- KEREMLİ, Ali. : İktisadi Devlet Teşekküllerinin Re-
formu, İŞVEREN DERGİSİ, C.X, Sayı:6,
Mart-1972.
- KESKİNOĞLU, Suat. : Genel İşletme Ekonomisi Dersleri,
C.II, İstanbul-1962.
- KOÇER, Melih. : İşletmede Beşeri Münasebetler, Anka-
ra-1970.
- KUTLUATA, Münir. : İşletmelerde Produktivite-Rantabili-
te İlişkileri, İstanbul-1973.
- LEARNED, Edmund D. ve SPROAD
Andrey. : Örgüt Kuramı ve Politikası, Çeviren:
G.Şaylan, TODAİE Yayını, Ankara-1972.
- : Maliye Bakanlığı ve Milletlerarası
İktisadi İşbirliği Teşkilâtı, K.İ.T.
ve İştirakleri Yıllığı.

- : M.P.M. Endüstri Şubesi (M.P.M. Yayınları), Çimento Endüstrisinde Produktivite, No: 94, Ankara-1970.
- : M.P.M. Endüstri Şubesi, Bir Makina Fabrikasında Produktivite Ölçme Teknikleri, Ankara-1970.
- : M.P.M. Endüstri Şubesi, Endüstride Ölçme Metodları, Ankara-1969.
- McGREGOR, Douglas. : Örgütün İnsan İlişkileri, Çeviren: Doğan Ergin, Ankara-1970.
- MIHÇIOĞLU, Cemal. : Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 47, Ankara-1955.
- MUMCUOĞLU, M.Mahmut. : İstihsal Plânlaması, Endüstride Produktivite Semineri.
- OLUÇ, Mehmet. : İşletme Organizasyonu ve Yönetimi.
- ONAR, Sıddık Sami. : İktisadi Devlet Teşekküllerinin Mahiyeti, İ.D.T. Ekonomik ve Sosyal Etüdlere Konferansları, 18-23 Mart 1965 Konferansı.
- ORHON, Ali, KANAT, H., ÖZTÜRK, E., : Türkiye Endüstrisinde Verimlilik.
- ÖNEY, Erdem. : Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi, Ankara-1968.
- ÖZMEN, Selâhattin. : Türkiye'de ve Dünyada İktisadi Devlet Teşekkülleri, Ankara-1967.
- PEDRAGLIO, G., : İşletmelerde Organizasyon, Çeviren: S. Gürbaşkan, İstanbul.
- PEKİNER, Kâmuran. : İşletmelerde Produktivite Denetimi, İstanbul-1972.

- SCAHALLER, François. : İşgücünün Brüt veya Spesifik Prodük-
tivitesi, Çeviren: Cumhuriyet Turanlı,
İŞVEREN DERGİSİ, C.X, Sayı: 11,
Ağustos-1972.
- SİMON, March. : Örgütler, Çeviren: O.Onaran ve Ömer
Bozkurt, TODAİE Yayını, Ankara-1975.
- TENKER, Lütfullah. : İşletmelerde Organizasyon ve Prodük-
tivite İlişkisi, M.P.M. Konferansla-
rı, 1968-1969.
- TENKER, Lütfullah. : İşletmelerde Organizasyon ve Prodük-
tivite İlişkisi, 1968-1969, M.P.M.
Konferansları, 7 Mart 1969.
- TOSUN, Kemal. : İşletme Yönetimi Genel Esasları, I.
Cilt, İstanbul-1974.
- TOPÇUOĞLU, Alper. : Ücret Prodükktivite İlişkileri,
TODAİE DERGİSİ, C.8, Sayı: 2, Hazi-
ran-1975.
- TURHAN, Mümtaz. : Cemiyet İçinde Fert, 2. Kitap, İs-
tanbul-1971.
- TÜRKDOĞAN, Orhan. : Türkiye'de Köy Sosyolojisinin Temel
Sorunları, Erzurum-1970.
- TÜRKDOĞAN, Orhan. : Doğu Anadolu'da Sağlık-Hastalık Sis-
teminin Toplumsal Araştırması, Erzu-
rum-1972.
- WILLIAMS, M.R., : İşyerinde Yönetimin Denetlenmesi,
Çeviren: C.Ceyhun, İstanbul Reklam
Yayınları.
- YAZGAN, Turan. : Türkiye'nin İktisadi Gücünün Artışın-
da Prodükktivite Sorunu (Teksir), Mil-
li Güvenlik Akademisi Yayını, İstan-
bul-1972.
- ZAİM, Sabahaddin. : Çalışma Ekonomisi, İstanbul-1972.

ZAİM, Sabahaddin.

: Kişisel Prodükktiviteyi Teşvik Yolları, M.P.M. Konferansları, 1969-1970, Cilt: 2.

ZAİM, Sabahaddin.

: İ.D.T.'de Prodükktivite ve Rantabilite, İ.D.T. Konferansları, 1968.

ZAİM, Sabahaddin

: Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti, Ankara-1974.

ZAİM, Sabahaddin.

: Ücret Artışlarının Prodüktiviteye Göre Ayarlanması, C.XII, Sayı: 3, Aralık-1973.

: Yüksek Denetleme Kurulu Kamu İktisadi Teşebbüsleri, 1973 Yılı Genel Raporu.

: Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Plânı.

E K .

A N K E T S O R U K Â Ğ I D I

MURGUL BAKIR İŞLETMESİ BEŞERİ MÜNASEBETLER
İLE İLGİLİ ANKET SORULARI

1. Doğum Yeriniz : İli: İlçesi : Köyü:
2. Şu anda ikâmet ettiğiniz yer :
3. Tahsil Durumunuzu Yazınız :
4. Medeni Durumunuz : Evli: Bekâr:
5. Evliyseniz kaç çocuğunuz var:
6. İşletmedeki göreviniz:
7. Kaç yaşındasınız:
8. Aylık Elinize Geçen Para Kaç Liradır :
9. Başka Gelir Kaynağınız Var mı :
 - a. Evet:
 - b. Hayır:
10. Aile Nüfusunuz Kaç Kişidir :
11. Oturduğunuz ev sizin malınız mı, yoksa kiracı mısınız:
 - a. Kendi evim:
 - b. Kiracıyım:
 - c. Lojmanda kalıyorum:
12. Kiracıysanız veya Murgul'da otelde kalıyorsanız, kaç lira ödüyorsunuz:
13. Aldığınız ücret, yaptığınız işin tam karşılığı mıdır:
 - a. Evet:
 - b. Hayır
 - c. Bilmiyorum:
14. İşletmede, sizce herkese adaletli olarak ücret veriliyor mu:
 - a. Evet
 - b. Hayır:
 - c. Bilmiyorum:
15. Sizce aldığınız ücret az ise; çalışma hızınıza tesir ediyor mu:
 - a. Evet:
 - b. Hayır
 - c. Bilmiyorum:
16. Yaptığınız işten hoşlanıyor musunuz:
 - a. Evet:
 - b. Hayır
 - c. Bilmiyorum:
17. Yaptığınız işten hoşlanmıyorsanız, aklınıza ilk gelen sebebi aşağıya yazar mısınız:
18. İşinizden hoşlanıyorsanız, sebebini kısaca yazar mısınız:

19. Bu işletmeye neden girdiniz:
 - a. Ücreti iyi ve ikramiyesi var:
 - b. Başka iş bulamadığımdan:
 - c. Yakın arkadaşlarımdan burada çalışması nedeniyle:
 - d. Evime yakın olduğu için:
 - e. Başka sebebi varsa, yazınız:
20. Fabrikadayken, kendinizi evinizdeymiş gibi veya buna yakın hissedebiliyor musunuz:
 - a. Evet
 - b. Hayır
21. Evinizdeymiş gibi hissetmiyorsanız, sebeplerini kısaca yazarmısınız:
22. Şu anda yaptığınız işin daha çekici hale gelmesi için neler yapmak gerekir? Aşağıdaki şıklardan birini işaretleyiniz:
 - a. Daha fazla ücret verilmeli:
 - b. İş değiş-tokuşu yapılmalı:
 - c. Ustabaşı veya nezaretçilerin atölyede sık sık dolaşmamaları:
 - d. Kazaların önlenmesi için tedbir alınmalı:
 - e. Başka varsa, yazınız:
23. İşletmede yeni makinaların, daha modern teknik araç ve gereçlerin kullanılmasını hoş karşılar mısınız:
 - a. Evet:
 - b. Hayır:
24. Bulduğunuz iş yerinde ailece ev ziyaretine gidip-gelme derecesinde samimi olduğunuz kaç arkadaşınız var:
 - a. Yalnız bir-kaç tane:
 - b. Çoğunluğuyla:
 - c. Hiç biriyle:
25. İşletme içerisinde kolayca borç para bulabiliyor musunuz:
 - a. Evet:
 - b. Hayır
26. Samimi olduğunuz arkadaşlarla, arkadaşlık kurmanın sebebi nedir:
 - a. Siyasi düşüncelerimizin aynı olması:
 - b. Akraba oluşumuz:
 - c. Aynı köyden veya ilçeden oluşumuz:
 - d. Sendikada aynı gruptan olduğumuzdan:
 - e. Varsa, başka yazınız:

27. Şirketin gelişmesi işçiler lehinde ümit verici mi:
a. Evet: b. Hayır:
28. İş arkadaşlarınızla aranızda çekişme, sürtüşme ve mücadeleler olmakta mıdır:
a. Her zaman olmakta:
b. Arasına olmakta:
c. Hiç olmamakta:
29. Sürtüşme ve münakaşalar işinizde, çalışmanızda bir azalma meydana getiriyor mu:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:
30. İşinizle ilgili çalışma şartları, sağlığınızda menfi bir tesir gösteriyor mu:
a. Evet: b. Hayır:
31. Şimdiye kadar işkazası veya Meslek Hastalığı geçirdiniz mi:
a. Hiç geçirmediğim:
b. Pek az geçirdim:
c. Çok geçirdim:
32. Burada iş güvenliği tedbirleri sizce yeterli midir:
a. Evet: b. Hayır:
33. İşletmenin işçi yönünden daha verimli çalışabilmesi için sizce en önemli hususlardan birisini işaretleyiniz:
a. Ücretin fazlalaştırılması gerekir:
b. Prim ve daha fazla ikramiye verilmesi:
c. Samimi arkadaşlıkların kurulması gerekir:
d. Lojman verilmesi:
e. İşyerinde sağlık koşullarının düzeltilmesi:
f. Yöneticilerin işçilere karşı samimi davranarak iş hakkında düşüncelerimizi alması:
34. Yaptığınız işi kim denetler:
a. Kendimiz:
b. Ustabaşı:
c. Mühendisler:
35. İşletme Müdürünün ismini yazar mısınız:
36. İşletme Müdürünün ne kadar maaş aldığını biliyor musunuz:
a. Evet: b. Hayır:
37. İşletme Müdürünü kendinize yakın hissediyor musunuz:
a. Evet: b. Hayır:
38. İşletme Müdürüyle bizzat tanışıp, konuşmak ister miydiniz:
a. Evet: b. Hayır:

39. Herhangi bir derdinizi ustabaşına mı, yoksa daha üst bir yöneticiye mi rahatlıkla söylersiniz:
- a. Ustabaşına: b. Daha bir üst yöneticiye:
40. İşletmede meydana getirilecek yenilikler hakkında size önceden bilgi verilmekte midir:
- a. Evet: b. Hayır:
41. Bilgi verilmesini ister miydiniz:
- a. Evet: b. Hayır:
42. Ustabaşı dışındaki üst yöneticiler sizleri sık sık kontrol ederler mi:
- a. Evet: b. Hayır:
43. İşin yürütümü ile ilgili emirler, size her zaman ustabaşı vasıtasıyla mı iletilir?:
- a. Evet: b. Hayır:
44. Yaptığınız iş ve tüm işçileri ilgilendiren konularda kanaatiniz alınır mı?:
- a. Her zaman alınır:
- b. Bazan alınır:
- c. Hiç alınmaz:
45. İş hakkında kanaatinizin alınması sizde ne gibi hoşnutluklar doğurur?:
- a. İşimi daha çok sever ve bağlanırdım:
- b. İşimi kendi malım gibi görürdüm:
- c. Hiç bir değişiklik olmaz:
46. Yukarıdaki konularda, bir önceki İşletme Müdürü zamanında mı, yoksa şimdiki Müdür zamanında mı memnun ve rahattınız?:
- a. Bir önceki müdür zamanında:
- b. Şimdiki müdür zamanında:
47. İşinizle ilgili şikâyet ve tavsiyeleriniz, Şirket yönetimi tarafından tatmin edici bir şekilde karşılanmakta mıdır?:
- a. Şimdiye kadar hiç şikâyette bulunmadım:
- b. Şikâyetlerim tatmin edici sonuçlar verdi:
- c. Bazı çabalarda bulunuldu, ama yetersizdi:
- d. Şikâyetlerin karşılanması hiç de yeterli değildi:
48. Ustabaşınız size "Ya dediğimi yaparsın, ya da çıkıp gidersin" diye tehdit ederek bazan iş yaptığınız olur mu?:
- a. Evet: b. Hayır:

49. Yöneticilerinizin yetkilerini ve bu yetkilerden doğan katı emirlerini hoş karşılar mısınız?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:
50. Bayramlarda âmirlerinizi ziyarete gider misiniz?:
a. Hiç gitmem:
b. Arasında:
51. Sendikada mı mutlusunuz, ailede mi?:
a. Sendikada:
b. Ailede:
52. Sendikada mı mutlusunuz, fabrikada mı?:
a. Sendikada:
b. Fabrikada:
53. Sendika üyesi olmak size gurur ve memnuniyet veriyor mu?:
a. Çok Fazla:
b. Biraz:
c. Rahatsız ediyor:
54. Sendika Yönetim Kuruluna üye olarak girdiniz veya temsilcilik yaptınız mı?:
a. Evet: b. Hayır:
55. Cevabınız hayır ise, ileride yapmak ister miydiniz?:
a. Evet: b. Hayır:
56. Sizin seçilmesini istemediğiniz bir sendika başkanına karşı tutumunuzla, seçilmesini istediğiniz başkana karşı tutumunuzda bir farklılık olur mu?:
a. Evet: b. Hayır:
57. Sendika Yönetim Kurulundaki bütün üyeleri seviyor musunuz?:
a. Evet: b. Hayır:
58. Üyesi bulunduğunuz sendika başkanının ve Yönetim Kurulunun seçiminde siyasi düşüncelerin ağır bastığı kanaatinde misiniz?:
a. Evet: b. Hayır:
59. Sendikaların herhangi bir siyasi partiyi açıkça desteklemelerine taraftar mısınız?:
a. Evet: b. Hayır:
60. Haklı olsanız dahi, kanunsuz greve karşı mısınız?:
a. Evet: b. Hayır:
61. Sendika Başkanı işçiler arasında farklı davranıyor mu?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:

62. Sendika üyesi olmaktan memnunsanız, bunun sebeplerini kısaca yazar mısınız?:
63. Yöneticiniz yaptığınız işin kıymetini bilir mi?:
a. Evet: b. Hayır:
64. Yöneticileriniz, işlerinizde yardımcı oluyor mu?:
a. Evet: b. Hayır:
65. Fazla ve iyi çalışmanızdan dolayı her zaman takdir edilir misiniz?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:
66. İşyerinde çalışma şartları (Örneğin; ısı-ışık gibi) iyi midir?:
a. Evet: b. Hayır:
67. Fabrikada size düşen iş önemli midir?:
a. Evet: b. Hayır:
68. Teklifleriniz itibar görür, yöneticilere aksettirilir mi?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:
69. İşinizi elinizden gelen en iyi şekilde yapmak size şevk verir mi?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan:
70. Âmirinizin (veya ustabaşınızın) sizden yapılmasını istediği işler makûl mudur?:
a. Evet: b. Hayır: c. Bazan: