

VERİMLİLİK ARTIŞINDA EMEK ETKİNLİĞİ ÜZERİNE BİR YAKLAŞIM: AH-ME-T MODELİ

Faruk TAŞCI*

ÖZET

Makale, verimliliği “insan” (emek) cephesinden ele almaktadır. Bu temelde, makalenin ilk kısmında verimlilik kavramı ve çeşitleri hakkında kısa bilgiler verilerek, ikinci kısımda verimliliği etkileyen faktörler ve emek etkinliğine değinilmektedir. Son olarak, verimliliğe yol açan emek etkinliği faktörü hususunda “ahlâk-meslekî eğitim-temsiliyet” çizgisi üzerinden “AH-ME-T” modeli ortaya konmaktadır. AH-ME-T Modeli, ahlâk temeli üzerine kuruludur. Kişiyi her ne olursa olsun gönüllü bir şekilde en iyi, en doğru, en güzel çalışmaya sevk etmesi yönü ile ahlâk; ahlâkla paralel öğrenilen ve uygulamaya konulan meslekî eğitim bilgisi ve bu bilgiyi kurum kültürü ekseninde temsil etme, verimlilik açısından temel etkenler konumundadır.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik, Emek Etkinliği, Ahlâk, Mesleki Eğitim, Kurum Kültürü

ABSTRACT

* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-posta: ftasci@istanbul.edu.tr

© Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences

Sayı / Issue: 61 – 2011/2, 177–199.

<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>

AN APPROACH TO LABOR EFFICIENCY FOR PRODUCTIVITY RAISE: THE MODEL OF AH-ME-T

The article deals with productivity in terms of “human” (labor). In this base, after brief information about the concept of productivity and its types instructed in the first part of the article; in the second part the factors that affect productivity and labor efficiency are mentioned. Finally, the model of “AH-ME-T” is developed through the line of “ethics-vocational education-representation” for labor efficiency that causes productivity. The Model of AH-ME-T is established on ethical-bases. The ethics that motivates person to work ideally and voluntarily under any circumstances; the knowledge of vocational education learned and applied parallel with ethics; and the presentation of this knowledge within the frame of corporate culture are the key determinants for the productivity.

Key Words: Productivity, Labor Efficiency, Ethics, Vocational Education, Corporate Culture

GİRİŞ

Verimlilik, birçok yönden önemli bir kavramdır. Verimlilik kavramı, ekonomik büyüme ve gelişmeyi sağlayan asıl itici güç olması bakımından ekonomistlerin; girdi maliyetlerini azaltıcı etkisi açısından finansmancılarının ve işletmelerin performanslarını yükseltme etkisi yönüyle de yönetici ve teknik personelin ilgisini çekebilmiştir (Yılmaz, 2005: 75). Bu ilgi, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkeler bakımından da görülmektedir. Verimlilik, gelişmekte olan ülkelerde kalkınma ve gelişme sorunlarının çözümünde etkin bir araç iken, gelişmiş ülkelerde sürdürülebilir ekonomik büyüme ve fiyat istikrarı açısından temel bir yer teşkil etmektedir (DPT, 2000: 3). Ülkelerin ekonomilerinde böylesine önemli bir yeri olduğu anlaşılan verimlilik, artış olması durumunda, ekonomilerin daha yüksek gelir seviyelerine gelmesi, dolayısıyla insanların refahlarının artmasında başlıca etkenlerden biri sayılmaktadır. Bu bağlamda, ülkeler arasında ekonomik açıdan “az gelişmişlik” ve “ileri seviye” farkları, bu ülkelerin verimlilik seviyelerinde aranabilmektedir (Öney, 1968: 6). Bu bakımdan verimlilik, sadece bir işletme veya bir ekonominin seviyesini ortaya koymamış olmakta, ayrıca uluslararası anlamda, ülkelerin ekonomik yöndeki farklılıklarına da ışık tutabilmektedir.

Öte yandan verimlilik kavramının ekonomik düşünce tarihindeki yeri eskilere dayanmaktadır. Ancak konuyla alakalı çağdaş perspektiflerin gelişebilmesi ise İkinci Dünya Savaşı sonrasında rastlamaktadır. Özellikle bu dönem itibarıyla büyüme analizlerinde sıkça kullanılmaya başlanan verimlilik performansları, 1970 sonrası dünya ekonomisinde yaşanan daralma sonrasında daha da belirgin bir hal almıştır (Köse, 1992: 1). Bu anlamda, verimliliğin çeşitli boyutlarda incelendiği

söylenbilir. Böylece verimlilik, ekonomi, işletme ve bireysel açıdan ele alınmakta; hem kapsam hem de içerik açısından incelenip yorumlanmaktadır (Ataay, 1985: 598). Özellikle üretim sahasındaki verimliliğin artmasında, kalitenin sağlanmasında ve maliyetlerin düşürülmesinde insanın oynamış olduğu rol, makinelerle kıyas edilmek suretiyle öteden beri ele alınmaktadır. Ayrıca verimlilik hususundaki insanın etkisi, felsefik seviyede ve insanın varlığının gayesinden hareket edilerek ele alınabildiği gibi, “beşeri ilimler” cephesinden, teknolojik gelişmeler ekseninde ve iş idaresi prensiplerinden hareket edilerek de değerlendirilebilmektedir (Karayalçın, 1961: 71).

Bu makale, verimliliği “insan” (emek) cephesinden ele almaktadır. Buna göre, verimlilikte etkili olan diğer faktörler dışarıda tutulmak suretiyle, “insan faktörü” bu makalenin merkezi konusudur. Bu temelde, makalenin ilk kısmında verimlilik kavramı ve çeşitleri hakkında kısa bilgiler verilerek, ikinci kısımda verimliliği etkileyen faktörler ve emek etkinliğine geçilmektedir. Son olarak, verimliliğe yol açan emek etkinliği faktörü hususunda “ahlâk – mesleki eğitim – temsiliyet” çizgisi üzerinden “AH-ME-T” modeli ortaya konmaktadır. Dolayısıyla makale, verimlilik artışında etkili olan “emek” ile ilgilidir; “emek etkinliği” açısından bir model sunma çabasının ürünüdür.

I. VERİMLİLİK

1. Verimlilik Kavramı

“Verimlilik” (*productivity*) kelimesi, ilk defa, 1494-1555 yılları arasında yaşayan Georgeus Agricola tarafından, De Remetallica (Madenler Üzerine Madeni Nesne) isimli çalışmasında “verimliliği şu yöntemler artırır” şeklindeki cümlesinde kullanılmıştır (Tokya, 2002: 12). Ancak verimlilik, tarihsel süreç içerisinde loncalara kadar dayandırılmaktadır. Bu anlayışa göre, bugün sahip olunan verimlilik değerlerinin temelleri, loncalar döneminde atılmıştır. Zira loncalar, kendi içlerinde kesin ve net kuralları olma özellikleri ve ortak “değer yargıları” ve “ticari ahlâk anlayışı” yanında, “üretimin nitelikleri”ni de belirlemektedirler (Tokya, 2002: 9). Verimlilik konusuna bu çerçeveden bakılınca Osmanlı ahilik sisteminin de verimlilik açısından bir temel teşkil ettiği söylenebilmektedir. Zira Osmanlı ahilik sisteminde, çalışmanın yüceltilmesi ve ahi mensuplarınca içselleştirilmesi ile birlikte, “ihtisab” ve “narh” müesseseleri de kalite ve verimlilik açısından önemli fonksiyonlar icra etmekteydiler (İnalçık, 2004: 83).

Verimlilik kavramı, tanım açısından da çeşitlilik arz etmektedir. Basit bir şekilde belirtilecek olursa verimlilik, eldeki (fabrika, gereçler, yapılar, malzemeler, işçilik, bilgi ve beceriler gibi) kaynaklardan ne derece iyi yararlanıldığına işaret etmektedir (MPM, 1974: 1). Öte yandan verimlilik, unsurları bakımından ifade edilecek olursa, farklı bir tanım ile karşılaşılmaktadır. Buna göre iş saati başına

hâsıla olarak nitelenen verimlilik, “işçiden, işverenden ve makine ve teçhizattan bir saat zarfında elde edilen verimlerin toplamı” (Zaim, 1960: 61) olmaktadır.

Fakat bu tanımlar, farklılıkları çözmemektedir. Bu farklılıklar, verimliliğin hem ekonomideki birçok değişimin tesiri altına girebilmesi hem de aynı zamanda bu değişimlerin kaynağı olmasından ileri gelen bir “sentez” değişken niteliğinden kaynaklanmaktadır (Köse, 1992: 3). Bundan dolayı, verimliliğe etki eden unsurların çeşitlilik arz etmesi sebebiyle, verimliliğin hesaplanması son derece güç ve hatta birçok zaman imkânsız olmaktadır. Daha geniş bir ifade ile, toplumdaki örf-adetler, ideolojiler, ahlakî değerler, iklim şartları, coğrafi durum, hammadde kaynakları, ekonomi ve üretimin organizasyon biçimi, teknik ilerleme, ekonomik faaliyete katılanların sayısı, vasfı, çalışma hızları vb. birçok ekonomik, sosyal ve kültürel etkiler, verimliliğin tespitinde zorluklara yol açmaktadır (Ekin, 1965: 69). Bütün bu durumlardan dolayı, verimlilik kavramını tam ve net olarak tanımlamak, çok kolay olamamaktadır. Bu nedenle, çeşitli verimlilik kavram ve türleri ortaya çıkmıştır.

Bu çeşitlenmelere rağmen, genel olarak verimlilik tanımları da yapılmaktadır. Bu anlamda, örneğin en genel ve bilinen tanımı ile verimlilik, “üretim faaliyetleri sonucu elde edilen ürünün girdileri ile çıktılar arasındaki oransal ilişki” (Gürak, 2001: 5) şeklinde belirtilmektedir. Bu açıdan verimlilik, “üretim araçları ve faktör miktarı ile üretim miktarı arasındaki ilişkiler” (Aksu, 1993: 5) anlamına gelmektedir.

Bu tanımlar, “dar” ve “geniş” anlamlarla da ortaya konmaktadır. Geniş anlamda verimlilik denildiğinde, makro ekonomideki verimlilik tanımı yapılmıştır. Buna göre verimlilik, “tüm girdilerin (kaynakların) en iyi biçimde kullanılması” (Ottekin, 1975: 17) demektir. Böylece geniş anlamda verimlilik, “insan ihtiyaçlarını tatmin eden kaynakların etkinliğinin ölçüsü” (Öney, 1968: 1) olmaktadır. Dar anlamında verimlilik ise, daha çok işletmeler düzeyinde ele alınmakta ve “çıktı-girdi oranı” şeklinde ifade edilmektedir. Bu çerçeveden verimlilik, “işletmede kullanılan üretim faktörlerinin sonuca göre etkenlik derecesini ölçmeye, analiz etmeye yarayan bir çeşit gösterge” (Ottekin, 1975: 16) olmaktadır. Dar ve geniş anlam bir tarafa konulmak suretiyle, “günümüzde” verimlilik dendiğinde, “çalışma ve yaşama çevresinin kalitesinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi” aklı gelmektedir. Bundan dolayı, verimlilik, işletme ve ekonomik yönü yanında “sosyal” bir nitelik ile de ortaya çıkmaktadır (DPT, 2000: 3).

Verimliliğin ekonomik ve işletme düzeyinden sosyal yöne de bakan yüzü dolayısıyla, diğer bazı kavramlarla karıştırılması açısından bazı sıkıntılar da yaşanmaktadır. Verimlilik, özellikle “kârlılık”, “iktisadılık”, “randıman” ve benzeri kavramlarla karıştırılabilmektedir. Oysa ki ifade edilen kavramlar işletmecilikte bir “sonuç” ve “statik” iken; verimlilik bu sonuçlara da etki eden bilimsel bir araç ve “dinamik” bir yapı olarak addedilmektedir (Ottekin, 1975: 16-17).

2. Verimlilik Çeşitleri

Verimlilik, temel olarak "toplam faktör verimliliği" ve "kısmî verimlilik" şeklinde iki çeşide sahiptir. Bu ikisinin yanında, "emek verimliliği", "işletme verimliliği", "sektör verimliliği", "ekonomi verimliliği" gibi tabirlere de rastlanmaktadır. Ancak bunlardan en önemlisi ve diğerlerinin de kaynağı "emek verimliliği"dir. Gerçekten de bireylerin verimli çalışması (emek verimliliği), işletme verimliliğini arttırmakta; işletmelerin verimliliği sektör verimliliğine yol açmakta ve sektör verimliliği de ekonomik verimliliğe kapı aralamakta ve böylece bir zincirleme reaksiyon ortaya çıkmaktadır. Bu zincirleme reaksiyonun kaynağı ise, belirtildiği üzere "emek verimliliği" olmaktadır. Kısaca "emek verimliliği" ise, "elde edilen ürün miktarı ile işgücünün fiziksel oranı"dır (Ataay, 1985: 598-599).

Verimliliğin en önemli türlerinden biri, toplam faktör verimliliğidir. Belirli bir üretim sonrasında elde edilen çıktının (ürünün), bunun üretilmesinde kullanılan girdilere (üretim faktörlerine) bölümü (Öney, 1968: 13) şeklinde tarif edilen toplam faktör verimliliği, "ya 'arimetik yöntem'de olduğu gibi zimmen üretim fonksiyonuna dayalı bir bölüşüm kuramından ya da 'geometrik yöntem'de olduğu gibi temel nitelikleri açıkça belirlenmiş olan bir üretim fonksiyonu"ndan (Köse, 1992: 7) sağlanmaktadır. Buna göre, toplam faktör verimliliği, üretim sürecinde üretim faktörü olarak işgücü ve sermaye kullanılmasında durumda, "üretim veya katma değer düzeyinin işgücü ve sermaye toplamına bölünmesi" ile elde edilmektedir (DPT, 2005: 79). Toplam faktör verimliliği, analizlerle, verimlilik düzeyini ve değişim yönünü saptamaktadır. Bunun yanında değişimin sebeplerine dönük yorumların yapılmasına da katkısı bulunmaktadır (Köse, 1992: 7). Fakat toplam faktör verimliliği, bir üretim biriminin performansını değerlendirmek açısından önemli bir gösterge olmasına rağmen, veri kısıtlılığı ve hesaplama yöntemindeki problemler dolayısıyla yaygın olarak kullanılamamaktadır (DPT, 2005: 79-80).

Diğer önemli verimlilik türü, kısmî verimliliktir. Kısmî verimlilik endeksleri, üretim sürecindeki girdilerin ortalama verimlilikteki değişimini göstermektedir. Bu açıdan kısmî verimlilik, basit bir şekilde "çıktı ile girdinin büyüme oranları arasındaki fark" (Köse, 1992: 4) olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda kısmî verimlilik, zaman içindeki çıktı ünitesi başına belli girdilerde oluşan tasarrufları ölçmüş olmaktadır. Bundan dolayı, kısmî verimlilik katsayılarındaki bir artış, reel birim miktarlarındaki düşmeyi yani o faktörün kullanımındaki "tasarrufu" göstermektedir (Öney, 1968: 14). Diğer yandan, kısmî verimlilik katsayılarının "tasarruf" gösterme fonksiyonu faydalı olsa da, kısmî verimlilik katsayıları, belirli bir üretimde elde edilen verimlilik artışlarında ölçü olamamaktadır (Öney, 1968: 14). Zira kısmî verimlilik endeksleri, değişimin nedenleri hakkında bilgi vermemektedir. Başka bir ifade ile kısmî verimlilik endeksleri, "diğer koşulların aynı kalması" (*ceteris paribus*) varsayımı ile gerçekleşmektedir (Köse, 1992: 5). Bunların yanında, kısmî verimlilik göstergeleri, her bir üretim faktörünün verimini ayrı olarak

değerlendirmektedir. Buna göre, örneğin, "bir üretim sürecinde üretim faktörü olarak sadece işgücü ve sermaye kullanılıyorsa üretim veya katma değer miktarının bu üretim faktörleri miktarlarına ayrı ayrı bölünmesiyle işgücü ve sermaye verimliliği düzeyleri hesaplanmaktadır." (DPT, 2005: 79)

Sıralanan bu verimlilik türlerinin oluşmasında, verimlilik ölçümlerinde farklı amaçların ortaya çıkması, değerlerdeki farklılıklar, bölgesel ve uluslararası karşılaştırmalarda karşılaşılan güçlükler ve veri yetersizlikleri etkili olmuştur (Öney, 1968: 16-18). Buna göre, verimlilik genel iktisadî analizlerde kullanılabilir ve planlı kalkınma süreçlerinde değerlendirilmektedir. Buralarda farklı amaçlar güdülmektedir. Bundan dolayı, farklı verimlilik endeksleri oluşturulmak durumunda kalmaktadır. Benzer şekilde, toplumsal sistemlerde farklılıklar veya aynı toplum içindeki bireyler arasındaki farklılıklar (emek/işgücü), nelerin girdi nelerin çıktı olacağı konusunda çeşitlenmelere yol açmaktadır. Ayrıca ekonomilerin bölgesel ve uluslararası anlamda sahip oldukları farklı organizasyonel yapılar da verimlilik karşılaştırmalarını zorlaştırmaktadır. Bu zorluğun diğer önemli bir halkası ise, veri yetersizliğine dayanmaktadır. Buna göre, istatistikî veri yetersizliği, verimlilik ölçülerinin/türlerinin farklı olmasına neden olmaktadır.

II. VERİMLİLİK ARTIŞINDA EMEK ETKİNLİĞİ FAKTÖRÜ

1. Verimlilik Artışından Etkili Olan Faktörler

Genel anlamda ülke(ler arası) ekonomisi ve özelde işletmeler açısından önemi dolayısıyla, verimliliğin artırılmasının nasıl olabileceği hususu dikkate şayandır. Bu noktada Zaim, verimliliğin artışını yedi temel nedene bağlamaktadır (Zaim, 1997: 296-303):

- i) Emeğin etkinliği
- ii) Makine ve teçhizatın randımanı
- iii) Hammadde ve malzemenin randımanı
- iv) Yönetim ve organizasyon etkinliği
- v) İşletmelerin tam kapasite ile çalıştırılmalarının gereği
- vi) İşletme kuruluş yeri ve büyüklüğünün uygun olma zorunluluğu
- vii) Toplam kalite yönetimi uygulaması

Verimin artmasının sadece emek etkinliği ile yeterli olmayacağından hareketle Zaim, üretimde en önemli sermaye unsurunu oluşturan makine ve teçhizatın randımanının artırılması gerektiğini belirtmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi içinse ya emek verimliliği ile birim emek başına düşen sermaye mali miktarı arasında

doğru orantı (Biçerli, 2005: 407) göz önünde bulundurulmak suretiyle işçi başına düşen makine sayısı artırılmalıdır ya da makine sayısı arttırılmasa bile makinenin teknik bakımdan daha fazla geliştirilmesi gerekmektedir ki bu, teknolojik gelişimin olması demektir. Bu ise ekonominin teknik alanda ilerlemiş olmasını zorunlu kılan bir meseledir (Zaim, 1997: 298).

Makine ve teçhizat randımanı yanında, verimlilik için hammadde ve malzeme randımanı da önemlidir. Bu sebeple, üretim sırasında kullanılan hammadde ve malzemelerin geliştirilmesi veya hammadde israfı, bakiye ve kaybının azaltılması zorunludur. Çünkü iyi hammadde ile daha az işçinin daha çok makine kullanması sağlanabilmektedir ve böylece birim maliyetin düşmesi veya değer itibarıyla verimin artması söz konusu olabilmektedir (Zaim, 1997: 288-289).

Makine, teçhizat, hammadde ve malzeme randımanı dışında, verimlilik artışı açısından etkili olan diğer unsur, yönetim ve organizasyonunun etkinliğidir. Zira işletmede makinenin, elamanların, malzemelerin ve hammaddenin rasyonel ölçüler çerçevesinde organize edilmesi verimi arttırıcı etkiye sahiptir. Bunun yanında, maddi organizasyonun yapılandırılmasının da önemli bir etkinliği bulunmaktadır; eğer maddi organizasyon verimi arttıracak ve zaman kaybını azaltacak şekilde düzenlenirse ve akan şerit sisteminin uygulanması sağlanırsa; hammadde naklinin iyi ve devamlı temini mümkün olursa, hammaddenin sağlanabilmesi suretiyle tıkanmaların önlenmesi söz konusu olmuş olmaktadır. Ayrıca işletmede makinelerin işçilere göre ayarlanması, yani “işin işçiye uyum sağlaması” için gereken bütün önlemlerin alınması, başka bir ifade ile işletme içindeki üretim araçlarının ve teknik şartların işçinin rahat çalışabilmesi için en uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, ilave olarak “işçinin işe uyum sağlaması” için de gerekli önlemler gerekir ki bu mesele, daha başta işçilerin işletmeye girerken iyi seçilmesi, testlere tabi olmaları, “her işe uygun” eleman alınması, alınan her elemanın nitelik ve şartlarına en uygun işte çalıştırılmaları gibi meseleleri içermektedir. Tüm bunların ötesinde, verimlilik artışı için işletme yönetiminde sadece maddi organizasyon ile yetinilmesi uygun olmamaktadır. Çünkü bir işletmede işçi-işçi, işçi-usta, usta-ustabaşı, ustabaşı-şef, şef-müdür, müdür-genel müdür iyi ve ahenkli bir tarzda değilse; işçi temsilcileri-işverenler, sendikalar-işverenler, işçiler-işçi temsilcileri ve sendikaların ilişkileri ahenkli halde bulunmuyorsa, diğer bütün önceki [maddi] şartlar yerine getirilse bile, verimliliğin yeterli derecede artması söz konusu olamayacaktır. Zira “beşeri ilişkiler” diye ifade edilen işletmenin manevi organizasyonunun son derece gelişmiş ve ahenkli olması gerekmektedir (Zaim, 1997: 299).

Verimlilik artışında etkili olan bir unsur olarak işletmelerin tam kapasite ile çalıştırılmasının sağlanabilmesi içinse piyasa/pazar politikasına ihtiyaç duyulmaktadır. Benzer bir şekilde bir işletmenin kuruluşu ve büyüklüğünün tespiti açısından pazarın durumunu bilmek ve ona göre hareket etmek gerekir ki, bu bilimsel araştırma sonuçlarını zorunlu kılan bir çerçeveye sahiptir. Son olarak, verimlilik artışında toplam kalite yönetimi (TKY) önemlidir. Bir işletmede bir işin

bir seferde ve hatasız (sıfır hata) yapılması ve sonucunda müşterinin % 100 tatmin edilmesi ilkesini temel aldığı için TKY, ta hammadde aşamasında başlamakta olan; işletmeye girdi sağlayan, yan-sanayileri de kapsamına almakta olan ve müşteri şikâyetleri ile satış aşaması hizmetlerini de içeren bir süreç olarak görülmektedir (Zaim, 1997: 300).

2. Verimlilikte Emek Etkinliği Faktörü

Verimlilik artışında rol oynayan faktörler arasında en önemlisi ise, “emek etkinliği”dir. Bu önemde, emek etkinliğinin verimliliği arttıran diğer faktörlerin içinde de gizli ya da açık bir biçimde bulunabilmesi yatmaktadır. Örneğin hammadde ve malzemenin israfı, bakiye veya kaybının önlenmesi emek ile ilgilidir. Yine verimlilikte önemli etken olan organizasyon ve yönetim unsurunda, işletme içindeki makinelerin işçilere göre ayarlanması gerekmektedir, yani işçilere uyum sağlanmalıdır (Zaim, 1997: 299)

Emek etkinliğinin önemi noktasında Kullmert dört esas geliştirmektedir. Ona göre ilk olarak, toplumlar makine ve robotlardan değil, insanlardan oluşmaktadır. İkincisi, insan ekonomik faaliyetlerin (çabaların) gayesini oluşturmaktadır. Üçüncüsü, insan (emeği), mal ve hizmet üretimi ile alakalı tüm üretim süreçlerinde bulunmaktadır. Son olarak insan/emek, kalitesinde/niteliğinde farklılıklar olsa bile üretime katılan üretim faktörleri içinde en homojen olanıdır (Aksu, 1993: 24).

Adam Smith için de emek etkinliği önemlidir. Ona göre emek, verimli ve verimsiz emek şeklindedir (Küçükkalay, 2010: 214) ve “verimli” olduğu zaman kıymetlidir. Bu sebeple verimsiz emek(çiler), hizmetlerini satanlar, fakat hizmetleri istense de kâr üretemeyen ya da sermaye birikimi ile sonuçlanmayan ve bu nedenle de iktisadî süreci ilerletmeyen bir “sıradan hizmetçiler” türüdür. Zira verimsiz emek(çiler), sermaye birikimine katkıda bulunmamaktadır ve ücret maliyetine ve dolayısıyla verimsiz bir zemine yol açmaktadırlar (Hunt, 2005: 93). Daha da ötesinde Smith için verimsizlik refah önünde engeldir. Zira örneğin Smith’e göre Hollandalılar, doğal kaynakları olmamalarına rağmen verimlilikte emek etkinliği ile ülkelerinin refahını sağlamışlardır (Turanlı, 2008: 67).

III. EMEK ETKİNLİĞİNDE BİR YAKLAŞIM: AH-ME-T MODELİ

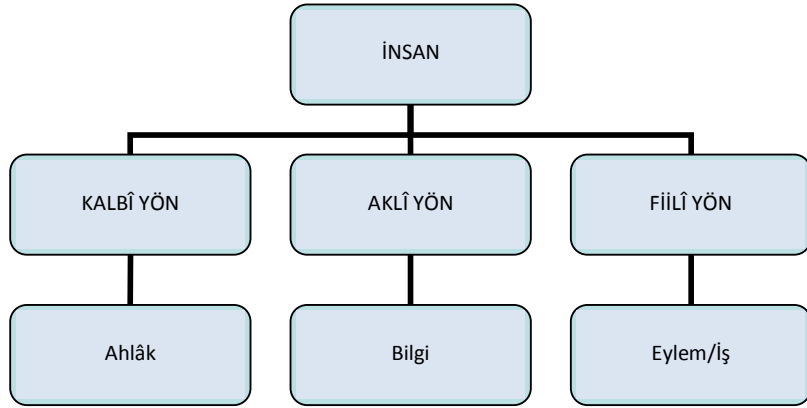
1. Model’in Üzerine Kurulduğu Temel Zeminin Açıklanması

Çeşitli mal ve hizmetlerin üretiminde işgücü, sermaye, toprak, hammadde, enerji, bilgi gibi kaynakların etkin kullanımı olarak tanımlanabilen verimlilikte (Murat, 2007), insan faktörünün etkisi yadsınamayacak nitelikte bulunmaktadır. Zaten insan faktörü, verimliliğe etki eden içsel-yumuşak faktör olarak belirtilmektedir (Murat, 2007).

Burada “insan”ın mahiyeti önemli hale gelmektedir. İnsan ise, mahiyeti itibariyle farklılıklar taşıyan bir varlık durumundadır. Bundan dolayı, insanın tanımı ve ele alındığı ve değerlendirildiği bağlamlar da çeşitlilik arz etmektedir. Bu durum, verimlilik-insan faktörü ilişkisi ortaya koymak hususunda, muğlaklık kapısını aralamaktadır. Bu sebeple, bu muğlaklık kapısının kapanması için, insanın mahiyeti ya da başka bir ifade ile “insan modeli” ortaya koymak gerekmektedir.

Dolayısıyla, “Nasıl bir insan modeli ortaya koymalı ki, bu model, verimlilik ile bağlantılı ve verimlilikte etkili olsun?” sorusuna cevap arayışları, çalışmanın bu kısmına şekil vermektedir.

Şekil 1 : İnsan Modeli

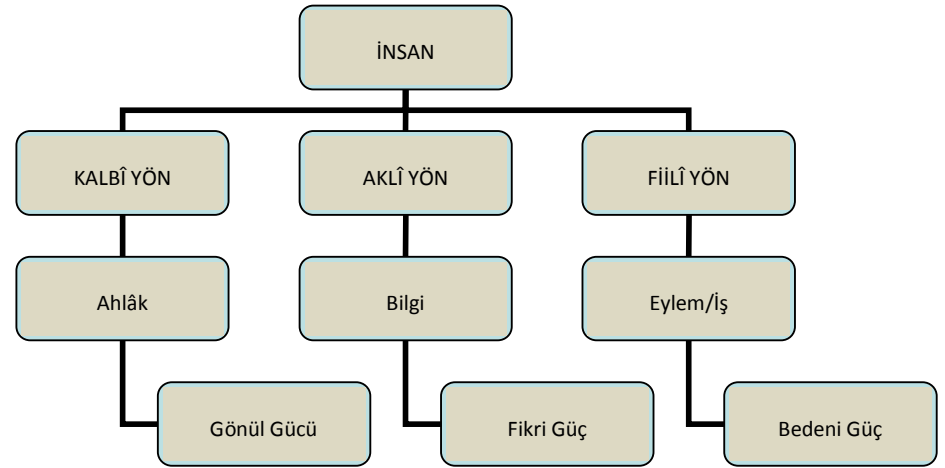


İnsanda üç temel yön dikkat çekmektedir. Bunlar kalbî yön, aklî yön ve fiilî yöndür. Bu üç temel yön, iyi veya kötü, güzel veya çirkin, doğru veya yanlış olsun, her insanda bulunmaktadır.

İnsanın kalbî yönü, ahlâkla bağlantılıdır. Ahlâksa güzel veya kötüdür. Güzel ahlâk, kalbin selîm olması demektir; kötü ahlak, kalbin çürük olması demektir. Yani kalbî yönün yansıması olan ahlâk, iyi veya kötü bir özelliği barındırma potansiyeline sahip bulunmaktadır. Bunun içindir ki “iyi ve güzel ahlâklı” olmak da mümkün olabilmektedir, “kötü ve çirkin ahlâklı” olmak da. İnsanın aklî yönü ise, bilgiyle, yani zihniyetle bağlantılıdır. Bilgiye faydalı veya faydasızdır. Faydasız bilgi, bilginin sahibine ve çevresine olumlu katkısı olmayan bilgi demektir. Faydasız bilgi, bir bilgidir; ama adı üstünde “faydasız”dır. Bu sebeple faydasız bilgi, elektrikle irtibatı olmadığından dolayı ortalığı aydınlatamayan ampule benzetilebilir. Ampulün görünüşü ne kadar güzel olursa olsun, yanmadığı

müddetçe faydasızdır. Faydalı bilgiyse, berrak ve saftır. Bu sebeple kolay anlaşılır, sade ve etkilidir. Bunun içindir ki faydalı bilgi, uygulaması mümkün olan ve uygulanan bilgidir. İnsanın diğer yönü olan fiilî yönü de faaliyet alanı/yaşantısı ile bağlantılıdır. Yaşantı ise, ya iyidir ya da kötüdür. İyi yaşantı, her zaman sonuç iyi olmasa da en azından işin başlangıcında iyi niyetle hareket edilen yaşantıdır. Kötü yaşantı ise, kötü niyet sahibi olunan yaşantıdır.

Şekil 2 : Emeğin Üç Gücü



İnsanın bu yönlerinin “emek” açısından değerlendirilmesi durumunda üç türlü emeğin ya da emeğin üç gücünün bulunduğu anlaşılmaktadır: Emeğin gönül gücü, emeğin fikri gücü ve emeğin bedeni gücü. Emeğin gönül gücü, bedeni ve fikri güce sahip olan insanın çalışma şevki ve aşkını ifade etmektedir. Emeğin fikri gücü, genel kültür, genel ve meslekî eğitim seviyesi ile ilgilidir. Emeğin bedeni gücü de gıda durumuna, beslenme sistemine, ücret gelirlerine, mesken şartlarına, sağlıklı yetişmeye, beden terbiyesine vb. bağlıdır (Zaim, 1997: 296-297). Şekil 2’den görülebildiği üzere emeğin gönül gücü, insanın kalbî yönünün uzantısı olan “ahlâk”la ilgili iken; emeğin fikri gücü insanın aklî yönünün uzantısı durumundaki “bilgi” ile bağlantılıdır ve emeğin bedeni gücü de insanın fiilî yönünün devamı olan “eylem/iş” ile irtibatlıdır.

İşte bu makalede geliştirilmeye çalışılan “insan modeli” de bu üç ayak üzerine kuruludur: Ahlâk, bilgi ve temsiliyet. Burada ilk önce, bu kavramların anlamlarına kısaca bakılmalıdır. Daha sonra ise, bu kavramların kendi aralarındaki ilişkinin ortaya konması gerekmektedir.

Ahlâk, nasıl ve neye göre davranılması gerektiğini bildiren, davranışlara yön veren kurallar veya yöntemler olarak farklı şekillerde (Başdemir, 2007: 49) tanım aralıklarına sahip görünmektedir. Ana Britannica'da ahlâk, "fertlerin toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle ilişkileri ölçmek amacıyla başvuru kriter" şeklinde tanımlanmaktadır (Aydın, 2007: 71). Ancak ahlâk, gelip geçici olmaktan öte, insanın içine yerleşen, içselleşmiş olan ve kabiliyet halini alan bir bütünsel çerçeveyi ifade etmektedir (Çağrı, 2006: 17). Buna göre, "kırk yılda bir iyilik yapmak, ahlâklı bir davranış" olarak nitelenmemektedir. Öte yandan ahlâkın bir özelliği, insanı herhangi bir zorlamaya gerek kalmadan, görevleri rahatlıkla ve memnuniyet ve gönül rızası ile yapmaya sevk etmesidir (Çağrı, 2006: 18). Öyle ki (yukarıdaki özelliğin yansımaya benzer şekilde) haklı bir sebep olmadan görevi yerine getirmeye tereddüt eden biri, nadiren ahlâklı bir iş yapsa da, genel olarak bu tavrı "menfaat temini" gibi amaçlar üzerine gerçekleşmiş sayılmaktadır.

Fakat ahlâkın bu iki temel özelliği, ahlâkın sadece olumlu bir yön barındırdığı anlamına gelmemektedir. Ahlâk, "iyi-kötü" ahlâk olarak tasnif edilmektedir (Küçük, 2007: 298-301). Buna göre ahlâk, sadece iyi huylar ve kabiliyetler anlamında kullanılmamaktadır. Dolayısıyla, iyi ve kötü huyların "hepsine birden" ahlâk denilmektedir. Böylece, kendisinde iyi huylar gelişmiş olana "iyi ahlâklı", kötü tarafı gelişmiş olanlara ise "kötü ahlâklı" denilmektedir. Sonuçta esasında, ahlâksız insan bulunmamaktadır. Ancak artık kullanım itibarıyla de kökleşmiş olan "ahlâklı" terimi iyi huylular için, "ahlâksız" terimi de kötü huylular için zikredilmektedir (Çağrı, 2006: 17). Bu makalede oluşturulmaya çalışılan insan modelinde ahlâk, tarif edilen "ahlâklı" yön ile ifade edilmektedir. Başka bir anlatımla, bu makalede ahlâk denildiğinde anlaşılması gereken, "iyi, güzel, doğru ve âdil" kavramlarının bir yansımasıdır.

İnsan modelinin ikinci unsuru, "bilgi" (veya bilgi isteği) üzerinedir. "Bilgi"ye, burada (felsefik bağlamından farklı olarak) uygulama bulduğu alanlara nispeten anlam yüklenmektedir. Başka bir ifade ile, burada bilgidен kastedilen mana, işin yapılması için gerekli olan "meslekî eğitim bilgisi" şeklindedir. Bu bakımdan bilgi, daha teknik bir anlam ile ele alınmış olmaktadır. Dolayısıyla burada bilgi, daha çok "kullanılabilen" yönüyle değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. İnsan modelinde üçüncü yön olan temsiliyet ise kısaca, bulunulan yeri, bilgiyi, ahlâkı "yansıtmak" anlamına gelmektedir.

Bu modeldeki üç kavram (ahlâk, bilgi ve temsiliyet) arasındaki ilişki önemlidir. Ahlâk, bu kavramların başat aktörü konumundadır. İnsan modelinde olmazsa olmaz şart, (olumlu) ahlâkın varlığıdır. İnsanın iyi, güzel, doğru ve adil bir ahlâkla donanması gerekmektedir. Bilgi (daha doğrusu meslekî eğitim bilgisi) sonra gelmektedir. Temsiliyet de ahlâktan sonradır. Çünkü gerekli olan bilgi sonradan elde edilebilir. Gayret göstermeyle veya diğer başka yollarla bu bilgiye ulaşılabilir. Ancak ahlâk (doğuştan gelen bir hüviyete sahip olduğu için), sonradan elde edilmekten çok, "sonradan geliştirilebilen" bir mahiyet taşımaktadır. Bunun içindir ki, bilgi ve temsiliyet, (olumlu) ahlâkın arkasından gelmektedir. Bunu şu şekilde

örneklendirmek mümkündür: "Temsil kabiliyeti" zayıf, dolayısıyla kurumunu yansıtamayan biri, süreç içerisinde bu eksikliklerini kapatabilir (kapattırılabilir), ancak ahlâk kişinin yaratılışı ile ilgili bir durumdur; geliştirilebilir, ama sonradan elde edilemez. Dolayısıyla buna göre mesela, "işin bilgisi" yüksek olan veya "temsil kabiliyeti" ileri olan birinin "ahlâkî zafiyeti" varsa; bu hal, bu çalışmada ortaya konmak istenen "insan modeli"ne uymamış olmaktadır.

2. AH-ME-T Modeli

İnsanın her açıdan kıymetli bir varlık olduğu, inkâr edilemeyecek kadar ortada açıkça durmaktadır. İnsanın bu kıymeti, ekonomik bakımdan da net olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda bir değerlendirme şöyle nakledilmektedir (Ören, 2002: 73):

"Carnegie'ye sormuşlar: 'Elinizde şu andaki mevcut imkân ve tesislerinizi, acaba böyle muazzam bir sanayiye yeni baştan ne kadar zamanda yeniden kurarsınız?' Carnegie, 'Bu sorulara iki şekilde cevap vereceğim.' demiş. 'Eğer fabrikanın fiziki kısmı, yani makine ve tezgâhları bir felaket yüzünden yok olursa ve elemanlar, yani insan kısmı sağ-salim elimde kalırsa, o zaman üç seneye kalmaz, şimdiki kadar çok daha mükemmel ve modern bir şekilde yeniden sanayimi kurarım. Ancak bütün elemanlarım, uzmanlarım, mühendislerim, işçilerin elimden alınmışsa, o zaman böyle bir sanayi kurmak için artık benim ömrüm yetmez.'"

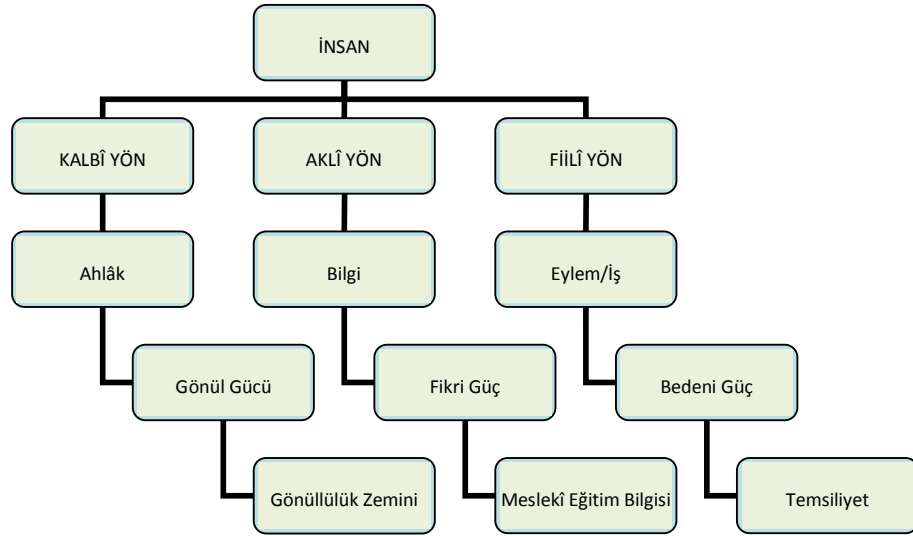
İnsanın ekonomik bakımdan ortaya konan bu kıymeti, daha özelde "verimlilik" kavramı zikredildiğinde de dile getirilmektedir. Buna göre, verimlilik kavramının odak noktasında insan bulunmaktadır. Gerek manevî (düşünsel) ve gerekse maddî anlamdaki üretme eylemlerinin merkezinde insanın varlığı söz konusudur (Toprak, 2003: 26).

İnsanın sahip olduğu gücün, bedensel, zihinsel, ruhsal, moral ve kültürel nitelik ve yeteneklerden müteşekkil olduğu ifade edilmektedir (Ataay, 1985: 602). O halde, verimlilikte önemli bir etken olan insangücünü tespit edebilmek için insanın mahiyetini kavramak gerekmektedir. İnsanın mahiyeti ise, bir bütün olarak "bedensel, zihinsel, ruhsal, moral ve kültürel" niteliklerle şekil almaktadır.

İşte bu çalışmada ortaya konulmaya çalışılan "insan modeli"nin "ahlâk" kısmı, insanın ruhsal ve moral yönüne; "bilgi" kısmı insanın zihinsel/fikrî yönüne ve "temsiliyet" kısmı da insanın bedensel ve kültürel yönüne işaret etmektedir. Burada verimlilik açısından belirtilen üç temel sonuç bu çalışma için önemlidir. Buna göre, işgücünün verimliliği, içinde bulunduğu ortamla ilişkilendirilmektedir. Ayrıca işgücünün verimliliği, insan olmasından kaynaklanan temel özelliklerinden etkilenmektedir. İşgücünün motifleri, (onun canlandıran nedenler) verimlilik açısından önemlidir (Ataay, 1985: 602). İşgücünün insan olmasından kaynaklanan

özelliklerinin ürünü olan verimlilik “ahlâk” ile, işgücünün motifleri ile ilgili verimlilik “bilgi” ile ve işgücünün içinde bulunduğu ortamla ilgili verimlilik “temsiliyet” ile bağlantılı bir şekildedir (Şekil 3).

Şekil 3 : Emeğin Etkinliğinde AH-ME-T Modeli



İnsan Modeli'nde "Ahlak": Gönüllülük Zemini

Ahlâk, sadece sosyo-kültürel bir etki zeminine sahip değildir. Aynı zamanda iktisadî açıdan da temel itici güçler arasında sayılmaktadır. Bu etki zemininin en popüler örneği, Weber tarafından Protestan ahlâkının kapitalist ekonomi üzerindeki tesirini ele alan çalışmasında ortaya konmuştur.¹ Weber'e paralel yol izleyenler tarafından da İslam ahlâkının ekonomi üzerindeki etkileri belirtilmeye çalışılmıştır.²

¹ Max Weber'in kaynak eseri (1997) için bkz. **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, 2. bs., Çev. Zeynep Auroba, İstanbul, Hil Yayınları.

² Bu konuda en etkin çalışmalar Sabri F. Ülgener tarafından gerçekleştirilmiştir. Bkz. 1951: **İktisadî İnhitât Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları; 1981: **Zihniyet ve Din: İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı**, İstanbul,

Ekonomiye etkisi yanında ahlâk, bu noktada özeldir verimlilik üzerinde de tesir sahibi olmaktadır. Bu anlamda, verimlilik halkalarından birisi olarak “ahlâkî değerlerin korunması” gösterilmektedir (Toprak, 2003: 34). Ahlâk ile verimlilik arasındaki ilişki zeminin varlığı, ABD-Japon işçilerinin arasındaki verimlilik farkları izah edilirken, farkın sadece teknoloji değişkeni ile anlamlı olmadığı, bunun yanında sosyo-psikolojik etkenler ile birlikte “moral” (ahlâk) değişkenin de etkisinin olduğu kaydedilmektedir (Ataay, 1985: 602). Dolayısıyla verimlilikte sadece teknik-ekonomik faktörleri ele almak yerine, insanın duygu ve düşünce dünyasını kapsayan, daha da önemlisi gönlünü kuşatan ahlâk anlayışına da bakmak lüzumlu olmaktadır.

Ahlâkla verimlilik arasındaki ilişki zeminini ortaya koyduktan sonra, “iyi, doğru, güzel ve adil” olanın insandaki bir yansıması olarak belirtilebilecek olan (olumlu) ahlâkın, insan ruhunun özgür kılınması anlamında da kullanılabileceğini belirtmek gerekmektedir. Campbell, “insan ruhunu özgür kılmak” ile performans arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir (Rosen, 1998: 211). Kişinin performansı, onun verimliliği anlamına da gelmektedir. Performansı yüksek olandan yüksek verimlilik beklemek yanlış olmayacaktır. Bu durumda, insanın ruhunu özgür kılma anlamındaki ahlâk ile verimlilik arasında olumlu bir ilişki söz konusu olmaktadır ki, bu, ahlâkın verimliliği artırıcı bir etken olduğuna işaret eder.

Ahlâkın verimliliği artırıcı başka bir yönü, “saygı” ile ilgili yanındır. Rosen, farklı insanların aynı yöne yönelmesinin saygı kültürü ile sağlanabileceğine işaret etmektedir (Rosen, 1998: 258). Zira saygı, başın alttakileri daha iyi anlamasına, alttakilerin de buldukları yere daha çok sahip çıkmalarına yol açmaktadır. Daha çok sahip çıkmamanın bir belirtisi de daha verimli/nitelikli çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla “saygı”nın kaynağı olan ahlâk, verimliliği olumlu yönde etkilemiş olmaktadır.

Bu olumlu yön, bazen “beklenenden fazla” bir şekilde de ortaya çıkabilmektedir. Zira (olumlu) ahlâk, “gönüllülüğü” tetikleyen bir hüviyete sahiptir. Bu, daha iyinin, daha güzelin, daha doğrunun ve daha adilin olabilmesini tetikleyen bir ahlâktır. İşte bu “daha” faktörü, verimliliğin ahlâkla olan ilişkisinin başka bir boyutudur. Böyle bir yaklaşım, “Kaizen” anlayışı ile de teyit edilebilmektedir. Kaizen anlayışı, yöneticilerden işçilere herkes için “sürekli iyileştirme” anlamına gelmektedir; mevcut durumda yetinmek Kaizen için “baş belası” olarak ifade edilmektedir (Özer, 2005: 675). İşte ahlâk, bu anlamda, gönüllülüğü tetikleyen ve “insanın kalbini ve ruhunu devreye sokan” (Zaim, 2005/1: 166) bir araç olarak verimlilikte önemli bir fonksiyon icra etmektedir.

Bu çerçevelerden bakılınca, psikoloji biliminin “insanı bir davranışa iten nedeni-etkiyi motif (güdü)” olarak tanımlamasına (Ataay, 1985: 602) istinaden, insanın

ekonomik hayatta verimli olarak çalışmasındaki güdü, onun sahip olduğu (olumlu) ahlâktan kaynaklanıyor olmaktadır. Böylece bu olumlu ahlâk, “gönüllü çalışma” ile “verimli çalışma”yı eşdeğer hale getirmektedir.

İnsan Modeli’ndeki “Bilgi”: Meslekî Eğitim Zemini

Her dönem için “bilgi”nin varlığından bahsedilebilir, ancak özellikle (“bilgi toplumu” da denilen) bu çağda bilginin önemi daha fazla ön plana çıkmaktadır. Söz konusu çağda, artık bir “bilgi merkezîyetçiliği” bulunmaktadır (Taşcı, 2008: 1195). Bilginin bu derece önemli hale geldiği bir dönemde aynı şekilde verimlilik de ekonomik alanda mühim bir saha işgal etmektedir. Bu açıdan bu iki önemli kavramın aralarındaki ilişki dikkat çekici bir hal arz etmektedir.

Teknik ve ekonomik gelişmelerle birlikte, yeni tip istihdam alanlarının ortaya çıktığı bilinmektedir. Ancak burada yanlış istihdam veya emeğin yetenekleri ile işin nitelikleri arasında yaşanabilen uyumsuzluklar görülmektedir ki, bu durum emeğin verimini etkilemektedir (Ataay, 1985: 599). Yanlış istihdam ve işin niteliğine uygun yetenekte olmama, işin “bilgi”sine tam anlamıyla vakıf olamamaya ilintilidir. Bu durum ise, verimlilikte “fren etkisi” anlamına gelmektedir.

Bu nitelik-uyum sorunun diğer bir uzantısı, işgücü performansının düşmesi şeklinde görülmektedir. İşgücü performansı, verimliliğin artmasında en önemli faktör olmasından dolayı, nitelik-uyum sorununda yapılması gereken hamle, işgücünün eğitilmesi (bilgi ile donanması) şeklinde olacaktır (Ören, 2002: 122). Bu durumda, “meslekî eğitim”in önemi söz devreye girmektedir.

İşgücünün eğitilmesi, işletmelerin fonksiyonel anlamda esnek olmaları bakımından önem arz etmektedir. Fonksiyonel esnekliğe göre, işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlayabilmesi esastır; bu anlamda işgücünün vasfı ve yetenekleri önemlidir. Böylece işgücünün en iyi ve en verimli bir şekilde değerlendirilmesi mümkün olmaktadır (Yavuz, 1995: 13). Bu yönüyle, bir yandan işgücü vasfının geliştirilmesi ihtiyacı ve diğer yandan da vasıfların etkinliğinin artırılması gereğinden ileri gelen “meslekî eğitim” (Zaim, 1997: 101), nitelikli iş ve işgücü arasında dengeyi sağlamayı amaçlamaktadır (Ataay, 1985: 603). Bu açıdan meslekî eğitim faaliyetlerinin, ekonomik gelişmede insangücü politikaları bakımından önemli bir yeri bulunmaktadır (Zaim, 1997: 98). Zira meslekî eğitim, ekonomik gelişmede kıymetli yeri olan hem teknik gelişimi hızlandırması hem de bu gelişmelere uyum sağlamak açısından önem arz etmektedir (Zaim, 2005/III: 526-527).

Öte yandan basit bir zincirleme mantıkla söylenecek olursa, meslekî eğitim, niteliği getirmektedir. Nitelik de kaliteye yol açmaktadır. Kalite ise, bir çeşit verimliliktir. Bu ise, işlerini verimli ve nitelikli yapabilmek için gerekli eğitimden geçen, ihtiyaç duyulan araç-gereçlerle takviye edilen insangücünden elde edilmektedir (Gökmen,

2001: 4). Dolayısıyla verimliliği arttırmanın yollarından biri olarak, kaliteyi arttırmak gelmektedir (Gökmen, 2001: 42). Kaliteyi arttırmak, var olan insangücünün meslekî eğitim ile bilgilendirilmesi anlamına gelmektedir.

Öyle ki, meslekî eğitim ile elde edilen bilgi ve beceriler sonrası nitelikli işgücü ile, “daha çok çalışma” yerine “kaliteli” çalışma söz konusu olmaktadır. Buna göre, teknolojik değişmelere paralel olarak ekonomideki yeni şekillenme, organizasyonları yeni bir çerçeve içerisine doğru götürmektedir. Bunların sonucunda, “organizasyonların bilgiye dayalı olarak faaliyette bulunmalarının dışında, fazla alternatiflerinin olmadığı görülmektedir.” (Özgen & Türk, 1998: 145) Böylece, “bilgi”nin daha çok çalışma yerine, “akıllıca” (başka bir ifade ile verimli ve nitelikli) çalışma fonksiyonu gün yüzüne çıkmış olmaktadır (Özgen & Türk, 1998: 146). Bu durum, TKY kapsamında ifade edilen “hızlı değil, doğru çalışma”nın daha başka bir anlatımıdır (Zaim, 1997: 301). Bu çerçevede meslekî eğitim, işgücünün işi kavraması, performansını geliştirmesi, hatalı davranış ve zararları azaltması ve böylece iş kazalarının düşmesine yol açması yanında, işgücünün kendisini sürekli yenileyebilmesini, planlı ve programlı çalışma meleknesinin kazandırılmasını ve zamanı daha iyi kullanabilme imkânını sağlamaktadır. Tüm bunların olumlu sonucu ise, verimlilik artışı olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2001: 233).

Sonuçta, verimlilik bakımından yapılması gereken şey, “bilgi”nin meslekî eğitim yoluyla işgücüne akıtılması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, az gelişmişlikten kurtulmak için, bir yandan bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ve bir yandan da daha verimli kılacak diğer teknik donanımların sağlanması ile gerçekleşebileceği şeklinde ifade edilmektedir (Üstünel, 1975: 35-36). Zira bilim insanları yeni keşifler yapmakta ve mühendisler bu keşifleri makine ve üretim yöntemlerine uygulamaktadır. Ancak bu yeni ve karmaşık üretim yöntemlerinin etkin bir şekilde kullanılarak suretiyle üretim miktarının arttırılabilmesi için, işgücünün iyi eğitilmiş olması gerekmektedir (Biçerli, 2005: 407).³

Verimlilikteki bilginin önemi, “bilgi insanı” tabiri ile de izah edilebilmektedir. “Bilgi insanı” anlayışına göre, tanımlanmış görevin de ötesine geçme, kendi görevini yeniden tanımlama ve yaratma söz konusudur. Böylece kişi, kendi verimliliğinden kendisi sorumlu olmaktadır (Toprak, 2003: 35). Bilgi (insanı) ile verimlilik arasındaki bu ilişki zemininde, insanın tanımlanmış görevden ötesini yapması, önceki bölümde izah edilen “ahlâk” ile ilintinin varlığını göstermektedir. Bu durumda, ahlâkın verimliliği etkilemesi yanında, bilginin yönünü tayin etmesi bakımından da önemli bir yere sahip olduğu anlamı ortaya çıkmaktadır.

³ Günümüzde, üretime katılan kişinin sahip olduğu ve genel manada insanın niteliğine vurgu yapan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi değerler, “beşeri sermaye” olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Mehmet Karagül (2003), “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme ile İlişkisi ve Etkin Kullanımı,” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 5, s. 81.

İnsan Modeli'ndeki "Temsiliyet": Kurum Kültürü Zemini

İnsanın temsil ettiği şey, onun verimlilik algısını ve dolayısıyla verimli çalışmasını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, insanın sahip olduğu "temsiliyet" bilinci, verimliliğin artması veya azalmasında önemli faktörlerden sayılmalıdır. "Temsiliyet" bilinci, temelde kişinin kendisinde var olan duygularla (ahlâkla) ilintili olmasına rağmen, bulunduğu ortama (temsil ettiği yere) göre de şekil almaktadır.

Burada "kurum kültürü" kavramı, bu anlamda temsil edilen yer veya temsiliyetin görüldüğü ortam olarak önemli açılımlar sağlamaktadır. Kişi, bir kurumun bünyesinde bulunması ve bunun yanında o kurumun kültürünü kendi (olumlu) ahlâkı ile tasdik ettiği takdirde, verimlilik derecesinin artması söz konusu olabilecektir.

"Bir kurumun üyeleri tarafından paylaşılan ve onların davranışlarını düzenleyen formal ve informal kurallar bütünü" anlamına gelen kurum kültürü, "çalışanların kurumsal davranışlarını yönlendiren kurallar, normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir" (Aktan & Tutar, 1.11.2011). Bu anlamda kurum kültürü, çalışanların kişiliklerinden de etkilenmektedir. Buna göre, bir kuruluşun karakterini (kültürünü) çalışan kişilerin karakteri de belirlemektedir (Rosen, 1998: 306). Çalışanların kişilikleri ise, onların ahlâklarından ayrı düşünülmemektedir. Dolayısıyla ahlâk ile ilintili olarak, "temsil" edilen kurumun kültüründe, kişinin karakterinin (yani ahlâkının) etkisi söz konusu olmaktadır. Bu sebeple, kurum kültürünün temsiliyet vasfı, ahlâkla iç içe olması bakımından, verimlilik üzerinde etkili olmaktadır. Bu yaklaşım, ahlâkın birer şubeleri olan temel değer ve inançların, kurum kültürünün özünü oluşturduğu algısıyla eşdeğer bir anlam ifade etmektedir (Karaman, 2004: 15).

Bunun yanında, temsiliyeti yansıtan kurum kültürünün temelinde ahlâkla ilintili bir kavram olan "güven" de bulunmaktadır. Karşılıklı anlayış, ortak değerler ve çalışanların davranışlarının bir bütünü ve ana unsuru olarak belirtilen güven (Özaralı, 2006: 631), kurumların başarılı olmasında önemli işlevlere sahiptir. Güven, emir veya talep ile elde edilemeyen, fakat "kazanılan" bir değerdir. Bu anlamda, emeğin "güven" sahibi olması, verimlilik açısından önemlidir. Çünkü emeğin kendisini güvende hissetmesi, onu motive edecektir ve işine daha çok sahip çıkmasına yol açacaktır (Erdil, Keskin & Akgün, 2003: 835). "Daha çok" sahip çıkma, tanımlanmış olandan fazlasını yapma (bilgi insanı) ve gönüllü olma (ahlâklı insan) ile iç içe bir hal arz etmektedir. Bu hal, verimlilik açısından "zincirleme etki" şeklinde de ifade edilebilir.

Bu noktada, işletmenin bir "kurum kültürü" haline gelen ve dolayısıyla önceden vaaz etmiş olduğu karakterini (ki buraya vizyon, misyon, değerler, uygulamalar vb. girmektedir) temsil edebilen bir işçinin mükâfatlandırılması da, işletmenin iç tutarlılığı, dolayısıyla işletmenin ahlâkı (işletme ahlâkı) bağlamında önemlidir. Bu mükâfatlandırma hususu, "ücret esnekliği" çerçevesinde uygulanabilir. Buna göre,

değişen işgücü piyasası şartlarında üstün kabiliyet gösterenlerin mükâfatlandırılması söz konusu olmaktadır (Yavuz, 1995: 17). Buradaki şart, üstün kabiliyetin, işletmeyi temsil etmeye denk gelmesidir. Böylece çalışanların başarıları ödüllendirilmek suretiyle, onların becerilerin devamı ve gelişimine katkı sağlanmış olmaktadır.

Kısaca verimlilik, artık bir iş kültürü, bir yaşam biçimi anlamında, en iyiyi, en güzeli, en doğruyu temsil etmesi bakımından yeni bir anlam ile ortaya çıkabilir. Dolayısıyla, verimlilik, özellikle insanda sürekli gelişimi hedefleyen bir düşünce sistemi olarak anlaşılmaktadır (Gençyılmaz, 2006: xxi). Sonuçta denilebilir ki, kurum kültürü bulunan ve iyi ahlâklı olan işletmeler iyi işletmelerdir. İyi işletmelerden verimin de iyi olması beklenebilir (Rosen, 1998: 318).

Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Bu, işçinin kurumu temsil etmesi için bazı şartların da işletme yönetimi tarafından yerine getirilmesinin gereğidir:

- i) İşçide çalışma arzusunu arttıracak şartlar hazırlanmalı; bunun için işyeri ve iş müddeti şartları iyi düzenlenmelidir.
- ii) İşçi, işveren tarafından sadece bir üretim unsuru olarak muamele görmemelidir. Zira işçi insan olarak duygularına önem verilmediğine kanaat ederse, işinde kalmak için gerekli olan standardın altında bir çaba göstermeyecektir.
- iii) İşçiye işletmenin genel çalışma şartları ve amaçları hakkında bilgi verilmelidir. Aksi halde, yani işçi ne yaptığını, ne için yaptığını bilmezse, teşvik unsuru azalmış olmaktadır.
- iv) İşçinin işverenin adil hareket ettiğine kanaat getirmesi gerekir. Aksi halde, işçiler kendi haklarının temini bakımından işverenin adil hareket ettiğine kanî olmazsa, işçiyi işe teşvik unsuru yine azalmış olmaktadır (Zaim, 1997: 302).

SONUÇ

Genel olarak eldeki kaynaklardan en iyi, en doğru, en güzel şekilde istifade etme anlamında kullanılabilen ve teknik olarak, “üretim faaliyetleri sonucu elde edilen ürünün girdileri ile çıktı arasındaki oransal ilişkisi” ya da “üretim araçları ve faktör miktarı ile üretim miktarı arasındaki ilişkiler” anlamına gelmekte olan verimlilik, birçok bakımından önemli bir kavram halini almıştır. Gerek ekonomistler gerek işletmeciler, gerek finansman uzmanları gerekse yönetici ve diğer uzmanlar açısından verimlilik, üzerinde durulan ve önem verilen bir kavram olmuştur.

Farklı türleri ile de izah edilmekte olan verimlilikte, insan unsuru doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkili olmaktadır (Ataay, 1985: 603). İşte burada bir “insan modeli” ile karşı karşıya kalınmış olmaktadır. Bu insan modelinde “ahlâk” temel dinamiklerdir. Ahlâk, iyinin, güzelin ve doğrunun etkin olması için kişinin “gönüllü” olarak işinde aktif olması anlamında, verimlilikte temel bir etken konumundadır.

Ahlâk ile bağlantılı bir şekilde, “bilgi” de “insan modeli”nde ikinci bir unsurdur. İşin en iyi, en doğru, en güzel yapılabilmesi için “o işin bilgisi”ne sahip olmak gerekmektedir. Sahip olunamayan bilgi, işe yaramayacaktır. Bu açıdan, verimlilik bakımından, kişinin vasıflarında var olan noksanlıklar, “meslekî eğitim” yolu ile giderilmeyi bekler. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, meslekî eğitim bilgisinin ahlâkî değerlerle içiçe olmasıdır. Ahlâkî değerler olmadan alınan meslekî eğitimin verimlilik açısından olumlu sonuç vereceği söylenemez. Zira meslekî eğitim bilgisini faydalı bir şekilde kullanılır kılan ahlâktır. Kişinin (olumlu) ahlâkı, onda var olan bilgiyi “gönüllü” şekilde kullandırmaktadır.

Verimlilikte etkili olan “insan modeli”nde üçüncü unsur “temsiliyet”tir. Kişi, temsil edemediği şeyin, sahibi de olamamaktadır. Sahip olamadığını hissettiği bir yerde, kişiden sahip gibi davranıp verimli olması da beklenemez. Temsiliyet, “kurum kültürü” ile ilintili olarak değerlendirilebilir. Zira kurum kültürü kişilerin şahsî değerleriyle oluşabilen bir kültürdür. Kişi, bir kuruma kendisini gönüllü olarak vermiş olur ve bu gönüllülük o kurumu temsil etme isteği ile birleşir. Kurumu temsil etme isteği, o kişiyi daha iyi, daha doğru, daha güzel çalışmaya sevk eder. Bu sayede verimli bir sonuç elde edilmiş olur. Anlaşıldığı üzere, temsiliyette de (olumlu) ahlâk, içkin bir şekilde yer almaktadır.

Sonuç olarak, verimliliğe etki eden insan modeli (AH-ME-T), temelde ahlâk üzere kuruludur. Ahlâkın kişiyi her ne olursa olsun gönüllü bir şekilde en iyi, en doğru, en güzel çalışmaya sevk etmesi söz konusu olacaktır. Ahlâkla paralel öğrenilen bilgi ve bu bilgiyi kurum kültürü ekseninde temsil etme (bilgiyi kullanma; iyi, doğru, güzel çalışma), verimlilik açısından önemli bir etken konumundadır.

Öyleyse, verimlilik elde etmek için insana yatırım yapmak; ancak insanın ahlâkını geliştirecek bir sistemle bu yatırımı gerçekleştirmek, ondan sonra bu insanı

meslekî eğitim bilgisi ile donatmak ve temsiliyet gücü vermek gerekmektedir. Böyle bir sistem, Japon işadamları tarafından hâlihazırda uygulanmaktadır. Japon işadamları, insana yatırım yapma hususunda çok hassas davranmaktadırlar. Onlar, yeni mezun gençleri, önce Zen Mabetleri’nde ahlâkî başlangıç terbiyesinden geçirmekte, daha sonra devamlı bir meslekî eğitim bilgisine tabi tutmakta ve adeta kendi işletmelerin anlayış potasında onları eritmekte ve böylece onlara temsil kabiliyeti kazandırmaktadır (Ören, 2002: 77).

KAYNAKÇA

- Aksu, Ömer A. (1993), **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul, İ.Ü. Yayınları.
- Aktan, C. Can & Hasan Tutar (1.11.2011), “Kurumsal Kültür”, (Çevrimiçi) <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-kultur/anasayfa-kultur.htm>.
- Ataay, İsmail (1985), “Verimliliğin Arttırılmasında İşbirliği ve İşbaşında Eğitimin Rolü,” **Endüstriyel İlişkiler 1984 Yılı**, Haz. Taner Karahasanoğlu, İstanbul, Kutay, s. 595-603.
- Aydın, Mustafa (2007), “İslam Bağlamında Ahlâk,” **Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlâk**, Eds. Recep Kaymakcan & Mevlüt Uyanık, İstanbul, DEM Yayınları, s. 69-93.
- Başdemir, Hasan Y. (2007), “Ahlâk Metafiziği,” **Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlâk**, Eds. Recep Kaymakcan & Mevlüt Uyanık, İstanbul, DEM Yayınları, s. 49-65.
- Biçerli, M. Kemal (2005), **Çalışma Ekonomisi**, 3. bs., İstanbul, Beta Basım.
- Çağrı, Mustafa (2006), **Anahatlarıyla İslâm Ahlâkı**, 4. bs., İstanbul, Ensar Neşriyat.
- Doğan, Üzeymen (2001), “İstihdam-Verimlilik-Eğitim İlişkileri,” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 1, s. 229-234.
- DPT (2000), **8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş ÖİK Raporu**, Ankara, DPT Yayınları.
- DPT (2005), **Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Verimlilik ve Büyüme: 1972-2003**, Ankara, DPT Yayınları.
- Ekin, Nusret (1965), “Sendikalar ve Produktivite”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 16. Kitap, s. 69-94.
- Erdil, Oya, Halit Keskin & Ali Ekber Akgün (2003), “İletişim, Katılım, Geri Besleme, Güçlendirme ve Çalışanlar Arasındaki Güven İlişkilerini Örgütsel Verimlilik

- Üzerine Etkileri: Deneysel Bir Çalışma,” **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Eds. M. Kemalettin Çonkar, Afyon, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, s. 833-848.
- Gençyılmaz, Güneş (eds) (2006), “Önsöz: Verimlilik”, **3. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi**, Ed. Güneş Gençyılmaz, İstanbul, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, s. xi-xiv.
- Gökmen, Ceyhan (2001), **Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi**, Ankara, Sağlık Bakanlığı Yayınları.
- Gürak, H (2001). “Bilgi-Verimlilik Artışı İlişkisi,” **Verimlilik Dergisi**, Sayı 2001/1, MPM Yayınları, s. 1-10.
- Hunt, E.K. (2005), **İktisadî Düşünce Tarihi**, Çev. Müfit Günay, Ankara, Dost Kitabevi.
- İnalcık, Halil (2004), **Osmanlı İmparatorluğu’nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi (1300-1600)**, C. I, 2. bs., İstanbul, Eren Yayınları.
- Karagül, Mehmet (2003), “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme ile İlişkisi ve Etkin Kullanımı,” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 5, s. 79-90.
- Karaman, Mustafa S. (2004), “İşletmelerde Liderliğin Verimlilik Üzerindeki Etkileri ve Ünlü İşletme Lideri Jack Welch’in Liderlik Uygulamalarının Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi,” **Verimlilik Dergisi**, Sayı 2004/3, s. 9-36.
- Karayalçın, İlhami (1961), “İstihsal Sisteminde İnsan,” **Sosyal Siyaset Konferansları**, 12. Kitap, s. 70-92.
- Köse, Ahmet H. (1992), **Büyüme ve Verimlilik**, Ankara, MPM Yayınları.
- Küçük, Sezai (2007), “Mesnevî’de Mevlânâ’nın Ahlâk Anlayışı,” **Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlâk**, Eds. Recep Kaymakcan & Mevlüt Uyanık, İstanbul, DEM Yayınları, s. 283-320.
- Küçükkalay, A. Mesud (2010), **İktisadî Düşünce Tarihi**, İstanbul, Beta Basım.
- MPM (Milli Prodaktivite Merkezi) (1974), **Verimlilik Nedir? Neler Sağlar?**, Ankara, MPM Yayınları.
- Murat, Sedat (2007), **İşgücü Verimliliği ve Hizmet Kalitesi**, (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Ders Notları), İstanbul.
- Ottekin, Vahdi (1975), “Türkiye’de Verimlilik Akımı ve Karşılaşılan Sorunlar,” **Kalkınma Stratejisi ve Verimlilik Sempozyumu**, Ankara, MPM Yayınları, s. 16-34.
- Öney, Erden (1968), **Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi**, Ankara, A.Ü. SBF Yayınları, Sevinç Matbaası.

- Ören, Kenan (2002), **Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Gücü Faktörü**, Ankara, Nobel Yayınları.
- Özaral, Nurdan (2006), “Örgütsel Güven, Bilgi Paylaşımı ve İşbirliği Yapma Eğilimini İnceleyen Bir Çalışma,” **5. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı; II. Cilt**, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, s. 628-640.
- Özer, Mete (2005), “Sanayici Gözüyle Verimlilik,” **2. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi; AB KOBİ’leri İle İşbirliği**, Ed. Güneş Gençyılmaz, İstanbul, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, s. 667-676.
- Özgen, Hüseyin & Murat Türk (1998), “Bilgi Toplumunda Yeni Bir Yönetim Felsefesi: Bilgiye Dayalı Organizasyonlar,” **Verimlilik Dergisi**, 1998/2, s. 145-158.
- Rosen, Robert H. (1998), **İnsan Yönetimi**, Çev. Gündüz Bulut, İstanbul, MESS Yayınları.
- Taşcı, Faruk (2008), “Max Weber’in Lider Tiplerinin Bilgi Toplumundaki Anlamı,” **Bilgi, Ekonomi ve Yönetim II**, Eds. İbrahim G. Yumuşak, İstanbul, s. 1189-1202.
- Tokya, Yasemin T. (2002), “Geçmişten Günümüze Verimlilik,” **Verimlilik Dergisi**, 2002/3, s. 7-36.
- Toprak, Meral A. (2003), “Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım,” **Verimlilik Dergisi**, 2003/2, s. 25-36.
- Turanlı, Rona (2008), **İktisadî Düşünce Tarihi**, 4.bs., İstanbul, Bilim Teknik Kitabevi.
- Türkdoğan, Orhan (2005), **İslam Değerler Sistemi ve Max Weber**, İstanbul, IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Ülgener, Sabri F. (1951), **İktisadî İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 480.
- Ülgener, Sabri F. (1981), **Zihniyet ve Din: İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı**, İstanbul, Der Yayınları.
- Üstünel, Besim (1975), “Ekonomik Kalkınmada Verimliliğin Yeri ve Önemi,” **Kalkınma Stratejisi ve Verimlilik Sempozyumu**, Ankara, MPM Yayınları, s. 35-50.
- Weber, Max (1997), **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, 2. bs., Çev. Zeynep Auroba, İstanbul, Hil Yayınları.
- Yavuz, Arif (1995), **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.

- Yılmaz, Aydın (2005), "İşletme Yönetiminde Empatik İletişim ve İşgücü Verimliliğine Etkisi: Federal Mogul Sapanca Segman ve Gömlek Üretim Tesisleri A.Ş. Örneği," **2. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi; AB KOBİ'leri İle İşbirliği**, Ed. Güneş Gençyılmaz, İstanbul, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, s. 75-85.
- Zaim, Sabahaddin (1960), "Sendikaların Verimliliğe Tesiri ve Bu Yönden İktisadî Gelişme Üzerinde Oynadıkları Rol," **Sosyal Siyaset Konferansları**, 9-11. Kitap, s. 61-72.
- Zaim, Sabahaddin (1997), **Çalışma Ekonomisi**, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Zaim, Sabahaddin (2005), **Türkiye'nin Yirminci Yüzyılı**, C. I, III, İstanbul, İşaret Yayınları.