



Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları Recent Period Turkish Studies

Araştırma Makalesi | Research Article

🔓 Açık Erişim | Open Access

Sümerbank'ın İkinci Dünya Savaşı Sırasında Çalışma Hayatına Yönelik Eğitim ve Yetiştirme Faaliyetleri (1939-1945)

Sümerbank's Training and Education Activities for the Workforce during the Second World War (1939-1945)



İlhan Sayıcı¹

¹ Kuruma bağlı değil / Non-affiliated, İstanbul, Türkiye

Öz

Türkiye Cumhuriyeti 1930'lu yılların başlarında dünyada yaşanan ekonomik sıkıntılar ve bunların ülkede neden olduğu etkilerden dolayı, daha önce izlediği liberal ekonomi anlayışını terk etmiş ve devletçi bir ekonomi politikası uygulamaya başlamıştır. Devletçilik Politikasının uygulanması maksadıyla Birinci Sanayi Planı oluşturulmuştur. Birinci Sanayi Planının en büyük uygulayıcılarından birisi 11 Haziran 1933 yılında kurulan Sümerbank olmuştur. Birinci Sanayi Planı dokuma, maden işleme, kâğıt, cam-çimento gibi ana başlıkları taşıyordu. Plandaki en önemli işler Sümerbank'a verilmişti. İkinci Dünya Savaşına kadar olan süre diliminde, Sümerbank sanayileşme planlarına destek olmak amacıyla oldukça başarılı olmuştur. Bu savaşta oluşan olumsuz koşulların da etkisiyle farklı ekonomik politikalar izlenmek zorunda kalınmış ve daha önce düşünülen İkinci Sanayi Planı hedefinden vazgeçilmiştir. Bu çalışmada, İkinci Dünya Savaşı sırasında uygulanan ekonomi politikalarının genel durumundan çok; Sümerbank'ın savaşın olumsuz koşullarına rağmen işletmelerinde öncelikli olarak işçi, öğrenci ve memur çalışanlarına yönelik uyguladığı eğitim politikaları incelenecektir. Bunun yanı sıra çalışma hayatına yönelik uzman personel yetiştirme faaliyetleri, kadro çabaları ile bunun sağladığı faydalar ortaya konulacaktır.

Abstract

In the early 1930s, due to the global economic difficulties and their resultant effects on the country, the Republic of Türkiye abandoned the liberal economic approach it had previously followed and began implementing a state-led economic policy (Statism/Etatism). The First Industrial Plan was formulated for the purpose of carrying out this Statist Policy. One of the principal implementing agencies of the First Industrial Plan was Sümerbank, which was established on June 11, 1933. The First Industrial Plan encompassed key sectors such as textiles, mineral processing, paper, and glass-cement production. The most critical tasks within the Plan were assigned to Sümerbank. In the period leading up to World War II, Sümerbank was highly successful in supporting the industrialization plans. However, due to the negative conditions created by the war, different economic policies had to be pursued, and the previously considered objective of the Second Industrial Plan was abandoned. This study will focus less on the general state of the economic policies applied during World War II, and more on Sümerbank's specific training and education policies implemented in its enterprises, primarily targeting its workers, students, and administrative staff, despite the adverse conditions of the war. Furthermore, the institution's activities for cultivating expert personnel for the workforce, its staffing efforts (cadre-building), and the benefits provided by these initiatives will be elucidated.

Anahtar Kelimeler

Sümerbank • Birinci Sanayi Planı • Eğitim • Çalışma Hayatı • İkinci Dünya Savaşı

Keywords

Sümerbank • First Industrial Plan • Education • Work Life (Workforce/Labor) • World War II



Atıf | Citation: Sayıcı, İlhan. "Sümerbank's Training and Education Activities for the Workforce during the Second World War (1939-1945)." *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları–Recent Period Turkish Studies* 48 (2025): 193–218. <https://doi.org/10.26650/YTA2025-1586824>

© This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

© 2025. Sayıcı, İ.

✉ Sorumlu Yazar | Corresponding author: İlhan Sayıcı sayiciilhan@gmail.com



Yazar Notu Bu makale, Prof. Dr. Serkan Tuna danışmanlığında İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü'nde hazırlanan "İkinci Dünya Savaşı'nda Sümerbank (1939-1945)" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Author Note This article is derived from the doctoral dissertation titled "İkinci Dünya Savaşı'nda Sümerbank (1939-1945)," prepared at the Istanbul University Institute of Atatürk's Principles and Revolution History under the supervision of Prof. Dr. Serkan Tuna.

Extended Summary

The conditions created by the Global Economic Crisis of 1929 - often referred to as the Great Depression - eliminated the viability of continuing the liberal economic policies that the Republican governments had pursued in the preceding period. Consequently, starting in 1930, the government decided to adopt an economic thesis fundamentally different from previous practices. The initially implemented liberal economic policies were replaced by a system in which the state directly assumed the role of the main economic implementer.

The post-1930 period is historically defined as a phase of intense statism (etatism). The statist economic practices implemented between 1930 and 1939 were primarily necessitated by two factors: the acknowledged inadequacy of the liberal policies attempted after 1923, and the negative public dissatisfaction caused by those earlier policies.

In this context, the most significant applications of statism were carried out in the industrial sector. The domestic fallout of the economic crisis compelled the government to actively stimulate the economy, with the industrial sector identified as the primary field for intervention. The concrete beginning of etatism commenced with the adoption of the First Five-Year Industrialization Plan in the early 1930s. During this period, institutions such as the State Industry Office, the Industry and Credit Bank, Sümerbank, and Etibank were established to regulate production, credit allocation, and research in the industrial and mining sectors. Through these enterprises, significant efforts were made to direct the national economy across various fields, especially industry. The implementation of the First Five-Year Plan began successfully in 1934.

With the First Five-Year Plan, the years 1930-1939 are recognized as the period when Türkiye took its foundational steps towards industrialization. The average annual growth rate in Türkiye during 1930-1939 reached a remarkable 7.9%. Despite negative global developments, this period is considered the brightest phase of economic development in the Republic's history.

We can regard Sümerbank as the most crucial actor of this era. Founded on June 11, 1933, by Law No. 2062, Sümerbank immediately became a leading institution in the industrialization efforts of the Republic of Türkiye. The most fundamental factor in the creation of Sümerbank was the realization that transitioning to a single, central business structure was vital for effectively implementing the statist economic model.

Sümerbank evolved into an economic entity that simultaneously sought to address the immediate concerns of private capital while enabling the implementation of state management. Thus, Sümerbank symbolized the statism model agreed upon by the political staff and the private sector, undertaking the planning and execution of the state's industrialization drive. Sümerbank's main function was to implement state manufacturing industry investment programs and operate state-established factories. However, in addition to providing financial support to public factories, it was also mandated to allocate at least half of its liquid capital to provide loans to private capital. Sümerbank was also tasked with transforming Türkiye from an agricultural country utilizing primitive and inadequate methods into a nation harmonizing modern agriculture and industry. Four major factories inherited from the Ottoman Empire - Feshane, Bakırköy, Hereke Dokuma (Textile), and Beykoz Deri ve Kundura (Leather and Shoe) - were transferred to Sümerbank. Following this transfer, there was a significant increase in the annual production amount within a short period of one year.

Sümerbank achieved very important goals within the First Five-Year Development Plan, which was created shortly after its establishment. Due to the success of the First Five-Year Industrialization Plan, which began in 1934 and for which Sümerbank was the main implementer, the Second Five-Year Industrialization Plan was initiated in 1936. Unfortunately, the sudden outbreak of World War II prevented the Second Five-Year Industrialization Plan from being implemented.

During the economic policies pursued throughout World War II, two different paths were followed under two different Prime Ministers: Refik Saydam and Şükrü Saraçoğlu.

In this study, rather than focusing on the general situation of the policies implemented during World War II, the emphasis will be on Sümerbank's specific training and education policies implemented in its enterprises. These

policies were primarily directed at its workers, students, and administrative staff, despite the challenging conditions of the war. Additionally, the paper will examine the institution's activities for cultivating expert personnel for the workforce, its cadre-building efforts, and the resulting benefits they provided.

Giriş

1930'lu yıllardan itibaren genel rotasını devletçilik politikasına çeviren Cumhuriyet Hükûmeti, bu politikayla birlikte temel hedefinin sanayileşme olduğunu gösteren yasal düzenlemeleri de uygulamaya koymuştu. Bu hedefe yönelik dönem içinde sanayi ve maden sektörlerindeki üretim, kredi ve araştırma işlerinin bir düzene girmesi amacıyla, Devlet Sanayi Ofisi (DSO), Sanayi ve Kredi Bankası, Sümerbank ve Etibank, kurulmuştu.¹

Devletçilik uygulamasının en temeli olan Birinci Sanayi Planı; dokuma, maden işleme, kâğıt, cam-çimento gibi ana başlıkları taşıyordu. Planın finansmanı, Sovyetler Birliği'nden alınan kredi ve her yıl bütçeden ayrılacak 6 milyon lira ile karşılanacaktı.

Birinci Sanayi Planı'yla birlikte 1930-1939 yılları, Türkiye'nin sanayileşme doğrultusunda ilk ciddi adımlarını attığı yıllar olarak nitelendirilmektedir. Genel olarak Türkiye'de, "Büyük Buhranın" ilk şokunun devletçi uygulamalarla aşıldığı 1930-1939 yılları boyunca gerçekleşen ortalama büyüme hızı %7,9'a çıkmış ve dış dünyadaki olumsuz koşullar dikkate alındığında, Cumhuriyet yönetimi altındaki ekonomi tarihinin parlak bir evresi olarak kabul görmüştü.²

Bu parlak dönemin en önemli aktörü olarak Sümerbank'ı kabul edebiliriz. Sümerbank bilindiği gibi "11 Haziran 1933 tarih ve 2262 sayılı Sümerbank Kanunu" isimli yasayla kurulmuştu.³ Daha önce DSO ile Sanayi ve Kredi Bankası gibi çabalar, özellikle özel sermayenin tepkisi nedeniyle istenilen sonuca ulaşamamıştı. 11 Haziran 1933 tarihinden itibaren Sümerbank, Cumhuriyet Türkiye'si'nin sanayileşmesinde başı çeken bir kuruluş olmuştu.⁴ Sümerbank ismini Atatürk'ün Sümerlere olan ilgisine, onlara yeni tarih anlayışında milli köken açısından verdiği öneme ve Sümerlerin bankacılığın temellerini atan uygarlık olarak görülmesi yaklaşımına borçluydu.⁵

Aslında DSO, Sanayi ve Kredi Bankası işletmeleriyle istenilen devletçilik anlayışı hedefine ulaşamayınca Sümerbank'ın kurulmasına karar verilmişti. Sümerbank'ın oluşturulmasında en temel etken uygulanacak devletçilik modelinde tek işletmeli yapıya geçmek gerektiğinin farkına varılmış olmasıydı. Bunun dışında Sümerbank'ın geçmişin olumlu, olumsuz tüm tecrübelerini barındıran ve hem özel sermayenin mevcut kaygılarını gidermeye çalışan hem de devlet işletmeciliğinin hayata geçmesine olanak sağlayan bir yapıyı içermesinden kaynaklanıyor olması da önemli etkendi.⁶ Bu anlamda Sümerbank, siyasal kadroyla özel kesimin üzerinde uzlaştığı devletçilik modelini simgelemiş ve devlet eliyle sanayileşme çabasının planlamasını ve uygulanmasını üstlenmişti.⁷

Bankanın temel işlevi devlet imalat sanayisi yatırım programlarını uygulamak ve kurulacak devlet fabrikalarını işletmektir. Fakat bunun yanı sıra Sümerbank, asıl işi olan kamu fabrikalarına finansal destek sağlamanın yanında elindeki likit sermayenin en az yarısını özel sermayeye kredi vermeye ayıracaktı.⁸

¹ Serkan Tuna, *Türkiye'de Devlet İşletmeciliği ve Sümerbank (1932-1939)*, Derlem Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 37.

² Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi (1908-2007)*, İmge Kitabevi, Ankara, Eylül 2009, s. 72.

³ *Türkiye Büyük Millet Meclisi Zabıt Ceridesi (TBMMZC)*, Devre 4, C. 16, İnikat 65, 3 Haziran 1933, s. 1-19; "Sümerbank Hakkında Kanun", *Resmî Gazete*, S. 2424, 11 Haziran 1933, s. 2676.

⁴ Zafer Toprak, *Sümerbank Holding A.Ş.*, Creative Yayıncılık, İstanbul, 1988, s. 31.

⁵ Burak Kesgin, *Erken Cumhuriyet Dönemi Kalkınma Arayışları ve Sovyet Deneyimi: Sümerbank Kayseri Bez Fabrikası*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2013, s. 327.

⁶ Serkan Tuna, *Türkiye'de Devlet İşletmeciliği ve Sümerbank...*, s. 59.

⁷ Rüstem Barış Yeşilay, "Devletçiliğin Türkiye Ekonomisi Üzerinde İzdüşümleri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1, 2005 s. 125.

⁸ Janset Özen Aytemur, *Türkiye'de Yönetim Düşüncesinin Erken Dönemleri: Sümerbank (1930-1945)*, 1. Baskı, Libra Yayınları, İstanbul, 2010, s. 182.

Yine aynı zamanda devlet tarafından Sümerbank'a genel olarak, Türkiye'yi ilkel ve yetersiz tarım yöntemlerinin uygulandığı zirai bir ülke konumundan, çağdaş tarım ile sanayiye uyumlu bir şekilde işleterek güçlü bir ekonomik yapıyı oluşturmak, kalkınmayı hızlandırmak ve bu kapsamda büyük önem arz eden sanayi projelerini gerçekleştirmek gibi görevler verildi.

Türkiye'nin dünya ekonomik krizine tepki olarak geçtiği devletçilik politikası ve kurduğu Sümerbank ve Etibank gibi önemli yatırımları yapan bankalarının açılması; dokuma, şeker, kağıt sanayi işletmelerinin kurulması, geniş ölçüde demiryolu, şose ve liman inşaatlarının gerçekleştirilmesini sağlamıştı.⁹

Sümerbank'ın kurulması sonrasında DSO'ya devredilen fabrikalar arasında Feshane (Defterdar), Bakırköy, Hereke Dokuma ile Beykoz Deri ve Kundura Fabrikaları yer almaktaydı. Dört büyük sanayi fabrikasının Sümerbank'a devredilmesinin ardından bir yıl gibi kısa bir sürede yıllık üretim miktarı artışında önemli yükselişler meydana gelmişti.¹⁰

Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı gereğince Sümerbank tarafından en büyük hamle, dış bağımlılığın son derece yüksek olduğu dokumacılık alanında gerçekleştirilmişti. Sümerbank, 1934 ile 1939 yılları arasında pamuklu dokuma üretmek üzere Kayseri Bez Fabrikası, Ereğli Bez Fabrikası (Konya), Nazilli Basma Fabrikası ve Malatya Bez Fabrikası (İş Bankası ve Ziraat Bankası ile birlikte); taranmış yün ipliği (kamgarn) ve dokuma üretmek üzere Bursa Merinos Fabrikası'nı; suni ipek üretmek üzere Gemlik Suni İpek Fabrikası'nı kurmuştu.¹¹ Dokumacılık dışında temeli 3 Nisan 1937'de atılan Karabük Demir Çelik Fabrikası, 6 Haziran 1939'da işletmeye açılmıştı.¹²

1934 yılında başlayan Birinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı'nın uygulanmasındaki başarıdan dolayı 1936 yılından itibaren İkinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı'nın hazırlıklarına girildi. Fakat İkinci Dünya Savaşı nedeniyle planın uygulamasına geçilemedi.

Genel anlamda savaş süresince uygulanan ekonomi politikalarında iki farklı başbakan ile iki farklı yol tarzı izlenmişti. Bunlardan birincisi, 1939-1942 yılları arasında Refik Saydam'ın başbakanlık döneminde, mevcut bütçe imkânlarıyla ordunun ve kentli nüfusun temel iase ihtiyacını sağlama hedefinden hareket ederek ticaret devlet denetimine alınmış ve sıkı bir fiyat sınırlaması uygulanmıştı. Bununla enflasyonist baskıyı önlemek, böylece halk için olası kıtlığa engel olmak hedeflenmişti.¹³

Refik Saydam'ın 1942 yılında ani ölümü sonrasında başbakan olan Şükrü Saraçoğlu döneminde ise iç ve dış piyasalarda savaş kıtlıklarından doğan talep artışlarının çiftçi ve sanayici üzerinde yaratacağı kamçılıyıcı etkiden yararlanılmak istenilmişti. Bu hedef doğrultusunda fiyatlar ve piyasalar üzerindeki kontrollerden olabildiğince kaçınmak, üretimi teşvik edecek açık enflasyonist gelişimi ise büyük ölçüde kabullenmek yolu izlenilmişti.¹⁴

Bu makalede, Sümerbank ve ona ait işletmelerde öncelikli olarak işçi, öğrenci ve memur çalışanlara yönelik uygulanan eğitim, kadro politikaları ve iş hayatına yönelik uzman personel yetiştirme gayretleri incelenecektir.

⁹Feyzullah Ezer, "1929 Dünya Krizi'nin Türkiye'ye Etkileri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 20, S. 1, 2010, s. 430-431.

¹⁰Mehmed Gökhan Polatoğlu, "Türkiye'nin Kalkınmasında Sümerbank ve Etkinliği", *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, C. 37, S. 104, Güz 2021, s. 271.

¹¹Ali Asgar Eren, *Birinci Sanayi Planı Kapsamında Kurulan Sümerbank Dokuma Fabrikalarında Sosyal ve Kültürel Uygulamalar*, İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 51-55.

¹²Yüksel Kaştan, "Atatürk Döneminde Sanayileşme ve Karabük Demir Çelik İşletmeleri", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C. 11, S. 2, 2003, s. 498-499.

¹³Mustafa Yahya Metintaş, Mehmet Kayıran, "Refik Saydam Hükümetleri Döneminde Türkiye'nin Ekonomi Politikası", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 2, 2008, s. 164.

¹⁴Tevfik Çavdar, *Türkiye Ekonomisinin Tarihi*, İmge Kitabevi, Ankara, 2003, s. 311.

1. Sümerbank'ın Çalışma Hayatına Yönelik Uzman Personel Yetiştirme Konusundaki Sorumluluğu

Sümerbank'a 2262 sayılı kanun ile verilen görevlerden bir tanesi memlekete ve kendi fabrikalarına gerekli okullar açmasıydı. Okulların yanı sıra, mühendis ve uzmanlar yetiştirmek için ülke içerisindeki üniversitelerde öğrenci okutmak ya da yabancı ülkelere öğrenci veya stajyer göndermek de Sümerbank'ın görevleri arasındaydı.¹⁵

Kanun maddesinde belirtilen yetiştirme politikasının ana amacı ise işletmelerin teknik, ekonomik, idari ve sosyal alanda ihtiyacı olan uzman personeli oluşturmaktır. Bu kapsamda Sümerbank'a bağlı işletmelerde personel yetiştirme faaliyetinin düzenlenmesi ve takibi yapıldığı gibi çalışanlara sosyal, psikolojik ve ekonomik ilkeler çerçevesinde "iş terbiyesi" aşılanmaya çalışılıyordu.¹⁶ Böylece bir üretim işletmesi olan Sümerbank'a sadece üretim ile ilgili değil, usta ve işçi yetiştirmek konusunda okullar açmak ve mühendis yetiştirmek maksadıyla öğrencileri desteklemek gibi görevler de yüklenmişti. Bütün bu hedefler, sanayileşme konusunda kendisine yüklenen sorumluluğun büyüklüğünü ortaya koymaktaydı.

Sümerbank çalışanlarının büyük kısmını, doğal olarak fabrikalarda hizmet veren işçiler oluşturmaktaydı. Bu işçiler çeşitli sanayi kolları içerisinde olan ve dönemin yüksek teknolojisini kullanan çalışanlardı. Bu açıdan kurum, işçilerin mesleki gelişimine önem vermiş ve bunu işletmelerin geleceği açısından devam ettirilmesi gereken bir faaliyet olarak kabul etmişti. Ancak eğitim kapsamında yatırım yapılan yalnızca işçiler değildi. İşçilerin dışında mühendis, öğrenci, memur, teknisyen vb. diğer personele yönelik dönem içerisinde çeşitli uygulamalar söz konusuydu. Oluşturulan mesleki yetiştirme planında ilkeler şu şekilde sıralanmıştı:

Mesleki yetiştirme ihtiyacının bankanın o günkü durumu ve gelecekteki gelişimi göz önünde tutularak bir program dâhilinde oluşturulması isteniyordu. Bu kapsamda;

1. Memleket içi yetiştirme işleri,

(a.) İşletmelerin sanayi şubeleri ve iş bölümlerine göre mesleki kurs yapılıması. (Okuma-yazma kursları, çırak-usta yardımcısı kursları ve uygun bölgelerde teknik okullar.)

(b.) Sümerbank personel ihtiyacını karşılamak üzere ülkenin çeşitli okullarında (Sanat, Teknik, Yüksek Ticaret, Yüksek Mühendis Okulu ve İktisat, Hukuk ile Fen Fakülteleri) öğrenci yetiştirmek.

2. Yabancı ülkelere yetiştirme işleri,

(a.) Yüksek vasıflı eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla yabancı ülkelere okulların çeşitli uzmanlık alanlarına öğrenci yollamak,

(b.) Mevcut personel içinde liyakatli olanlardan yabancı ülkelere, bilgi ve tecrübelerini artırmak üzere staj amacıyla işçi/memur yollamak,

(c.) Yeni kurulacak veya kurulmuş bulunan çeşitli sanayi şubelerinin kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak için yabancı ülkelere staj görmek üzere işçi, usta, teknisyen ve memur göndermek olarak belirlenmişti.¹⁷

Bu konulara ek olarak planda, teşkilatın karşılayacağı okul binası, derslikler gibi maddi sorunlar ile yetiştirme faaliyetinin önünde engel olarak duran işçi değişimleri ve devamsızlıkları konularının tespiti ve engellenmesi de yer almıştı. Bunların yanı sıra; mesleki dergi, gazeteler, afiş ve konferanslar, mesleki filmler, toplu gezi ve eğlenceler ile okuma odaları ve işçi kursları için yetişkin insanlara göre düzenlenecek ders

¹⁵ Resmî Gazete, S. 2424, 11 Haziran 1933, s. 2675.

¹⁶ Ana Hatları İle Sümerbank İçtimai Teşkilat Planı, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1942, s. 9.

¹⁷ Ana Hatları İle Sümerbank İçtimai Teşkilat Planı..., s. 10.

kitapları gibi eğitim gelişimi konusunda destek sağlayacak faaliyetlerden de bahsedilmişti.¹⁸

2. Sümerbank'ın İşçi Yetiştirme Faaliyetleri

Türkiye'deki Sanayi İşletmeleri ile Maden Ocakları'nda çalışan işçiler için mesleki kurslar açılmasına yönelik düzenleme, 23 Haziran 1938 tarihli ve 3457 sayılı "Sinaî Müesselerde ve Maden Ocaklarında Meslekî Kurslar Açılmasına Dair Kanun" ile yürürlüğe konulmuştu. Kanunda memurlar dışında işçi ve müstahdem sayısı yüzün üzerinde olan maden ocağı veya Teşviki Sanayi Kanunu'nda tanımlı sanayi işletmelerine meslek ile ilgili kurslar açılması zorunlu tutulmuştu.¹⁹ Bu bağlamda sorumlu işletmeler konuyla ilgili yasal mevzuat yayınlandıktan sonra üç ay içinde kurs açma sorumluluklarını yerine getirmek zorundaydılar. Bu sorumluluğu yerine getiremedikleri durumunda; 50 liradan 500 liraya kadar ağır para cezası ödeyeceklerdi.²⁰

Bu kanuna istinaden kurs talim heyetiyle, kursların program içerikleri ve öğretim süreleri hakkında Bakanlar Kurulu'nun hazırladığı Mesleki Kurslar Tüzüğü ise 15 Mayıs 1939 tarihinde yayımlanmıştı. Bu tüzük ile İktisadi Devlet Teşekkülleri başta olmak üzere maden ocakları ve fabrikalarda "Mesleki Kurslar" açılmaya başlandı. Yine Teşviki Sanayi Kanunu'nda tanımlanan sanayi işletmelerinde çalışan usta, kalfa ve çırakların mesleki bilgilerini artırmak için açılacak kurslara devam mecburiyeti konuldu. Kursların öğrenim süresi, işletmenin çalışma süreleri dışında haftada en fazla 6 saat olarak belirlenmişti. Devam zorunluluğu olduğu için bu konuya önem vermeyen işçiler hakkında yasal işlem uygulanıyordu.²¹

Sümerbank fabrikalarının ihtiyacı olan işçilerin bir program dâhilinde yetiştirilmesi, 1941 yılında banka yönetiminin önem verdiği konular arasında yer almaktaydı. Genel düşünce, fabrikaların ihtiyaç duyduğu ustaları tek bir elden yetiştirmektir. Bu çerçevede ilk olarak, pamuklu fabrikalarının iplik dokuma kısımları ile atölyelere gerekli işçi ve ustaların yetiştirilmesi için Kayseri'de meslek kursları açıldı.

Yine aynı zamanda Demir Çelik Fabrikaları için Karabük'te ve Selüloz Fabrikaları için kalifiye işçi ve usta yetiştirmek amacıyla İzmit Kâğıt Fabrikası'nda var olan kurslar iyileştirilmişti. Bunun yanı sıra, Sümerbank fabrikalarının teknik eleman ihtiyaçlarının daha iyi karşılanması için çeşitli sanayi okullarında banka adına öğrenci okutturulması kararlaştırılmıştı.²²

1941 yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu'nda, Sümerbank'ın, sanayi işletmelerinde mesleki kurslar açılmasına hükmeden 3457 sayılı kanuna istinaden kurslar açtığı belirtilmişti. Bununla birlikte kursların, Ekonomi Bakanı ve Yüksek Heyete anlatıldığı şekilde olmadığı ve teşkilat yapılarının tamamlanmadığına dikkat çekilmişti. Rapora göre, Sümerbank kurs ve eğitim meselesini sistematik bir biçimde ve tek elden oluşturacak şekilde ele almamıştı. Bu açıdan 1941 yılı sonu itibarıyla, her sene gerek duyulacak usta ve yardımcısı sayısının belirlenmesine, kursların içeriği ve sürelerinin bir plan dâhilinde ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmaktaydı.²³

Sümerbank fabrikalarında eğitim yoluyla usta ve uzman işçi yetiştirilmesi amacı doğrultusunda eğitim teşkilatı yapıları da kurulmaya başlanmıştı. Eğitim teşkilatı ile ifade edilen; Sümerbank fabrikalarındaki tecrübeli usta işçi ve şeflerden kurulmuş ve kurum içi mesleki eğitim veren oluşumlardı. Sırasıyla pamuklu fabrikalarının usta, usta yardımcısı ve uzman işçi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla Kayseri Bez Fabrikası'nda

¹⁸Ana Hatları İle Sümerbank İçtimai Teşkilat Planı..., s. 11.

¹⁹Resmî Gazete, S. 3945, 28 Haziran 1938, s. 10120.

²⁰TBMMZC, Devre 4, C. 26, İnikat 77, 17 Haziran 1938, s. 187.

²¹"İşçi ve Müstahdemlere Ait Sosyal Yardım Talimatnamesi", İktisadi Yürüyüş, C. 5, S. 116, 16 Ekim 1944, s. 11.

²²Sümerbank'ın 1940 yılı Muamelatı ile Bilanço Kar ve Zarar Hesaplarının Tedkikine Dair olan Umumi Murakabe Heyeti Raporu Hakkında İktisat Vekaleti Mütelaası, Başvekâlet Devlet Matbaası, Ankara, 1941, s. 10.

²³1941 Başvekâlet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu, Alâeddin Kırıl Basımevi, Ankara, 1942, s. 30.

tecrübeli usta işçi ve şeflerden oluşan eğitim yapısı kurulmuştu. Benzer şekilde yünlü fabrikalarına gereken teknik elemanlar için kısmen Bursa Merinos ve kısmen Hereke Mensucat Fabrikaları'nda, Selüloz Sanayi için İzmit'te, Demir ve Çelik Fabrikaları içinse Karabük'te benzer eğitim sistemi oluşturulmuştu. Bunun yanında, okuma, yazma bilmeyen işçiler için kurslar açılmaktaydı.²⁴

1942 yılı haziran ayı itibarıyla Kayseri Bez Fabrikası'nda biri bir yıl (usta yardımcısı) diğeri altı ay (çırak kursu) olmak üzere iki kurs bulunmaktaydı. Usta yardımcısı kursu dokuma ve iplik şubesi olmak üzere iki kola ayrılmıştı ve bu amaca uygun personel yetiştirilmekteydi. Fabrikanın usta ve şefleri bu kursta ders vermekteydiler. Bu kursa devam eden usta yardımcılarının kurs süresince yüz yirmi kuruş yevmiye verilmekte, aynı zamanda kitap ve kırtasiye ihtiyaçları ücretsiz olarak karşılanmaktaydı. Bunun karşılığında usta yardımcılarının kurstan mezun olduktan sonra üç yıl hizmet beklenmekteydi. O yıl açılan kursta 59 usta yardımcısı, 30 dokumacı, 31 iplikçi ile 41 tamirhane atölyesine yetiştirilecek eleman yer almıştı.²⁵ Kayseri Bez Fabrikası usta yardımcısı olarak alınacak kursiyer adaylarında aradığı kursa girme şartlarını yayınladığı duyurularda şu şekilde açıklıyordu;

1. En az ilkokul diplomasına sahip olmak,
2. Askerliğini bitirmiş fakat 28 yaşını doldurmamış olmak,
3. Boyu en az 1.57 metre olmak,
4. Sağlık raporu almak,
5. Ve iyi huy kâğıdı sahibi olmak.²⁶

Kayseri Bez Fabrikası fabrika okulunda usta ve usta yardımcısı yetiştirmek için iki yıl süreyle eğitime aldığı öğrenciler için mezun oldukları bölüme göre iki veya üç yıl zorunlu hizmet süresi koşulu bildiriyordu.²⁷ Öğrenciye sunulan imkanlar arasında memur tabildot sisteminden olmak koşuluyla ücretsiz bir öğün yemek, yılda bir kat elbise, bir çift ayakkabı, bir okul kasketi, altı çift çorap, iki takım pijama, iki yılda bir palto ve kırtasiye ihtiyacı yer alıyordu.²⁸

1942 yılında Merinos Fabrikası'nda 50 tezgâhlık bir çırak okulu açılmasına karar verilmişti. Bu kapsamda çırak dershanesi tezgâh ve takımları ile hazırlanmış, dokuma kısmının tezgâhları ismarlanmış, apre tesisatı ise diğer fabrikalardaki fazla veya hizmetten çıkarılan malzeme ile kurulmuştu. Tezgâhların ilk partisi Almanya'dan sipariş edilmişti.²⁹

Yetiştirme politikalarına farklı bir örnek de mesleki becerilerini artırmak amacıyla işçilerin staj için yurt dışına gönderilmesi idi. Bu kapsamda 1942 yılında Selüloz İşletmesi'nden 5, Demir ve Çelik İşletmesi'nden 1 ve Merkez'den ise 2 teknisyen yurt dışına staja gönderilmişti.³⁰ Yine 1942 yılında, ileride açılması planlanan fakat savaşın getirdiği olumsuz şartlar nedeniyle geciken ikinci kâğıt fabrikası için 5 teknisyen Almanya'da bulunmaktaydı.³¹

1943 yılı içerisinde Türkiye Demir ve Çelik Fabrika İşletmesi'nden 28 işçi mesleki bilgilerini artırmaları amacıyla İngiltere'ye ve bazı çalışanlarda Almanya, Finlandiya ve Romanya'ya gönderilmişti. Farklı fabrikalar-

²⁴"İşçi ve İktimai Teşkilat (Sümerbank Fevkaledi Sayısı)", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 52.

²⁵Selim Cavid, "Kayseri Bez Fabrikası", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 29.

²⁶"Usta Muavini Yetiştirilmek Üzere Talebe Alınacak", *Ulus*, 12 Eylül 1943, s. 8.

²⁷"Usta ve Talebe Alınacak", *Ulus*, 16 Haziran 1944, s. 6.

²⁸"Kayseri Bez Fabrikası Müdürlüğünden: 40 Öğrenci Alınacaktır", *Ulus*, 24 Temmuz 1945, s. 6.

²⁹Sümerbank 1942 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı, Ankara, 1943, s. 14.

³⁰Sümerbank 1942 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., s. 8.

³¹Sümerbank 1942 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., s. 39.

dan Ankara'ya getirtilen bir kısım işçiye ise uzmanlıklarını artırmak için kaynak kursu verilmişti.³²

İlerleyen yıllarda da yabancı ülkelerde devam ettirilen staj faaliyetleri belli bir düzen içerisinde yürütülmüştü. Konu ile ilgili düzenlemenin içeriğine bakıldığında staj faaliyetinin en fazla bir yılla sınırlandırıldığı görülmekteydi. Staja gönderilebilecek personelin (memur veya işçi) işletmelerin en az üç yıllık kurum çalışanı olması gerekiyordu. Fakat banka veya işletmelerin faaliyet alanlarının tamamen benzeri işlerde çalışarak Sümerbank'a girenler için bu süre yönetim meclisinin kararıyla bir sene ile sınırlandırılıbiliyordu.³³

Sümerbank adına yurt dışına staj amacıyla gönderilecek personelde aranılan özellikler genel olarak şu şekildeydi;

1. Karakteri,
2. İş yetenekleri ve başarıları,
3. İş ve iş yerlerini benimseyiş ve bağlılık dereceleri ,
4. Genel sağlık durumları ve staja gönderilecekleri branşlara göre fizyolojik kabiliyetleri,
5. Dış ülkelere gitme ve oralarda yaşama, ülkeyi ve kurumunu temsil etme durumları,
6. Yabancı dil bilgisi.³⁴

Staja gönderilen personel, staj sonrasında üç yıldan az olmamak şartıyla ve yabancı ülkelerde kaldığı sürenin üç katı bir zaman diliminde, banka bünyesinde ve kendisine gösterilen yerde çalışmakla yükümlüydü.³⁵

Tüm bu çabalara karşın, işçilerin yetiştirilmesine yönelik politikanın yeterli olmadığını gösteren değerlendirmeler söz konusuydu. İşçi yetiştirme faaliyetlerinin yeni giren çıraklar, alışmış işçiler, yetenekli işçiler, kalfalar, usta ve ustabaşları için ayrı ayrı ele alınması gerektiği vurgusu raporlara yansımış, buna karşılık aynı raporlarda buna yönelik kapsamlı bir çalışmanın bulunmadığı vurgulanmıştı. Bu bağlamda İplik ve Dokuma fabrikaları için, Bursa veya İstanbul'da açılacak şekilde ve aynı zamanda işletmecilik kuralları içinde üretim de yapacak atölye-ekol düzeninde bir okul açılmasından söz edilmişti. Bu okulun, yerli ve yabancı uzman öğreticilerin denetiminde açılmasının daha doğru olacağı da kaydedilmişti.³⁶

1945 yılı sonunda yapılan bir inceleme ise işçi yetiştirme politikasının özetler nitelikteydi. Buna göre, Beykoz Kundura Fabrikası'nda işçi yetiştirme faaliyeti söz konusu değildi. İplik Dokuma İşletmesi'nin Malatya Fabrikası'nda çırak, alışmış işçi, usta muavini kurslarına devam edilmişti. İplik Dokuma İşletmesi'nden 41, Malatya Fabrikası'ndan 6 olmak üzere toplam 47 genç işçi sanat okullarında okutulup yetiştirilmekteydi. Selüloz İşletmesi'nde yalnız kalfa kursu devam etmiş, buna karşılık aynı işletmeden 1944 ve 1945 yıllarında 5 öğrenci İsviçre'ye gönderilmişti.³⁷

Bu alanda Karabük İşletmesi, kendine özgü eğitim sistemiyle ön plana çıkmaktaydı. İşletmenin kuruluşunda İngilizlerin oluşturduğu bir işçi yetiştirme politikası mevcuttu. Buna göre yetiştirilecek işçiler A, B ve C olmak üzere üç gruba ayrılmaktaydı. Bu programda A grubuna her yıl 8, B grubuna 16 ve C grubuna 24 öğrenci ayrılacaktı. C grubu olarak kastedilen çıraklar grubuydu. Bu program tam anlamıyla devam ettir-

³²Sümerbank 1943 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., Ankara, 1944, s. 6.

³³Sümerbank Personelinin Yabancı Memleketlerde Staj Görme Yönetmeliği, Beyazıt Kitaplığı, Kayıt No: 5493, Selüloz Basımevi, s. 3.

³⁴Sümerbank Personelinin Yabancı Memleketlerde Staj Görme Yönetmeliği..., s. 4.

³⁵Sümerbank Personelinin Yabancı Memleketlerde Staj Görme Yönetmeliği..., s. 4.

³⁶İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Raporu, İdeal Basım ve Ciltevi, Ankara, 1946, s. 12.

³⁷Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, İdeal Basım ve Ciltevi, Ankara, 1946, s. 28-31.

ilmese de yine de Karabük Fabrikası'nda 1943 yılından itibaren bir işçi kursu açılmıştı.³⁸

1943 yılında Karabük Fabrikalarından İngiltere'ye gönderilen usta işçiler, 1944 yılının ikinci yarısında fabrikaya dönmüşlerdi. Bu işçilerin teorik ve uygulamalı alanlarda yeteneklerinin geliştiği ve özellikle işçi disiplini ve ruhu anlamında fabrikaya faydalı olabilecekleri tespit edilmişti. Yaşanan olumlu gelişmeden dolayı 1945 yılında Karabük Fabrikası tarafından tekrar staj için 30 işçinin İngiltere'ye gönderilmesi talep edilmiş ve bu talep İngiltere tarafından çok olumlu karşılanmıştı. İngiltere staj amaçlı işçilerin 6 ay sonra ülkesine gönderilmesini onaylamıştı.³⁹ 1945 yılı sonunda İngiltere'ye gönderilen bu işçilerden 27'si fabrikada etkin bir şekilde çalışmaya devam etmişti. Fabrika genelinde İngilizce eğitimine başlanmış, bu eğitimle İngiltere'ye staj amaçlı işçi gönderilmesi faaliyetinin uzun süre devam etmesi planlanmıştı.⁴⁰

Buna karşılık Karabük Fabrikalarında, 1943 yılı sonunda açılan ve 1944 yılı içerisinde devamı planlanan dokuz ehliyetli işçi kursuna, meydana gelen deprem nedeniyle devam edilememişti. Ayrıca aynı yıl içerisinde çeşitli servisler tarafından, yukarıda vurgulanan İngilizce ile telefon santral işlerini içine alan beş kurs açılmıştı. Fabrikaların 5.000'e yakın çalışanı olduğu göz önünde bulundurulduğunda kursların ihtiyacı karşılamak konusunda yeterli olmadığını düşünmek mümkündür. Bu konuda, bu sayıda çok kişiye kurs vermeye uygun mekânların olmaması da önemli bir engel teşkil etmişti.⁴¹

Karabük Fabrikası, genç elaman yetiştirilmesi konusunda da öncülük etmişti. 1942 yılında, çırak kurslarını yöneten müdür konumundaki Avni Özsün'e, teknik öğretim sahasının aranan bir elemanı olarak kurumun geleceği açısından umut vaat eden gençleri yetiştireceği gözüyle bakılmaktaydı.⁴² Karabük İşletmesi'nde 1944-1945 eğitim yılında açılan çırak kurslarında 244 öğrenci bulunmaktaydı. O tarihe kadar Karabük'teki çırak okulu mezun sayısı ise 50'yi aşmış bulunmaktaydı. Bunlardan üçü hariç diğerleri kısımları arasında başarılı olmuşlar ve çalışanların en iyileri olarak görülmeye başlanmışlardı.⁴³

Karabük'te çırak kursu teorik ve uygulamalı kısımlar içeren üç sınıflı bir okul halinde oluşturulmuştu. Bu okula, ilkokulu bitirmiş 13-16 yaşlarındaki çocuklar alınmaktaydı. Bu okulu 1945 yılı itibarıyla 99 öğrenci bitirmiş ve bunlardan sadece yedisi işi terk etmiş, geri kalan 92'si işçi olarak işletmede kalmıştı. Çırak yetiştirilmesi konusunda öncü olan diğer kurum Selüloz İşletmesi'nde ise her yıl 50 öğrenci çırak olarak alınıyordu.⁴⁴

³⁸Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 28-31.

³⁹Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Dışişleri Bakanlığı Türk Diplomatik Arşivi (TDA), 534/37379-150296-58, 04.05.1945. (İngiliz Fabrikalarında Staj Yapacak Karabük İşçileri)

⁴⁰Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1944 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Hamdi Zelliç ve Mahdumu Basımevi, 1945, s. 18.

⁴¹Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1944 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 18.

⁴²"Karabük'te İhtimai Hayat", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 23.

⁴³"Karabük'te İhtimai Hayat", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 19.

⁴⁴"Karabük'te İhtimai Hayat", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 32.

Resim 1*Karabük Demir ve Çelik Fabrikası Çırak Okulu*

Kaynak: Sümerbank (11.7.1933-11.7.1943), Cumhuriyet Matbaası, 1943, s. 257.

Karabük Fabrikası'nda çırakların yetiştirilmesine yönelik bazı bilgiler, sunulan eğitimin çok yönlülüğü hakkında fikir verebilecektir. Buna göre çırak okulunda kültür dersleri iki kalıcı öğretmen tarafından okutulmaktaydı. Ek olarak bir beden eğitimi öğretmeni vardı. Sabahtan öğleye kadar olan zaman aralığında okulda teorik dersler görülmüyordu. Öğleden sonra ise işletme atölye ve fabrikasında tecrübeli ustaların yanında uygulamalı çalışma yapılmıyordu. Birinci sınıftaki çıraklar yalnız tesviye ve döküm atölyesinde staj görürken, ikinci sınıftan itibaren kurs ve mesleklere ayrılarak branşları dâhilinde stajlarına devam ediyorlardı. Üçüncü sınıfta çıraklar tamamen ayrıldıkları branşlar dâhilinde teorik ders görüyorlardı. Çıraklara ücretsiz yemek ve kalma yeri sağlandığı gibi, birinci sınıflara 112, ikinci sınıflara 160 ve üçüncü sınıflara 210 kuruş gündelik veriliyordu.⁴⁵

1945-1946 döneminde Karabük Fabrikası'nda yetiştirilen çırak sayısı 156'yı bulmuştu. Bunların %29,5'i işletme çalışanlarının çocukları, geri kalanlar ise dışarıdan gelenlerdi. Çırakların çoğunluğunun çalışanların ailelerinden olması, iş anlayışında geleneksel yaklaşımın kuruma yerleştirilmesi açısından önemseniyordu.⁴⁶

Yetiştirme politikası bağlamında Türkiye Demir ve Çelik İşletmesi'nde temel düşünce üç ana fikir altında ifade edilmişti. Bu fikirler;

1. Kadroya her yıl bir plan dâhilinde yeni elemanlar ile taze işgücü sokulması,
2. Kadronun her aşamasında çalışanların daha yüksek bilgi ve hüner seviyesine çıkartılması,
3. Bilimsel araştırma yoluyla yeni ve daha iyi bir iş ve çalışma yöntemlerine geçilmesi.⁴⁷ olarak belirlenmişti.

İşletmelerin bir başka hedefi ise, dönemin Sanat Okulları'ndan yetişmiş gençlerin fabrikalarda çalıştırılmasıydı. Bununla, belirli uzmanlık alanlarında yetişen gençlerin Sümerbank işletmelerine kazandırılması

⁴⁵Sümerbank Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu Ek Rapor İşçi Meseleleri, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1946, s. 97-98.

⁴⁶Sümerbank Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu Ek Rapor İşçi Meseleleri..., s. 97-98.

⁴⁷Sümerbank Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu Ek Rapor İşçi Meseleleri..., s. 97-98.

Table 1*Karabük Fabrikası'na Sanat Okulu'ndan Alınan İşçiler (1941-1943)*

İşletmeye Geline Yıl	Gelen Sayısı	İşletmede Kalanların Sayısı	Ayrılanlar ve Ayrılma Sebepleri						
			Sebepsiz	İşine Son Verme	Devamsızlık	Mecburi Hizmete Nakil	Memuriyete Nakil	Vefat	Askere Gitme
1941	20	11	4	3	1	-	-	-	1
1942	94	53	15	12	5	3	3	1	2
1943	53	24	9	8	10	-	2	-	-
Toplam	167	88	28	23	16	-	5	1	3

Kaynak: Sümerbank İşletmelerinde İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, İdeal Basım ve Ciltevi, Ankara, 1946, s. 32.

hedeflenmişse de istenen sonuca ulaşılamamış ve özellikle Karabük ve Sellüloz İşletmeleri'nde sorunlar yaşanmıştı. 1941-1943 döneminde Karabük Fabrikası'na sanat okulu yoluyla alınıp kurumda kalan ve ayrılan işçileri gösteren aşağıdaki tablo, bu tespiti desteklemektedir.

Tablodan çıkan sonuca göre, Sanat Okulları mezunlarından Karabük Fabrikası'na giren işçilerin %47,22'si çoğunlukla işe alışamama, işçilik sıfatını beğenmeme, büro memurluğuna özenme, fabrika iş disiplinini benimsememe gibi gerekçelerle işletmeden ayrılmıştı.

Yaşanan aksaklıklara rağmen 1944 yılında, işletmelerin artan teknik kalifiye eleman ihtiyaçlarını kendi bölgelerindeki Sanat Okulları'ndan da karşılamaları yönünde bir politika kabul edilmişti. Bu kapsamda işletmeler tarafından toplam 65 öğrencinin çeşitli bölgelerde eğitimine başlanılmıştı. Ancak bu öğrencilerin bankaya mecburi hizmet zorunlulukları bulunmuyordu.⁴⁸

Sümerbank sadece kendi adına çalışacak işçi, memur ve benzeri personelin yetiştirilmesi konusunda öncülük etmiyordu. Banka aynı zamanda, personelinin çocuklarının eğitimi için de gerekli kurumları oluşturmuştu. Bunun en güzel örneği, çalışan anneler de düşünülerek kurulan kreş ve çocuk yuvalarıydı. İlk olarak 1943 yılında Nazilli'de bir kreş açıldıktan sonra 1944 yılı içerisinde Kayseri ve Ereğli Fabrikalarında da birer adet kreş açılmış, Sivas'taki işletmenin kendi çabasıyla da bir çocuk yuvası kurulmuştu.⁴⁹

Resim 2*Sivas Çimento Fabrikası İlkokul ve Çocuk Yuvası Öğrencileri***Kaynak:** Sümerbank Çimento Sanayi, Arbas Yayınevi, Ankara, 1948. s. 28.

⁴⁸Sümerbank 1944 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı, İstanbul, 1945, s. 6.

⁴⁹Sümerbank 1944 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., s. 5.

Nazilli'deki kreş özelinden bahsederek; Nazilli halkı kreşi ilk defa fabrikayla tanıdı. Kreş ilk kurulduğu yıllarda 6 yataklı olup, 40 mevcudu vardı ve bu kreşte işçi çocukları yıkanıp, yedirilmekte, tam istirahatleri sağlanmaktaydı. Bir hemşire ve iki yardımcı personelin çalıştığı kreşte bir de ultraviyole odası bulunmaktaydı. Bu odada zayıf ve cılız çocuklara ultraviyole tedavisi yapılmaktaydı. İlerleyen yıllarda kreşin yatak kapasitesi de çalışan sayısı da arttırılmıştı. Kreşte çocuklar 0-2, 2-4 ve 4-6 yaş olmak üzere üç ayrı gruba ayrılarak bakımları yapılmaktaydı. Fabrika üç vardiyalı olarak çalıştığı için, kreş de aynı şekilde 07.00-15.00, 15.00-23.00, 23.00-07.00 saatleri arasında olmak üzere üç vardiyada hizmet vermekteydi. Kreşte kalacak çocukların kıyafetleri de fabrikanın ürettiği ürünlerden dikilmekteydi. Çocuklara yazın basmadan, kışın pazenden kreş personelinin diktiği kıyafetler giydirilmekte ve o yıllarda hazır bez olmadığı için çocukların bezleri de fabrika ürünlerinden hazırlanmaktaydı.⁵⁰

Benzer şekilde, Karabük Fabrikası'nı örnek verilebiliriz. Fabrika eğitim konusuna yalnızca kendi çalışan personeli açısından yaklaşmıyordu. Bulunduğu bölgedeki halkın eğitimine de katkı sağlıyordu. Karabük'te bulunan Türkiye Demir Çelik Fabrikaları İşletmesi sahasının içerisinde ilk ve ortaokul kısmı bulunan ve 720 öğrenci barındıran bir okul açılmıştı. 1943 yılında ilk açıldığı zaman özel okul statüsü konumunda olan müessese, sonraki eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilecekti.⁵¹

İşçi yetiştirme politikasına örnek olarak verebileceğimiz bir diğer Sümerbank işletmesi ise İzmit Kağıt sanayi ve Selüloz İşletmesi'dir. Ülkenin kağıt ihtiyacını yüklenen bu işletmede 1939 yılından itibaren düzenli şekilde genişleyen işletmenin kalifiye işçi, bilgili elemen ve teknisyen ihtiyacını karşılamak maksadıyla meslek kursları açılmaktaydı. Buna ek olarak ayrıca 1944 yılında 150 mevcutlu, üç sınıflı ve tamamı yatılı olmak üzere bir çirak okulu kurulmuştu.⁵²

Bütün bu gelişmelerin ardından, 1946 yılında, Sümerbank İdare Meclisi'nde "Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği" kabul edilmişti. Bu yönetmelikle, Sümerbank fabrikalarında çalışan ve çalışacak işçilerin toplumsal ve ekonomik yaşamın gelişimine paralel, verim ve bilgisi yüksek, işine bağlı ve işçiliği meslek olarak edinmiş elemanlar olarak yetiştirebilmelerini temin amacıyla gerek duydukları donanım ortaya konulmuştu. İşletmelerde çalışan her türlü işçi, aylık ve gündelik usta yardımcıları, ustalar, ustabaşılar ve çeşitli unvanlar taşıyan benzer çalışan ve müstahdemler bu yönetmelik gereği yetiştirilecekti.⁵³

Yönetmelik kapsamında işçilerin gelişimine yönelik şu kurslar getirilmişti:

1. Okuma-yazma kursları,
2. Acemi işçi kursları,
3. Bilgili işçi kursları,
4. Usta muavini kursları,
5. Usta kursları,
6. Ustabaşı kursları,
7. Özel kurslar.⁵⁴

Kursların içeriğine bakıldığında, en temel kurs olan okuma-yazma kursları 46 yaşına kadar okuma-yazma bilmeyen işçilere zorunluydu. Bu yaştan büyük olan işçilerde ise isteğe bağlıydı. Kurs bir ara tatil dışında, 200 ders saati üzerinden 10 ay devam edecekti. Kursların sonunda ders vermiş öğretmenler arasından oluşan bir

⁵⁰Hulusi Doğan, Serpil Kocaman, Neşe Çakır, Engin Üngüren, "Çağdaş İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışı Ekseninde Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Örneği ve Cumhuriyet Kültürünün Yerleşmesindeki Rolü", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, 2011, s. 189-190.

⁵¹"Karabük Fabrikası Tarafından İnşa Ettirilen Okul Açıldı", *Ulus*, 21 Ekim 1943, s. 2.

⁵²Tekin Erer, *Sümerbank ve Fabrikaları*, Türkiye Ticaret Postası Matbaası, İstanbul, 1949, s. 6.

⁵³*Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği*, Sümerbank Genel Müdürlüğü, Beyazıt Genel Kitaplığı Kayıt No: 54934, s. 5.

⁵⁴*Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği...*, s. 5.

sınav komisyonu kurs görenleri sınava tabi tutacaktı. Bu sınavdan başarısız olanlar, ikinci bir kurs devresini takip etmek zorundaydılar. Bu kursta da başarılı olamayan işçinin görevinin sonlandırılmasıyla ilgili karar, Mesleki Yetiştirme Şefliği ile işçinin çalıştığı işyerinin en büyük amirinin ortaklaşa kararı ile işletme müdürü veya en büyük idari amirine teklif edilecek ve bu kişiler son kararı vereceklerdi.⁵⁵

Acemi işçi yetiştirme kursunun temel amacı, işletmelere yeni alınacak mesleki tecrübe ve görgüsü olmayan işçilerin kısa bir hazırlık devresine tabi tutularak endüstride çalışabilmeleri için gerekli olan ilk basit teknik bilgiye sahip olmalarını sağlamaktır. Böylece ulaşılmak istenen en büyük hedef, yetersiz bir şekilde işletmeye gelen işçiye en kısa zamanda temel eğitim ve beceri kazandırılarak öncelikle kendilerine zarar vermelerini ve sonrasında makinaları yıpratıp kırmalarını engellemektir. İşçilerin, işyerinin uyum, düzen ve disiplinini bozmalarını önleyecek ve en kısa zamanda verimli olabilecek bilgiyle donatılmalarını sağlamak da hedefler arasındaydı. Kurslar teorik ve pratik olmak üzere iki kısımdan oluşuyordu.⁵⁶

Acemi işçilik kursunu başarıyla tamamlayamayan işçiler işletmelerce normal işçi statüsüne alınmayıp, geçici işçi statüsünde değerlendirilmekteydi. Acemi işçilik kursu döneminde işçi olarak uygun ahlaki özelliklere, bilgi ve mesleki kazanımlara yeterli olmadığı değerlendirilen işçilerin kurs devresinin sonu beklenmeden ilişkilerine son veriliyordu.⁵⁷

Yönetmelikte yer alan bir diğer kurs ise bilgili işçi hazırlama kursuydu. Bu kurs basit bir mesleki tecrübe ve yeteneğe sahip bulunan işçilerin mesleklerinde ilerlemelerini, verim ve başarılarını artırmayı mümkün kılacak acemi kurslarından daha üst seviyede mesleki ve genel bilgiyle donatılmalarını amaçlıyordu. Bilgili işçi kursları haftada 4-5, toplamında 160-200 saatten oluşan 10 aylık kurslardı. Kurs süresince işçilere Türkçe, Yurt ve Sağlık Bilgisi, Aritmetik, Geometri, Genel ve Mesleki Teknoloji, Mesleki Resim öğretiliyordu. Bilgili işçi kursunun sınavları işletmenin en üst yetkili amiri veya onun temsilcisi, işçinin çalıştığı iş yerinin amiri, mesleki yetiştirme şefi ve sınav yapan dersin öğretmeni ile mahallin en büyük mülki amiri tarafından seçilecek Eğitim ve İktisat Müdürlükleri temsilcilerinden oluşan bir heyet tarafından yapılıyordu.⁵⁸

Usta işçilere yönelik kurslar ise birbirini silsile halinde takip eden üç adet kurstan oluşmaktaydı. Bunlar sırasıyla usta yardımcısı, usta ve ustabaşı kurslarıydı. Bu kursların içeriklerine bakıldığında özellikle mesleki ve ahlaki olarak yetkin insanlar seçildiği görülmektedir. Haftada 4-5 saatlik eğitimi kapsayan kurslar, toplamda 200-240 saatlik sürede ve 10 aylık bir dönemde verilmekteydi. Kurslarda seviyesi değişmekle birlikte Türkçe, Yurt ve Sağlık Bilgisi, Makine Bilgisi ve Bakımı, Aritmetik, Geometri, Genel ve Mesleki Teknoloji, Mesleki Resim ve konferanslar yoluyla idare, ahlak, sağlık, teknik ve diğer bilgiler öğretiliyordu. Kurs müfredatlarının tespit seviyesi oldukça yüksekti. Örneğin bu kursların sonuncusu konumundaki ustabaşı kurslarının teorik ve uygulama içerikleri ve sınavlarının gerçekleştirilmesini, endüstri ve meslek çeşitlerine göre ders programlarını oluşturulmasını, Genel Müdürlük tarafından yetkili kılınan bir komisyon yapıyordu.⁵⁹

Bu yetiştirme kurslarının dışında, ilgili yönetmelikte özel kurslar başlığı altında başka bir eğitim daha yer almaktaydı. Özel kursların amacı, çeşitli endüstri branşları ile her türlü meslek ve ihtisas bölümlerindeki işçi veya memurların hızlı ve yoğun metotlarla yetişmelerini ve en kısa zamanda uygun genel ve mesleki bilgilerle donatılmalarını sağlamaktır. İhtiyaç duyulan konularda istenen özel kurslar işletmeler tarafından genel müdürlüğe talep edilerek, onay sonrasında işletme bünyesinde açılıyordu.⁶⁰

⁵⁵Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 5.

⁵⁶Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 6.

⁵⁷Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 7.

⁵⁸Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 8.

⁵⁹Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 12.

⁶⁰Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 12.

Her bir kursun bitiminde gerçekleştirilen sınavların sonucunda başarılı olan işçilere, yönetmelik gereğince kurs mezuniyet diploması verilmekteydi. Acemi işçi kursunu tamamlayan işçilere ise sadece bir belge düzenlenmekteydi. Diplomalar, işletmenin kurulu bulunduğu idari bölgenin en büyük mülki amiri tarafından, belgeler ise işletmeler tarafından onaylanmaktaydı.⁶¹

Acemi kursları dışındaki işletmenin diğer kurslarını dereceyle tamamlayan işçiler para ile ödüllendirilmekteydiler. Buna göre kursları birincilikle bitirenler 100, ikincilikle bitirenler 75 ve üçüncülük derecesiyle tamamlayanlar ise 50 lira ödül alıyordu.⁶²

Bu bilgilerin de ortaya koyduğu gibi Sümerbank, incelenen dönemdeki İktisadi Devlet Teşekkülleri arasında “İşçi Yetiştirme Politikaları” konusunda farklı bir yere sahip olmuştur. Bu açıdan Sümerbank'ı işçi yetiştirilmesi politikasını en verimli ve modern şekilde ele alan devlet işletmesi olarak görebiliriz. Sümerbank'ın eğitim konusuyla ilgilenen yöneticilerinin etkin çalışmaları sayesinde kurs gören işçilerin kendilerini yetiştirmelerine destek olunmuş ve aynı zamanda bu işçilerden ekonomik anlamda yüksek verim elde edilmişti.⁶³

3. Sümerbank'da İşçi Kadrosu Politikası

İşçi kadrosu meselesi, 1941 yılı içerisinde Sümerbank tarafından ciddi bir şekilde ele alınmıştı. Fabrikalar-daki makine ve tesisatların özellikleri ve işçi emeği normları göz önünde tutularak işçi kadroları tespit edilmiş ve gündemde olan işçi hareketliliği gerekçesi ile yedek işçi kadrosu oluşturması öngörülmüştü. Bunun yanı sıra işçilerin uygun bir şekilde tasnifi, rasyonel bir işçi bareminin tesisi, terfilerin kıdem ve liyakatle ilgili doğru esaslara bağlanması konuları da 1941 yılında banka yönetimi tarafından ele alınmıştı.⁶⁴

İşçilerin seçilmesi ve onların bir düzen içerisinde çalıştırılması meselesi savaş yılları süresince kurum olarak Sümerbank'ı en fazla meşgul eden konular arasındaydı. 1944 yılında Banka yönetimi tarafından oluşturulan Mesleki ve İçtimai Teşkilat Planı'nda kadro ve teşkilat işlerine ait ele alınacak konular şöyle belirlenmişti:

1. Rasyonel, fiili ve nazari işçi ve memur kadrolarının tespiti,
2. İşçi bulma ve yerleştirme şekillerinin bir statüye getirilmesi,
3. İşçi sicilleri teşkilatı yapısının kurulması ve takip edilmesi,
4. İşçi ödüllendirme ve cezalandırma yöntemlerinin belirlenmesi,
5. İşçi değişim hareketliliğinin nedenlerini tespit ve bunlarla mücadele,
6. İşe devamsızlıkların tespit, takip ve önleme şekilleri,
7. Çocuk ve kadın işçiler konusunun düzenlenmesi,
8. Adli işçiler konusunun incelenmesi ve düzenlenmesi,
9. Çalışma saatleri ve iş postaları ile fazla mesailere ait esas prensiplerin belirlenmesi.⁶⁵

İşçi kadrolarının oluşturulmasında genel olarak rasyonel tercihlerden çok, iş için yapılan müracaatlar temel alınmış ve bu nedenle işini meslek edinememiş, gelip geçici işçiler ile fabrikalar donatılmak zorunda kalmıştı. Bu politika nedeniyle iş disiplini, performans ve maliyetler etkilenmiş, dokuma fabrikalarında

⁶¹Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 14.

⁶²Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği..., s. 17.

⁶³“İşçi ve Müstahdemlere Ait Sosyal Yardım Talimatnamesi”, İktisadi Yürüyüş, C. 5, S. 116, 16 Ekim 1944, s. 11.

⁶⁴1940 Sümerbank'ın 1940 yılı Muamelatı ile Bilanço Kar ve Zarar Hesaplarının Tedkikine Dair olan Umumi Murakabe Heyeti Raporu Hakkında İktisat Vekaleti Mütelaası..., s. 10.

⁶⁵Ana Hatları İle Sümerbank İçtimai Teşkilat Planı..., s. 6.

yabancı ülkelerin önem verdiği kadın işçi istihdamı istenilen düzeye çıkarılamamış ve kadrolarda daha fazla erkek işçi bulundurulmak zorunda kalınmıştı. Sümerbank fabrikalarının hemen hemen tamamında işçi ihtiyacı fabrikaya gelip iş arayanlar arasından seçilerek giderilmişti.⁶⁶

Sümerbank fabrikalarında işçi kadrosunu koruyup devam ettirmek ve aynı anda verimli çalıştırmak amacıyla işçilere sadece çalışma saatleri üzerinden ücret ödenmiyordu. Daha önce belirtildiği gibi çeşitli yöntemlerle maddi destek sağlanıyordu. Bu konu, 1945 yılı sonu itibarıyla da tam olarak çözüme kavuşturulamamıştı. Bunun nedeni, savaş koşullarının da etkisiyle fabrikalara işçi temin etme politikasının tam bir plan dâhilinde yürütülememesiydi. Yine aynı yıl Karabük Fabrikası'nda işçilere normal ve fazla mesai ücretleri, pahalılık zammı, primler, ikramiyeler, sosyal ücretlerin toplamı, nakdi bakım toplamı kalemi altında 5.085.247,25 lira ödenmişti. Bu kalemin genel masraflardaki payı %73,28'di. Bedelsiz yedirme, barındırma ve giydirme masrafları olan aynı bakım kaleminin toplamı ise 1.277.638,23 lira ve genel masraflarda payı %18,41'di. Bunlara ilave olarak işçi kadrosuna ayrılan diğer masraflar sağlık bakımı ve yetiştirme, dinlendirme ve spor, hastalık, kaza, ölüm ve maluliyet, yevmiye ve tazminatı.⁶⁷

Yukarıda söz edildiği gibi savaşın yarattığı olumsuz koşullar nedeniyle kadın işçi istihdam sayısı Sümerbank işletmelerinde yeterli ölçüde gerçekleşmemişti. İşçi kadrolarının cinsiyet yönünden durumu Sümerbank ile ilgili raporlarda ayrıntılı şekilde incelenmemekle birlikte bir fikir verecek veriler bulunmaktadır. Buna göre 1945 yılında İplik Şubeleri'nde istihdam oranı kadınlarda %39, erkeklerde %61, dokumada ise kadınlarda %30, erkeklerde %70'ti.⁶⁸

Erkek işgücünün savaş sebebiyle büyük oranda silah altına alınmasından dolayı, kadın işçi sayısında savaştan önceki döneme kıyasla belirli oranda artış yaşandığını değerlendirebiliriz. Nitekim 1942 yılında Sümerbank'ın Bakırköy'deki fabrikasında kadın işçi oranı %85'i aşmıştı. Kayseri'deki fabrikada ise kadın işçilerin oranı savaştan önce %5-7 civarında iken savaş yıllarında %20 civarına ulaşmıştı. Tüm Sümerbank fabrikalarında 1939 yılında 1.820 olan kadın işçi sayısının 1944'te 5.911'e ulaştığı görülmektedir. Bu, Sümerbank'ın kadın çalışanlarının sayısının 1944 yılında 1939'dakine kıyasla üç katından fazla arttığı anlamına geliyordu.⁶⁹

Sümerbank'ta işçi hareketliliğinin çok fazla olmasının kadrolarda olumsuz bir etkisi tecrübeli ya da diğer bir ifadeyle kıdemli işçi istihdamındaki yetersizlik olarak yaşanmaktaydı. Bu kapsamda kıdemli işçi ve buna yönelik tecrübe artışı, yoğun işçi devir hareketliliğinden dolayı yeterli seviyeye ulaşamamıştı. 1945 yılı sonu itibarıyla İplik ve Dokuma Müessesesi Fabrikaları'ndaki işçilerin %38,84'ü bir seneye kadar, %21,60'ı bir seneden ve %39,56'sı ise iki seneden fazla kıdemli işçilerden oluşmaktaydı.⁷⁰

İşçi kadrolarında yaşanan kıdem sorununa bir başka örnek de Sümerbank'ın en önemli işletmelerinin başında gelen Türkiye Demir ve Çelik İşletmesi'dir. 1945 yılı sonunda işletmenin işçi kadrosunun %26,3'ü bir yılı doldurmamış, %25,3'ü bir yıllık, %15,7'si iki yıllık, %9,4'ü üç yıllık, %7,6'sı dört yıllık, %8,4'ü beş yıllık, %3,1'i altı yıllık, %3,7'si yedi yıllık ve %0,5'i sekiz yıllık işçilerden oluşuyordu.⁷¹

Yukarıdaki rakamların gösterdiği gibi Karabük Fabrikaları'nda iki yıl ve daha az süre çalışma tecrübesi olan işçilerin toplam işçi sayısındaki oranı %67,3'e ulaşyordu. Teknik işlerde görev alacak kadroların tecrübe

⁶⁶Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 24.

⁶⁷Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1946, s. 104.

⁶⁸İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Raporu İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri Ek Rapor İşçi Meseleleri..., s. 5.

⁶⁹Murat Metinsoy, İkinci Dünya Savaşı'nda Türkiye Gündelik Yaşamda Devlet ve Toplum, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2016, s. 230.

⁷⁰İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Raporu, İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri Ek Rapor İşçi Meseleleri..., s. 7.

⁷¹Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 96.

olarak fazla olması beklenildiği bir işletmede tecrübeli işçilerden kurulu bir kadroya sahip olamama, Sümerbank fabrikalarını savaş yıllarında en fazla zorlayan konuların başında geliyordu.

Demir ve Çelik Fabrikaları'nın ülkedeki ilk metalürji işletmesi olmasının da etkisiyle iş kadrolarının oluşturulmasında tecrübesizliklerin yaşandığı ve bunun da bazı olumsuzluklara yol açtığı göze çarpmaktaydı. İşletmenin ihtiyacı olan işçi kadrosunun ne tür vasıflara sahip olması, hangi bilgi ve altyapı içerisinde bulunması gerektiğine dair değerlendirmeler mevcut değildi. İşletme içerisinde bunu yapacak bir teşkilat yapısı da kurulmamıştı.⁷² Ancak bunlar sadece Karabük'te değil tüm fabrikalarda yaşanan sorunlar arasındaydı. İşçi hareketliliği ve aynı zamanda kalifiye işçi yetersizliği, yeterli kadroların yetiştirilmesi önünde büyük bir engel teşkil ediyordu. Dolayısıyla Sümerbank, İkinci Dünya savaşı boyunca bu sorunla mücadele etmek zorunda kalmıştı.

4. Sümerbank'da İşçilere İş Zevkinin Verilmesi Politikası

Bütün yıl aynı yerde benzer koşullar içinde çalışan insanların belli bir süre sonunda sıradanlığa kapılacağı ve bu durumun iş verimlerini düşüreceği olgusu çalışma hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olarak kabul görmüştür. Yaşanan bu monotonluk aynı zamanda işçi ile fabrikası arasındaki manevi bağı gevşetmekteydi. Bu noktadan hareketle Sümerbank fabrikalarındaki işçilerin, manevi yönden çalıştıkları fabrikalarla bağ kurmalarını sağlamak için de çalışmalar yapıp önlemler alınmıştı. Bunlara örnek olarak, fabrikalarda yapılan spor faaliyetleri, sinema ve konferansların tesisi ve buralarda yapılan sosyal faaliyetler, disiplinli çalışkan işçilere imkânlar dâhilinde yurt içi/dışı geziler düzenlenmesi verilebilir. Ayrıca işçilerin mesai saati dışındaki zamanlarını mümkün olduğunca eğlenceli bir şekilde geçirmesi ve günün yorgunluğunu atarak zevkle iş yapmasına yönelik araştırmaları da bu politikaya dâhil etmek mümkündür.⁷³

Sümerbank fabrikalarındaki bu tür faaliyetlere genel anlamda “Dinlendirme İşleri” adı verilmiş ve kapsamı şu şekilde ifade edilmiştir;

1. İşin ve iş yerinin güzelleştirilmesi, neşe verir hale getirilmesi,
2. Tiyatrolar, konserler, müze gezintileri, millî sanat konularında konferanslar ve eğlenceler gibi kültürel dinlenme işleri,
3. Ferdi ve toplu sporlar,
4. Paralı izinler, ücretsiz toplu seyahatler ve benzeri işler.⁷⁴

Sümerbank işletmeleri yöneticileri bu hedefleri hayata geçirmeye çalışmakta ve fabrika ortamının işçiler ve diğer tüm çalışanlar için olumlu yönde düzeltilmesi yönünde gayret sarf edilmekteydi. Bu çerçevede işçilerin çalıştıkları iş yerleri, yemek yedikleri veya sinema izledikleri salonlar ile toplu ya da ferdi yaptıkları spor gibi konularla yakından ilgilenilmekteydi. Bütün bunlar “iş zevki” verilmesi hedeflenen işçinin fiziksel ve zihinsel olarak dinlendirilmesi amacının parçalarıydı.

Genel anlamında “iş zevki” kavramı, yoğun çalışan işçilerin işle ilgili motivasyonlarını artırmak amacıyla onların çalışma ortamlarında veya yakınında çeşitli yapısal tesislerin oluşturulması anlamına geliyordu. Bu konuda Karabük Demir Çelik Fabrikası önemli bir örnekti. Bu fabrika ülkeyi uygarlığa ulaştıracak büyük bir sanayinin beşiği olarak görülüyordu. Dolayısıyla burada hareketli bir yaşam alanları yaratıldığı takdirde, bunun daha büyük faydalara yol açacağı öngörülmüyordu. Yaşam alanlarından kastedilen, çalışanlarının

⁷²Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 96.

⁷³“İşçi ve İktisadi Teşkilat (Sümerbank Fevkaledi Sayısı)”, İktisadi Yürüyüş, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 12.

⁷⁴Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 34.

büyük çoğunluğu bekârlardan oluşan fabrikadaki işçilerin yorgunluklarını atabilecekleri mekânları oluşturmaktı. Bu kapsamda ihtiyaç duyulan yerler mevcut olanlara ilave eğlence mekânları, hamam, sinema ve tiyatro salonu, bar ve daha çok ev ile apartmanlar şeklinde sıralanmıştı. Bunun yanı sıra fabrikaya uzak köylerden gelerek dinlenmeden iş başı yapan köylüleri barındıracak büyük hanlar, oteller yapmak da gerekliydi.⁷⁵

Sözü edilen hedef kapsamında, 1942 yılının Haziran ayında Karabük Fabrikası'ndaki durum şöyleydi; çalışan memur ve işçiler için bir spor kulübü kurulmuştu. Bu kulüpte, başta futbol olmak üzere tenis, at binme, atletizm ve diğer sporlar yapılmaktaydı. Bunun dışında, memurların akşam dinlenip eğlendikleri bir kulüp mevcuttu. Burada her türlü eğlence, toplantı ve balo düzenleniyordu. Kulüpte birçok geceler memur ve işçilerden oluşan orkestralar konser vermektedir. Yine aynı zamanda Karabük'te evlerin olduğu bölümün önünde uygun bir noktada yüzme havuzu vardı.⁷⁶

Spor faaliyetleri açısından öncü olan fabrikalardan bir diğeri ise Kayseri Bez Fabrikası'ydı. 1942 yılında fabrikadaki spor tesisleri; gerçek ölçülerde bir futbol sahası, iki bin kişilik bir tribün, 400 metre koşu pisti, gülle, disk, cirit atma alanı, 4 voleybol sahası, dört tenis sahası, bir patinaj sahası, bir aletli jimnastik sahası, 25 metre genişliğinde ve 50 metre uzunluğunda yüzme havuzu, güreş ve boks çalışma yerleriyle, bir poligon-dan oluşmaktaydı. Fabrikanın futbol takımı Kayseri bölge birinciliğini kazanmış, atletizm takımı da alanında iyi dereceler elde etmişti. Fabrikadaki yüzme havuzunda 1.500 genç kurs alırken, havuzun bir diğer özelliği etrafında yapılan gazino ve bar ile oluşturduğu atmosferdi. Fabrikadaki tüm bu tesisler, örnekleri o zaman ancak İstanbul'da görülebilecek şekilde inşa edilmişti. Havuz, yanındaki tesisleriyle birlikte gerek fabrika çalışanlarının gerekse Kayseri halkının gece hayatına çok büyük katkılar sağlamaktaydı.⁷⁷ Bez Fabrikası'nda, 1942 yılında, spor alanları dışında işçilerin yaşamını kolaylaştırmak amacıyla kantin ve kooperatif işletmeleri bulunmaktaydı. Bu işletmelerde, işçilere en uygun fiyatlarla yemek sunulmakta ve gerek işçilere gerekse memur ile müstahdemlere ucuz fiyatlarla erzak temin edilmekteydi.⁷⁸

Bir diğer işletme olan Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası'nda, çeşitli spor faaliyetlerinin yapıldığı bir spor kulübü, spor sahaları, okuma ve konferans salonları ile radyo ve vb. imkânlar fazlasıyla temin edilmişti.⁷⁹

Sümerbank Merinos Fabrikası, bulunduğu Bursa kentinin özelliğinden faydalananak işçilerine sportif anlamda farklı bir seçenek sunuyordu. Fabrikada spor kolları olarak kayak, dağcılık, izcilik, av ve atıcılık, tenis, güreş ve futbol kolları en önde yer alıyordu. O zamanlar Türkiye'nin sportif anlamda ilk kayak merkezi Uludağ'a yakınlığından dolayı Merinos Fabrikası, Türkiye birinciliklerini elde eden kayakçılar yetiştirmekle övünüyordu.⁸⁰ İşletme sadece kendi sporcularını yetiştirmekle kalmamış, Uludağ Kayakevini kiralayarak bunu eskisinden çok farklı bir halde kayak ve dağ sporu sevenlerin en iyi şekilde barınacakları ve her türlü konforu içeren bir mekan haline getirmişti.⁸¹

⁷⁵Selim Cavid, "Fabrikalarımız (Sümerbank Fevkaalede Sayısı)", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 53.

⁷⁶"Karabük'te İctimai Hayat", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 23.

⁷⁷Selim Cavid, "Kayseri Bez Fabrikası", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 29.

⁷⁸Selim Cavid, "Kayseri Bez Fabrikası", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 28.

⁷⁹"Fabrikalarımız Sümerbank Deri ve Kundura Sanayii Müessesesi", *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 40.

⁸⁰*Sümerbank Merinos Yünlü Sanayi Müessesesi*, Beyazıt Devlet Kütüphanesi, İstanbul, 1943, s. 29.

⁸¹*Sümerbank Merinos Yünlü Sanayii Müessesesi...*, s. 30.

Resim 3**Merinos Fabrikası Kayak Takımı****Kaynak:** Sümerbank Bursa Merinos Yünlü Müessesesi, Bursa, 1938, s. 38.

Spor dışındaki kültürel faaliyetler ve bunlara katılımda, Sümerbank fabrikaları çalışanları açısından önemliydi. Kültürel faaliyetler anlamında Nazilli Fabrikası örnek bir yapıydı. Fabrikada sinema salonu olarak bilinen mekan çeşitli organizasyon ve faaliyetlere ev sahipliği yapmasıyla, aslında çok amaçlı bir eğitim ve kültür merkezi durumundaydı. Bu salonda sadece film izletilmiyor, fabrikanın tiyatro temsil kolu oyunlar sergiliyordu. Sergilenen oyunlar yalnızca fabrika içerisinde oynanmıyor, çevre il ve ilçelerin tiyatro salonlarında da sergileniyordu. Öyle ki film ve tiyatro sanatçısı olan Güzin Özipek de fabrikada çalışırken tiyatroyla tanışmış ve burada keşfedilmişti. Ayrıca 1940'lı yıllarda fabrikanın gravür bölümünde pantoğraf olarak çalışan ve fabrika temsil kolunu çalıştıran İlhan Duyal da ünlü tiyatro ve sinema sanatçısı olan Yıldırım Önal'ı keşfederek, Önal'ı tiyatro eğitimi alması için büyük kente yönlendirmişti. Molyer'in "Cimri'si", "Hastalık Hastası" ile beraber "Köşebaşı", "Paydos", "Yol Kapalı" ve "Mavi Yıldırım" gibi eserler daha fabrikanın ilk yıllarında önce fabrika salonunda, daha sonra da çevre il ve ilçelerde sergilenmişti.⁸²

İşçilere iş zevkinin verilmesi kapsamında ilgi çeken bir diğer girişim, toplu ücretsiz yolculuklardı. Yazılı olarak Sümerbank'ın 21 Temmuz 1944 tarihinde yayınladığı bir talimatnamesinde yer almıştı. Fakat bu girişim uygulama olarak yalnızca söz konusu dönemde sadece Karabük İşletmesi'nde ve kısmen hayata geçirilmişti. İşletme 1945 yılında, Sümerbank'ın direktiflerine uygun olarak, en az bir yıl işine düzenli şekilde devam etmişler de dahil olmak üzere kıdemli işçilere kıdemlerine göre 7-15 gün paralı izin vermişti. Bu izinden 1.264 işçi ile 207 müstahdem faydalanmış ve bu uygulamanın işletmeye maliyeti 64.041,56 lira olmuştu. Bu izinler sadece Karabük'te kullanılmış ve talimatnamede yazıldığının aksine herhangi bir toplu gezi veya benzeri faaliyet bu kapsamda yapılamamıştı.⁸³

Bu dönemde, bir işçinin yurt dışına gönderilmesini de "iş zevki verilmesi" kapsamında değerlendirebiliriz. 15 Ekim 1945'te Paris'te toplanan Uluslararası İş ve İşçi Sendikaları Kongresi'ne katılan heyet içerisinde ilk defa bir Türk işçisi de yer almıştı. Heyette yer alan Emin İnal isimli işçi, Sümerbank Defterdar Yünlü Dokuma Fabrikası'nda dokuma ustasıydı. Kongrede Avrupa'ya ait meseleler ve uluslararası iş teşkilatı ilkeleri görüşülecekti. Bu kapsamda iyi derecede İngilizce ve Almanca, az miktarda Fransızca bilen Emin İnal, Sümerbank yönetimi tarafından Türkiye'yi temsil edebilecek işçi olarak seçilmişti.⁸⁴

⁸²Hulusi Doğan, Serpil Kocaman, Neşe Çakır, Egin Üngüren, "Çağdaş İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışı Ekseninde Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Örneği ve Cumhuriyet Kültürünün Yerleşmesindeki Rolü", s. 195-197.

⁸³Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 36.

⁸⁴"Paris İş Kongresine Gidecek Türk İşçisi", *Cumhuriyet*, 20 Eylül 1945, s. 1.

Karabük Demir Çelik Fabrikası'nda yaşanan bir gelişme, yöneticilerin işçilere yaklaşımının iş hayatında nasıl olumlu katkı sağlayabileceği açısından örnek olabilir. 1939'dan 1945 yılına kadar büyük çaplı bir sorun olmasa da küçük ölçekte işçi-yönetici anlaşmazlıklarının yaşandığı Karabük'e, Kırıkkale İşletme Müdürlüğü görevinden 1945'de Muhittin Erken isimli albayın atanmasıyla işletmede çok olumlu gelişmeler yaşanmıştı. Dönemin tanığı sendikacı Ahmet Çehreli'nin aktardığına göre; *"Muhittin Erken ismindeki bir albay, teknik malûmatı fazla olmamasına rağmen fert ve kitle psikolojisini bilmekte ve o nisbette de sevki-idare maharetlerine sahip bulunmaktaydı. Bu zatın işe başlaması ile, işçilere yapmış olduğu telkinlerle işçinin moralini yükseltmiş, işçiler için piknikler tertiplemiş, deniz ve dağ kampları kurmuş ve sosyal alanda hareket sağlayarak adeta bir işçi babası ünvanını kazanmıştır. Bu zatın idaresi devrinde işçiler hiç sakınmadan haklı oldukları konularda dertlerini söyleyebiliyor, derdi giderilmemiş olsa bile derdini söylemiş olmaktan ferahlık duyuyordu."*

Muhittin Erken, teknik bilgisi yeterli olmasa bile insan ilişkilerine verdiği değerle, müdürü olduğu işletmeye büyük katkı sağlıyordu.⁸⁵

Görüldüğü üzere genel olarak Anadolu'da küçük kasabalarda tasarlanan Sümerbank sanayi yerleşimleri, üretim ve destek tesisleri olmaları yanında, içerisinde çalışanların aileleri için konutlar ile müstakil evler ve yatakhaneler, kreş, sinema, misafirhane, kafeterya gibi sosyal tesis alanları ile birlikte yüzme havuzu, atletizm pisti ve spor salonu gibi çeşitli spor tesisleri de içeriyordu. Bu alanlarda futbol maçları, tiyatro gösterileri ve yabancı dil kursları gibi farklı sosyal, kültürel, sportif ve eğitim etkinlikleri düzenleniyordu. 1940'lı yıllarda Sümerbank Nazilli yerleşim yerinin canlı tanığı olarak dinlenen Can Arpaç isimli eski çalışanda, kendisiyle yapılan sözlü mülakatta, çeşitli sosyal sınıflardan insanları "tek tip olarak" bir araya getiren yabancı dil kursları, tiyatro oyunları, cumhuriyet baloları, spor aktivitelerinin önemine dikkat çekmiş ve bir anlamda bu yerleşim yerlerini, özellikle işçilere nasıl davranmaları, yaşamaları ve giyinmelerinin öğretildiği birer "kültür merkezleri" olarak değerlendirmişti.⁸⁶

5. Sümerbank'ın Öğrenci ve Memur Yetiştirme Faaliyetleri

Sümerbank'ın kuruluş kanunuyla kendisine yüklenen görevlerden biri de mühendis ve uzmanlar yetiştirmek için ülke içerisindeki üniversitelerde öğrenci okutmak ya da yabancı ülkelere yetiştirilmek amacıyla öğrenci veya stajyer göndermekti.⁸⁷ İncelediğimiz dönemde banka, savaşın getirdiği zor koşullara rağmen bu görevinden taviz vermeyerek hem kendisi hem de ülkenin ihtiyacı için insan yetiştirmeye devam etmişti.

Yurtiçinde ve yurtdışında banka kanalıyla eğitim alan öğrenciler, imzaladıkları anlaşma gereğince, aldıkları eğitim süresinin iki katını Sümerbank'ta çalışarak geçirmek zorundaydılar.⁸⁸

Yurtdışına uzman yetiştirme amacıyla öğrenci göndermek, özellikle Cumhuriyet hükümetlerinin önem verdiği bir faaliyetti. Bu düşünce, kurulduğu 1933 yılından itibaren Sümerbank'ın da değişmez politikasıydı. 1933'te Sovyetler Birliği'ne iki grupta 70 kişi gönderilmişti. Bu kişilerin iplik, dokuma ve apre uzmanı olarak yetiştirilmesi planlanmıştı. Bunların bazıları 14 veya 16 ay Rusya'da kalmış ve dönüşlerinde Devlet Mensucat Sanayi'nin en önemli gücünü oluşturmuşlardı. 1941 yılında ilk grup içerisinde gidenlerin yarısı göreve devam

⁸⁵ İlhan Tekeli, Selim İlkin, *İktisadi Politikaları ve Uygulamalarıyla İkinci Dünya Savaşı Türkiye'si*, C. 2, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014 s. 204.

⁸⁶ Dilek Himam, Burak Pasin, "Designing a National Uniform(ity): The Culture of Sümerbank within the Context of the Turkish Nation-State Project", *Journal of Design History*, Vol. 24, No. 2, May 2011, p. 161-162.

⁸⁷ *Resmî Gazete*, S. 2424, 11 Haziran 1933, s. 2676.

⁸⁸ 1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu..., s. 30.

etmekteydi.⁸⁹

Teknik alanlarda uzman yetiştirmek amacıyla yurtdışına gönderilen öğrencilerin ülkenin gelişimine katkıları çoğunlukla olumlu yönde olmuştur. Öğrenci teftiş raporlarına göre Sümerbank'ın 1936 ve 1937 yıllarında Avrupa ve Amerika'ya eğitime gönderdiği ve ülkeye dönüp kurum içerisinde çalışan personelin büyük çoğunluğu, yüksek çalışma verimiyle işlerini yapmaktaydı.⁹⁰

Yurt dışına öğrenci gönderme politikası savaş döneminde de devam etmişti. 1941 yılı içinde tamamı mühendislik olmak üzere Almanya, ABD, İngiltere ve İsviçre'de toplam 56 öğrenci eğitim almaktaydı.⁹¹ Bu öğrencilerin 35'i yıl sonunda ülkeye dönmüş ve 1942 yılında 39 öğrenci daha yurtdışına gönderilmişti. İlk defa 1942 yılında Sümerbank, sanat okullarından da Avrupa'ya öğrenci gönderilmesi kararını alarak yeni bir uygulama başlatmıştı. Bu kapsama alınan öğrenci sayısı 1942 yılında 45'e ulaşmıştı ve sürdürülmesi öngörülen bu faaliyet için bir yönerge hazırlığına girilmişti.⁹²

Devam eden 1943 yılında da yurtiçi ve dışında öğrenci yetiştirme politikası sürdürülmüştü. 1943 yıl sonu itibarıyla Almanya'da 16, Amerika'da 10, İngiltere'de 14 ve İsviçre'de 27 olmak üzere toplam 67 öğrenci yurtdışında banka adına eğitim alıyordu. Türkiye'deki okullarda ise Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu'nda 17, Yüksek Mühendis Okulu'nda 9, Teknik Okulda 17, Fen Fakültesi'nde 8, Sanat Okulları'nda 32 olmak üzere 83 öğrenci bulunuyordu. Böylece yurtiçi ve dışında olmak üzere toplam 150 öğrenci banka adına okutuluyordu.⁹³

Sümerbank öğrencilerin savaş koşulları nedeniyle eğitimlerinin aksamaması için de çaba göstermişti. Bu bağlamda 1940 yılında Sümerbank ve Maden Tetkik Arama Enstitüsü adına Fransa ve Belçika'da çeşitli mühendislik fakültelerinde eğitim alan ve savaş gerekçesiyle ülkeye çağrılan toplam 21 öğrencinin Amerika'da aynı branşlarda eğitim almaları sağlanmıştı.⁹⁴ Benzer bir karar 1940 yılında İngiltere'de Sümerbank ve Maden Tetkik Arama Enstitüsü hesabına eğitimde bulunan öğrenciler için alınmıştı. Öğrenciler eğitimlerini tamamlayabilmeleri için Amerika'ya gönderilmişlerdi.⁹⁵

Sümerbank ayrıca, yurt dışına kendisi tarafından gönderilmemiş öğrencilere, kurum adına eğitime devam etmek istemeleri halinde de yardımcı olmaya çalışıyordu.⁹⁶ Bu başvurular, öğrencilerin öğrenim durumu ve yetenekleri bankanın ihtiyaçlarına uygun olduğu takdirde kabul edilerek eğitimin tamamlanması için gerekli yardım sağlanıyordu.⁹⁷

Batı ülkelerine gönderilen ve eğitimini tamamlayan öğrencilerin bir kısmı, ülkeye dönüşlerinde Sümerbank'ta çalışmamaktaydı. Bu öğrencilerden bazıları uzmanlıklarından bazıları da sağlık sebeplerinden dolayı başka kurumlara veya istekleri doğrultusunda başka bakanlıklara geçebilmişlerdi. Ancak farklı iş alanlarında uzman yetiştirmek gibi bir ilkeyi kabul etmiş olan Sümerbank'ın yaşadığı bu durum, eleştirilere neden olmuştu.⁹⁸ Üstelik Sümerbank, 1944 Haziran tarihine kadar olan zamanda yurtdışına eğitim için gönderdiği veya orada kendi adına bulunan öğrencilere 1.300.000 lira harcamıştı.⁹⁹

⁸⁹1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu..., s. 31

⁹⁰1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu..., s. 31.

⁹¹1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu..., s. 31.

⁹²Sümerbank 1942 Yılı Umumi Murakabe Raporu, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1943, s. 33.

⁹³Sümerbank 1943 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclisi Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., s. 7.

⁹⁴Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi (BCA), 30.10.0/142.14.11, 16.11.1940. (Sümerbank ve Maden Tetkik Enstitüsü Hesabına Tahsil Görenler Hakkında)

⁹⁵BCA, 30.18.1-2/91.66.17, 07.07.1940. (Sümerbank ve Maden Tetkik Enstitüsü Hesabına Tahsil Görenler Hakkında)

⁹⁶"Milli Sanayimizin Temeli Sümerbank", *İktisadi Yürüyüş*, (Sümerbank Fevkalade Sayısı), S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 52.

⁹⁷"İşçi ve İctimai Teşkilat", *İktisadi Yürüyüş*, (Sümerbank Fevkalade Sayısı), C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942, s. 52.

⁹⁸Sümerbank 1943 Umumi Murakabe Raporu, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1944, s. 19.

⁹⁹"Sümerbank'ın Tahsil Ettirdiği Talebe ve İşçiler", *Ulus*, 3 Haziran 1944, s. 2.

Yetiştirme politikası daha önce belirtildiği gibi yalnızca yurtdışına öğrenci göndermekten oluşmamaktaydı. Sümerbank o dönem ülkede özellikle teknik eğitim vermek yönünde yeterli üniversite, okul vb. eğitim altyapısı bulunmamasına rağmen belirli sayıda öğrenciyi ülke okullarında kendi adına okutuyordu. 1941 yılı itibarıyla yurtiçinde okutulan öğrenciler; İstanbul Yüksek Mühendis Mektebi'nde 4, Teknik Okul'da 8, Kimya Fakültesi'nde 4, Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde 15 ve diğer Sanayi Mektepleri'nde 30 olmak üzere toplam 61 öğrenciydi.¹⁰⁰

1942 yılında öğrenci sayısında artış yaşanmıştı. O yıl yurtiçinde Sümerbank adına İstanbul Yüksek Mühendis Mektebi'nde 6, Yıldız Teknik Mühendis Okulu'nda 17, Kimya Fakültesi'nde 12, Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde 29 ve muhtelif Sanat Okulları'nda 43 olmak üzere toplam 107 öğrenci eğitim görmekteydi.¹⁰¹ 1944 yılı sonu itibarıyla yurtdışında eğitimde olan öğrencilerin sayısı ve bunların dağılım gösterdiği ülkeler şöyle sıralanmaktaydı; İsviçre 55, İngiltere 14, Almanya 14, Amerika 8 olmak üzere toplam 91 öğrenci. Almanya ile ilişkiler kesilince bu ülkede eğitim alanlar İsviçre'ye geçmişlerdi. Aynı zamanda 71'i Yüksek Eğitim, 41'i Sanat Enstitüleri'nde olmak üzere ülke içinde toplam 112 öğrenci eğitim almaktaydı. Bütün bunlara ek olarak 1 kimya ve 1 makine mühendisi İngiltere'ye ihtisas yapmaya gönderilmişti.¹⁰²

İngiltere özelinde bahsedersek, bu ülkede devlet namına 1945 yılı Temmuz ayında 116 öğrenci bulunmaktaydı. Bu 116 öğrencinin 4'ü Millî Eğitim Bakanlığı, 9'ü Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü, 30'u Devlet Deniz Yolları Genel Müdürlüğü, 19'u İngiliz Kültür Heyeti ve 44 öğrenci kendi nam ve hesabına okumaktaydı. Geriye kalan 10 öğrenci Sümerbank Genel Müdürlüğü için okumaktaydı.¹⁰³

Sümerbank'ın yetiştirme politikaları için kuruluşu olan 1933 yılından 1944 yıl sonuna kadar harcadığı para 592 milyon liraya yaklaşırken, bunun 250 milyon lirası 1944 yılı için ayrılan miktardı.¹⁰⁴ Bu rakam, savaş gibi yıkıcı bir dönemde bile insan yetiştirme konusuna önem verildiğini göstermesi açısından kayda değerdir. Buna karşın bu politikanın, yüksek bir harcamaya yol açtığını ve yetiştirilen öğrencilerin kuruma kazandırılmaması gibi bir sorunu içerdiğini söylemek mümkündür. Nitekim 1941-1944 yılları dâhil son 4 yıl içinde banka yurtdışına gönderip eğittiği 123 ve yurtiçinde eğittiği 61 öğrenci olmak üzere toplam 191 öğrenciden 34'ünü kendi bünyesine kazandıramamıştı. Bu 34 kişinin yalnızca dördü borcunu parayla ödemiş geri kalanlardan herhangi bir ödeme alınamamıştı.¹⁰⁵ Bunun dışında Sümerbank, eğitim faaliyetlerinde yıllara ve ihtiyaca uygun bir şekilde planlaması olmadığı yönünde de eleştirilmişti.¹⁰⁶

Ekonomi Bakanlığı Sümerbank ve benzer İDT'ler için yurtdışına öğrenci göndereceğini dönemin gazetelerine verdiği ilânlarla duyuruyordu. Ekonomi Bakanlığı adayların sağlaması gerektiği temel koşullar ve belgeleri bu ilânlarda sıralıyor ve kontenjan sınırlamasından dolayı, başvuru yapan öğrencileri sınava ile seçiyordu. Devlet yurtdışına gönderilecek öğrencileri teknik alanlardaki eğitime tabi tuttuğu için yapılan sınavın konuları cebir, geometri, aritmetik, trigonometri, fizik, kimya gibi derslerin yanında; yabancı dil bigisi de isteniyordu. Seçilen öğrenci adaylarından, gitmeden önce bir devlet kurumunda staj yapmasının da talep edildiği durumlar olabiliyordu.¹⁰⁷

Sümerbank sadece yabancı ülkelere değil, Türkiye'deki üniversitelerde kendi nam ve hesabına öğrenci okutma için de dönemin gazetelerine ilan veriyordu. 1945 yılı yazında karşımıza çıkan başka bir ilanda o

¹⁰⁰1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Raporu..., 1942, s. 31.

¹⁰¹Sümerbank 1942 Yılı Umumi Murakabe Raporu, Başvekalet Devlet Matbaası, s. 33.

¹⁰²Sümerbank 1944 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı, İstanbul, 1945, s. 6.

¹⁰³"İngiltere'de Tahsil Gören Türk Gençleri", *Akşam*, 18 Temmuz 1945, s. 4.

¹⁰⁴Sümerbank 1944 Umumi Murakabe Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1945, s. 43.

¹⁰⁵Sümerbank 1944 Umumi Murakabe Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, s. 43.

¹⁰⁶Sümerbank 1944 Umumi Murakabe Raporu..., s. 43.

¹⁰⁷"Yabancı Memleketlere Talebe Gönderilecek", *Akşam*, 28 Eylül 1942, s. 4.

yıl içinde Sümerbank Genel Müdürlüğü tarafından Teknik Üniversite'nin Makine Fakültesi'nde 10, Elektrik Fakültesi'nde 7, İnşaat Fakültesi'nde 3, İstanbul Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu'nda 15, İzmir Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu'nda 5, Ankara Birinci Erkek Sanat Enstitüsü 15, İstanbul Erkek Sanat Enstitüsü 15 toplam yetmiş öğrenci için bildirime çıkılmıştı. Banka hesabına okumak isteyen öğrencilerden halen bu okullarda kayıtlı öğrenci olması olma koşulu istenmişti.¹⁰⁸

1945 yılı sonuna gelindiğinde Sümerbank, insan kadrosunu genç ve bilgili elemanlarla güçlendirmek çabasına girişmişti. 1945 yılı sonu itibarıyla yetiştirme politikasındaki durum şöyleydi;

1. Makine, elektrik, tekstil, debagat(deri), kimya, kâğıtçılık, metalürji yüksek mühendisliği ve iktisat eğitimi için yurt dışında 69 genç (28 Amerika'da, 16 İngiltere'de, 25 İsviçre'de olmak üzere),
2. Çeşitli teknik sahalarda orta mühendis yetiştirmek için 33 genç (2 Amerika'da, 31 İsviçre'de olmak üzere),
3. Ülke dâhilindeki okullarda ise, mühendislik ve idarecilik için 157 (43 muhasebeci, 12 si iktisatçı) ve teknisyenlik için 75 genç okumaktaydı. Banka yetiştirme işlerinin 1950 yılına kadar olan planlamasını da yaparak söz konusu yılın sonuna kadar çeşitli alanlarda 1.700 gencin yetiştirilmesini öngörmüştü.¹⁰⁹

Sümerbank topluluğunda çalışan memurlara yönelik yetiştirme faaliyetleri işçiler veya öğrencilere oranla daha az olmakla birlikte, bu konuda da çeşitli kurs ve benzeri eğitim faaliyetleri bulunmaktaydı. Bunlardan biri, 1944 yılında fabrikalarda çalışan memurların teknik ve hesap bilgilerini artırmak amacıyla Sosyal İşler Servisi tarafından organize edilen "İhtiyat Memurları Kursu" idi.¹¹⁰

1944 yılında Sümerbank tarafından ilgili memurlarına yönelik bir diğer kurs ise, fabrikalarda izlenecek sosyal politikalar hakkında bilgi vermek amacıyla İstanbul Üniversitesi'nde açılan kurstu. Kursun açılışında dönemin Ekonomi Bakanı Fuat Sirmen, İktisat Fakültesi Dekanı Ömer Celal Sarç, üniversite profesörleri, Sümerbank fabrikalarının müdürleri ve önde gelen memurları da bulunmuştu. Kursun açılış konuşmalarını İstanbul Üniversitesi Rektörü General Tevfik Sağlam, İktisat Fakültesi Profesörlerinden Kessler ve Sümerbank Sosyal İşler Teşkilatı Müdürü Saffettin Pınar yapmışlardı. Pınar konuşmasında ülke sanayiinin temel sorunlarını kadro ve teşkilat işleri, ücret politikası, mesleki yetiştirme davası, iskân politikası, gıda politikası, sanayi sağlık politikası ve sosyal emniyet politikaları şeklinde sıralamıştı. Ona göre yaklaşık 6 hafta devam edecek bu kurs, sosyal işlerdeki plan ve programlamada görev alan personelin daha verimli çalışmasına katkı sağlayacaktı.¹¹¹ İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde açılan kursa 30 memur katılmıştı.¹¹²

İstanbul Üniversitesinde açılan bu kursun öncesinde, bir açılış töreni organize edilmişti. Kurs öncesi tören, 29 Temmuz 1944 tarihinde İstanbul Bahçekapıda bulunan Sümerhan'daki Yerli Mallar Pazarı İşletmesinin üst salonunda yapılmıştı. Basın mensuplarına davetiye ile duyurulan açılış törenine yönelik olumsuz görüşlerde vardı. Sümerbank'ın işleyişi ile ilgili olan böyle bir kursun törenle açılışının yapılması, bunun pahalı zarf içinde bir davetiye ile duyurulması ve yine bunun için de çaylı-pastalı bir tören organize edilerek fazladan masraf yapılmasını, çok gereksiz bir girişim olarak değerlendirenler bulunuyordu.¹¹³

Aktarılan tüm bu bilgilerin de gösterdiği gibi Sümerbank kendi teşkilat yapısında çalışan işçi, memur veya kendi adına okuyan öğrenciler için eğitim konusunda öncü davranışlar sergilemiş ve onlara katkı sağlamıştı. Ancak bu katkı kendi camiasıyla sınırlı kalmamış ve Sümerbank Genel Müdürlüğünün ifade ettiği şekilde,

¹⁰⁸"Öğrenci Alınacak", *Akşam*, 18 Temmuz 1945, s. 8.

¹⁰⁹Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu..., s. 33.

¹¹⁰Sümerbank 1944 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu, Bilanço Kar ve Zarar Hesabı..., s. 5.

¹¹¹"Sümerbank Kursu", *İktisadi Yürüyüş*, C. 5, S. 107, 16 Ağustos 1944, s. 17.

¹¹²"Sümerbank Memurları İçin Bir Kurs Açıldı", *Ulus*, 30 Temmuz 1944, s. 2.

¹¹³Şevket Rado, "Sözün Gelişi Sümerbank Memurları Mektebe Başlarken", *Akşam*, 28 Temmuz 1944, s. 3.

Cumhurbaşkanı İsmet İnönü'nün ilköğretim davasına verdiği önemin bir yansıması olarak Kayseri, Nazilli, Ereğli ve İzmit Fabrikalarına bağlı ve civardaki halkın faydalanacağı birer ilkokul yaptırılması yönünde karar alınmıştı.¹¹⁴

Sonuç

Türkiye Cumhuriyeti'nin hükûmetleri, Lozan Barış Antlaşması'ndan kalan uygulamaların etkisiyle 1923-1929 döneminde Osmanlı Devleti'nin ekonomik uygulamalarının devamı niteliğinde genel anlamda liberal ekonomi politikası uygulamışlardır.

1929 tarihinde ABD'de başlayan ve tüm dünyayı hızlı bir şekilde etkisi altına alan büyük ekonomik kriz ve bundan Türkiye'deki geniş halk kitlelerinin etkilenmesi, ülkenin yöneticilerini farklı ekonomik uygulamalar almaya yönlendirdi. Bu gelişmelerden sonra cumhuriyetin ilk döneminin kısmen daha liberal uygulamaları terk edilmiş ve 1930 yıllardan itibaren devletin doğrudan ekonominin ana aktörü olduğu "Devletçilik" politikası izlenilmiştir.

Dünyada yaşanan ve "Büyük Buhran" olarak adlandırılan ekonomik daralma sonrası Cumhuriyet Ekonomisi, devleti yöneten kadroların liderliğinde milli sanayileşme evresine girmişti. Bu kapsamda uygulamanın en önemli unsuru olan Birinci Beş Yıllık Sanayileşme planı 1934 yılında ilan edilmiş ve İkinci Dünya Savaşı başlangıcına kadar başarıyla uygulanmıştı.

Başlatılan Birinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı'nın en önemli unsuru, 11 Haziran 1933 tarihinde 2262 sayılı kanunla kurulan ve ismi bizzat Mustafa Kemal Atatürk tarafından seçilen Sümerbank olmuştu. Sümerbank kurulduğu tarihten itibaren devletçilik politikası kapsamında gerçekleştirilen ağır milli sanayi kalkınmasının ana uygulayıcısı olmuştu.

Gerçekleştirilmesi istenilen sanayileşme hedefi için kurulan Sümerbank'ın amacına yönelik ilerleyebilmesi maksadıyla ihtiyacı olduğu alanda yetişmiş kalifiye mühendis, işçi, kalfa, çırak, ve yönetim işlerinde görev alacak uzman memurlara ihtiyacı bulunmaktaydı. Fakat Cumhuriyet'in kurulması sonrası başlayan eğitim seferberliğine rağmen, ülkemiz, Sümerbank'ın o dönem fabrikalarında kullandığı yüksek teknolojiyi kullanabilecek yeterli miktarda yetişmiş insan gücüne sahip değildi. Ülkeye Sümerbank ile yüksek teknoloji makineler ve üretim yöntemleri girmiş olsa bile, bunları etkin kullanabilecek insan kaynağı sınırlıydı. Sümerbank ihtiyaç duyduğu insan kaynağını kimi zaman dış ülkelere çağırarak uzman mühendis ve usta işçilerle karşılamaya çalışıyordu.

İş ortamında kalifiye personel yetiştirme anlamında Sümerbank'a kurulduğu kanunla verilen en önemli sorumluluklardan birisi de memlekete ve kendi fabrikalarına gerekli okullar açmaktır. Okulların yanı sıra, mühendis ve uzmanlar yetiştirmek için ülke içerisindeki üniversitelerde öğrenci okutmak ya da yabancı ülkelere yetiştirilmek maksadıyla öğrenci işçi ve memur göndermek de Sümerbank'ın görevleri arasındaydı.

Sümerbank kendisine verilen bu görevi yerine getirmek için İkinci Dünya Savaşı'nın tüm olumsuzluklarına rağmen yüksek çaba sarfetmiş ve nispeten olabildiğince faydalı sonuçlar elde etmişti. O dönem Sümerbank'ın desteği ile okutulan öğrenciler ve sonrasında yetişen mühendislerin yanı sıra, ilgili fabrikaların açtığı meslek içi kurs ve eğitimlere katılan işçiler ile memurlar, Sümerbank İşletmesinin verimliliğine büyük destek sağlamışlardır.

Böylece Sümerbank eğitim ve insan yetiştirmek amacıyla verdiği destek ile sadece kendi kurumuna katkı sağlamakla kalmamış, ülkenin geleceğine de yön vermişti. Sümerbank Türkiye'de fabrikalarının kurulduğu

¹¹⁴"Sümerbank'ın Okulları", *İktisadi Yürüyüş*, C. 5, S. 116, 16 Ekim 1944, s. 24.

her noktada, özellikle kendisine gelen insan kaynağını yetiştirmiş ve bulunduğu yörenin insanının hayatında önemli değişikliğe imza atmıştır.

Bu durum Sümerbank'ın kendisi için eğitim ve yurt içi- yurt dışı yüksek okullarda kaliteli insan yetiştirme hedefi olarak kalmamış; aynı zamanda fabrikalarının bulunduğu bazı yerlerde okullar yaptırarak, ülkenin eğitim yoluyla kalkınma çabası içinde yer almak şeklinde kendini göstermiştir.

Sümerbank, tüm dünyayı olumsuz şekilde etkisi altına alan savaşın yarattığı zorluklar karşısında yılmamış, yeni kurulan ve sanayileşme hedefinin başlangıç noktasında olan bir ülkede yetişmiş insan çabasına büyük bir katkı sağlamıştır.



Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması	Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer Review	Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest	The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support	The author declared that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri	İlhan Sayıcı (Dr.,)
Author Details	¹ Kuruma bağlı değil / Non-affiliated, İstanbul, Türkiye
	0009-0005-6637-4210 sayiciilhan@gmail.com

Kaynakça | References

Arşiv Kaynakları¹¹⁵

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi (BCA)

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Dışişleri Bakanlığı Türk Diplomatik Arşivi (TDA)

Resmî Yayınlar¹¹⁶

Türkiye Büyük Millet Meclisi Zabıt Ceridesi (TBMMZC)

Resmî Gazete

Ana Hatları İle Sümerbank İçtimai Teşkilat Planı, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1942.

Başbakanlık Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, İdeal Basım ve Ciltevi, Ankara, 1946.

İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Raporu, Ankara İdeal Basım ve Ciltevi, 1946.

Sümerbank (11.7.1933-11.7.1943), Cumhuriyet Matbaası, 1943.

Sümerbank Bursa Merinos Yünlü Müessesesi, Bursa, 1938

Sümerbank Çimento Sanayi, Arbas Yayınevi, Ankara, 1948.

Sümerbank'ın 1940 Yılı Muamelatı ile Bilanço, Kar ve Zarar Hesaplarının Tedkikine Dair olan Umumi Murakabe Heyeti Raporu Hakkında İktisat Vekaleti Mütealası, Başvekâlet Devlet Matbaası, Ankara, 1941.

Sümerbank 1941 Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Alâeddin Kırıl Basımevi, Ankara, 1942.

Sümerbank 1942 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu, Bilanço, Kar ve Zarar Hesabı, Ankara, 1943.

Sümerbank 1942 Yılı Umumi Murakabe Raporu, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1943.

Sümerbank 1943 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço, Kar ve Zarar Hesabı, Ankara, 1944.

¹¹⁵Kullanılan arşiv belgelerinin ayrıntılı künyeleri dipnotlarda verilmiştir.

¹¹⁶Kullanılan resmî yayınların ayrıntılı künyeleri dipnotlarda verilmiştir.



Sümerbank 1943 Umumi Murakabe Raporu, Başvekalet Devlet Matbaası, Ankara, 1944.

Sümerbank 1944 Senesi Faaliyet ve Hesap Devresine Ait İdare Meclis Raporu Bilanço Kar ve Zarar Hesabı, İstanbul, 1945.

Sümerbank 1944 Umumi Murakabe Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1945.

Sümerbank 1944 Yılı Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Hamdi Zelliç ve Mahdumu Basımevi, 1945.

Sümerbank 1945 Yılı Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Ek Rapor İşçi Meseleleri, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1946.

Sümerbank Personelinin Yabancı Memleketlerde Staj Görme Yönetmeliği, Beyazıt Kitaplığı Kayıt No: 54932, Selüloz Basımevi.

Sümerbank İşçi Yetiştirme Yönetmeliği, Sümerbank Genel Müdürlüğü, Beyazıt Genel Kitaplığı Kayıt No: 54934.

Süreli Yayınlar¹¹⁷

Akşam

Cumhuriyet

Türkiye Postası

Ulus

Araştırma Eserler

Aytemur Özen Janset: *Türkiye’de Yönetim Düşüncesinin Erken Dönemleri: Sümerbank (1930-1945)*, 1. Baskı, Libra Yayınları, İstanbul, 2010.

Boratav Korkut: *Türkiye İktisat Tarihi, 1908-2007*, İmge Kitabevi, Ankara, 2009.

Cavid Selim: “Fabrikalarımız”, *İktisadi Yürüyüş*, (Sümerbank Fevkaledde Sayısı), C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942.

Cavid Selim: “Kayseri Bez Fabrikası”, *İktisadi Yürüyüş*, C. 6, S. 61-62, 4 Temmuz 1942.

Çavdar Tevfik: *Türkiye Ekonomisinin Tarihi*, İmge Kitabevi, Ankara, 2003.

Doğan Hulusi, Kocaman Serpil, Çakır Neşe, Üngüren Engin: “Çağdaş İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışı Ekseninde Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Örneği ve Cumhuriyet Kültürünün Yerleşmesindeki Rolü”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, 2011, s. 183-200.

Eren Ali Asgar: *Birinci Sanayi Planı Kapsamında Kurulan Sümerbank Dokuma Fabrikalarında Sosyal ve Kültürel Uygulamalar*, İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

Erer Tekin: *Sümerbank ve Fabrikaları*, Türkiye Ticaret Postası Matbaası, İstanbul, 1949.

Ezer Feyzullah: “1929 Dünya Krizi’nin Türkiye’ye Etkileri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 20, S. 1, 2010, s. 427-442.

Himam Dilek, Pasin Burkay: “Designing a National Uniform(ity): The Culture of Sümerbank within the Context of the Turkish Nation-State Project”, *Journal of Design History*, Vol. 24, No. 2, May 2011. p. 157-170.

Kaştan Yüksel: “Atatürk Döneminde Sanayileşme ve Karabük Demir Çelik İşletmeleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C. 11, S. 2, 2003, s. 487-502.

Kesgin Burak: *Erken Cumhuriyet Dönemi Kalkınma Arayışları ve Sovyet Deneyimi: Sümerbank Kayseri Bez Fabrikası*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2013.

Metinsoy Murat: *İkinci Dünya Savaşı’nda Türkiye Gündelik Yaşamda Devlet ve Toplum*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2016.

Metintaş Mustafa Yahya, Kayıran Mehmet: “Refik Saydam Hükûmetleri Döneminde Türkiye’nin Ekonomi Politikası”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 2, 2008, s. 155-184.

Polatoğlu Mehmed Gökhan: “Türkiye’nin Kalkınmasında Sümerbank ve Etkinliği”, *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, C. 37, S. 104, 2021, s. 261-306.

Tekeli İlhan, İlkin Selim: *İktisadi Politikaları ve Uygulamalarıyla İkinci Dünya Savaşı Türkiye’si*, C. 2, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014.

Toprak Zafer: *Sümerbank Holding A.Ş.*, Creative Yayıncılık, İstanbul, 1988.

Tuna Serkan: *Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Sümerbank (1932-1939)*, Derlem Yayınevi, İstanbul, 2009.

Yeşilay Rüstem Barış: “Devletçiliğin Türkiye Ekonomisi Üzerinde İzdüşümleri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1, 2005 s. 117-132.

¹¹⁷ Kullanılan süreli yayınların ayrıntılı künyeleri dipnotlarda verilmiştir.