

# International Journal of Academic Value Studies

ISSN : 2149 - 8598

[www.javstudies.com](http://www.javstudies.com)

(Yayınlanma Tarihi: 17/05/2016)

International Journal of Academic Value Studies, 2016 / 2 (3): 161-169.



## Verimlilik Kavramı ve İşletmelerde Verimliliğin Önemi: AKFA Çay Fabrikası Örneği\*

**Öğr.Gör. Mehmet Akif KARA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Giresun Üniversitesi, Eynesil Kamil Nalbant MYO, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, akifkara28@gmail.com

**Öğr.Gör. Mehmet SEYHAN<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Giresun Üniversitesi, Eynesil Kamil Nalbant MYO, İşletme Yönetimi Bölümü, mehmetseyhan28@gmail.com

### Öz

Dünyada ve ülkemizde görülen hızlı nüfus artışı karşısında, insanların gereksinimlerini karşılamak ve bu arada da refah seviyelerini yükseltmek amacıyla sürekli olarak üretimi artırıcı çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, üretimi arttırmak amacıyla yapılan yatırımların maliyetinin yüksek olması ve doğal kaynakların kıtlığı nedeniyle de, var olan üretim tesislerinin işleyişinde verimliliği artırıcı çalışmalar gündeme gelmektedir. Günümüzde kıt olan kaynakları daha etkin ve verimli kullanmak, sürdürülebilir kalkınma ile halkın refah seviyesinin yükseltilmesinin anahtarı durumundadır. Verimliliği ulusal düzeyde artırabilmek için, işletmeler düzeyinde verimlilik artışını sürekli kılmak gerekmektedir. Bu çalışmada da Giresun İli Eynesil İlçesi'nde faaliyet gösteren AKFA Çay Fabrikası'nda yapılan alan araştırması ile verimlilik kavramı ve işletmelerde verimliliğin önemi araştırılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Verimlilik, Üretim, İşletme

**JEL Kodları :** D24, E23, L11.

## The Notion Of Productivity and The Significance of Productivity in Firms: The Sample Of AKFA Tea Factory

### Abstract

Owing to rapid population growth in Turkey and in the world, the studies increasing the production consistently need to be done in order to meet the requirements of humans and to enhance the welfare level. Additionally, the studies on increasing the productivity in the existing productive facilities come to light because of high investment costs and the degradation of natural resources. The use of insufficient resources more effective and productive is the key point to enhance the welfare level by means of sustainable development. The perpetuation of the productivity growth in firms is required in attempt to increase productivity at the national level. In this study, the concept of productivity and the significance of the productivity in firms are researched by means of field study on AKFA tea factory which operates in Eynesil, in the city of Giresun.

**Key Words:** Productivity, Production, Firm

**JEL Classification:** D24, E23, L11.

\* Bu çalışma 2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 05-07/05/2016, İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, Hatay/TURKIYE-Batum-GURCISTAN'da bildiri olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Verimlilik kavramının ilk ortaya çıkışı 19. yy. başında Frederic Taylor'un çalışmaları dönemine rastlamaktadır. Önceden bir işçinin daha çok üretebilmesi için ya uzun saatler ya da daha sıkı çalışması gerektiğine inanılırdı. Taylor ise, fazladan çalışmadan, işin yapılış tarzı değiştirilerek, toplam üretim miktarının arttırılabileceğini iddia ediyordu.

Taylor ile ortaya çıkan verimlilik daha çok, İngilizcedeki "efficiency" kavramının karşılığıdır. Taylorizm verimliliğe "iş nasıl daha iyi yapılır" açısından bakmıştı. İşin parçalara bölünüp, incelenmesi ve sonra tekrar bir araya getirilmesi Taylorizm anlayışının bir ürünüdür. İş ve zaman etüdüleri, iş tanımları da yine bu yaklaşımdan ortaya çıkmıştır. Ancak dünya genelinde yaşanan değişimler sadece maliyetleri azaltarak verimlilik artışı sağlamanın yeterli olmadığını ortaya çıkardı.

Organizasyonel etkinlik ve verimlilik faktörlerinin bir arada ele alınması ise, İngilizcede "productivity" olarak ele alınan yeni bir kavramın doğmasına yol açtı. Verimlilik anlayışında bu değişikliğin meydana gelmesinde organizasyonel etkinliği amaçlayan yeni tekniklerin rolü de oldu.

Aynı zamanda Taylorizmin insanı "makineleştiren" ve Marx'ın "yabancılaşma" kavramında açıklamamız mümkün olan "yanı" eleştirilerin de odağında yer aldı. Bu çalışmada işletmeler açısından verimliliğin önemi üzerinde durulurken aynı zamanda da bu süreç eleştirel bir gözle ele alınacaktır.

## 2. VERİMLİLİK KAVRAMININ TANIMI

F.Taylor ile özdeşleşmiş "Taylorizm"den günümüzdeki diğer emek ve üretim süreçlerinin tarihi de bu uygulamalar ve bunlara olan dirençlere bağlı olarak yeni arayışların tarihidir. Foucault (2000:210-211), disiplinlerin tarihsel olarak yalnızca becerilen gelişmesini veya bağımlılığın ağırlaştırılmasını değil, aynı zamanda onu aynı mekanizma içinde daha fazla yararlı hale getirdiği ve daha fazla itaatkar kıldığı bir ilişkiyi oluşturmayı hedeflediğini savunur. F.Taylor'un "Bilimsel Yönetim İlkeleri" adı altında işçilere yönelik dışsal bir denetimi içeren yaklaşımı zamanla "anlamsız" kaldığı için üretimde üretkenliği ve verimliliği arttırmak için başka arayışlara girilmiştir. F.Taylor ile başlayan ve Hawthorne Araştırmaları ile başka bir merhale kazanan bu arayış Toplam Kalite Yönetimi ile devam etmiştir (Yıldırım, 2007:121).

Klasik yönetim düşüncesini oluşturan yaklaşımlardan biri olan Bilimsel yönetim yaklaşımı, Frederick W. Taylor öncülüğünde işçi düzeyinde üretim sorunlarına eğilen teknik ya da ekonomik verimliliği arttırmaya yönelik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın öncüleri, verimliliği arttırmaya yönelik araştırmalar yapmışlardır. Bu yaklaşım daha sonraları bir akım haline dönüşmüştür. Yaklaşımın amacı, üretimde ortaya çıkan israf ve kayıpları en aza indirmek ve nihayetinde verimliliği arttırmaktır.

Bu yaklaşımda, verimliliği arttırmak için aşağıdaki tedbirlerin alındığını görebiliriz. Bunlar;

- ✓ İş yöntemlerinde standartlaşmaya gidilmesi
- ✓ Hammadde, üretim araç ve gereçlerinde standartlaşmaya gidilmesi
- ✓ İşlerin basite indirgenmesi
- ✓ Uzmanlaşmanın önerilmesi
- ✓ Planlama ve programlamanın işçiden alıp yönetimin fonksiyonu haline getirilmesi
- ✓ Teşvikli ücret sisteminin geliştirilmesi

Bilimsel yönetim yaklaşımının önderi olan Taylor, üretim tekniklerinin bilimsel olmadığını düşünerek araştırmalara başlamıştır. İş dizaynı ve yapılış şeklini bilimsel olarak inceleyerek yeniden düzenlenmesi gerektiğini öne sürmüştür, bu şekilde işletmede verimliliğin artacağına inanmıştır.

Taylor'un özellikle üzerinde durduğu konular israf ve kayıpların önlenmesi ile uzmanlaşmadır. İsrif ve kayıpların önlenmesi noktasında Taylor, gözetim ve planlama işlevini geliştirerek azaltma yoluna gitmiştir. Uzmanlaşma noktasında ise, her çalışanın işletmeye olan maliyetini minimuma indirgeyerek, aynı çalışanın işletmeye sağladığı yararı da maksimum noktasına çıkarmaya çalışmıştır. (Akat: 31-32)

Taylor, küçük örgütlerde üretimde etkinlik için bilimsel yönetimin ilkelerini ortaya koyarken Fayol daha büyük ve karmaşık örgüt yapılarında yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgilenmiştir. Fayol yönetimde; planlama, organize etme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının önemi üzerinde durmuştur. Fordizm, iki tamamlayıcı ilke ile emek sürecinde Taylorizmi derinleştirmiştir (Aglietta, 1997:118). İlk olarak, emek sürecinin farklı bölümlerini taşıyıcı bir sistemle birleştirerek maddi dönüşümün güvenceye alınması ve böylece kaybedilen zamanın azalması görülmüştür.

Yeni Keynesyen anlayışta ücretler ve etkinlik arasında bağlantı kurulmakta ve bu doğrusal ilişkinin sonucu olarak yüksek ücretlerin verimliliğe/üretkenliğe katkı sağlayacağı, düşük ücretlerin ise verimliliği ve dolayısıyla maliyetleri artıracığı öne sürülmektedir. Ücretlerle verimlilik arasındaki ilişkinin niteliğine göre ortaya konulan belli başlı etkin ücret teorileri ters seçim modeli, işgücü devri modeli, görevden kaçma modeli ve mutluluk modeli olarak sıralanabilir (Kesici, 2013:97).

İşbölümü kavramı bireylerin birbirinden farklı, ihtisas gerektiren türden işleri üstlendiği durumlara gönderme yapar. İşbölümünün pek çok çeşidi vardır. İşbölümünün gerçekleştiği uzam ve zamanı belirleyen kriterlere göre, yerel ya da ulusal sınırlar içerisindeki işbölümünden uluslar arası işbölümüne, ev işlerinin yürütülmesinden endüstriyel üretime, fikri emekten kol emeğine, enformel işlerden formel işlere, kamusal kurumlardan şirket örgütlenmelerine, cinsiyetten, ırka ya da yaşa pek çok işbölümü saptanabilir (Yücesan-Özdemir: 2016)

Verimlilik denince, elde edilen ürün ve hizmetin kalitesini yükseltme, çevreyi ve doğal yapıyı koruma, çalışanlara en iyi yaşam ve çalışma koşullarını sağlama ve bu arada birim girdi başına üretim miktarını artırma çabaları birlikte düşünülmektedir. Toplam verimlilik anlayışı içinse verimliliği, çeşitli üretim ve çevre faktörleriyle teknolojik, ekonomik ve örgütsel yeteneklerin bir bileşimi olarak tanımlamak mümkündür. Verimlilik çoğu işletmede kullanılabilme kolaylığından ve basit bir ölçüt olması nedeniyle yaygın şekilde kullanılan bir performans ölçütüdür (Akdeniz: 1998, 85-99).

Verimliliğin tanımı, üretim tipinin farklı olmasına veya sistemin politik, ekonomik ya da sosyal sistem olmasına göre değişmez. Bu bağlamda bazen farklı kişiler için farklı anlamlar ifade etse de, verimlilik kavramı, daima üretilen mal ve hizmetin miktar ve kalitesiyle, bunları üretmek için kullanılan kaynaklar arasındaki ilişki olarak kalır. Ancak geçmişe göre önemli bir farklılık, verimlilik kavramının her gün artan bir şekilde kaliteyle ilişkilendirilmesidir. Günümüz verimlilik anlayışında çıktının, girdinin ve sürecin kalitesi önemlidir. Daha da önemlisi işgücünün, yönetimin ve çalışma koşullarının kalitesidir. Böyle olunca verimlilik karşımıza sosyal ve ekonomik kavramlarla birlikte ele alınması gereken oldukça geniş bir kavram olarak çıkmaktadır (Ramsay, 2008:17)

Genel anlamda verimlilik, bir örgütün bazı ölçütlere ne kadar yaklaşabildiğinin bir ölçüsüdür. Bu ölçütler etkililik, etkenlik ve doluluktur. Bir başka deyişle, bir verimlilik iyileştirme süreci, neyin üretileneğinin ya da neyin sağlanacağına (etkililik), nasıl ve ne biçimde sağlanacağına (etkenlik) ve bunun kesintiler ve duraklamalar olmadan gerçekleşmesi gerektiğinin (doluluk) anlaşılmasıyla başlar. Etkililik, örgütlü bir insan eylemidir; gerçek ihtiyaçlara yönelmeyi (doğru işlerin yapılmasını) gerektirir ve kalite kavramını da içerir. Etkenlik, örgütlü insan

eylemidir; planlanan işlerin doğru yapılmasını gerektirir. Üretim eylemi kaliteli bir mal ya da hizmeti üretmeye yetecek miktarda kaynak kullanılarak gerçekleştirildiği zaman söz konusu olur. Doluluk, etkili ve etken insan eylemidir; üretim sürekli olarak ve kesintisiz biçimde gerçekleştirildiğinde ortaya çıkar (Yükçü ve Atağan, 2009:5)

Verimlilik ilkeleri (Büyükkılıç, 2004:44);

- ✓ Doğru ürün/hizmetin
- ✓ Doğru zamanda
- ✓ Doğru miktarda
- ✓ En az maliyetle
- ✓ Müşteri beklentilerine uygun olarak
- ✓ Daha yüksek katma değer yaratacak biçimde
- ✓ İnsan kaynaklarını da gözeterek
- ✓ Çevreye zarar vermeden üretilmesidir.

Verimlilik, "prodüktivite" sözcüğünün karşılığı olan bir kavramdır. Verimlilik genellikle "geniş" ve "dar" anlamda olmak üzere iki biçimde tanımlanmaktadır. Geniş anlamda verimlilik, ekonomik amaçlara ulaşmada araçların duyarlılık ve etkinliğini ölçen soyut bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamda verimlilik ise, teknik açıdan verimlilik ile aynı anlama gelmekte ve üretim miktarı (çıktı) ile üretim faktörleri miktarı (girdi) arasındaki fiziksel ilişkiyi belirtmektedir. Gerek uygulamada ve gerekse literatürde verimlilik denince, "dar anlamda" veya "teknik" açıdan verimlilik akla gelmekte ve birim üretim faktörüne isabet eden üretim miktarı veya o faktörün ortalama ürünü olarak tanımlanmaktadır. Yine verimlilik denilince, uygulamada genellikle işgücü verimliliğinden söz edilir. Bunun nedeni ise, işgücü dışında makina, araç-gereç, çeşitli donanım ve diğer sabit varlıkların oluşturduğu önemli bir üretim faktörü olan sermayenin verimliliğinin fiziksel olarak ölçümünün hemen hemen olanaksız oluşudur.

Yukarıdaki tanımlara göre, verimlilik statik değil, dinamik bir ölçüdür. Zira, verimliliğin ölçümü için belli bir üretim döneminde (saat, gün, hafta, ay ve yıl gibi) üretime katılan her bir faktörün birimine düşen üretim miktarının ölçülmesi ve değişik dönemler arasında faktör verimliliğinin birbirleriyle karşılaştırılması gerekmektedir.

Verilen tanıma göre,

$$\text{Verimlilik} = \frac{\text{Üretim Miktar}}{\text{Üretim Faktörleri Miktarı}} = \frac{\text{Çıktı}_{(\text{bjrim Zaman})}}{\text{Girdi}}$$

$$\text{Makina Verimliliği} = \frac{\text{Üretim Miktarı}}{\text{Makina - Saat Miktarı}} \quad (\text{birim/makina - saat})$$

$$\text{Malzeme Verimliliği} = \frac{\text{Üretim Miktarı}}{\text{Malzeme Miktarı}} \quad (\text{birim/mal.mik. ya da üretim değ./mal.değ.})$$

$$\text{Sermaye Verimliliği} = \frac{\text{Üretim Değeri}}{\text{Üretimde Kullanılan Sermaye}}$$

eşitliği ile gösterilir.

En genel anlatımıyla, üretim sürecine sokulan çeşitli faktörlerle bu sürecin sonunda elde edilen ürünler arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik, savurganlıktan uzak, kaynakları en iyi biçimde değerlendirerek üretmek demektir (Propenko, 2003:19).

### 3. İşletmelerde Verimlilik Kavramının Önemi

İşletmeler verimliliğe, üretim sürecinde kullanılan ilk madde ve malzeme, işgücü, arazi, bina, makine, donanım ve enerji gibi kaynakların ne ölçüde etkin kullanıldığını belirleyen bir gösterge olarak bakmaktadır (Avder, 2016).

Verimliliğin işletmeler yönünden önemi iki noktada özetlenebilir:

1. Verimlilik, işletmenin başarı derecesini ve kârlılık durumunu gösterir. Piyasa koşullarına zamanında uyum gösteren bir işletmenin başarısına etki eden etken faktör; o işletmenin teknolojik gelişmeye ayak uydurarak gerçek maliyetlerini düşürmesi, diğer bir deyişle birim ürün üretimi için kullanılan girdi hacmini azaltmasıdır. Girdi ve çıktı arasındaki oran verimlilik olarak tanımlandığına göre, işletmenin başarısı verimlilik artışına bağlıdır denilebilir. Belli miktarda girdiler karşısında üretimdeki artışlar, diğer bir deyişle, verimlilikteki artışların en büyük nedeni teknolojik gelişmedir.

Serbest rekabete dayanan bir ekonomide işletmelerin uzun dönemlerdeki kârlılık oranları, verimliliklerini yansıtan bir Ölçüt olarak kabul edilebilir. Serbest rekabet piyasasında tüm işletmeler aynı fiyatlarla karşılaştıkları için, bu işletmelerin kâr oranlarındaki artışlar girdilerin gerçek maliyetlerinin azalması, yani verimliliğin artışına bağlıdır.

2. Verimlilik, işletme yönetimi açısından da önemlidir: Verimlilik oranları ve verimliliğin ölçülmesi işletmelerin genel işleyişlerini ve başarı derecesini ortaya koyan önemli göstergelerdir. Bu nedenle, verimlilik oranları ve verimliliğin ölçülmesi işletme yöneticileri için etkin bir denetim aracı olarak kullanılabilir. Özellikle, günümüzde, işletmelerde yönetimin ekonomik ve teknik yönlerinin birbirini tamamlayacak şekilde önem kazandığı, buna karşın yöneticilerin çok kez teknik konular dışında ekonomik konularda yabancı kalmaları olasılığı dikkate alındığında; verimlilik ve verimliliğin ölçülmesinin yöneticiye gerek teknik, gerekse ekonomik sorunları çözüme yardımcı bir araç olacağı gerçektir (Avder, 2016).

Burada eleştirel bakış olarak şunu vurgulamak yerinde olacaktır:

"Kapitalist, daha fazla çalışmanın sınırlarından kurtulmak için, satın aldığı emek gücünü zorla ne kadar çok çalıştırırsa, o kadar çok mal üretecek ve bu mallar için fazladan bir ücret ödemesi gerekmeyecektir. Buradaki temel tutarsızlık; kapitalistin emek gücünü ancak piyasadan piyasadan satın alabilmesi ve üretim için emek gücüne ihtiyacı olmasıdır. Bu nedenle emek sürecini ve işçilerin faaliyetlerini denetlemek zorundadır. Üretimdeki bu temel ilişkiler, işyerinde çatışma ve denetim sorunlarının gerekçesini oluşturur" (Edwards, 1979:12).

#### **4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada insan kaynaklarının rasyonel kullanımı, çalışma koşulları ve personelin ücretinin verimliliğe etkisi nedir? Personel kendisini hangi durumlarda verimli hissediyor? Bu verimliliğin işletmeye getirisi nedir? Personeli işe ve işletmeye motive etmenin yolları nelerdir? İşçilerin çalışma statülerinin verimlilik ile ilişkisi ne boyuttadır? Üretilen ürün tipinin özelliklerinin değişmesi ile verimlilik arasında bir ilişki var mı? Gibi sorunsallar bu çalışmanın- araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bütün bu sorunsalların çözülmesi için araştırma gerçekleştirilmiştir.

##### **4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırları**

Araştırma çay üretimi konusunda faaliyet gösteren AKFA Sanayi ve Ticaret A.Ş' de yapılmıştır. Araştırma Eynesil'de, çay işletmesinde çalışan işçileri ve işvereni temsil etmektedir.

##### **4.3. Ana Kütle Örneklem**

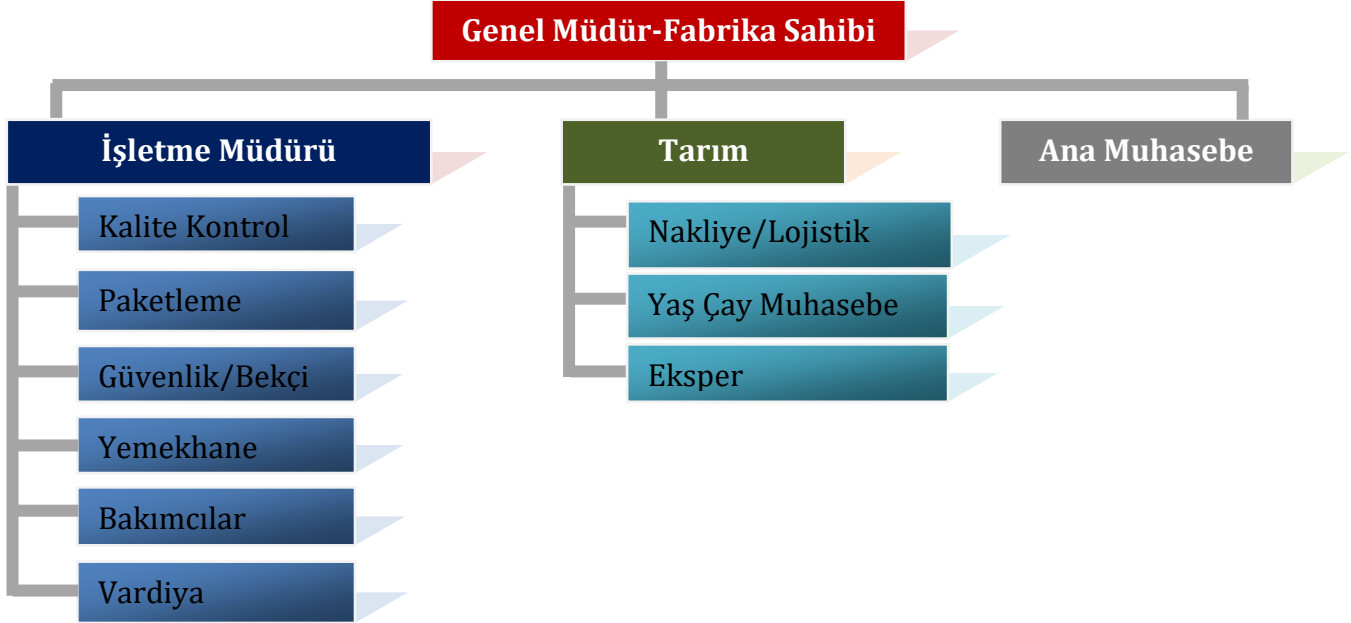
Eynesil'de faaliyet gösteren AKFA San. ve Tic. A.Ş 'de çalışan 50 kişi içinden tesadüfi seçtiğimiz, 15 kişiye yüz yüze derinlemesine görüşme bizim tarafımızdan gerçekleştirilmiştir. Çay üretiminde - bölgede - en fazla işçiye sahip bir işletmede, ana kütleliyi temsil ettiğine inandığımız 15 kişi üzerinde uygulanmıştır.

AKFA Çay fabrikası 1985 yılında temeli atılmış ve 1986 yılında üretime geçmiştir. Bölgenin en büyük çay fabrikası olma özelliğini taşımaktadır. Ürün çeşitliliği fazladır. ISO Belgeli ve 2 yılda



bir denetlenen bir firmadır. Merkezi İstanbul'da bulunan şirketin üretimi ve paketleme işlemleri Eynesil'de bulunan fabrikada gerçekleşmektedir. Günlük 110 ton çay alım tonajı ve toplamda 200 ton işleme tonajına sahiptir. Sürgün dönemlerinde bu rakamlar artmakta veya azalmaktadır.

Şekil 1. Fabrikanın Organizasyon Şeması



Fabrikada daimi olarak çalışan iş görenler bekçi, bakım, pazarlama, muhasebe, tarım, paketleme bölümlerinde, taşeron çalışanlar yemekhane ve lojistik bölümlerinde çalışmaktadır. Mevsimlik olarak eksper, vasıfsız işçiler ve vardiya çavuşları istihdam edilmektedir. Bu sayı sürgün dönemlerinde 100'ün üzerine çıkmaktadır.

#### 4.4. Veri Toplama Süreci ve Bulgular

Yapmış olduğumuz saha çalışmasında yukarıda da belirtildiği üzere derinlemesine, yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşülen kişiler arasında hem yönetici, hem vasıfsız mevsimlik işçiler de vardır. Bu noktada aldığımız cevaplar görüşmecinin "sınıfsal-statü" durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla verimlilik konusu-çalışmanın bütünlüğü içerisinde- eleştirel bir hal almaktadır.

Konuya ilişkin olarak görüştüğümüz yönetici verimlilik konusunda şunları ifade etmektedir:

*"Nakliyat arabasının giriş ve çıkış süreleri çok önemlidir. Çay geç gelirse yanma olur. Siyahlaşır. O çayın atılması gerekiyor. İşte bu verimlilikle ilgili." (Görüşmeci)*

Ürünün fabrikaya giriş süresi ürünün kalitesinin doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla burada verimlilik ve kar marjı doğrudan etkileşim içerisinde. Ayrıca nakliyat işçilerinin "hızlı" olması da verimlilik üzerinde etki sağlamaktadır.

İşletme dışı etkenler olarak hava değişimi ve şartları önde gelmektedir. Yapılan araştırmada çay ürününün kaliteli ve kullanılabilir olması hava şartlarına bağlıdır. Aynı zamanda Pazar için üretilmesi gereken çay miktarı ve zamanı da doğrudan hava şartları ile ilintilidir.

*"Hava şartları çok önemli. Aşırı sıcakta çay yanıyor. O yüzden tonajda sınırlama yapıyoruz. Verimlilik sağlamak için. Su firesi de oluyor, yağmurlu havalarda." (Görüşmeci)*

Verimlilik konusunda karşımıza çıkan bir başka veri ise "yükleme-indirme" süreci. Bu süreç çeşitli alt süreçlerden oluşmaktadır. Her süreç arasındaki zaman kaybı, teknolojik gelişme, işçilerin niteliği vb. unsurlar doğrudan etkili olmaktadır.<sup>†</sup>

*"Araçta eksper, şoför ve yüklemeci vardır. Arabaya çay tentelerle atılır ve serilir. Yoksa çay kötü olur. Eksper çayı tartar, yazar ve yüklemenin başında olur. Çiftçinin karnesine yazılır. Çayın bekleme oranı, toplanma biçimi, kalitesi vs. ürünün kalitesi için önemlidir. Burada yükleme süreci de hem zamansal açıdan hem de kalite açısından çok önemli. Bu nedenle verimlilik deyince bu süreci de anlatmamız gerekir."* (Görüşmeci,)

Çay üretim sürecinin önemli bölümlerinden birisi de buhar kazanı bölümüdür. Bu bölüm hem ürünün kalitesi açısından hem de işletmenin teknolojik olarak gelişimi açısından öneme sahiptir. Verimliliğin hem ürün niteliği hem de emek üzerinden sağlanması açısından da elzem bir bölümdür.

*"Kazan üretim sürecinin önemli bir parçasıdır. En ufak bir hata sürecin ürünün cope gitmesine neden olur. Belli bir derecesi vardır kazanın."*

İşin niteliği önemli olmakla birlikte niteliksiz olarak değerlendirilmektedir. Oysa ki buhar kazanı çayın birebir kalitesini etkilemektedir. İşletme burada teknolojik bir gelişme yerine işçi sayısını kıskarak veya maliyetini düşürerek kar marjını yükseltmeye çalışmaktadır. Böylelikle verimlilik mefhumu işçinin alınteri üzerinden sağlanmaktadır. Tam olarak Taylor'un ifade ettiği de bu anlama gelmektedir. Elbette işletme açısından önemli ancak emek açısından baktığımızda "kölelik" düzeninden bir farkı kalmamaktadır. Keza işi yapan işçinin "yabancılaşma" süreci de bütünlük içerisinde rahatlıkla gözlenebilmektedir.

*"İşin önemi olmasına rağmen hiç bir iş yapmıyor gibi görülüyor. Bir de tabi sürekli kontrol ediyoruz kazanı. Bu bizi biraz uzaklaştırıyor. En azından işimi yapıp gideyim eve diyorum."*

Yine ücret-verimlilik arasında da bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Artan ücretlerin işgörenin işletmeye bağlılığını arttırdığı ve işin niteliği üzerine olumlu etkisi olduğu karşımıza çıkmaktadır.

*"Asgari ücret alıyoruz. Nerde olsak bu ücreti alacağız zaten. Yaptığımız işin karşılığı mı? Değil tabi. Bu da bizi yabancı kılıyor yani, bir nevi."* (Görüşmeci)

*"Ben piyasaya göre maaş konusunda iyi sayılıyırım. Başka fabrika olsa daha az alırım. Sektöre göre iyi durumum. Niye verimli olmayayım ki? Tabi ücret artsa bizim adamımız işine daha çok sarılır."* (Görüşmeci)

İşçi verimliliği üzerine etkileri olan bir diğer başlık ise "işveren" ile olan ilişkinin mahiyetidir. Bu konuya ilişkin olarak görüşmeciler arasında farklı bakış açıları ortaya çıktı.

*"İşveren baba gibi. Hiç bir sıkıntımız yok. Rahat etmemizi sağlıyor."*

İşveren ile işçi arasındaki ilişkinin olumlu olduğu belirten görüşler olsa bile genel olarak – özellikle vasıfsız işçiler – olumsuz görüş belirttiler:

*"İşverenle ilişki yok. Selam bile vermiyor ki. Sürekli daha fazla çalışın, iyi çalışın vs diye konuşuyor. Elimizden geleni yapıyoruz. Maaş arttırma yok, selam yok, promosyon yok. Nasıl olacak?"*

Performans değerlendirme süreci de işletme verimliliği açısından son zamanlarda sıkça gündeme gelmektedir. Ancak araştırma yapılan işletmede motivasyon sürecine ilişkin de olumsuz görüşler aldık.

*"Ben başka işlerde de çalıştım. Promosyon olur, ne bileyim mangal olur. Hiç bir şey yok. Motivasyon yok. İş bitsin diye bakıyoruz."*

<sup>†</sup> Boşaltma, soldurma, kıvrırma, ince kesim, mayalanma, fırınlama ve tasnif süreci.

Motivasyon ile verimlilik arasında bir ilişkidenden bahsetmek mümkündür.

İşletmelerin en önemli sorunlarından biri de verimliliği artırmaktır. Verimliliği artırıcı tedbirlerin alınması ve uygulanması işletmelerin temel görevlerindedir. Verimliliği doğrudan etkileyen üretim faktörlerinin yanında işgücünün yeri de çok önemlidir. İşgörenin motivasyonu, ücretinin yeterli seviyede olması, işyerinin fiziki ortamının işgörenin çalışabileceği şekilde düzenlenmesi, verimliliğinde etkili olmaktadır. İş kazalarından korunan, sağlıklı ortamlarda çalışan ücret bakımından tatmin edilmiş olan işgörenlerin daha verimli oldukları görülmüştür.

Bu çalışmayla, verimliliğe etki eden faktörlerin en başında gelen işgücünün verimliliğinin artırılması, işe ve işletmeye motive edilebilmesi ve işteki şevkinin en üst seviyede olabilmesi için neler yapılması gerektiği konusunda araştırma yapılmıştır.

İşgörenin verimliliğini doğrudan etkileyen ve onun yaşam standardını belirleyen ücreti ile ilgili çalışma yapılmış olup, ücret-verimlilik ilişkisine değinilmiştir.

Diğer işletmelere göre daha fazla ücret alan ve emeğinin takdir edildiğini gören işgörenler kendilerini daha güvende hissetmişler ve işletmeye bağlılıklarının arttığını ifade etmişlerdir.

## 5. SONUÇ

Kapitalist sistem, geleneksel toplumlarda çoğu kez emekleri üzerinde çok daha büyük ölçüde denetim sahibi olan işçileri disipline etmenin yeni yollarını uygulamaya soktu. Eski dönemde işçilerin bir toprak sahibinin veya başka işverenin hakimiyeti altında olduğu yerlerde, itaatsizlikle başa çıkmak için zorlamanın fiziksel biçimleri kullanılabilirdi. Feodalizm kesinlikle zor kullanırdı. Fakat seçimin gerçekleştiği koşullar ne olursa olsun, işçilerin kendi işgüçleri üzerinde kendi seçtikleri şekilde tasarruf hakkına sahip olduğu kabul edildiği zaman, insanları işte tutmanın başka araçları bulunmak zorundaydı. Bunlardan biri elbette ki doğrudan doğruya zorunluluktur. Bir işverenin verebileceği ücretten başka hiçbir geçim aracının bulunmadığı koşullarda hayatta kalma ihtiyacı. Diğeri de gözetimdi, çalışmanın zamanlaması, yerleştirilmesi, gözlenmesi ve sınanması aracılığıyla, öncelikle fabrikada görülen gözetim. (Lyon:1997:55) Bilimsel yönetimin bu fabrikalardaki ücretli çalışanlar üzerinde hayli mütevazî bir etkisinin olması şaşırtıcıysa da, işçilerin alışageldik kısıtlayıcı pratiklerini sonlandırmadaki açık başarısızlığı şaşırtıcı değildir. (Nelson: 1975).

Çalışmayı temel zamanlara bölmek, her hareketi tarif etmek ve süreyi kaydetmek, atölyede en sık tekrarlanan temel hareketlerin bileşimini yeniden oluşturmak, bu hareket gruplarının süresini kaydetmek ve sınıflandırmak, gereksiz hareketleri belirlemek ve bunları incelemek: Taylorizmin mantığı Smith'in mantığının manevi evladıdır ve kapitalizmin kaçınılmaz olarak vardığı yerdir (Meda, 2004:147). Taylorizm, emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknolojiden çok, emeğin örgütlenme biçimleri ve denetlenmesi ile ilgilidir. Emek sürecinin parçalanmasına ve artan denetimin dermaye açısından ne anlama geldiğini en çarpıcı biçimde Taylor'un "daha fazla uysallık daha yüksek ücret sağlayacaktır" sözünde görmek mümkündür.

Bu çalışmada verimlilik kavramının işletmeler açısından ve bizatihi ülke ekonomisi açısından önemini vurgulama gayretinde olduk. Elbette ki bu çalışma sosyal bilimlerin diğer disiplinleri ile birlikte ele alınan bir bakış açısı ile yazıldı. Dolayısıyla verimlilik ve ücretler ile denetim-gözetim ve verimlilik ilişkisi öncelikle işgörenler lehine değerlendirildi. Görüşmeler de bu noktada daha çok işgörenler ile gerçekleştirildi. Taylorizmin ve güncel bakış açılarının sermaye sahipleri ve işletmeciler lehine bir "katkısı" olduğu doğru olmakla birlikte bunun emeğin ürettiği artı değer miktarının artması ile gerçekleşmesi sorunlu olan noktadır. Bu çalışmanın eleştirel bakışı da buradan kaynaklanmaktadır.



## KAYNAKÇA

- Aglietta, Michael, (1979). A Theory of Capitalist Regulation: Thu US Experience, New Left Books, London.
- Akal, Z. (2005). İşletmelerde Performans Ölçüm Ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri, Mpm Yayını No:473, Ankara.
- Akat, İlder; Atılgan, Turan. (1992). Sanayi İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Şirket Kültürü, Beta Yayınları, Ankara.
- Akdeniz, A, Ve Durmaz, F.(1998). "Verimliliğin Genel Performans Üzerindeki Yansımalarının Uygulaması", Deü, İİBF Dergisi, C:XIII, No: 2, Ss.85-99.
- Avder, Erdoğan, (2016). İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler, <http://www.arsivbelge.com/yaz.php?sc=2212>, Erişim Tarihi: 03.05.2016
- Aydoğanolu, Erkan, (2011). Fabrikada Emek Denetimi, Evrensel Basım Yayın İstanbul.
- Buroway, Michael, (2015). Üretim Siyaseti Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri, Çev. Çağdaş Gümüşoluk, Notabene Yayınları, , Ankara.
- Daniel Nelson, (1975). Managers and Workers, Madison, Wisconsin.
- Edwards, (1979). Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century, Heinemann, London.
- Foucault, Michael (2000). Hapishanenin Doğuşu, 2.Baskı, çev: Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Yayınevi, Ankara
- Joseph Propenko, (2003). Verimlilik Yönetimi, "Uygulamalı El Kitabı", Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan ( çev.), Ankara, MPM Yayını, No:476, 2003.
- Kesici, Mehmet Rauf (2013). Emek Piyasaları, Dipnot Yayınları, Ankara.
- Lyon David, (1997). Elektronik Göz, Gözetim toplumunun yükselişi, çev: Dilek Hattaoglu, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Meda, Dominique (2004), Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?, çev: ışık Ergüden, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Necf Şule, (2010). Kuralsız Kapitalizm Batağında Emek, Alan Yayınları, İstanbul.
- Ramsay, M.R. (2008). İşletme Verimliliği Ölçümü Ve Uluslararası İşgücü Verimliliği Elkitabı, Mpm Yayını, No:705. Ankara.
- Yıldırım, Engin (2000). "Türkiye'de Toplam Kalite Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri", Toplum ve Bilim, sayı 85, ss. 260-280.
- Yücesan-Özdemir Gamze ve Özdemir Ali Murat, (2008). Sermayenin Adaleti Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika Dipnot Yayınları, Ankara.
- Yükçü Süleyman; Atağan Gülşah, (2009). "Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4 [http://www.ekodialog.com/Konular/Verimlilik\\_nedir.html](http://www.ekodialog.com/Konular/Verimlilik_nedir.html). Erişim tarihi: 04.05.2016