

**ÇALIŞMA KOŞULLARININ VERİMLİLİK ETKİLERİNİN ANALİZİ:  
DENİZLİ İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

**Dilek ŞENEL**

**Aralık 2022  
DENİZLİ**

**ÇALIŞMA KOŞULLARININ VERİMLİLİK ETKİLERİNİN ANALİZİ:  
DENİZLİ İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Doktora Tezi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

---

**Dilek ŞENEL**

**Danışman: Prof. Dr. Handan KUMAŞ**

**Aralık 2022  
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Dilek ŞENEL

## ÖN SÖZ

Bu tezin tamamlanmasında pek çok zorlukla karşılaştım. Bu zorlukları aşma noktasında benden desteğini esirgemeyen kişi ve kurumlara teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Öncelikle tez konusunun belirlenmesi, planlanması, alan araştırmasının yürütülmesi ve bilimsel temeller ışığında çalışmanın tamamlanması noktasında benden hiçbir şekilde desteğini esirgemeyen, çalışmanın her detayını büyük bir titizlik ve ciddiyetle ele alan, her zaman ve her şartta kendisine rahatlıkla ulaşabildiğim danışmanım Prof. Dr. Handan KUMAŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tez izleme komitesinde yer alarak çalışmanın her aşamasında bize yön veren ve özgün değerlendirmeleri ile tezi zenginleştiren Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ'e, Prof. Dr. Özlem İŞİĞİÇOK'a, Doç. Dr. Atalay ÇAĞLAR'a ve Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN'e ayrı ayrı teşekkür ederim.

Alan araştırması sırasında bize her konuda yardımcı olan Türkiye İstatistik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü çalışanları ile Denizli Sanayici ve İş İnsanları Derneği'ne yaptıkları katkılardan dolayı teşekkür ederim. Ayrıca bilimsel araştırmaya katkı sağladıkları için, araştırmaya katılan işverenlere, beyaz ve mavi yakalı katılımcılara da teşekkürü bir borç bilirim.

Bu zorlu ve büyük özveri gerektiren akademik süreçte bana her türlü destek veren ve hep yanımda olan çalışma arkadaşım Dr. Öğr. Üyesi Ayça KARAHAN'a ayrıca teşekkür ederim.

Son teşekkürüm de yetişmemde her türlü desteği sağlayan ve hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan varlıklarıyla hayatıma anlam katan annem Kevser ŞAHİN, babam Selahattin ŞAHİN, kardeşim Duyguhan BAŞARAN ile bu uzun yolculukta her zaman yanımda olan sevgili eşim Prof. Dr. Şevket Murat ŞENEL, oğlum Fevzi ŞENEL ve kızım Buket ŞENEL'e ...

Dilek ŞENEL

## ÖZET

**ÇALIŞMA KOŞULLARININ VERİMLİLİK ETKİLERİNİN  
ANALİZİ:  
DENİZLİ İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

ŞENEL, Dilek

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Aralık, 2022, x + 267 sayfa

Araştırmanın amacı, tekstil sektörü örneği ile işçi ve işveren açısından verimliliği etkileyen çalışma koşullarını tespit etmektir. Bu bağlamda ilki, ‘*Türkiye ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan açısından verimliliği etkileyen çalışma koşulları ve sosyo-demografik özellikler nelerdir?*’; ikincisi ‘*Türkiye ve TR32 Bölgesi imalat sektöründe işveren açısından verimliliği etkileyen çalışma koşulları ve sosyo-demografik özellikler nelerdir?*’; üçüncüsü ise ‘*Denizli İlinde işveren, beyaz ve mavi yakalı işçiler açısından tekstil sektörü örneği ile verimliliği etkileyen çalışma koşulları ve sosyo-demografik özellikler nelerdir?*’ olmak üzere üç araştırma sorusu belirlenmiştir.

Karma yöntemeye dayalı araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, verimlilik olgusu ve çalışma koşulları yazın taraması yöntemi ile incelenmiştir. Nicel bulguları içeren ikinci bölüm, verimlilik ve ücret arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayımı altında kurgulanmış, analizler ücretli, maaşlı, yevmiyeliler için TÜİK 2019 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti; işverenler için 2020 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti aracılığı ile yapılmıştır. Ücret ve gelir ile verimlilik arasındaki ilişki, sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşullarından oluşan değişkenler üzerinden Mann-Whitney-Wilcoxon analizi ile incelenmiştir. Nitel yöntemeye dayalı üçüncü bölüm, Denizli’de otuz üç katılımcıyı kapsayan ve yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilen bulguların içerik analizi yöntemi ile yorumlanmasından oluşmaktadır.

Nicel bulgulara göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar açısından; tekstil sektöründe erkek olmak ve her iki cinsiyet içinde; kayıtlı, düzenli bir işyerinde, sürekli ve tam zamanlı çalışmak, ücreti dolayısıyla verimliliği arttıran özelliklerdir. Türkiye imalat sektöründe ise erkek işveren olmak; her iki cinsiyet içinde kayıtlı çalışmak daha yüksek gelirin, dolayısıyla verimliliğin belirleyicileridir. Nitel araştırma bulgularına göre; tüm katılımcılar açısından verimliliği en çok etkileyen koşul ücret düzeyi; en az etkileyen koşul ise sosyo-demografik özelliklerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Verimlilik, Emek Verimliliği, İşveren/Yönetim Verimliliği, Çalışma Koşulları, Tekstil Sektörü

## ABSTRACT

# THE PRODUCTIVITY EFFECTS ANALYSIS OF WORKING CONDITIONS: THE EXAMPLE OF TEXTILE SECTOR IN DENIZLI PROVINCE

ŞENEL, Dilek

Ph.D. Thesis

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Thesis Advisor: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

December 2022, x + 267 pages

The aim of the research is to determine the working conditions that affect productivity in terms of workers and employers through the example of the textile sector. In this respect, three research questions have been identified. The first: *‘What are the working conditions and socio-demographic characteristics that affect productivity in terms of wage, salaried and casual employees in the textile sector in Türkiye and TR32 Region?’*; The second: *‘What are the working conditions and socio-demographic qualities affecting productivity for employers in the manufacturing sector of Türkiye and TR32 Region?’* Finally, the third: *‘What are the working conditions and socio-demographic characteristics that affecting productivity with the example of the textile industry in terms of employers, white and blue collar workers in Denizli?’*

The research is based on mixed method and composed of three parts. In the first part, the concept of productivity and working conditions are examined using the literature review method. The second part, which includes the quantitative findings, is founded on the assumption that there is a significant relationship between productivity and wages, analyzes are established on the Turkish Statistical Institute’s 2019 Household Labour Force Survey Micro Data Set for waged, salaried and casual wage earners; analyzes for the employers, are established on The 2020 Income and Living Conditions Survey Micro Data Set. The relationship between wage, income and productivity was examined with the Mann-Whitney-Wilcoxon analysis on variables consisting of socio-demographic characteristics and working conditions. The third part, focuses on the qualitative method and using the content analysis method, it comprises the interpretation of the findings derived from face-to-face interviews with thirty-three participants in Denizli.

In accordance with the quantitative findings, in terms of waged, salaried, casual employees; being male in the textile industry and for both genders; continuous and full-time work in a registered, regular workplace are features that increase productivity due to wages. Being a male employer in the Turkish manufacturing sector and formal employment for both genders are determining factors of higher income and therefore productivity. According to qualitative research findings; the condition that affects productivity for all participants the most is the level of pay while on the other hand, the condition with the least impact is socio-demographic qualities.

**Keywords:** Productivity, Labour Productivity, Employer/Management Productivity, Working Conditions, Textile Industry.

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	vii
TABLOLAR DİZİNİ .....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR .....	x
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### VERİMLİLİK OLGUSU VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Verimlilik ve Verimlilikle İlişkili Kavramlar .....	5
1.1.1. Verimlilik .....	5
1.1.2. Etkinlik ve Etkililik .....	6
1.1.3. Karlılık ve İktisadilik .....	8
1.2. Oran ve Ölçüm Açısından Verimlilik .....	10
1.2.1. Verimlilik Oranları .....	10
1.2.1.1. Toplam ve Çoklu Faktör Verimliliği .....	10
1.2.1.2. Kısmi Faktör Verimliliği .....	12
1.2.2. Verimlilik Ölçümü .....	16
1.2.2.1. Çıktının Ölçümü ve Ölçümünde Karşılaşılan Güçlükler .....	18
1.2.2.2. Girdilerin Ölçülmesi ve Ölçümünde Karşılaşılan Güçlükler .....	22
1.3. Verimliliği Arttırma Teknikleri .....	25
1.3.1. Teknik Yaklaşım .....	26
1.3.2. Davranışsal Yaklaşım .....	36
1.4. Verimlilik Analiz Yöntemleri .....	41
1.4.1. İnsan Odaklı .....	42
1.4.2. Ürün ve Üretim Odaklı .....	44
1.4.3. Muhasebe ve Karlılık Odaklı .....	45
1.5. Emek ve İşveren Açısından Verimliliği Etkileyen Unsurlar .....	49
1.5.1. Verimliliği Etkileyen Dış Unsurlar .....	49
1.5.1.1. Sosyo-Ekonomik Koşullar .....	49
1.5.1.2. Makro Ekonomik Politikalar ve Yasal Düzenlemeler .....	53
1.5.1.3. Sektörel Değişimler .....	53
1.5.1.4. Teknolojik Koşullar .....	54
1.5.1.5. Kentleşme ve Göç .....	54
1.5.1.6. Sendikalar ve Grev .....	55
1.5.1.7. Pandemi Koşulları .....	55
1.5.2. Verimliliği Etkileyen İç Unsurlar .....	56
1.5.2.1. İşletme Ölçeği .....	57
1.5.2.2. Bilgi İşlem Teknolojileri ve Ar-Ge Yatırımları .....	57
1.5.2.3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Stres .....	58
1.5.2.4. Beşerî Sermaye Yatırımını .....	58
1.5.2.5. Çalışma Koşulları .....	60
1.5.2.5.1. Fiziki Koşullar .....	60
1.5.2.5.2. Yasal Koşullar .....	66
1.5.2.5.3. Ücret ile İlgili Koşullar .....	70
1.5.2.5.4. Psiko-Sosyal Koşullar .....	72

1.5.2.5.5. Yönetim Biçimi ve İşletme ile İlgili Unsurlar .....	76
1.5.2.5.6. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	81
1.6. İktisadi Kuramlara Göre Verimlilik .....	84
1.6.1. Ortodoks İktisat Öncesi .....	84
1.6.1.1. Merkantalizm .....	85
1.6.1.2. Fizyokratik Düşünce .....	86
1.6.2. Ortodoks İktisat .....	88
1.6.2.1. Klasik İktisadi Düşünce .....	88
1.6.2.2. Neo Klasik İktisadi Düşünce .....	90
1.6.2.3. Keynesyen İktisadi Düşünce .....	92
1.6.2.4. Monetarizm .....	93
1.6.3. Heterodoks İktisat .....	94
1.6.3.1. Post-Keynesyen İktisadi Düşünce .....	94
1.6.3.2. Kurumsal İktisadi Düşünce .....	95
1.6.3.3. Marksist İktisat Okulu .....	96
1.6.3.4. Avusturya İktisat Okulu .....	97
1.6.3.5. Feminist İktisat Okulu .....	98

## İKİNCİ BÖLÜM

### NİCEL BULGULAR: TÜRKİYE ve TR32 BÖLGESİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ve VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

2.1. Örnek Ülkeler ve Türkiye’de Verimlilik Göstergeleri .....	100
2.2. Türkiye’de Tekstil Sektöründe Emek Verimliliği Göstergeleri .....	108
2.3. Araştırmanın İçeriği .....	112
2.3.1. Konu, Evren ve Örneklem .....	112
2.3.2. Veri Seti Yapısı .....	113
2.3.3. Yöntem, Analiz ve Hipotezler .....	117
2.4. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeliler: Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti ve Hipotezler .....	118
2.4.1. Betimleyici İstatistikler .....	118
2.4.1.1. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumları .....	120
2.4.1.2. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Çalışma Koşulları ve Ücretler .....	122
2.4.2. Mann-Whitney-Wilcoxon Analizi ve Çapraz Tablolar .....	131
2.5. İşverenler: Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti ve Hipotezler .....	141
2.5.1. Betimleyici İstatistikler .....	141
2.5.1.1. İşverenlerin İşgücü Piyasasındaki Makro Göstergeleri .....	142
2.5.1.2. İşverenlerin Çalışma Koşulları ve Gelirleri .....	144
2.5.2. Mann-Whitney-Wilcoxon Analizi ve Çapraz Tablolar .....	147

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### NİTEL BULGULAR: TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

3.1. TR32 Bölgesi ve Denizli İli Tekstil Sektörü .....	154
3.1.1. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerine Göre TR32 Bölgesinde Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	154
3.1.2. Denizli İli Tekstil Sektörünün Görünümü .....	155
3.2. Araştırmanın İçeriği .....	158
3.2.1. Konu, Amaç ve Alan .....	158
3.2.2. Yöntem ve Sınırlılıklar .....	159



3.3. Çalışma Koşulları ve Verimlilik İlişkisi .....	162
3.3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve İşletme Künyeleri .....	162
3.3.2. Katılımcılara Göre Çalışma Koşulları ve Verimlilik İlişkisi .....	168
3.3.2.1. Verimlilik Olgusuna Yaklaşımları .....	168
3.3.2.2. Fiziki Çalışma Koşulları Açısından.....	172
3.3.2.3. Yasal Çalışma Koşulları Açısından.....	181
3.3.2.4. Ücretin ve Gelirin Verimliliğe Etkisi .....	190
3.3.2.5. Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları Açısından .....	197
3.3.2.6. Yönetim Biçimi ve İşveren Kararları Açısından .....	204
3.3.2.7. Sosyo-Demografik Özellikleri Açısından.....	209
3.3.2.8. Önem Sırasına Göre Verimliliği Etkileyen Çalışma Koşulları.....	215
3.3.2.9. Emegın ve İşverenlerin Verimlilik Beklentileri .....	216
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....	219
KAYNAKLAR.....	228
EKLER.....	261

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

Şekil 1. Örgütsel İnceleme Üçgeni.....	10
Şekil 2. Verimlilik Ölçüm Süreci.....	17
Şekil 3. Verimlilik Artırma Süreci.....	26
Şekil 4. Metot Etüdünün Aşamaları.....	27
Şekil 5. İş Örnekleme Aşamaları.....	29
Şekil 6. Sıfır Bazlı Bütçe Yönteminin Temel Bileşenleri.....	34
Şekil 7. Güç Alanına Etki Eden İç ve Dış Güçler.....	38
Şekil 8. Verimlilik Çemberi.....	44
Şekil 9. Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı.....	104
Şekil 10. Türkiye Sanayi Üretim ve İstihdam Endeksi.....	104
Şekil 11. Türkiye Emek Verimliliği Değişim Oranı (2011-2020).....	105

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Sanayi Üretim Endeksi.....	101
Tablo 2. Sanayi İstihdam Endeksi.....	102
Tablo 3. Sanayi Sektöründe Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı.....	103
Tablo 4. Çalışılan Saat Başına GSYİH .....	106
Tablo 5. Çalışan Başına GSYİH.....	107
Tablo 6. Örnek Ülkelerin Çalışan Başına GSYİH Sıralaması.....	107
Tablo 7. Türkiye’de Toplam Sanayi Üretim Endeksi /İstihdam Endeksi .....	108
Tablo 8. Türkiye’de Tekstil Sektörü Emek Verimliliği Endeks Değerleri .....	109
Tablo 9. Tekstil Sektöründe Emek Verimliliği .....	110
Tablo 10. Tekstil Sektöründe Kişi Başına Düşen Katma Değer .....	111
Tablo 11. Teknoloji Düzeyine Göre Personel Maliyetlerinin Katma Değer İçindeki Payı .....	112
Tablo 12. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ferdin İşgücü Durumunun Dağılımı.....	119
Tablo 13. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İşteki Durumu .....	119
Tablo 14. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı .....	120
Tablo 15. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	121
Tablo 16. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ortalama Yaşı .....	122
Tablo 17. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların İşe İlişkin Durumları .....	124
Tablo 18. İşyerlerine İlişkin Bilgiler .....	126
Tablo 19. Cinsiyetlerine Göre Çalışılan Bölgeler .....	127
Tablo 20. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ortalama Ücretleri .....	128
Tablo 21. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ücret Düzey Dağılımları .....	129
Tablo 22. Ücretli, Maaşlı Yevmiyeli Çalışanların Cinsiyete Göre Ücretleri .....	130
Tablo 23. Çalışanların Sektörlere Göre Ortalama ve Medyan Ücretleri .....	130
Tablo 24. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Cinsiyet ve Ücret İlişkisi .....	131
Tablo 25. Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Gelirleri ve Eğitim Düzeyleri .....	132
Tablo 26. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ücretleri ile Kayıtlı Çalışma Durumları.....	133
Tablo 27. Ücretli, Yevmiyeli, Çalışanların Ücretleri ile Haftalık Çalışma Süreleri .....	135
Tablo 28. Ücretli, Yevmiyeli, Çalışanların Ücretleri ile İşletme Ölçeği .....	136
Tablo 29. Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ile İşyeri Durumu .....	137
Tablo 30. Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ve Çalışma Şekli .....	138
Tablo 31. Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ve Çalışma Durumu .....	139
Tablo 32. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşteki Durum .....	141
Tablo 33. Türkiye’de ve TR32 Bölgesinde İşverenlerin Cinsiyete Göre Sektörler .....	142
Tablo 34. İşverenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	143
Tablo 35. İşverenlerin Ortalama Yaşı .....	143
Tablo 36. İşverenlerin İş ve İşletme ile İlgili Durumları .....	145
Tablo 37. İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalıştıkları Bölgeler .....	146
Tablo 38. İşverenlerin Yıllık Toplam Net Nakdi Ortalama Mütteşebbis Geliri .....	146
Tablo 39. Cinsiyete Göre İşveren Gelirlerinin Karşılaştırılması.....	148
Tablo 40. Eğitim Düzeyleri ile İşveren Gelirlerinin Karşılaştırılması .....	149
Tablo 41. İşverenlerin Gelir Düzeyleri ile Kayıtlı Çalışma Durumu .....	150
Tablo 42. İşverenlerin Gelir Düzeyleri ile Haftalık Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması .....	151
Tablo 43. İşverenlerin Gelir Düzeyi ile İşletme Ölçeğinin Karşılaştırılması .....	152
Tablo 44. TR32 Bölgesinde Ücretli ve İşverenlerin Sosyo-Demografik Özellikler.....	154
Tablo 45. Denizli İlinde Sektörlere Göre İşyeri Sayısı .....	156

Tablo 46. Denizli İlinde Sektörlere Göre Çalışan Sayısı .....	156
Tablo 47. Denizli İlinde Mesleki Sınıflamaya Göre Kadın Erkek Çalışan Sayısı .....	157
Tablo 48. Denizli İli 2019 Yılı İhracat Değerleri .....	157
Tablo 49. Denizli İlindeki Çalışan Sayısı .....	158
Tablo 50. İşverene İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler .....	163
Tablo 51. İşverenlerin Firmalarına İlişkin Bilgiler .....	163
Tablo 52. İşverenlerin Aldıkları Eğitim ve Çalışan Ücretlerine İlişkin Bilgileri .....	165
Tablo 53. İşverenlerin Firmalarında Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler .....	166
Tablo 54. Beyaz Yakalı Çalışanlara İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler .....	166
Tablo 55. Beyaz Yakalı Çalışanların Çalışma Koşulları .....	167
Tablo 56. Mavi Yakalı Çalışanlara İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler .....	167
Tablo 57. Mavi Yakalı Çalışanların Çalışma Koşulları .....	168
Tablo 58. Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Fiziki Çalışma Koşulları .....	173
Tablo 59. Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Yasal Çalışma Koşulları .....	182
Tablo 60. Ücretin Belirlenme Şekli .....	195
Tablo 61. Katılımcılara Göre Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları .....	197
Tablo 62. Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Sosyo-Demografik Koşullar .....	209
Tablo 63. İşverenlere Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması .....	215
Tablo 64. Beyaz Yakalı Çalışanlara Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması .....	215
Tablo 65. Mavi Yakalı Çalışanlara Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması .....	216
Tablo 66. Katılımcıların Verimlilik Artışına Yönelik Beklentileri .....	217

## SİMGE VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APC	Amerikan Verimlilik Merkezi
APO	Asya Verimlilik Teşkilatı
BEM	Birim Emek Maliyeti
BLS	Birleşik Devletler İşgücü İstatistikleri Bürosu
ÇKBDDK	Çalışan Kişi Başına Düşen Katma Değer
EANPC	Avrupa Ulusal Verimlilik Merkezi Birliği
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
FMİKD	Faktör Maliyeti ile Katma Değer
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GYKAMVS	Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi Mikro Veri Seti
HİAMVS	Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İPA	İşgücü Araştırma Anketi
NGT	Nominal Gruplama Tekniği
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OİVY	Oranlarla İşgücü Verimliliği Yöntemi
POSPAC	Üretim, Organizasyon, Satış, Ürün, İşgücü, Sermaye Verimliliği Yaklaşımı
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
YOEVDÖ	Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı

## GİRİŞ

Verimlilik, iktisat biliminde sıklıkla tartışılan ekonomik bir değişkendir. İktisat yazınında verimlilik büyük bir çoğunlukla emek verimliliğini ifade etmekte, ürün ve firma verimliliği emek verimliliği üzerinden ölçülmektedir. Ortodoks iktisat emek verimliliğini (*ceteris paribus*) bireyin demografik özellikleri, niteliği, becerisi ve çalışma koşulları açısından incelerken; Heterodoks iktisat, toplumsal, siyasal, kültürel vb. koşullarla sosyolojik ve psikolojik olarak analiz etmektedir. Heterodoks iktisat açısından ayrımcılık, işsizlik, gelir dağılımı, toplumsal cinsiyet gibi koşullar emeğin, verimliliğinin altında ücret almasına neden olabilmektedir. Emek verimliliği, sosyo-psikolojik koşullar dışında temelde teknik koşullar ve işveren kararlarından da etkilenmektedir.

Alan yazına göre üretim teknikleri, emek, teknoloji, bilgi yoğun üretim biçimleri, ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, yasal, bölgesel, sektörel, bireysel vb. birçok koşul ile verimlilik arasında olumlu veya olumsuz bir ilişkiden söz edilebilir. Verimlilik, mikro anlamda işletmeye rekabet üstünlüğü ve karlılığı, makro anlamda ise ülkelere ekonomik büyümeyi, kalkınmayı ve refahı sağlamaktadır. İşletmelerin üretim tekniklerinin sermaye-teknoloji-bilgi yoğun veya emek yoğun olması sektörlere göre de verimlilik düzeylerini doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle emek verimliliğinin yüksek olduğu ülkelerde ücret düzeyi, kişi başına düşen ulusal gelir, büyüme ve kalkınma oranları yüksektir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde verimlilik ile ücret ilişkisi işgücü piyasasının en temel sorunlarından biridir. Türkiye’de emek verimliliği gelişmiş ülke ortalamalarının altındadır aynı zamanda sektörlere göre de değişiklik göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ‘*Sanayi ve Hizmet İstatistikleri*’ne göre 2005-2017 döneminde emek verimliliği 1,6 kat artmıştır. TÜİK 2022 ‘*Sanayi ve Hizmet İstatistikleri*’ne göre Türkiye genelinde en yüksek üretim değeri imalat sektöründe gerçekleşmiştir. Ancak, 2020 yılı *Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması*’na (Nace Rev. 2) göre 16 faaliyet kodu içinde imalat sektörü çalışan kişi başına katma değer 7. sırada iken; emek maliyetinde 10. sıradadır. Diğer yandan EUROSTAT 2011-2020 ‘*Kısa Dönemli İş İstatistikleri*’ ile sanayi üretim ve sanayi istihdam endekslerine göre Türkiye, 31 ülke içinde endeksleri her yıl düzenli artış gösteren bir ülkedir. Ancak söz konusu artış eğilimlerine rağmen, Türkiye’de yıllık emek verimliliği Avrupa ülke ortalamalarının altındadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'na (EUROFOUND) göre verimliliği etkileyen en temel unsurlardan biri, çalışma koşullarıdır. Bu bağlamda, araştırma konusu belirlenmeden önce ulusal alan yazında çalışma koşullarının emeğin verimliliğini etkileyip etkilemediğini inceleyen çalışmalar araştırılmış ve sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Sınırlı mevcut yazın, çalışma koşullarının verimliliğe etkisini, emek ve işletme verimliliği ile ilişkilendirmiştir. Ancak işveren kararlarının, emeğin ve kendisinin verimliliğine ve Türkiye ve Bölge boyutuyla imalat ve tekstil sektöründe çalışma koşullarının emek ve işveren/yönetim verimliliğine etkisini TÜİK verileri ile inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada araştırma, çalışma koşullarının emek ve işveren/yönetim verimliliğine etkisini analiz etme açısından alan yazındaki diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, verimliliği teknik olarak ölçmek değil; Türkiye ekonomisi içerisinde önemli bir yer tutan tekstil sektöründe işçi ve işverenlerin yaklaşımlarına göre verimliliği etkileyen çalışma koşullarının neler olduğunu tespit etmektir.

Araştırmanın üç temel sorusu bulunmaktadır. İlki, *‘Türkiye ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan açısından verimliliği etkileyen çalışma koşulları ve sosyo-demografik özellikler nelerdir?’*; ikincisi *‘Türkiye ve TR32 Bölgesi imalat sektöründe işveren açısından verimliliği etkileyen çalışma koşulları ve sosyo-demografik özellikler nelerdir?’*; üçüncüsü ise *‘Denizli İlinde işveren, beyaz ve mavi yakalı işçiler açısından tekstil sektörü örneği ile verimliliği etkileyen çalışma koşulları nelerdir?’*. Çalışma koşulları, EUROFOUND, ILO, OECD gibi kuruluşlarca ve alan yazında yer aldığı biçimde *“fiziki”, “yasal”, “ücret ile ilgili”, “psiko-sosyal”, “yönetim biçimi/işverenin kararları”* ve *“sosyo-demografik”* gibi başlıklarla gruplandırılarak, diğer çalışmalardan farklı olarak emeğin ve işverenin sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşulları ile verimlilik ilişkisi bağlamında analiz edilmiştir.

Karma yöntem araştırmasının uygulandığı çalışmada, nicel verilere TÜİK mikro veri setleri aracılığı ile nitel verilere ise alan araştırması ile ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye’de tekstil sektörünün genel görünümü TÜİK 2019 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) ve 2020 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti (GYKAMVS) ile ortaya çıkarılmıştır. TÜİK mikro veri setleri, bireyin sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşullarının bazılarını sunmaktadır. Dolayısıyla araştırmada, söz konusu veri setlerinde çalışma koşulları ve

verimlilik ilişkisinde etkili olan ‘fiziki’, *psiko-sosyal*” ve “*yönetim biçimi/işverenin kararları*’na yönelik sorulmayan sorulara nitel araştırma ile yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Alan araştırması ile Denizli İlinde Sivil Toplum Kuruluşlarına üye tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin işverenleri, beyaz ve mavi yakalı çalışanları ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması kapsamında 11 işveren/işveren vekili, 11 beyaz yakalı, 11 mavi yakalı olmak üzere toplam 33 katılımcı ile görüşülmüştür. Görüşmeler yarı yapılandırılmış soru formu aracılığı ile 24.02.2022 ile 01.07.2022 tarihleri arasında yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Araştırma amaç ve sorusu doğrultusunda üç ana bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölüm, yazın taraması yöntemi ile oluşturulan kuramsal bölümdür. Bu bölümde verimlilik ve ilişkili kavramlar, verimlilik oranları ve ölçümleri, verimliliği artırma teknikleri, verimlilik analiz yöntemleri, verimliliği etkileyen unsurlar ve iktisadi kuramlara göre verimlilik kavramı açıklanmıştır.

Uygulama bölümlerinden biri olan ikinci bölümde, ilk olarak Türkiye’de emek verimliliği ülke örnekleri ile incelenmiş, daha sonra Türkiye’de arz yönlü verileri kapsayan TÜİK 2019 yılı HİAMVS ile ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların; 2020 yılı GYKAMVS ile işverenlerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları ve ücret/gelir düzeylerini gösteren bulgular ele alınmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan nicel veriler, Türkiye, TR32 Bölgesi, Türkiye tekstil ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların; Türkiye, TR32 Bölgesi, Türkiye imalat ve TR32 Bölgesi imalat sektöründeki işverenlerin sosyo-demografik özelliklerine yönelik dağılım istatistikleri ile ücret/gelir düzeyi ve çalışma koşullarının karşılaştırıldığı tabloları içermektedir. İkinci bölümdeki çapraz tablolar ve istatistiksel analizler, emek açısından asgari ücretin; işveren açısından ise medyan gelirin gruplandırılarak, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma koşulları ile karşılaştırılmasından elde edilen bulguları içermektedir.

Üçüncü bölüm, fenomenolojik yaklaşıma dayanmaktadır. Bu bölümde önce 11 mavi, 11 beyaz yakalı ve 11 işverenden oluşan 33 katılımcının sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşulları aktarılmıştır. Daha sonra, yarı yapılandırılmış görüşme metni üzerinden derinlemesine görüşme tekniği ile elde edilen verilerin, içerik analizi yöntemi ile incelendiği bulgular sunulmuştur.

Nicel araştırmanın sınırlılığı kesitsel desen üzerine kurulu olması ve tek bir yıla dönük veriler ile gerçekleştirilmesidir. Verilerin kesitsel olarak toplanması, bulgular arasında nedensellik ilişkisini kurmayı engellemektedir. Nitel araştırmanın en büyük



sınırlılığı ise, sadece tekstil sektöründe gerçekleşmesi ve Denizli İlinde faaliyet gösteren 11 işletme sahibi/işverenleri ve çalışanları ile yapılmasıdır. Bu noktada, araştırma bulguları Türkiye, tekstil ve imalat sektörüne genellenememektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### VERİMLİLİK OLGUSU VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Verimlilik artışı veya azalışı ile ülke ve bireyin refahı, işletmelerin rekabet gücü, karlılığı ve sürdürülebilirliği arasında doğrudan bir ilişki vardır. İlgili yazında verimlilik olgusu büyüme, kalkınma, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH), milli gelir, enflasyon, istihdam ve işsizlik gibi makro ekonomik kavramlar ve işletmenin rekabeti, sürdürülebilirliği, karlılığı ve bireyin kazancı gibi mikro ekonomik kavramlar ile birlikte kullanılmakta ve ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın temel öznesi olan verimlilik olgusu, kavramsal ve kuramsal çerçevesi ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda, verimlilik ve verimlilikle ilgili kavramlar, verimlilik analiz yöntemleri yazın taraması yöntemi ile açıklanmış, kavramlararası benzerlik ve farklılıklar yorumlanmıştır.

#### 1.1. Verimlilik ve Verimlilikle İlişkili Kavramlar

##### 1.1.1. Verimlilik

Teknik, istatistikî, ölçülebilir ve analitik bir kavram olan verimlilik, Latince “*produce*” kelimesinden türetilmiş, Türkçe’ye ise “*müstahsiliyet*”, “*verimlilik*” ve “*prodüktivite*” şeklinde çevrilmiştir (Kutluata, 1973: 26). Verimlilik kavramına ilk olarak Agricola’nın 1530 yılında yayınlanan “*De Re Metallica*” adlı eserinde rastlanılmıştır (Kök ve Deliktaş, 2003: 31). Daha sonra, 1766 yılında Quesnay’ın “*Ekonomik Teorilerin Tarihsel Bakış Açısı*” (Tangen, 2004: 35; Suiçmez, 2014: 170; Alaghbari vd., 2019: 3) ve 1776 yılında Adam Smith’in “*Ulusların Zenginliği*” (Köroğlu, 1993: 2) adlı eserlerinde kavram olarak kullanılmıştır (Kutluata, 1973: 26). Verimlilik, 1833 yılında Le Littré tarafından “*üretim yeteneği*” olarak ifade edilmiştir (Kök ve Deliktaş, 2003: 31). Kavramın bugünkü anlamı ile üretim ekseninde değerlendirilmesi (Suiçmez, 2014: 170), 17. yüzyılın sonları ile 18. yüzyılın başlarına karşılık gelmektedir (Yavuz, 2003a: 9).

Üretimde kullanılan girdi birimi başına düşen üretim miktarı olarak tanımlanan (Seyidoğlu, 2008: 379) verimlilik kavramı, en genel ifade ile çıktı miktarının girdi miktarına olan oranı (Kutluata, 1973: 25; Ivancevich, 1990: 13; Dias, 1991: 114; Oum vd., 1992: 494; Kaydos, 1999: 29; Sharpe, 2002: 31; Coelli vd., 2005: 2; Ramsay, 2008: 33; Haynes, 2008: 147; Prokopenko, 2011: 19; Attar vd., 2012: 11; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 19; Samad vd., 2018: 118; Oulton, 2020: 5) olarak ifade edilmekte ve

savurganlıktan uzak bir biçimde, işletmenin girdilerinin ne kadarının çıktıya dönüştüğünü ne kadarının sistemde eridiğini göstermektedir (İncir, 1990: 8; Özdamar, 1998: 725; Şahin, 2011: 26). Bir başka deyiş ile girdi miktarındaki bir birimlik artışın, çıktı miktarında meydana getirdiği değişimi (Öney, 1968: 16) ya da girdi miktarı sabitken, çıktı miktarının artırılmasını; en yüksek çıktı miktarına en düşük girdi miktarı ile ulaşabilme becerisini ifade etmektedir.

Verimlilik, uluslararası kuruluşlarca ve yazında benzer özellikler içerecek biçimde tanımlanmaktadır. ILO verimliliği, işgücü verimliliği ekseninde değerlendirmektedir (ILO, 2020a). ILO'ya göre işgücü verimliliği; belirli referans süresi içerisinde işgücü birimi başına üretilen toplam çıktı hacmidir (ILO, 2020c). Bölgesel bir diğer kuruluş olan OECD'ye (2020b) göre verimlilik, belirli bir çıktı düzeyine ulaşmak için emek ve sermaye gibi girdilerin etkinliğinin ölçüsüdür. Avrupa Ulusal Verimlilik Merkezi Birliği'ne göre (EANPC) (EANPC, 2019) verimlilik, çıktı hacmi ile girdi hacmi arasındaki oranı iken; Asya Verimlilik Teşkilatı'na göre (APO) (APO, 2020) basit biçimde çıktının girdiye oranıdır.

Verimlilik, dar, geniş ve teknik boyutları ile değerlendirilen bir kavramdır. Dar anlamda verimlilik üretim miktarı ile faktör miktarı arasındaki ilişkiyi ifade eden (OECD, 2020b) üretim odaklı bir olgu iken (Baş ve Artar, 1991: 36), geniş anlamda verimlilik toplumun ihtiyaç duyduğu kalitede ürün ve/veya hizmet üretmek için kullanılan kaynakların etkinliğinin ölçüsü olarak tanımlanan performans odaklı bir olgudur (Kitaw ve Belachew, 2007: 44; Oktriante ve Susetyo, 2020: 19). Teknik anlamda verimlilik ise işletmenin girdileri ile en yüksek düzeyde çıktı miktarına ulaşabilmeyi sağlayan, girdi ve çıktı olarak ifade edilen iki değişken arasındaki ilişkidir (Yavuz, 2003a: 9; Çakmak vd., 2009: 6; Velnampy, 2011: 49; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 19).

İşletme açısından verimlilik, verimliliğin önemli bileşenlerinden etkinlik ve etkililik kavramları ile değerlendirilmektedir (Mohanty, 1998: 21; Wazed ve Ahmed, 2008: 988; Porcelli, 2009: 3). Bu kavramların yanı sıra verimlilik kavramı karlılık ve iktisadilik kavramları ile de yakından ilgilidir.

### **1.1.2. Etkinlik ve Etkililik**

Etkinlik (efficiency) ve verimlilik kavramı zaman zaman eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak temelde verimlilik daha çok işletme biliminin ilgi alanına girmektedirken, etkinlik iktisat biliminin ilgi alanı içerisinde kalmaktadır (Çağlar ve Oral, 2011: 666). Verimlilik en az kaynak ile en çok çıktı miktarına ulaşmayı; etkinlik ise bir

faaliyeti yürütmek için üretime sevk edilen kaynakların en optimal şekilde kullanılarak en fazla çıktı miktarına ulaşılmasını ifade etmektedir (Güntürkün ve Balkan, 2010: 9; OECD, 2020b).

Kullanılan araçlar ile ulaşılan amaçlar arasındaki ilişkiyi ifade eden (Eichhorn ve Towers, 2018: 99) etkinlik kavramı, mevcut ürün, süreç veya yeteneklerin iyileştirilmesi anlamında *durağan etkinlik*; yenilerinin geliştirilmesi anlamında *hareketli etkinlik* olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır (Ghemawat ve Costa, 1993: 59). Etkinlik sabit girdi varsayımı altında (Porcelli, 2009: 3) standart değerin, gerçekleşen değere oranı olarak formüle edilebilmektedir (Sink vd., 1984: 267; Baş ve Artar, 1990: 33; Yavuz, 2003a: 13; Yükçü ve Atağan, 2009: 3).

$$\text{Etkinlik} = \frac{\text{Standart Değer}}{\text{Gerçekleşen değer}} \quad (1)$$

Etkinlik oranı, zaman olarak değil, üretim miktarı olarak değerlendirildiğinde, formül tersine çevrilebilmektedir. Bu durumda etkinlik, gerçekleşen üretim miktarının, standart üretim miktarına oranlanması ile bulunabilmektedir. Bu bağlamda etkinlik oranının 1 değerinin üzerinde olması beklenmektedir. Etkinlik oranının 1 değerinin üzerinde olması işletmenin hedeflediğinin üzerinde bir performans gösterdiğinin, 1 değerinin altında olması da işletmenin düşük etkinlikte çalıştığının göstergesidir (Baş ve Artar, 1990: 33-34).

Örneğin, bir tekstil işletmesinde<sup>1</sup> günde 8 saat çalışılmaktadır. Bu çalışma saati içerisinde makineye işçiler tarafından 50 top kumaş yerleştirilmekte ve kumaş kesme makinesi 10.000 metre kumaşı kesebilmektedir. Ancak bu tam kapasite ile çalışıldığı zaman ulaşılabilen değerlerdir. Oysaki işletmede kumaş hataları, makine arızaları, elektrik kesintisi ve emeğin yorgunluğu gibi sebeplerden ötürü tam kapasite ile çalışılabilmesi mümkün olamamakta ve işletmede günde ancak 8.000 metre kumaş kesilebilmektedir. Bu durumda işletmenin günde 6.000 metre kumaş kesmesi, işletmenin %75 etkinlikte ve %60 verimlilikte çalıştığını ifade etmektedir.

Verimlilik ile ilgili benzer kavramlardan bir diğeri etkililiktir. Etkililik

---

<sup>1</sup> Bu örnek, 06.12.2020 tarihinde Denizli İlinde faaliyet gösteren küçük ölçekli bir tekstil firmasının yetkilisi ile yapılan görüşme sonucunda oluşturulmuştur.

(effectiveness) çıktılarla ilgili bir kavramdır (Yavuz, 2003a: 12; Yükçü ve Atağan, 2009: 2). Belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmada kullanılan kaynakların başarısını göstermektedir (Mandl vd., 2008: 3; OECD, 2020b). Bir başka ifade ile etkililik, ihtiyacı karşılayan yararlı ürünlerin üretilip üretilmediğini ve hedeflenen sonuçlara (Reider, 2001: 25; Güntürkün ve Balkan, 2010: 33; Eichhorn ve Towers, 2018: 99), belirlenen plan ve programlara ulaşma derecesini göstermektedir (Sink vd., 1984: 267; Porcelli, 2009: 3).

$$\text{Etkililik} = \frac{\text{Gerçekleşen Çıktı}}{\text{Planlanan Çıktı}} \quad (2)$$

Etkililik, gerçekleşen çıktının, planlanan çıktıya oranıdır (Tuttle, 1981: 16; Sink vd., 1984: 267; Akal, 1996: 18; Yavuz, 2003a: 12; Yükçü ve Atağan, 2009: 3). Etkililik oranının 1 değerine eşit olması işletmenin hedefine ulaştığını; 1 değerinin üzerinde olması, işletmenin belirlediği hedefi aştığını, 1 değerinin altında kalması ise işletmenin hedefine ulaşamadığını göstermektedir.

Kaynakların hangi etkinlikle kullanıldığı yönünde fikir veren (Baş ve Artar, 1990: 35) etkililik kavramı “*doğru şeylerin yapılması*” olarak da tanımlanmaktadır (Tangen, 2004: 41; Drucker, 2006: 5). Doğru eylemlerin yapılması, işletmede saptanan amaçların ve hedeflerin doğru zamanda, doğru kalitede ve doğru miktarda yapılabilirliğinin göstergesi olmaktadır. Etkililik, işletme düzeyinde toplam performansı ölçmekte ve (Akal, 1996: 16) yönetime bilgi akışı sağlamaktadır. Etkililik ile yönetim kararları arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. İşletmelerin kısa ve uzun vadeli hedefleri ve amaçları yönetim tarafından belirlenmekte ve bu hedef ve amaçlar doğrultusunda elde edilen başarılar veya başarısızlıklar yönetimin sorumluluğunda görülmektedir. Verimliliği yüksek bir işletme, yönetim tarafından belirlenen satış hedefine ulaşamıyorsa, o işletme için üretimin etkililiğinden söz edilmesi mümkün değildir (Koroğlu, 1993: 56). Dolayısıyla, işletme en düşük girdi ile en yüksek çıktı hacmine ulaşsa bile yönetim tarafından belirlenen hedeflere ulaşamamış olacaktır. Diğer bir ifade ile verimlilik yüksek ancak etkililik düşük kalacaktır. Bu noktada, işverenin yanlış kararlarının, emeğin de verimsizliğini etkileyebileceğini söylemek mümkün olabilmektedir.

### 1.1.3. Karlılık ve İktisadilik

Verimlilik ile ilişkili kavramlardan bir diğeri karlılıktır. Genel anlamda kar, işletmenin belirli bir hesap döneminde mal ve hizmet satışı sonucunda elde ettiği gelirleri

ile bu mal ve hizmeti oluşturmak için katlandığı maliyet ve giderlerin toplamı arasındaki olumlu farktır (Akal, 1996: 39; Khajeh, 2019: 5). OECD'ye göre (2020b) kar; sermayenin getirisinin üzerinde kazanılan fazlalığı ifade etmektedir.

Karlılık, karın sermayeye oranlaması ile hesaplanabilmektedir (Kutluata, 1973: 34; Alpugan, 1988: 262; Baş ve Artar, 1990: 50; Akgüç, 1995: 393; OECD, 2020b):

$$\text{Karlılık} = \frac{\text{Kar}}{\text{Sermaye}} \quad (3)$$

Karlılık, işletmenin özkaynaklarının ne kadar arttığını (Eichhorn ve Towers, 2018: 99) işletmenin karlı çalışıp çalışmadığını göstermekte (Akdoğan ve Tenker, 2001: 634) ve bu anlamda işletmenin başarısı hakkında görüş sağlamaktadır (Akgüç, 1995: 392; Gücenme, 2005: 196). Ancak, bir işletmenin karlılık oranlarının, ülkenin veya dünyanın içinde bulunduğu genel ekonomik koşullar, aynı sanayi kolunda faaliyet gösteren diğer işletmelerin karlılıkları, yıllara göre işletmenin göstermiş olduğu karlılık oranları, alternatif sermaye yatırımları ve işletmenin hedeflediği karlılık beklentileri ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Akgüç, 1995: 392; Savcı, 2013: 223-224).

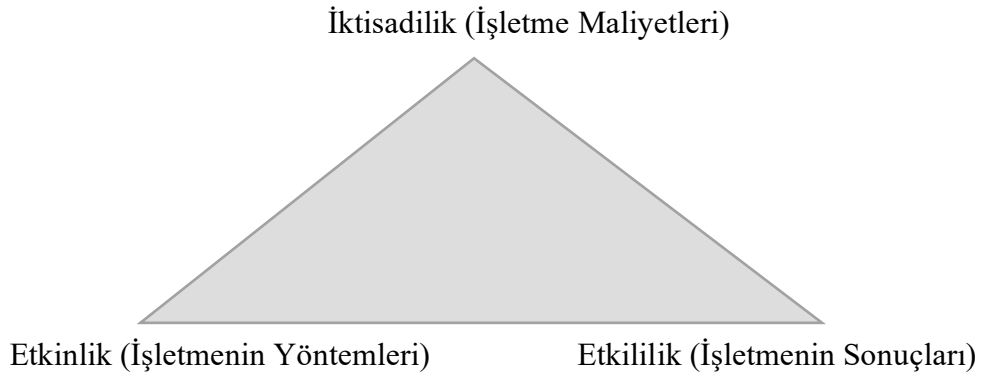
Karlılık kavramı ile birlikte verimlilik ile ilişkili bir diğer kavram iktisadiliktir. İktisadilik, işletmenin belirli bir dönem içerisinde elde ettiği satış hasılatı ile mal ve hizmetlerin maliyetleri arasındaki ilişkidir (Kutluata, 1973:42; Baş ve Artar, 1990: 47).

İktisadilik kavramı;

$$\text{İktisadilik} = \frac{\text{Gelirler}}{\text{Giderler}} \quad (4)$$

biçiminde formüle edilebilmektedir (Badem, 2008: 44). Bu formüle göre iktisadilik oranında gelirlerin giderlerden yüksek olması ve iktisadilik oranının 1 değerinden büyük olması beklenmektedir (Baş ve Artar, 1990: 48). Bu oranın 1 değerinden büyük olması işletmenin kazançlı olduğunu; 1 değerinden düşük olması ise işletmenin zarar ettiğini göstermektedir (Alpugan, 1988: 262).

Reider'e göre (2001: 25) iktisadilik, etkinlik ve etkililik kavramları arasında dengeli bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkide, işletmenin maliyetleri, etkinlikten ve etkililikten ödün vermeden en düşük düzeyde tutulmalıdır (Reider, 2011: 25). Söz konusu denge ile işletmenin verimliliği ve karlılığı artmaktadır (Şekil 1).



**Şekil 1.** Örgütsel İnceleme Üçgeni

**Kaynak:** Reider, 2001: 26.

Çalışmada verimlilik ve benzer kavramların tanımlanmasında karşılaşılan güçlükler teknik anlamda bu kavramların ölçümünde de yaşanmaktadır. Verimliliğin nasıl ölçüldüğüne geçmeden önce verimlilik oranları hakkında bilgi verilecektir.

## 1.2. Oran ve Ölçüm Açısından Verimlilik

Verimlilik oranları, “*Toplam Faktör Verimliliği*”, “*Çoklu Faktör Verimliliği*” ve “*Kısmi Faktör Verimliliği*” olmak üzere üç biçimde ele alınmaktadır (Reynolds, 1998: 23). Verimlilik oranlarından hangisinin kullanılmasının etkin olacağı, yapılan araştırmanın amacı, işletmenin yapısı ve veri sorunu ile ilgilidir. Toplam faktör verimliliği, işletmenin yıllar içerisindeki gelişimi (İncir, 1990: 15) ve üretim faktörlerinin ne derece verimli kullanıldığının bilgisini sunarken (Sharpe, 2002: 34); kısmi faktör verimliliği işletmenin verimini düşüren sorunların tespit edilmesine olanak tanımaktadır. Bu noktada, işletmenin üretim tekniği, verimlilik ölçümünde belirleyici olabilmekte; emek yoğun işletmelerde emek verimliliği; sermaye yoğun işletmelerde ise sermaye verimliliği önemli bilgiler verebilmektedir (İncir, 1990: 15).

### 1.2.1. Verimlilik Oranları

#### 1.2.1.1. Toplam ve Çoklu Faktör Verimliliği

Üretim faktörlerinin verimlilik artışına katkısını ölçen toplam faktör verimliliği, çıktı artışındaki etkileri açıklayan bir değişken olarak, tüm girdilerin birim başına düşen çıktısı olarak tanımlanmaktadır (Sharpe, 2002: 34; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 21; Serrano, 2016: 10; Chang, 2017: 14 ) Bir başka ifade ile belirli bir dönemde elde edilen üretimin, o üretim için gereken üretim faktörlerine oranını (Öney, 1968: 13; İncir, 1990: 13; Reynolds, 1998: 22; Filiz, 2008: 45), yani toplam çıktının, toplam girdiye

bölünmesini (Anyanwu, 2000: 126; Filiz, 2008: 44; Wazed ve Ahmed, 2008: 988; Prokopenko, 2011: 40) ifade etmektedir.

$$\text{Toplam Faktör Verimliliği} = \frac{\text{Toplam Çıktı}}{\text{Toplam Girdi}} \quad (5)$$

Toplam faktör verimlilik oranının tespit edilebilmesi için öncelikle girdi ve çıktının aynı birimleri ifade eder biçimde belirlenmesi gerekmektedir. İşletmenin girdileri gibi çıktıları da hem miktar yönüyle *fiziksel* hem de fiyat yönüyle *parasal* olarak saptanabilmektedir. Dolayısıyla yapılan işin miktarı, işi yapan kişi sayısı, çalışma saatleri toplamı ve sermaye stokları birikimi gibi unsurların, *fiziki* veya *parasal* olarak değerleri belirlenmelidir. Değerler belirlendikten sonra her faktörün mevcut ve temel yıldaki *fiziki* miktarları tespit edilerek, temel yıl fiyatları ile ağırlıklandırılmalıdır (Öney, 1968: 68).

Toplam faktör verimliliği, ağırlıklandırılmış girdi ortalaması başına düşen çıktı miktarı tespit edilerek hesaplanmaktadır (Köse, 1992: 7-8; Yavuz, 2003a:13; Uzay, 2005: 18). Girdilerin ağırlıklandırılması birtakım zorluklar barındırmaktadır (Sharpe, 2002: 34). Çünkü girdiler farklı ölçü birimleri ile ifade edilebilmektedir (İncir, 1990: 13). Örneğin emek girdisi, işletmede çalışan tüm bireylerin toplam çalışma saatleri ile temel yılın ortalama saatlik ücreti çarpılarak ağırlıklandırılabilir. Ancak sermaye girdisinin saptanması için öncelikle reel sermaye stokları saptanmalı daha sonra stokların reel değerleri temel yılın kazancı ile ağırlıklandırılmalıdır (Öney, 1968: 68-69; Köse, 1992: 7-8).

Belli bir üretim faktörünün verimliliği ölçülürken, diğer faktörlerin etki dereceleri önemli olabilmektedir. Örneğin; teknoloji ve yönetim anlayışındaki ilerlemeler toplam faktör verimliliğini arttıran; işletmenin sermaye kapasitesinin yetersizliği de toplam faktör verimliliğini azaltan en önemli unsurlardır. Ayrıca bir işletmede girdi ve çıktı miktar çeşitlerinin çokluğu ve üretim sürecinin karmaşıklığı toplam faktör verimliliğinin ölçümünü zorlaştırmaktadır (Hulten, 2001: 18; Yavuz, 2003a: 26; Oulton, 2020: 50).

Toplam faktör verimliliği ile benzerlikler içeren bir diğer kavram ise *çoklu faktör verimliliği*dir. OECD (2020e) çoklu faktör verimliliğini üretim sürecinde emek ve sermaye girdilerinin birlikte ele alındığı verimlilik oranı olarak tanımlamaktadır. *Birleşik Devletler İşgücü İstatistikleri Bürosu* (BLS, 2020) ise gerçek çıktı endeksinin, birleşik emek ve sermaye girdisi endeksinde bölünmesiyle hesaplanmaktadır.

Yazında da uluslararası kuruluşlara benzer şekilde, çoklu faktör verimliliği



çıktının birden fazla girdiyle ilişkilendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Gerşil, 2007: 533; Ramsay, 2008: 33; Yükçü ve Atağan, 2009: 5; Güntürkün ve Balkan, 2010: 43). Bu bağlamda çıktı, emek ve makine girdisi toplamına oranlanabileceği gibi; emek ve malzeme ile emek, sermaye ve enerji girdisi gibi farklı girdi türlerin toplamı ile de oranlanabilmektedir (Doğan, 2011: 108). Çoklu faktör verimliliği hesaplamalarında kullanılacak girdi türleri belirlenirken, çıktıyı oluşturan ana kalemler dikkate alınmalıdır. Çoklu faktör verimliliğini doğru yorumlamak, doğru bir değerlendirme yapabilmek ve sağlıklı verilere ulaşabilmek için toplam çıktının, girdi maliyetlerindeki en büyük paya sahip iki veya daha fazla girdi türünün toplamı ile oranlanması yerinde olacaktır (Akdeniz ve Durmaz, 1998: 87).

### **1.2.1.2. Kısmi Faktör Verimliliği**

Üretim faktörlerinin ortalama verimliliğini gösteren kısmi faktör verimliliği (Yavuz, 2003a: 13), toplam üretim miktarının, üretim faktörlerinin her birine ayrı ayrı oranlanması ile hesaplanmaktadır (İncir, 1990: 13; Kök, 1991: 36; Filiz, 2008: 44; Prokopenko, 2011: 40). Bu bağlamda emek verimliliği, üretimin emek girdisine; sermaye verimliliği, üretimin sermaye girdisine; hammadde verimliliği, üretimin hammadde girdisine; enerji verimliliği ise üretimin enerji miktarına bölünmesi ile tespit edilmektedir (İncir, 1990: 13).

Kısmi faktör verimliliği, belirli bir dönem içinde hammadde, emek, sermaye gibi kaynaklardan sağlanan tasarrufları görme olanağı sunmaktadır. Kısmi verimlilik oranında meydana gelen artışlar, ölçülen faktörün kullanımından ne ölçüde tasarruf edildiğini göstermektedir (Öney, 1968: 15). Kısmi verimliliğin tespiti, ilgili girdinin verimlilik düzeyini ve değişimini ortaya çıkarırken; bu değişimin neden kaynaklanabileceği yönünde bilgi vermemektedir (Köse, 1992: 5).

Verimliliğin artışında veya azalışında meydana gelen değişim, üretimi farklı yönlerden etkileyebilmektedir. Üretimi etkileyen faktörler ile kısmi verimlilik oranları diğer koşulların sabit olduğu varsayımı ile belirlenmektedir. Ancak diğer koşulların sabitliği varsayımı gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü belirli bir üretim sürecinde belirli bir girdinin verimliliğindeki artış, başka bir girdideki artıştan kaynaklanabilmektedir. Örneğin; doğru sermaye yatırımları emeğin verimliliğini artırabilirken (Köse, 1992: 5), yanlış sermaye yatırımları emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Prokopenko, 2011: 42). Dolayısıyla kısmi verimlilik oranları girdiler arasındaki ikamelerden etkilenebilmektedir. Kısmi verimlilikte işletmelerin üretim tekniği belirleyicidir. Emek

yoğun işletmelerde sermaye verimliliğini, sermaye yoğun işletmelerde emek verimliliğini ölçmek verilerin eksik/yanlış yorumlanmasına neden olabilecektir (Öney, 1968: 15-16).

Uygulamada her girdinin verimliliği ölçülebilmekle birlikte (Kök, 1991: 35), ilgili yazında kısmi faktör verimliliği daha çok emek ve sermaye verimliliği ile değerlendirilmektedir. Ancak özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, sermaye stok değerini sağlıklı biçimde ölçmede güçlükler yaşanmaktadır. Bu nedenle, ölçümü daha kolay ve hayat standartlarını daha iyi yansıtan verimlilik türü olan emek verimliliğini kısmi faktör verimliliği ile ölçmek etkinlik ve etkililiği artırabilecektir (Özlale vd., 2016: 11).

### ***Emek Verimliliği Oranı:***

Emek verimliliği, ekonomik büyüme, rekabet gücü ve yaşam standartlarıyla yakından bağlantılı önemli bir ekonomik göstergedir (ILO, 2020b). Ölçümünün kolaylığı nedeniyle yaygın olarak kullanılan (Kök, 1991: 75; Sharpe, 2002: 33) ve kişi başına düşen milli geliri artırmanın alternatif bir yolu olan emek verimliliği kavramı (Özlale vd., 2016: 4), işgücü birimi başına çıktı miktarını (Oum, 1992: 494; Timur, 2005: 11; Ramsay, 2008: 64; Oulton, 2020: 9; OECD, 2020d; Kahyarara, 2020: 1), diğer bir deyiş ile emeğin ortalama ürününü ifade etmektedir (Kök, 1991: 75).

Emek verimliliği, ILO'ya göre; belirli bir referans dönemi içerisinde birim emek başına (istihdam edilen kişi sayısı olarak ölçülür) üretilen toplam üretim hacmini (GSYİH cinsinden ölçülür) temsil etmekte, yani GSYİH'nın çalışan kişi sayısına oranı olarak hesaplanabilmektedir (ILO, 2020b). Bu ölçüm, ulusal emek verimliliğinin makro düzeydeki ifadesidir (Prokopenko, 1992: 26). Mikro düzeyde emek verimliliği ise çıktı miktarının bir saatlik emek girdisine oranı olarak tanımlamak mümkündür. Paralel biçimde işçi başına düşen katma değer de emek verimliliği olarak tanımlanabilmektedir (Uzay, 2005: 17; Prokopenko, 2011: 42).

$$\text{Makro Emek Verimliliği} = \frac{\text{GSYİH}}{\text{İstihdam Edilen Kişi Sayısı Toplamı}} \quad (6)$$

$$\text{Mikro Emek Verimliliği} = \frac{\text{Çıktı Miktarı/Değeri}}{\text{Çalışan Sayısı /Çalışma Saatleri/Çalışan Ücretleri}} \quad (7)$$

Mikro anlamda emek verimliliği, standart bir üretim miktarının daha az emek

kullanılarak ya da standart bir emek miktarı ile daha çok üretim yapılarak; makro düzeyde emek verimliliği ise üretimdeki büyümenin, istihdamdaki büyümeden daha çok artmasıyla ya da üretim artarken istihdamın azalması durumlarında artabilmektedir (Suiçmez, 2009: 22). Emek verimliliğinin artması sadece işçilerin daha verimli çalıştığı anlamına gelmemekte; artış, sermayeden, yeni bir makineden veya dış kaynak kullanımından (ara mallardan) meydana gelebilmektedir (Schreyer ve Pilat, 2001: 135; Prokopenko, 2011: 69).

Emek başına düşen sermayenin artması ve yeni, modern makinelerin kullanılması veya makine miktarının artırılması çıktıyı artıracak için sermayede meydana gelen artış emek verimliliğini etkileyecektir (Öney, 1968: 75-76; Biçerli, 2016: 415). Öte yandan ara malların işletmede yoğun olarak kullanımı da emek verimliliğini etkileyen bir diğer faktördür. İşletmede yoğun ara mal kullanımı, emeğin yerini ara malların alması anlamına gelmektedir. Bu durum bir taraftan yaratılan katma değeri azaltırken, diğer yandan kullanılan ara malların yoğunluğu ölçüsünde emeğin verimliliğinin artmasına neden olabilmektedir (Schreyer ve Pilat, 2001: 135).

Sermayenin emeğe oranında bir artış varsa, birim emek başına daha çok sermaye kullanılmakta; azalış var ise birim sermaye başına daha fazla emek kullanılmaktadır (Prokopenko, 2011: 69). Dolayısıyla çalışılan saat başına üretilen ürün miktarı olarak tanımlanan emek verimliliği, diğer üretim faktörlerinin verimliliğinden etkilenebilmektedir. Tüm bunların yanı sıra emeğin eğitim düzeyi, becerisi ve tecrübelerindeki ilerlemeler de emek verimliliğini artırabilmektedir (Öney, 1968: 75-76; Biçerli, 2016: 414-415).

### ***Sermaye/Yönetim/İşveren Verimliliği Kavramı ve Oranı:***

Sermaye verimliliği, sermaye kavramının tanımlanmasından kaynaklanan zorluklar nedeniyle hesaplanması zor bir verimlilik türüdür (Salter ve Redaway, 1969: 17). Sermaye kavramı farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Ancak genel anlamda bir işletmenin sermayesini *fiziksel* ve *finansal sermaye* olarak ikiye ayırmak mümkündür. *Fiziksel sermaye* makine, tesis, cihaz, bina ve demirbaşlardan; *finansal sermaye* hisse senedi, tahvil ve bonolardan oluşmaktadır (Agrawal vd., 1996: 38).

Sermaye verimliliği, mal ve hizmetin üretiminde fiziksel sermayenin ne kadar etkin kullanıldığının ölçüsüdür (Agrawal vd., 1996: 38). Diğer bir deyişle sermayenin ortalama ürünü olarak da ifade edilen sermaye verimliliği kavramı; birim sermaye başına

düşen çıktı miktarı veya çıktı miktarının sermayeye oranı şeklinde tanımlanabilmektedir (Kök, 1991: 75; Uzun, 2005: 18; Önder ve Erdem, 2006: 56).

$$\text{Sermaye Verimliliği} = \frac{\text{Toplam Çıktı Miktarı veya Değeri}}{\text{Toplam Sermaye Miktarı veya Değeri}} \quad (8)$$

Sermaye verimliliğine benzer bir diğer kavram ise “*yönetim/işveren verimliliği*”dir. Yönetim, işletmede hangi ürünün kimler tarafından, ne miktarda, nasıl üretileceği ve kime, hangi yöntemler kullanılarak satılacağına karar veren, işletmede yapılan faaliyetleri ve çalışanları belli hedef doğrultusunda yönlendiren önemli bir örgütsel işlevdir. Yönetimin amacı, işletmenin verimliliğini artırarak daha fazla kar elde etmesini ve sürekliliğini sağlamaktır (Mucuk, 2003: 129). *Yönetim/işveren verimliliği*; sabit bir bütçe ile olabilecek en yüksek düzeydeki performansa ulaşmaktır. İşletmelerde arzu edilen aynı çıktı miktarına, en az girdi ile ulaşılması hedeflenmektedir. Örneğin her ay düzenli olarak yapılan rutin büro işlerinin, daha az zamanda ve en düşük maliyet ile yerine getirilmesi verimlilik artışı olarak ifade edilmektedir (Koroğlu, 1993: 68). İşverenlerin aldıkları kararlar, çalışanların davranışlarını ve verimliliklerini etkileyebilmektedir. İşverenin yeni üretim teknolojilerine ve sermayeye yatırım yapması hem işletmenin hem de çalışanların verimliliklerini artırabilmektedir (Özdamar, 1998: 726).

İşletmelerde verimlilik artışı ile ilgili olarak kimi yöneticiler sürece, kimileri de sonuca yönelik davranışlar sergilemektedir. Sürece yönelik davranış sergileyen yöneticiler evraklar, veriler, kurallar, işletme içi yönetmeliklerle ilgilenmektedir. Sonuca yönelik davranış sergileyen yöneticiler ise kıt kaynaklarla, elde edilen çıktı miktarının artırılmasını hedeflemektedir. Sonuca yönelik davranış sergileyen yöneticiler, örgütsel değişimleri göğüsleyebilen esnek kişiler olarak ifade edilebilmektedir. Bu tür yöneticiler çalışanlarını ödüllendirip, motive etmekte ve onları inovasyon oluşturma ve sorumluluk alma noktasında teşvik etmektedirler (Prokopenko, 2011: 83-84).

Sonuç odaklı yöneticiler doğru ve zamanında karar alarak, işletmelerin verimliliğine etki edebilmektedirler. Yönetim, hammadde ve malzemeleri en uygun zamanda, en uygun miktar ve fiyatla temin etmek, makinaların ve teçhizatın bakım onarımlarını zamanında yaptırmak, ürün tasarımını planlayarak bir ürünün en basit ve düşük maliyetle üretilmesini, çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koşullara yönelik önlemler almak suretiyle işletmenin verimliliğini artırabilmektedirler

(Timur, 2005: 16-17). İşletmelerdeki yönetim anlayışı ve yönetici davranışları, verimliliği artıran en temel unsurlardan biridir. İşverenlere göre verimlilik, etkinlik, performans, ürünlerin kalitesi ve paydaşların memnuniyeti vb. ile eşdeğer kabul edilmektedir (Taghipour vd., 2015: 112).

Çalışmanın bu kısmında verimlilik oranları toplam, çoklu ve kısmi verimlilik oranı olarak verilmiştir. Verimlilik kavramı, benzer kavramlarla net bir şekilde ayıramayan iç içe bir yapıdadır. Kavramsal tartışma, verimliliğin ölçüm boyutuyla da sürmektedir. Teknik içeriğe sahip olan verimlilik kavramı, ölçümünde karşılaşılan güçlükler açısından da ayrıştırılabilmektedir.

### 1.2.2. Verimlilik Ölçümü<sup>2</sup>

Verimlilik, çalışmanın başında da ifade edildiği gibi çıktı miktarının tüketilen kaynaklara oranı olarak tanımlanmaktadır. Kavram olarak tanımlanması basittir; ancak, kullanılan kaynakların çeşitliliği ve üretilen değerlerin farklılığı verimliliğin ölçümünü güçleştirmektedir (Kaydos, 1999: 85; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 20). Verimlilik ölçümü, işletme yöneticilerine, verimlilik ile ilgili sorunları teşhis etmek ve zamanında müdahale etmek yönünde (Rao ve Miller, 2004: 776), işletmenin nerede olduğu, ölçümden sonra nerede olmak istediği, ileriye dönük hedefleri (Yavuz, 2003a: 15) ve üretimde kullanılan girdi kullanım kararı hakkında fikir vermektedir (Özdamar, 1998: 726). Ayrıca verimlilik ölçümü, işletmenin sorunlarını belirlemek (Köroğlu, 1993: 142) ile etkinlik ve etkililik analizine veri oluşturmak için yapılmaktadır. Verimlilik ölçümleri örgütün performansını etkileyen sorun alanlarını tespit ederek, işletmeler için daha gerçekçi hedefler belirlenmesine yardımcı olmakta (Prokopenko, 2011: 39) ve işgücü piyasası performansının yaşam standartlarını nasıl etkilediğinin anlaşılmasına katkıda bulunabilmektedir (ILO, 2020b).

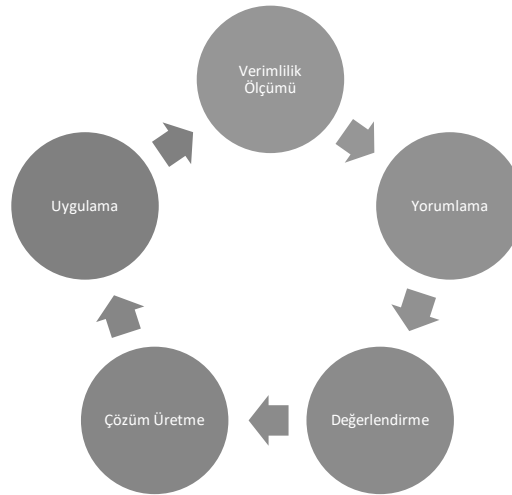
Verimlilik ölçümü, belirli bir dönemde aynı işkolunda benzer teknoloji ile çalışan işletmeler arasında ya da tek bir işletmede farklı dönemler arasında yapılabilmektedir. Farklı işletmelerde yapılan verimlilik ölçümleri işletmelerin zayıf ve güçlü yanlarını, fırsatlarını ve tehditlerini belirlemesine yardımcı olmakta iken, tek işletmede farklı

---

<sup>2</sup> Bu başlığın oluşturulmasında alan yazınında birçok çalışmanın tekrarlı biçimde atıfta bulunduğu Erden Öney'in 1968 yılında yayınlanan "*Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi*" isimli kitabından temel olarak yararlanılmıştır.

dönemler arasında yapılan verimlilik ölçümü, verimlilikle ilgili değişimlerin, gelişmelerin ve düşüşlerin izlenmesine olanak sağlamaktadır (Özdamar, 1998: 725).

Rao ve Miller'e göre (2004: 777) verimlilik ölçümü sonrasında elde edilen veriler yorumlanmalı, işletme için ne anlam ifade ettiği ve verimlilik ile ilgili sorunların neler olduğunun tespiti yapılmalı, bu tespitler doğrultusunda çözüm önerileri geliştirilerek, uygulanmaya konmalıdır (Şekil 2).



**Şekil 2.** Verimlilik Ölçüm Süreci

**Kaynak:** Rao ve Miller, 2004: 777.

Verimlilik hem makro hem de mikro açıdan ölçülebilmektedir (Yavuz, 2003a: 169). Makro açıdan verimlilik ölçümü, endüstrinin büyüme özellikleri, endüstriyel verimliliğin yıllar içindeki değişimi, başka sektörlerle karşılaştırılabilmesi, iç piyasanın uluslararası rekabet edilebilirliğinin analizinin yapılması (Köroğlu, 1993: 122; Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007: 2) ve ulusal kalkınma programlarının etkinliğinin ortaya çıkarılmasını (Prokopenko, 2011: 39) sağlayabilmektedir. Ulusal düzeyde verimlilik, makro göstergelerle ölçülebilmektedir. İşgücü ve sermaye verimliliği gibi kısmi verimlilik ölçümleri gerek ülkeleri gerekse sektörleri karşılaştırmada sıklıkla kullanılmaktadır. GSYİH, yaratılan katma değer veya ulusal refah gibi değerler, verimliliğin makro düzeyde çıktılarıdır (Yavuz, 2003a: 16).

Mikro açıdan verimlilik ölçümü, işletmelere sektördeki yerini belirlemelerine (Köroğlu, 1993: 122) ve akılcı ekonomik karar alabilmelerine yardımcı olmaktadır (Prokopenko, 1992: 23). OECD, ILO gibi uluslararası kuruluşlar mikro açıdan verimliliği; çalışan sayısı, çalışma saati, ağırlık, parça, uzunluk vb. gibi “fiziksel”, para miktarı gibi “parasal” değer olarak ölçebilmektedir (Köroğlu, 1993: 3). Mikro düzeyde çıktı parasal olarak satışlar, toplam kazançlar ve yaratılan katma değer olarak tanımlanabilmektedir (Yavuz, 2003a: 16).

Uygulamada hangi verimlilik ölçümünün kullanılacağı, verimlilik ölçümünün ne amaçla yapıldığına ve verilerin erişilebilirliğine bağlıdır. En yaygın kullanılan verimlilik ölçülerinden biri, çalışılan saat başına GSYİH'dır. Genel olarak, çalışılan toplam saatler için varsayılan kaynak "OECD Yıllık Ulusal Hesaplar Veri Tabanı"ndan temin edilebilmektedir. Ancak bazı ülkelerde farklı kaynakların kullanıldığı görülmektedir. Çünkü çalışılan saatlerin ölçümünde bir takım istatistiksel problemlerle karşılaşılabilir. Dolayısıyla, ülkeler arasında uluslararası karşılaştırılabilirliği engelleyebilecek farklı kavramlar ve temel istatistiksel kaynaklar kullanılabilirler. İlke olarak, işgücü girdilerinin ölçülmesinde, işçilerin eğitimsel kazanımı, becerileri ve deneyimlerindeki farklılıklar göz önüne alınmalıdır. Buna göre OECD, düzeltilmiş işgücü girdi ölçüleri geliştirmeye başlamıştır (EANPC, 2019).

Verimliliğin ölçülebilmesi için, verimliliğin bileşenleri olan çıktı ve girdiyi net bir şekilde ortaya çıkarmak gereklidir. Ancak üretim faktörlerinin birbirine benzeyen yapısı ölçümü zorlaştırmaktadır. Bu bölümde çıktıların ve girdilerin "fiziki" ve "parasal" olarak nasıl ölçüleceği ve ölçümdeki sorunlar ortaya konmuştur.

### 1.2.2.1. Çıktının Ölçümü ve Ölçümünde Karşılaşılan Güçlükler

Çıktı, işletmede üretilen ve kullanıma hazır hale gelen mal ve hizmet (Schreyer ve Pilat, 2001: 130) ve üretim sürecinin, mal ve hizmete dönüşen nihai ürünü olarak ifade edilebilmektedir (Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 19). Nihai ürün, belirli bir dönemde üretilmiş veya satın alınmış mallar (Öney, 1968: 33); diğer bir ifade ile çıktıdır. Çıktı; "brüt" ve "net" olarak iki şekilde ifade edilebilmektedir. "Brüt çıktı", belirli bir dönemde üretilen, satılan ya da stokta bekleyen tüm ürünlerdir. Brüt çıktıda, başka işletmelerin katkıları bulunmaktadır. Söz konusu katkıların brüt çıktıdan düşülmesi ile net çıktıya ulaşılabilir. "Net çıktı", belirli bir dönemde üretilen mal miktarından ara malların düşülmesi ile bulunmaktadır (Öney, 1968: 32). Ara mal; satılmak üzere veya üretimde kullanılmak üzere alınan malları ifade etmektedir. Brüt çıktı değeri ise satılan ya da stoklara eklenen malların toplamıdır. Bu değer içinde birtakım masraflar bulunmaktadır. Diğer sektörlerden temin edilen girdiler ara malı niteliğindedir; hammaddeler, malzemeler ve yardımcı mallardan oluşmaktadır. Brüt çıktı değerinden ara mallar çıkınca net çıktıya, net çıktıdan vasıtalı vergiler ve amortismanlar düşülünce de katma değere ulaşılmaktadır (Öney, 1968: 33).

Çıktının brüt ya da net olarak ele alınması verimlilik sonuçlarını etkilemektedir. Tek bir işletmede veya benzer malı üreten bir sanayi kolunda faaliyet gösteren işletmeler

arasında karşılaştırmalar yapmak suretiyle verimlilik ölçümü yapılması halinde brüt çıktı dikkate alınmalıdır. Ancak farklı sanayi kollarının verimlilik ölçümü yapılacaksa net çıktı kullanılmalıdır. Çünkü birçok endüstri ürünü bir başkası için ara mal niteliğindedir. Bu durum tekrar toplama neden olabilmektedir (Öney, 1968: 35).

Makro anlamda çıktı, ulusal düzeyde; toplam yurtiçi üretim değerinden, satın alınan ara girdilerin değerinin düşülmesi ile bulunmaktadır. “*Gayri Safi Katma Değer*” veya “*GSYİH*” olarak tanımlanmaktadır (Ark ve Monnikhof, 2000: 2). Mikro anlamda çıktı, bir işletmenin bir faaliyet dönemi boyunca ürettiği mal ve/veya hizmetlerin toplamıdır. Üretim; metre, gram, kilogram, ton, litre gibi fiziksel ölçü birimleriyle ya da çıktının parasal değeri ile ölçülebilmektedir. İşletmelerin çok sayıda ve birbirinden farklı özellikler taşıyan ürün üretmeleri nedeniyle ölçüm güçleşmekte, uygulamada daha çok parasal ölçümün yapıldığı görülmektedir (İncir, 1990: 15).

Çıktıların ölçümü ile ilgili farklı yöntemlerin açıklanması, ölçümün farklı boyutları ile analiz edilmesini sağlayabilecektir. Bu bağlamda aşağıda fiziksel, parasal ve katma değer ölçümleri hakkında bilgi verilmiş ve ölçümde nasıl bir yol izlendiği ortaya konmaya çalışılmıştır.

### ***Fiziksel Ölçüm:***

Fiziksel ölçümde; ürünün cinsine göre metre, kilogram, gram, ton, alan, dekar, hektar, birim, litre vb. farklı ölçü birimleri kullanılabilir. Eğer işletmenin ürettiği ürün tek bir çeşit ürün ise ürünler toplanarak fiziksel ölçüm yapılabilir. Ancak çok sayıda ve çeşitte üretim yapılıyor ise tüm üretim tek bir ürün cinsine dönüştürülmelidir. Bu noktada üretilen ürünlerden biri standart ürün olarak kabul edilmekte ve diğer ürünler standart ürün cinsine dönüştürülmektedir (Öney, 1968: 31; İncir, 1990: 15). Üretilen farklı malların standart mala dönüştürülmesine “*Ağırlık Katsayısı*” (Öney, 1968: 50) ya da “*Dönüşüm Katsayısı*” denmektedir. Dönüşüm katsayıları kullanılarak çıktı, homojen bir yapıya dönüştürülebilmektedir (Köroğlu, 1993: 97).

Fiziksel ölçüm tek bir işletmenin ya da benzer mallar üreten sektörlerin verimliliğini ölçmede kullanılmaktadır (Öney, 1968: 31). Fiziki verimlilik çıktı miktarının (ton, birim, alan vb.) girdi miktarına (işçi sayısı, çalışan saat, gün vb.) oranıdır ve daha çok yönetsel amaçların belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Köroğlu, 1993: 4). Ürünlerin fiziksel ölçümü yapılırken muhasebe kayıtlarından üretim miktarını tespit etmek mümkündür. Üretim miktarına, işletmenin belli bir dönemde sattığı ve işletmede kullandığı ürün miktarı, dönem sonu mamul ve yarı mamul miktarları toplamından,



dönem başı mamul ve yarı mamul stok miktarları toplamının düşülmesiyle ulaşılabilmektedir (İncir, 1990: 17).

Çıktının fiziki ölçümünde işletmenin faaliyette bulunduğu sektörde meydana gelen değişimler göz önüne alınmalıdır. Örneğin, tarım sektöründe fiziki ölçü birimi olarak ürünlerin kalori değerleri; sanayi sektöründe farklı ölçü birimleri temel alınabilmektedir. Özellikle sanayi sektöründe farklı işletmeler, üretim faktörleri ve üretim yöntemleri ile farklı ürünler üretmektedirler. Bir ekonomide üretilen ürünlerin her biri için tek bir fiziki ölçü birimi kullanılamamaktadır. Ayrıca tarım ve sanayi sektöründe fiziki birimler tespit edilerek çıktı saptanabilmekte iken, hizmetler sektöründe çıktının fiziki ölçümünü yapabilmek oldukça güçtür (Öney, 1968: 50).

Çıktının fiziki olarak saptanmasında ürünün kalitesinde meydana gelen artışlar verimliliği etkilemektedir (Can, 1991: 19). Bu artışlar ağırlıklandırılarak iki yolla dizinlenmektedir. İlki tüketici yönüyle, diğeri ise firma yönüyle değerlendirir. Tüketici açısından malın kalitesinin artması, malın daha uzun süre kullanımının sağlanması anlamını taşımaktadır. Örneğin; yeni üretilen daha kaliteli bir ampul, diğer ampullere nazaran %20 daha uzun süre kullanılmakta ise, yeni üretilen kaliteli ampul 1,2 eski ampul olarak kabul edilmelidir. Ancak bir firmanın verimliliği ölçülecekse, kalitedeki artış tüketici gözünden değil, üretici gözünden değerlendirilmelidir. Üretici açısından kalite artışı, girdi miktarının azalmasıdır. Eğer mallar adet olarak ölçülüyorsa, bir birim yeni malı, bir birim eski mal olarak saymak gerekecektir. Ancak ürünün bünyesinde yer alan bir malzemenin azaltılarak ve çıkartılarak kullanılması üründe bir değişiklik meydana getirmek yoluyla kalite artışı sağlayacaksa, dönüşüm katsayısı kullanılmalıdır. Çünkü üründe meydana gelen değişiklikler ürünün ağırlığını etkileyecek ancak ürünün miktarında bir değişim gözlenmeyecektir (Öney, 1968: 55).

### ***Parasal Ölçüm:***

Verimlilik ölçümlerinde üretim miktarının kolaylıkla tespit edilemediği, çok farklı çeşitlerde ürünlerin üretildiği, ölçüm için gerekli verilere ulaşamadığı durumlarda çıktı, “fiziksel” olarak değil, “parasal” olarak ölçülmelidir. Parasal ölçümde ürün miktarları, ürün fiyatları ile çarpılarak, üretimin değeri bulunmaktadır. Bu durumda üretim, hem üretilen miktarda meydana gelen artış veya azalışlardan hem de fiyatlarda meydana gelen hareketliliklerden etkilenebilmektedir (İncir, 1990: 18).

Miktarın tespiti noktasında fiyat değişikliklerini sabitlemek veya fiyatları ağırlıklandırmak gerekmektedir (İncir, 1990: 18; Öney, 1968: 27). Ağırlıklandırmada

malın vergi öncesi fiyatı dikkate alınmalıdır (Öney, 1968: 30). Bu değer işletmenin muhasebe kayıtlarından tespit edilebilmektedir. İşletmenin belirli bir dönemde yaptığı net satışlar, dönem sonu mamul ve yarı mamul stok değeri ve işletme içinde kullanılan ürünlerin değeri ile toplanmakta, dönem başı mamul ve yarı mamul stok değerinden düşülerek üretimin parasal değeri tespit edilebilmektedir (İncir, 1990: 19; Yavuz, 2003: 45). Ancak Öney'e göre (1968: 28-30) çıktı maliyet değeri üzerinden hesaplanmalıdır. Çıktıyı piyasa fiyatı ile hesap etmek, malın gerçek değeri dışında vergi, tüketici tercihleri gibi unsurları da ölçmektir. Dolayısıyla çıktının parasal olarak değeri saptanırken, girdi maliyetleri yerine, piyasa fiyatının dikkate alınması yanıltıcı sonuçlara neden olabilecektir. Ancak verimlilik ekonomik refah hakkında fikir sahibi olmak için ölçülüyorsa, o zaman çıktının piyasa fiyatı ile ölçülmesi yerinde olacaktır.

Çıktının fiziki ve parasal olarak ölçümünün yapılmasının yanı sıra bir diğer ölçüm türü ise katma değer ölçümüdür.

#### ***Katma Değer Ölçümü:***

Katma değer, işletmenin faaliyetleri aracılığıyla yarattığı zenginliği, örgütün zenginlik yaratma yeteneğini ya da üretim yapmak üzere işletme dışından satın alınan ara mallara eklenen değeri ifade etmektedir (Koroğlu, 1993: 237; Velnampy, 2011: 50; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 20). İşletmenin sattığı ürün veya hizmetin değerini artıran faaliyetlerdir. Eğer işletme bir ürün veya hizmet ortaya koymak üzere zamanını, parasını ve emeğini harcamasına rağmen, ürettiği ürünün değerinde bir artış oluşturamıyorsa, bu ürün katma değer yaratmayan, sadece maliyet artışına neden olan, müşteriler için karşılığı bulunmayan bir ürün; gereksiz bir faaliyet olarak nitelendirilmektedir (Filiz, 2008: 54). Katma değer verimliliği ise belirli bir dönem içerisinde yaratılan katma değer, girdi miktarına oranlanması ile tespit edilmekte ve çıktının parasal değeri ile ölçülmektedir (Koroğlu, 1993: 178; Yavuz, 2003a: 17).

İşletmenin yaratmış olduğu katma değer, brüt üretim ile ölçülmektedir. Brüt üretim, işletmenin belirli bir dönem içerisinde ürettiği mal ve hizmetlerin toplamıdır. Ancak, işletmeler mal ve hizmet üretirken, diğer işletmelerden ara mal satın almaktadırlar. İşletmenin yarattığı katma değer, brüt üretimden, ara mallar yani dış harcamalar ayrıştırılarak bulunabilmektedir (İncir, 1990: 19; Prokopenko, 2011: 4; Velnampy, 2011: 49).

Dış harcamalara ya da başka bir ifade ile ara mallara ilişkin hesaplama yapılırken bağışlar, sübvansiyonlar, dolaylı vergiler ve gümrük vergileri çıkartılmalıdır (Koroğlu,

1993: 238-239). Katma değeri çıktı miktarından ya da satışlardan, hammadde maliyeti, enerji maliyeti ve amortismanlar düşüldükten sonra kalan kısım olarak (Köroğlu, 1993: 5) ya da işletmenin elde ettiği karı, işgücü maliyetleri, faiz ve vergilerin toplamı olarak hesaplamak mümkündür (Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 21).

Verimliliği ölçmek için verimliliğin iki ana bileşeninden çıktıların fiziksel, parasal ve katma değer bakımından ölçümü açıklanmıştır. Çıktıların ölçülmesindeki güçlüklerle girdilerin ölçümünde de karşılaşılmaktadır. Çalışmanın bu kısmında verimliliğin önemli bir diğer bileşenini ifade eden girdi miktar veya tutarının ölçülmesi ve girdilerin miktar/tutarlarını belirlerken karşılaşılan güçlükler hakkında bilgi verilecektir.

#### **1.2.2.2. Girdilerin Ölçülmesi ve Ölçümünde Karşılaşılan Güçlükler**

Girdi; emek, sermaye, hammadde ve bilgidен oluşan üretim faktörleridir (Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 19). Bir işletmenin girdi miktarına/tutarına, belirli bir dönem içerisinde işletmenin satın aldığı veya ürettiği mal ve hizmetlerin değeri ve yıl başındaki stok (hammadde, yardımcı madde, ambalaj malzemeleri, ticari mallar vb.) miktarının/tutarının eklenmesi ile oluşan toplamdan; yıl sonu stok miktarının/tutarının düşülmesi ile ulaşılabilmektedir (Yavuz, 2003: 45). Türdeş nitelikteki girdiler fiziki; farklı nitelikteki girdiler ise parasal birimlerle ölçülebilmektedir (Öney, 1968: 61).

#### ***Emek Girdisinin Ölçümü***

Emek ve verimlilik arasındaki güçlü ilişki, verimlilikle ilgili yazında da en sık tartışılan konulardan biridir. Yazında emek verimliliğinin ölçümüne ilişkin iki farklı yol izlendiği görülmektedir. Emeğin verimliliği hem “fiziki” hem de “parasal” olarak ölçülebilmektedir (Sharpe, 2002: 34). Fiziki ölçü, fiziki çıktı miktarı ile çalışılan saat arasındaki oranı ifade etmektedir (Öney, 1968: 89). Fiziki ölçümde işçi sayısı, çalışılan gün sayısı (Sharpe, 2002: 34) veya fiili çalışma süreleri esas alınabilmektedir (Oulton, 2020: 10).

Emek verimliliğinin ölçümünde sadece çalışan sayısı üzerinden çıktıya ulaşmak, eksik ve hatalı bir ölçüm olabilmektedir. Emeğin sosyo-demografik özelliklerinin göz önüne alınması bu eksik yaklaşımı ortadan kaldırmaktadır. Çalışan sayısının temel alındığı fiziksel ölçümlerde yaş, eğitim, kıdem ve deneyime göre sınıflandırma yapılması ve tüm bu değişkenlerin dönüştürme katsayısı ile standart bir duruma getirilmesi önemlidir (İncir, 1990: 22; Schreyer ve Pilat, 2001: 138).

Çalışan sayısının yanı sıra emek girdisinin ölçümünde sadece üretime katılan işçi

sayısı da belirleyicidir. Emek verimliliğini sadece üretimde çalışan kişi sayısı ile ölçmek, emeğin çıktıdaki gerçek değerini yansıtmayabilmektedir. Çünkü işletmede idari birimlerde çalışan kişilerin de üretime dolaylı katkıları bulunmaktadır. Uygulamada çalışan sayısı yerine, çalışılan gün veya fiilen çalışılan toplam çalışma saati dikkate alınarak ölçümler yapılmaktadır. Emek verimliliğinin ölçümünde çalışılan gün sayısının kullanılması, yasal olarak çalışılmayan ancak ücreti ödenen (ücretli hafta tatili, resmî tatil günleri vb.) günlerin de toplama dahil edilmesine neden olmakta ve bu durum gerçek değeri görmeyi engelleyebilmektedir. Dolayısıyla, emek verimliliğinin ölçümünde genellikle fiilen çalışılan toplam çalışma saati kullanılmaktadır (Öney, 1968: 62; Schreyer ve Pilat, 2001: 149).

Fiili çalışma sürelerinin hesaplanmasında sadece üretimde çalışan işçilerin değil, işletmede çalışan tüm işgücünün çalışma saatlerinin toplama dâhil edilmesi gerekmektedir (Öney, 1968:63-64). Emeğin yemek yemek, tuvalete gitmek gibi birtakım fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladığı süreler de çalışma sürelerinden sayılmalıdır (Oulton, 2020: 10). OECD (2020c) çalışılmayan süreler için yapılan ödemelerin emek girdisinin ölçülmesinde dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir.

Emek girdisinin ölçümünde fiziki ölçüm haricinde kullanılan bir diğer ölçüm yöntemi ise “*parasal*” ölçümdür. Parasal ölçümde, belli bir dönemde emeğe ödenen ücretler, maaşlar ve sosyal yardımlar gibi emeğin parasal değerini oluşturan ödemeler dikkate alınır (Öney, 1968: 62; İncir, 1990:22-23). Uygulamada parasal yöntemle tespit edilen emek girdisinin ölçümü işgücü maliyetleri esas alınarak çözümlenebilmektedir (Baş ve Artar, 1991: 41). İşgücü maliyetleri; yapılan iş için ödenen ücret, çalışılmayan süreler için yapılan ödemeler, ikramiyeler, primler, bahşişler, yiyecek, içecek vb. gibi aynı ödemeler, işverenlerce üstlenilen konut maliyetleri, sosyal güvenlik harcamalarının işveren hissesi, mesleki eğitim harcamaları, işçilerin taşınması, iş kıyafetleri ve işe alım gibi çeşitli gider kalemleri ile vergilerden oluşmaktadır (OECD, 2020c).

Emek girdisi, fiziki ve parasal ölçümün yanı sıra, yaratılan katma değer ile ilişkilendirilmek suretiyle de ölçülebilmektedir. Bu durumda emeğin yarattığı katma değer ölçülmelidir. Schreyer ve Pilat’a göre (2001: 135) emeğin yarattığı katma değere göre emek verimliliği ölçümü iki değişkene bağlıdır. Bunlardan biri emek birimi başına düşen mevcut sermaye miktarı; diğeri ise çoklu faktör verimliliğindeki artışlardır.

Emek girdisi ister fiziki ister parasal, isterse katma değer ile ilişkilendirilmek suretiyle değerlendirilsin, emeğin diğer üretim faktörlerinden farklı olarak, psikososyal

bir yönü bulunmaktadır. Sermaye ve doğal kaynaklar gibi girdilerin miktarının/tutarının belirlenmesi, emek girdisinin miktarının/tutarının belirlenmesine göre daha nesnel bir durumu içermektedir. Çalışma, sermaye ve doğal kaynaklar girdilerinin ölçülmesi ile devam etmektedir.

### ***Sermaye ve Doğal Kaynaklar Girdisinin Ölçümü***

Sermaye, *sabit* ve *işletme sermayesi* olarak ayrılabilir. *Sabit sermaye*; bina, makine, cihaz, tesis; *işletme sermayesi* ise nakit, menkul kıymetler, ticari alacaklar ve stoklardan oluşmaktadır (Baş ve Artar, 1991: 41). Sermaye verimliliği ölçülürken hem yapılan toplam yatırımların getirisi hem de duran varlıkların getirisi ölçülmektedir (Köroğlu, 1993: 5). Sermaye belirlenirken, belirli bir dönemdeki makine teçhizat ve binaların cari değerlerinin tespit edilerek ölçülmesi en doğru yaklaşımdır. Bu şekilde sermaye hesap edilirken maliyet bedelinden amortismanlar düşüldükten sonra kalan kısmın dikkate alınması önemlidir (Öney, 1968: 67).

Sermaye girdisini de emek girdisi gibi hem “*fiziksel*” olarak hem de “*parasal*” olarak ölçebilmek mümkündür; (İncir, 1990: 23) ancak parasal olarak ölçülmesi daha doğru bulgulara erişme fırsatı sağlayabilmektedir (Öney, 1968: 66). Bazı çalışmalarda sermaye girdisi işletmenin belirli dönemde ürettiği ürünler için kullanılan makine sayısı ya da makine saati türünden ölçülebilmektedir (Öney, 1968: 66; İncir, 1990: 24). Özellikle işletme tek tip makine kullanıyorsa ölçüm daha da kolay olabilmektedir. Ancak farklı çeşitlerde makineler kullanılıyorsa, makinelerin saatte ürettikleri ürün miktarı tespit edilerek ağırlıklandırılması gerekir. Örneğin eski bir makine saatte 100 birim ürün üretirken, yeni alınmış bir makine 200 birim üretiyorsa, yeni makine, iki makine olarak kabul edilmelidir. Öte yandan makinelerin kullandıkları elektrik miktarı da ağırlık birimi olarak fiziksel ölçümlerde kullanılabilir (İncir, 1990: 23-24). Ancak sermaye sadece makineleri kapsamadığı için bu durum yanıltıcı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Öney, 1968: 66).

Sermayenin parasal olarak ölçülmesinde ise mevcut sermayenin değeri dikkate alınmaktadır. Bu değer, her yıl için sermaye yatırımları temel yıl fiyatlarına indirgenmekte ve aşınma ve yıpranma payı düşülerek, dönem başı sermaye miktarına eklenmesi ile bulunmaktadır (İncir, 1990: 24).

Sermayeye ek olarak, işletmenin doğal kaynakları da önemli bir girdi türünü oluşturmaktadır. Doğal kaynaklar, *hammadde*, *yardımcı madde* ile *malzeme* ve *işletme malzemeleri* olmak üzere üç grupta incelenmektedir. *Hammadde*, ürünün esasını

oluşturan mallardır. *Yardımcı madde ve malzeme*, ürünün yapısında olmakla birlikte, esasen ürünün ayrıntısını oluşturmaktadır. *İşletme malzemesi* ise ürünün yapısı içinde doğrudan bulunmamakla birlikte, üretimin gerçekleşebilmesi için gerekli olan ürünleri ifade etmektedir (Baş ve Artar, 1991: 42).

Hammadde girdisi, üretimde kullanılan hammadde miktarı dikkate alınarak *fiziksel*; hammaddenin maliyeti dikkate alınarak *parasal* olarak ölçülebilmektedir. Hammaddelerin parasal değerleri muhasebe kayıtlarından çıkartılabilmektedir (İncir, 1990: 25). Hammadde girdileri türdeş ise ağırlık, adet, uzunluk gibi fiziki birimlerle ölçülebilmektedir. Zaman içerisinde hammaddelerde meydana gelen değişimleri ise endekslerle ölçmek mümkündür. Belli bir yıldaki fiyatlar ya da dönüşüm katsayıları ağırlık olarak kullanılabilir (Öney, 1968: 73). Hammadde ve malzemelerin maliyet bedelinin ürünün içindeki payı ne kadar yüksekse, hammadde verimliliği o derece önem kazanmaktadır. Özellikle hammadde yurtdışından temin edilmekteyse bu önem daha da artmaktadır (Timur, 2005: 9).

Hammadde ve işletme malzemelerine ek olarak, işletmelerin doğal kaynakları olarak ifade edilen diğer bir girdi türü ise *enerji girdisidir*. İşletmenin enerji girdisinin ölçümü de diğer kaynakların ölçümü gibi hem *fiziksel* hem de *parasal* olarak gerçekleştirilmektedir. Fiziksel bir ölçüm ile enerjinin tespiti elektrik ve yakıt miktarları veya kalori değerleri ile belirlenebilirken, parasal ölçümde bu enerji kaynakları için ödenen giderlerin toplamı enerji girdisinin değerini vermektedir (İncir, 1990: 25).

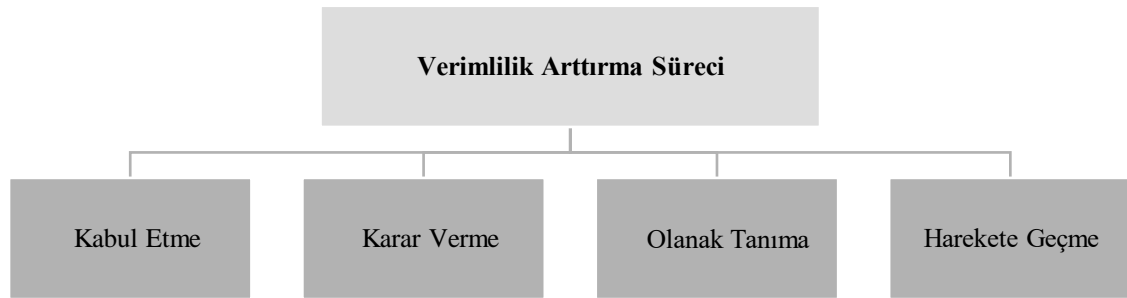
Enerji girdilerinin verimli şekilde nasıl kullanıldığı iki temel gösterge üzerinden incelenebilmektedir. Bunlardan biri ekonomide üretilen her ekonomik çıktı için enerji tüketimi miktarını ölçen enerji yoğunluğu; diğeri ise enerji verimliliğidir. Enerji verimliliği çıktının enerji girdisine bölünmesi ile tespit edilebilmektedir (Chang ve Hu, 2010: 3262).

Bu bölümde verimlilik bileşenlerinin ölçümü ve ölçümde dikkat edilmesi gereken hususlar belirlenmiştir. Çalışmanın bir diğer bölümünde verimliliği arttırmak için kullanılan teknikler ortaya konacaktır.

### **1.3. Verimliliği Arttırma Teknikleri**

Verimlilik durağan, verimlilik artışı hareketli bir süreçtir. Verimlilik bir işten olumlu bir sonuç almayı; verimlilik artışı ise üretimdeki artışı göstermektedir (Gürak, 2011: 187). Verimlilik artışı, emeğin, makine ve teçhizatın, hammadde ve malzemenin etkinliği, işlerin sevk ve idaresinin yeniden organize edilebilmesi, işletmenin tam kapasite

ile çalışması, işletme kuruluş yerinin seçimi ve işletme ölçeğinin büyüklüğünün uygun olması ile mümkündür (Kutluata, 1973:32).



**Şekil 3.** Verimlilik Arttırma Süreci

**Kaynak:** Prokopenko, 2011:87.

Lawlor'a göre örgütlerin verimlilik artırma sürecinin “*kabul etme*”, “*karar verme*”, “*olanak tanıma*” ve “*harekete geçme*” olmak üzere dört temel ayağı bulunmaktadır (Şekil 3). Örgüt bir bütün olarak değişmeye ve gelişmeye ihtiyacı olan bir yapı olarak kabul edilmeli; bunu gerçekleştirmek üzere karar almalı, alınan kararların uygulanmasına imkân tanınmalı ve planlar uygulamaya konmalıdır (Prokopenko, 2011:87).

Lawlor'un ifade ettiği bu işleyiş, işletmelerin verimliliğini arttırmaya katkı sunmaktadır. Yazında verimliliği arttırmaya yönelik tekniklere de yer verilmektedir. Bu çalışmada verimliliği artırma teknikleri gerek ulusal gerekse uluslararası yazın göz önüne alınarak teknik ve davranışsal olarak iki şekilde sınıflandırılmıştır.

### 1.3.1. Teknik Yaklaşım

Teknik yaklaşım, iş etüdü, iş basitleştirme, Pareto analizi, tam zamanında üretim yöntemi, değer analizi yolu ile yönetim, fayda maliyet analizi, sıfır bazlı bütçeleme yöntemi, Altı Sigma yönetimi, maliyet verimlilik ayırımı ve 5S uygulaması olarak başlıklandırılmıştır.

#### ***İş Etüdü:***

İşletmelerde verimliliği artırıcı pek çok unsur bulunmaktadır. Teknolojiye, yeni makine ve teçhizata yatırım yapmak, verimliliği arttırmaktadır. Bu şekilde verimlilik artışı uzun bir zaman ve ciddi bir sermaye gerektirmektedir. Ancak sermayenin kısıtlı, verimlilik artışının acil olduğu durumlarda insan unsurunun yeniden gözden geçirilmesi söz konusu olabilecektir. İş etüdü bu noktada işletmelere yol gösterebilecek bir tekniktir (Şahin, 2003: 59-60) ve çalışma koşullarını etkileyen tüm faktörleri göz önünde bulundurarak çalışma yöntemlerini sistematik olarak incelemek ve geliştirmek için

kullanılmaktadır (Pisuchpen ve Chansangar, 2014: 346).

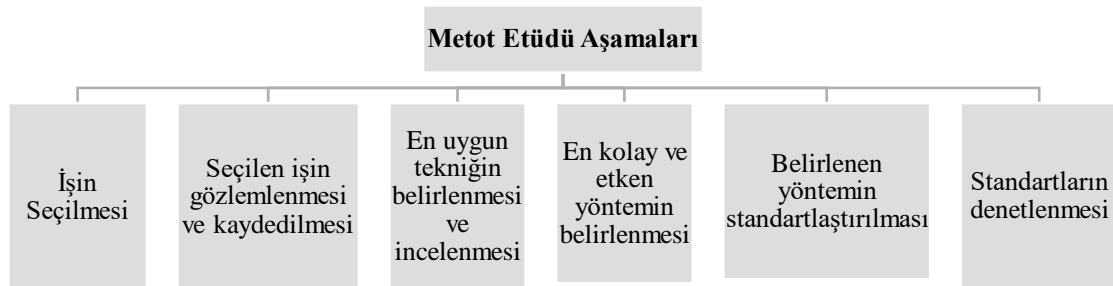
İş etüdü, mal ve hizmet üretmek için insan kaynağının ve maddi kaynakların mümkün olan en etkin şekilde kullanılmasıdır (Cumhur, 1960: 69). Bir işi en düşük maliyetle gerçekleştirmek, bir işi yerine getirmek üzere kullanılan araç ve gereçlerin standart hale getirilmesi, işin süresinin belirlenmesi ve emeğin eğitimi, iş etüdünün başlıca amaçlarını oluşturmaktadır (Kâhya, 2015: 2).

İş etüdü, bir işin yapılması veya bir ürünün üretilmesi için gereken süreyi en aza indirerek verimliliği artırmayı hedeflemekte (Timur, 2005: 7) ve temelde “*metot etüdü*” ve “*iş ölçümü*” tekniklerinden oluşmaktadır (Cumhur, 1960: 70; Prokopenko, 1992: 121; Acar, 1996: 4; Şahin, 2003: 60; Timur, 2005: 7; Pisuchpen ve Chansangar, 2014: 346; Kâhya, 2015: 1).

#### ***Metot etüdü:***

Metot etüdü, hareket etüdü veya metot mühendisliği olarak da ifade edilebilmektedir (Prokopenko, 2011: 149). Yapılan işin kapsamının daraltılmasına yardımcı olan tekniklerden biridir (Akal, 1991: 200; Acar, 1996: 48). Metot etüdü çalışmalarında öncelikle sorun alanları tespit edilip, sorunlarla ilgili bilgiler toplanmakta ve analiz edilmektedir. Bu süreçte üretim sürecinde yer alan gereksiz faaliyetler belirlenmekte ve süreçten çıkarılmakta, bazı işler birleştirilmekte ve/veya sıralaması değiştirilmektedir (Şahin, 2003: 60).

Metot etüdü, daha sade ve etkin yöntemlerin belirlenmesi, uygulanması ve işletme maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla bir işin yapılışındaki yolların kaydedilmesi ve incelenmesidir (Akal, 1991: 83; Acar, 1996: 41; Kâhya, 2015: 2). Amacı işletme maliyetlerini düşürmek ve gereksiz faaliyetleri elemek suretiyle işin yapılma süresini azaltarak verimliliği artırmak olan metot etüdü (Prokopenko, 2011: 149) hem mal hem de hizmet üretim işletmelerinde uygulanabilmektedir (Kâhya, 2015: 27).



**Şekil 4.** Metot Etüdünün Aşamaları

**Kaynak:** Akal, 1991: 84; Acar, 1996: 42-43.

Metot etüdü öncelikle etüdü yapılacak işin seçilmesi ile başlamaktadır. Seçilen iş



dolaysız gözlem yolu ile izlenmekte ve işin yapılış şekli hakkında kayıtlar tutulmaktadır. Metot etüdü için gerekli yöntem ve teknikler belirlendikten sonra, standartlaştırma aşamasına geçilmektedir. Son aşamada ise standartlaştırılan eylemler denetlenmektedir (Akal, 1991: 84; Acar, 1996: 42-43) (Şekil 4).

Metot etüdü çalışmalarından sonra iş ölçümü uygulamasına geçilmektedir. Metot etüdü işin kapsamının daraltılması ile ilgilenmekteyken, iş ölçümü işin kapsamını temel olarak standart bir sürenin belirlenmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla iş etüdüde öncelikle metot etüdü çalışmaları yapılmaktayken, ikinci aşamada iş ölçümü yapılmaktadır (Acar, 1996: 41-42).

### ***İş ölçümü:***

İş ölçümü nitelikli bir işçinin belirli bir işi, belirli bir çalışma performansı ile ne kadar süre içerisinde tamamladığını gösteren bir yöntemdir (Akal, 1991: 199; Acar, 1996: 41; Üreten, 2004: 492; Timur, 2005: 24; Prokopenko, 2011: 151; Kâhya, 2015: 78). Nitelikli işçi, belirli bir işi istenilen miktarda ve kalitede yapabilen ve bu işi yapabilecek gerekli bilgi ve eğitime, fiziksel, zihinsel beceriye sahip kişi olarak tanımlanabilmektedir. Belirli bir çalışma performansı ise bir işçinin normal bir hız ile çalışmasını ifade etmektedir (Kâhya, 2015: 78). Tanımda yer alan sürenin saptanmasında işçinin dinlenmesi, işin doğal akışından kaynaklanan gecikmeler gibi zaman paylarının da dikkate alınması, süreye eklenmesi gerekmektedir (Üreten, 2004: 492).

Verimlilik artışının önündeki engellerin kaldırılması için üretim süreci içerisinde yer alan faaliyetlerde meydana gelen zaman kayıplarını bularak ve bunların nedenlerini tespit ederek, ilgili önlemlerin alınmasını sağlamayı amaçlayan iş ölçümü (Timur, 2005: 26) sadece etken olmayan sürenin azaltılması ile ilgilenmemekte, ayrıca işin yapılması için standart bir zamanın belirlenmesine de yardımcı olmaktadır (Acar, 1996: 48).

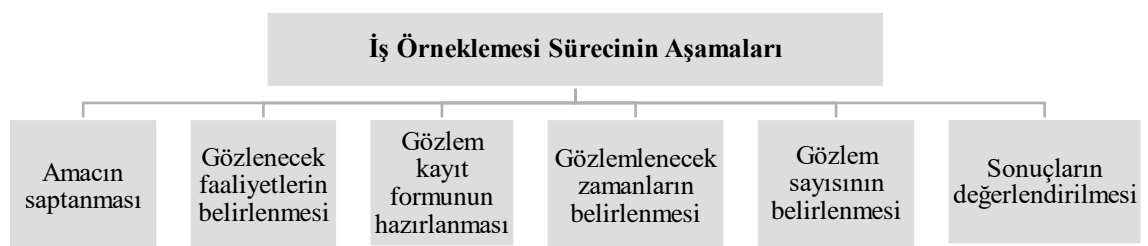
Yazında sıklıkla vurgulanan iş ölçümü teknikleri “*iş örnekleme*”, “*zaman etüdü*”, “*standart zaman*” ve “*standart veriler*”den oluşmaktadır (Akal, 1991: 205; Üreten, 2004: 492; Prokopenko, 2011: 152).

### ***İş Örnekleme:***

İş örnekleme, üretim süreci içerisinde faaliyet gösteren işçilerin ve/veya makinelerin belirli bir süre içerisinde rastgele gözlemlenmesi yolu ile bilgi toplama tekniğini ifade etmektedir (Timur, 2005: 50; Kâhya, 2015: 155). Maliyetinin düşük olması, uygulanmasının kolay ve hızlı olması nedeniyle sanayi işletmelerinde oldukça sık

tercih edilen (Akal, 1991: 218; Timur, 2005: 50) iş örnekleme, işletmenin bir bölümünün veya grubun verimliliklerini karşılaştırma yaparak verimliliklerini düşüren unsurları tespit etmeye yaramaktadır (Akal, 1991: 218; Prokopenko, 2011: 153).

İş örnekleme yönteminde gözlemci, işletmede çalışan bir işçiyi bir gün içerisinde gözlemleyerek, günlük çalışma saatinin ne kadarını çalışarak ne kadarını çalışmadan geçirdiğini gözlemekte ve kayıt altına almaktadır. Örneğin bir işçi sekiz saatlik çalışma süresi boyunca 50 kez gözlemlenir. Bu gözlem süresi içerisinde işçinin 40 defa işini yaptığını, 10 defa da çalışmadığını tespit edilmiş ise, bu durumda işçi bir gününün %25'ini çalışmaksızın geçirmektedir denilebilir (Timur, 2005: 51).



#### **Şekil 5.** İş Örnekleme Aşamaları

**Kaynak:** Kâhya, 2015: 156.

İş örnekleme altı aşamada gerçekleşmektedir (Şekil 5). Öncelikle iş örneklemesinin amacı belirlenmektedir. Daha sonraki süreçlerde gözlenecek faaliyetler ayrı ayrı saptanmaktadır. Hangi işçilerin ya da hangi atölyede çalışan kişilerin veya hangi tesis makine ve cihazların analiz edileceğine karar verilmelidir. Bu kaynakların etkin çalışıp çalışmadığı bir forma kaydedilmekte ve belirli aralıklarla gözlemlenmektedir. Son aşamada elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve sistemin aksayan noktaları tespit edilmektedir (Kahya, 2015: 156).

#### *Zaman Etüdü:*

Zaman etüdü, önceden belirlenen koşullar altında bir işin nitelikli, eğitilmiş, normal bir hızda çalışan bir işçinin ne kadar sürede tamamladığını tespit etmeye yarayan bir tekniktir. Zaman etüdü gözleme dayanmaktadır, özellikle tekrarlanan ve kısa süre içerisinde tamamlanan işlerde yapılması için uygundur (Akal, 1991: 219; Acar, 1996: 49; Üreten, 2004: 494-495; Prokopenko, 2011: 153; Kâhya, 2015: 84). Zaman etüdüde öncelikle işin sınırları belirlenmekte ve iş, öğelere ayrılmaktadır. Bu öğelerin her birinin ne kadar sürede tamamlandığı bir kronometre marifetiyle saptanmaktadır. Nitelikli işçinin normal bir hızda işi ne kadar sürede tamamladığı belirlenerek (Timur, 2005: 64) iş için harcanan zaman ve hız kayıt formuna kaydedilmektedir (Prokopenko, 2011: 153).

Zaman etüdü kronometre, çalışma tahtası, iş analizi formu, zaman etüdü formu ve kişisel dinlenme payları tablosu (Kâhya, 2015: 84), hesap makinesi, saniyeli bir saat ve mezura, çelik cetvel, kantar, hız ölçer gibi birtakım araçlarla ölçülebilmektedir (Akal, 1991: 219). Zaman etüdünü ve zaman etüdü çalışmalarında kronometreyi ilk kullanan bilim adamı F. Taylor'dur (Özer, 2014: 61). Taylor, iş ve zaman etütleri ile işi parçalara ayırarak basit hale getirmiş ve iş analizleri yapmıştır. İş analizlerine uygun çalışan işçileri verimli; çalışmayanları verimsiz olarak kategorize etmiş ve çalışanları verimli çalışmaya teşvik etmek amacıyla teşvikli ücret sistemini geliştirmiştir (Yüksel, 2003: 83).

*Standart Zaman / Önceden Belirlenmiş Zaman Standardı:*

Standart zaman, belli bir işi standart hızda tamamlamak üzere yerine getirilmesi gereken zamandır (Akal, 1991: 290) ve bu bakımdan zaman etüdü yöntemi ile arasında farklılıklar içermektedir. Önceden belirlenmiş zaman standartları tekniğinde, bir hareket için, nerede yapılırsa yapılsın, tek bir zaman dilimi saptanmaktadır. Oysa zaman etüdüde tek bir hareket söz konusu değildir; hareketler dizisi bulunmaktadır (Akal, 1991: 335).

Önceden belirlenmiş zaman standardı tekniği, işgücünün hareketlerinin ne kadar süre gerektirdiğini tespiti yarayan bir iş ölçümü tekniğidir. Bu teknik, üretim sürecinin karmaşık olmadığı, çalışanın yaptığı işte mikro hareketler ile üretim sürecini tamamladığı işlerde uygulanmaktadır (Prokopenko, 2011: 154). Bu yöntem, doğrudan işçinin hareketlerinin gözlemlenmesi ile uygulanabilmektedir (Akal, 1991: 348).

*Standart Veri:*

İşyerlerinde benzer işler için hesaplanmış zaman etüdü çalışmalarını içeren veri bankaları bulunmaktadır. Bu veriler ile her yeni iş için ayrı ayrı zaman etüdü çalışmasına gerek kalmamaktadır. Veri bankalarından elde edilen veriler doğrultusunda, karmaşık ve yeni işlerin standart zamanını elde etmek mümkündür (Prokopenko, 2011: 154). Örneğin "yürüme" pek çok işletmede değişmez bir iş ögesidir. İş etüdü uzmanı bu gibi ortak faaliyetleri belirleyip, bu işlerin standart zamanlarını kaydederek, aynı eylemin tekrar tekrar ölçülmesine lüzum bırakmamaktadır. Bu yöntemle standart veriler oluşturularak güvenilirliği sağlanabilirse, benzer eylemler için tekrarlanan şekilde zaman etüdü yapmaya gerek kalmayacaktır (Akal, 1991: 361).

*İş Basitleştirme:*

İş basitleştirme, işin en iyi yapılış biçimini, o işi yapan kişilerin bilebildiği yöntemdir ve işçi kadar işverenin tutum ve davranışları da etkili olabilmektedir (Prokopenko, 2011: 155). Bu yöntemde işveren, işçisine güvenmeli, gönüllü işçilerden

bir çalışma grubu oluşturmalı, gerekli eğitimleri sağlayarak kararlılık konusunda istikrarlı davranmalıdır (Davis, 1953: 91; Prokopenko, 2011: 155).

İş basitleştirme, mümkün olabilen en kısa zamanda ve en düşük miktarda enerji kullanımı ile, iş yapmanın daha iyi ve daha kolay yollarını belirlemenin sistematik bir yöntemidir (Mogensen, 1952: 237; Scales, 1964: 53; Kitaw ve Belachew, 2007: 44; Arfi ve Agarwal, 2014: 290). İşin basitleştirilmesi, mevcut araçlardan, ekipmanlardan ve insan enerjisinden en iyi şekilde yararlanarak ürün maliyetlerinin düşmesine ve işletme karlılığının artmasına yardımcı olmaktadır (Scales, 1964: 53). İş performansını etkileyen tüm faktörlerin sistematik bir analizidir ve doğru iş prosedürlerinin tasarlanmasına olanak tanımaktadır (Kitaw ve Belachew, 2007: 44).

### ***Pareto Analizi:***

Pareto analizi Ekonomi Profesörü Vilfredo Pareto tarafından (Özcan, 2001: 11) 1909 yılında ortaya atılmıştır. Pareto Analizi, girdileri ve çıktıları yeniden dağıtmak suretiyle, diğer kişilerin varlıklarında bir azalmaya sebep olmaksızın, diğerlerinin durumlarını iyileştirmeyi ifade etmektedir (Ersoy, 2015: 420; Budd, 2018:36).

Yazında “*Pareto Optimumu*” olarak da ifade edilebilmektedir (Kök ve Deliktaş, 2003: 43; Budd, 2018:36). V. Pareto, İtalya'nın gelirlerinin halk tarafından nasıl paylaşıldığını incelemiş ve nüfusun %20'sinin gelirin %80'ine sahip olduğunu; nüfusun %80'inin ise gelirin %20'sine sahip olduğunu tespit etmiştir (Sanders, 1987: 37; Özcan, 2001: 11). Yazında 80/20 kuralı olarak da bilinmektedir (Sanders, 1987: 37; Rodd, 1995: 77; Prokopenko, 2011: 156; Sarkar, Mukhopadhyay ve Ghosh, 2013: 641; Powell ve Sammut-Bonnici, 2015: 1). Bu yönteme göre sonucun %80'ini, bu sonucu ortaya çıkarmak üzere harcanan çabanın %20'si ile açıklamak mümkündür (Rodd, 1995: 77; Prokopenko, 2011: 156; Sarkar, Mukhopadhyay ve Ghosh, 2013: 641). Örneğin, mikroçiplerin üretiminin kalite kontrolü sırasında, kusurların çoğunun, sorunların çoğuna neden olan aynı makineler veya aynı hammaddeler gibi küçük bir dizi sorundan kaynaklandığı sıklıkla gözlemlenmektedir (Powell ve Sammut-Bonnici: 2015: 1). Pareto analizi ile saptanan bu sorunların çözülmesi ve önceliklendirilmesi işletmelerin verimlilik artışı sağlaması adına önemlidir.

### ***Tam Zamanında Üretim Yöntemi:***

Tam zamanında üretim yöntemi Taaiichi Ohno tarafından düzgün bir üretim akışı sağlamak üzere geliştirilmiştir (Acar, 1996: 196; Acar vd., 2006: 22). Ohno 1950'li

yıllarda *Toyota Üretim Sistemini* geliştirerek, kaliteyi, verimliliği, güvenliği ve ahlaki iyileşmeyi artırıp, maliyetleri düşürmeyi hedeflemiştir (Kamble ve Wankhade, 2017: 545).

Ohno tarafından belirlenen bu hedef, tam zamanında üretim yöntemi olarak tasarlanmıştır. Tam zamanında üretim yöntemi; bir hammaddeyi, işletme malzemelerini ve ürünleri doğru zamanda, doğru yerde ve doğru miktarda sunma sürecidir (Savaş, 2003: 204; Acar vd., 2006: 22; Dalcı ve Tanış, 2007: 27; Cihangir ve Şenol, 2018: 61). Başka bir ifade ile stoklu çalışmamaktır; üretim faktörlerinin sıfır stok oluşturacak şekilde kullanımını ifade etmektedir (Cihangir ve Şenol, 2018: 61). Tam zamanında üretim ile işletmenin stoklama maliyetlerinin düşürülmesi, hızlı ve verimli bir üretim sürecinin oluşturulması sağlanabilmektedir (Lyu vd., 2020:1). Tam zamanında üretim sistemi ile sade ve basit bir üretim hedeflenmektedir. Ürünlerin hızlı, kaliteli ve düşük maliyet ile üretilmesine (Cihangir ve Şenol, 2018: 61) ve kaynak israfının önlenmesine katkı sağlamaktadır (Dalcı ve Tanış, 2007: 27).

#### ***Değer Analizi:***

Değer analizi, uygun bir probleme, doğru uygulanması durumunda etkin sonuçlar veren, yanlış uygulandığında ise maliyet ve kayıplara neden olabilen problemleri belirleme ve çözme sürecidir (Dell’Isola, 2003: 1).

Prokopenko’ya göre (2011: 162):

*“Değer analizi, yöntem yerine işlevi vurgulayan veya gereksiz maliyetleri belirleyen, ürün veya hizmetin değerini artıran, daha düşük maliyetle aynı ve daha iyi performans sağlayan ve ne kaliteyi ne de güvenilirliği azaltmayan bir maliyet düşürme yaklaşımıdır.”*

Değer analizi yöntemi ile üretilen her bir ürün onu oluşturan parçalara ayrılmakta ve ayrılan bu parçalar içindeki değeri incelenmektedir. Değerin ölçümü ise, ürünün bedeli, talep edilebilirliği ve kullanımı ile yapılabilmektedir. Değer analizi yöntemi ile bir ürünlerdeki gerekli olmayan maliyetler belirlenmekte ve ortadan kaldırılmaktadır (Prokopenko, 2011: 161-162). Gereksiz maliyetlerin ortadan kalkması, katma değerli ve yüksek kalitede ürünlerin üretilmesini, işletmenin karlılığını ve verimliliğini artırabilmektedir.

#### ***Fayda Maliyet Analizi:***

Klasik iktisat kuramı, fayda maliyet karşılaştırması temelinde karar alan akılcı

birey kavramı üzerine kurulmuştur (Brent, 2008: 3). Akılcı bireye göre, bir harcamanın/yatırımın faydası maliyetinden yüksek olduğu sürece değerli görülmektedir (Pearce, 1983: 25). Bu analiz yönteminde bir ürünü üretmekten veya yatırım projesini hayata geçirmekten dolayı elde edilen fayda ile o ürünü üretmek/yatırımı gerçekleştirmek için katlanılan maliyetler arasındaki ilişki incelenmekte ve faydası en yüksek olanı üretme/gerçekleştirme kararı alınmaktadır. Aynı zamanda işletmenin hangi ürünü üreteceği veya hangi yatırım kararını alacağı yönünde karar almasına yardımcı olmaktadır (Campell ve Brown, 2003: 2; Şataf, 2014: 108).

Fayda maliyet analizi yapan işletme, kendisine en yüksek karlılığı ve verimliliği sağlayacak ürünü üretme ve yatırımı gerçekleştirme kararı almaktadır. Bu bağlamda bahsi geçen analiz yöntemi işletmelerin karar mekanizmalarına yön veren önemli bir fonksiyonu da yerine getirmektedir (Campell ve Brown, 2003: 2). Alınan kararlar işletmenin hedeflerine en düşük maliyetle ulaşmasına (Akçay, 2010: 39; Prokopenko, 2016: 167) ve işletme karlılığının ve verimliliğinin artmasına yardımcı olabilmektedir.

#### ***Sıfır Bazlı Bütçeleme Yöntemi:***

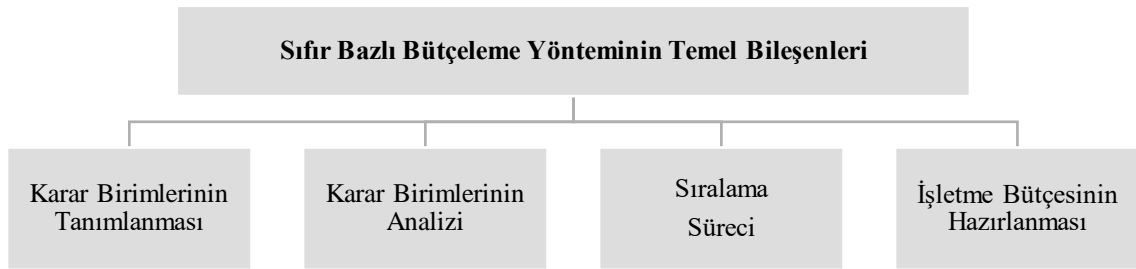
Sıfır bazlı bütçeleme yöntemi, esas olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kullanılmaya başlanmış ve zamanla tüm dünyaya yayılmıştır. Yöntem, *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı* (UNDP), *Dünya Bankası* ve *Uluslararası Para Fonu* (IMF) tarafından desteklenmektedir (İbrahim vd., 2017: 943). Sıfır bazlı bütçeleme yöntemi, tüm yöneticilerin sıfırdan başlayarak, tüm bütçe taleplerini yeniden düzenlemelerini gerektiren bir planlama ve bütçeleme sürecini ifade etmektedir (Prokopenko, 2016: 168). İşletme giderlerinin azaltılması ve verimliliğinin artırılmasına imkân tanıyan, işin sorumluluğunu yöneticilere yükleyen ve her yöneticiden tüm bütçeyi ayrıntılı olarak gerektelendirmesini isteyerek işletme bütçesinin hangi harcama kalemlerinde kullanıldığının detaylandırılarak gösterilmesini talep eden bir yöntemdir (Akçay, 2010: 41; Singh ve Yadav, 2011: 2-3; Prokopenko, 2016: 168).

Sıfır bazlı bütçeleme yöntemi iki soruya odaklanmaktadır (Otten, 2008: 371);

(a) Mevcut faaliyetler verimli ve etkili midir?

(b) Öncelikli yeni programları finanse etmek veya mevcut bütçeyi azaltmak için mevcut faaliyetler kaldırılmalı mı yoksa azaltılmalı mıdır?

Yöntemin sorularına yanıt vermede karar birimlerinin tanımlanması, analizi, sıralama süreci ve işletme bütçesinin hazırlanması gibi süreçler kullanılmaktadır (Şekil 6).



**Şekil 6.** Sıfır Bazlı Bütçeleme Yönteminin Temel Bileşenleri

**Kaynak:** Otten, 2008: 371.

*Karar birimlerinin tanımlanması:* Sıfır bazlı bütçeleme her yöneticinin dikkatini faaliyetleri yeniden değerlendirmeye ve yeni kararlar almaya odaklamaya çalışmaktadır. Karar birimleri, analiz ve karar verme için ayrılan anlamlı öğelerdir (Otten, 2008: 371). Bunlar bir işletmenin tamamı ya da ayrı ayrı bölümleri şeklinde olabilmektedir (Prokopenko, 2016: 168).

*Karar birimlerinin analizi:* Her bir karar birimi için karar paketi oluşturulmaktadır. Karar paketleri sıfır bazlı bütçeleme yapısı taşıdır (Otten, 2008: 371). Bu paketler işletmenin önceliklerine göre sıralanmalı ve her bir birim için ayrı ayrı bütçe talebi oluşturulmalıdır (Prokopenko, 2016: 168).

*Sıralama süreci:* Oluşturulan karar paketleri, işletmenin sağlayacağı faydaya göre sıraya konulmalıdır (Prokopenko, 2016: 168). Bu sıralama "Ne kadar harcamalıyız?" ve "Nerede harcamalıyız?" soruları temelinde şekillendirilmelidir (Otten, 2008: 371).

*İşletme bütçesinin hazırlanması:* İşletmenin kaynaklarının en yüksek faydayı sağlayacak şekilde tasarlanmasına olanak tanıyan bir bütçenin hazırlanmasını ifade etmektedir (Prokopenko, 2016: 168).

Bu bağlamda sıfır bazlı bütçeleme yöntemi, karar birimlerinin tanımlanması ile başlamakta; karar birimlerinin analizi ve sıralanması ile devam etmekte ve işletme bütçesinin hazırlanması ile son bulmaktadır. Bu yöntem neticesinde yeni bir bütçeleme yapan işletmeler, bütçeyi oluşturan gelir ve gider kalemlerini tekrar gözden geçirerek, en az gider ile en yüksek gelire ulaşmanın yollarını aramaktadırlar. Bu arayış, işletmelerin verimliliklerini arttırabilmektedir.

#### ***Altı Sigma Yöntemi:***

Sigma, bir sürecin mükemmellikten ne kadar saptığını göstermeye yarayan istatistiki bir terimdir (Doğan ve Demiral, 2008: 344). Altı sigma yöntemi işletmenin kusurlarını tespit ederek, işletmenin ürettiği mal ve hizmetleri ve üretim süreçlerini iyileştirmeyi hedefleyen proje odaklı bir yönetim yaklaşımıdır (Kwak ve Anbari, 2006:

708). Başka bir ifade ile Altı Sigma, hataları, israfı ve yeniden çalışmayı ortadan kaldırmaya odaklanan bir yönetim felsefesi; bir kalite iyileştirme süreci (Kabir vd., 2013: 1056); müşteri gereksinimlerini tespit eden, üretim sistemlerini, verimliliği ve finansal performansı iyileştirmeye odaklanan bir iş stratejisidir (Kwak ve Anbari, 2006: 708). Altı Sigma yönteminin amacı, daha kaliteli, daha karlı ve daha çok miktarda mal ve hizmet ortaya koymayı hedefleyen bir işletmenin üretim süreçlerinin ne yönde geliştirilmesi gerektiğine ilişkin bilgiler sunmak (Doğan ve Demiral, 2008: 344) işletmenin kâr marjını artırarak, mal ve hizmetlerdeki kusur oranını en aza indirmek ve finansal iyileşmeler sağlamaktır (Kabir vd., 2013: 1056).

Altı sigma, *tanımla, ölç, analiz et, iyileştir ve kontrol et* şeklinde tanımlanabilen sistematik ve veri odaklı bir yaklaşımdır. Altı sigmanın temel ilkesi, istatistiksel araçların ve tekniklerin titiz bir şekilde uygulanması yoluyla bir işletmeyi gelişmiş bir sigma yeteneği düzeyine taşımaktır (Kwak ve Anbari, 2006: 709). Altı sigma yöntemi, General Electric, Motorola ve Ford gibi önde gelen şirketler tarafından uygulanmakta ve şirketler bu yönde ciddi yatırımlar yapmaktadır. Bu lider şirketler bu yaklaşımla mal ve hizmet ile üretim süreçlerindeki kusurları gidermeyi, müşteri memnuniyetlerini artırmayı, daha kaliteli ancak daha düşük maliyetle üretim yapmayı ve karlarını artırmayı hedeflemektedirler (Taneja ve Manchanda, 2013: 281). Altı sigma, bir işletmenin performansını önemli ölçüde yükseltmek, kalite ve verimliliği arttırmak için tasarlanmıştır. Altı sigma ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Hekmatpanah vd., 2008: 368). Başka bir ifade ile işletmelerin üretim süreçlerinde meydana gelen kusurlarının belirlenmesi ve en aza indirilmesi, bir mal veya hizmetin en düşük maliyetle ve en yüksek kalitede üretilebilmesine olanak tanıyan sistemin işletmeye kazandırılması işletmelerin verimliliklerini arttırabilmektedir.

#### ***Maliyet Verimliliğini Ayırma Yöntemi:***

İşletmeler mal ve hizmet üretimi için birtakım harcamalarda bulunmaktadır. Bu harcamaların üretimde kullanılan kısma gider; üretimde kullanılan bu giderlerin toplamına da maliyet adı verilmektedir. İşletmeler için ürettikleri ürünlerin maliyetleri önemlidir. Çünkü işletmeler kar elde etmeyi hedeflemekte ve işletmelerin karları, ürettikleri malların maliyetleri ile ilişkilendirilmektedir. Maliyet ile kar arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bir işletmenin maliyetlerindeki artış, karlılığını düşürmektedir. Dolayısıyla işletmeler yüksek kâr marjını yakalamak için maliyetlerini kontrol altına almak ve mümkün olan en düşük düzeyde tutmak istemektedirler.



Maliyet verimliliğini ayırma, işletmeler için maliyetleri oluşturan parasal değerlerin yeniden dağıtılmasıdır. Bu yöntem geleneksel maliyet düşürme tekniklerine alternatif olarak geliştirilmiş bir maliyet azaltma tekniğidir. Bu yöntemde önemli görülen maliyet kalemleri belirlenmekte ve işletme verimliliğini artırmak için bu maliyet kalemlerine müdahale edilmektedir (Prokopenko, 2016: 168-169):

Maliyetler, işletmelerin hem kâr marjı hem de verimlilikleri üzerinde etkilidir. Yüksek kar elde etmek için işletme maliyetlerini düşürmeye çalışan işletmelerin verimlilikleri de düşecektir. Örneğin sadece maliyetleri aşağı çekmek kaygısı ile işin uzmanı bir kişiyi işten çıkararak, niteliksiz ancak daha düşük bir ücretle çalışan bir kişiyi işe almak, işletmeye maliyet avantajı sağlayabilmekte ancak işletmelerin verimliliğini düşürebilmektedir (Akçay, 2010: 41).

### ***5S Uygulaması:***

5S uygulaması, üretimde en düşük miktarda kaynakla ve israfla en kısa sürede, en düşük maliyetle ancak en yüksek kalitede üretimin gerçekleşmesini hedefleyen yalnız üretim tekniklerinden biridir (Tekin vd., 2018: 106). 5S uygulaması Japon yönetim felsefelerinden biridir ve *Seiri* (ayıklama), *Seiton* (düzenleme/sistematiğe hale getirme), *Seiso* (temizleme), *Seiketsu* (standart hale getirme), *Shitsuke* (disiplin) kelimelerinin baş harflerinden oluşmaktadır (Randhawa ve Ahuja, 2018: 338). *Ayıklama*, işyerindeki kullanılmayan gereksiz eşyaların ayıklanmasını; *düzenleme*, kullanılacak malzeme ve ekipmanların en hızlı şekilde üretim yapacak şekilde düzenlenmesini; *temizleme*, çalışma ortamının, eşyaların, hammaddelerin ve makinaların temiz tutulmasını; *standart hale getirme*, örgütte sürekliliğin sağlanması için standartların belirlenmesini; *disiplin* ise 5S uygulamasının örgütte uygulanarak işlerlik kazandırılmasını ve rutin bir uygulama haline getirilmesini ifade etmektedir (Gapp vd., 2008: 566; Tekin vd., 2018: 106; Randhawa ve Ahuja, 2018: 338).

### **1.3.2. Davranışsal Yaklaşım**

Verimliliği artırma tekniklerinden davranışsal teknikler; örgüt geliştirme, beyin fırtınası, güç alanı analizi, nominal gruplama tekniği ve karşılaştırma biçiminde gruplandırılmıştır.

#### ***Örgüt Geliştirme***

Örgüt geliştirme, sosyal ve davranış bilimlerini temel almakta ve örgüt psikolojisi, sosyal psikoloji, grup dinamiği, katılımcı yönetim teorisi, örgütsel davranış, sosyoloji

(Waclawski ve Church, 2001: 7) insan kaynakları yönetimi ve iletişim gibi pek çok farklı alandan etkilenmektedir (Anderson, 2016: 2). Amacı örgütün başarısını artırmak olan örgüt geliştirme (Koçel, 2010: 83) kavramına ilk olarak Lewin'in 1947 yılındaki çalışmasında rastlanılmıştır. Bu çalışmada örgüt geliştirme, çevresi ile bir güç dengesi kurmayı amaçlayan örgütsel bir sorgulama yaklaşımı olarak ifade edilmektedir. Danışma odaklı ve insan merkezli bir paradigma olarak aktarılan (Yolles ve Guo, 2003: 178) örgüt geliştirmeyi, işletmenin etkinliğini artırmak (Helvacı, 2008: 174-175) ve işletmenin vizyon oluşturma, yetkilendirme, öğrenme ve sorun çözme süreçlerini iş birliğine dayalı bir şekilde iyileştirmek için üst yönetim tarafından yönetilen ve desteklenen uzun vadeli bir çaba olarak tanımlamak mümkündür (Stephens ve Russell, 2004: 241).

Örgüt geliştirme işletmelerin, paydaşları ve toplum arasındaki sınırlar ve ilişkiler ile bu ilişkilerin zaman içinde nasıl değişebileceği ile ilgilenmektedir (Yolles ve Guo, 2003:179). Örgüt geliştirmeyi bir sisteme entegre etmek zordur. Çünkü bu tür bir değişim, karmaşık ve hassas bir süreçtir. Birçok farklı alan ve sistemden etkilenmesi nedeniyle karmaşık; bu sistemler arasındaki dinamik ilişkiler nedeniyle hassastır (Appelbaum, 1997: 452). Bir işletmede tipik bir örgüt geliştirme programı için öncelikle sorunların ve önceliklerin belirlenmesi; bu sorunlarla ilgili verilerin toplanıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha sonraki aşamalarda bir planlama yapılmalı, alternatifler uygulanmalı ve sonuçlar denetlenmelidir (Koçel, 2010: 84).

Örgütün etkililiğini artırmak suretiyle örgütün amaçları birbirleriyle çelişmeyecek şekilde uyumlaştırılması ve işçinin örgütle bütünleşmesi önemlidir (Prokopenko, 2011: 171; Anderson, 2016: 3). İşletmede çalışanların problemlerini açıkça ifade edebildiği, fikir ve önerilerini paylaşabildiği bir ortam yaratmak örgüt geliştirmenin amacıdır (Koçel, 2010: 83-84). Örgüt geliştirme işçinin daha katılımcı (Prokopenko, 2011: 171) yüksek farkındalıklı ve etkin iletişim becerilerine sahip olmasına olanak tanımakta ve çalışanların fikrini açıkça ifade etmesi durumunda örgütün verimliliğinin artacağı varsayımına dayanmaktadır (Helvacı, 2008: 174-175).

### ***Beyin Fırtınası***

Belli bir soruna farklı bakış açıları ve farklı yöntemlerle çözümler üretmeyi olanaklı kılan (Şimşek ve Öge, 2014: 257) beyin fırtınası kavramı, planlı bir fikir üretme sistemi olarak ifade edilmektedir. Yeni ve işlerliği olan çözümlerin saptanması için tasarlanmış, herhangi sınırlama olmaksızın yapılan bir tartışma niteliğindedir. Bu teknik işletme kalite kontrolünde, performans değerlendirme sürecinde ve iş etüdünde kullanılan bir

verimlilik artırma yöntemidir (Prokopenko, 2011: 174-175).

Beyin fırtınası yönteminde öncelikle çalışanlar belirli gruplara ayrılmaktadır. Bu gruplara sorun anlatılmakta ve grupların önerilerde bulunması beklenmektedir. Her grup üyesi önerisini ifade etmektedir. Bir üyenin düşüncesi aynı gruptaki başkaca bir üyenin düşüncesini etkileyebilmektedir. Beyin fırtınası yöntemi çalışanların fikirlerine önem verildiğini, örgütte kabul gördüklerini ifade etmekte ve çalışanların kuruma olan bağlılıklarının artmasına sebebiyet vermektedir (Şimşek ve Öge, 2014: 257). Kendini kurumun bir parçası olarak gören kişi, kurumun amaçları ile kendi amaçlarını bütünlemede ve bu amaçları gerçekleştirmek için özenle çalışmaktadır. Sorunların çözümü ve önceliklendirilmesi noktasında beyin fırtınası yöntemi hem bireyin hem de kurumun verimliliğine artırıcı yönlü bir etki sağlamaktadır.

### ***Güç-Alanı Analizi***

Güç alanı analizi, 1951 yılında ünlü sosyolog Kurt Lewin'in alan teorisinden türetilerek geliştirilmiştir (Brager ve Holloway, 1992: 17). Lewin'e göre, işletmeler ve bireyler psikolojik ve sosyal bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bu ortama "*alan*" adı verilmektedir. Bu alanda çeşitli "*güçler*" bulunmaktadır ve bu güçler arasındaki ilişki, değişimi durdurabilmekte veya tetikleyebilmektedir (Hustedde ve Skor, 1995: 2). Güç alanı analizi değiştirilmesi planlanan bir durum için kullanılmaktadır (Prokopenko, 2011: 176). İşletmeler stratejilerini değiştirmeye karar verdiklerinde birtakım iç ve dış güçlere maruz kalabilmektedirler (Thomas, 1985: 55) ve değişim, güçler değiştiğinde meydana gelmektedir (Brager ve Holloway, 1992: 17).

<b>Değişim İsteyen Güçler</b>		<b>Değişime Direnç Gösteren Güçler</b>
<u>Dış Güçler</u>		<u>Dış Güçler</u>
Sosyo-kültürel Değişimler	↔	Verilen Taahhütler
Devlet Düzenlemeleri	↔	Tüketiciye Karşı Yükümlülükler
Rekabetçi Baskılar	↔	Devlet Düzenlemeleri
<u>İç Güçler</u>		<u>İç Güçler</u>
Pazar Payındaki Değişim	↔	Sınırlı Kaynaklar
Değişimin Getiri Oranı	↔	İşçi-İşveren İlişkileri
Üretim Ekonomisi	↔	Örgüt Kültürü

**Şekil 7.** Güç Alanına Etki Eden İç ve Dış Güçler

**Kaynak:** Thomas, 1985: 55.

Güç alanını etkileyen güçler, *değişime giden güçler* ve *değişime karşı direnç gösteren güçler* olarak ikiye ayrılmaktadır. Değişime giden güçler de değişime karşı direnç gösteren güçler de iç ve dış güçler olarak kategorize edilebilmektedir. Değişim için uğraşan iç güçler, pazar payındaki değişimler, değişimin getirisi ve üretim ekonomisi iken; dış güçler devlet düzenlemeleri, sosyokültürel değişimler ve rekabet koşullarıdır.

Değişime direnç gösteren güçler de iki şekilde sınıflandırılabilir. Değişime direnç gösteren iç güçler sınırlı kaynaklar, işçi ve işveren ilişkileri ve örgüt kültürü; dış güçler ise verilen taahhütler, tüketicilere karşı yükümlülükler ve devlet düzenlemeleridir (Şekil 7) (Thomas, 1985: 55-56).

### ***Nominal Gruplama Tekniği***

Nominal gruplama tekniği, stratejik sorunları belirlemek ve çözmek için geliştirilen ve herkesin eşit katılımını ve tüm görüşlerin değerlendirilmesini sağlayan bir yöntemdir (McMillan vd., 2014: 93). Nominal gruplama tekniği genellikle uzlaşma yöntemleri olarak anılmaktadır. Belirli bir konu hakkında genel bir anlaşma veya fikir birliği sağlamayı amaçlamaktadır. Sorun çözmeye, fikir üretmeye veya öncelikleri belirlemeye yönelik araştırmalarda fikir birliği yöntemleri kullanılmaktadır. Uzlaşmanın nasıl tanımlandığı ve örgütsel hale getirildiği, araştırma hedeflerine bağlı olarak çalışmadan çalışmaya geçebilmektedir. Nominal gruplama tekniği, katılımcılara seslerinin duyulması ve diğer üyeler tarafından dikkate alınması için bir fırsat sunan, yapılandırılmış bir yüz yüze grup etkileşimi olarak ifade edilmektedir (McMillan vd., 2016: 665-667).

Nominal gruplama tekniğinde, sayıları iki ile on dört arasında değişen kişilerden oluşan gruplar belirlenmektedir. Katılımcılara toplantı başlamadan önce bir veya iki soru gönderilmekte ve kişisel fikirlerini kaydetmeleri için yirmi dakika kadar süre verilmektedir. Her seferinde tek bir katılımcı fikrini gruba sıralı bir şekilde ifade etmektedir. Katılımcılar bu süreçte yeni fikirler düşünebilmekte ancak grup üyeleri ile paylaşmadan önce sıralarını beklemeleri gerekmektedir. Bu aşama, yeni bir fikir ortaya çıkmayana kadar devam etmektedir. Bu aşamada hiçbir tartışma yapılmaması ve fikirlerin yalnızca kelimesi kelimesine, örneğin bir kağıtlı sunum tahtasına veya beyaz tahtaya kaydedilmesi önerilmektedir. Daha sonra tüm katılımcıların mutabakatı ile benzer fikirler bir araya getirilip netleştirilmektedir. Katılımcılara netleşen fikirlerin yazılı olduğu bir liste verilerek, kendilerine en uygun gördükleri beş fikri sıralamaları istenmektedir. Her fikir puanlanmakta ve tartışma için gruplara sunulmaktadır. Bu aşama, konunun karmaşıklığına, kaç öğenin önceliklendirilmesi gerektiğine bağlı olarak zaman alıcı olabilmektedir. Bir nominal gruplama tekniğini tamamlama süresi grubun büyüklüğüne sorulan soruların miktarına göre değişiklik gösterebilmektedir (McMillan vd., 2016: 665-667).

Nominal gruplama tekniğinde öncelikle siyasi sosyal ve kültürel unsurların

bulunduğu sorunlar ve hedefler belirlenerek, sıralanmaktadır. Nihai karar tüm karar alma sürecine katılan personelin fikrinin değerlendirilmesi ile verilmektedir (Delp vd., 1977: 14). Bu teknik beyin fırtınasına benzemekle birlikte, grup üyeleri arasındaki etkileşimin oldukça sınırlı olması boyutu ile beyin fırtınası yönteminden ayrılmaktadır (Prokopenko, 2011: 177).

Nominal gruplama tekniği ile işletmenin sorunları, işletmenin en önemli paydaşı olan çalışanları ile çözülmeye çalışılmaktadır. Çözümün bir parçası olan çalışan, örgütü benimsemekte ve sorunların çözümü noktasında daha katılımcı bir rol oynamaktadır. Çalışanların örgütü benimsemeleri ise onların verimliliklerine yansımakta ve hem çalışanın hem de işletmenin verimliliği artmaktadır.

### ***Karşılaştırma (Benchmarking)***

Karşılaştırma, işletmeler arası kıyaslamalar olarak ifade edilmektedir. Bir işletme kendinden daha yüksek bir başarı sergileyen işletmeyi ürünleri, hizmetleri ve üretim süreçleri kapsamında inceleyerek o işletmenin iş yapma şekilleri ile kendi işletmesini karşılaştırmakta ve elde ettiği sonuçları kendi işletmesine uyarlamaktadır (Bumin ve Erkutlu, 2002: 90; Anand ve Kodali, 2008: 258; Doğan ve Demiral, 2008: 5). Başka bir ifade ile bir örgütün performans iyileştirmesine yardımcı olmak ve kurumsal yeteneklerin karşılaştırmasına olanak sağlamak için dünyanın herhangi bir yerindeki en iyi örgütlerin olağanüstü ve kilit uygulamalarını belirleme, anlama, kendi işletmesine uyarlama ve kalite iyileştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Demirdöğen ve Küçük, 2003: 304; Vorhies ve Morgan, 2005: 81; Anand ve Kodali, 2008: 259).

Karşılaştırma, başka işletmeleri taklit etme süreci, piyasadaki rakiplerini alt etmenin alternatif bir yolu, piyasa analizi tekniği veya endüstriyel casusluk olarak değerlendirilemez (Doğan ve Demiral, 2008: 5). Karşılaştırma; işletmelere zayıf noktalarını ortaya çıkarmasına yardımcı olan (Kaya vd., 2009: 1), güçlü bir yönü ile diğer işletmelerden ayrılan başka işletmelerin güçlü yönlerinin kullanılarak verimlilik artışı sağlanmasına katkı sağlayan bir tekniktir (Doğan ve Demiral, 2008: 3; Kamble ve Wankhade, 2017: 560).

Karşılaştırma daha çok örgütün kendini daha iyi bir pozisyona getirebilmesi ve performans açığını kapatabilmesi için hazırlık yapma, yenilik geliştirecek bir zemin oluşturma sürecidir (Demirdöğen ve Küçük, 2003: 304). Karşılaştırma süreci, üç düzeyde gerçekleşmektedir (Sarkis, 2001: 92):

1. *İç karşılaştırma*: Genellikle çok fazla departmandan oluşan veya çok uluslu

işletmelerde gerçekleşen iç süreçlerin/ standartların karşılaştırılmasını ifade etmektedir.

*2. Sektörel karşılaştırma:* Rekabetçi karşılaştırma olarak da ifade edilebilmektedir. Aynı sektörde faaliyet gösteren örgütlerin süreçlerinin veya standartlarının karşılaştırılması olarak tanımlanabilmektedir.

*3. Süreç karşılaştırma:* Tüm sektörlerdeki lider örgütlerin süreçlerinin veya standartlarının karşılaştırılmasını ifade etmektedir.

Karşılaştırma yolu ile işletmeler, kendilerinde eksik, yanlış ve hatalı olan süreçleri iyileştirme ve düzeltme fırsatı yakalamakta ve bu suretle daha kaliteli, daha hızlı, daha verimli çalışma imkânı yaratabilmektedirler. Kamble ve Wankhade'e göre (2017: 560) karşılaştırma yolu ile edilen bilginin işletmede kullanımı işletmenin verimliliğini arttırabilmektedir.

#### **1.4. Verimlilik Analiz Yöntemleri**

Verimlilik analizi yapmak makro ve mikro ekonomik göstergeleri yorumlamayı kolaylaştırabilmektedir. Verimliliğin gerek ulusal düzeyde gerekse işletme düzeyinde artışı veya azalışı işçiyi, işvereni, devleti, tüketiciyi, üniversiteleri ve toplumu etkileyebilmektedir (Prokopenko, 2004: 15, Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 60). İşçiler için verimliliğin artması, yüksek ücretler, iyi çalışma koşulları, yüksek iş güvenliği, iş tatmini ve kariyer imkânı gibi olanaklar sunmakta iken; (Prokopenko, 2004: 15) işverenler için yüksek verimlilik, yüksek karlılık (Prokopenko, 2004: 15; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 60) ve düşük fire anlamına gelmektedir (Bewell vd., 2014: 115). Devlet açısından ise daha güçlü bir sosyal devlet anlayışını beraberinde getirmekte ve ülke kalkınmasına katkı sağlayarak; tüketiciler daha kaliteli ürünleri, daha düşük fiyattan temin edebilme imkânı bulabilmektedir. Toplumsal açıdan ise verimlilik artışı enflasyonu düşürerek daha iyi bir yaşam standardı sunmakta ve istihdam yaratmaktadır (Prokopenko, 2004: 15).

Farklı makro ekonomik göstergeler ile değerlendirildiğinde ise yüksek verimlilik artışı insanların hayat kalitesini artırarak, ülkelerin zenginleşmesine (Prokopenko, 2004: 9), toplumların yaşam standartlarının yükselmesine (Oulton, 2020: 23) gelir ve refah artışı sağlamasına (Can, 1991: 16; Suiçmez, 2009: 7; Taghipour vd., 2015: 112) işletmelerin güçlü rekabet yapıları oluşturmalarına (ILO, 2020a), yoksulluğu azaltıp, insan hakları ve demokrasinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Prokopenko, 2004: 11). Dolayısıyla verimliliğin analizi gerek mikro gerekse makro düzeyde önem taşımaktadır.

Bu önemden hareketle, çalışmanın bu bölümünde verimlilik analiz yöntemleri

insan odaklı (Kurosawa Yaklaşımı ve Hızlı Verimlilik Değerlendirme Yaklaşımı), üretim ve ürün odaklı (Sumanth Yaklaşımı, POSPAC Yaklaşımı ve Amerikan Verimlilik Merkezi Yaklaşımı) ve muhasebe ile karlılık odaklı (Lawlor Yaklaşımı, Gold Yaklaşımı ve Ramsay Yaklaşımı) olarak sınıflandırılmaktadır.

#### 1.4.1. İnsan Odaklı

İnsan odaklı verimlilik analiz yöntemi *Kazuyuki Kurosawa* ile *Elena Avedillo-Cruz* tarafından geliştirilen verimlilik tekniklerini kapsamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde Kurosawa tarafından geliştirilen *Kurosawa Yaklaşımı* ve Avedillo-Cruz tarafından geliştirilen *Hızlı Verimlilik Değerlendirme Yaklaşımı* açıklanmaktadır.

##### ***Kurosawa Yaklaşımı:***

ILO ve APO gibi uluslararası kuruluşlarda verimlilik uzmanı olarak çalışan (Kâhya ve Polat, 2007: 16) *Tokyo Teknoloji Enstitüsü* yönetim bilimleri profesörü Kazukiyo Kurosawa (Prokopenko, 2016: 48), işletmenin yapısına odaklanan (Webber, 1996: 128) bir anlayışla verimlilik ölçüm teknikleri konusunda çok sayıda çalışmaya imza atmış bir bilim insanıdır (Prokopenko, 2016: 48). Özellikle 1967 yılında yayınlanan "*Verimlilik Analizinin Esasları*" isimli eseri ile pek çok verimlilik araştırmasına ışık tutmuştur (Baş ve Artar, 1990: 232).

Kurosawa'nın verimlilik yaklaşımları, Japonya'nın verimlilik ilkeleri ile benzerlik taşımaktadır. Bu ilkeler ile Batı'nın dikte ettiği kar odaklı kapitalist dayatmalara karşı insan odaklı bir verimlilik anlayışı benimsenmiştir (Yılmaz, 2019: 115). Japon bilim insanları, verimliliğin yalnızca çıktı ile girdi arasındaki ilişkiyi ifade edemeyeceğini; önemli bir şekilde insan unsurunu içerdiğini düşünmektedirler. İnsan kaynağının Japonya'nın tek doğal zenginliği olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Japon bilim adamlarına göre verimlilik, yerleşik kurumsal felsefenin bir parçasıdır (Stainer, 1995: 5).

Kazukiyo Kurosawa, "*İşyeri Verimliliği Yaklaşımı, İşgücü Verimliliği Yaklaşımı*", "*Toplam Verimlilik ve Karlılık Yaklaşımı*" ile "*Katma Değer Verimliliği Yaklaşımı*" olmak üzere dört verimlilik yaklaşımı üzerinde çalışmıştır (Kâhya ve Polat, 2007: 16-17)

*İşyeri Verimliliği Yaklaşımı*, zaman ve emeğin önemine vurgu yapmaktadır. Zaman kavramı sadece emeğin verimliliğini değil, sermayenin verimliliğini de arttırmanın ana ögesidir. İşyeri Verimliliği Yaklaşımı sistemi özellikle emek yoğun endüstrilerde insan-saat temelinde kullanılmakla birlikte sermaye yoğun işletmelerde ise

makine-saat temelinde kullanılabilir (Koroğlu, 1993: 165). Emeğin nasıl daha verimli şekilde kullanılabilmesine ilişkin veriler sunmaktadır (Yılmaz, 2019: 114). Bu sisteminde emek girdisi ve çıktı zaman cinsinden ifade edilmektedir. Böylelikle farklı üretim süreçlerinin karşılaştırılması kolaylıkla yapılabilmektedir (Koroğlu, 1993: 166). İşyeri Verimliliği Yaklaşımı, emeğin ve işletmenin bütüncül bir şekilde verimlilik ölçümünü yapmaktadır. Bu yöntemle işletmenin geçmişi analiz edilmekte ve verimlilik artışı yönüyle geleceğe yönelik çıkarımlar yapılmaktadır (Yılmaz, 2019: 113).

İşyeri verimliliği yaklaşımında verimlilik günlük olarak tespit edilip, haftalık olarak değerlendirilmekte ve ayda bir düzenlenen toplantılarla üst yönetime bilgi akışı sağlanmaktadır. İşletmenin hedefleri ile gerçekleşen verimlilik düzeyleri arasındaki farklar, nedenleri ve daha önceki zamanlardaki verimlilik düzeyleri ile ilgili karşılaştırmalar yapılmaktadır (Yılmaz, 2019: 115).

*İşgücü Verimliliği Yaklaşımında* ise işgücünün kullanım durumunu gösteren verimlilik endeksleri belirlenmektedir. Bu yöntemde kolaylıkla yıllar içerisinde bir işçinin verimliliğinde görülen değişimler izlenebilmektedir. Kurosawa bir işçinin bir yıllık verimliliği ile ilgili on dokuz endeks belirlemiş ve bu endeksleri üç temel gruba ayırmıştır. Birinci grupta etkili, çalışan ve görevli işçi-saat, çalışılmış günler, çalışma günleri, fazla mesailer gibi endeksler yer almaktadır. İkinci grupta etkili saatlerin oranı, çalışılan saatin görev saatine oranı, görevli işçi saatinin çalışma işçi-günlerine oranı ve çalışma günleri gibi oranlar yer almaktadır. Üçüncü grup ise çalışan işçi-saat, görevli işçi-saat gibi kategorileri içeren insan kaynağı ile bölümler arasındaki dağılımı veren endeksleri içermektedir (Koroğlu, 1993: 149).

*Toplam Verimlilik ve Karlılık Yaklaşımı*'nda ise toplam verimlilik ile karlılık karşılaştırılmaktadır. Karlılık, işletmenin faaliyette bulunduğu hesap dönemi içerisindeki gelirleri ile giderleri arasındaki farktan meydana gelmektedir (Konuk ve Önder, 2008: 89). Toplam verimlilik ise toplam girdi ile toplam çıktı arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Koroğlu, 1993: 180). Bu sistem, işletmenin herhangi bir departmanında veya işletmenin tamamında ya da işletmenin bulunduğu sektörde makro ve mikro açıdan ele alınabilen esnek bir sistemdir (Koroğlu, 1993:175).

*Katma Değer Verimliliği Yaklaşımı* ise, katma değer çeşitli fiziki parametreler (çalışma saatleri, çalışılmayan saatler, kayıp zaman, süreç etkinliği) ve ilgili değişkenlerle birlikte kullanıldığı yapısal bir yaklaşım önermektedir (Balkan, 2019: 80).



### ***Hızlı Verimlilik Değerlendirme Yaklaşımı***

Hızlı Verimlilik Değerlendirme yaklaşımı (Quick Productivity Apraisal Approach: QPA) küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde oldukça yaygın olarak kullanılan (Baş ve Artar, 1990: 156) Elena Avedillo-Cruz tarafından yürütülen iki yıllık bir çalışmanın ortaya koyduğu bir verimlilik ölçme tekniğidir (Webber, 1996: 113).

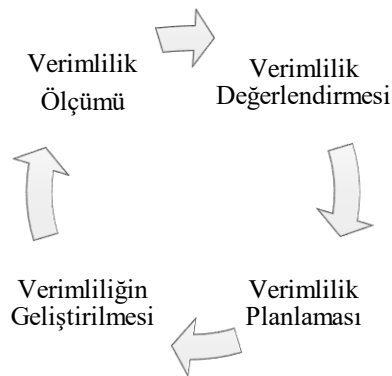
Hızlı verimlilik değerlendirme yaklaşımının; iyileştirilmesi gereken sorunlu alanların belirlenmesi ve işletmenin tamamında kullanılmak üzere verimlilik göstergelerinin oluşturulması olmak üzere iki temel amacı bulunmaktadır ve işletmedeki tüm çalışanların tam katılımını teşvik etmektedir (Webber, 1996: 113-116).

#### **1.4.2. Ürün ve Üretim Odaklı**

Çalışmanın bu bölümünde ürün odaklı (Sumanth Yaklaşımı) ve üretim odaklı (POSPAC Yaklaşımı) verimlilik analiz yöntemleri yazın taraması yöntemi ile açıklanmaktadır.

#### ***Sumanth Yaklaşımı***

Sumanth'a göre verimlilik süreklilik arz eden bir süreçtir. Verimlilik sürecinin ilk adımı verimliliği ölçmekle başlamakta; ölçümü değerlendirme, planlama ve geliştirme süreçleri takip etmektedir (Baş ve Artar, 1990: 123) (Şekil 8).



#### **Şekil 8. Verimlilik Çemberi**

**Kaynak:** Sumanth, 1979'dan Aktaran: Baş ve Artar, 1990: 123.

Sumanth yaklaşımı, odağına ürünü aldığı bir verimlilik endeksi geliştirmiştir. Sumanth'ın toplam verimlilik endeksi yaklaşımına göre verimlilik; çıktı tutarının girdi maliyetlerine oranıdır. Çıktı üretilen mamul ve yarı mamulleri ifade etmekten, girdi maliyetleri emek, ilk madde ve malzeme, sermaye ve enerji gibi giderlerden oluşmaktadır (Balkan, 2019: 80).

Sumanth yaklaşımının, diğer verimlilik yaklaşımlarından farklı kılan en önemli özelliği, tüm işletme verimliliğini hesaplamasının yanı sıra ürünlerin de toplam verimliliğini ölçme kabiliyetine sahip olmasıdır. Verimlilik ile işletmenin karı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. İşletme hedeflediği toplam verimlilik düzeyini yakalayabileceği kar düzeyini planlamalıdır (Baş ve Artar, 1990: 151).

### ***POSPAC Yaklaşımı***

POSPAC (Production, Organization, Sales, Product, Labor, Capital Efficiency) yaklaşımı 1982 yılında Norveç'te düzenlenen bir kampanya neticesinde gündeme gelmiştir. Farklı ölçek ve türdeki yaklaşık 200 işletmenin verimlilik yaklaşımları toplam faktör verimliliği temelinde incelenmiş ve POSPAC yaklaşımı ortaya konmuştur. Yaklaşım geliştirilerek tüm İskandinav ülkelerinde kullanılabilir bir model haline getirilmiştir (Baş ve Artar, 1990: 284). Üretim, organizasyon, satış, ürün, işgücü ve sermaye verimliliği kavramlarını içermektedir (Balkan, 2019: 80).

POSPAC yaklaşımı, girdilerin tedarik edilmesinden çıktılarının satışına kadar tüm üretim sistemini incelemekte ve emek ile sermaye verimliliğine dayanan bir verimlilik ölçümü önermektedir (Balkan, 2019: 80). Bu modelde organizasyon yapıları aşağıdan yukarıya doğru şekillenmektedir. İşletmenin çalışanı, POSPAC guruplarından; POSPAC gurupları, POSPAC liderinden ve POSPAC lideri ise verimlilik komitesi<sup>3</sup>nden daha üst bir konumda yer almaktadır. Bu sıralama, geleneksel örgüt yapılarından farklılık içermektedir. Çünkü geleneksel örgütlerde yapı; yukarıdan aşağıya doğru bir yol izlemektedir (Yılmaz, 2019: 28).

### **1.4.3. Muhasebe ve Karlılık Odaklı**

Çalışmanın bu bölümünde muhasebe verileri kullanmak suretiyle girdi ve çıktı miktarını parasal olarak ölçen verimlilik analiz yöntemleri (RAMSAY Yaklaşımı ve Amerikan Verimlilik Merkezi Yaklaşımı) ile karlılık odaklı (Lawlor Yaklaşımı ve Gold Yaklaşımı) verimlilik analiz yöntemleri irdelenmektedir.

### ***Lawlor Yaklaşımı***

Norman ve Bahiri verimliliği muhasebeci, ekonomist ve mühendis bakış açısıyla

---

<sup>3</sup> Verimlilik komitesi, yönetici, yönetim danışmanları ve çalışma guruplarından oluşmaktadır.

değerlendirerek farklı verimlilik ölçümlerini birleştirmiş ve *Birleştirilmiş Verimlilik Yaklaşımı* adı altında bir sistem geliştirmiştir (Baş ve Artar, 1991: 91; Kâhya ve Polat, 2007: 15). Norman ve Bahiri tarafından geliştirilen bu yaklaşım tüm işletmeye uygulanabildiği gibi işletmenin birimlerine de ayrı ayrı uygulanabilmektedir (Baş ve Artar, 1991: 96). Lawlor, Norman Bahiri'nin verimlilik yaklaşımını temel alarak verimlilik analizinde bir yöntem geliştirmiştir (Kâhya ve Polat, 2007: 15).

Lawlor'un verimlilik yaklaşımı; “*Şimdi neredesiniz?*”, “*Ne kadar daha iyi olabilirsiniz?*” ve “*Başka ne yapabilirsiniz?*” olmak üzere üç soruya odaklanmaktadır (Webber, 1996: 74). Lawlor bu sorularla verimliliğin iyileştirilmesindeki aşamalara atıfta bulunmaktadır. Birinci soru ile üçüncü soru arasındaki fark, performans açığı olarak tanımlanmaktadır (Webber, 1996: 75). Lawlor verimliliği işletmelerin aşağıdaki beş amacı ne kadar karşıladığı ile ilişkilendirmektedir (Webber, 1996: 76; Prokopenko, 2016:53):

*Hedefler:* İşletmelerin amacı kar elde etmektir. Bu yaklaşımda kısa vadede işletme, karlılığını arttırarak kendisine çalışma sermayesi yaratacak ve böylelikle ayakta kalmayı başarabilecektir (Baş ve Artar, 1990: 98). İşletmenin hedefi işletmenin kazançlarının taleplerini karşılayacak düzeyde olmasını gerektirmektedir (Prokopenko, 2016: 53).

*Etkinlik:* Yararlı çıktılar üretmek için kaynakların ne kadar verimli kullanıldığını göstermektedir (Webber, 1996: 76). “*Şimdi neredesiniz?*” sorusunun cevabıdır. İşletmenin kapasite kullanımına ilişkin bir göstergedir; işletmenin mevcut durumu hakkında bilgi vermektedir (Baş ve Artar, 1990: 98).

*Etkililik:* İşletmenin mevcut durumunu kaynakları daha etkili kullanarak nasıl daha ileriye taşıyabileceği hakkında fikir vermektedir (Baş ve Artar, 1990: 99). Mevcut durum ile kaynakların etkili kullanımını sonrasındaki durum arasındaki olumlu fark olarak ifade edilebilmektedir.

*Karşılaştırılabilirlik:* Bir işletmenin verimliliği, geçmişteki verimlilik performansı, başka firmaların performansı ve ulaşmak istediği performans düzeyi ile karşılaştırılmaktadır. Rasyonel bir karşılaştırmanın yapılabilmesi için benzer hesaplama süreçlerinin kullanılması gerekmektedir (Baş ve Artar, 1990: 101).

*Eğilimler:* İşletmelerin belirli dönem aralıklarında nasıl bir performans seyri izlediklerinin göstergesidir. İşletmelerden beklenen bu eğilimin artış yönünde olmasıdır (Baş ve Artar, 1990: 102). Her geçen yıl veya her geçen zaman aralığında, bir önceki

dönemden/zaman aralığından daha yüksek düzeyde bir performans artışı sağlaması beklenmektedir.

Lawlor'a göre işletmelerin yüksek kar hedeflerinin olması, üretim faktörlerinin etkin ve etkili kullanımı ile performanslarının karşılaştırılabilir ve artış eğilimli olması verimliliklerini ifade eden en temel göstergelerdir.

### ***Gold'un Yaklaşımı***

Gold, ABD'de Cleveland Üniversitesinde ekonomi profesörü olarak 1955 yılından beri çalışmaktadır (Baş ve Artar, 1990: 301). Tarımdan sanayiye pek çok alanda (Prokopenko, 2016: 59) verimlilik üzerine çok sayıda çalışması bulunmaktadır (Baş ve Artar, 1990: 301).

Gold, yatırımın geri dönüş oranına odaklandığını ve kârı performansın beş unsuruna bağladığını belirtmektedir. Bu unsurlar; *ürünün fiyatı, birim maliyetler, tesislerin kullanımı, tesislerin verimliliği ve sermayenin, sabit ve değişken sermaye arasındaki tahsisidir* (Webber, 1996: 97). Bu unsurlar tek bir denklemde şu şekilde ifade edilmektedir (Prokopenko, 2016: 59):

$$\frac{Kar}{Yatırım} = \left( \frac{Ürün Geliri}{Çıktı} - \frac{Toplam Gider}{Çıktı} \right) \times \frac{Fiziksel Çıktı}{Üretken Kapasite} \times \frac{Üretken Kapasite}{Sabit Yatırım} \times \frac{Sabit Yatırım}{Toplam Yatırım} \quad (9)$$

Prokopenko'ya (2016: 59) göre eşitliğin sağında yer alan, ilk üç oran işletmenin kısa vadedeki değişimini göstermektedir. Üretken kapasitenin sabit yatırıma, sabit yatırımın da toplam yatırıma oranı ise uzun vadedeki değişimler hakkında fikir vermektedir. Bu oranlar işletmenin yıllar içerisindeki verimlilik değişimlerini de göstermektedir.

### ***RAMSAY Yaklaşımı- RAPMODS***

M.R.Ramsay “*Tam Kapsamlı Verimlilik Ölçümü*” isimli bildiri ile 1973 yılında *Verimlilik Dünya Kongresi'nde* yaklaşımını ortaya koymuş ve tam kapsamlı verimlilik ölçümünü (TKVÖ) (Baş ve Artar, 1990: 206):

$$TKVÖ = \frac{Toplam\ Maliyet + Kar + Hammadde\ ve\ Malzeme\ Maliyeti}{Toplam\ Maliyet - Hammadde\ ve\ malzeme\ maliyeti} \quad (10)$$

formülü ile somutlaştırmıştır.

Ramsay'a göre çıktı; toplam maliyet, kar ile hammadde ve malzeme maliyetinin toplamıdır. Girdi ise, toplam maliyet ile hammadde ve malzeme maliyeti arasındaki

farktır (Baş ve Artar, 1990: 206). RAMSAY yaklaşımı, işletmelerin muhasebe verileri kullanılmak suretiyle ölçülebilmektedir (Balkan, 2019: 80) ve girdi ile çıktının daha kolay ve doğru ölçülebilmesi için fiziki birimlerle değil; parasal olarak ölçülmesi gerektiğini ifade etmektedir (Yılmaz, 2019: 26).

Ramsay Yaklaşımı bir diğer ifade ile RAPMODS sistemi işletmenin muhasebe bilgilerini kullanarak verimliliği ölçmeye yardımcı olmaktadır (Ramsay, 2008: 81). Bu model ile imalat sanayinde, tarımda, ulaşımda, kamu hizmetlerinde, bankacılıkta, ticarete, pazarlamada, dağıtımda, madencilikte ve otelcilikte verimlilik ölçümü yapılabilmektedir (Ramsay, 2008: 99).

### ***Amerikan Verimlilik Merkezi (APC) Yaklaşımı***

APC Yaklaşımı 1955 yılında Hiram Davis tarafından yayınlanan “*Verimlilik Muhasebesi*” isimli çalışmada ifade edilmiştir. APC Yaklaşımı 1977 yılında Amerikan Verimlilik Merkezi tarafından desteklenmiş ve geliştirilmiştir (Webber, 1996: 130).

APC Yaklaşımı, yönetime işletmenin verimlilik performansı ve karlılığı hakkında bilgi veren ve eğer işletmenin verimlilik performansı beklenen düzeyin altında ise gerekli önlemleri almasına imkân tanıyan bir yaklaşımdır (Akal, 1996: 291). Yaklaşım, karlılıklarındaki artışın veya azalışın verimlilik düzeyindeki hareketlerden mi yoksa ürün fiyat-maliyet arasındaki değişiminden mi kaynaklandığını görebilme olanağı sunmaktadır. Başka bir ifade ile APC yaklaşımı işletmelere karlılıklarının kaynağı hakkında fikir vermektedir (Balkan, 2019: 80).

APC yaklaşımı, *verimlilik* ve *fiyat kurtarma* adı altında iki temel bileşen üzerine şekillenmektedir. Bu bileşenlerden *verimlilik*, kaynak kullanımının etkinliğini ifade etmekteyken, *fiyat kurtarma*; girdi maliyetleri ile ürünün satış bedeli arasındaki dengedir (Akal, 1996: 289). Karlılık veya daha doğru bir ifade ile iktisadilik aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir (Baş ve Artar, 1990: 117):

$$\text{Karlılık/İktisadilik} = \frac{\text{ürün miktarı}}{\text{üretim girdi miktarı}} \times \frac{\text{ürün birim fiyatı}}{\text{üretim girdi birim fiyatı}} \quad (11)$$

Formülün ilk bileşeni verimliliği, ikinci bileşeni ise fiyat kurtarma oranını vermektedir. Dolayısıyla iktisadiliğin, verimlilik ile fiyat kurtarma oranının çarpımına eşit olduğu söylenebilmektedir (Baş ve Artar, 1990: 117).

Yaklaşımına göre girdi ve çıktı miktarındaki değişim işletmenin verimliliğini; çıktı

fiyatı ile girdi maliyetlerindeki değişim ise fiyat kurtarma oranlarındaki değişimi etkileyebilmektedir. Öte yandan çıktı miktar ve fiyatlarındaki değişim satış hasılatını etkileyebileceken, girdi miktar ve maliyetlerindeki değişim ise ürünün maliyetlerine etki edebilecektir. Sonuç olarak verimlilikteki ve fiyat kurtarma oranlarında meydana gelen değişimler işletmenin karında değişmelere yol açacaktır.

Webber'e göre (1996: 130-131) APC Yaklaşımı, verimliliği ölçmek, geçmiş performansı denetlemek, bütçe kontrolü yapmak, karlılık üzerindeki nihai etkiyi değerlendirmek, verimlilik ve genel stratejik hedeflerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

### **1.5. Emek ve İşveren Açısından Verimliliği Etkileyen Unsurlar**

Verimlilik artışı insanların iş ve yaşam kalitesini artırmasına olanak sağlayan (Mohanty, 1998: 21; Sharpe, 2002: 32) ekonomik kalkınmaya katkı sunan, ödemeler dengesi ve enflasyonun kontrol altında kalmasını (Prokopenko, 2004: 9; Prokopenko, 2011: 23) sağlayarak ulusal rekabeti (Prokopenko, 1992: 6), emeğin kalitesini ve yatırımları arttıran (Öney, 1968: 7) ve dolayısıyla pek çok sosyo-ekonomik sorunun çözümüne katkı sunan bir süreçtir. Bu bağlamda verimliliği nelerin etkilediği ve hangi unsurlardan etkilendiği önemlidir. Çalışmanın bu başlığında verimliliği etkileyen unsurlar dış ve iç unsurlar olarak iki başlıkta değerlendirilecektir. Verimliliği etkileyen dış unsurlar, makro boyutta ve işletmelerin kontrolü dışında gelişen unsurlardır. Verimliliği etkileyen iç unsurlar ise mikro boyutta, işletmenin denetimi altında gerçekleşen koşullardan oluşmaktadır.

#### **1.5.1. Verimliliği Etkileyen Dış Unsurlar**

Verimliliği etkileyen dış unsurlar işletmeler tarafından değiştirilmesi veya kontrolü sınırlı olan değişkenlerdir. Bir diğer ifade ile bu unsurlar işletmelerin kararları ve uygulamalarından bağımsız olarak gelişmekte ve denetim altına alınması zorluklar ve belirsizlikler barındırmaktadır. İşletmenin kontrolü dışında gelişen makro verimlilik faktörleri; sosyo-ekonomik koşullar, yasal düzenlemeler ve devlet politikaları, sektör özellikleri, fiziksel ve beşerî sermaye ile teknolojik koşullar olarak sınıflandırılabilir.

##### **1.5.1.1. Sosyo-Ekonomik Koşullar**

Ülkelerin sosyo-ekonomik koşulları, işletmenin ve emeğin verimliliği üzerinde etkilidir (Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 60). Bir işletmenin verimliliği o işletmenin

faaliyetlerini sürdürdüğü ülkenin makroekonomik göstergelerinden etkilenebilmektedir. İşletmelerin hammadde ve işgücü maliyetleri ülkenin GSYİH'na, işsizlik düzeyine (Goel vd., 2017: 311), enflasyon ve yoksulluk oranına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Alaghbari, 2019: 5). Benzer biçimde küresel ekonomik durgunluk, petrol fiyatlarındaki değişim, terörizm ve savaş gibi uluslararası olaylar, doğal afetler piyasa talebini önemli ölçüde değiştirebilmektedir (Goel vd., 2017: 312). Örneğin 1970'li yıllarda petrol fiyatlarında meydana gelen artışlar, işletmelerin karlılığını ve verimliliğini düşürmüş, işletmeler petrol girdisini azaltmak için, enerjiyi kısıtlayıp emek miktarını artırmayı çözüm olarak değerlendirmişlerdir (Prokopenko, 2011: 36). Dolayısıyla, verimlilik hem makro hem de mikro düzeyde ülkelerin ekonomik ve toplumsal yapılarında meydana gelen değişim ve dönüşümlerden etkilenebilmektedir. Bu değişimler, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmayı, finansal gelişmeyi, istihdamın yapısını, işsizliği, yoksulluğu, gelir dağılımını, faaliyetlerin sektörel dağılımını etkileyebilmektedir.

#### ***Ekonomik Büyüme ve Sürdürülebilir Kalkınma ile Verimlilik İlişkisi:***

Ekonomik büyümenin, sürdürülebilir kalkınmaya yansması ekonomik büyümenin “nasıl” bir büyüme olduğu ile yakından ilgilidir (Prokopenko, 2004: 13; Peşkirçioğlu, 2016: 2). Ekonomik büyüme ile üretimin, yatırımların, ihracatın, istihdamın ve verimliliğin eş zamanlı ve uzun dönemli olarak arttırılması hedeflenmektedir (Sharpe, 2002: 32; Suiçmez, 2009: 25; Özlale vd., 2016:1). Bu hedefle, ekonomik ve sürdürülebilir kalkınma emek verimliliğini de doğrudan etkileyebilmektedir (Samargandi, 2018: 1067).

Emek verimliliğinin artması ile sağlanan üretim artışı, ekonomik büyümenin; (Mercan ve Kızılkaya, 2014: 139) ekonomik büyüme de sürdürülebilir kalkınmanın tetikleyicisidir. Bu noktada ekonomik büyüme ve kalkınma ile verimlilik arasında döngüsel bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Çünkü emek verimliliğindeki artış, büyüme ve kalkınmayı artırırken; artan ekonomik büyüme ve kalkınma da makro verimliliği arttıracaktır.

#### ***İstihdam ile Verimlilik İlişkisi:***

Verimlilik artışı ile istihdam arasında uzun dönemde doğrusal; kısa dönemde ise ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İki değişken arasındaki doğrusal ilişki, verimlilikte meydana gelen artışın, istihdamı arttıracığını ifade etmekten; ters yönlü ilişki verimlilik artışının istihdamı azaltacağını anlatmaktadır. Doğrusal ilişki bağlamında uzun

dönemde, emeğin ve işletmenin verimliliğindeki artış, işletmenin karlılığını artırarak yeni yatırımların gerçekleşmesine sağlamaktadır. Yatırımlardaki artış da yeni iş ve istihdam olanaklarını arttırmaktadır (Prokopenko, 2004: 12; Suiçmez, 2009: 11; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 24; Samargandi, 2018: 1069; ILO, 2020a). Kısa dönemde ise emeğin verimliliğinin artması ile işletmeler daha az sayıda işgücü ile çalışmayı tercih edebilmektedir. Hedeflenen üretim miktarına daha az işgücü ile ulaşılması emeğin ve işletmenin verimliliğini arttıracaktır, ancak toplam istihdamda düşüşe neden olabilecektir. Suiçmez (2009: 54) tarafından yapılan bir araştırmada, verimlilikteki %10 oranındaki bir artış, istihdamı %4 oranında azaltmaktadır.

Gerçek anlamda bir verimlilik artışından bahsedebilmek için, istihdam yaratan büyüme hedeflenmelidir. Verimlilik artışının işgücü piyasası açısından en önemli çıktısı, istihdam artışıdır. İstihdam yaratan büyüme, üretimde meydana gelen artışın, istihdamda meydana gelen artıştan daha fazla olduğu sürece yakalanabilmektedir. Aksi halde, istihdamdaki artışın, üretimdeki artıştan fazla olması, emeğin verimsizliğinin göstergesidir. Emeğin verimsizliği, mikro anlamda işletmede işgücü maliyetlerinin artması anlamına gelmektedir. İşgücü maliyetlerindeki artışlar, işletmelerin karlılığını düşürmekte ve işletmelerin temel amacı ile çelişmektedir (Suiçmez, 2001: 315).

### ***İşsizlik ve Verimlilik İlişkisi:***

Verimlilik artışının işsizliği ne yönde etkilediği konusunda yazında kesin bir yargıya varılamamıştır (Gallegati vd., 2015: 1). Ancak genel kanı, kısa vadede verimlilik artışının işsizlik üzerinde artırıcı bir etkisi olduğu; uzun vadede ise işsizliği düşürdüğü bir kısım araştırmacılar (Bean ve Pissarides, 1993; Brauninger ve Pannenberg, 2002; Suiçmez, 2009; Gallegati, 2015; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 24) tarafından kabul edilmektedir.

Gallegati ve diğerlerinin (2015:16) 1970-2020 yıllarını kapsayan G7 ülkeleri arasında yaptığı araştırmada kısa ve orta vadede verimlilik artışının işsizliği arttırdığı uzun vadede ise verimlilik ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu iddia edilmektedir. Brauninger ve Pannenberg'in (2002) 1960-1990 yılları arasında 13 OECD ülkesinde panel veri kullanarak yaptığı araştırmada da işsizlik ile verimlilik arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Suiçmez'e (2009: 9) göre de kısa vadede işletmelerin hedeflenen üretim miktarına daha az emek ile ulaşması, emek talebinin düşmesine neden olarak, işsizliği arttırmaktadır (Suiçmez, 2009: 9).

Uzun dönemde ise verimlilik artışı işsizliği düşürebilmektedir. Verimliliği artan



bir işletmenin işgücü maliyetleri düşmekte; işgücü girdisi dışındaki diğer üretim faktörleri daha etkin şekilde kullanılabilmekte ve dolayısıyla işletmenin rekabet gücü ve karlılığı arttırılabilmektedir. Bu artış işletmenin yeni yatırımlara yönelmesini teşvik edebilmektedir. Yeni yatırımlar emek talebini artırarak, işsizliği düşürebilmektedir (Suiçmez, 2009: 9; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 24).

### ***Yoksulluk, Gelir Dağılımı ve Verimlilik:***

Yoksulluk genel anlamda yeterli miktarda gıda, giyim, barınma gibi *fiziksel*; eğitim ve sağlık gibi *temel* ihtiyaçlara erişememe durumudur (Vendenberg, 2004: 7). Yetersiz gelir düzeyi nedeniyle oluşan yoksulluk, bireylerin sınırlı düzeyde eğitim ve sağlık olanaklarına erişim imkânı sağlamalarına, düşük özgüven ve güçsüzlük duygusu içinde bir yaşam sürmelerine neden olabilmektedir (Haughton ve Khandker (2009: 2-3). Yoksulluğu azaltmanın en etkili yolu, makro ekonomik büyümenin sağlanması (Blank vd., 1993: 285), bireylerin istihdam edilebilirliklerinin ve verimliliklerinin arttırılmasıdır (ILO, 2020a). Ekonomik büyüme işgücü piyasasında yeni çalışma fırsatları yaratarak yoksulluğun azalmasına, zenginlerden fakirlere doğru gelir transferinin sağlanmasına imkân tanımaktadır (Blank vd., 1993: 285). Bireylere yeni istihdam fırsatları yaratma ve bireylerin daha fazla oranda gelir elde etmelerini sağlama, onları yoksulluktan kurtarıcı bir etki yaratabilmektedir (ILO, 2020a). Bu noktada çalışanların verimliliğinin yüksek olması önemlidir. Düşük emek verimliliği hem çalışanların hem de işverenlerin daha az gelir elde etmesine neden olarak onları yoksulluğa sürükleyebilmektedir (Venderberg, 2004: 23).

Verimlilik artışı yoksulluğun azalması kadar gelirin yeniden dağılımı üzerinde de kritik bir rol oynamaktadır (ILO, 2020a). Gelir dağılımı, bir ekonominin, belli bir dönem içerisinde elde etmiş olduğu toplam gelirin, o ekonomide, toplumda yer alan kişiler, üretim faktörleri ve bölgeler arasında nasıl pay edildiğini ifade etmektedir. Bu noktada özellikle az gelişmiş, düşük gelirli ülkelerde, üretilen değerlerin artışı kadar, o değerlerin nasıl ve ne şekilde bölüştüğü de önemlidir (Öney, 1968: 5-6; Prokopenko, 2004: 11; Asandaş ve Işık, 2021: 105). Toplam milli gelirden zengin grupların daha büyük pay alması, gelirin, başka bir ifade ile refahın adaletli dağıtımına engel olarak, bireyleri yoksulluğa mahkûm edebilmektedir (Aras, 2012: 9). Dolayısıyla gelirin adaletsiz dağıtımı, yoksulluğu beraberinde getirmekte ve yoksulluk bireyleri, finansal kısıtlamalar, yetersiz beslenme, düşük kalitede eğitim, kötü sağlık koşulları yoluyla hem fiziksel hem de bilişsel performansı düşürerek bireylerin verimliliği üzerinde olumsuz etkiler

yaratabilmektedir (Dalton vd., 2017:1).

### **1.5.1.2. Makro Ekonomik Politikalar ve Yasal Düzenlemeler**

Devlet politikaları ve devlet tarafından izlenen stratejiler, çıkarılan yönetmelikler, yasalar, alınan mali önlem ve teşvikler ekonomik büyüme ve verimlilik üzerinde kilit rol oynamaktadır (Prokopenko, 1992: 21; Mwamadzingo ve Mbaye, 2015: 49; Goel vd., 2017: 311). Devletin çalışma hayatını düzenleyen politikalar oluşturarak stratejiler geliştiren bakanlıkları aracılığı ile işçi işveren ve devlete ilişkin sosyal diyalogun temini ve çalışma hayatının iyileştirilmesi (Işık, 1991: 56) verimlilik konusunda hedefler belirlenmesi ve düzenleyici bir çerçeve oluşturması emek verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Mwamadzingo ve Mbaye, 2015: 49). Devlet tarafından belirlenen bu hedef ve stratejiler, ekonomik büyüme hedefinin tutturulmasına, hane halkı gelirleri ve ücretlerin artmasına ve yoksul bireylerin ihtiyaçlarının daha kolay giderilmesine yardımcı olabilmektedir (Baily vd., 2020: 4). Başka bir ifade ile devlet eliyle yürütülen verimlilik artırıcı politikalar, ulusal gelirin ve refahın artmasını sağlayabilmektedir (Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 23).

### **1.5.1.3.Sektörel Değişimler**

Son yıllarda az gelişmiş/gelişmekte olan/gelişmiş ekonomilerde işgücünün tarımdan, imalat ve hizmetler sektörüne kayması, verimliliği arttırıcı bir etki yaratmaktadır (Biçerli, 2016: 417; Dieppe ve Matsuoka, 2020: 357). Tarım, kısmen küçük mülk sahipleri ve aile çiftliklerine ait bir faaliyet türüdür ve verimliliğin düşük olduğu bir sektördür (Biçerli, 2016: 417; Dieppe ve Matsuoka, 2020: 360). Dolayısıyla üretimin ve istihdamın tarımdan, katma değer yaratan imalat sektörüne veya hizmet sektörüne kayması başka bir ifade ile verimliliği düşük sektörlerden, yüksek verimli sektörlerle kayması emek ve işveren verimliliğini arttırmaktadır (Biçerli, 2016: 417; Dieppe ve Matsuoka, 2020: 357).

Tarım, imalat ve hizmet sektöründeki değişim ve kaymalara benzer şekilde emek ve sermaye yoğun sektörler arasında verimlilik artışlarında/azalışlarında büyük farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin; madencilikte verimlilik genellikle yüksektir, çünkü madencilik sermaye yoğun bir sektördür ve büyük küresel şirketler tarafından yönetilmektedir. Tarımda ise üretim genellikle aile bireyleri tarafından gerçekleşmekte ve kısıtlı sermaye imkanları ile tarımsal üretimde verimlilik düşük seyretmektedir (Dieppe ve Matsuoka, 2020: 360).

#### 1.5.1.4. Teknolojik Koşullar

Teknoloji ve teknolojik ilerlemeler, bireyleri, toplumları, işletmeleri, ekonomileri ve ulusları pek çok bakımdan etkilemekte ve dönüştürebilmektedir. İşletmeler ve ekonomiler daha kaliteli malı, daha kısa sürede, daha yüksek verimlilik ve düşük maliyetle üretmek için araştırmalar yapmakta, zaman/bütçe ayırmakta ve teknolojiden yararlanmaya çalışmaktadırlar. Mitiku'ya (2018: 34) göre pek çok gelişmekte olan ülke, teknolojik yeteneklerin oluşumuna, yeni teknolojilerin benimsenmesine ve bu yeni teknolojileri etkili ve verimli bir biçimde kullanma becerilerinin geliştirilmesine odaklanarak rekabet avantajını güçlendirebilmiştir. Sharpe'a (2002: 32) göre ise teknolojik gelişmeleri yakından izleyen, araştıran ve üretim sürecine uyarlayan işletmelerde verimlilik artışı, sürdürülebilirlik ve devamlılık görülebilmektedir.

İşletmelerin devamlılık gösteren verimlilik artışı sağlayabilmeleri, araştırma geliştirme faaliyetlerine önem vermeleri ve teknoloji kullanımları ile yakından ilişkilidir (Prokopenko, 2011: 33; Shaikh ve Dulange, 2013: 3176; Dasanayaka ve Sardana, 2017: 394; Kamble ve Wankhade, 2017: 560). Çalışanların teknoloji ve organizasyona uyum sağlamaması, yalnızca sistem çıktısı ve verimliliği üzerinde değil, aynı zamanda personelin motivasyonu, bağlılığı ve iş tatmini üzerinde de olumsuz etkiye neden olabilmektedir (Taghipour vd., 2015: 111-112).

İşletmelerde teknoloji kullanımının artması, üretim faaliyetlerinin otomasyonu ve tekrarlayan görevlerin dijitalleştirilmesi farklı endişeleri beraberinde getirmektedir. Yüksek teknoloji kullanımı kimi zaman emeğin ikamesi kimi zaman da tamamlayıcısı görevi görmektedir. Bu durumda emek işsiz kalabileceği gibi yeni iş fırsatları da yakalayabilmekte ve gelirini arttırabilmektedir. Yeni teknolojilere uyum sağlayamayan ve teknoloji kullanımına yönelik gerekli beceri ve donanımlara sahip olamayan işgücü, işsiz kalarak toplam istihdamda düşüşe neden olabilmektedir (Dieppe vd., 2020: 326). Dieppe'ye (2020: 318) göre gelişmekte olan ekonomilerin %70'inde, gelişmiş ekonomilerin ise %90'ında teknolojiye dayalı verimlilik artışından kaynaklı olarak istihdam ilk başlarda düşmektedir. Bu istihdam kayıpları gelişmiş ekonomilerde, gelişmekte olan ekonomilere göre daha kalıcı olarak görülmektedir.

#### 1.5.1.5. Kentleşme ve Göç

Kentleşme, kentsel alanlarda yaşayan nüfus oranında meydana gelen artışı veya çok sayıda insanın nispeten küçük alanlarda yoğunlaşarak şehirler oluşturduğu bir süreci ifade etmekte (OECD, 2021b) ve kentleşme düzeyi ile emek verimliliği arasında güçlü

bir ilişki bulunmaktadır (Dias, 1991: 118). Özellikle düşük ve orta gelir grubu ekonomilerde kentleşme, emek verimliliğini olumlu etkilemektedir (Choudhry, 2009).

Kentleşme ile beraber, emeğin ve işletmelerin verimliliğini etkileyen bir diğer unsur ise göçtür. Göç, koşulların elverişli veya elverişsiz olduğu bölgeler arasındaki bir popülasyon hareketi olarak tanımlanabilmektedir (Dingle ve Darke, 2007: 114). Göç, emeğin ve işletmenin verimliliğini arttırabilmektedir. Özellikle göç alan ülkede insan kaynağının artması ve işgücü maliyetlerinin düşmesi verimlilik artışı bağlamında oldukça etkilidir (Goel vd., 2017: 311). Bu noktada emeğin nitelikli veya niteliksiz olması da işletmelerin verimliliklerini etkileyebilmektedir. Nitelikli göçmenler ile çalışan işletmeler, nitelikli işgücü ile çalıştıkları için verimliliklerini arttırabilmektedir. Benzer şekilde, niteliksiz göçmenler ile çalışan işletmelerin de üretimleri artabilmektedir. Çünkü niteliksiz işgücü, daha düşük ücretle, daha uzun saatlerle ve kayıt dışı olarak çalışabilmektedir (Rolfe vd., 2013: 16).

#### **1.5.1.6. Sendikalar ve Grev**

Sendikalar, emeğin çalışma koşullarını ve ücretini iyileştirerek, emeğin yaşam standartlarını ve refahını arttırmayı hedefleyen kurumlardır (Işık, 1991: 53; Arestis, 1996: 119; Mwamadzingo ve Chinguwo, 2015: 15; Mwamadzingo ve Dorkenoo, 2015: 23). Sendikalar, emeğin ücretinin belirlenmesinde emeğin performansının ve verimliliğinin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadırlar (Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007: 6).

Sendikalaşmanın kapsam ve koordinasyonu ne kadar yüksekse, işçilerin işverenlere karşı pazarlık gücü o kadar fazladır. Emeğin pazarlık gücünün yüksek olması, ücret müzakerelerinde ve işçi haklarını elde etmede önemlidir (Buchele ve Christiansen, 1995: 410). Bu noktada, kazanılan işçi hakları ile emek verimliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Buchele ve Christiansen, 1995: 419). Ancak grevler için aynı şeyi söylemek çok mümkün değildir. Çünkü grevler, işgücünün huzursuzluğunu arttırmakta ve emeğin verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Özellikle grevler, sanayi sektörünün büyümesini ve uluslararası yabancı yatırımcılara olumlu sinyaller gönderilmesini engellemektedir (Attar vd., 2012:13; Kamble ve Wankhade, 2017: 556). Bu durum hem emeğin hem de işletmenin verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

#### **1.5.1.7. Pandemi Koşulları**

Covid-19 Pandemisi tüm dünyada ülke ekonomilerini olumsuz etkilemiş, özellikle

mali pozisyonları zayıf olan ülkelerde verimlilik düşüşleri gözlemlenmiştir (Dieppe vd., 2020: 315). Pandemi nedeniyle Dünyada yaşanan bu küresel ekonomik kriz ve durgunluk sadece makro anlamda değil, mikro anlamda da işletmelerin verimliliği üzerinde etkili olmuş, işletmeler pandemi koşullarının gerektirdiği kısıtlamalara uyum sağlamak ve rekabet güçlerini koruyucu önlemler almak durumunda kalmışlardır. Bu durum işletmeleri yeni verimlilik arayışlarına ve örgütsel yapılarında yeni düzenlemeler yapmaya itmiştir (Dieppe vd., 2020: 338).

Covid 19 Pandemisi, standart işgücü piyasası yapısını önemli ölçüde karmaşık hale getirmiştir (ILO, 2022). Pandemi, bir taraftan işletmelerin çalışma şekillerinin değişmesi, fiziki ve beşerî sermaye birikimlerinin bozulması nedeniyle verimliliklerinin düşmesine sebebiyet vermiş, diğer yandan verimliliği düşük işletmelerin ortadan kalkması ve hayatta kalabilen işletmelerin ise daha verimli üretim teknolojileri kullanarak verimliliklerini artırma çabalarına neden olmuştur (Dieppe vd., 2020: 316). İşletmeler, işgücünün becerilerini geliştirerek, daha iyi altyapıya yatırım yaparak, yeni teknolojileri benimseyerek, iş güvenliğini ve sağlığını geliştirerek veya daha verimli iş uygulamalarını dahil ederek verimliliklerini arttırabilmektedirler. Nitekim Pandemi sürecinde emek verimliliği tüm dünyada artış göstermiştir. Dünya genelinde çalışılan saat başına üretim 2020 yılında %4,9 artmıştır. Ancak bu artış düşük çalışma saatlerini ve düzensiz çalışmayı beraberinde getirmiştir. Özellikle küçük ölçekli işletmelerde ciddi istihdam kayıpları yaşanmış, Pandeminin yükünü bu işletmelerde çalışanlar taşımış ve işgücü piyasası asimetrik bir hasara uğramıştır (ILO, 2022). Bu hasar, Covid 19 Pandemisi işletme verimliliğinin yanı sıra, emek verimliliği ve sosyo-ekonomik koşullar üzerinde olumsuz etkiler yaratmış ve müdahalesi aciliyet gerektiren kalıcı izler bırakmıştır. Pandeminin yarattığı bu sorunlar, sosyal güvenlik ağlarının yeniden yapılandırılması, teknolojik gelişmelerin izlenmesi ve mali pozisyonların güçlendirilmesi ile çözülebilecektir (Dieppe vd., 2020: 315).

### **1.5.2. Verimliliği Etkileyen İç Unsurlar**

Verimliliği etkileyen iç unsurlar, işletmenin kontrolü altında gerçekleşebilen ve işletmeye sağlayacağı katkıya göre yönlendirilebilen faktörlerdir (Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 61). Çalışmanın bu bölümünde iç faktörler; işletme ölçeği, işletmenin kullandığı teknoloji/Ar-Ge yatırımları, örgüt iklimi ve örgütsel stres, beşerî sermaye yapısı ve çalışma koşulları olarak sınıflandırılmıştır.

### 1.5.2.1. İşletme Ölçeği

Verimlilik, işletmelerin rekabet edebilirliklerini arttırmada ve hayatta kalmalarında rol oynayan etkili bir stratejidir. Küçük işletmeler genellikle düşük verimlilikte çalışmaktayken, büyük işletmeler yüksek verimlilikte çalışmaktadır. Dolayısıyla küçük işletmeler, büyük işletmeler ile doğrudan rekabetten kaçınarak hayatta kalmaya çalışmaktadır. Bunu daha küçük pazarlara girerek ve pazardaki daha düşük kaliteli ürünleri tercih eden kesime hitap ederek yapmaktadırlar (Venderberg, 2004: 23).

İşletme ölçeği, üretim miktarı, çalışan sayısı, makine sayısı, piyasa payı gibi farklı ölçütlere göre küçük, orta ve büyük işletmeler olarak sınıflandırılabilir (Öney, 1968: 88; Kök ve Deliktaş, 2003: 39). İşletme ölçeği, emek ile işletme verimliliğini doğrudan etkileyebilmektedir (Prokopenko, 2011: 33; Tung, 2020: 525). Başka bir ifade ile işletmenin küçük, orta ve büyük ölçekli olması ile işletme verimliliği arasında ilişki bulunmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerde verimliliğin daha yüksek olduğunu tespit eden çalışmalar olduğu gibi (Özlale vd., 2016: 39), küçük ölçekli işletmelerde verimliliğin daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Kök (1991: 120) tarafından yapılan araştırmada Hindistan'da 1950 yılı verilerine göre tarım sektöründe işletme ölçeği ile verimlilik düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, on hektardan küçük olan tarım arazileri küçük ölçekli, on hektardan büyük olan tarım arazileri büyük ölçekli olarak kabul edilmiştir. Araştırmaya göre küçük ölçekli işletmelerde verimlilik yüksek çıkmış; verimlilik ile hektar büyüklüğü arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

### 1.5.2.2. Bilgi İşlem Teknolojileri ve Ar-Ge Yatırımları

İşletmeler çoğu zaman bilgi işlem teknolojilerine ve Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapmayı maliyetlerini arttıran bir masraf kalemi olarak görebilmektedirler. Ancak gerçek anlamda hem bilgi işlem teknolojisi hem de Ar-Ge için harcanan sermayenin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması, işletme verimliliği ve karlılığı üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Ayrıca işletmenin küresel pazarda rekabet avantajı yakalamasına veya mevcut şartlarını koruyabilmesine olanak tanımaktadır (Mitiku, 2018: 34).

Bilgi işlem teknolojilerine ve Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapmak sadece işletme verimliliğini değil, emek verimliliğini de arttırabilmektedir (Choudhry, 2009). Emek verimliliği bilgi işlem teknolojilerine yapılan yatırımlardan genellikle olumlu olarak etkilenmektedir (Kök, 1974: 74; Doğan, 1991: 7; Van Zly, 2020: 3). İşletmelerin yüksek teknoloji kullanımı emeğin verimliliğini artırırken, diğer yandan bazı çalışanların işlerini

kaybetmelerine neden olabilmektedir. Emeğin artan verimliliği, üretimin artması anlamına gelmektedir ve bu durumda işletme, daha az kişi ile daha çok üretim yapma fırsatını yakalayabilmektedir (Das, 2008: 1). Başka bir ifade ile teknoloji yatırımı ve Ar-Ge faaliyetleri emeğin ve işletmenin verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir, ancak bu yatırımlar kimi zaman emeğin işsiz kalmasına veya istihdam dışına itilmesine neden olabilmektedir.

### **1.5.2.3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Stres**

Örgüt iklimi kavramını, örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran, örgüte özgü olan, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, çalışanlarca hissedilip algılanan bir bütün olarak tanımlamak mümkündür (Karcıoğlu, 2001: 270). Başka bir ifade ile örgüt iklimi, çalışan davranışlarını ödüllendiren, işveren ile çalışanın ortak bir amaca yöneldiği politikalar ve prosedürler içeren bütündür (Schneider vd., 2013: 361). İşveren ve emek arasındaki bu amaç ve iş birliğini sağlayarak etkin bir örgüt iklimi yaratacak olan kurum ise örgüt yönetimidir. Örgüt yönetimi çalışanlarının karşılaştığı sorunlara çözüm üretme noktasında örgütte etkin bir sosyal iklim yaratarak, çalışanların problem çözme ve zihinsel çabalarından faydalandığı ölçüde emek verimliliğini arttıracaktır (Köroğlu, 1993: 82; Buchele ve Christiansen, 1995: 407-408; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 62; Naringrekar ve Jain, 2020: 39). Örgüt yönetiminin, gelecek odaklı, katılımcı bir örgüt iklimi oluşturması, işletme ve çalışan verimliliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Köroğlu, 1993: 83). Prokopenko'ya göre (2011: 30) verimlilik artışının %75'inden örgüt yönetimi sorumludur.

Örgütsel iklimin yanı sıra örgütsel stres de verimlilik üzerinde etkilidir. Örgütsel stres, emeğin işi ile olan ilişkisinden doğan, emeğin hem psikolojik hem de bireysel farklılıklarından kaynaklanan ve emeği çalışmasından alıkoyan bir tepkidir. Örgütsel stres, emeğin sağlığını ve verimliliğini etkileyebilmektedir (Uzun ve Yiğit, 2011: 183). Örgütsel stresin çok yüksek veya çok düşük olması, bireyin örgütsel bağlılığını azaltarak, emeğin iş tatminini, ürettiği ürünün kalitesini ve emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 279).

### **1.5.2.4. Beşerî Sermaye Yatırımı**

Ulusal ekonomik büyüme ve kalkınmanın anahtarı olarak kabul edilen ve bilgi sermayesi olarak da ifade edilen beşerî sermaye (Baharin vd., 2020: 140); bir bireyin sahip olduğu deneyim, zekâ, beceri, yeterlilik ve bilgiden oluşan kaynakların

harmanlanması olarak tanımlanmaktadır (Mitiku, 2018: 27; Dom ve Ahmad, 2020: 43). Beşerî sermaye kuramı, her çalışanın farklı özelliklere sahip olduğunu kabul etmektedir. Çalışanlara ilişkin bu farklı özellikler, beşerî sermayenin kalitesini arttırmaya yardımcı olabilmektedir. İşveren beşerî sermayenin kalitesini arttırmak için, çalışanlarının eğitim, öğretim, deneyim ve yeni teknolojilere uyum becerilerini yükseltmeye yönelik yatırım yaparak emeğin ve işletmenin verimliliğini arttırmayı hedeflemektedirler (Turcotte ve Rennison, 2004: 26; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 64; Joseph vd., 2020: 301).

Samargandi, beşerî sermaye yatırımı ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (2018: 1063). Bu ilişkinin temel öğeleri; eğitim ve sağlıktır. Eğitime yapılan yatırımlar emeğin niteliğini artırarak onu daha verimli çalışmaya itmekte (Özyakışır, 2011: 56; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 64) daha yüksek düzeyde katma değer yaratan ürünlerin üretilmesine ve teknolojiye uyum sağlamasına katkı sunabilmektedir (Suiçmez, 2009: 42; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 64). Benzer şekilde emeğin sağlığına yapılan yatırımlar da emeğin verimliliğini arttırmaktadır. Beşerî sermayeleri güçlü ülkeler, çalışanlarının eğitimleri, yetenekleri ve sağlıklarına önem vermektedir. Daha eğitilmiş, daha yetenekli ve daha sağlıklı işgücü daha verimli çalışabilmektedir (Özyakışır, 2011: 56). Dolayısıyla emek verimliliği, emeğin eğitim düzeyindeki artıştan etkilenenilmekte, (Kök, 1991: 74) işletmeler çalışanlarının eğitimine ne kadar yüksek yatırım yaparsa, verimliliği ve karlılığı o derece yükselebilmektedir (Joseph vd., 2020: 301).

Beşerî sermaye yatırımı maliyet ve insan yapısından kaynaklanan kayıpları da içerdiği için her ne kadar işletmelerin verimliliğini ve karlılığını pozitif yönde etkilese de zaman zaman işverenlerin beşerî sermaye yatırımı yapmakta isteksiz davranabildikleri görülmektedir. Bu durum, özellikle deneme süreli veya geçici süreli iş ilişkilerinde yaşanmaktadır. İşveren, deneme süreli iş sözleşmesi veya geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçileri yeterince tanımamakta ve ne derece verimli çalışabilecekleri hususunu kestirememektedir. Dolayısıyla bu sözleşmeler emeğin ve işletmenin verimliliğine olumsuz yansiyabilmektedir (Cirillo ve Ricci, 2020: 4). Bu olumsuzlukları gidermek, işgücü devir hızını düşürmek ve işçilerin daha uzun süre işletmede kalmalarını sağlamak amacıyla işverenler, işçilere yatırım yapmakta ve etkin ücret politikaları yolu ile işçileri işletmede kalma yönünde motive etmeye çalışmaktadır (Storm ve Naastepad, 2007: 3). Yüksek nitelikli çalışanları işletmede tutabilen işverenler, rakiplerinden daha yüksek kar elde edebilme imkânına kavuşabilmektedir (Roth, 2020: 6).



### 1.5.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, çalışanların refahına ve işletmelerin başarısına katkıda bulunan (EUROFOUND ve ILO, 2019: 7) ve hem çalışanların hem işletmelerin verimliliklerini etkileyen önemli bir unsurdur. Uluslararası kuruluşlar, bu etkinin öneminden hareketle çalışma koşullarını düzenleyici tedbirler almaktadır. Uluslararası kuruluşlardan özellikle ILO çalışanların çalışma koşullarını ve iş kalitesini iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Nitekim ILO, 1919 yılında toplumun barış ve huzurunu sağlamak üzere, kötü çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmuştur (EUROFOUND ve ILO, 2019: 3). ILO, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş-yaşam dengesi ile ilgili dünya çapındaki eğilimleri ve gelişmeleri izleyerek, politika yapıcılara tavsiyelerde bulunmaktadır (ILO, 2021).

ILO'ya göre çalışma koşulları, ücret, çalışma saatleri ve sözleşme düzenlemeleriyle yakından ilgilidir (ILO, 2019: 5). Bu araştırmada çalışma koşulları, ILO başta olmak üzere AB, EUROFOUND, Dünya Bankası (DB) gibi kuruluşlar ile uluslararası ve ulusal yazının ifade ettiği kriterler dikkate alınarak, *fiziki, yasal, ücretle ilgili, psiko-sosyal, yönetim biçimi/işveren kararları ve sosyo-demografik koşullar* olmak üzere altı başlık altında toplanmıştır.

#### 1.5.2.5.1. Fiziki Koşullar

Fiziki koşullar, çalışan verimliliğini ve performansını etkileyen somut faktörleri temsil etmektedir (Hyginus vd., 2021: 1). İşletmenin fiziki koşulları verimliliği artırma noktasında olumlu bir etki yaratmak için kullanılabilecek bir araçtır (Maarleveld ve Been, 2011: 1). Yazında verimliliği etkileyen fiziki koşullar, hava kalitesi, ısı, aydınlatma, nem, gürültü, işyeri düzeni, eski ve yaşlanmış ekipman, modern mobilyaların varlığı, ortamda hâkim olan renkler ve temiz çalışma ortamı olarak sınıflandırılmıştır (Dereli, 1991: 88-89; Juslen, 2006: 53; Enhassi vd., 2007:250; Alinaitwe vd., 2007: 170; Maarleveld ve Been, 2011: 1; Attar vd., 2012: 13; Sarode ve Shirsath, 2014: 2736-2737; Akbari vd., 2013: 1; Goel vd., 2017: 307; EUROFOUND ve ILO, 2019: 12). İşyerindeki fiziki koşulların, emeğin/işgücünün ihtiyaçlarına göre tasarlanmaması emeği/işgücünün daha çok yorulmasına ve işini yaparken zorlanmasına neden olabilmektedir. İşgününün önemli bir kısmını işyerinde geçiren emek için fiziki koşulların iyiliği hem emeğin hem de işletmenin verimliliği üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir (Arslan, 2012: 41).

### ***Hava kalitesi:***

İşyerlerinin uygun bir havalandırma altyapısına sahip olmaması, işgücünün hava kalitesinin düşük olduğu kapalı alanlarda uzun sürelerle çalışması, emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Dereli, 1991: 88-89; Enhassi vd., 2007: 250; Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Sarode ve Shirsath, 2014: 2736-2737). Kötü hava kalitesi, emeğin solunum problemleri, baş ağrısı ve yorgunluğunu arttırarak, sağlığını olumsuz etkilemektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Sarode ve Shirsath, 2014: 2736-2737).

Emeğin sağlığını olumsuz etkileyen bu unsurların iyileştirilmesi emeğin verimliliğini arttırmaktadır. İşyerinin havalandırılması, toz, duman, gaz, aerosol gibi faktörlerin kontrol altına alınması emeğin sağlığını koruyacaktır. Emeğin çalışırken işyerinde farklı toz türlerine maruz kalması, akciğerde fibroza, alerjik reaksiyonlara ve astım ataklarına; farklı gazlar ve aerosollere maruz kalması ise solunum ve cilt hasarına neden olabilmektedir. Emeğin sağlığını olumsuz etkileyen bu sorunlar emeğin verimliliğini düşürücü etkiler yaratabilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Sarode ve Shirsath, 2014: 2736-2737).

### ***Sıcaklık ve Isı:***

Verimliliği etkileyen bir diğer fiziki koşul ise uygun sıcaklık/ısıdır. İşin, kapalı bir ortamda yapılması hem işyerinin hem de emeğin ısını etkileyebilmektedir. Bu noktada çalışanların vücut ısılarının artması ya da düşmesi emeğin verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecektir. Çalışanların sıcaklığa maruz kalma sürelerinin uzaması ile vücut ısılarının artması, onların kendilerini daha uyuşuk ve yorgun hissetmelerine; düşmesi ise üşümelerine ve titremelerine neden olacaktır. Bu suretle işyerinin uygun ısıda olmaması emeğin verimliliğini olumsuz etkileyecektir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736-2737; Sharif ve Sharif, 2017: 24).

İşin açık alanda gerçekleşmesi, çalışanların verimliliğini farklı etkileyebilmektedir. İşin yapıldığı yer kapalı bir işyeri değil, bir bina inşaatı üretimi gibi açık bir yerde gerçekleşmekte ise, açık alanda hava sıcaklığının çok artması/azalması, yağmur yağması veya şiddetli rüzgarların olması, emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007: 251).

### ***Aydınlatma:***

Emeğin verimliliğini etkileyen bir diğer fiziki koşul ise iş ortamının aydınlatılmasıdır. Çalışma ortamının uygun şekilde aydınlatılması emeğin görsel

performansını ve konforunu arttırabilir (Dereli, 1991: 88-89; Bartenbach ve Witting, 1999: 7; Juslen, 2006:53; Juslen vd., 2007: 615; Králiková vd., 2016: 8; Sharif ve Sharif, 2017: 7; Parthasarathy vd., 2017: 7). İşçinin etkili bir şekilde çalışması için yeterli aydınlatmaya ihtiyacı bulunmaktadır (Enhassi vd., 2007: 250-251).

Aydınlatma, doğal ve yapay ışık olarak ikiye ayrılır. İyi tasarlanmış aydınlatmanın çalışanın ruh hali üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve bunun da verimliliği arttırmaya yardımcı olduğu keşfedilmiştir (Sharif ve Sharif, 2017: 7). Ancak çalışma ortamının çok loş veya aşırı parlak şekilde aydınlatılması, göz yorgunluğuna, baş ağrısına ve asabiyete sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca güneş ışınları da dahil olmak üzere gereksiz tüm ışık kaynakları, işyerinde dikkatin dağılmasına neden olabilecek istenmeyen yansımalar, parlamalar ve gölgeler oluşturabilmektedir. Bu olumsuzluklar kaçınılmaz olarak emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736).

Her çalışan için yaptığı işin doğasına ve niteliğine göre farklı aydınlatma düzeyleri gerekli olabilmektedir. Bazı çalışanlar için fazla aydınlık veren ışıklandırma gerekli iken, bazıları için, özellikle bilgisayar önünde çalışmak zorunda olanlar için aşırı ışık, (ekrandaki karakterleri görüntülemeye zorluklara neden olabilmektedir) çalışanların performansını olumsuz etkileyebilecektir. Yapılan her iş, yüksek, orta ve düşük düzeyde aydınlatma ihtiyacı gerektirebilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736; Sharif ve Sharif, 2017: 24). Dolayısıyla iş ortamının aydınlatılması, emeğin verimliliği üzerinde etkiye sahiptir denilebilmektedir, ancak işin özelliği ve niteliği göz önüne alınarak aydınlatma düzenlemesinin yapılması, emeğin verimliliğini arttırmaya yardımcı olacaktır.

### ***Gürültü:***

İşgücü verimliliğini etkileyen hava kalitesi, sıcaklık ve aydınlatmanın ardından bir diğer fiziki koşul ise gürültüdür. Gürültü, işyerinde kullanılan ekipmanlardan, araçlardan, insanlardan kaynaklanabilmekte ve çalışanların işlerine odaklanmalarını engelleyerek onların verimliliklerini düşürebilmektedir (Errett vd., 2006: 2; Mak ve Lui, 2012: 339; Akbari vd., 2013: 1; Sarode ve Shirsath, 2014: 2736; Taghipour vd., 2015: 119; Shraif ve Sharif, 2017: 25).

Çalışma ortamında gürültü, çalışanın sağlığını ve konforunu etkileyebilmektedir (Gutnick, 2007: 20; Mak ve Lui, 2012: 339). Gürültü hem üretim departmanlarında çalışanların hem de ofis ortamında beyaz yakalı çalışanların verimliliklerini düşürebilmektedir. Ofis ortamındaki ısıtma, havalandırma ve iklimlendirme sistemlerinin

yaydığı ses ve frekanslar, özellikle beyaz yakalı çalışanların akıl yürütme ve düşünme sürelerini uzatabilmekte ve verimliliklerini düşürebilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlarda stres, yorgunluk, baş ağrısı ve tahriş gibi sorunlara neden olarak, çalışanların iş performanslarını ve verimliliklerini düşürebilmektedir (Errett vd., 2006: 2; Gutnick, 2007: 20).

### ***İşyeri Düzeni, Temiz Çalışma Ortamı ve Malzeme Depolarının Yeri:***

İşyeri düzeni, çalışanları teşvik etmede, personel memnuniyetinde, işi ve işyerini cazip kılmada, çalışanların motivasyonlarını arttırmada ve çalışanı işletmede tutmada hayati bir rol oynamaktadır (Gutnick, 2007: 4). Uygun bir işyeri ortamı olduğunda, çalışanlar görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmek için motive olmakta, bu da çalışanların verimliliğinin artmasına neden olarak işletmenin verimliliğini arttırmaktadır. Çoğu zaman işletme üst yönetimleri, temiz ofis ortamının ve işyeri düzeninin faydalarını kabul etmemekte; yalnızca paranın motive edici olduğuna inanmaktadır. Ancak çalışanların maksimum katkısını sağlamak için işyeri ortamının uygun şekilde düzenlenmesi verimlilik açısından önemlidir (Hansika ve Amarathunga, 2016: 634).

İşletmede temiz bir çalışma ortamının varlığı; temiz su ve tuvaletin olması emeğin verimliliği üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736; Parthasarathy vd., 2017: 7; Alaghbari, 2019: 5; Mbazor, 2020: 409). Temizlik kurallarına uygun faaliyet gösteren düzenli işletmeler, çalışanları için keyifli bir çalışma ortamı yaratarak onların verimliliğinin artmasına katkı sunmaktadır (Kamble ve Wankhade, 2017: 557). Temiz çalışma ortamı, temiz içme suyuna erişim ve temiz tuvaletlerin varlığı, işgücünün sağlığının korunması bakımından da önemlidir. Sağlığı yerinde, temiz ortamda çalışan bireylerin verimlilikleri artacaktır.

İşyeri düzeni ve temiz suya erişim ile birlikte kullanılan malzeme depolarının yeri de emeğin verimliliği üzerinde etkilidir. Emeğin günlük ve rutin olarak sıklıkla kullandığı malzeme depolarının yerinin işin yapıldığı yerden uzak olması ve malzemeye erişime neden olabilecek birtakım engellerin varlığı emeğin verimliliğini düşürmektedir (Enhassi vd., 2007: 249). İşçinin üretim esnasında gerekli malzemeye en kısa sürede ve en basit yoldan ulaşması, işini daha hızlı şekilde tamamlaması ile sonuçlanacaktır; bu durum işçinin daha fazla miktarda ürün üretmesine, bir diğer ifade ile emeğin verimli çalışmasına olanak tanıyacaktır.

### ***Ekipmanların yaşı:***

Geçmişteki ve günümüzdeki makine ve ekipmanlar, farklı şekil, boyut ve karmaşıklığındaki parçaların üretimini gerçekleştirmektedir. Zamanla üretim sistemlerinin otomasyonu ile birlikte makine ve ekipmanlar, emeğin çalışmasını önemli ölçüde kolaylaştırmış ve buna bağlı olarak çıktı miktarı ve verimlilik artmıştır (Dmitrievich ve Alekseevitch, 2017:1). Yeni teknolojilerle donatılmış bir işyerinde, uygun ekipman ile çalışmak verimliliği ve çalışan bağlılığını artırarak, doğrudan ve dolaylı maliyetlerin azalmasına, şirketin kalite ve güvenlik standardının iyileşmesine neden olmaktadır (Wang, 2016:1).

Eski makine ve ekipman ile üretimini gerçekleştiren işletmelerin, yeni üretim tesislerine, makine ve ekipmanlara sahip olan işletmelere göre ürettikleri ürünlerin kalitesi ve işletmelerin verimlilikleri düşük olacaktır (Dmitrievich ve Alekseevitch, 2017:1). Üretim hattı içerisinde yer alan yaşlı ve âtil makinelerin varlığı, sadece işletmelerin değil aynı zamanda emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilecektir (Mitiku, 2018: 33).

### ***Ergonomi:***

Ergonomi, çalışanın biyomekanik, fiziksel ve psikolojik özelliklerini dikkate alan ve iş sisteminin etkinliğini ve verimliliğini optimize ederken, aynı zamanda çalışanın güvenliğini, çalışma konforunu, sağlığını ve refahını sağlayan bir işyeri, ekipman, ürün, çevre ve personel politikalarının tasarımıdır (Saklani ve Jha, 2011: 58; Christy ve Duraisamy, 2020:436). Başka bir ifade ile ergonomi, işyerlerini tasarlayarak veya işi uyarlayarak ve katma değeri olmayan süreçleri ve çalışanların hastalık ve yaralanma riskini artıran tehditleri ortadan kaldırarak etkinliği arttırmaya çalışan bir sistemdir (Leber vd, 2018: 108).

Ergonomi, çalışanların yeteneklerine işi uyarlamakla ilgilidir (Wang, 2016: 1). İşyerinin, çalışmayı daha verimli ve daha güvenli hale getirecek şekilde tasarlanmasına yardımcı olmaktadır (Saklani ve Jha, 2011: 58; Leber vd, 2018: 107). Ergonomi ilkelerinin bir iş ortamında uygulanması, fiziksel ve psikolojik yükleri hafifleterek, meslek hastalıkları ve yaralanma riskini azaltarak çalışanlara ve işletmelere doğrudan fayda sağlayabilmektedir (Leber vd, 2018: 108). Çalışanların kas-iskelet sistemi konforu, yorgunluğu ve stresi azaltmayı hedefleyerek iş memnuniyetini arttırmayı amaçlamaktadır. İyileştirilmiş ergonomik araç gereçler ve ortam çalışanların verimliliğini etkileyebilmektedir (Smith ve Bayeh, 2010: 4; Saklani ve Jha, 2011: 58).

Bu noktada yalnızca üretim atölyelerinde çalışan mavi yakalı çalışanlar için değil, büro ortamında çalışan beyaz yakalı çalışanlar için de ergonomi önemli görülmektedir. İşletmelerde özellikle beyaz yakalıların kullandığı ofis mobilyaları (masa, sandalye, raflar, çekmeceler vb.) ve mobilyaların ergonomisi verimlilik üzerinde etkili olabilmektedir. Çalışanların uzun saatler boyunca işyerinde kullanıcı dostu olmayan ve rahat edemedikleri ofis mobilyalarında hizmet vermeleri, onların sağlıklarını olumsuz etkileyerek, çalışma tarzlarını ve verimliliklerini büyük ölçüde engelleyebilmekte ve riskli yaralanma ve iş kazaları olasılığını arttırmaktadır. Ergonomik ofis mobilyaları, çalışanın rahat ve güvenli biçimde işini yapmasına olanak tanımaktadır. Çalışanın kullandığı masa, sandalye ve bilgisayarların, bunları kullanan çalışan ile uyum içinde olması çalışanın işini ve performansını etkileyebilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2737).

#### ***İşyerinde Kullanılan Hâkim Renkler:***

İyi bir çalışma ortamı, kişinin kendini rahat ve odaklanmış hissedebileceği bir yerdir. İşyerinde kullanılan renkler, insan algısını ve davranışını büyük ölçüde etkileyen çevresel faktörlerden biridir (Amani vd., 2020: 8). Çalışanları, fiziksel ve psikolojik olarak etkileyebilmekte; (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736) duygusal ve fizyolojik tepkilerinde önemli bir rol oynayabilmektedir (Gutnick, 2007: 19).

Renkler, yatıştırıcı ve canlandırıcı olabileceği gibi, sarsıcı veya bireylerin stresini arttırıcı etkilere de sahip olabilmektedir (Gutnick, 2007: 19). İnsanlar için renklerin farklı anlamları, bireyin ruhuna farklı yansımaları görülebilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736). Örneğin kırmızı renk, enerjik, sinirli ve cesur olmayı temsil ederken (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736) mavi renge kıyasla kırmızının stresi arttırdığı da tespit edilmiştir (Gutnick, 2007: 19). Muhasebe gibi daha fazla konsantrasyon gerektiren faaliyetler için mavi ve yeşil gibi soğuk renkler tercih edilmesi gerekirken; reklamcılık, yazılım tasarımı ve moda tasarımı gibi bazı yaratıcı çalışmalar için kırmızı ve turuncu gibi sıcak renkler kullanılmalıdır (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736).

Günümüz ofislerinde, belirli bir odada yapılacak aktivite veya faaliyetlere göre renk seçimi önemlidir (Gutnick, 2007: 19). Bu noktada işyerinde kullanılan renk tercihlerinin akıllıca seçimi, işgücünün yaratıcılığı ve verimliliğini arttırırken; yanlış renk seçimleri gözlerin yorulmasına, baş ağrısına, bedensel yorgunluğu ve diğer sağlık sorunlarına sebebiyet verebilmektedir (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736).

### 1.5.2.5.2. Yasal Koşullar

Türkiye’de çalışma koşulları 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi yasalarla düzenlenmektedir. 4857 Sayılı Kanun, çalışma saatleri/fazla çalışma, günlük, yıllık ve resmi dinlenme süreleri, tazminatlar, esnek çalışma modelleri bakımından; 5510 Sayılı Kanun kayıtlı çalışma durumu bakımından, 6331 Sayılı Kanun ise iş sağlığı ve güvenliği bakımından işgücü verimliliğini etkileyen birtakım düzenlemeleri ve yükümlülükleri içermektedir. Araştırmanın bu bölümünde yasal koşulların işçiye ve işverenlere yüklediği görev, sorumluluk ve edimlerin, işgücü verimliliği üzerindeki etkisi incelenecektir.

#### **4857 Sayılı İş Kanunu:**

4857 Sayılı İş Kanunu, işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkiyi düzenleyen, amacı işçiye korumak olan ve iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverene birtakım sorumluluk ve yükümlülükler yükleyen düzenlemeleri içeren bir kanundur. İş Kanunu’nda işçi ile işverenin çalışma koşullarını düzenleyen pek çok madde bulunmaktadır. Ancak bu maddelerin bir kısmı işgücü verimliliğini etkilemektedir. Bu yükümlülüklerden ilki *çalışma süreleridir*. İş Kanununun 63. maddesine göre çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla haftada 45 saatten fazla yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak ifade edilmekte ve çalışma sürelerinin uzun olması başka bir ifade ile fazla mesai uygulamaları işgücü verimliliğini etkileyebilmektedir.

İşletmeler karlarını arttırmak için en düşük maliyetle, en kaliteli şekilde ve en yüksek miktarda üretim yapmayı hedeflemektedir. Ancak bu noktada işletmeler hedeflenen düzeyde ve kalitede üretim yapmak için ya yeni işçi alacaklar ya da mevcut işçilerin çalışma saatlerini uzatacak, başka bir ifade ile mevcut işçilere fazla mesai yaptıracaklardır (Delmez ve Vandenberghe, 2018). Ancak uzun çalışma saatleri ve yapılan fazla mesailer emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Öney, 1968: 83; Enhassi vd., 2007: 249; Attar vd., 2012:13; Kamble ve Wankhade, 2017: 560; Delmez ve Vandenberghe, 2018; Alaghbari, 2019: 5; Naringrekar ve Jain, 2020: 39). Örneğin; Siebert ve diğerleri (2006: 12) tarafından yapılan araştırmaya göre toplam çalışılan saatteki her %10’luk artış emek verimliliğini %3,42 oranında azaltmakta; emekdeki performans farklılığı ve istekliliği gibi gözlemlenemeyen değerler eklendiğinde gerçek etkinin %8 civarında olduğu tahmin edilmektedir.

*Fazla mesai* ile emek verimliliği arasındaki negatif ilişkinin nedeni; işçilerin uzun

süre çalıştıklarında enerjilerini kaybetmeleri ve stres birikimlerinin artmasıdır. İşçilerin çalışma sürelerinin yüzde 1 arttırılması, çıktıyı (katma değeri) yalnızca yüzde 0,8 arttıracığı tahmin edilmektedir (Delmez ve Vandenberghe, 2018; Naringrekar ve Jain, 2020: 39). Bu yüzden işyerlerinde yapılan fazla mesai uygulamaları, emeğin performansı ve verimliliğini arttıracak şekilde planlanmalıdır (Mitiku, 2018: 30).

4857 Sayılı İş Kanunu anayasal bir hak olan dinlenme hakkının sınırlarını günlük, haftalık ve yıllık olarak belirlemektedir. İlgili kanunun 68.maddesi, *ara dinlenmesi* başlığı altında günlük dinlenme sürelerini göstermektedir. Buna göre günde dört saatin altında çalışmanın yapıldığı işlerde 15 dakika; dört saat ile yedi buçuk saat arasında çalışmanın yapıldığı işlerde 30 dakika; yedi buçuk saatten fazla çalışmanın yapıldığı işlerde 60 dakika boyunca ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir. *Haftalık dinlenme süresi* ise aynı kanunun 46.maddesinde belirtilmektedir. Hafta tatili, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme şeklinde verilmekte ve bir iş karşılığı olmaksızın bugünün ücreti işveren tarafından işçiye tam ödenmektedir. *İşçinin yıllık dinlenmesi* ise İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işçinin bir yıllık kıdemi olması şartı ile işçi bir yıl ile beş yıl arasında çalışmış ise 14 günden; beş yıl ile 15 yıl arasında çalışmış ise 20 günden; 15 yıldan fazla çalışmış ise 26 günden az olmamak koşulu ile dinlendirilmesi esastır. Yazında dinlenme sürelerinin emeğin verimliliğini etkilediği ifade edilmektedir. Alaghbari (2017: 5), Öney (1968: 83) ve Mitiku (2018: 31) tarafından yapılan araştırmalara göre, günlük, haftalık ve yıllık dinlenmeler emeğin verimliliğini olumlu etkilemektedir.

Günümüzde işin başlangıç ve bitiş saatleri, dinlenme süreleri vb. açısından giderek daha esnek ve standart olmayan çalışma süresi düzenlemeleri uygulanabilmektedir (EUROFOUND ve ILO, 2019: 26). İşletmelerin yoğun talepleri karşılama alternatif bir yolu olan *esnek çalışma*, işveren ve emek boyutuyla farklı açılardan değerlendirilebilmektedir. İşverenler için esnek çalışma bir işi optimum kişi ile optimum sürede yapılmasını; emek açısından çalışma sürelerinin emeğin koşullarına göre ayarlanmasını ifade etmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 78). 4857 Sayılı İş Kanunu esnek çalışmayı, belirli süreli iş sözleşmesi (11. madde), kısmi süreli iş sözleşmesi (13. madde), çağrı üzerine çalışma (14. madde), geçici iş ilişkisi (7. madde), taşeron usulü çalışma (2. madde), telafi çalışması (64. madde), kısmi çalışma (65. madde) ve yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme çalışması (63. madde) olarak ifade etmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 80-82). Kanunda sayılan esnek çalışma



modelleri işletmelerin verimliliklerini azalan oranlı olarak arttırmaktadır. Esnek çalışma modelleri ile verimlilik ilk başlarda yükselmekle birlikte, dört ila altı saat sonra keskin bir şekilde düşebilmektedir (Delmez ve Vandenberghe, 2018).

**5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu:**

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ise *kayıtlı çalışma* durumu ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmektedir. İlgili kanunun 4. maddesinin a fıkrasında “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*” sigortalı sayılmaktadır. Aynı Kanunun 8. maddesine göre de bu sigortalılık statüsünde çalışanlar, işe başlamadan önce, işe giriş bildirgesi ile SGK’ya bildirilmesi gerekmektedir. Bu bildirim yapılmaması, işçinin işverenin işyerinde çalışmaya başlaması, işçinin kayıt dışı veya başka bir ifade ile sosyal güvence kapsamı dışında çalıştığını göstermektedir.

Emeğin sosyal güvenlik şemsiyesi altında, sosyal koruma kapsamında çalışması ile verimliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Alaghbari, 2017: 5; Mitiku, 2018: 30). Çünkü sosyal koruma, bireylerin şimdi ve gelecekte meydana gelebilecek birtakım tehlike ve risklerden korunma imkânı sunmaktadır. Diallo ve Mwamadzingo’ye göre (2015: 62) insanlar geleceğe yönelik kaygı duymazlar, ölümleri halinde bakmakla yükümlü oldukları kişilerin güvenliğini temin edebileceklerine inanırlarsa, enerjilerini işlerine verebilmekte ve bu durum onların verimliliklerini arttırabilmektedir.

İş kazası 5510 Sayılı Kanun’un 13. maddesinde tanımlanmaktadır. İlgili maddeye göre iş kazası; “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 4/a kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay*” olarak tanımlanmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş kazası: “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*”dır.

6331 Sayılı Kanun’a göre meslek hastalığı; işgücünün mesleki risklere maruz kalması nedeniyle ortaya çıkan hastalığı ifade etmekteyken; 5510 Sayılı Kanun ise

meslek hastalığını sigortalı çalışanın yaptığı işin özelliğinden dolayı tekrarlı bir şekilde aynı risklere maruz kalması nedeniyle sigortalının geçici veya sürekli yaşadığı hastalık hali olarak tanımlamaktadır.

İşletmelerde meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenlerinin belirlenmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması, iş ve iş günü kaybının önlenmesi adına önemlidir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 187-188). İş kazası ve meslek hastalığı ve neden oldukları maddi ve manevi kayıplar hem işletmenin hem de emeğin verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 206). İşletmede iş güvenliğinin sağlanması ise emeğin verimliliğini arttırabilmektedir (Mora vd., 2020: 759).

İş kazaları, ışılandırma, ısı ve nem, gürültü, duman ve toz, renkler, hava sirkülasyonu, makineler, işyeri düzeni, uzun çalışma saatleri gibi *fiziki*; işçilerin yaşı, kıdemi, eğitimi, cinsiyeti ve medeni durumu gibi *bireysel*; işçilerin algılamaları, yorgunluk, uykusuzluk, zekâ düzeyi, iş doyumunu, stres, madde kullanım durumu, ruhsal rahatsızlıklar, kaygı düzeyi ve öfke gibi *psikolojik* ve *sosyal* nedenlerden dolayı meydana gelebilmektedir (Ünsar, 2004: 90; Mora vd., 2020: 755). İş kazası çalışanların işlerini yaparken yeterli dikkati göstermemelerinden ve kendilerine çok güvenmelerinden kaynaklanabilmektedir. Çalışanların işlerini yaparken kişisel koruyucu donanımları kullanmamaları ve kişisel koruyucu donanımların yetersiz ve kalitesiz olması, çalışanlara yeterli eğitimlerin verilmemesi, stres, zamana karşı çalışma güdüsü, yorgunluk, fazla iş yükü, kötü çalışma koşulları, kişisel ve ailevi sorunlar gibi nedenlerle çalışanlar sıklıkla iş kazasına uğrayabilmektedirler (Karamik ve Şeker, 2016: 576).

### **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da emeğin ve işletmenin verimliliğini etkileyen birtakım düzenlemeleri içermektedir. Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlayarak *iş kazalarını* azaltmaktır. Attar vd., (2012: 13) göre iş kazaları işgücü verimliliğini etkilemektedir. İş kazası sonucunda işçinin ölümü ile sonuçlanan kazalar, birkaç saat/gün işin durmasına; işçinin yaralanması ile sonuçlanan kazalar ise işe devamsızlığa sebebiyet verebilmekte ve verimliliği düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007: 250- 251).

*İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamalar*, işletmelerin maliyetlerini yükseltmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 557). Emeğin sağlıklı olması, işe devamsızlığın azalmasına ve dolaylı olarak verimliliğin artmasına sebebiyet verebilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 560). İşverenler işgücünün sağlığı ve

verimliliği arasındaki ilişkiyi gözeterek, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini giderek daha fazla benimsemekte ve işçilerinin sağlığına yatırım yapmayı tercih etmektedirler (Mitiku, 2018: 31).

### 1.5.2.5.3. Ücret ile İlgili Koşullar

Ücret, farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde ifade edilmektedir. Ekonomik açıdan ücret; emeğin fiyatını ifade etmekteyken, iş hukuku açısından bireylerin çalışmaları karşılığında, bedensel ve düşünsel faaliyetlerinin parasal karşılığıdır. İşverenler açısından bir maliyet kalemi, siyaset bilimciler açısından ise işçinin geçim kaynağıdır (Şimşek ve Öge, 2014: 202). İşverenlerin ve çalışanların, çoğunlukla bilinçli ve gönüllü tercihleri ile belirlenen (Moriarty, 2020: 135) ücret; işverenin kar edip etmediğine bakmaksızın, çalışanın emeğinin karşılığı olarak ödenen bedeldir (Işığışok, 2017: 3). OECD'ye (2020a) göre ücret ise saat, gün, hafta ve ay olarak belirlenebilen, zaman veya çıktı birimi başına ödenen, emeğin hizmet fiyatıdır.

Ücretler, zaman esasına dayalı, miktar esasına dayalı ve performansa dayalı ücret sistemleri olarak tanımlanabilmektedir (Topalhan, 2014:100-106). Emeğe çalışması karşılığında verilen bu farklı ücret ve ücretlendirme sistemleri ise emeğin verimliliği üzerinde etkilidir (Karabulut vd., 2006: 105; Alaghbari, 2019: 5; Güven, 2019: 120). Zamana dayalı ücret sistemlerinde, emek saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak çalışabilmektedir. Bu sistemde önceden tespit edilen sabit bir ücret mevcuttur. Zamana dayalı ücret sisteminde emeğin verimliliğindeki artış, emeğe değil, işverene yaramaktadır (Ergül, 2006: 97).

Miktar esasına dayalı ücret sistemleri ise temelde parça başına ve götürü ücret sistemi olarak sınıflandırılabilir (Topalhan, 2014: 102-105). Parça başına ücret sisteminde emeğin yarattığı çıktı miktarı ile emeğin ücreti arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sistemdeki temel motivasyon, emeğin gayretini arttırmaktır (Lezeer, 2000: 1347; Ünsalan ve Şimşeker, 2014: 135; Iqbal vd., 2019: 235). Emek ne kadar verimli çalışırsa o kadar ücreti artmaktadır. Bu sistemin en büyük dezavantajı çıktı kalitesinin düşmesi, iş kazalarının artması, emekte yoğun stres yaratarak çalışanı yıpratmasıdır (Ünsalan ve Şimşeker, 2014: 135). Götürü ücret sisteminde ise emeğin çalıştığı sürenin ve verimliliğinin, ücretin belirlenmesinde bir etkisi bulunmamaktadır. Emek, önceden kararlaştırılan bir süre içerisinde işini yapmakta ve yapılan işin sonucuna göre ücretini almaktadır (Topalhan, 2014:106).

Ücret emeğin verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle yüksek ücret

düzeyi, başka bir ifade ile emeğe verilen ücretin yüksekliği emeğin verimliliğini pozitif yönlü etkilemektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Goel vd., 2017: 308; Tung, 2020: 525). Ekonomi yazını bu durumu “*Etkin Ücret Teoremi*” ile açıklamaktadır (Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007: 6). Teoreme göre işveren, çalışanlarına piyasa ücret düzeyinden daha yüksek düzeyde ücret ödemekte (Silva, 2020: 14) ve çalışan, işini kaybetmek istemediği için verimliliği arttırmak zorunda kalmaktadır (Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007: 6).

Bu noktada emeğin verimliliği işletmenin verimliliğini arttırmaktadır. Verimliliği artan işletmeler, çalışanlarına daha yüksek ücret ödeyebilmektedir (Cirillo ve Ricci, 2020: 5). Daha yüksek ücret oranı, işçiyi daha yüksek motivasyonla çalışmaya sevk ederek örgüte bağlılığını arttırmakta ve ücret ne kadar yüksek olursa, bireyin işini kaybetmesinin fırsat maliyeti yüksek olacağından, işçi mevcut işe daha fazla değer vermekte ve işten atılmaktan kaçınmak için daha fazla çalışmaktadır (Storm ve Naastepad, 2007: 3; Ramsay, 2008: 29; Mitiku, 2018: 30). Bir çalışanın verimliliği, diğer çalışanlardan veya belirlenen standart değerden daha yüksek ise o çalışan daha fazla ücret almaktadır (Öztürk vd., 2020: 258). Verimliliği yüksek işletmeler, çalışanlarını işyerinde adil bir ücretlendirme politikası ile tutabilmektedirler (Mitiku, 2018: 29).

Verimlilikte istikrarlı bir büyüme sağlamak için, işletme yönetiminin ücret ve terfileri, emek verimliliği göstergeleri ve çıktılarıyla açıkça ilişkilendirmesi gerekmektedir (Vinogradova ve Grinevich, 2020: 1268). Performansa dayalı adil bir ücret sistemi, işçinin verimliliğini etkileyebilmektedir (Topalhan, 2014: 108-109). Bu sistemde emek tarafından yaratılan değerden elde edilen zaman ve maliyet tasarrufu, yine emeğe ek ücret olarak dönmektedir (Ünsalan ve Şimşeker, 2014: 136). Performansa dayalı ücretlendirme, yalnızca iyi performans gösteren çalışanları teşvik etmekle kalmamakta, aynı zamanda diğer çalışanları da iyi performans göstermeye itmektedir (Iqbal, 2019: 239).

Yazında ücret ile verimlilik arasındaki ilişkiyi ifade eden pek çok çalışma bulunmaktadır. Policardo ve diğerleri 34 OECD ülkesinde ücret eşitsizliği ve işgücü verimliliği ile ilgili bir araştırma yapmış ve ücret eşitsizliği ile işgücü verimliliği arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Ehrenberg ve Smith, tarafından 2009 yılında ücret ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş ve ücret artışlarının verimliliği arttırdığı tespit edilmiştir (Öztürk vd., 2020: 258-259). Lezear (2000: 1359) tarafından yapılan çalışmada işletme günlük ücret sisteminden parça başına ücret sistemine geçmiştir. Bu geçiş ile birlikte işletmenin verimliliği %44 oranında artmıştır. Bu artışın

%22'lik kısmı parça başına ücret sisteminin yarattığı bir etkidir, geri kalanı ise verimliliği düşük işçilerin yerine daha yüksek beceri ve yeteneğe sahip işçilerin alınması ile gerçekleşmiştir. Saatlik ücret sisteminden parça başına ücret sistemine geçiş ile işletmede, çalışanların ücretleri ortalama %10 oranında artmış ve çalışanların %90'ından fazlası daha fazla ücret almıştır.

Emeği ödenen yüksek ücret düzeyi ve farklı ücretlendirme sisteminin yanı sıra, emeğin ücretinin zamanında ödenmesi de emeğin verimliliğini arttırmaktadır (Parthasarathy vd., 2017: 7). Ücret ödemelerinin geciktirilmesi emeğin ruh hali üzerinde kötü bir etki yaratmakta ve bu olumsuz etki sonuç olarak emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007: 248).

İşletmede çalışanlara verilen yüksek ücretler, teşvikler ve ödüller de emek verimliliğini arttırmaktadır (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 69; Alinaitwe vd., 2007: 170; Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Alaghbari, 2019: 5). Emeğe çalışması karşılığında verilen ücret artışları, teşvik ve ödüller, emeğin örgüte bağlılığını arttırarak sadakat duygusunu geliştirebilmekte, işverenin de beşerî sermaye yatırımını arttırarak verimliliğinin artmasına vesile olabilmektedir (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 69). Ayrıca emek her zaman kendi ücreti ile sosyal ve mali haklarını, farklı firmalarda çalışan bireylerin kazançları ile karşılaştırmaktadır. Emeğe verilen sosyal, mali teşvik ve ödüllendirmeler, motivasyon yaratarak hem emeğin hem de işletmenin verimliliğini arttıracaktır (Ramsay, 2008: 29).

#### **1.5.2.5.4. Psiko-Sosyal Koşullar**

Psiko-sosyal çalışma koşulları, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkiler ve iletişim, liderlik tarzı, motivasyon, verilen eğitimler, çalışan sadakati ve iş aşinalığı olmak üzere altı başlık altında irdelenmektedir.

#### ***Yönetim ve Çalışanlar Arasındaki İlişkiler ve İletişim***

İşletme yönetimleri ile çalışanları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, iki taraf arasındaki güven ilişkisinin tesis edilmesi ve etkili iletişimin sağlanması emek verimliliği açısından önemlidir ve emeğin verimliliğini etkileyebilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558). Bu bağlamda iletişimin çift yönlü olarak gerçekleşmesi, başka bir ifade ile iletilmek istenen mesaj veya bilgi hem yönetim tarafından rahatlıkla çalışana hem de çalışan tarafından yönetime doğru şekilde açık ve net olarak aktarılabilmesi önemlidir. İşletme yönetimleri ile çalışan arasında oluşan zayıf ve kopuk iletişim emek verimliliği

üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Alaghbari, 2019: 5). Zayıf ve net olmayan iletişim, taraflar arasında mesajın veya bilginin doğru şekilde aktarılmamasına, yanlış anlaşılmalara ve hataya neden olabilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248).

### ***Liderlik Tarzı***

İşletme yönetimleri, karar vericiler ve liderler, işletme verimliliğinde ve sosyal iklimin şekillenmesinde öncü rol oynamaktadırlar (Mitiku, 2018: 35; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33). Yöneticiler/liderler işletmede çalışanlarına karar verme ve sorunlara çözüm üretme yetki ve sorumluluğunu devretmektedirler. Yöneticiler, çalışma ekiplerinden sinerji elde ederek rehberlik ve liderlik vazifesini üstlenmektedirler. Ayrıca şeffaflık ve hesap verilebilirlik noktasında bir işletme kültürünün gelişmesine ön ayak olabilmektedirler. Böylelikle çalışma ortamında işçiler kendilerini daha rahat ve özgür şekilde ifade edebilmekte; emeğin çok yönlü becerileri geliştirebilmekte ve doğru bilgi akışı sağlanabilmektedir (Goel vd., 2017: 308; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33).

Zayıf bir yönetim ve liderlik tarzı sergilemek ise emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Alaghbari, 2019: 5). Liderlik tarzı, sadece verimliliği değil, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı da etkileyebilmektedir. Bu noktada emek kendisine devredilen yetki ve sorumluluk çerçevesinde görevini yerine getirirken, yönetimin tam desteğini hissetmek isteyecektir. Örgütlerde yönetimin desteğinin olmaması verimlilik düşüşlerine sebebiyet verebilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558).

### ***Güdüleme/Motivasyon***

Çalışanların motivasyonu da liderler ve yöneticiler için her zaman temel bir sorundur (Valencia, 2008: 1). Motivasyon kavramını, insanların başarıya arzusu ile henüz karşılanmamış ihtiyaç, istek, talep ve beklentilerini (Ugah ve Okpara, 2008: 2) eyleme yönelten içten gelen itici güç olarak tanımlamak mümkündür (Valencia, 2008: 1). Çalışanların tutumlarında değişiklik yaratmak ve onların verimliliklerini arttırabilmek için motivasyon önemli bir parametredir (Prokopenko, 2011: 28-29).

Motivasyonu düşük çalışanlar, işlerinde gayretli bir çalışma sergilemeyerek, çok daha az çaba harcayarak veya hiç çaba harcamayarak, işyerinden mümkün olduğunca kaçmak istemekte ve dolayısıyla düşük kaliteli işler üretebilmektedirler. Öte yandan, çalışmak için motive olmuş çalışanların ise kalıcı, yaratıcı ve üretken olmaları, isteyerek

üstlendikleri işleri yüksek kalitede gerçekleştirmeleri muhtemeldir. Dolayısıyla, motivasyonu yüksek çalışanların verimliliği daha yüksektir (Valencia, 2008: 1).

İnsanların ihtiyaç ve beklentilerinin birbirinden farklı olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Nispeten daha genç bir çalışan maaşına yansıtacak önemli bir artış ile motive olurken, yaşlı bir çalışan daha yüksek bir mevkie terfi ile motive olabilmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin çalışanlarını iyi tanınması ve çalışanların ihtiyaç ve beklentileri ile uyumlu motivasyon oluşturması önemlidir (Diallo ve Mwamazingo, 2015: 62). Motivasyon, kimi çalışanlar için parasal beklentileri ifade etmekten, kimileri için ödüllendirme, takdir edilme, eğitim imkânlarının sağlanması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlarını iyi tanıyan yöneticinin, örgütte etkili bir teşvik sistemi kurması işletmenin verimliliğini arttırabilmektedir. Bunun yanı sıra işçilerin karar süreçlerine katılımı, işçinin performansının ödüllendirilmesi, iş zenginleştirme, iş genişletme ile iş doyumunu sağlanması da verimliliği yükseltebilmektedir (Prokopenko, 2011: 28-29). Dolayısıyla işgücünün beklentileri gözetilerek işletmenin hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak doğru kanallar aracılığıyla motivasyon oluşturulması, emeğin bireysel kariyeri gözetilmek suretiyle kişisel gelişimine katkı sağlayacak imkanların sunulması emeğin verimliliğini etkileyebilmektedir (Parthasarathy vd., 2017: 7; Kamble ve Wankhade, 2017: 556; Goel vd., 2017: 308).

### ***Verilen Eğitimlerin ve Sürelerinin Yetersizliği***

Eğitim, işgücünün zihnini şekillendiren (Goel vd., 2017: 310) becerilerini ve işle ilgili genel bilgi düzeyini arttıran, performansının yükselmesine ve onu sürdürmesine önayak olan programlardır. Başka bir ifade ile eğitim, işletmenin iş, bilgi ve becerilerini arttırmaya veya çalışanların tutum, davranışlarını işletmenin hedefleri ve işin gerekliliklerine uygun şekilde uyarlamaya yarayan planlı faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. İşletmenin ihtiyaç duyduğu işgücünü seçmesi, işe yerleştirmesi ve onun becerilerini geliştirmesi, işletmeye karlılık, verimlilik ve etkinlik olarak geri dönmekte (Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Mitiku, 2018: 28) ve üretilen ürünün kalitesinde artışa ve maliyetlerinde düşüğe neden olabilmektedir (Goel vd., 2017: 310).

İşverenlerin önemli bir kısmı eğitimi bir maliyet unsuru olarak değerlendirmekte ve bu suretle eğitimleri ya zamandan tasarruf etmek amacıyla kısa tutmakta ya da yeterli düzeyde eğitim vermekten sakınmaktadır (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Shaikh ve Dulange, 2013: 3176; Mitiku, 2018:57). Ancak işgücüne verilen eğitimler, deneyimli çalışanları işletmede tutmaya ve işgücü devir hızını düşürmeye yardımcı

olmaktadır. Bunun yanı sıra işletmeye yeni alınan bir işçinin, işletmeye uyum sürecinde, işi öğrenmek veya örgüte uyum sağlamak için zamana ihtiyacı vardır ve bu süre genellikle verimsiz geçmektedir. İşveren çalışanlara eğitim vererek bu olumsuzları bertaraf etmekte (Mitiku, 2018: 31) çalışanlarının becerilerini ve işe uyum yeteneğini arttırmaktadırlar (Mitiku, 2018: 28).

### ***Çalışan Sadakati***

Çalışan sadakati, kendini örgütün başarısına adanmış, ortak bir gelecek hedefleyerek örgütün çıkarları ile kendi çıkarlarını birleştiren, alternatif bir iş fırsatı aramayan, uzun vadede örgütte kalmayı planlayan kişinin, örgütle, diğer kişi veya gruplarla bir bağ oluşturmasını ifade etmektedir (Adler ve Adler, 1998: 401; Schrag, 2001: 58; Murali vd., 2017: 64). Çalışan sadakati emek verimliliğini etkileyebilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248). İşletmelerin uzun vadeli başarısının en temel göstergesi çalışanlarının kalitesine ve sadakatine bağlıdır (Kamble ve Wankhade, 2017: 556). İşletmede çalışan sadakatinin olmadığı veya eksik olduğu durumlarda işe devamsızlıklar, geç gelmeler, işten ayrılmalar artmakta ve bu durum işletmenin verimliliğini ve ürettiği ürünlerin kalitesini düşürebilmektedir (Schrag, 2001:56).

Çalışan sadakatinin yanı sıra işgücünün tutumu, inancı ve değerleri de işgücü verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir. İşgücü işe karşı olumlu bir tutum ve davranış sergilemekte ise daha üretken olabilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 560; Goel vd., 2017: 310). Bu da işgücünün verimliliğinin artması anlamına gelmektedir. İşgücünün olumsuz bir tutum içinde olması ise, çalışan sadakatine benzer biçimde, işgücünün devamsızlık yapmasına, işten ayrılmalara, işgücü devir hızının yükselmesine ve gereksiz çatışmalara neden olabilmektedir. Tüm bu olumsuz tutum ve davranışlar işgücünün ve işletmenin verimliliği üzerinde negatif etkiler yaratabilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 560).

### ***İş Aşinalığı***

İş aşinalığı, çalışanın, işin tüm yönleri hakkında sahip olduğu bilgileri ifade etmektedir. Bireylerin işe aşina olması, onların iş performansını kolaylaştırmakta ve koordinasyon kayıplarını düşürmektedir. Bu durum da emeğin verimliliğini etkilemektedir. Örneğin; takım çalışmasının işlevsel olarak tanımlandığı ve uygulandığı bir işyerinde, ekibin bir parçası olan bir işçi işe gelmediğinde, başka bir işçi onun yaptığı işi devralabilmektedir. Ancak yedek işçi kullanılan makinaya, yapılan işe, takımın



çalışma alışkanlıklarına aşına değilse, takımın ve işletmenin performansı ve verimliliği düşebilmektedir (Goodman ve Leyden, 1991: 578-579).

İşletmelerde yer alan her faaliyet, her iş belirli bir dizi beceriyi gerekli kılmaktadır. Bir işi düzenli olarak yapan kişi de aşinalık ortaya çıkmaktadır ve işe aşına olmak emeğin verimliliğini arttırmaktadır. Örneğin bir cıvatayı sıkma görevini yerine getiren, bu işe aşına olan kişi, aşına olmayan kişiye göre daha üretken olacaktır (Goodman ve Leyden, 1991: 578-579) daha fazla miktarda cıvatayı sıkacak başka bir ifade ile daha fazla ürün ortaya koyacaktır. Çalışanın bir işe aşına olması, o çalışanın verimliliğini arttıracaktır.

#### **1.5.2.5.5. Yönetim Biçimi ve İşletme ile İlgili Unsurlar**

Verimliliği etkileyen unsurlar fiziki, yasal, ücretle ilgili ve psiko-sosyal koşullar yönüyle yazın taraması yöntemiyle irdelenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde verimliliği etkileyen yönetim biçimi ve işletme ile ilgili unsurlar ortaya konacaktır. İşletme ile ilgili diğer unsurlar başlığı altında insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işgücü devir hızı, kullanılan girdilerin yetersizliği, işgücü miktarındaki yetersizlik, kullanılan makine ve ekipmanların yetersizliği, takım çalışması, işyeri denetim ve gözetimi, iş tanımı ve organizasyonu, işe devamsızlık durumu incelenmektedir.

#### ***İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Uygulamaları, Hedefler ve Politikalar***

İKY; uygun bir işyeri kültürü ve elverişli bir ortam geliştirmek için çalışanları yönetmeye yönelik stratejik bir yaklaşımdır. İşletmeler, sürdürülebilir bir rekabet avantajı yakalamak, hesap verebilir ve şeffaf bir örgüt yapısı oluşturmak, işgücünü etkin bir şekilde yönetmek, örgütün yetenekleri ile işgücünün yeteneklerini bütünleştirmek istemektedirler. Örgütlerde bu bütünleştirici gücü insan kaynakları uygulamaları sağlamaktadır. Bu uygulamalar, örgütsel performansı ve işletme verimliliğini arttırarak, işgücü devir hızını düşürmeye yardımcı olacak işletme politikalarını içermektedir (Richard ve Johnson, 2001: 299; Kamble ve Wankhade, 2017: 557-561).

Verimliliğe yönelik işletme politikaları, çalışan haklarına saygı duymaya, uluslararası çalışma standartlarını (sağlık ve güvenlik dahil) uygulamaya ve beceri eğitimini desteklemeye dayanmaktadır. Bu destekler, bir taraftan iş kazalarının ve yaralanmalarının neden olduğu iş zamanı kayıplarını azaltabilmekte diğer yandan kurumsal performansı arttırabilmektedir (Vendenberg, 2004: 13-14).

Etkili İKY uygulamaları, işletme yönetimi tarafından belirlenen, örgütün verimliliğini arttıracak stratejik hedeflere ulaşmasına da katkı sağlamaktadır (Kamble ve

Wankhade, 2017: 561). Sözü edilen hedefler işletmeye özel, ölçülebilir, eyleme yönelik, gerçekçi ve zamana bağlıdır (Kamble ve Wankhade, 2017: 557). Hedeflerin işlevsel hale getirilmesi için açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Mohanty, 1998: 24). Bu bağlamda işletme, pazardaki durumunu ve gelecekte nerede olmak istediğini net olarak belirleyebilmektedir. İşletme hedeflerinin belirginliği çalışanları daha verimli çalışmaya itebilmektedir (Goel vd., 2017: 310).

### ***İşgücü Devir Hızı***

İşgücü devir hızı, bireylerin belirli bir süre boyunca işe alınma ve işten ayrılma hareketleriyle ilgili bir kavramdır (OECD, 2021a). Belirli bir dönem içerisinde işten ayrılanların, o dönemde ortalama çalışan sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır (Akinyomi, 2016: 106). İşletmelerde işgücü devir hızının yıllık %13-14 civarında olması normal karşılanmaktadır; devir hızının bu oranın üzerinde olması yüksek işgücü giriş-çıkışını; bu oranın altında olması ise düşük işgücü giriş çıkışını ifade etmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 99). İşgücü devir hızı birçok Avrupa ülkesinde yüzde 10-20 arasında seyretmektedir. Başka bir ifade ile Avrupa’da her yıl, çalışanların %10 ila %20’si işten ayrılmaktadır (Martin, 2003: 391). Yüksek işgücü devri, işe alma ve yerleştirme, eğitim verme gibi faktör maliyetlerinin artmasına neden olarak verimliliği düşürebilecekken (Baysal, 1984: 83-84; Martin, 2003: 391; Akgeyik, 2019: 14); verimi düşük çalışanın yerine daha etkin ve verimli çalışan, işletmeye taze kan getiren, becerisi, bilgi ve deneyimi yüksek çalışan ile değiştirilmesi işletme üretimini ve verimliliğini arttırabilecektir (Baysal, 1984: 83-84). İşletmede esneklik ve değişiklik sağlamak adına zaman zaman işgücü değişimi gerekli görülebilmektedir (Rothwell, 1982: 69). İşgücü devir hızının yüksek olması emeğin verimliliğini etkileyebilmektedir. Bir işletmede iki ile dört hafta arasında, kişi çalışma kapasitesinin ancak %25’ini gerçekleştirebilmektedir. Çalışma süresi beş hafta ile 12 hafta arasına geldiğinde çalışanın verimliliği %50 artmaktadır. Çalışanın tam kapasite ile tam verimlilikte çalışması ise 20 haftayı bulabilmektedir (Vance, 2015: 32-33).

### ***İşletmede Kullanılan Girdilerin Yetersizliği/Kalitesizliği ve Teminindeki Gecikmeler***

İşletmede kullanılan hammadde ve malzemelerin yetersizliği/eksikliği (Enhassi vd., 2007: 249; Alinaitwe vd., 2007: 170; Parthasarathy vd., 2017: 4-7; Alaghbari, 2019: 5) ve hammadde teminindeki gecikmeler emek verimliliği üzerinde olumsuz etki

yaratmaktadır (Attar vd., 2012:13). Alinaitwe ve diğçerleri (2007: 170) tarafından inşaat sektöründe verimliliği etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak yapılan araştırmada hammadde ve malzeme eksikliği emeğin verimliliğini düşüren en yaygın sorun olarak saptanmıştır.

Hammadde ve malzemelerin kalitesi de verimlilik üzerine etkilidir (Dasanayaka ve Sardana, 2017: 394). Hammadde ve malzemelerin düşük kalitede olması emeğin verimliliği üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Düşük kaliteli hammadde ve malzemelerle yapılan üretim için gerekli süre, yüksek kaliteli malzemelerle yapılan üretim için gereken süreden daha uzun olabilmektedir. Kalitesi düşük malzeme kullanımı, kalitesiz çalışmaya ve kalitesiz çıktıya sebebiyet verebilecektir (Enhassi vd., 2007: 251). Hammadde ve malzemelerin zamanında temin edilememesi, üretim sürecinde aksamalara sebep olacaktır. Bu aksaklıklar, emeğin potansiyelinin ve performansının altında üretim yapmasına ve dolayısıyla emeğin ürettiği ürün ve hizmet miktarının düşmesine neden olabilecektir.

#### ***İşgücü ve Alet/Ekipman, Makineleşmenin Yetersizliği***

İşletmede yeterli sayıda işgücünün olmaması (Attar vd., 2012:13; Alaghbari, 2019: 5), kullanılan alet/ekipmanların eksikliği (Attar vd., 2012:13; Alinaitwe vd., 2007: 170) ve ekipmanların bakımlarının zamanında yapılmaması emek verimliliği üzerinde etkilidir (Kamble ve Wankhade, 2017: 559). İşgücünün verimli bir şekilde çalışabilmesi için asgari sayıda alet ve ekipmana ihtiyaç bulunmaktadır. İşletmede kullanılan alet ve ekipmanların eksikliği emek verimliliğini düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007:249).

Emeğin verimliliğini artırmak için yeterli sayıda alet ve ekipmanın varlığının yanı sıra bu ekipmanların bakımlarının zamanında yaptırılması da emeğin verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir. Ekipman bakımlarının zamanında yapılması, makine ve cihazların boşta kalma sürelerini azaltmakta ve makinenin etkinliğini ve verimliliğini arttırabilmektedir (Enhassi vd., 2007: 251; Kamble ve Wankhade, 2017: 559). Bakımları yapılmış modern ekipmanlarla çalışmak verimliliği arttırırken, eski ekipmanlarla çalışmak daha fazla arızaya maruz kalabileceği düşünülüşğinde verimliliği düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007: 251).

#### ***Takım Çalışması***

Takım çalışması, işletmeler tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için farklı uzmanlığa sahip en az iki kişinin oluşturduğu, aralarında sosyal etkileşimin olduğu ve

birbirleri ile bağıntılı grupların ortak amaca yönelik çalışmalarıdır. İşletmeler, etkili takım yaratabilmek için öncelikle yapılacak işleri tanımlamakta ve takım üyeleri tespit edilmektedir. Farklı donanımlara sahip üyeler belirlemek ve doğru kişileri seçmek, takıma çeşitlilik katabilmekte ve sorunları çözmeye farklı bakış açıları geliştirmelerine yardımcı olabilmektedir. Takıma doğru üyelerin seçimi emeğin verimliliğini arttırabilmekte; yanlış takımda yer almak ise emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Becerikli, 2013: 96-98; Parthasarathy vd., 2017: 7; Kozlowski ve Bell, 2017: 3). Emek, kendini takımın önemli bir parçası hissettiğinde çalışmaktan ve üretmekten keyif almakta, daha iyi becerilere sahip olmayı ve yeteneklerini geliştirmeyi hedefleyebilmektedir. Bireyin bu hedefleri verimliliğini yükseltebilmektedir. Grup aidiyeti olmayan bireyin ise verimliliği düşürebilmektedir (Öney, 1968: 83; Becerikli, 2013: 99).

### ***Denetim ve Gözetimler***

İşyerinde gözetim ve denetim bir yandan emeğin daha fazla değer üretmesinin önünü açarken, diğer yandan sermaye birikiminin artmasına da olanak tanımaktadır. İşletmenin ve emeğin verimliliği ile işyerindeki denetimler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Dolgun, 2005: 519; Aydoğanoglu, 2015: 7). İşyerindeki sistematik denetimler çalışanların daha disiplinli çalışmalarına neden olarak üretim miktarını, başka bir ifade ile verimliliklerini arttırmalarına yardımcı olmaktadır. İşletmeler bu yolla çalışanlarının ve örgütlerinin verimliliklerini arttırmayı hedeflemektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 559; Taşlıyan vd., 2020:71).

Çalışanların denetimi farklı teknolojik araçlar kullanılarak, gizli veya açık şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Ancak bu yolla yapılan denetim ve gözetimlerin hem olumlu hem de olumsuz yansımaları görülebilmektedir. Denetimler bir taraftan işletmenin verimliliğini arttırıp, hırsızlık ve suistimal olaylarını azaltabilmekteyken, diğer yandan çalışan mahremiyetine zarar vererek çalışma barışını bozabilmekte ve yüksek işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Erdemir ve Koç, 2006: 559-560; Enhassi vd., 2007: 250; Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Kamble ve Wankhade, 2017: 559; Parthasarathy vd., 2017: 4).

### ***İş Tanımı, Dağılımı ve Organizasyonu***

İşletmelerde iş tanımlarının, iş dağılımlarının ve iş planlamasının yapılması emek ve işletme verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir. İş tanımı, işgücünün işyerindeki görevlerinin ve sınırlarının doğru ve etkili bir şekilde tanımlanmasını; iş dağılımı, emeğin

en uygun olduğu görevlere atanmasını ifade etmektedir. İş tanımlarının ve dağılımlarının doğru ve etkili bir şekilde yapılması, işletmenin toplam işçilik maliyetlerinin azalmasına, işletmenin esnekliğinin ve emeğin verimliliğinin artmasına imkân tanımaktadır (Kamble ve Wankhade, 2017: 559). İşletmede yapılan işlerin planlanması da iş tanımlarının ve dağılımlarının yapılması kadar verimlilik üzerinde etkilidir. İşin yanlış planlanması emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 61; Parthasarathy vd., 2017: 7). Örneğin; çalışanın bir işten başka bir işe alınması, o işçinin verimliliğini %30 oranında düşürebilmektedir (Enhassi vd., 2007: 250).

İş organizasyonu da verimlilik üzerinde etkili bir diğer unsurdur. Yönetim tarzı, ürün veya hizmet türü, işgücünün özellikleri, teknoloji seviyesi ve piyasa koşulları gibi birçok faktöre bağlı olan iş organizasyonu (Carayon ve Smith, 2000: 649), işin yapılandırılma, dağıtılma, işlenme ve denetlenme şekli olarak tanımlanmaktadır (Carayon vd., 1999: 645). İş organizasyonu çalışanlara daha fazla yükümlülük/sorumluluk ile daha fazla iş özerkliği sağlamakta ve bu durum verimliliği arttırmaktadır. Örneğin; bir işletmede, yeni bir vardiya sistemini oluşturmak, işçilerin yaşam kalitesini arttırmakta, işletmenin kurumsal imajını geliştirmekte ve personel devir hızını azaltmaktadır (Greef ve Broek, 2004: 9; Diallo ve Mwamadzingo, 2015: 61).

İşçinin yaptığı işi sevmesi, benimsemesi, işin çeşitlilik arz etmesi, kariyer imkânı sunup sunmaması yapılan işlerin çok parçalı ve tekrarlı olması ve işgücü piyasasında kalma sürelerinin uzaması da verimliliği etkilemektedir (Dereli, 1991: 89-90; Alinaitwe vd., 2007: 170; Prokopenko, 2011: 35). İşlerin çeşitlendirilmesi, zenginleştirilmesi ve işçilerin kararlara katılımının sağlanması, verimliliği olumlu yönde etkileyebilecek sonuçlar doğuracaktır (Dereli, 1991: 89; Alinaitwe vd., 2007: 170). Sürekli olarak birbirini tekrar eden rutin işlerin olması ise (Işık, 1991: 49), işin çok zor olması ya da işgücünün potansiyelinin çok altında olması da işgücünün verimliliğini etkileyebilmektedir. Yaptığı işte zorlanan çalışan, işe yatkın olan çalışana göre daha az üretim yapabilmektedir. Benzer şekilde yapılan iş ile işgücünün potansiyeli arasındaki uyumsuzluk da işgücünün verimliliğini düşürebilmektedir. İşgücünün, potansiyelinin çok altında bir iş yapması, isteksizliğe, tükenmişliğe ve tatminsizliğe neden olabilmektedir.

### ***İşe Devamsızlık***

İşe devamsızlık yapmak emeğin ve işletmenin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Enshassi vd., 2007: 248; Mitiku, 2018: 57; Alaghbari, 2019: 5). Devamsızlık işletmeler için telafisi zor olan zaman ve para kaybına

sebebiyet verebilmektedir. Devamsızlık halinde üretim düşmektedir. Devamsızlık yapan emeğin yerine, geçici bir süre için bile olsa, yeni, tecrübesiz bir işgücü getirilebilmekte; ancak bu işgücünün işe ve işin yapıldığı alana aşına olmaması nedeniyle daha düşük düzeyde üretim yapmasına neden olabilmektedir (Mitiku, 2018: 32-33). Ayrıca devamsızlık sürelerinin uzaması da üretimi/verimliliği düşürebilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558).

#### **1.5.2.5.6. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Emek ile ilgili diğer koşullar, emeğin kıdemi, deneyimi ve becerisi, emeğin yaşı ve sağlığı, işi ile ikamet ettiği yer arasındaki mesafe, iş stresi yaşama durumu, alkol ve/veya sigara kullanma durumu, emeğin beslenmesi ve fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kalması olarak sınıflandırılmıştır.

#### ***Kıdem, İşgücünün Deneyimi ve Becerisi***

Kıdem, bir işçinin bir işyerinde çalıştığı zaman veya işçinin o işyerindeki iş deneyimi toplamıdır (Karahan, 2009: 271). Kıdem, işletmede işgücü devir hızını azaltarak, sosyal istikrarın artması, işe alma ve eğitime bağlı maliyetlerin azalması nedeniyle daha yüksek verimliliği sağlayabilmektedir (Engelstad, 1998: 111). İşgücünün verimliliği ile kıdemi arasında doğrusal, pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre işçinin kıdemi arttıkça verimliliği de artmaktadır. Kıdemi düşük işçilerin verimliliğinin de düşük olduğu görülmektedir (Karahan, 2009: 271; Eğer, 2017: 100; Naoki, 2011: 18).

Emeğin deneyimi ve becerisinin sınırlı veya düşük olması emeğin verimliliğini etkilemektedir (Parthasarathy vd., 2017: 4; Mitiku, 2018: 57; Alaghbari, 2019: 5). Deneyim, emeğin hem entelektüel hem de fiziksel yeteneklerini geliştirmektedir (Enshassi vd., 2007: 248). Bilgi birikimi olan deneyimli işgücü daha verimli bir iş ortaya çıkaracaktır (Kamble ve Wankhade, 2017: 556).

Beceriler, emek verimliliğinde önemli bir faktördür. Bir bireyin yeterli becerilere sahip olmadığı bir işte çalışması, bireyde psikolojik baskı yaratarak verimliliğini düşürebilmektedir. Çalışan, yaptığı iş konusunda kendini iyi hissetmek ve varlığının işletme için bir fark yarattığını bilmek istemektedir. Tüm bu faktörler, bir emeğin verimliliğini arttırmaya yardımcı olmakta ve sonuç olarak işletmenin karlılığını ve başarısını arttırmaktadır (Naringrekar ve Jain, 2020: 39).

#### ***Emeğin Yaşı ve Sağlığı***

Emeğin yaşı, fiziki/zihinsel gücü ve sağlığı emek verimliliğini etkileyebilmektedir

(Alaghbari, 2019: 5). Emeğin ilerlemiş yaşının emek verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248; Tung, 2020:525). Bireylerin fiziksel performansları 30-35 yaşından sonra düşmektedir (Göbel ve Zwick, 2012: 36). Yaşı ilerlemiş emeğin hızı, çevikliği ve gücü azalmaktadır. Bu durum da emeğin verimliliğinin düşmesi ile sonuçlanmaktadır (Enshassi vd., 2007: 248).

Emeğin yaşının yanı sıra emeğin fiziki ve zihinsel sağlığı da verimliliklerini etkileyebilmektedir. Emek yaptığı işin zorluklarının üstesinden gelebilmek için fiziki olarak güçlü; zihinsel olarak da zinde olmak durumundadır. Emek ancak bu durumda potansiyelini tam olarak ortaya koyabilmektedir (Goel vd., 2017: 310).

### ***İş ve İkametgâh Arasındaki Mesafe***

Emeğin ikametgâhı ile işi arasındaki mesafe, bireyleri fiziksel ve psikolojik olarak yorarak performanslarını düşürebilmekte ve verimliliği azaltabilmektedir (Mitiku, 2018:57; Emre, 2018: 1623). İş ile ikametgâh arasındaki uzun mesafeler, emeğin daha işe başlamadan yorulmasına, enerjisinin azalmasına, yılmışlığa neden olabilmekte, çalışanların iş değiştirme veya konut yeri değiştirme eğilimlerini arttırabilmektedir. Uzun mesafeler bireyleri yormakta, kendilerini yorgun ve stresli hissetmelerine neden olmaktadır (Emre, 2018: 1623; Alper, 2020: 63-66).

Bireyin işi ile ikametgâh arasındaki mesafenin uzunluğu sadece bireyi değil işvereni de etkilemektedir. Bu anlamda işverenlerin işe alımlarda yolda geçen zamanı azaltmak ve işçinin performansını düşürmemek adına coğrafi birtakım sınırlamalar getirebildikleri görülmektedir (Emre, 2018: 1626). ILO Türkiye Bürosunun “*Mesleki Eğitim Programlarına Katılanların Türkiye İşgücü Piyasasındaki Durumu*” başlıklı araştırma raporunda, bireylerin çalışmalarının önündeki engellerden biri ikametgahlarının işyerine olan uzaklığıdır (Karadeniz vd., 2013: 40). Tersine iş ile ikametgâh arasındaki yakın mesafeler de emeğin verimliliğini arttırabilmektedir. İş ile ikametgâh arasında sağlanan mekânsal uyum sayesinde emek, uykusunu almış, dinlenmiş ve enerjisini işine tam olarak yansıtabilecek şekilde çalışabilecektir. Ayrıca işten çıkınca daha kısa sürede evine ulaşarak kendine ve ailesine vakit ayırma ve dinlenme imkânı yaratabilecektir. Bu durum emeğin iş tatminini, iş yaşam dengesini pozitif etkileyebilmekte ve emeğin verimliliği artabilmektedir.

### ***İş Stresi-Kişisel/Ailevi Sorunlar***

İş stresi, işin gereksinimleri, çalışanın yetenekleri ve ihtiyaçları ile

eşleşmediğinde, iş ile emeğin kişiliğinden kaynaklanan uyumsuzluklar neticesinde ortaya çıkmaktadır (Şenyiğit, 2004: 104; Adaramola, 2012: 2955). Çalışma hayatının dinamik yapısı, belirsizlikler, krizler emeğin ve işverenlerin üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu durum hem emeğin hem de işverenin verimliliğini düşürmektedir (İştar, 2012: 2). Bireysel düzeyde, iş stresi çalışanların sağlıklarını olumsuz etkilemekte, işyerinde düşük performans ile çalışmalarına, depresyona ve işini kaybetme ihtimaline neden olmaktadır. İşletme düzeyinde ise devamsızlıklar ve maliyetler artmakta, iş sağlığı ve işgücü devri ile ilgili harcamalar yükselebilmektedir (Petreanu vd., 2013: 421). Emeğin kişisel sorunları ve yaşadığı iş stresi zihinsel dağınıklığa sebep olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmekte ve verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248; İştar, 2012: 2; Kamble ve Wankhade, 2017: 560).

### ***Alkol ve Sigara Kullanımı***

Alkol, sigara ve uyuşturucu madde kullanımı emek verimliliği üzerinde etkilidir (Bunn vd., 2006: 1099; Attar vd., 2012:13). Alkol kullanımı, için dışındaki kişilere de zarar verebilmekte ve bir bütün olarak toplum için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Gmel ve Rehm, 2003: 52). Çalışma hayatı içerisinde emeğin sıklıkla ve yüksek miktarda alkol kullanımı devamsızlığının artmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilmektedir (Gmel ve Rehm, 2003: 53; Buvik vd., 2018: 71).

Alkol kullanımına benzer biçimde, sigara kullanımı da emeğin verimliliğini düşürebilmektedir. Sigara içenler ile daha önce sigara içmiş olanlar, içmeyenlere göre daha fazla verimsiz çalışmaktadırlar. Sigara kullanımı emeğin hastalıklarının artmasına ve dolayısıyla işe devamsızlığın artmasına; sık verilen sigara molalarına, artan iş kazalarına; yangın sigortası, havalandırma ve temizlik faaliyetlerinin ve maliyetlerinin artmasına ve iş arkadaşlarını pasif içici hale getirerek onların sağlıklarının da zarar görmesine sebebiyet verebilmektedir (Quah vd., 2005: 42; Bunn vd., 2006: 1099-1100).

### ***Beslenme***

Sağlıklı bir yaşam sürmenin temel belirleyicilerinden biri sağlıklı beslenmedir. Beslenmenin yeterli düzeyde sağlanmadığı toplumlarda sağlık harcamaları artmaktadır. Üretim ve verimlilik düşmektedir. Üretimin önemli bir bileşeni olan emeğin beslenmesi ise bu noktada önemlidir. Emeğin yeterli ve dengeli besin gruplarını içerecek biçimde beslenmesi, iş performansı ve verimliliği için gereklidir (Üner ve Yılmaz, 2020: 169).

Diallo ve Mwamadzingo'nun (2015: 64) yaptıkları araştırmaya göre çalışanların



beslenmeleri ile verimlilikleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yetersiz beslenen işçilerin konsantrasyonu ve fiziksel gücü daha düşüktür ve iş yerinde hata ve kazalara daha yatkındırlar. Başka bir deyişle, yetersiz beslenen insanlar bir hayatta kalma mekanizması olarak verimlilik düzeylerini düşürmektedirler.

### ***Emeğin Fiziksel ve Psikolojik Şiddete Maruz Kalması***

İşletmede çalışanlar arasında psikolojik veya fiziksel saldırganlık içeren davranışlar, çalışanların verimliliklerini etkileyebilmektedir. Bu tür saldırgan davranışlar çalışanların hastalanmasına, işe gelmek istememesine, örgüte olan bağlılığının azalmasına, iş motivasyonunun düşmesine, iş arkadaşlarına veya müşterilere karşı tahammülsüz davranmasına ve verimlerinin düşmesine neden olabilmektedir (Hutton ve Gates, 2008; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33). Emek, bu durumda aktif olarak çalıştığı zamanı azaltabilmekte, ürettiği ürünün kalitesini düşürebilmekte, işten ayrılmayı başka bir işyerinde çalışmayı düşünebilmekte, işi yapmaya olan istek ve gayreti kırılabilmektedir (Pearson vd., 2000). Şiddet, depresyon, kaygı, intihar düşüncesini pekiştirebilmektedir. İşyerinde uzun süreli olarak şiddete maruz kalan bireylerde psikolojik ve psikosomatik reaksiyonlar daha şiddetli ve belirgin hale gelebilmektedir (EUROFOUND ve ILO, 2019: 33).

## **1.6. İktisadi Kuramlara Göre Verimlilik**

Bireyin sınırsız ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı iktisat biliminin temel sorusudur. Sınırlı kaynaklarla sınırsız ihtiyaçların karşılanması, tüm üretim faktörlerinin verimli ve etkin kullanımı ile mümkün hale gelmektedir. Bu bağlamda bu başlık altında, iktisadi yaklaşımlar verimlilik odağında incelenecektir.

### **1.6.1. Ortodoks İktisat Öncesi**

Ortodoks iktisat doğa bilimleri üzerine şekillenen, kıt kaynaklarla sınırsız olan insan ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağını, üretim faktörlerinin dağılımı, gelirin bölüşümü, ekonomik istikrar ve büyüme gibi konularla sınırları belirlenmiş araştırma alanına sahip bir öğretilerdir (Bozkaya, 2015: 40-41; Eren ve Uysal, 2017: 137; Levent, 2018: 95).

Tarihsel süreçte verimlilik kavramının, Yunan ve Roma İmparatorluğu döneminde kullanıldığı görülmektedir (Ökte, 2008: 37). Batı'da MÖ 300-400'lü yıllarda Sokrat, Aristo, Eflatun ve Xenophon; daha sonra Doğu'da ise 1300-1400'lü yıllarda Gazali ve İbn-i Haldun gibi düşünürler, üretime ve ekonomiye yönelik görüşlerini belirterek iş bölümünün üretimi arttırabileceğini ifade etmiştir (Ökte, 2008: 37; Göçeri ve

İnce, 2017: 204). Düşünürler, temelde teknik olarak verimlilik terimini kullanmamakla birlikte, doğru iş bölümünün daha fazla miktarda ürüne neden olacağını ileri sürmektedirler. Verimlilik kavramı, 15.yy'dan sonra Merkantalist düşüncede para, mal ve ticaret ile özdeşleştirilmiştir.

### **1.6.1.1. Merkantalizm**

Ticari kapitalizm olarak da ifade edilebilen Merkantalizm (Tutan ve Bowen, 2005: 20; Ersoy, 2015:127) 15. ve 17. yüzyıllar arasında Britanya'da görülen bir iktisat politikasıdır (Magnusson, 2003: 46). Coğrafi keşifler, pusulanın bulunması, İpekyolu ve Baharat yolu ile ticaretin gelişimi, Amerika kıtasında kıymetli madenlerin bulunuşu Merkantalizm düşüncesinin oluşumuna neden olmuş; bu olaylar insanları ekonomik sorunları çözmeye yöneltmiştir (Atamtürk, 2001: 8; Özgüven, 2001: 68).

Verimlilik olgusunun, Merkantalistler açısından makro ekonomik boyutuyla ele alındığı görülmektedir. Altın ve gümüş gibi madenler makro ekonomik verimliliği artıran çok değerli (Magnusson, 2003: 53) temel girdidir ve güçlü bir ekonomik yapı oluşturmak için bu değerli madenleri arttırmak gerekmektedir. Bir ülkenin altın ve gümüş stoğu iki şekilde arttırılabilmektedir. Bunlardan biri yeni maden yatakları bulmak; diğeri ise ticaret hacmini arttırmaktır (Atamtürk, 2001: 8; Kazgan, 2004: 44; Ersoy, 2015: 128). Bu dönemde dış ticaret ülkeler için stratejik bir değişkendir (Allen, 1991: 440). Altın ve gümüş stoğu ise, ülkelerin gücünü tanımlayan en önemli göstergelerdendir. Merkantalistlere göre bu güç devlet tarafından yönetilmelidir. Devlet, ekonomiye yön vermeli gerek faiz oranlarına müdahale ederek gerekse ihracatı artırıp, ithalatı kısarak, değerli maden stoğunu arttıracak politikalar üretmelidir (Yalçın, 1976:134; Irwin, 1991:1296; Özgüven, 2001: 69; Güngör, 2014: 3).

Merkantalistlere göre devleti ayakta tutmak ve güçlü bir devlet yaratmak nüfusu arttırmaktan geçmektedir (Yalçın, 1976: 136). Bu durumda devlet için verimlilik ile ilgili girdilerden bir diğeri nüfustur. Çünkü nüfusun yoğun olduğu ülkeler, diğerlerine göre daha zengindir (Aydemir ve Güneş, 2006: 153). Bir ülkenin girdi olarak insan gücünü arttırması, ülkenin kendini savunmasına olanak sağlayacak askeri güç oluşturmaya, güçlü bir ordu yaratmasına, devletin daha fazla kişiden vergi toplamasına, dolayısıyla vergi gelirlerinin (Yalçın, 1976: 136; Ersoy, 2015: 128) ve emek arzının artmasına ve dolayısıyla maliyetlerin düşmesine ve ihracatın artmasına neden olmaktadır (Özgüven, 2001:69). Merkantalist dönemde emek ile altın ve gümüş gibi değerli madenler üretimin girdisi, işlenerek değer kazandırmak anlamında çıktısı olarak değerlendirilebilmektedir.

Bu dönemde verimlilik makro ekonomik değişkenler üzerinden tespit edilebilmektedir. Verimliliğin kaynağı ticaret; belirleyicileri ise tüccarlardır.

Bugünkü anlamı ile verimlilik kavramına ilk olarak Merkantalist dönemde rastlanılmaktadır (Köroğlu, 1993: 2; Suiçmez, 2014: 170). Kavramı ilk kullanan kişi 1494 ile 1555 yılları arasında yaşamış Alman bilim adamı Georgius Agricola'dır (Neelmeijer vd., 1995: 390). Agricola 1530 yılında "*Metaller Üzerine*" adlı eserinde verimlilik kavramını açıklamıştır. Agricola madenlerin çıkarılma yöntemleri ve teknikleri ile ilgili araştırmasında verimliliği arttıran yöntemleri ifade etmiştir (Köroğlu, 1993: 2; Suiçmez, 2014: 170). Daha sonraki yıllarda 1623 ve 1687 yılları arasında yaşayan Sir William Petty, nüfus artışı ile potansiyel işgücünün artacağını (Aydemir ve Güneş, 2006: 153) ifade ederek, iş bölümü ile verimliliği ilişkilendirmiştir. Petty, bir malın veya hizmetin tek bir kişi tarafından üretilmesi ile üretimin belli aşamalara ayrılıp, her aşamanın farklı işçiler tarafından üretilmesinin, diğer bir ifade ile iş bölümü yapılmasının verimliliği arttıracığını iddia etmektedir (Ersoy, 2015: 170-171).

Merkantalist düşünceden sonra fizyokratik öğreti, iktisadi düşünceye yön vermektedir. Fizyokratlar, Merkantalistlerden farklı olarak zenginliğin kaynağının ticaret değil, tarım olduğunu; devletin ekonomik sisteme müdahale etmemesi gerektiğini savunan ve dolayısıyla Merkantalist düşünceden farklı biçimde ekonomiyi inceleyen bir iktisadi düşüncedir.

### **1.6.1.2. Fizyokratik Düşünce**

Fizyokratik düşünce 1760 ile 1770 yılları arasında, Fransa'da doğmuştur (Atamtürk, 2001: 12; Ersoy, 2015: 207). Fizyokratlara göre verimliliğin en temel çıktısı olarak nitelendirilebilecek toprak, zenginliğin temel kaynağıdır ve tarım en önemli ekonomik faaliyettir. Toprağın ve tarımın yarattığı bu doğal ve toplumsal düzen, ilahi bir güç tarafından şekillendirilmektedir (Bleischwitz, 2001: 25; Özgüven, 2001: 74; Tutan ve Bowen, 2005: 25; Güngör, 2014: 4; Ersoy, 2015: 210) ve devlet bu düzene müdahalede bulunmamalıdır. Devletin savunma, adalet ve sosyal sermaye yatırımları yapmak gibi üç temel görevi bulunmaktadır (Kazgan, 2004: 59; Ersoy, 2015: 210). Fizyokratik düşünceye göre bu ilahi güç ile devlet arasında çözüm bekleyen çatışmalar vardır (Yalçın, 1976: 151). Fizyokratik düşüncenin öncüsü François Quesnay (Kazgan, 2004: 58; Tutan ve Bowen, 2005: 25; Canterbury, 2011: 42; Suiçmez, 2014: 171) bu çatışmalara 1758 yılında İktisadi Tablo adını vermiş olduğu bir model ile çözüm önerileri geliştirmeye çalışmıştır (Yalçın, 1976: 155; Ersoy, 2015: 222).

François Quesnay tarafından geliştirilen *İktisadi Tablo'da* bir ekonomide yaratılan değerın sistemde nasıl dolaştığı; elde edilen servetin nasıl bölüşüldüğü (Yalçın, 1976: 155; Ersoy, 2015: 222) ürünlerin her şartta normal fiyata satılabileceği<sup>4</sup> (Denis, 1974: 455) toplumsal üç grupta irdelenmiştir. Birinci grupta, toprağın mülkiyetini elinde bulunduran toprak sahipleri yer almaktadır. İkinci grupta toprağı kiralayan ve işleyen üretici sınıf yer almaktadır. Üçüncü grupta ise gelir yaratmayan, zanaatkarlar, tüccarlar ve finansal sermaye gruplarını ifade eden kısır sınıf yer almaktadır (Kazgan, 2004: 65; Ersoy, 2015: 223). Quesnay'a göre tüccarlar kısır sınıftır. Çünkü ticaret yapmak yeni bir ürün ortaya koymak değil, var olan ürünlerin el değiştirmesi; şekil değiştirmesidir (Yalçın, 1976: 155; Özgüven, 2001: 74). Tarım ile uğraşanlar ise üretici sınıfın çekirdeğidir. Bu bakımdan üretken sektöre (tarıma), bir başka ifade ile verimliliği daha yüksek olan, katma değer yaratan sektöre, kısır olana (imalata) göre öncelik verilmelidir (Steiner, 2003: 66). Dolayısıyla verimli emek, tarımla uğraşanlardır.

Quesnay'e göre tarım sektörüne verilen bu öncelik, verimlilik çıktısı olarak nitelendirilebilecek toplumların refah artışlarının en önemli belirleyicileridir. Quesnay "*Ekonomik Teorilerin Tarihsel Bakış Açısı*" isimli eserinde tarımda refah artışı sağlamanın yolunun verimliliği artırmaktan geçtiğini ileri sürmektedir (Koroğlu, 1993: 2, Suiçmez, 2014: 170). Klasik iktisadi düşünceden önce fizyokratlar emeği, verimli emek ve verimsiz emek olarak sınıflandırmıştır (Atamtürk, 2001: 12). Fizyokratların bu bağlamda doğal kaynakların verimliliğine odaklanarak, toprağı ve emeği önceledikleri görülmektedir. Ticaret ve sanayiden ziyade tarımı verimliliğin kaynağı olarak görmektedirler. Bu dönemde girdi doğal kaynaklar ve emek iken, üretimin çıktısı ise tarım ürünleridir.

Liberal bir anlayışın egemen olduğu fizyokraziye göre özel mülkiyet ve hürriyet kavramları da son derece önemlidir. Liberal düzen, sanayi toplumunun gelişmesine katkı sağlayacaktır. Sanayi ve hizmetler sektörü ile ticareti,överimli olmayan kısır sınıf olarak gören bu öğretiyi, yeni çağın habercisi olacaktır (Yalçın, 1976: 16; Atamtürk, 2001: 12; Özgüven, 2001: 74). Fizyokratik düşünceden sonra Klasik iktisadi düşünce, verimli sektörü imalat sektörü olarak değerlendirecektir. Verimlilik kavramı, Ortodoks ve Heterodoks iktisada göre analiz edilecektir.

---

<sup>4</sup> Marx bu düşünceye karşı çıkmıştır. Marx'a göre kriz dönemlerinde ürünleri normal fiyata satma imkânı yoktur (Denis, 1974: 455).

## 1.6.2. Ortodoks İktisat

### 1.6.2.1. Klasik İktisadi Düşünce

Klasik iktisadi düşünce ile verimlilik kavramının üretimde teknik olarak kullanılmaya başlandığı ifade edilebilir. Klasik iktisadi dönemin başlangıcı sayılan eser, Adam Smith'in "*Ulusların Zenginliği*" isimli kitabıdır (Canterbery, 2011: 45). Bu eserin birinci bölümü iş bölümü ve iş bölümü yapmak suretiyle emeğin artan verimliliği ile ilgilidir. Smith'e göre uluslar ürettikleri ölçüde zenginleşebilmektedir. Bir ulusun ürettiği değer, o ulusun refahının ölçüsüdür. Bu ölçüyü arttırmak, işgücünün verimliliğine ve "bilgi, yetenek ve akıllılık" düzeyine bağlı kalmaktadır. İşgücünün bilgisi, yeteneği ve akıllığı ise iş bölümü ile gerçekleşmektedir (Yalçın, 1976: 179; Bleischwitz, 2001: 26; Canterbury, 2011: 49). Smith eserinde, iş bölümü ve emek verimliliği arasındaki ilişkiyi toplu iğne örneği ile açıklamaktadır (Yalçın, 1976: 179). Smith'e göre; iş bölümünün olmadığı ve makinaların kullanımı konusunda işçiye herhangi bir eğitim verilmediği durumda bir işçi günde bir ile 20 arasında değişen miktarda toplu iğne üretebilmektedir. Ancak iş bölümünün yapılması ile bir işçi günde 4800 adet toplu iğne üretebilmektedir (Smith, 1977: 18-19). Smith'e göre ekonomik zenginliğin esas kaynağı, verimli emektir (Hamitoğulları, 1978: 115; Kazgan, 2004: 99; Ersoy, 2015: 248). Smith emeği; verimli ve verimsiz emek olarak ayırmaktadır. Emek kullanıldığı ürünün değerini arttırıyorsa verimli; arttırmıyorsa, verimsiz emektir (Şahin, 2011: 40). Başka bir ifade ile artı değer yaratan emek, verimli emek olarak görülmektedir (O'Brein, 2003: 122). Smith ayrıca hizmet sektöründe çalışanları, (Yalçın, 1976: 214-215) askerleri, sanatkârları, din adamlarını, avukat ve doktorları verimsiz emek olarak değerlendirmektedir (Kazgan, 2004: 76).

Genel anlamda verimlilik ile iş bölümü arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi iddia eden ilk iktisatçı Smith'tir (Ramsay, 2008: 16). İş bölümü, belli bir işin her biri farklı bir kişi tarafından yerine getirilmesi, başka bir ifade ile birkaç farklı göreve bölünmesidir (Canterbery, 2011: 49). Smith'e göre iş bölümü işçinin becerisini arttırmakta, zaman kaybını önlemekte ve iş sırasında yapılan hareketleri basitleştirerek yeni üretim yöntemlerinin keşfedilmesini sağlamaktadır (Smith, 1977: 21-22). İş bölümü işgücünün verimliliğini artıran önemli bir unsurdur (Kazgan, 2004:81; Morales Meoqui, 2014: 23; Ersoy, 2015: 247).

Klasik okulun bir diğer önemli temsilcisi ise 1772 ile 1823 yılları arasında yaşamış David Ricardo'dur (Suiçmez, 2013: 38). Smith'e göre iktisat, zenginliğin ve servetin

nedeni ve kurallarını incelemektedir; Ricardo'ya göre iktisat, emeğin yarattığı değer nasıl ve hangi koşullarda bölüşüldüğünü araştırmaktadır (Ardıç, 2001: 31). Ricardo "*Ekonomi Politiğin ve Vergilendirmenin İlkeleri*" başlıklı kitabının ilk bölümünde, "*değer*" kavramına değinerek verimliliğe vurgu yapmış, kendinden sonra gelenlere yol göstermiştir (Şahin, 2011: 27).

Smith gibi Ricardo'ya göre de bir malın fiyatı, o malı üretmek için harcanan emek miktarı ile ölçülmektedir (Hamitoğulları, 1978: 126; Ersoy, 2015: 287). Emek, bir malın fiyatını belirleyen tek ölçü olarak görülmekte; diğer kaynaklara ise emeğin işlediği kaynaklar gözüyle bakılmaktadır. Ricardo'ya göre, malların kullanım ve değişim değeri olmak üzere iki değeri bulunmaktadır. Bazı malların kullanım değeri fazla iken (hava, su vb.), bazı malların ise değişim değeri fazladır (altın, gümüş vb.). Malların değişim değeri malın azlığına/seyrekliliğine ve emeğin miktarına bağlı olarak değişebilmektedir (Ersoy, 2015: 287- 288). Bu noktada, Ricardo için değişim değeri doğal fiyat olarak tanımlanmakta ve piyasa fiyatı ile doğal fiyatın birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Piyasa fiyatı piyasada oluşan arz talebe göre belirlenirken, doğal fiyat üretimde kullanılan emek miktarı ile ölçülmektedir (Ardıç, 2001: 33). Ricardo, *Emek Değer Teorisi* ile Marksist öğretinin "*artı değer*" yaklaşımının zeminini oluşturmuştur (Hamitoğulları, 1978: 126).

Ricardo'ya göre, emeğin verimliliği ile tasarruflar, işletmenin karı, üretilen ürünün değeri, toplumun gelişmişlik düzeyi ve emeğin ücreti arasında ilişki bulunmaktadır. Tasarrufu işçi değil, sermaye yapmaktadır. İşçi ücretlerindeki artışlar, sermayenin maliyetlerini arttıracığı için işletmenin karlılığını düşürmektedir. İşçi ücretlerindeki azalışlar ise emeğin verimliliğini arttıracaktır. Düşük ücret alan işçi daha fazla çalışmak ve üretmek durumunda kalacaktır (Kök ve Deliktaş, 2003: 34-35).

Smith ve Ricardo doğal ücret kuramını savunmakta ve ücret miktarını emeğin maliyeti ile ilişkilendirmektedir. Emeğin maliyeti, bir işçinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan malları temin etmeye yetecek miktardaki para ile ifade edilmektedir. Başka bir deyişle emeğin maliyeti, emeğe yaşamını sürdürebilmesi için çalışmasının karşılığı olarak verilen ücrettir. Bu noktada ücret, emeğin bedensel ve fizyolojik ihtiyaçlarına bağlı kılındığı için, bu kurama doğal ücret kuramı adı verilmiştir (Öztürk, 2005: 31).

Klasik düşünce okulunun diğer düşünürü Turgot'tur. Turgot, "*Azalan Verimler Yasası*" iktisat yazına kazandıran düşünürdür (Suiçmez, 2013: 37). Turgot, Smith gibi

iş bölümüne dikkat çekerek, insan ihtiyaçlarının karşılıklı değişiminin insanları birbirine zorunlu kıldığına ve toplumsal bağı oluşturduğuna vurgu yapmaktadır (Skinner, 2003: 101). Fizyokratlara benzer biçimde Turgot'a göre, zenginliğin tek kaynağı toprak; üretken sınıf ise çiftçilerdir (Bleischwitz, 2001: 25; Steiner, 2003: 102).

Klasik iktisatçılardan Smith, Ricardo ve Turgot emeğin verimlilik ve refah artışına etkisini farklı açılardan değerlendirmişlerdir. Smith, iş bölümü ile sağlanan emek verimliliğinin ülkeyi zenginleştireceğini; Ricardo, zenginliğin dağıtım biçiminin ve yüksek emek verimliliğinin işletme maliyetlerini azaltacağını; Turgot ise verimli sınıfın tarım ile uğraşan çiftçiler olduğunu ve iş bölümünün verimliliği arttıracığını ileri sürmektedir. Klasik iktisatçılar, malın değerinin, o malın üretiminde kullanılan emek miktarı ile ilişkili olduğunu ve iş bölümü yapmanın işgücü verimliliğini arttıracığını ifade etmektedirler. Klasik iktisatçılardan sonra iktisat yazınına neo-klasik iktisadi düşünce yön vermektedir. Keynesyen iktisatçılara kadar uzanan bu dönemde, Neo-klasik iktisatçılar emeğin verimliliğini matematikleştiren ve marjinallik ilkesi ile açıklayan bir iktisadi yaklaşımdır.

#### **1.6.2.2. Neo Klasik İktisadi Düşünce**

Neoklasik iktisadi düşünce, 1870 ile 1920 yıllarına egemen iktisadi görüştür. Klasik iktisatçıların emek değer teorisini eleştirmiş ancak liberal düşünce anlayışına bağlı kalmıştır. Neoklasik iktisatçılar, klasik iktisatçıların aksine, emeğin değerinin belirlenmesinde doğal ücretin değil; emeğin marjinal veriminin etkili olduğunu savunmaktadırlar (Kazgan, 2004: 114-118). Bu bağlamda verimlilik kavramını en çok kullanan iktisat okulu olarak kabul edilmektedir (Suiçmez, 2013: 38). Marjinal verimlilik, işletmeye alınan son işçinin üretime yaptığı katkıyı; başka bir ifade ile her bir üretim faktörünün toplam üründe yarattığı katkıyı ifade etmektedir. Marjinal verimlilikte firmaların kârını en çoklaştırdığı veya maliyetlerini en aza indirdiği varsayılmaktadır (Biewen ve Weiser, 2011:1-2).

Neoklasik üretim ve verimlilik kuramı, işgücü piyasasında işgücünün tam istihdamda ve tam rekabet varsayımı altında olduğunu kabul etmektedir (Landmann, 2004: 16; Biewen ve Weiser, 2011:1; Biçerli, 2016:93). Bir üretim faktörünün marjinal verimliliği, o faktörün miktarında birtakım değişiklikler yapmak (Suiçmez, 2015: 12) ve diğer faktörler sabit tutulmak suretiyle çıktıda meydana gelen farklılıkları ifade etmektedir (Suiçmez, 2014: 172; Biçerli, 2016: 94). Kurama göre işçinin ücreti, işçinin marjinal ürününe, rant geliri toprağın marjinal ürününe ve faiz sermayenin marjinal

ürününe eşit kabul edilmektedir; (Suiçmez, 2013: 39) dolayısıyla ücret, marjinal ürün gelirin/verimliliğe göre belirlenmektedir (Eyuboğlu, 1998: 69; Biçerli, 2016: 93).

$$W_L = MR_{PL} \quad (12)$$

Marjinal ürün geliri ise emeğin yarattığı marjinal ürün ile marjinal gelirin/ürün fiyatının çarpılması ile bulunmaktadır. Marjinal verim teorisine göre firma, işe aldığı son çalışanın ücretinin/maliyetinin firmaya sağladığı getiriden düşük olduğu müddetçe işçi alımına devam edebilecektir. Ancak firmanın aldığı işçinin ücreti/maliyeti, firmaya getirisinden yüksek olması durumunda işçi alımını durduracaktır. Daha açık bir ifade ile firma optimal istihdam düzeyini belirlerken işçinin marjinal ürün geliri ile ücretinin eşit olduğu noktayı göz önüne alacaktır (Biçerli, 2016: 93).

$$MR_{PL} = MP_L \times MR \quad (13)$$

Neoklasik iktisatçılar emeğin, işletmenin ve ekonominin verimliliği üzerinde durmaktadır (Kabaş, 2021: 69). Yüksek verimlilik, işletmelerin maliyetlerinin düşmesine, satışlarının, karlılıklarının ve üretilen mala yönelik talebin artmasına neden olmaktadır. Düşük verimlilikte çalışan işletmelerin ise maliyetleri yükselmekte, satışları, karlılıkları düşmekte ve işletmenin piyasadaki rekabet gücü zayıflamaktadır (Kabaş, 2021: 110). İşletmenin veya ekonominin verimliliği aslında bir anlamda, kıt kaynakların ne derece verimli kullanıldığı hakkında fikir vermektedir. Bu bağlamda verimliliğin artması refah artışını beraberinde getirmekte, yoksulluğun azalmasına fayda sağlamaktadır (Kabaş, 2021: 69). Neoklasik iktisatçılar, yoksulluğun çözümünü işgücünün verimliliğine bağlamaktadır (Kabaş, 2021: 110).

Neo klasik iktisadi düşünce, Birinci Dünya Savaşı ve 1929 Büyük Buhran'ın yarattığı ekonomik hasardan sonra yerini Keynesyen İktisadi Düşünceye bırakmaktadır. Savaşın ve 1929 Buhranının yarattığı ekonomik sorunlar, Neo klasik politikalar ile çözülememektedir. Bu dönemde savaşın yarattığı kayıplar ve sorunlar liberal kapitalizmin sonunu hazırlamakta; devlet savaş sonrası kayıpların telafisi için para ve maliye politikaları üretmektedir. Başka bir ifade ile müdahaleci kapitalizmin başlamasına önayak olmaktadır (Hamitoğulları, 1978: 247-248; Eren ve Yıldırım, 2019: 386). Keynesyen iktisat, makro ekonomik verimliliği Neoklasik iktisattan farklı olarak talep



yönü ile açıklamaktadır.

### 1.6.2.3. Keynesyen İktisadi Düşünce

Keynesyen dönem, Birinci Dünya Savaşı ile İkinci Dünya Savaşı arasındaki dönemi ifade etmektedir (Güngör, 2014: 7). Birinci Dünya Savaşı sonrasında ABD’de başlayıp hızla Avrupa ülkelerine yayılan Büyük Buhran, İngiltere ve Almanya gibi Avrupa’nın önde gelen ülkelerinin ekonomilerini de etkilemekte, işsizlik artmakta ve süreklilik kazanmakta; devalüasyon yaşanmakta ve devlet ekonomiyeye müdahale etmek durumunda kalmaktadır (Kazgan, 2004: 219). Keynesyen iktisada göre adil bir gelir dağılımının ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanması için devlet, ekonomiyeye müdahale etmelidir (Güngör, 2014: 12). Devletin gerekli düzenlemeleri yapmadan, gerekli maliye politikası önlemlerini almadan ekonomideki sorunları çözmesi ve tam istihdam denge düzeyine ulaşması mümkün görülmemektedir (Kazgan, 2004: 224). Keynes bu doğrultuda Liberalizmin özü ile ters düşecek politikalar ileri sürmektedir (Desai, 2009: 12). Bu doğrultuda Keynes’in talep yönlü iktisat politikaları benimsendiği görülmektedir (Güngör, 2014: 7).

Ekonomide ciddi bir talep yetersizliğinin baş gösterdiği bu dönemde Keynes, toplam talebi arttırıcı devlet eliyle düzenlenmiş maliye politikaları önermektedir (Bayraktar, 2010: 109). Keynesyen iktisada göre toplam gelirin, toplam harcamalardan yüksek olması yatırımları, istihdamı ve talebi düşürebilmektedir. Bir başka ifade ile harcanmayan gelir, deflasyona neden olmaktadır. Deflasyon sebebi ile piyasa fiyatlar genel seviyesinin düşeceğine ilişkin bir beklenti oluşmakta; bu beklenti özel kesimi yatırım yapmaya, tüketicileri ise harcamalarını kısma yöneltmektedir. Keynes’e göre bu döngü, devletin harcanmayan geliri harcaması ile kırılabilir (Eykens, 1968: 4; Bayraktar, 2010: 104). Keynes ayrıca tasarruflara ilişkin olarak, bireylerin gelirlerinde meydana gelen artışların tasarrufları arttıracağını ifade etmekle birlikte; tasarrufların artışının tüketimi, yatırımı ve milli geliri düşürücü bir etki yaratabileceği üzerinde durmaktadır (Bayraktar, 2010: 107).

Keynes Büyük Ekonomik Buhran’ın çözümünde işsizlik kavramı üzerinde durmakta ve işsizliğin verimliliği arttırmak suretiyle çözülebileceğini; (Küçükaksoy ve Ercan, 2015: 69) istihdam ve talebin yüksek seyrettiği ekonomilerde ise verimliliğin kendiliğinden artacağını (Kök, 1991: 41; Kök ve Deliktaş, 2003: 35; Suiçmez, 2014: 175), yükselen verimlilik düzeyinin, bireylerin hayat standardını arttıracağını savunmaktadır (Kök, 1991: 40; Anyanwu, 2000: 123; Suiçmez, 2014: 175). Keynesyen iktisadın

verimlilik üzerinde değerlendirmeleri, makro ekonomik verimlilik göstergeleri ile ilişkilendirilmektedir. İşsizlik, devalüasyon ve talep yetersizliği gibi sorunlar, verimliliği olumsuz etkileyen temel makro ekonomik göstergelerdir.

#### 1.6.2.4. Monetarizm

Monetarizm Chicago İktisat Okulu kurucusu Milton Friedman tarafından geliştirilmiş bir öğretilerdir (Aktan, 2010: 169; Jahan ve Papageorgiou, 2014: 38). Emek verimliliğini işsizlikle açıklayan bu yaklaşım makro ekonomik verimliliğin de işgücünün kararlarından etkilendiğini iddia etmektedir.

Monetaristler, işsiz bireylerin işsizlik yardımlarından yararlanarak daha iyi Şartlarda var olan bir işi aramak kaydıyla bir süre işsiz kalabileceklerini doğal işsizlik hipotezi ile açıklamaktadır. Doğal işsizlik, başka bir ifade ile ekonomide normal çalışma düzeyinde var olan işsizliği ifade etmektedir (Bayraktar, 2010: 157; Aktan, 2010: 170). Monetaristler, işsizliği tam anlamıyla düzgün işleyen bir piyasanın doğal sonucu olarak görmemekte; bireysel eksiklikler, hkmetin yürüttüğü caydırıcı politikalar ve yanlış para politikaları gibi dış faktörlerle açıklamaktadırlar. Monetaristlere göre işsizliğin nedeni; işsizlerin piyasadaki ücret düzeyinden çalışmayı tercih etmemeleri, işsizlik tazminatı, sosyal yardım ödemeleri, sendika maaşları (hkmetin mali ve adli desteği), sosyal hizmet programlarından yararlanma olanakları, devletin çalışmaya yönelik düzenlediği teşvik politikaları, ücret esnekliğine işgücü verimliliğinin müdahalesi gibi parametrelerdir. Dolayısıyla Monetaristler işsizliği, bireylerin gönüllü tercihi ya da hkmet tarafından üretilen bir durum olarak değerlendirmektedir (Chernomas, 1983: 129).

Monetaristlere göre işsizlik sorunu, işçilerin “doğal olmayan” beklentilerini gözden geçirmek, istihdama yönelik teşvik politikaları üretmek, işsizlik tazminatının miktarı ile asgari creti düşürmek ve verimliliği arttırmak ile ortadan kaldırılabılır. Ancak Chernomas’a göre (1983: 132) Monetarist politikalar, yedek işsizler ordusunun büyümesine, asgari gelir garantilerinin ortadan kalkmasına, sermayenin ücretleri düşürüp, daha fazla gelir elde etmek için verimliliği arttırma çabalarına, dolayısıyla bu çabaların işgücünün daha fazla sömürülmesine olanak tanımaktadır.

Monetarist iktisatçılar da dahil olmak üzere, Ortodoks iktisat teorileri yaşanan krizlerin nasıl aşılacağı yönünde katkı sunan öğretilerden oluşmaktadır. Klasik iktisadi düşünceye göre krizler kısa süreli ve geçicidir. Devlet ekonomiye müdahale etmez ise ekonomi uzun vadede kendiliğinden dengeye gelmektedir. Keynesyen iktisadi düşünceye

göre krizleri aşmanın yolu talep yönlü maliye politikaları iken, Monetaristlerin çözümü, kararlı para arzı politikalarıdır. Ancak genel perspektiften bakıldığında Ortodoks iktisadın reaktif bir yaklaşım sergileyerek, kriz ortaya çıktıktan sonraki süreçte yapılması gerekenleri çözümledikleri görülmektedir. Diğer bir ifade ile Ortodoks iktisat krizin gelişini görememekte ve tahmin edememektedir. Heterodoks iktisat ise krizin gelişini öngörerek reaktif bir yaklaşım sergileyen iktisadi düşünce okullarını içermektedir (Çalışkan ve Balkı, 2019: 1155).

Heterodoks İktisat, emek verimliliği ve ücret ilişkisini Ortodoks İktisatta olduğu gibi bireysel kararlar üzerinden değil, makro ekonomik değişkenler ve toplumsal koşullarla ilişkilendirerek açıklamaktadır.

### **1.6.3. Heterodoks İktisat**

Yalın bir ifade ile Ortodoks olmayan anlamına gelen (Mearman, 2007: 3) Heterodoks iktisat, 1960'lı yıllarda ortaya çıkmakla birlikte (Garnett, 2006: 522) 1980'li yıllardan sonra gelişmeye başlayan (Hodgson, 2007: 2) çeşitli düşünürleri ve düşünce okullarını ifade eden çok boyutlu bir kavramı ifade etmektedir. Farklı düşünürler tarafından farklı özellikleri ile öne çıkarılmasına rağmen, ontolojik düşüncedeki fikir birlikteliği, ekonomik ve toplumsal sorunları ele alışlardaki yöntem benzerlikleri ve Ortodoks iktisada yönelik eleştirileri ile ön plana çıkan benzerlikler taşımaktadır (Bilir, 2019: 264). Heterodoks iktisat, Ortodoks iktisattan farklı olarak; odağına sadece kıt kaynaklarla sınırsız insan ihtiyaçlarının karşılanmasını almamaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanmasını psikoloji, sosyoloji, siyaset, kültür ve tarih gibi farklı disiplinlerle birlikte açıklamaya çalışmaktadır (Zein-Elabdin, 2011: 50; Eren ve Uysal, 2017: 137).

#### **1.6.3.1. Post-Keynesyen İktisadi Düşünce**

Post-Keynesyen iktisadi düşünce Birinci Dünya Savaşı sonrası meydana gelen ekonomik kayıpları ve 1929 Büyük Buhran'ın yol açtığı olumsuzları gidermek üzere şekillenen bir öğretilerdir (Arıcan, 1999: 101). Post-Keynesyen iktisadi düşüncenin temel amacı, ekonomik analizi gerçek ekonomik problemlerle ilişkilendirerek ekonominin nasıl çalıştığına dair net bir anlayış sağlamaktır. Temel amaç, tamamlanmamış Keynesyen devrimi tamamlamak, Genel Teori<sup>5</sup>'yi genelleştirmektir (Arestis, 1996: 112). Bu öğreti,

---

<sup>5</sup> John M.Keynes tarafından 1936 yılında basılan "Genel Teori: İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı eseridir.

bireylerarası gelir farklılıklarının nedenini sadece doğal veya ekonomik olaylarla ilişkilendirmemekte; sosyal ve siyasal birtakım kararların da etkili olabileceğini ifade etmektedir (Kök ve Deliktaş, 2003: 36).

Post-Keynesyen iktisatçılar, kaynakların nasıl arttırılacağı ve talep yetersizliğinin nasıl ortadan kaldırılacağı gibi sorunları merkeze almakta (Esen ve Yıldırım, 2019: 385) ve insan davranışlarını kurumsal ve tarihsel yapı çerçevesinde açıklamaya çalışmaktadır (Cin, 2012: 14). Post-Keynesyen iktisadi düşünceye göre, talep yönlü politikalar, mevcut sorunların çözümünde yetersiz kalmakta; arz yanlı iktisadi politikalar çözüm olarak sunulmaktadır. Buna göre devlet, vergi indirimleri ile çalışmayı özendirerek politikalar üretirken, tasarruf ve yatırımları arttırmayı ve işsizliği azaltmayı hedeflemektedir. Bu hedef, verimliliğin de artmasına neden olabilecektir (Kök ve Deliktaş, 2003: 36). Ancak bu öğreti marjinal verimlilik bölüşüm teorisini<sup>6</sup> kabul etmemektedir. Çünkü bireyler arası gelir farklılıklarının nedeni sadece doğal veya ekonomik olgularla açıklanamaz; piyasa güçleri, siyasi gelenek görenek ve kararlar da etkili olabilmektedir (Suiçmez, 2013: 41).

Post-keynesyen iktisatçılar verimliliği, Ortodoks iktisat okullarına benzer biçimde, işsizlik, yatırımlar ve tasarruflar gibi makro ekonomik göstergelerle ilişkilendirmektedir.

### 1.6.3.2. Kurumsal İktisadi Düşünce

Kurucuları Veblen, Commons, Galbraith ve Mitchell gibi düşünürlerden oluşan (Kazgan, 2004: 188; Yılmaz, 2012: 8) kurumsal iktisadi düşünce, yirminci yüzyılın başlarında Ortodoks düşünceyi eleştirerek ortaya atılmıştır. Çıkış noktası ABD olan (Kazgan, 2004: 187; Bozkaya, 2015: 36) kurumsal iktisadi düşünce toplumu ve toplumsal değişimi merkeze alarak, mevcut kapitalist kurumları eleştiren, sosyolojik bir geleneğe sahip (Yılmaz, 2012: 8) ve reformları teşvik eden bir iktisat okuludur (Kazgan, 2004: 188). Kurumsal iktisadi düşüncenin temellerinin atıldığı dönem hem toplumsal hem de ekonomik bakımdan birtakım değişimlerin yaşandığı dönemdir. Bu dönemde farklı etnik kökenlere sahip, farklı sosyal sınıflar belirlemekte, seri üretime geçilmekte ve bunun sonucu olarak yeni pazar arayışları baş göstermekte, işçi ile işveren arasındaki gelir farkı işveren lehine daha da artmakta, işçilerin çalışma saatleri uzamakta ve sosyal güvenceden

---

<sup>6</sup> Marjinal verimlilik bölüşüm teorisi, üretim faktörlerinin alacağı pay; onların yarattığı marjinal verimlilikleri kadar olması gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre ücret, emeğin; faiz de sermayenin marjinal verimliliğine eşit kabul edilmektedir (Öztürk, 2010: 78).

uzaklaşmaktadır (Bozkaya, 2015: 36).

İşçinin çalışma şartlarının kötüleşip, gücünün iyice zayıfladığı, sermayenin gücünün daha da arttığı bu dönemde kurumsal iktisadi düşünce, devletin müdahalesini ve yol göstericiliğini kabul ederek, kapitalizmi eleştirmektedir (Kazgan, 2004: 188). Kurumsal iktisatçılara göre ekonomik faaliyetlerin temelini bireyler değil; kurumlar oluşturmaktadır (Bozkaya, 2015: 39). Neo-klasik iktisattaki rasyonel birey ilkesi kurumsal iktisatçılar tarafından kabul görmemekte; kurumsal iktisatçılar bireyin aldığı rasyonel kararın sadece kendine değil, toplumsal çıkarları da etkileyeceğini savunmaktadır (Bozkaya, 2015: 80). Başka bir ifade ile bireyin ekonomi üzerindeki izlerinin değil; toplumun ve kurumların bireyin ekonomik davranışı üzerindeki etkisini incelemektedir. Felsefe, psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve ekonomideki gelişmeleri bir arada değerlendiren ve pragmatik felsefeden etkilenen (Hodgson, 2009: 17) kurumsal iktisatçılardan Veblen'in kurum kavramı kadar üzerinde durduğu bir diğer kavram ise teknolojidir. Veblen'e göre teknoloji işletmelerin verimliliğini arttırmaktadır (Bozkaya, 2015: 153). Kurumsal iktisatçıların verimlilik olgusunu, teknoloji ile ilişkilendirdikleri görülmektedir. Ayrıca kurumların aldıkları yanlış ve hatalı kararlar, mikro anlamda işgücü ve işletmelerin, makro anlamda ise ülke ekonomilerinin verimliliklerini olumsuz etkileyebilecektir. Dolayısıyla Kurumsal İktisatçılar, makro ve mikro verimliliğin birbirini etkileyebileceğini öne sürmektedirler.

### 1.6.3.3. Marksist İktisat Okulu

Marx, Klasik okulun önde gelen temsilcileri Smith ve Ricardo'dan etkilenmiş, (Ersoy, 2015: 377) kendinden önce üretilen bilgiyi, yaşadığı dönemin toplumsal pratiği ile sentezleyerek yeni bir iktisadi öğretiyi ortaya koymuştur (Desai, 2009: 12). Marx'a göre malların *kullanım ve değişim değeri* olmak üzere iki değeri bulunmaktadır. Kullanım değeri bir malın kullanıcıya sağladığı faydayı; değişim değeri, malın diğer mallar ile olan değişim oranını ifade etmektedir. Marx'a göre malların değişim değeri, arz talebe göre değil, o mal için harcanan emek miktarı ile belirlenmelidir (Ersoy, 2015: 377).

Marksist iktisada göre emeği hayatta tutan ve onu özgür kılan tek değer, emeğin verimliliğidir (Desai, 2009: 16) başka bir ifade ile verimli sayılabilecek tek üretim faktörü emektir. Sermaye ve toprağın verimliliğinden söz edilmesi mümkün değildir; toprak ve sermaye ancak emeğin verimliliğine katkı sunan bir değişken olarak tanımlanmaktadır (Kazgan, 2004: 311). Ancak Marx'a göre emeğin veriminin artması, emeğin ücretini düşürebilmektedir. Çünkü bu verim artışı sonucunda işçinin emeğinin kendini yeniden

üretmesi daha az zaman alacak (Desai, 2009: 116) ve ortaya çıkan artı değer, sermaye lehine artacaktır (Suiçmez, 2014: 172). Marksist iktisadi düşünceye göre işçinin reel ücreti, geçimlik ücrete yani işgücünün değerine eşittir (Desai, 2009: 116). Burada emeğin verimliliğinden daha düşük ücret alması, başka bir ifade ile işverenin emek üzerinden aşırı kar etmesi durumu söz konusudur. Bu noktada zaten emek ile işveren arasında var olagelen gelir farkı, daha da büyüyecektir.

Markist iktisat okulu, diğer iktisat okullarından farklı biçimde emeğin verimliliği odağında artı-değeri yani çıktıyı sınıfsal düzlemde analiz etmiştir.

#### **1.6.3.4. Avusturya İktisat Okulu**

Avusturya ekonomi okulu, 1871'de Carl Menger'in "*Ekonomi İlkeleri*" isimli eserinin yayımlanmasıyla kurulmuştur (Jacobson, 1992: 783; Boettke, 2008: 1). Menger Klasik iktisatçılardan farklı olarak, bir malın değerini belirleyen ana unsurun, o malın üretimi esnasında harcanan emek miktarı ile ilişkisinden çok; o malın tercih edilebilirliği ile açıklamaktadır (Aktan ve Eroğlu, 2018: 119). Menger, ekonomik analizin evrensel olarak uygulanabilir olduğu ve analiz biriminin insan ve onun seçimleri olduğunu savunmaktadır. Bu seçimler, bireylerin öznel tercihleri tarafından belirlenmektedir (Boettke, 2008: 1). Bu noktada, esasen Avusturya düşünce okulunu bir araya getiren ana bileşenin öznellik olduğu söylenebilmektedir. Öznel bakış açısı, Avusturya iktisat okulunu, diğer düşünce okullarından ayırt eden en önemli farklılıktır; (White, 1984: 4) ve öğretisi, öznellik üzerine kurulu, güçlü bir epistemolojik bağlılığa sahip bir yaklaşımı ifade etmektedir (Zanotti, 2007: 115). Avusturya iktisat okulu düşünürlerine göre mal ve hizmetler nesnel bir değere sahip değildir. Mal ve hizmetlerin değeri, o mal ve hizmeti kullanan tüketicilerin tatmin düzeyi ile doğrudan bağlantılıdır. Tüketicilerin tatmini de kişiden kişiye, zaman ve mekâna göre değişebileceği için nesnel olarak değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir (Aktan ve Eroğlu, 2018: 117).

Menger ile birlikte, Avusturya iktisat okulunun bir diğer önemli temsilcisi Böhm-Bawerk'dir. Böhm Bawerk, Menger'in öznel değer teorisi ile sermaye ve faiz teorisinin gelişimine önemli katkılar sunmuştur (Boettke ve Leeson, 2003: 1; Sarıçoban, 2012: 160). Menger, emek ve iş bölümünün tek başına bir ilerleme sağlamaya yetmeyeceğini, sermayenin hayati öneme sahip olduğunu vurgulamıştır (Ersoy, 2015: 394). Böhm-Bawerk bu duruma farklı bir gözle bakmış ve "*Sermayenin Pozitif Teorisi*" isimli eserinin ikinci kitabında verimlilik teorileri ile ilgili bilgiler sunmuştur. Böhm Bawerk sermayenin tek başına değer oluşturamayacağını; gücünü üretimden çok tüketimden aldığını ifade

etmekte; sermaye verimliliğini yadsımamakla birlikte, daha çok sermayeyi eşyaya şekil vererek mal niteliği kazanmasına aracı olan toprağın ve emeğin verimliliğini arttıran bir unsur olarak değerlendirmektedir (Ersoy, 2015: 406).

### 1.6.3.5. Feminist İktisat Okulu

Feminist iktisat okulu, 1990 yılında düzenlenen Amerikan İktisatçılar Birliği tarafından yapılan toplantı sonucunda kurulmuştur. Feminist iktisatçılar, Neo-Klasik, Marksist, Post-Keynesyen, Avusturya Okulu, Kurumsalcı, Yapısalcı ve Postmodernist gibi birbirinden farklı geleneklerden gelen iktisatçılardan oluşmaktadır (İşler, 2010: 116). Farklı geleneklerden gelen görüşler, feminist iktisadın çok boyutlu olarak farklı bakış açıları ile değerlendirilmesine imkân tanımaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 11).

Feminist iktisat kadınların ekonomik koşullarını geliştirmeyi amaçlayan bir ekonomik disiplin olarak değerlendirilmektedir (Strober, 1994: 143). Toplumsal cinsiyet önyargısının ekonomide ciddi sonuçlar doğurduğunu göstermeye çalışan (Harding, 1995: 8) feminist iktisatçılar tarafından oluşturulan feminist okul, erkekleri göz ardı ederek yalnızca kadınların ekonomik sistem içinde tek başına var olmasını değil; kadın bakış açısıyla ekonominin yeniden yön bulmasına önayak olmak istemektedir (Eroğlu ve İşler, 2004: 62). Ekonomik sistemin merkeze aldığı tek cinsiyetli eril yapıyı kadınların deneyimlerini de içerecek şekilde, toplumsal cinsiyetçi bakış açısından kurtarmak feminist iktisatçıların ana hedefi olmuştur (Erkan, 2016: 36; Kalaycı, 2017: 535-536). Başka bir ifade ile feminist iktisat, ekonomik sistemi toplumsal cinsiyetçi ve eril yapısından kurtararak, iktisadın alanını eril ve dişil yapıların tecrübelerini de içerecek şekilde, çoklu bir anlayışla genişletilmesini hedeflemekte ve hedefe nasıl ulaşabileceğine yönelik sorulara cevap aramaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 7).

İlk feminist yazarlardan Badicton, kadınların işgücü piyasasına girmesinin önündeki kurumsal ve geleneksel engellere dikkat çekmektedir. Gelenek ve görenekler kadınların ücretlerinin belirlenmesinde, onların verimliliklerinden daha belirleyicidir. Ancak yine de kadınların düşük ücretlendirilmesinin nedeninin onların düşük verimlilikleri olduğu gerçeğini kabul etmektedir (Pujol, 1995: 18-19). İşsizlik sorunu çözülemediği ve var olduğu sürece ücretlerin düşmeye devam edeceğini göstermeye çalışan Pigou (Kalecki, 1944: 131), erkeklerin marjinal ürün değerinin altında ücret aldıkları durumlarda, bu ücretlerini verimlilik düzeylerine yükseltmek için devlet müdahalesini önermektedir. Ancak kadınlar için aynı öneriyi sunmamaktadır. Çünkü kadınlara verilecek yüksek ücretlerin, işverenleri kadınları işe almaktan caydıracağı ve

böylece kadınların işgücü piyasasındaki konumuna zarar vereceği şeklindeki görüş ifade etmektedir (Pujol, 1995: 19). Feminist iktisatçılar kadınların da işgücü piyasasında erkeklerle benzer şartlarda ve ücret düzeyinde çalıştırılacak ortamın hazırlanması gerektiğine vurgu yapmaktadır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### NİCEL BULGULAR: TÜRKİYE ve TR32 BÖLGESİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ve VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

#### 2.1. Örnek Ülkeler ve Türkiye’de Verimlilik Göstergeleri

Verimlilik kavramı, Dünya Bankası, EUROSTAT ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar tarafından benzer özellikler içerecek biçimde tanımlanmış ve yazında önemi, ülkelerin refahı, adil bir gelir dağılımının sağlanması, sosyal kalkınma ve büyümeye etkisi noktasında vurgulanmıştır.

Ekonomik büyümenin lokomotifinin imalat sanayii olduğunu ifade eden Kaldor-Verdoorn Yasasına göre, imalat sanayiinde emek verimliliği ile çıktı miktarı arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Sanayi sektörü dışındaki diğer sektörlerde emek verimliliği ile çıktı ve istihdam hacmi arasındaki negatif ilişkinin yönü, bu sektörlerdeki işgücünün imalat sektörüne kayması ile pozitif yöne çevrilebilecektir. Başka bir ifade ile emek verimliliğinin düşük olduğu sektörlerde çalışan işgücünün, imalat sanayiine kayması hem emeğin verimliliğini hem de üretimi arttıracaktır (Arisoy, 2013: 143; Mercan ve Kızılkaya, 2014: 138-139). Bu noktadan hareketle çalışmanın bu bölümünde, geçmişten günümüze kadar gelen süreçte emek verimliliğinin makro göstergeleri EUROSTAT, ILO ve Dünya Bankası verileri göz önüne alınarak ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Bu noktadan hareketle öncelikle EUROSTAT’ın 2011 ile 2020 yılları arasındaki *Sanayi Üretim Endeksi* ve *Sanayi İstihdam Endeksi* kullanılarak emek verimliliğinin ne yönde değiştiği Avrupa ülkeleri özelinde değerlendirilecektir.

EUROSTAT imalat sektöründe emek verimliliği ölçümünde çıktı olarak *Yıllık Sanayi Üretim Endeksini*, girdi olarak ise, *Yıllık Sanayi İstihdam Endeksini* kullanmaktadır (Balkan ve Suiçmez, 2015: 96). Tablo 1’de gösterilen EUROSTAT verilerine göre 2015 yılı baz yıl olarak kabul edilmektedir ve ülkelerin emek verimliliği endeksleri bir önceki yıla göre değişimleri göz önüne alınarak işlenmektedir.

Avrupa Bölgesinde 2011-2020 döneminde sanayi üretiminin en fazla arttığı ülke, Türkiye’dir (%36,9). Türkiye’yi Polonya (%34,5) ve Litvanya (%31,8) izlemektedir. Sanayi üretim endeksi en fazla düşen ülkeler İtalya (-%16,5) ve Lüksemburg’tur (-%12,6). EUROSTAT’ın verilerine göre Türkiye imalat sanayi üretim endeksi 2011-2019 yılları arasında, 2019 yılındaki düşüş göz ardı edilecek olursa, düzenli olarak artış kaydetmiş ve toplamda yaklaşık %37 oranında büyümüştür (Tablo 1).

**Tablo 1.** Sanayi Üretim Endeksi (2005=100)

	Yıllar/Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Fark
1	Belçika	98,6	98,1	97,7	101,1	100,0	102,8	105,8	108,6	111,8	107,8	9,2
2	Bulgaristan	91,9	91,7	92,3	96,0	99,9	104,0	110,2	112,7	114,7	107,6	15,7
3	Çekya	88,8	88,1	88,8	94,7	100,2	103,9	111,4	115,1	114,9	106,8	18
4	Danimarka	91,8	94,2	96,3	99,0	100,1	104,9	108,2	113,0	117,8	113,0	21,2
5	Almanya	97,7	97,2	97,4	99,3	99,7	101,1	104,7	105,9	101,6	91,0	-6,7
6	Estonya	88,7	90,4	94,1	99,2	100,0	102,8	106,3	111,5	122,2	117,0	28,3
7	Yunanistan	101,2	97,6	96,6	98,3	100,0	103,2	106,2	109,1	110,2	108,5	7,3
8	İspanya	103,5	95,4	94,2	96,1	100,0	102,5	106,1	107,1	108,1	96,7	-6,8
9	Fransa	103,0	100,0	99,1	98,8	100,0	100,4	103,3	103,8	104,6	92,4	-10,6
10	Hrvatistan	103,0	97,7	93,9	96,8	100,2	105,5	108,2	107,1	106,8	102,6	-0,4
11	İtalya	109,4	101,9	99,0	98,9	100,0	102,2	106,0	107,3	105,9	92,9	-16,5
12	Güney Kıbrıs Rum Yön. <sup>7</sup>	123,7	110,7	95,5	94,8	100,0	109,4	119,8	130,1	136,3	126,2	2,5
13	Letonya	87,4	95,6	96,2	96,1	100,0	104,7	113,6	117,4	119,7	118,3	30,9
14	Litvanya	85,9	90,3	94,3	95,2	100,0	102,9	110,3	116,4	120,8	117,7	31,8
15	Lüksemburg	102,0	96,6	94,4	98,8	100,0	99,8	103,2	103,5	101,4	89,4	-12,6
16	Macaristan	85,3	84,4	85,9	92,9	100,0	101,2	106,6	110,7	116,9	108,8	23,5
17	Malta	100,6	106,0	100,0	93,8	100,1	95,5	99,0	98,4	98,9	98,5	-2,1
18	Hollanda	100,1	99,4	98,3	99,4	100,0	102,9	106,5	109,2	108,5	104,0	3,9
19	Avusturya	95,7	95,8	96,6	97,7	100,0	102,6	108,1	112,7	112,7	104,8	9,1
20	Polonya	87,1	88,4	91,0	94,9	100,0	104,4	112,5	118,7	123,9	121,6	34,5
21	Portekiz	98,3	95,4	95,8	97,6	100,0	100,0	103,5	103,2	102,3	93,4	-4,9
22	Romanya	81,0	83,5	91,0	97,8	101,2	105,8	115,6	121,6	118,6	106,4	25,4
23	Slovenya	93,9	92,5	90,8	94,2	99,2	107,9	117,1	124,1	128,1	120,2	26,3
24	Slovakya	83,0	88,2	90,1	93,5	100,0	105,0	108,2	115,1	114,7	101,5	18,5
25	Finlandiya	108,5	106,5	102,5	100,9	100,0	104,5	108,7	111,9	114,6	110,9	2,4
26	İsveç	108,2	104,4	99,9	97,6	100,0	102,1	106,9	110,6	112,8	106,6	-1,6
27	Norveç	94,2	96,7	100,3	103,5	100,0	95,1	95,5	97,1	99,7	96,6	2,4
28	İsviçre	97,1	98,1	99,8	101,9	100,0	100,7	107,4	114,0	119,1	114,3	17,2
29	Birleşik Krallık	100,1	98,7	97,7	100,4	100,0	101,1	104,0	104,9	103,5	:	3,4
30	Sırbistan	95,5	94,3	99,5	94,6	100,0	105,6	112,6	114,9	115,3	114,6	19,1
31	Türkiye	78,5	81,9	88,6	94,1	100,0	103,4	112,7	114,1	113,3	115,4	36,9

**Kaynak:** EUROSTAT Kısa Dönemli İş İstatistikleri, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts\\_inpr\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts_inpr_a/default/table?lang=en) (09/01/2021).

EUROSTAT sanayi sektörü emek verimliliğinin ölçümünde girdiyi *Sanayi İstihdam Endeksi* ile tanımlamaktadır. Sanayi İstihdam Endeksinde 2015 yılı baz yılı olarak alınmıştır ve Sanayi Üretim Endeksine benzer biçimde diğer yıllara oranlanarak endeksler halinde verilmiştir (Tablo 2).

EUROSTAT verilerine göre, 2011 ile 2020 yılları arasında istihdam endeksinde en büyük artış %28 ile Türkiye, daha sonra %17,3 ile Sırbistan'dadır. Söz konusu dönemde *Sanayi İstihdam Endeksinde* meydana gelen en büyük düşüş %10,9 ile Malta ve ardından %10,1 ile Yunanistan'da izlenmektedir.

<sup>7</sup> Güney Kıbrıs Rum Yönetimi

**Tablo 2.**Sanayi İstihdam Endeksi (2015=100)

	Yıllar/Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Fark
1	Belçika	108,8	107,0	104,5	101,8	100,0	99,8	101,3	103,5	104,8	102,5	-6,3
2	Bulgaristan	99,0	96,6	96,4	99,1	100,0	100,6	101,3	100,5	97,3	90,8	-8,2
3	Çekya	97,7	97,5	96,5	98,1	100,0	102,6	104,3	105,4	105,2	101,8	4,1
4	Danimarka	101,9	100,3	98,2	99,2	100,0	101,8	103,4	104,7	106,3	105,0	3,1
5	Almanya	95,7	97,8	98,3	99,1	100,0	100,7	102,1	104,8	105,5	103,2	7,5
6	Estonya	91,5	93,7	96,0	97,0	100,0	99,1	101,4	102,3	101,4	96,7	5,2
7	Yunanistan	121,8	112,7	95,6	101,3	100,0	102,8	105,3	106,2	110,6	111,7	-10,1
8	İspanya	105,3	100,0	95,0	96,4	100,0	102,3	107,2	109,3	111,6	108,9	3,6
9	Fransa	104,2	103,5	102,3	101,3	100,0	99,0	98,4	98,7	99,2	98,0	-6,2
10	Hırvatistan	103,6	99,8	97,2	95,1	100,0	98,9	100,5	100,1	98,4	97,0	-6,6
11	İtalya	108,3	105,8	102,9	101,0	100,0	101,0	101,4	102,6	103,3	102,6	-5,7
12	Güney Kıbrıs Rum Yön.	121,8	114,0	103,0	97,7	100,0	104,6	110,4	117,0	121,1	122,3	0,5
13	Letonya	96,8	101,4	103,9	102,1	100,0	100,1	99,9	100,5	101,7	98,4	1,6
14	Litvanya	93,0	92,0	94,5	96,8	100,0	100,9	100,7	100,5	102,0	100,3	7,3
15	Lüksemburg	104,1	101,9	100,3	100,2	100,0	99,9	101,1	102,5	103,1	101,2	-2,9
16	Macaristan	96,0	94,2	94,9	97,3	100,0	104,6	107,8	111,3	112,8	108,6	12,6
17	Malta	107,7	106,5	106,0	105,9	100,0	98,6	98,9	100,1	99,1	96,8	-10,9
18	Hollanda	103,5	102,2	100,6	99,9	100,0	100,2	100,9	102,9	105,0	104,4	0,9
19	Avusturya	97,9	99,4	99,5	99,1	100,0	100,6	102,6	106,1	107,3	106,2	8,3
20	Polonya	98,8	98,0	97,2	98,5	100,0	102,5	106,0	108,7	110,6	109,5	10,7
21	Portekiz	105,2	101,4	98,6	98,7	100,0	100,9	103,9	106,7	107,2	104,4	-0,8
22	Romanya	93,3	95,6	96,2	97,6	100,0	102,0	103,4	103,9	102,8	97,4	4,1
23	Slovenya	102,1	100,9	98,2	98,7	100,0	102,9	106,5	111,1	114,0	111,0	8,9
24	Slovakya	98,2	97,4	96,4	98,1	100,0	103,6	107,0	110,0	109,8	103,4	5,2
25	Finlandiya	108,9	108,7	107,2	101,7	100,0	100,7	99,4	102,2	99,9	101,7	-7,2
26	İsveç	104,8	103,4	100,6	100,0	100,0	100,1	99,0	99,8	100,5	98,0	-6,8
27	Norveç	98,7	101,4	103,4	104,1	100,0	94,4	92,3	93,3	96,1	95,5	-3,2
28	İsviçre	101,2	101,2	100,3	100,6	100,0	97,9	97,1	98,4	99,3	98,7	-2,5
29	Birleşik Krallık	97,7	98,0	96,8	99,0	100,0	100,3	102,0	102,7	102,6	:	4,9
30	Sırbistan	103,1	101,5	100,7	98,7	99,8	102,6	107,4	112,9	116,6	120,4	17,3
31	Türkiye	80,1	87,3	92,7	97,7	100,0	100,1	102,7	104,5	103,1	108,1	28

**Kaynak:** EUROSTAT Kısa Dönemli İş İstatistikleri, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts\\_inlb\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts_inlb_a/default/table?lang=en) (09/01/2022).

Verimliliğin iki temel bileşeni olan girdi ve çıktı, sırasıyla *Sanayi İstihdam Endeksi* ve *Sanayi Üretim Endeksi* bağlamında incelenmiştir. Tablo 3'te EUROSTAT verilerine göre yıllık emek verimliliği değişim oranları *Sanayi Üretim Endeksinin*, *Sanayi İstihdam Endeksine* oranlanması ile bulunmuştur.

Yıllık emek verimliliği değişim oranı, her yılın endeksinin bir önceki yılın endeksi ile oranlanarak ortalaması alınmak suretiyle bulunmuştur (Balkan ve Suiçmez, 2015: 98). Buna göre Avrupa Bölgesi'nde emek verimliliğinde 10 yıllık periyotta ortalama artış %1,03 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** Sanayi Sektöründe Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı

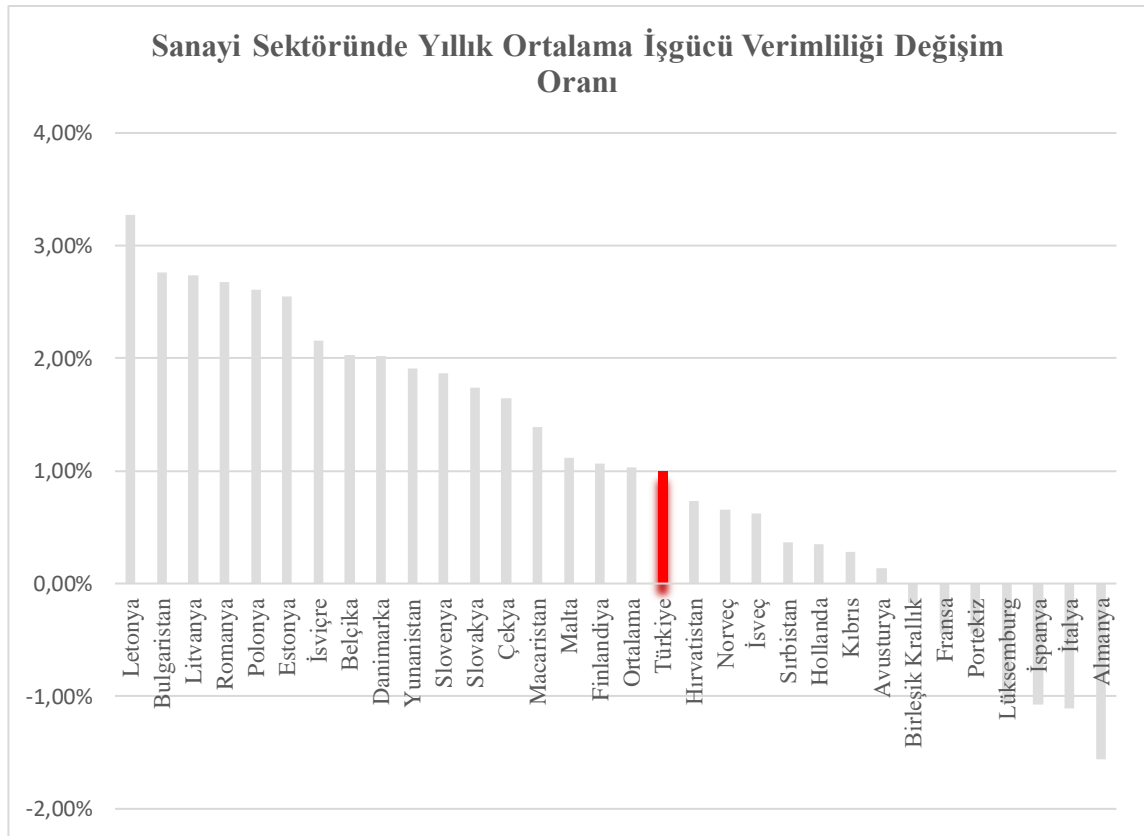
	Yıllar/Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	YOEVDO <sup>8</sup>
1	Belçika	0,91	0,92	0,93	0,99	1,00	1,03	1,04	1,05	1,07	1,05	2,03%
2	Bulgaristan	0,93	0,95	0,96	0,97	1,00	1,03	1,09	1,12	1,18	1,19	2,76%
3	Çekya	0,91	0,90	0,92	0,97	1,00	1,01	1,07	1,09	1,09	1,05	1,65%
4	Danimarka	0,90	0,94	0,98	1,00	1,00	1,03	1,05	1,08	1,11	1,08	2,02%
5	Almanya <sup>9</sup>	1,02	0,99	0,99	1,00	1,00	1,00	1,03	1,01	0,96	0,88	-1,56%
6	Estonya	0,97	0,96	0,98	1,02	1,00	1,04	1,05	1,09	1,21	1,21	2,55%
7	Yunanistan	0,83	0,87	1,01	0,97	1,00	1,00	1,01	1,03	1,00	0,97	1,91%
8	İspanya	0,98	0,95	0,99	1,00	1,00	1,00	0,99	0,98	0,97	0,89	-1,07%
9	Fransa	0,99	0,97	0,97	0,98	1,00	1,01	1,05	1,05	1,05	0,94	-0,44%
10	Hırvatistan	0,99	0,98	0,97	1,02	1,00	1,07	1,08	1,07	1,09	1,06	0,74%
11	İtalya	1,01	0,96	0,96	0,98	1,00	1,01	1,05	1,05	1,03	0,91	-1,11%
12	Güney Kıbrıs Rum Yön.	1,02	0,97	0,93	0,97	1,00	1,05	1,09	1,11	1,13	1,03	0,28%
13	Letonya	0,90	0,94	0,93	0,94	1,00	1,05	1,14	1,17	1,18	1,20	3,27%
14	Litvanya	0,92	0,98	1,00	0,98	1,00	1,02	1,10	1,16	1,18	1,17	2,74%
15	Lüksemburg	0,98	0,95	0,94	0,99	1,00	1,00	1,02	1,01	0,98	0,88	-1,06%
16	Macaristan	0,89	0,90	0,91	0,95	1,00	0,97	0,99	0,99	1,04	1,00	1,39%
17	Malta	0,93	1,00	0,94	0,89	1,00	0,97	1,00	0,98	1,00	1,02	1,12%
18	Hollanda	0,97	0,97	0,98	0,99	1,00	1,03	1,06	1,06	1,03	1,00	0,35%
19	Avusturya	0,98	0,96	0,97	0,99	1,00	1,02	1,05	1,06	1,05	0,99	0,14%
20	Polonya	0,88	0,90	0,94	0,96	1,00	1,02	1,06	1,09	1,12	1,11	2,61%
21	Portekiz	0,93	0,94	0,97	0,99	1,00	0,99	1,00	0,97	0,95	0,89	-0,45%
22	Romanya	0,87	0,87	0,95	1,00	1,01	1,04	1,12	1,17	1,15	1,09	2,67%
23	Slovenya	0,92	0,92	0,92	0,95	0,99	1,05	1,10	1,12	1,12	1,08	1,87%
24	Slovakya	0,85	0,91	0,93	0,95	1,00	1,01	1,01	1,05	1,04	0,98	1,74%
25	Finlandiya	1,00	0,98	0,96	0,99	1,00	1,04	1,09	1,09	1,15	1,09	1,07%
26	İsveç	1,03	1,01	0,99	0,98	1,00	1,02	1,08	1,11	1,12	1,09	0,62%
27	Norveç	0,95	0,95	0,97	0,99	1,00	1,01	1,03	1,04	1,04	1,01	0,66%
28	İsviçre	0,96	0,97	1,00	1,01	1,00	1,03	1,11	1,16	1,20	1,16	2,16%
29	Birleşik Krallık	1,02	1,01	1,01	1,01	1,00	1,01	1,02	1,02	1,01	...	-0,17%
30	Sırbistan	0,93	0,93	0,99	0,96	1,00	1,03	1,05	1,02	0,99	0,95	0,36%
31	Türkiye	0,98	0,94	0,96	0,96	1,00	1,03	1,10	1,09	1,10	1,07	1,00%
	<b>Ortalama</b>											<b>1,03%</b>

**Kaynak:** EUROSTAT kısa dönemli iş istatistikleri verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye'deki yıllık ortalama emek verimliliğindeki artış Avrupa ortalamasına yakın olmakla beraber, ortalamanın altında kalmıştır. Ortalama emek verimliliğindeki en yüksek artış Letonya'ya, en büyük düşüş ise, Almanya'ya aittir (Şekil 9). Türkiye, Avrupa Bölgesindeki ülkeler arasında en yüksek sanayi üretim ve istihdam endeksine sahip olmasına rağmen, 31 ülke içinde yıllık ortalama emek verimliliği değişim oranı en yüksek 17. ülkedir. Avrupa ortalamasına yakın bir oran söz konusudur. Bu durum, Türkiye'nin yıllar içerisinde üretimde ve istihdamda artış eğilimi gösterdiğini, ancak bu artışın Avrupa ülke ortalamalarını yakalamamanın uzağında olduğunu göstermektedir.

<sup>8</sup> Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı

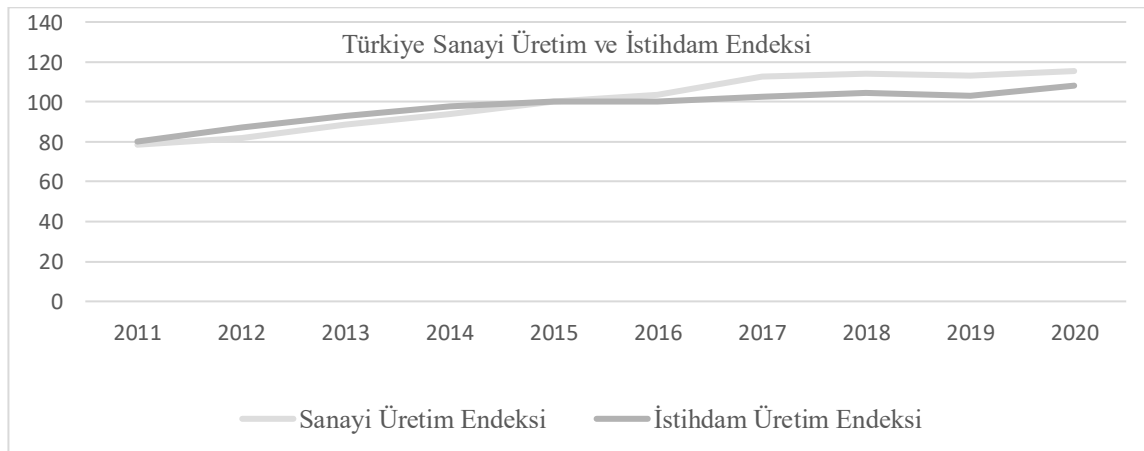
<sup>9</sup> Almanya'ya ilişkin veriler, 1990 yılına kadar Federal Almanya Cumhuriyeti'ne aittir.



**Şekil 9.** Yıllık Ortalama Emek Verimliliği Değişim Oranı

**Kaynak:** EUROSTAT Kısa Dönemli İş İstatistikleri verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

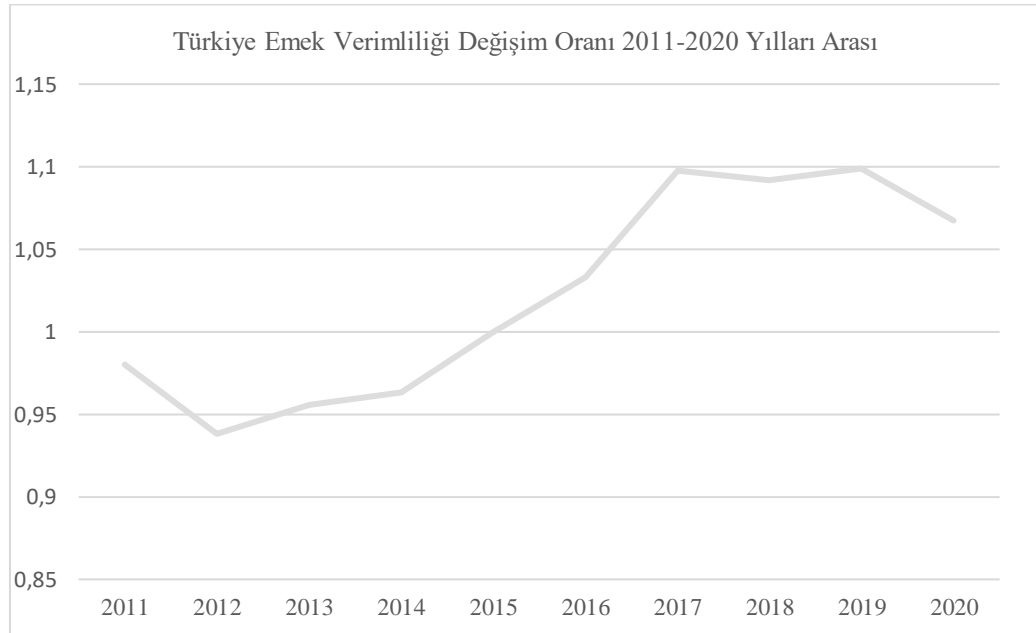
Şekil 10'da Türkiye'nin sanayi üretim ve istihdam endeksi verilmektedir. Sanayi üretim endeksi 2011 yılından bu yana sürekli olarak artış göstermektedir. 2016 ve 2017 yılları arasında dik bir yükseliş gerçekleşmiş, daha sonraki yıllarda yatay olarak yükselmeye devam etmiştir. Sanayi istihdam endeksi de benzer biçimde artış göstermektedir. İstihdam 2011 yılından 2015 yılına kadar artmış, 2015 yılından sonra yatay ancak düşük seyreden bir yükseliş ile 2020 yılına gelinmiştir.



**Şekil 10.** Türkiye Sanayi Üretim ve İstihdam Endeksi

**Kaynak:** EUROSTAT kısa dönemli iş istatistikleri verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

EUROSTAT verilerine göre Türkiye’de 2011 ve 2020 yılları arasındaki emek verimliliği değişim oranı Şekil 11’de verilmektedir. Türkiye’de emek verimliliği 2012 yılında ciddi bir düşüş yaşamıştır. Verimlilikteki en yüksek değişim oranı ise 2017 yılı olmuştur. 2017 yılından sonra Covid 19 Küresel Pandemisine kadar olan süre içerisinde emek verimliliği yatay olarak seyretmiş, 2019 yılından sonra ise düşüşe geçmiştir. Bu düşüşte pandeminin etkileri olduğu düşünülmektedir.



**Şekil 11.** Türkiye Emek Verimliliği Değişim Oranı (2011-2020)

**Kaynak:** EUROSTAT kısa dönemli iş istatistikleri verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

ILO’ya göre emek verimliliği, makro anlamda GSYİH’nın çalışılan toplam saate oranlanması ile tespit edilmektedir. Uzun vadede emek verimliliği işletme düzeyinde diğer değişkenler sabitken, yapılan işteki karlılığı arttırmakta; bireysel bazda çalışanların daha fazla ücret elde etmesini ve çalışma saatlerinde azalmayı mümkün kılabilir (ILO, 2022f). ILO 2021 yılı verilerine göre en yüksek emek verimliliği Lüksemburg’da iken, en düşük emek verimliliği Sırbistan’a aittir.

ILO, makro anlamda emek verimliliğini 2017 yılı satın alma gücü paritesi üzerinden hesaplamaktadır. ILO verilerine göre Türkiye makro anlamda emek verimliliğinde 21. sırada yer almaktadır. Türkiye, Lüksemburg’dan (en yüksek değer) 3,2 kat daha az, Sırbistan’dan (en düşük değer) ise 2,3 kat daha fazla parasal olarak saptanan makro emek verimliliğine sahiptir (Tablo 4).

**Tablo 4.** Çalışılan Saat Başına GSYİH

	Yıllar/Ülkeler	Çalışılan saat başına GSYİH (GSYİH sabiti 2017, \$)
1	Lüksemburg	128,1
2	İsviçre	69,7
3	Norveç	69,1
4	Danimarka	66,5
5	Hollanda	66
6	Belçika	65,1
7	Avusturya	62,3
8	İsveç	59,8
9	Almanya	58,7
10	Fransa	57,9
11	İtalya	57,5
12	Finlandiya	56,9
13	Malta	52,4
14	Birleşik Krallık	49,7
15	İspanya	48,8
16	Slovenya	42,2
17	Estonya	42,0
18	Yunanistan	41,4
19	Litvanya	41,0
20	Çekya	40,5
21	Türkiye	40,3
22	Portekiz	36,8
23	Slovakya	36,4
24	Macaristan	35,9
25	Polonya	35,4
26	Romanya	35,1
27	Hırvatistan	34,6
28	Letonya	33,9
29	Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	30,2
30	Bulgaristan	24,8
31	Sırbistan	17,6

**Kaynak:** ILO, Emek Verimliliği İstatistikleri, <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/#> (10.0./2022).

Çalışan kişi başına GSYİH, GSYİH'nın toplam istihdamdaki kişi sayısına oranlanması ile bulunmaktadır. Bu oran emek verimliliğini ifade etmektedir. Emek verimliliği bir ülkenin, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işi teşvik etmesi, sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşma yolunda olup olmadığını izlemek için kilit bir ölçüdür (World Bank, 2022).

*Dünya Bankası Ekonomi ve Büyüme Göstergelerine* göre Türkiye'nin 2020 yılı emek verimlilik düzeyi 86.076\$ olarak tespit edilmektedir. Türkiye'de çalışan başına düşen GSYİH, başka bir ifade ile işgücü verimliliği 2011 yılından bu yana artış eğilimi göstermektedir.

**Tablo 5. Çalışan Başına GSYİH (2017 Satınalma Gücü Paritesi \$)**

Ülkeler/Yıllar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lüksemburg	253.012	245.967	247.886	244.606	244.314	254.685	247.148	244.708	244.353	238.178
Katar	132.137	128.596	127.229	126.694	126.334	126.788	122.327	121.484	120.082	118.546
İrlanda	128.006	128.525	126.525	134.392	163.444	161.292	170.931	181.236	185.129	198.220
İsviçre	120.966	120.999	121.973	122.780	122.939	123.653	124.695	127.331	128.159	125.968
Norveç	119.163	120.224	120.641	121.974	123.637	125.115	127.642	126.887	126.466	126.411
Belçika	117.616	118.140	118.485	119.855	121.834	122.397	122.582	122.034	122.750	117.141
İtalya	113.541	110.478	109.685	108.652	108.604	108.613	109.096	109.163	109.859	102.134
Avusturya	108.614	108.506	108.037	108.621	108.661	109.290	110.441	111.572	112.312	107.330
Danimarka	107.323	108.168	109.514	110.213	111.044	112.557	114.489	115.030	115.715	114.151
Hollanda	104.402	102.959	104.092	106.010	106.648	107.777	108.839	108.854	108.741	105.232
Fransa	103.252	103.419	104.134	105.773	106.690	107.261	108.718	109.710	111.234	103.891
Almanya	101.805	101.564	100.977	102.399	102.881	103.491	105.269	105.362	105.467	103.013
Finlandiya	101.632	99.864	100.051	100.068	101.090	103.578	105.853	104.297	104.715	102.340
İsveç	100.307	99.205	99.211	100.876	103.948	104.278	104.939	105.352	106.878	105.150
İspanya	93.038	94.326	95.397	95.459	96.347	96.336	96.548	96.377	96.381	89.192
Birleşik Krallık	90.553	90.738	91.209	91.699	92.503	93.211	94.133	94.480	94.956	86.044
Avustralya	90.000	92.399	93.882	95.582	95.811	96.879	97.093	97.591	97.686	99.554
Portekiz	69.694	69.665	70.763	70.175	70.579	71.059	71.158	71.452	72.663	68.323
Türkiye	67.196	68.629	72.066	74.323	76.263	76.611	79.445	79.691	81.783	86.076
Rusya	50.242	51.789	52.979	53.349	52.679	52.830	54.144	55.719	57.602	57.175
Hindistan	12.572	13.230	13.946	14.837	15.882	17.043	18.059	19.099	19.575	19.419
Pakistan	12.260	12.382	12.665	12.800	13.059	13.528	14.013	14.556	14.346	14.611

**Kaynak:** Dünya Bankası Ekonomi ve Büyüme Göstergeleri ([https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?end=2020&name\\_desc=false&start=1991&view=map](https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?end=2020&name_desc=false&start=1991&view=map) 10/01/2022).

Dünya Bankası verilerine göre Lüksemburg 2011 yılından 2020 yılına kadar emek verimliliğinde birinci sıradaki yerini korumaktadır. Çin ve Almanya'da emek verimliliğinde zaman zaman dalgalanmalar yaşasalar da benzer seviyede bir sıralamada yer almaktadır (Tablo 6).

**Tablo 6. Örnek Ülkelerin Çalışan Başına GSYİH Sıralaması**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lüksemburg	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Çin	50	50	50	50	50	50	50	49	48	48
Almanya	15	15	15	15	15	16	15	14	15	14
Katar	2	2	2	3	3	3	7	7	7	6
Türkiye	32	32	30	28	28	29	28	28	28	24

**Kaynak:** Dünya Bankası Ekonomi ve Büyüme Göstergeleri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Katar işgücü verimliliğinde 2011 ile 2013 arasında Lüksemburg'tan sonra ikinci sıradaki yerini korumuş, ancak sonraki yıllarda Dünya sıralamasında yedinci sıralara gerilemiştir. Türkiye ise 2011 yılında 32. sırada yer almaktayken, 2020 yılına gelindiğinde 24. sırada kendine yer bulmuştur (Tablo 6).

EUROSTAT, ILO ve DB gibi uluslararası kuruluşlara ait veriler, Türkiye'nin 2011 yılından bu yana emek verimliliğini arttırdığını; ancak bu artışın Türkiye'yi Dünya sıralamasında üst noktalara taşımaya yetmediğini göstermektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde bahsi geçen uluslararası kuruluşlara ilişkin verilerin, ulusal verileri



destekleyip desteklemediğini tespit etmek üzere Sanayi ve Hizmet İstatistikleri göz önüne alınarak değerlendirme yapılacaktır.

## 2.2. Türkiye’de Tekstil Sektöründe Emek Verimliliği Göstergeleri

2022 yılı TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerine göre %125 ile sanayi ciro endeksi; hizmet (%165,6) ve ticaret (%132,2) endeksinin altında (TÜİK, 05.12.2022), aynı istatistiklerin 2021 yılı üretim değerinde ise 4 trilyon 889 Milyar TL ile en yüksek değere sahiptir. Diğer yandan, imalat sanayindeki girişimlerin %61,4’ü düşük teknoloji faaliyetlerinde yer almaktadır. Düşük teknoloji faaliyetlerinde yer alan bu girişimler, istihdamın %51,7’sini, cironun %35,7’sini oluşturmuştur (TÜİK, Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 05.12.2022). Söz konusu veriler, imalat sektörünün işleyişine yönelik araştırmaları gerekli kılmaktadır. Çalışmanın bu başlığında Türkiye’de emek verimliliği EUROSTAT verilerine benzer biçimde *sanayi üretim endeksi* ile *istihdam endeksinin oranlanması* biçiminde hesaplanacaktır. Bu kapsamda verilere *TÜİK İstatistik Veri Portalı*’ndan ulaşılmıştır. Sanayi üretim endeksi çıktıyı; istihdam endeksi ise girdiyi göstermektedir.

2005 yılında Türkiye’de Sanayi Üretim Endeksi %59,6 iken; 2017 yılında %112,8’e; istihdam endeksi ise 2005 yılında %99,5 iken; 2017 yılında %117,8’e yükselmiştir. Veriler, uluslararası kuruluşların verileri ile benzerlik göstermekte, Türkiye’de yıllar içerisinde sanayi üretim endeksi ve istihdam endeksi artmaktadır.

**Tablo 7.** Türkiye’de Toplam Sanayi Üretim Endeksi /İstihdam Endeksi

Yıllar	Sanayi Üretim Endeksi/ Çıktı	İstihdam Endeksi/ Girdi	Yıllık Ortalama Emek Verimliliği
2005	59,6	99,5	0,60
2006	64,0	102,2	0,63
2007	68,5	106,1	0,64
2008	68,1	105,8	0,64
2009	61,3	95,7	0,64
2010	69,4	100,0	0,69
2011	80,1	106,5	0,75
2012	83,5	111,6	0,75
2013	89,0	115,6	0,77
2014	94,2	118,8	0,79
2015	100,0	119,1	0,84
2016	103,4	117,6	0,88
2017	112,8	117,8	0,96

**Kaynak:** TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi ve Sanayi İstihdam Endeksi kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=sanayi%20%C3%BCretim%20endeksi> (10/01/2022).

Yıllık ortalama emek verimliliği incelendiğinde de benzer bir artış göze çarpmaktadır. Buna göre 2005 yılında yıllık ortalama emek verimliliği %60 düzeyinde iken 2017 yılına gelindiğinde %96 puan düzeyine ilerlemiştir (Tablo 7).

Çalışmanın temel öznesi olan tekstil sektöründe emek verimliliğinin yıllar içerisindeki seyri incelenmiştir. Tekstil sektöründe emeğin verimliliğindeki durum, *Nace Rev 2* ekonomik faaliyet sınıflamasının *imalat* ana başlığı altındaki 13, 14 ve 15 kodlu faaliyetler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. 13 numaralı kod<sup>10</sup>, tekstil ürünleri imalatını; 14 numaralı kod<sup>11</sup> giyim eşyaları imalatını ve 15 numaralı kod<sup>12</sup> ise deri ve ilgili ürünlerin imalatını göstermektedir.

**Tablo 8.** Türkiye'de Tekstil Sektörü Emek Verimliliği Endeks Değerleri

Yıllar	Sanayi Üretim Endeksi (çıktı)			13 Tekstil Ürünleri İmalatı (Girdi)		14 Giyim Eşyaları İmalatı (Girdi)		15 Deri ve ilgili ürünlerin imalatı (Girdi)	
	13	14	15	İstihdam Endeksi	Çalışılan Saat Endeksi	İstihdam Endeksi	Çalışılan Saat Endeksi	İstihdam Endeksi	Çalışılan Saat Endeksi
2005	84,1	68,6	65,6	116,7	117,9	121,1	122,2	95,8	96,1
2006	85,6	66,9	76,2	114,3	115,4	116,6	116,4	101,4	102,2
2007	85,0	70,7	70,1	119,3	120,1	116,5	117,0	107,5	108,2
2008	74,8	64,0	66,7	109,6	110,4	114,1	114,0	105,0	105,9
2009	65,8	58,5	61,0	94,1	93,8	98,1	97,1	93,0	93,4
2010	74,2	63,4	71,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	79,9	71,8	82,5	106,0	105,5	104,5	103,6	110,3	110,1
2012	86,1	78,9	90,5	115,0	113,7	107,9	106,7	116,8	116,0
2013	92,0	79,9	98,5	122,3	119,8	111,1	108,0	123,4	119,8
2014	96,5	87,6	99,0	125,8	122,7	111,1	105,6	116,9	107,8
2015	100,0	100,0	100,0	122,6	117,9	109,6	102,9	107,1	96,8
2016	101,5	103,5	107,9	121,7	116,4	104,1	98,0	104,0	93,9
2017	107,9	108,6	117,9	122,5	116,6	100,2	94,6	102,7	94,0

**Kaynak:** TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=sanayi-114> (10.01.2022).

Çıktı, sanayi üretim endeksi 2005-2017 yılları arasındaki veriler ile değerlendirilmiştir. Girdi olarak ise sanayi işgücü girdi istatistikleri 2005-2017 yılları istihdam endeksi verileri kullanılmıştır. Benzer şekilde çalışılan saat endeksleri de sanayi

<sup>10</sup> Tekstil ürünlerinin imalatı: Tekstil dokunması da dahil tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi; tekstil ve giyim eşyalarının aprenmesi, boyanması vb. bitirme işlemleri ile tekstil ürünlerinin imalatını (ev tekstil ürünleri, battaniyeler, halılar, kilimler, kordon, halat, ip vb. kapsamaktadır (giyim eşyalarının imalatı hariç).

<sup>11</sup> Giyim eşyalarının imalatı: Bu bölüm, herhangi bir malzemeden (örneğin; deri, kumaş, örgü ve kroşe kumaşlar v.b) giysilerin (örneğin; dış giyim eşyaları, erkekler, kadınlar ve çocuklar için iç çamaşırları; iş kıyafetleri veya günlük giysiler v.s.) ve aksesuarların dikim faaliyetlerini (hazır giyim, konfeksiyon veya ısmarlama elbise yapılması) kapsamaktadır. Yetişkinler ve çocuklar için üretilen giysiler veya modern ve geleneksel giysi üretilmesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.

<sup>12</sup> Deri ve ilgili ürünlerin imalatı: Kürklerin boyanması ve işlenmesini, hayvan postlarının tabaklanması ve ıslah edilmesi yöntemleriyle deriye dönüştürülmesini ve derinin nihai tüketim amacıyla ürünler olarak üretilmesini kapsamaktadır. Bu bölüm, ayrıca diğer malzemelerden (imitasyon deriler ya da deri ikamelerinden), kauçuk ayakkabılar, dokuma kumaştan bavullar, vb. gibi ürünlerin imalatını da kapsamaktadır. Deri yerine kullanılan malzemelerden imal edilen ürünler de bu bölüme dahildir.

işgücü girdi istatistiklerinden elde edilmiştir.

Tekstil ürünleri imalatında istihdam endeksine göre verimlilik 2005 yılından (%72) 2017 yılına kadar (%88) yaklaşık %16 oranında; çalışılan saat endeksine göre ise 2005 yılından (%71) 2017 yılına kadar (%93) yaklaşık %22 oranında artmıştır. 13 kodlu tekstil ürünleri imalatında gerek istihdam endeksi gerekse çalışılan saat bakımından emek verimliliği 2006 ile 2008 yıllarında düşmekle birlikte, genel olarak arttığı söylenebilmektedir. 14 kodlu giyim eşyaları imalatında da tekstil ürünleri imalatına benzer şekilde emek verimliliğinde yıllar içerisinde bir artış olduğu gözlemlenmektedir. İstihdam endeksine göre emek verimliliği 2005 yılında %57 oranında iken, 2017 yılında %108 oranında; çalışılan saat endeksine göre ise 2005 yılında %56 oranından %115 oranına yükselmiştir. 15 kodlu deri ile ilgili ürünlerin imalatında da emek verimliliğinin arttığı görülmektedir. Deri ürünleri imalatında istihdam endeksine göre emek verimliliği 2005 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte %69'dan %115'e; çalışılan saat endeksine göre ise %68'den %125'e yükselmiştir (Tablo 9).

**Tablo 9.** Tekstil Sektöründe Emek Verimliliği

Yıllar	13-Verimlilik İstihdam Endeksi	13-Verimlilik Çalışılan Saat Endeksi	14-Verimlilik İstihdam Endeksi	14-Verimlilik Çalışılan Saat Endeksi	15-Verimlilik İstihdam Endeksi	15-Verimlilik Çalışılan Saat Endeksi
2005	0,72	0,71	0,57	0,56	0,69	0,68
2006	0,75	0,74	0,57	0,57	0,75	0,75
2007	0,71	0,71	0,61	0,60	0,65	0,65
2008	0,68	0,68	0,56	0,56	0,64	0,63
2009	0,70	0,70	0,60	0,60	0,66	0,65
2010	0,74	0,74	0,63	0,63	0,72	0,72
2011	0,75	0,76	0,69	0,69	0,75	0,75
2012	0,75	0,76	0,73	0,74	0,77	0,78
2013	0,75	0,77	0,72	0,74	0,80	0,82
2014	0,77	0,79	0,79	0,83	0,85	0,92
2015	0,82	0,85	0,91	0,97	0,93	1,03
2016	0,83	0,87	0,99	1,06	1,04	1,15
2017	0,88	0,93	1,08	1,15	1,15	1,25

**Kaynak:** TÜİK Sanayi Üretim ve Sanayi İstihdam Endeksleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de emek verimliliği 2005 yılından 2017 yılına kadar olan veriler ışığında 1,6 kat artmıştır (2005 yılında %60; 2017 yılında %96’dır). Tekstil sektöründe de aynı yıllarda emek verimliliğinde artış gözlemlenmektedir. İstihdam endeksi dikkate alındığında emek verimliliği en fazla 14 kodlu giyim eşyaları imalatında (2017 yılı %108-2005 yılı %57= %51) olmuştur. Giyim eşyaları imalatını sırası ile 15 kodlu deri ile ilgili ürünlerin imalatı (2017 yılı %115-2005 yılı %69=%46) ve 13 kodlu tekstil ürünleri imalatı (2017 yılı %88-2005 yılı %72=%16) izlemektedir. Tekstil sektöründe çalışılan saat endeksine göre emek verimliliğinde ise en yüksek artışın, istihdam endeksine benzer

biçimde 14 kodlu giyim eşyaları imalatının (%59) olduğu görülmektedir. Giyim eşyaları imalatını deri ile ilgili ürünler (%57) ve tekstil ürünleri (%22) izlemektedir.

Tekstil sektöründe emek verimliliğinin göstergelerinden bir diğeri ise faktör maliyeti ile katma değer (FMKD) ile çalışan sayısı arasındaki ilişki ile tespit edilebilmektedir. Faktör maliyeti ile katma değer, işletme sübvansiyonları ve dolaylı vergilerden arındırıldıktan sonra kalan, işletmenin yarattığı gayri safi gelir; çalışan sayısı ise ücret karşılığı çalışanların ortalama sayısı ile işletme sahibi, işletme ortakları, ücretsiz aile çalışanları ve çırakların ortalama sayısının toplamıdır (TÜİK, 2018).

**Tablo 10.** Tekstil Sektöründe Kişi Başına Düşen Katma Değer

Yıl	13-Tekstil Ürünleri İmalatı (*1.000)			14- Giyim Eşyaları İmalatı (*1.000)			15- Deri Ürünleri İmalatı (*1.000)		
	FMKD	Çalışan Sayısı	ÇKBKD	FMKD	Çalışan Sayısı	ÇKBKD	FMKD	Çalışan Sayısı	ÇKBKD
2009	7.954.069*	308.748	25.762,33	5.585.339*	382.559	14.599,94	805*	49.980	16,11
2010	9.055.779*	335.848	26.963,92	6.289.760	413.386	15.215,22	962*	54.852	17,54
2011	12.140.245*	359.096	33.807,8	8.391.076*	453.325	18.510,07	1.240*	62.153	19,96
2012	12.649.530*	397.549	31.818,8	9.096.973	512.869	17.737,42	1.415*	69.948	20,23
2013	16.740.641*	428.321	39.084,33	11.337.856*	542.882	20.884,57	1.696*	74.643	22,73
2014	19.275.362*	451.546	42.687,48	13.216.642*	564.025	23.432,72	1.886*	73.901	25,52
2015	23.032.682*	442.390	52.064,2	15.319.971*	553.495	27.678,61	2.117*	71.007	29,82
2016	26.346.579*	439.232	59.983,29	17.491.302*	536.829	32.582,63	2.504*	69.469	36,05
2017	32.859.659*	447.354	73.453,37	20.662.149*	544.659	37.935,94	2.931*	70.462	41,60
2018	44.723.669*	460.668	97.084,38	27.410.097*	573.678	47.779,59	3.362*	71.236	47,20
2019	47.226.431*	456.034	103.559,01	31.744.098*	611.777	51.888,35	4.160*	70.063	59,37

**Kaynak:** TÜİK Sanayi ve Hizmet İstatistikleri (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=129&locale=tr> 20.10.2022). \*=1.000

TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri verilerine göre 2009 ve 2019 yılları arasında tekstil ürünleri imalatında *Çalışan Kişi Başına Düşen Katma Değer* (ÇKBKD) yaklaşık 4 kat; giyim eşyaları imalatında 3,5 kat; deri ile ilgili ürünlerin imalatında ise 3,7 kat artmıştır. 13 kodlu tekstil ürünleri ve 14 kodlu giyim eşyaları imalatında ÇKBKD 2012 yılındaki düşüş göz ardı edilecek olursa son 10 yıllık periyotta yükselerek artmaktadır (Tablo 10). Tekstil sektörü özelinde en yüksek katma değer yaratan birimin 13 kodlu tekstil ürünlerini ifade eden ev tekstili, halı, battaniye ve ip üretimi olduğunu en düşük katma değer yaratan birimin ise deri ürünleri imalatı olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada ayrıca teknoloji düzeyi ile personel maliyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Personel maliyeti, faktör maliyeti ile katma değer personelin maliyetine oranlanması ile bulunmaktadır. 2019 yılı verilerine göre teknoloji düzeyi göz önüne

alınarak personel maliyetlerinin katma değer içindeki oranına bakıldığında yüksek teknoloji ürünleri üreten işletmelerde %37; orta-yüksek teknoloji ürünleri üreten işletmelerde %40; orta-düşük teknoloji ürün üreten işletmelerde %46; düşük teknoloji ürünleri üreten işletmelerde %52 olarak ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin teknoloji düzeyi düştükçe, yaratılan katma değer içindeki personel maliyeti artmaktadır. Başka bir ifade ile yüksek teknolojili ürünlerde personel maliyeti %37 iken; düşük teknolojili ürünlerde %52'ye çıkmaktadır (Tablo 11).

**Tablo 11.** Teknoloji Düzeyine Göre Personel Maliyetlerinin Katma Değer İçindeki Payı

Teknoloji Düzeyi	Personel Maliyeti	Faktör Maliyeti ile Katma Değer	Personel Maliyetlerinin Katma Değer İçindeki Payı
<b>Yüksek Teknoloji</b>	11.879.664.151	31.911.015.367	0,37
<b>Orta Yüksek Teknoloji</b>	54.661.854.983	136.737.287.575	0,40
<b>Orta Düşük Teknoloji</b>	64.693.219.921	140.706.584.311	0,46
<b>Düşük Teknoloji</b>	93.633.735.397	179.442.128.522	0,52
<b>Toplam</b>	224.868.474.452	488.797.015.775	

**Kaynak:** TÜİK, Sanayi ve Hizmet İstatistikleri

<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=teknoloji%20d%C3%BCzeyi>

Gerek uluslararası kuruluşlar gerek ulusal kuruluşlar son on-onbeş yıllık periyotta Türkiye’de ve Türkiye tekstil sektöründe emek verimliliğinin arttığını göstermektedir. Emek verimliliğinin artışında, Sanayi Üretim Endeksindeki artışın Sanayi İstihdam Endeksindeki artıştan daha fazla olması etkili olmaktadır. Veriler, Türkiye genel ekonomisinde teknoloji düzeyinin artmasının personel maliyetlerini düşürdüğüne yönelik bilgiler sunmaktadır.

### 2.3. Araştırmanın İçeriği

#### 2.3.1. Konu, Evren ve Örneklem

İşgücü piyasasında emek verimliliği en sık tartışılan temel kavramlardan birisidir. Ortodoks iktisat açısından emek verimliliği bireyin demografik özellikleri, niteliği, becerisi, yeteneği ve çalışma koşulları açısından *ceteris paribus* yaklaşımı ile açıklanan teknik bir konudur. Heterodoks iktisat açısından ise emeğin içinde bulunduğu toplumsal, siyasal, kültürel vb. koşullarla açıklanması gereken teknik ve aynı zamanda sosyolojik ve psikolojik bir analiz konusudur. Çünkü ayrımcılık, işsizlik, gelir dağılımı, toplumsal cinsiyet gibi koşullar emeğin, verimliliğinin altında ücret almasına neden olabilmektedir. Bu çalışmada TÜİK HİAMVS ve GYKAMVS’nin arz yönlü ve teknik özellikleri içeren yapısından dolayı çalışan ve işveren/yönetim verimliliği teknik boyutlarıyla incelenebilmiştir. Bu bağlamda nicel verilere dayanan alan araştırmasının temel sorusu;

işçi açısından tekstil ve işveren açısından imalat sektöründe verimliliklerini etkileyen sosyo-demografik özelliklerin ve çalışma koşullarının neler olduğudur. Amaç ise Türkiye ve TR32 Bölgesi açısından mikro veri setlerinden yararlanarak imalat ve tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ve işverenin verimliliğini etkileyen sosyo-demografik ve çalışma koşullarının neler olduğunun tespitidir.

Araştırmanın evreni, 2019 yılı HİAMVS'ye göre Türkiye'de ücretli, maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 28.079.693; 2020 yılı GYKAMVS'ye göre ise 26.029.079 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, ücretli, maaşlı, yevmiyeliler açısından HİAMVS'ye göre Türkiye için 19.215.608; TR32 Bölgesi için 720.578; Türkiye tekstil sektörü için 1.437.287; TR32 Bölgesi tekstil sektörü için 58.022 kişi; işverenler açısından ise 2020 GYKAMVS'ye göre Türkiye için 1.088.394; TR32 Bölgesi 60.601; Türkiye imalat sektörü için 242.282; TR32 Bölgesi imalat sektörü için 10.568 kişidir.

### **2.3.2. Veri Seti Yapısı**

Araştırmada TÜİK 2019 yılı HİAMVS ve 2020 yılı GYKAMVS kullanılarak Türkiye'de, TR32 Bölgesinde, Türkiye tekstil sektöründe ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe istihdamın yapısal özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. TÜİK hanehalkı işgücü anketlerini 1988 yılından bu zamana ILO tarafından belirlenen ilke ve standartlar çerçevesinde oluşturmaktadır. Kurum ayrıca 2004 yılından itibaren de ILO standartlarına ek olarak EUROSTAT standartlarını takip etmektedir. Hanehalkı işgücü anketleri, anketlerin temsil gücünü arttırmak ve mevsimsel etkilerden arındırmak amacıyla yılda 52 hafta boyunca düzenli olarak yapılmaktadır. Hane halkı işgücü anketleri en güncel nüfus değerleri kullanılarak ağırlıklandırılmaktadır. Araştırmada TÜİK tarafından verilen ağırlıklandırma katsayıları kullanılarak veriler ağırlıklandırılmıştır (TÜİK, 2019).

TÜİK tarafından gelir istatistikleri ilk olarak 1987 yılında hesaplanmıştır. İkinci uygulama 1994 yılında gerçekleştirilmiştir. 2002 yılından bu yana ise düzenli olarak yıllık anket uygulamasına geçilmiştir. GYKAMVS'ye ilişkin detay araştırmalar ise 2006 yılından bu yana Avrupa Birliğine dahil ülkeler ile karşılaştırmalar yapabilmek adına, AB uyum çalışmaları kapsamında yapılmaktadır. GYKAMVS anketinin amacı, gelirin hanehalkı ve fertler arasında nasıl dağıldığını; bireylerin yaşam koşullarının ne olduğunu, sosyal dışlanmaya maruz kalıp kalmadıklarını ve yoksulluğu ölçmektir. Ankete katılan bireyler dört yıl boyunca izlenmektedir ve her yıl panel ve kesit olmak üzere iki ayrı veri seti oluşturulmaktadır. Anketler her yıl düzenli olarak yapılmakta ve Mart-Temmuz ayları

içerisinde veriler derlenmektedir. GYKAMVS, en güncel nüfus projeksiyonlarına göre ağırlıklandırılmaktadır. Araştırmada TÜİK tarafından belirtilen ağırlıklandırma katsayıları kullanılmış ve veriler ağırlıklandırılmıştır (TÜİK, 2020).

Araştırmada, pandeminin işgücü piyasasına olan etkilerinden arındırmak amacıyla, HİAMVS 2019 yılı ve GYKAMVS 2020 yılı verileri kullanılmıştır. Farklı yıllara ait veri setlerinin kullanılmasının nedeni, HİAMVS'nin içinde bulunan yıla ilişkin verilere; GYKAMVS'nin ise bireylerin gelirleri bağlamında, bir önceki yıla ilişkin gelirlere ait bilgi sunmasıdır.

TÜİK 2019 yılı HİAMVS'de 366.551 satır; TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'de 86.923 satır bilgi bulunmaktadır. Hanehalkı işgücü anketinden istihdamın sektörel özellikleri, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların *“cinsiyetleri”, “yaşı”, “mezun oldukları bölüm”, “eğitim düzeyleri”, “meslekleri”, “medeni durumları”, “coğrafi bölgeleri”, “çalıştıkları işletmenin ölçeği”, “işyeri durumu”, “kayıtlılık durumları”, “tam zamanlı/kısmi zamanlı çalışma durumları”, “haftalık çalışma süreleri”, “geçici/sürekli çalışma durumları”, “çalıştıkları sektörler”, “işyeri statüleri” ve “gelir düzeyleri”* tespit edilmeye çalışılmıştır.

TÜİK hanehalkı işgücü anketi cinsiyeti *“kadın” ve “erkek”* şeklinde kategorik olarak vermektedir. Yaş verileri ise metrik olarak verilmiştir. Araştırmada yaşa ilişkin metrik veriler, işgücüne girme, işgücünde kalma ve ayrılma durumları göz önüne alınarak *“15-24 yaş”; “25-29 yaş”; “30-39 yaş”; “40-49 yaş”; “50-59yaş” ve “60 yaş ve üzeri”* olarak gruplara ayrılmıştır. TÜİK istihdamdakilerin mezun oldukları bölümleri, *“eğitim”, “sanat”, “beşeri bilimler”, “diller”, “sosyal bilimler”, “davranış bilimleri”, “gazetecilik ve enformasyon”, “iş ve yönetim”, “hukuk, sosyal hizmetler”, “kişisel hizmetler”, “iş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri” ve “güvenlik hizmetleri”* (Sosyal Bilimler); *“biyoloji, çevre ve ilgili birimler”, “fiziki bilimler”, “matematik ve istatistik”, “bilişim ve iletişim teknolojileri”, “mühendislik”, “imalat ve işleme”, “mimarlık ve inşaat”, “tarım, orman ve balıkçılık”* (Fen Bilimleri) *“veteriner” ve “sağlık”* (Sağlık Bilimleri) olarak 22 gruba ayırmıştır. Araştırmada mezun olunan bölüm, *“sosyal bilimler”, “fen bilimleri” ve “sağlık bilimleri”* olmak üzere üç kategoride toplanmıştır.

Eğitim düzeyi, hanehalkı işgücü anketi tarafından *“okul bitirmeyenler”, “ilkokul”, “ilköğretim 8 yıl”, “genel lise”, “mesleki ve teknik lise”, “yüksekokul ve fakülte”* ile *“yüksek lisans ve doktora”* olarak yedi gruba ayrılmıştır. Çalışanların meslekleri Uluslararası Standart Mesleki Sınıflama (ISCO 08) göz önüne alınarak

gruplandırılmıştır. Buna göre hanehalkı işgücü anketindeki veriler, “yöneticiler ve profesyonel meslek mensupları”, “yardımcı profesyonel meslek mensupları”, “büro hizmet elemanları”, “hizmet ve satış elemanları”, “tarım ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar”, “sanatkârlar” ve “tesis ve makine operatörleri” olmak üzere yedi grup olarak düzenlenmiştir.

Hanehalkı işgücü anketi bireylerin medeni durumunu, “hiç evlenmedi”, “evli”, “boşandı” ve “eşi öldü” şeklinde dört gruba ayırmıştır. Araştırmada gruplar, “bekar”, “evli” ve “boşandı/eş öldü” şeklinde üç grupta toplanmıştır.

Coğrafi bölgeler, TÜİK HİAMVS’de İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması 1’e (IBBS1) göre yapılmıştır. IBBS1; “İstanbul”, “Batı Marmara”, “Ege”, “Doğu Marmara”, “Batı Anadolu”, “Akdeniz”, “Orta Anadolu”, “Batı Karadeniz”, “Doğu Karadeniz”, “Kuzeydoğu Anadolu”, “Ortadoğu Anadolu” ve “Güneydoğu Anadolu” olmak üzere 12 bölge ile sınıflandırılmıştır. Araştırma kapsamında bölgeler; “İstanbul”, “Marmara” (Batı ve Doğu Marmara), “Ege”, “İç Anadolu” (Batı Anadolu ve Orta Anadolu), “Akdeniz”, “Karadeniz” (Batı ve Doğu Karadeniz) “Doğu Anadolu” (Kuzeydoğu ve Ortadoğu Anadolu) ve “Güneydoğu Anadolu” olmak üzere sekiz grupta derlenmiştir.

TÜİK işletme ölçeğini “Bu iş, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz.” anket sorusu ile değerlendirmiş ve “10 ve daha az kişi”; “11-19 kişi”; “20-49 kişi”; “50 veya daha fazla kişi”, “Bilmiyor fakat 10’dan fazla kişi” olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Araştırmada anketin kategorileri değiştirilmeden aynen kullanılmıştır. Ankette kategorize edilen ve araştırma kapsamında değiştirilmeden aynen kullanılan bir diğer değişken ise işyeri durumudur. İşyeri durumu; “tarla ve bahçe”, “düzenli işyeri”, “pazar yeri”, “seyyar veya sabit olmayan işyeri” ve “evde” çalışma şeklinde ayrıştırılmıştır.

Hanehalkı işgücü anketi çalışanların istihdamda kayıtlı çalışıp çalışmama durumlarını “Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) kayıtlı mısınız?” sorusu ile belirlemiştir. Cevaplar, “Evet” ve “Hayır” olarak kodlanmıştır. “Evet”; kayıtlı çalışma durumunu, “hayır” ise kayıt dışı çalışma durumunu ifade etmektedir.

Anket, çalışma şeklini, “Bu işyerinde çalışma şekliniz nedir?” sorusu ile belirlemiştir. Çalışma şekli “tam zamanlı” ve “kısmi zamanlı” olarak iki grupta değerlendirilmiştir. Haftalık çalışma süresi değişkeni, TÜİK HİAMVS tarafından metrik olarak düzenlenmiştir. Esas işte bir haftada genellikle çalışılan sürenin dikkate alındığı haftalık çalışma süresi değişkeni, araştırmada “0-30 saat”; “31-45 saat” ve “45 saat



üzeri” olarak üç grupta incelenmiştir.

Araştırmada ayrıca çalışanların geçici/sürekli işte çalışma durumları değerlendirilmiştir. Ankette geçici ve sürekli işte çalışma durumu “*Bu işinizin süreklilik durumu nedir?*” sorusu ile tespit edilmiştir. Cevaplar “*sürekli iş*” ve “*geçici /sınırlı süreli iş*” olmak üzere iki kategoride toplanmıştır. Araştırmada bu iki kategori ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamış, aynen kullanılmıştır.

HİAMVS’de sektörler, *Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması* (Nace-Rev-2) dikkate alınmıştır. Bu sınıflamaya göre sektörler, “*tarım*”, “*imalat*”, “*inşaat*”, “*hizmet*”, “*tekstil*” ve “*madencilik*” olarak gruplandırılmıştır.

TÜİK, anketlerde işyeri statüsünü “*Çalıştığınız bu işyerinin statüsünü belirtiniz*” sorusu ile değerlendirmiştir. “*Özel*”, “*kamu*” ve “*diğer*” olarak üç grupta toplamıştır. “*Özel*” ibaresi işyerinin özel sektörde; “*kamu*” ibaresi kamu sektöründe, “*diğer*” ibaresi ise vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt ve elçilik gibi örgütlenmelerde çalışanları ifade etmektedir.

HİAMVS’de ayrıca “*Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelirinizi belirtiniz*” sorusu yöneltilmiştir. Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlere aya düşen miktar dahil edilmiştir. Anket haftasında işe başlayanlar ve gelir beyan etmeyenler için bu soru “*sıfır*” olarak kodlanmaktadır. Metrik olarak tespit edilen veriler, 2019 yılı asgari ücreti göz önüne alınarak dört grupta kategorize edilmiştir. Gruplar; “*0TL-2.019TL*”; “*2.020TL-2.021TL*”; “*2.022TL-4.042TL*” ve “*4.043TL ve üzeri*” şeklinde oluşturulmuştur.

Yukarıda ifade edilen değişkenler, benzer kategorilere ayrılarak GYKAMVS’de kullanılmıştır. Ancak, GYKAMVS’de “*mezun olunan bölüm*”, “*işyeri durumu*”, “*tam/kısmi çalışma durumu*”, “*geçici/sürekli çalışma durumu*” ve “*işyeri statüsü*”ne ilişkin değişkenler bulunmamaktadır. Bu yüzden, GYKAMVS’de “*cinsiyet*”, “*yaş*”, “*eğitim düzeyi*”, “*meslekler*”, “*medeni hal*”, “*coğrafi bölge*”, “*işletme ölçeği*”, “*kayıtlılık durumu*”, “*haftalık çalışma süresi*”, “*çalışılan sektörler*” ve “*müteşebbis geliri*” araştırmada değişken olarak kullanılmıştır.

GYKAMVS cinsiyeti “*erkek*” ve “*kadın*” olarak vermektedir. Metrik olarak verilen yaş değişkeni ise “*15-24 yaş*”; “*25-29 yaş*”; “*30-39 yaş*”; “*40-49 yaş*”; “*50-59 yaş*”; “*60 yaş ve üzeri*” olarak gruplandırılmıştır. Eğitim düzeyi, “*Bir okul bitirmeyenler*”; “*İlkokul 5 yıl*”; “*İlköğretim 8 yıl*”; “*Genel Lise*”; “*Mesleki ve Teknik Lise*”; “*Ön Lisans ve Lisans*”; “*Yüksek lisans ve Doktora*” olarak sınıflandırılmıştır.

Medeni durum değişkeni “*Bekar*”, “*Boşandı/Eş Öldü*” ve “*Evli*” olarak, meslekler ise “*Yöneticiler*”; “*Profesyonel Meslek Mensupları*”; “*Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları*”; “*Büro Hizmet Elemanları*”; “*Hizmet ve Satış Elemanları*”; “*Tarım İşleri ile Uğraşanlar*”; “*Sanatkârlar*”; “*Tesis ve Makine Operatörleri*” ve “*Niteliksiz İşlerde Çalışanlar*” olarak kategorilere ayrılmıştır.

İşletme ölçeği değişkeni ise “*10 ve daha az*”; “*11-19 kişi*”; “*20-49 kişi*”; “*50 ve üzeri*”; ve “*Bilmiyor ama 10’dan fazla*” olarak; haftalık çalışma süresi “*0-30 saat*”; “*31-45 saat*” ve “*45 saat üzeri*” olmak üzere gruplandırılırken; işyeri durumu “*Tarla ve bahçe*”; “*Düzenli İşyeri*”; “*Pazaryeri*”; “*Seyyar*” ve “*Evde*” şeklinde ayrılmıştır.

Kayıtlı çalışma durumu “*kayıtlı*” ve “*kayıtdışı*”; çalışma durumu “*sürekli*” ve “*geçici*”; coğrafi bölgeler ise “*İstanbul*”; “*Marmara*”; “*Ege*”; “*İç Anadolu*”; “*Akdeniz*”; “*Karadeniz*”; “*Doğu Anadolu*”; “*Güneydoğu Anadolu*” olarak gruplandırılmıştır.

TÜİK GYKAMVS’ye göre sektörler; “*tarım*”; “*imalat*”; “*inşaat ve hizmet*” olarak dört grupta incelenmiştir. İşveren gelirinde ise medyan ücret dikkate alınarak “*Zarar edenler*”; “*1TL-64.999TL*”; “*65.000TL-130.000TL*”; “*130.001TL- 260.000TL*” ve “*260.001TL ve üzeri*” şeklinde beş grupta incelenmiştir.

### 2.3.3. Yöntem, Analiz ve Hipotezler

Mikro veri setlerinde ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar, işçi, sözleşmeli personel ve memurları kapsamaktadır. HİAMVS’de esas işten elde edilen net aylık gelir sadece ücretli, maaşlı, yevmiyelilere yönelik verildiği için işverenlerin söz konusu gelirleri ile ilgili analizler GYKSMVS’den yapılabilmektedir. HİAMVS’den ayrıca “*Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelirinizi belirtiniz*” sorusu yöneltilmiştir. Anket haftasında işe başlayanlar ve gelir beyan etmeyenler için bu soru “*sıfır*” olarak kodlanmaktadır. Dolayısıyla analizler Türkiye tekstil sektörü için 1.357.625 kişi; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe 55.713 ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışmanı içeren verileri kapsamaktadır.

GYKAMVS’de NACE-Rev-2 kodları “*Ferdin esas işindeki çalıştığı yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyet kodu*” alt faaliyet kodları olmadan 18 ana faaliyet kodu ile verilmektedir. Bu yüzden işverenlerin sosyo demografik özellikleri ve çalışma koşulları tekstil sektörü açısından değil, imalat sektörü açısından incelenebilmektedir. GYKAMVS’de “*Gözlem sayısının belli bir sayının altına düşmesi durumunda (Örneğin; 20’nin altında ise) tahmin üretilmemelidir, ancak belli bir sayının altında ise (Örneğin;*

20-50 arasında ise) üretilecek tahminin güvenilir olmama durumu dikkate alınmalıdır” (GYK, 2020: 6) açıklamasından dolayı TR32 Bölgesinde imalat sektöründe çalışan kadın sayısı ‘0’ olduğu için ilgili analizler sadece erkek işverenler için yapılabilmektedir.

Araştırmada TÜİK mikro veri setleri aracılığı ile bağımlı değişkenin ‘gelir’; bağımsız değişkenlerin ‘cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş aralığı, kayıtlılık, geçici/sürekli çalışma, işletme ölçeği, haftalık çalışma süresi’ olarak belirlendiği *İkili Lojistik Regresyon ve Sıralı Lojistik Regresyon* ekonometrik modelleri uygulanmış ancak HİA ve GYK mikro veri setlerinin yapısından dolayı modellerde Hosmer ve Lemeshow uyum iyiliği istatistiği sağlanamamıştır. Söz konusu nedenlerle Mann-Whitney-Wilcoxon analizi yapılabilmektedir. Parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney-Wilcoxon testi, iki bağımsız örnekten iki anakütle medyanlarının eşitliğinin araştırılmasında kullanılmaktadır. Mann-Whitney-Wilcoxon testi nominal değişkenin iki kategorili olması durumunda uygulanabilmektedir (Arıcıgil Çılan, 2013: 43). İki yönlü nominal-ordinal tablolarda bağımsızlık testleri, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar açısından ücret düzeyine göre “cinsiyet”, “kayıtlılık durumu”, “işyeri durumu”, “çalışma şekli” ve “çalışma durumu” ile Türkiye tekstil ve TR32 Bölgesi tekstil sektörü; işverenler açısından ise medyan gelire göre Türkiye imalat sektöründe “cinsiyet” ve “kayıtlılık durumu” açısından test edilmiştir.

Ortodoks (ceteris paribus) ve Heterodoks iktisat, ücret ve verimlilik arasında anlamlı veya doğrusal bir ilişki olduğunu iddia etmektedir (Bkz. Birinci Bölüm: s.87-99). Bu bağlamda çalışmada, ücret düzeyi değişkeni verimliliğin doğrudan bir belirleyicisi olarak ele alınmış dolayısıyla araştırmanın hipotezleri; ücret düzeyi ve belirlenen değişkenler arasındaki ilişkinin verimliliğe etkisi olduğu varsayımı altında oluşturulmuştur.

Araştırmanın sınırlılığı, kesitsel desen üzerine kurulu olması ve tek bir yıla dönük veriler ile çalışılmasıdır. Verilerin kesitsel olarak toplanması, bulgular arasındaki nedensellik ilişkisini kurmayı engellemektedir. Araştırmanın bulguları, Covid 19 Küresel Pandemisinin etkilerinden arındırmak amacıyla sadece 2019 yılına ilişkin veriler ile değerlendirilmiştir.

## **2.4. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeliler: Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti ve Hipotezler**

### **2.4.1. Betimleyici İstatistikler**

Araştırmada kullanılan TÜİK 2019 yılı HİAMVS’ye göre Türkiye’de çalışma

çağındaki nüfus, 61.469.127 kişidir. 32.549.072 kişiden oluşan işgücünün %45,7'si istihdamda, %13,7'si işsizdir. TR32 Bölgesinde ise istihdam oranı Türkiye ortalamasına göre (%51,1) yüksek; işsizlik oranı (%9,2) ve işgücüne dahil olmayanların oranı (%43,6) daha düşüktür (Tablo 12).

**Tablo 12.** Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ferdin İşgücü Durumunun Dağılımı (Kişi)

	TÜRKİYE	TR32
	Sıklık	Sıklık
<b>İstihdam</b>	28.079.693	1.248.670
<b>İşsiz</b>	4.469.379	126.167
<b>İşgücüne Dahil Olmayan</b>	28.920.054	1.064.096
<b>Toplam</b>	<b>61.469.127</b>	<b>2.438.933</b>

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye’de, toplumsal cinsiyetçi bakış açısının egemen olduğu gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasaları göstergelerine benzer biçimde, erkek çalışanların oranı (%68,2) kadın çalışanlardan (%31,8) yüksektir. Bununla birlikte gelişmiş işgücü piyasası göstergelerine uyumlu biçimde tüm çalışanlar içinde ücretli, maaşlı, yevmiyelilerin oranı (%68,4) yüksektir. Söz konusu oranlar erkekler için %69,3; kadınlar için %66,6’dır. Erkekler en az ücretsiz aile işçisi (%4,5), kadınlar ise işveren (%1,4) olarak çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde ise Türkiye geneline benzer biçimde, çalışanların %62,8’i erkek, %37,2’si kadındır. Ancak TR32 Bölgesinde hizmet sektörü dışında tarımın da ağırlıklı yapısını gösterir biçimde, erkeklerin ve kadınların %57,7’si ücretli, maaşlı, yevmiyeli statüsündedir (Tablo 13).

**Tablo 13.** Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İşteki Durumu

Birimler/Cinsiyet		Ücretli Maaşlı Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	
Türkiye	Erkek	Sıklık	13.269.011	1.123.681	3.907.772	855.102	19.155.567
		%	69,3	5,9	20,4	4,5	100
	Kadın	Sıklık	5.946.597	129.066	801.227	2.047.237	8.924.126
		%	66,6	1,4	9,0	22,9	100
TR32	Erkek	Sıklık	452.750	53.011	227.147	51.570	784.478
		%	57,7	6,8	29	6,6	100
	Kadın	Sıklık	267.828	4.236	46.677	145.452	464.192
		%	57,7	0,9	10,1	31,3	100
Türkiye Tekstil	Erkek	Sıklık	877.414	54.255	30.840	7.652	970.160
		%	90,4	5,6	3,2	0,8	100
	Kadın	Sıklık	559.873	4.262	140.025	10306	714.467
		%	78,4	0,6	19,6	1,4	100
TR32 Tekstil	Erkek	Sıklık	29.139	1.936	2.292	262	33.629
		%	86,7	5,8	6,8	0,8	100
	Kadın	Sıklık	28.883	0	4.317	1.613	34.814
		%	83,0	0	12,4	4,6	100

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye’de tekstil sektöründe çalışanların %57,6’si erkek; %42,4’ü kadındır.

Erkeklerin %90,4'ü; kadınların ise %78,4'ü ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Erkekler en düşük ücretsiz aile işçisi statüsünde (%0,8) kadınlar ise işveren (%0,6) olarak çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde tekstil sektöründe ise 68.443 kişi bulunmaktadır. Bunların %49,1'i erkek, diğerleri kadındır (%50,9). Erkeklerin %86,7'si kadınların ise %83'ü ücretli, maaşlı yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Erkekler en az ücretsiz aile işçisi (%0,8) kadınlar ise işveren olarak (%0) çalışmaktadır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe kadın işveren bulunmamaktadır (Tablo 13).

Türkiye'de ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan erkeklerin %61,1'i, TR32 Bölgesinde ise %64,2'si; kadınların ise Türkiye'de %76,5'i, TR32 Bölgesinde ise %72,9'u hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu durum, TR32 Bölgesinde hizmet sektörünün gelişiminin veya büyümesinin Türkiye genelinden daha yavaş olduğunu göstermekte ve TR32 Bölgesinde tarım ve imalat sektörünün ağırlığı ile açıklanabilmektedir. Tarım sektöründe hem Türkiye genelinde hem de TR32 Bölgesinde kadınlar erkeklere göre daha fazla çalışmaktadır. Ancak imalat ve inşaat sektöründe erkeklerin oranı kadınlardan yüksektir. Bunun nedeni kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasalar ile sınırlandırılmış olmasıdır (Tablo 14).

**Tablo 14.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı

			Tarım	İmalat	İnşaat	Hizmet	Toplam
Türkiye	Erkek	Sıklık	340.610	3.662.517	1.152.578	8.113.306	13.269.011
		%	2,6%	27,6%	8,7%	61,1%	100,0%
	Kadın	Sıklık	210.920	1.128.151	59.992	4.547.533	5.946.596
		%	3,5%	19,0%	1,0%	76,5%	100,0%
TR32	Erkek	Sıklık	21.220	107.237	33.710	290.583	452.750
		%	4,7%	23,7%	7,4%	64,2%	100,0%
	Kadın	Sıklık	19.725	51.027	1.878	195.198	267.828
		%	7,4%	19,1%	0,7%	72,9%	100,0%

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye genelinde, TR32 Bölgesinde, Türkiye tekstil sektöründe ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların önemli kısmı ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak ve hizmet sektöründe çalışmaktadır. Araştırmanın devamında çalışmanın temel öznelere birini oluşturan ücretli, maaşlı, yevmiyelilerin sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşulları sıklık dağılımlarına göre incelenmiştir.

#### 2.4.1.1. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumları

Türkiye'de çalışanların %69,1'i; TR32 Bölgesindekilerin %62,8'i; Türkiye tekstil sektöründe çalışanların %61'i; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %50,2'si erkektir. TR32 Bölgesinde tekstil sektöründe çalışan kadınların oranı (%49,8) diğer

birimlere (Türkiye, TR32 Bölgesi, Türkiye tekstil) daha yüksektir (Tablo 15). Veriler tekstil sektöründe kadın ağırlıklı çalışmanın varlığına işaret etmektedir.

**Tablo 15. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri**

	Türkiye		TR32		Türkiye Tekstil		TR32 Tekstil	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>								
<b>Erkek</b>	13.269.011	69,1	452.750	62,8	877.414	61,0	29.139	50,2
<b>Kadın</b>	5.946.597	30,9	267.828	37,2	559.873	39,0	28.883	49,8
<b>Toplam</b>	19.215.609	100,0	720.578	100,0	1.437.287	100,0	58.022	100,0
<b>Yaş</b>								
<b>15-24 yaş</b>	3.013.880	15,7	86.671	12,0	304.364	21,2	8.123	14,0
<b>25-29 Yaş</b>	2.860.093	14,9	88.178	12,2	200.896	14,0	7.868	13,6
<b>30-39 Yaş</b>	6.169.277	32,1	232.628	32,3	438.903	30,5	16.657	28,7
<b>40-49 Yaş</b>	4.738.730	24,7	204.644	28,4	375.047	26,1	21.303	36,7
<b>50-59 Yaş</b>	1.978.673	10,3	88.398	12,3	103.476	7,2	3.805	6,6
<b>60 Yaş ve +</b>	454.956	2,4	20.059	2,8	14.600	1,0	265	0,5
<b>Toplam</b>	19.215.609	100,0	720.578	100,0	1.437.287	100,0	58.022	100,0
<b>Medeni Hal</b>								
<b>Bekar</b>	5.794.622	30,2	168.050	23,3	463.217	32,2	9.791	16,9
<b>Boşandı/Eş öldü</b>	855.426	4,5	45.641	6,3	64.104	4,5	2.119	3,7
<b>Evli</b>	12.565.561	65,4	506.887	70,3	909.966	63,3	46.112	79,5
<b>Toplam</b>	19.215.609	100,0	720.578	100,0	1.437.287	100,0	58.022	100,0
<b>Eğitim Durumu</b>								
<b>Okul Bitirmeyen</b>	819.072	4,3	20.065	2,8	137.353	9,6	834	1,4
<b>İlkokul 5Yıl</b>	4.098.773	21,3	197.516	27,4	510.969	35,6	23.183	40,0
<b>İlköğretim 8 Yıl</b>	3.638.438	18,9	121.044	16,8	399.404	27,8	13.343	23,0
<b>Genel Lise</b>	2.087.694	10,9	65.613	9,1	128.070	8,9	4.722	8,1
<b>Meslek Lisesi</b>	2.386.424	12,4	89.675	12,4	141.601	9,9	9.611	16,6
<b>Ön Lisans/Lisans</b>	5.434.036	28,3	209.356	29,1	115.358	8,0	5.929	10,2
<b>Y.Lisans/Doktora</b>	751.172	3,9	17.311	2,4	4.532	0,3	401	0,7
<b>Toplam</b>	19.215.609	100,0	720.578	100,0	1.437.287	100,0	58.022	100,0
<b>Mezun Olunan Bölüm</b>								
<b>Fen Bilimleri</b>	2.852.586	33,3	87.673	27,7	114.229	43,7	8.765	55,0
<b>Sosyal Bilimler</b>	5.134.783	59,9	205.527	65,0	141.233	54,0	7.045	44,2
<b>Sağlık Bilimleri</b>	584.263	6,8	23.142	7,3	6.029	2,3	131	0,8
<b>Toplam</b>	8.571.632	100,0	316.341	100,0	26.1491	100,0	15.941	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye’de, TR32 Bölgesinde, Türkiye tekstil sektöründe ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanlar, 30 ile 50 yaş aralığında yığılım göstermektedir. Elli yaşından sonra ise çalışma oranı düşmektedir (Tablo 15). Türkiye’de erken yaşta emeklilik uygulamalarına ilişkin ve ileriye dönük olarak birtakım düzenlemeler getirilmiş ve erken yaşta emeklilik uygulamalarından vazgeçilmiştir. Ancak, her ne kadar emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltirse de mevcut şartlar halen bireylere ellili yaşlarda emekli olabilme imkânı sunmaktadır. İşgücü piyasasından erken yaşta ayrılmalarda bireylerin emeklilik kararlarının etkili olabileceği düşünülmektedir. Türkiye’de tekstil sektöründe çalışanlar, ortalama yaşı en düşük olan kişilerdir. En yüksek ortalama yaş ise TR32 Bölgesinde çalışanları içermektedir. Bu kişilerin ortalama yaşı 41’dir (Tablo 16).

Türkiye genelinde, TR32 Bölgesinde, Türkiye tekstil sektöründe ve TR32 Bölgesi

tekstil sektöründe çalışanların yarısından fazlası evlidir. Türkiye genelinde çalışanların %44,5'i; TR32 Bölgesindekilerin %47'si; Türkiye tekstil sektöründe çalışanların %73'ü; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %64,4'ü ilköğretim ve altında bir eğitime sahiptir. Toplam istihdamın %32,2'si; TR32 Bölgesinde çalışanların %31,5'i; tekstil sektöründe çalışanların %8,3'ü; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %10,9'u yükseköğretim mezunudur. Türkiye tekstil sektörü eğitim seviyesinin en düşük olduğu birimdir. Türkiye'de mesleki/teknik lise ve üzeri eğitime sahip olanların %59,9'u; TR32 Bölgesinde çalışanların %65'i; Türkiye tekstil sektöründe ücretli çalışanların %54'ü sosyal bilimler bölümlerinden mezun iken; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların %55'i fen bilimleri mezunudur (Tablo15).

**Tablo 16.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ortalama Yaşı

	Sıklık	Minimum	Maksimum	Ortalama
<b>Türkiye</b>	28.079.693	15	96	38,86
<b>TR32</b>	1.248.670	15	89	41,26
<b>Türkiye Tekstil</b>	1.684.627	15	90	35,74
<b>TR32 Tekstil</b>	68.442	15	74	38,15

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

TÜİK verileri Türkiye geneli, TR32 Bölgesi, Türkiye tekstil sektörü ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışan erkeklerin oranının kadınlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu anlamda makasın en dar olduğu birim TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanlara aittir. Bu birimde çalışanların %50,2'si erkeklerden oluşmaktayken; %49,8'i kadındır. Makasın en geniş olduğu birim ise Türkiye genel istihdamındadır. Türkiye genelinde çalışanların %69,1'i erkekken; %30,9'u kadındır.

Veriler ayrıca genç (15-24 yaş) istihdamın (%21,2) Türkiye tekstil sektöründe; 60 yaş üzeri çalışanların ise en çok oranda TR32 Bölgesinde (%2,8) çalıştığına işaret etmektedir. Tüm birimlerde çalışanların önemli kısmı evli ve eğitim seviyeleri düşüktür. İlköğretim ve altında eğitime sahip olanlar en yüksek oranda Türkiye tekstil sektöründe; yükseköğretim mezunları ise en yüksek oranda Türkiye genel istihdamında yer almaktadır. Bulgular ayrıca, Türkiye genel istihdamı, TR32 Bölgesi, Türkiye tekstil sektöründe çalışanların yarısından fazlasının sosyal bilimler; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise en yüksek oranda fen bilimlerinden mezun olduğuna işaret etmektedir.

#### 2.4.1.2. Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Çalışma Koşulları ve Ücretler

Araştırmada çalışma koşulları; kayıtlılık, çalışma şekli, süreklilik, çalışma süresi,

mesleki sınıflama, özel/kamuda çalışma durumu, işletme ölçeği, işyeri durumu ve coğrafi bölgeler olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemeleri olarak ifade edilen ve TÜİK tarafından “*Bu işinizden dolayı SGK’na kayıtlı mısınız?*” şeklinde sorulan ve cevaplandırılan veriler doğrultusunda tekstil sektöründe çalışanların cinsiyetleri ile kayıtlı çalışma durumları incelenmiştir. Türkiye’de kayıtlı çalışanların %69,6’sı; TR32 Bölgesinde çalışanların %64,2’si; Türkiye tekstil sektöründe çalışanların %60,6’sı; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %50,9’u erkek, diğerleri kadındır. TR32 Bölgesi tekstil sektörü kadınların kayıt dışı çalışma oranının en yüksek olduğu bölgedir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışan erkeklerin %41,3’ü; kadınların ise %58,7’si kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 17).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesini, tam süreli iş sözleşmesi üzerinden tanımlamaktadır. Tam süreli iş sözleşmesi, haftalık normal çalışma süresi içerisinde (haftada 45 saat) çalışan kişi ile işvereni arasında yapılan sözleşmedir. Bu sözleşmeye bağlı olarak yapılan çalışma tam süreli çalışmadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ise haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde azaltılarak çalışıldığı sözleşmelerdir. Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması kavramına “*İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Saatleri Yönetmeliğinin*” 6. maddesinde açıklık getirilmiştir. Kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresinin 2/3’ünden daha az olan çalışmalardır. İş Kanunu’nun 63. maddesine göre normal haftalık çalışma süresi 45 saattir. Buna göre kısmi süreli çalışma haftada 30 saatten az olan çalışmaları ifade etmektedir. TÜİK HİAMVS 2019 yılı verilerine göre TR32 Bölgesinde tekstil sektöründe kısmi süreli çalışan erkek bulunmamaktadır. Bu bölgede kısmi süreli çalışanların tamamı kadındır. Tüm birimler dikkate alındığında erkekler, kadınlardan daha fazla oranda tam süreli olarak çalışmaktadır (Tablo 17).

HİAMVS’de yapılan görüşmelerde “*Bu işinizin süreklilik durumu nedir?*” sorusu yöneltilmiştir. Geçici iş, mevsimlik, günübirlik, sözleşmeli veya sözleşmesiz arada sırada gidilen işi ifade etmektedir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanlar haricindeki diğer birimlerde çalışan erkeklerin geçici işte çalışma oranları kadınlara göre daha fazlayken; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe tam tersi bir durum söz konusudur. Bu bölgede tekstil sektöründe geçici işte çalışanların %92,6’sı kadın iken %7,4’ü erkektir. Tüm birimlerde sürekli işte çalışanlarda ise erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksektir (Tablo 17).



**Tablo 17.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların İşe İlişkin Durumları

		Türkiye		TR32		Türkiye Tekstil		TR32 Tekstil	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
<b>Kayıtlılık Durumu</b>									
Kayıtlı	Erkek	10.964.338	69,6	378.020	64,2	668.344	60,6	27.358	50,9
	Kadın	4.785.558	30,4	210.892	35,8	434.814	39,4	26.356	49,1
Kayıtlı Değil	Erkek	2.304.673	66,5	74.730	56,8	209.069	62,6	1.781	41,3
	Kadın	1.161.040	33,5	56.936	43,2	125.059	37,4	2.527	58,7
<b>Çalışma Şekli</b>									
Kısmi Süreli	Erkek	588.759	52,8	36.462	53,2	16.258	29,0	0	0
	Kadın	525.412	47,2	32.107	46,8	39.875	71,0	1.331	100,0
Tam Süreli	Erkek	12.680.253	70,1	416.288	63,8	861.155	62,4	29.139	51,4
	Kadın	5.421.185	29,9	235.722	36,2	519.999	37,6	27.552	48,6
<b>Geçici-Süreli İş</b>									
Geçici İş	Erkek	1.576.177	70,8	68.448	60,6	40.916	50,8	145	7,4
	Kadın	648.897	29,2	44.428	39,4	39.554	49,2	1.820	92,6
Süreli İş	Erkek	11.692.835	68,8	384.302	63,2	836.497	61,7	28.994	51,7
	Kadın	5.297.701	31,2	223.400	36,8	520.320	38,3	27.063	48,3
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>									
0-30 Saat	Erkek	854.127	50,1	47.970	51,7	18.953	29,9	313	17,0
	Kadın	849.156	49,9	44.809	48,3	44.538	70,1	1.524	83,0
31-45 saat	Erkek	4.864.451	64,5	158.813	60,8	214.957	52,8	10.934	48,1
	Kadın	2.675.239	35,5	102.187	39,2	192.388	47,2	11.802	51,9
45 saat +	Erkek	7.550.433	75,7	245.967	67,1	643.503	66,6	17.892	53,5
	Kadın	2.422.203	24,3	120.832	32,9	322.947	33,4	15.558	46,5
<b>ISCO 08 Mesleki Sınıflama</b>									
Yönetici PMM*	Erkek	2.043.911	56,5	71.128	55,0	24.848	65,4	2.123	71,9
	Kadın	1.575.198	43,5	58.259	45,0	13.132	34,6	829	28,1
Yardımcı PMM	Erkek	1.049.743	69,8	38.352	64,8	40.519	72,0	1.297	49,5
	Kadın	454.644	30,2	20.809	35,2	15.750	28,0	1.324	50,5
Büro Elemanı	Erkek	1.076.257	56,8	33.812	52,4	37.055	58,1	1.809	50,5
	Kadın	817.637	43,2	30.756	47,6	26.683	41,9	1.773	49,5
Satış Elemanı	Erkek	2.758.772	64,2	99.941	59,4	26.886	66,8	835	55,5
	Kadın	1.539.195	35,8	68.340	40,6	13.351	33,2	670	44,5
Tarım vb	Erkek	2.005.977	66,7	71.723	53,0	140.209	53,4	4.062	37,0
	Kadın	1.000.465	33,3	63.570	47,0	122.511	46,6	6.902	63,0
Sanatkâr	Erkek	2.397.263	89,7	77.317	85,9	217.483	58,3	7.488	49,7
	Kadın	274.393	10,3	12.703	14,1	155.507	41,7	7.583	50,3
Makina Operatör	Erkek	1.937.087	87,2	60.475	81,9	390.414	64,7	11.525	54,0
	Kadın	285.065	12,8	13.392	18,1	212.939	35,3	9.801	46,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

\*=Profesyonel Meslek Mensubu

TÜİK HİAMVS’de metrik olarak verilen haftalık çalışma saati, 30 saate kadar, 31-45 saat arası ve 45 saatten yukarı olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır. Türkiye genelinde ve TR32 Bölgesinde 0-30 saat arası çalışan erkeklerin oranı, kadınlardan fazla iken; tekstil sektöründe gerek Türkiye’de gerekse TR32 Bölgesinde kadınlar erkeklere göre daha fazla oranda kısmi süreli çalışmaktadır. 31-45 saat arasını ifade eden tam zamanlı çalışma en fazla erkeklerde Türkiye genelinde (%64,5); en az ise TR32 Bölgesi tekstil sektöründe görev yapmaktadır. Kadınlarda ise tam süreli çalışma en fazla TR32 Bölgesi tekstil sektöründe (%51,9) en az Türkiye genelindedir (%35,5). Haftada 45 saatten fazla çalışma durumunda ise tüm birimlerde erkekler oransal olarak kadınlardan daha uzun sürelerle çalışmaktadır (Tablo 18). Kadınların işgücü piyasasında kısmi süreli

ve geçici çalışmalarının altında, öğrenilmiş toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ile kadına özgülenen ve çoğu zaman ekonomik bir değer içermeyen ev eksenli sorumlulukları bulunabilmektedir.

Mesleki sınıflama da araştırmanın bir diğer değişkenini oluşturmaktadır. Türkiye, TR32 Bölgesi, Türkiye tekstil sektöründe tüm mesleki sınıflama kategorilerinde erkekler kadınlardan daha yüksek oranda istihdam edilmektedir. Ancak TR32 Bölgesi tekstil sektöründe, yardımcı profesyonel meslek mensubu, tarımda ve nitelik gerektirmeyen işlerde ve sanatkâr olarak çalışanlarda kadınların oranı erkeklerden daha fazladır (Tablo 17).

TÜİK, “*Çalıştığınız bu işyerinin statüsünü belirtiniz*” şeklinde soru yönelmiş ve “*özel*”, “*kamu*” ve “*diğer*” grupları altında sınıflandırmıştır. Özel grubu özel sektörü, kamu grubu kamu sektörünü, diğer grubu ise vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum örgütleri, uluslararası örgüt ve elçilikleri ifade etmektedir. Buna göre Türkiye’de özel sektörde istihdamın %71,8’i; kamu sektöründe çalışanların %65,1’i diğer kategorisinde yer alanların ise %22,4’ü erkek, diğerleri kadındır. Kadınların (%77,6) diğer grubunu ifade eden, dernek vakıf vb. örgütlenmelerde erkeklere oranla daha fazla görev aldıkları görülmektedir. Benzer durum TR32 Bölgesinde de mevcuttur. TR32 Bölgesinde özel (%65,6) ve kamu sektöründe (%59,2) erkekler; dernek ve vakıf vb. örgütlenmelerde ise kadınlar (%71,3) daha fazla oranda çalışmaktadır. Türkiye’de tekstil sektöründe dernek ve vakıflarda; TR32 Bölgesinde ise *kamu* ve *diğer* kategorisinde çalışan bulunmamaktadır. Türkiye tekstil sektöründe özel sektörde çalışan erkekler (%61,1) kamu sektöründe ise kadınlar (%69,5) daha fazla oranla çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde tekstil sektöründe ise tüm çalışanlar özel sektörde yer almaktadır ve kadın ile erkek çalışanların istihdam oranı birbirine yakındır (Tablo 18).

TÜİK tarafından hazırlanan ankette “*Bu yer, kuruluş ve işyerinde çalışan sayısını belirtiniz*” sorusu yöneltilmiştir. Türkiye’de 19.215.609 kişi ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Bu kişilerin %33,8’i (6.499.492kişi) 10 ve daha az; %6,9’u (1.318.834kişi) 11-19; %18,9’u (3.626.622 kişi) 20-49; %40,3’ü (7.745.605kişi) 50 veya daha fazla; %0,1’i bilmiyor ama 10 kişiden az (25.57 kişi) olan işletmelerde çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde toplamda 720.578 kişi istihdam içerisinde yer almaktadır. TR32 Bölgesinde çalışanların %40,4’ü (291.055 kişi) 10 ve daha az; %6,6’sı (47.473 kişi) 11-19 kişi; %18,6’sı (134.430 kişi) 20-49 kişi; %34,4’ü (247.619 kişi) 50 veya daha fazla çalışanın olduğu işyerinde çalışmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe

toplam 1.437.287 kişi istihdamdadır. Tekstil sektöründekilerin %16,2'si (232.277 kişi) 10 ve daha az; %9,3'ü (133.955 kişi) 11-19 kişi; %24,5'i (352.243 kişi) 20-49 kişi; %49,9'u (717.781 kişi) 50 veya daha fazla kişi; %0,1'i ise (1.030 kişi) bilmiyor ama 10 kişiden fazla çalışanın olduğu işyerinde çalışmaktadır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe toplam 58.022 kişi istihdamdadır. Bu kişilerin %9,1'i (5.267 kişi) 10 ve daha az kişi; %0,5'i (298 kişi) 11-19 kişi; %20,3'ü (11.778 kişi) 20-49 kişi; %70,1'i (40.679 kişi) 50 veya daha fazla çalışanın olduğu işyerinde çalışmaktadır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe işletme ölçeği 50 kişiden az olan işyerleri dışındaki tüm birimlerde erkek çalışanların sayısı kadınlardan daha fazladır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise 50'den fazla çalışan olan işletmeler haricinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla çalışmaktadır (Tablo 18).

**Tablo 18. İşyerlerine İlişkin Bilgiler**

		Türkiye		TR32		Tekstil		TR32Tekstil	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
<b>Özel – Kamu Sektörü</b>									
Özel	Erkek	10.280.392	71,8	339.976	65,6	877.189	61,1	29.139	50,2
	Kadın	4.037.926	28,2	178.444	34,4	559.361	38,9	28.883	49,8
Kamu	Erkek	2.883.367	65,1	106.243	59,2	225	30,5	0	0
	Kadın	1.543.545	34,9	73.159	40,8	512	69,5	0	0
Diğer	Erkek	105.252	22,4	6.532	28,7	0	0	0	0
	Kadın	365.126	77,6	16.225	71,3	0	0	0	0
<b>İşletme Ölçeği</b>									
10 ve daha az	Erkek	4.477.423	68,9	183.596	63,1	147.908	63,7	2.205	<b>41,9</b>
	Kadın	2.022.069	31,1	107.459	36,9	84.369	36,3	3.062	<b>58,1</b>
11-19 Kişi	Erkek	879.023	66,7	29.636	62,4	81.000	60,5	0	<b>0</b>
	Kadın	439.811	33,3	17.837	37,6	52.955	39,5	298	<b>100,0</b>
20-49 Kişi	Erkek	2.460.730	67,9	80.268	59,7	218.532	62,0	5.005	<b>42,5</b>
	Kadın	1.165.892	32,1	54.162	40,3	133.711	38,0	6.773	<b>57,5</b>
50 veya Üzeri	Erkek	5.433.069	70,1	159.249	64,3	429.239	59,8	21.929	53,9
	Kadın	2.312.536	29,9	88.370	35,7	288.542	40,2	18.750	46,1
Bilmiyor 10'dan fazla	Erkek	18.767	74,9	0	0	734	71,2	0	0
	Kadın	6.290	25,1	0	0	296	28,8	0	0
<b>İşyeri Durumu</b>									
Tarla Bahçe	Erkek	260.901	58,9	12.483	43,1	0	0	0	0
	Kadın	181.777	41,1	16.468	<b>56,9</b>	0	0	0	0
Düzenli İşyeri	Erkek	9.401.136	72,4	291.826	66,6	876.741	62,4	29.139	50,9
	Kadın	3.580.825	27,6	146.622	33,4	529.091	<b>37,6</b>	28.159	<b>49,1</b>
Pazar Yeri	Erkek	36.229	96,0	1.940	90,7	0	0	0	0
	Kadın	1.504	4,0	200	9,3	0	0	0	0
Seyyar	Erkek	560.118	98,3	31.594	96,1	0	0	0	0
	Kadın	9.661	1,7	1.294	3,9	0	0	0	0
Evde	Erkek	22.009	7,7	2.133	13,3	448	1,5	0	0
	Kadın	264.159	92,3	13.859	<b>%86,7</b>	30.270	<b>98,5</b>	724	<b>100,0</b>

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

TÜİK “*Bu işyerinizin durumunu belirtiniz.*” sorusunu yöneltmiş ve “*tarla ve bahçe*”, “*düzenli işyeri*”, “*pazar yeri*”, “*seyyar*” ve “*evde*” olmak üzere kategorize etmiştir. Türkiye’de ücretli, yevmiyeli, maaşlı çalışanların %3,1’i (442.678 kişi) tarla ve bahçede; %90,6’sı (12.981.961 kişi) düzenli işyerinde; %0,3’ü (37.733 kişi) pazar

yerinde; %4'ü (569.779 kişi) seyyar; %2'si (286.168 kişi) evde çalışmaktadır. Tarla, bahçede çalışanların %41,1'i; düzenli işyerinde çalışanların %27,6'sı; pazar yerinde çalışanların %4'ü; seyyar çalışanların %1,7'si; evde çalışanların %92,3'ü kadındır. TR32 Bölgesinde ise çalışanların %5,6'sı (28.951 kişi) tarla ve bahçede; %84,6'sı (438.448 kişi) düzenli işyerinde; % 0,4'ü (2.140 kişi) pazar yerinde; %6,3'ü (32.888 kişi) seyyar; %3,1'i (15.992 kişi) evde çalışmaktadır (Tablo 18).

Türkiye geneline benzer biçimde TR32 Bölgesinde de kadınların önemli kısmı (%86,7'si) evde ve tarla/bahçede (%56,9) çalışmaktadır. Diğer kategorilerde ise erkeklerin kadınlara oranla daha fazla çalıştıkları görülmektedir. Türkiye tekstil sektöründe ise sadece düzenli işyerinde (%97,9- 1.405.832 kişi) ve evde (%2,1- 30.718 kişi) çalışma mevcuttur. Düzenli işyerinde çalışanların %37,6'sı; evde çalışanların ise %98,5'i kadındır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe, Türkiye tekstil sektörüne benzer biçimde üretim ya düzenli işyerinde (%98,8- 57.298 kişi) ya da evde (%1,2-724 kişi) yapılmaktadır. Düzenli işyerinde çalışanların %49,1'i; evde çalışanların ise tamamı kadındır (Tablo 18).

Türkiye'de istihdamın %24,4'ü İstanbul'da (4.682.704 kişi) çalışmaktadır. İstihdamın en yoğun olduğu bölge İstanbul; en düşük olduğu bölge ise %4,8 ile Doğu Anadolu Bölgesidir (914.878 kişi). Doğu Anadolu Bölgesi ayrıca erkek istihdamının en yoğun (%77,2) olduğu bölgedir. Kadın istihdamı ise en yüksek oranda Ege Bölgesinde (%34,1) en düşük ise Doğu Anadolu Bölgesindedir (%22,8) (Tablo 19).

**Tablo 19.** Cinsiyetlerine Göre Çalışılan Bölgeler

		Türkiye		Tekstil	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
İstanbul	Erkek	3.137.512	67,0	384.786	63,5
	Kadın	1.545.192	33,0	221.619	36,5
Marmara	Erkek	2.071.458	68,3	144.638	51,1
	Kadın	960.779	31,7	138.242	48,9
Ege	Erkek	1.741.825	65,9	86.718	52,0
	Kadın	902.092	<b>34,1</b>	79.902	48,0
İç Anadolu	Erkek	2.060.070	70,9	38.451	70,9
	Kadın	844.117	29,1	15.777	29,1
Akdeniz	Erkek	1.571.325	68,4	77.256	74,0
	Kadın	727.085	31,6	27.173	26,0
Karadeniz	Erkek	932.658	68,8	19.341	<b>34,3</b>
	Kadın	422.324	31,2	37.073	<b>65,7</b>
Doğu Anadolu	Erkek	706.092	<b>77,2</b>	20.632	67,0
	Kadın	208.786	<b>22,8</b>	10.145	33,0
Güneydoğu Anadolu	Erkek	1.048.072	75,7	105.592	<b>77,9</b>
	Kadın	336.222	24,3	29.942	<b>22,1</b>
<b>Toplam</b>		<b>19.215.609</b>		<b>1.437.287</b>	

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye geneline benzer biçimde Türkiye tekstil sektöründe de istihdamın önemli bir kısmı (%42,2- 606.405 kişi) İstanbul’da; en düşük ise Doğu Anadolu Bölgesinde (%2,1- 30.777kişi) çalışmaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi erkeklerin en fazla (%77,9); kadınların ise en düşük (%22,1) çalıştığı bölgedir. Tekstil sektöründe kadın çalışanların (%65,7) en fazla; erkeklerin ise en az çalıştıkları bölge (%34,3) Karadeniz Bölgesidir (Tablo 19).

TÜİK, kişilerin gelirlerini “Geçen ay içerisinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelir ne kadardır?” şeklinde bir soru ile belirlemektedir. Anket haftası içerisinde işe yeni başlayanlar ve gelir beyanında bulunmayanlar için bu soru “sıfır” olarak kodlanmaktadır. Ayrıca aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmektedir. Bu soru sadece istihdamda ücretli maaşlı yevmiyeli çalışanlara sorulmaktadır. Dolayısıyla, net nakdi gelir aslında kişilerin aldıkları ücretlerin ne olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de genel istihdamda, TR32 Bölgesinde, Türkiye tekstil sektöründe ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışan kadınların, erkeklere göre ortalama ücretleri düşüktür. Kadın ile erkek çalışan arasındaki ücret eşitsizliği ve ayrımcılık gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuatta yer alan pek çok düzenlemeye rağmen kapatılamamıştır. Ücret eşitsizliği ve ayrımcılık toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de bir göstergesidir. Kadın ile erkek arasındaki ücret farkının en geniş olduğu birim TR32 Bölgesi tekstil sektörü iken; en dar olduğu birim genel istihdamdır. Türkiye’de 2019 yılında asgari ücretin ₺2.020,90TL olduğu kabulü ile karşılaştırıldığında, özellikle tekstil sektöründe çalışan kadınlar açısından ortalama ücretlerin asgari ücret düzeyinde olduğu söylenebilmektedir (Tablo 20).

**Tablo 20.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ortalama Ücretleri

		Sıklık	Minimum	Maksimum	Ortalama	St. Sapma
Türkiye	Erkek	12.279.571	20	60.000	3.054,08	2020,765
	Kadın	5.568.414	20	50.000	2.782,96	1912,413
TR32	Erkek	412.713	20	15.000	2.912,89	1595,785
	Kadın	246.770	24	21.000	2.578,91	1702,291
Türkiye Tekstil	Erkek	832.963	340	17.000	2.344,58	959,209
	Kadın	524.661	25	13.000	2.056,24	803,548
TR32 Tekstil	Erkek	28.505	1300	10.000	2.630,92	1247,662
	Kadın	27.208	50	3.600	2.047,93	494,528

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye genelinde çalışanların %18’i; TR32 Bölgesinde çalışanların %23,5’i;

tekstil sektöründe çalışanların %29,6'sı, TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %40'ı asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Asgari ücretin altında gelir elde edenlerin en fazla gözlemlendiği birim, Türkiye tekstil sektörüdür (%29). Türkiye tekstil sektöründe çalışanların %58,6'sı; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %58,5'i asgari ücret ve altında gelire sahiptir. Tekstil sektöründe asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin oranı Türkiye'de %2,1 iken; TR32 Bölgesinde %3,4'tür. (Tablo 21). Tüm sektörler bir arada ele alındığında Türkiye geneli ve TR32 Bölgesinde çalışanların %18,1'i asgari ücretin iki katından fazla gelir elde etmektedir. Tekstil sektöründe ise asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin oranı Türkiye tekstil için %2,1; TR32 Bölgesi tekstil sektörü için %3,4'tür. Veriler tekstil sektöründe çalışanların düşük ücret düzeyinde çalıştıklarını göstermektedir.

**Tablo 21.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ücret Düzey Dağılımları

	Türkiye		TR32		Türkiye Tekstil		TR32 Tekstil	
	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%
<b>G&gt;₺0-₺2019</b>	4.137.185	23,2	156.196	23,7	394.242	<b>29,0</b>	10.288	18,5
<b>₺2.020-₺2.021</b>	3.220.425	<b>18,0</b>	154.828	<b>23,5</b>	401.800	<b>29,6</b>	22.306	<b>40,0</b>
<b>₺2.022-₺4.042</b>	7.259.826	40,7	229.389	34,8	533.150	39,3	21.225	38,1
<b>₺4.043 +</b>	3.230.549	<b>18,1</b>	119.070	<b>18,1</b>	28.433	<b>2,1</b>	1.894	<b>3,4</b>
<b>Toplam</b>	17.847.984	100,0	659.483	100,0	1.357.625	100,0	55.713	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye'de ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak istihdamda bulunan erkekler (%44,3) diğer gelir kategorileri dikkate alındığında en fazla düzeyde asgari ücret ve iki katı arasında gelir elde etmekteyken; kadınlar da (%32,6) benzer biçimde aynı düzeyde gelire sahiptir. Ancak TR32 Bölgesinde ücret düzeyi kadınlar lehine düşmektedir. TR32 Bölgesinde kadınlar en yüksek düzeyde (%31) asgari ücretin altında; erkekler (%40,3) ise asgari ücret ile asgari ücretin iki katı oranında gelir elde etmektedir. Türkiye tekstil sektöründe çalışanların ücretlerinde kadınlar lehine dengesizlik göze çarpmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe erkekler (%45,2) oransal olarak en fazla asgari ücretin iki katına kadar ücret elde ederken; kadınların ücreti (%35,2) asgari ücret düzeyindedir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise hiçbir kadın asgari ücretin iki katından fazla gelir elde etmemektedir. TR32 Bölgesi tekstil sektörü kadın ve erkek arasındaki gelir uçurumunun en derin olduğu birimdir. Kadınların neredeyse yarısı asgari ücret düzeyinde; erkeklerin de neredeyse yarısı asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında değişen düzeylerde ücret elde etmektedir (Tablo 22).

**Tablo 22.** Ücretli, Maaşlı Yevmiyeli Çalışanların Cinsiyete Göre Ücretleri

		Türkiye		TR32		Tekstil		TR32Tekstil	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
G>10- 12019	Erkek	2.539.482	20,7	79.695	19,3	218.676	26,3	3.407	12,0
	Kadın	1.597.702	28,7	76.501	31,0	175.566	33,5	6.881	25,3
12.020- 12.021	Erkek	2.046.140	16,7	89.627	21,7	216.918	26,0	9.009	31,6
	Kadın	1.174.285	21,1	65.201	26,4	184.882	35,2	13.297	48,9
12.022- 14.042	Erkek	5.442.694	44,3	166.410	40,3	376.912	45,2	14.195	49,8
	Kadın	1.817.132	32,6	62.980	25,5	156.237	29,8	7.030	25,8
14.043 +	Erkek	2.251.254	18,3	76.981	18,7	20.458	2,5	1.894	6,6
	Kadın	979.295	17,6	42.089	17,1	7.975	1,4	0	0,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Araştırmada cinsiyete göre ücret düzeylerinin yanı sıra, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların sektörel olarak ortalama ve medyan ücretleri, cinsiyetleri göz önüne alınarak incelenmiştir. Buna göre sektörler; tarım, inşaat, tekstil, imalat, hizmet ve madencilik başlığı ile gruplandırılmıştır. Tarım sektöründe ortalama ücretler hem erkek hem kadın için medyan ücretten düşüktür. Bu durum, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın yoğunluğundan, tarım sektörünün mevsimsel yapısından ve kayıt dışı, geçici, düzensiz işleri barındırmasından kaynaklanmaktadır. Tarım sektörü haricinde kalan inşaat, tekstil, imalat, hizmet ve madencilik sektörlerinde ise ortalama ücretler, medyan ücretten hem kadın hem erkek için daha yüksektir. Bu yükseklik, ortalamayı yükselten ücretlerin olduğuna ve gelir eşitsizliğine işaret etmektedir (Tablo 23).

**Tablo 23.** Çalışanların Sektörlere Göre Ortalama ve Medyan Ücretleri

Sektör	Ortalama Ücret		Medyan Ücret	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Tarım	1.920	1.427	2.000	1.500
İnşaat	2.450	3.011	2.020	2.020
Tekstil	2.345	2.056	2.020	2.020
İmalat	2.826	2.570	2.500	2.020
Hizmet	3.295	2.923	2.500	2.200
Madencilik	3.536	2.747	3.000	2.060

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye’de sadece inşaat sektöründe kadınların ortalama ücreti, erkeklerin ortalama ücretinden yüksektir. İnşaat sektörü gibi ağır tehlikeli işlerde veya yeraltında ve su altında kadınların çalıştırılması yasalar ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamalar doğrultusunda, kadınlar lehine oluşan ücret farkının nedeni, kadınların inşaat sektöründe beyaz yakalı olarak (mimar, mühendis, tekniker, yönetici vb.) daha yüksek ücretlerle çalışma durumları olabilir. İnşaat sektörü haricindeki diğer tüm sektörlerde erkekler kadınlardan ortalama olarak daha yüksek ücret elde etmektedir. Tarım sektöründe de elde edilen ortalama ücretler hem erkekler hem de kadınlar için asgari ücretin altında

kalmaktadır. Erkeklerde ortalama ücret en yüksek madencilik sektöründeyken; kadınlarda inşaat sektöründedir (Tablo 23).

TÜİK HİAMVS'ye göre 2019 yılında istihdamda bulunan bireylerin sosyo-demografik özellikleri verilmiştir. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile ücret düzeyleri karşılaştırılarak araştırmanın hipotezleri test edilecektir.

#### 2.4.2. Mann-Whitney-Wilcoxon Analizi ve Çapraz Tablolar

TÜİK veri setlerine göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların cinsiyet ile ücret düzeyi karşılaştırması hem Türkiye tekstil sektörü hem de TR32 Bölgesi tekstil sektörü başlığı ile değerlendirilmektedir. Türkiye tekstil sektöründe çalışan erkekler en fazla oranda (%45,2) asgari ücret ve iki katı arasında gelir elde etmekteyken; kadınlar (%35,2) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. TR32 Bölgesinde de benzer bir durum söz konusudur. TR32 Bölgesinde erkekler en yüksek oranda (%49,8) asgari ücret ve iki katı düzeyinde; kadınlar ise (%48,9) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir (Tablo 24).

**Tablo 24.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Cinsiyet ve Ücret İlişkisi

Birimler		Türkiye Tekstil			TR32 Tekstil		
Cinsiyet		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2.019TL'ye kadar	Sıklık	218.676	175.566	394.242	3.407	6.881	10.288
	% Gelir	55,5	44,5	100,0	33,1	66,9	100,0
	% Cinsiyet	26,3	33,5	29,0	12,0	25,3	18,5
	% Toplam	16,1	12,9	29,0	6,1	12,4	18,5
2.020TL-2.021 TL	Sıklık	216.918	184.882	401.800	9.009	13.297	22.306
	% Gelir	54,0	46,0	100,0	40,4	59,6	100,0
	% Cinsiyet	26,0	<b>35,2</b>	29,6	31,6	<b>48,9</b>	<b>40,0</b>
	% Toplam	16,0	13,6	29,6	16,2	23,9	40,0
2.021TL-4.042 TL	Sıklık	376.912	156.237	533.149	14.195	7.030	21.225
	% Gelir	70,7	29,3	100,0	66,9	33,1	100,0
	% Cinsiyet	<b>45,2</b>	29,8	<b>39,3</b>	<b>49,8</b>	25,8	38,1
	% Toplam	27,8	11,5	39,3	25,5	12,6	38,1
4.043TL ve Üzeri	Sıklık	20.458	7.975	28.433	1.894	0	1.894
	% Gelir	72,0	28,0	100,0	100,0	0,0	100,0
	% Cinsiyet	2,5	1,5	2,1	6,6	0,0	3,4
	% Toplam	1,5	0,6	2,1	3,4	0,0	3,4
Toplam	Sıklık	832.964	524.660	1.357.624	28.505	27.208	55.713
	% Gelir	61,4	38,6	100,0	51,2	48,8	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	61,4	38,6	100,0	51,2	48,8	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye tekstil sektöründe ücret düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla H<sub>1</sub>; TR32 Bölgesi tekstil



sektöründe ücret düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla H<sub>2</sub> hipotezleri oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub>: Türkiye’de tekstil sektöründe ücret düzeyi ile cinsiyet arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre (Z=165,86; p=,000) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkekler (Ortalama Sıra Sayısı: 720.558,63) kadınlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 612.535,24) daha yüksek ücret almaktadır.

H<sub>2</sub>: TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile cinsiyet arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre (Z=75,35; p=,000) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkekler (Ortalama Sıra Sayısı: 32.546,74) kadınlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 22.943,70) daha yüksek ücret almaktadır.

Cinsiyete benzer biçimde katılımcıların eğitim düzeyleri ile ücretleri de karşılaştırılmıştır. Türkiye tekstil sektöründe çalışanların önemli kısmı asgari ücret ve iki katı arasında (%39,3) gelir elde etmekteyken; asgari ücretin altında gelir elde edenlerin önemli bir kısmı ilköğretim ve altında (%80,6) bir eğitim düzeyine sahiptir; asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin ise önemli kısmı üniversite (%67,1) mezunudur.

**Tablo 25.** Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Gelirleri ve Eğitim Düzeyleri

Birimler		Tekstil				TR32 Tekstil			
Cinsiyet		İlköğretim	Lise	Üniversite	Toplam	İlköğretim	Lise	Üniversite	Toplam
<b>2.019 TL’ye kadar</b>	Sıklık	317.909	59.353	16.981	394.243	7.291	2.087	910	10.288
	% Gelir	<b>80,6</b>	15,1	4,3	100,0	<b>70,9</b>	20,3	8,8	100,0
	%Eğitim	32,3	23,2	14,6	29,0	20,5	14,9	15,0	18,5
	%Toplam	23,4	4,4	1,3	29,0	13,1	3,7	1,6	18,5
<b>2.020 TL-2.021 TL</b>	Sıklık	302.102	75.261	24.437	401.800	16.203	5.359	743	22.305
	% Gelir	75,2	18,7	6,1	100,0	72,6	24,0	3,3	100,0
	% Eğitim	30,7	29,4	21,0	29,6	<b>45,5</b>	38,2	12,3	40,0
	%Toplam	22,3	5,5	1,8	29,6	29,1	9,6	1,3	40,0
<b>2.021 TL-4.042 TL</b>	Sıklık	360.880	116.256	56.014	533.150	11.829	6.262	3.133	21.224
	% Gelir	67,7	21,8	10,5	100,0	55,7	29,5	14,8	100,0
	% Eğitim	<b>36,6</b>	<b>45,5</b>	<b>48,1</b>	<b>39,3</b>	33,2	<b>44,6</b>	<b>51,7</b>	38,1
	%Toplam	26,6	8,6	4,1	39,3	21,2	11,2	5,6	38,1
<b>4.043 TL ve Üzeri</b>	Sıklık	4.669	4.686	19.078	28.433	286	331	1.278	1.895
	% Gelir	16,4	16,5	<b>67,1</b>	100,0	15,1	17,5	<b>67,4</b>	100,0
	% Eğitim	0,5	1,8	16,4	2,1	0,8	2,4	21,1	3,4
	%Toplam	0,3	0,3	1,4	2,1	0,5	0,6	2,3	3,4
<b>Top.</b>	Sıklık	985.560	255.556	116.510	1.357.626	35.609	14.039	6.064	55.712
	% Gelir	72,6	18,8	8,6	100,0	63,9	25,2	10,9	100,0
	% Eğitim	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	72,6	18,8	8,6	100,0	63,9	25,2	10,9	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

TR32 Bölgesi tekstil sektöründe de asgari ücretin altında çalışanların önemli kısmı (%70,9) ilköğretim ve altı; asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin ise önemli kısmı (%67,4) üniversite mezunudur (Tablo 25).

TÜİK verileri hem Türkiye tekstil sektöründe hem de TR32 Bölgesi tekstil sektöründe kadınların erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştığını ve yazında sıklıkla tekrarlanan beşerî sermaye teorisini teyit eder biçimde eğitim seviyesi ile ücret arasında doğrusal bir ilişki olabileceğine işaret etmektedir.

Çalışma koşulları, TÜİK HİAMVS’de kayıtlılık, haftalık çalışma süresi, işletme ölçeği, işyeri durumu, çalışma şekli ve geçici/sürekli çalışma durumu değişkenleri ile ele alınmıştır. TÜİK HİAMVS’ye göre Türkiye tekstil sektöründe kayıt dışı çalışanların önemli kısmı asgari ücretin altında (%63,5) gelir elde etmektedir. Kayıtlı çalışanların ise %44,3’ü asgari ücret ve iki katı arasında bir ücret düzeyine sahiptir. Geliri asgari ücretin altında olanların %44,8’i kayıt dışı çalışmaktayken; geliri asgari ücretin iki katından fazla olanların %97,9’u kayıtlı çalışmaktadır (Tablo 26).

**Tablo 26.** Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli Çalışanların Ücretleri ile Kayıtlı Çalışma Durumları

Birimler		Tekstil			TR32 Tekstil		
Kayıtlılık		Kayıtdışı	Kayıtlı	Toplam	Kayıtdışı	Kayıtlı	Toplam
2.019TL’ye kadar	Sıklık	176.559	217.683	394.242	2.144	8.144	10.288
	% Gelir	<b>44,8</b>	55,2	100,0	20,8	79,2	100,0
	%Kayıtlılık	<b>63,5</b>	20,2	29,0	<b>59,8</b>	15,6	18,5
	%Toplam	13,0	16,0	29,0	3,8	14,6	18,5
2.020TL- 2.021 TL	Sıklık	45.926	355.874	401.800	867	21.438	22.305
	% Gelir	11,4	88,6	100,0	3,9	96,1	100,0
	% Kayıtlılık	16,5	33,0	29,6	24,2	<b>41,1</b>	40,0
	%Toplam	3,4	26,2	29,6	1,6	38,5	40,0
2.021TL- 4.042 TL	Sıklık	54.803	478.347	533.150	575	20.651	21.226
	% Gelir	10,3	89,7	100,0	2,7	97,3	100,0
	% Kayıtlılık	19,7	<b>44,3</b>	39,3	16,0	39,6	38,1
	%Toplam	4,0	35,2	39,3	1,0	37,1	38,1
4.043TL ve Üzeri	Sıklık	589	27.844	28.433	0	1.894	1.894
	% Gelir	2,1	<b>97,9</b>	100,0	0,0	<b>100,0</b>	100,0
	% Kayıtlılık	0,2	2,6	2,1	0,0	3,6	3,4
	%Toplam	0,0	2,1	2,1	0,0	3,4	3,4
Toplam	Sıklık	277.877	1.079.748	1.357.625	3.586	52.127	55.713
	% Gelir	20,5	79,5	100,0	6,4	93,6	100,0
	% Kayıtlılık	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	20,5	79,5	100,0	6,4	93,6	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise kayıt dışı çalışanların önemli çoğunluğunun geliri asgari ücretin (%59,8) altındadır. Kayıtlı çalışanların ise %41,1’i asgari ücret

düzeyinde gelir elde etmektedir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin tamamı kayıtlı çalışmaktadır (Tablo 26).

Türkiye tekstil sektöründe ücret düzeyi ile kayıtlılık durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_3$ ; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile kayıtlılık durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_4$  hipotezleri oluşturulmuştur.

$H_3$ : Türkiye’de tekstil sektöründe ücret düzeyi ile kayıtlılık durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z = -388,36$ ;  $p = ,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi kayıtlılık durumuna göre farklılaşmaktadır. Kayıtlı çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 741.294,74) kayıt dışı çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 436.027,40) daha yüksek ücret almaktadır.

$H_4$ : TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile kayıtlılık durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z = -52,16$ ;  $p = ,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi kayıtlılık durumuna göre farklılaşmaktadır. Kayıtlı çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 28.728,57) kayıt dışı çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 15.187,64) daha yüksek ücret almaktadır.

Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %68,2’si; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %58,6’sı haftada 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe kısmi süreli (haftada 30 saate kadar) çalışanların önemli kısmı (%94,1) asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Tam süreli çalışanların (haftada 45 saate kadar) %44,9’u ve haftada 45 saatten fazla çalışanların %38,5’i asgari ücret ve iki katı düzeyinde gelire sahiptir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise kısmi süreli çalışanların %87’si asgari ücretin altında; tam süreli çalışanların %41,9’u asgari ücret düzeyinde; haftada 45 saatin üzerinde çalışanların ise %41,6’sı ise asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında gelire sahiptir (Tablo 27).

**Tablo 27. Ücretli, Yevmiyeli, Çalışanların Ücretleri ile Haftalık Çalışma Süreleri**

Birimler		Tekstil				TR32 Tekstil			
Haftalık Çalışma Süresi		0-30 saat	31-45 saat	45 +	Toplam	0-30 saat	31-45 saat	45 +	Toplam
<b>2.019 TL'ye kadar</b>	Sıklık	39.383	87.279	267.581	394.243	1.128	3.902	5.258	10.288
	% Gelir	10,0	22,1	67,9	100,0	11,0	37,9	51,1	100,0
	%Süre	<b>94,1</b>	22,4	28,9	29,0	<b>87,0</b>	17,9	16,1	18,5
	%Toplam	2,9	6,4	19,7	29,0	2,0	7,0	9,4	18,5
<b>2.020TL-2.021 TL</b>	Sıklık	1.163	109.108	291.528	401.799	0	9.121	13.185	22.306
	% Gelir	0,3	27,2	72,6	100,0	0,0	40,9	59,1	100,0
	%Süre	2,8	28,0	31,5	29,6	0,0	<b>41,9</b>	40,4	40,0
	%Toplam	0,1	8,0	21,5	29,6	0,0	16,4	23,7	40,0
<b>2.021TL-4.042 TL</b>	Sıklık	1.319	174.954	356.877	533.150	168	7.479	13.579	21.226
	% Gelir	0,2	32,8	66,9	100,0	0,8	35,2	64,0	100,0
	%Süre	3,2	<b>44,9</b>	<b>38,5</b>	39,3	13,0	34,3	<b>41,6</b>	38,1
	%Toplam	0,1	12,9	26,3	39,3	0,3	13,4	24,4	38,1
<b>4.043TL ve Üzeri</b>	Sıklık	0	18.507	9.926	28.433	0	1.284	610	1.894
	% Gelir	0,0	65,1	34,9	100,0	0,0	67,8	32,2	100,0
	%Süre	0,0	4,7	1,1	2,1	0,0	5,9	1,9	3,4
	%Toplam	0,0	1,4	0,7	2,1	0,0	2,3	1,1	3,4
<b>Toplam</b>	Sıklık	41.865	389.848	925.912	1.357.625	1.296	21.786	32.632	55.714
	% Gelir	3,1	28,7	<b>68,2</b>	100,0	2,3	39,1	<b>58,6</b>	100,0
	%Süre	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	3,1	28,7	68,2	100,0	2,3	39,1	58,6	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %51,5'i; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %71'i 50 kişiden fazla çalışana sahip işletmelerde çalışmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe 10 kişiden az işletmelerde ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %47'si asgari ücretin altında; 11-19 kişi arası işletmelerde çalışanların %35,7'si; 20-49 kişi arası işletmelerde çalışanların %39,2'si; 50'den fazla çalışana olan işletmelerde istihdam edilenlerin %44,6'sı asgari ücret ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe 10 kişiden az işletmelerde ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %59,9'u; 11-19 işçi çalıştıran işletmelerde istihdam edilenlerin tamamı asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. İşletme ölçeği 20 ile 49 arası olan işletmelerde çalışanların %47,7'si asgari ücret düzeyinde; işletme ölçeği 50 kişiden fazla olan işletmelerde çalışanların ise %42,6'sı asgari ücret ve iki katı tutarında gelir elde etmektedir (Tablo 28).

**Tablo 28.** Ücretli, Yevmiyeli, Çalışanların Ücretleri ile İşletme Ölçeği

Birimler		Tekstil					TR32 Tekstil					
İşletme Ölçeği		10 ve altı	11-19kişi	20-49 kişi	50 kişi ve üzeri	Bilmiyor 10 kişiden fazla	Toplam	10 ve altı	11-19kişi	20-49 kişi	50 kişi ve üzeri	Toplam
<b>2.019 TL'ye kadar</b>	Sıklık	93.633	41.913	111.909	146.490	296	394.241	2.524	298	2.126	5.341	10.289
	%Gelir	23,8	10,6	28,4	37,2	0,1	100,0	24,5	2,9	20,7	51,9	100,0
	%İşletme Ölçeği	<b>47,0</b>	33,3	33,7	20,9	36,9	29,0	<b>59,9</b>	<b>100,0</b>	18,3	13,5	18,5
	%Toplam	6,9	3,1	8,2	10,8	0,0	29,0	4,5	0,5	3,8	9,6	18,5
<b>2.020 TL- 2.021 TL</b>	Sıklık	58.588	38.707	87.946	216.053	506	401.800	1.109	0	5.546	15.650	22.305
	%Gelir	14,6	9,6	21,9	53,8	0,1	100,0	5,0	0,0	24,9	70,2	100,0
	%İşletme Ölçeği	29,4	30,7	26,5	30,9	<b>63,1</b>	29,6	26,3	0,0	<b>47,7</b>	39,5	40,0
	%Toplam	4,3	2,9	6,5	15,9	0,0	29,6	2,0	0,0	10,0	28,1	40,0
<b>2.021 TL- 4.042 TL</b>	Sıklık	46.327	44.942	130.168	311.712	0	533.149	584	0	3.769	16.873	21.226
	%Gelir	8,7	8,4	24,4	58,5	0,0	100,0	2,8	0,0	17,8	79,5	100,0
	%İşletme Ölçeği	23,3	<b>35,7</b>	<b>39,2</b>	<b>44,6</b>	0,0	39,3	13,8	0,0	32,4	<b>42,6</b>	38,1
	%Toplam	3,4	3,3	9,6	23,0	0,0	39,3	1,0	0,0	6,8	30,3	38,1
<b>4.043 TL ve Üzeri</b>	Sayı	593	429	2.324	25.087	0	28.433	0	0	185	1.710	1.895
	%Gelir	2,1	1,5	8,2	88,2	0,0	100,0	0,0	0,0	9,8	90,2	100,0
	%İşletme Ölçeği	0,3	0,3	0,7	3,6	0,0	2,1	0,0	0,0	1,6	4,3	3,4
	%Toplam	0,0	0,0	0,2	1,8	0,0	2,1	0,0	0,0	0,3	3,1	3,4
<b>Toplam</b>	Sıklık	199.141	125.991	332.347	699.342	802	1.357.623	4.217	298	11.626	39.574	55.715
	%Gelir	14,7	9,3	24,5	<b>51,5</b>	0,1	100,0	7,6	0,5	20,9	<b>71,0</b>	100,0
	%İşletme Ölçeği	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	14,7	9,3	24,5	51,5	0,1	100,0	7,6	0,5	20,9	71,0	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %98,5'i; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ise %99,5'i düzenli işyerinde çalışmaktadır. Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan asgari ücret ve üzerinde gelir elde edenlerin neredeyse tamamı düzenli işyerinde çalışmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe evde çalışanların %97,9'u; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe evde çalışanların ise tamamı asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Diğer gelir gruplarında evde çalışma durumu ya yok ya da yok denecek kadar azdır (Tablo 29).

**Tablo 29.** Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ile İşyeri Durumu

Birimler		Tekstil			TR32 Tekstil		
İşyeri Durumu		Düzenli	Evde	Toplam	Düzenli	Evde	Toplam
2.019TL'ye kadar	Sıklık	373.707	20.246	393.953	10.007	281	10.288
	% Gelir	94,9	5,1	100,0	97,3	2,7	100,0
	%Durum	28,0	<b>97,9</b>	29,0	18,1	<b>100,0</b>	18,5
	%Toplam	27,5	1,5	29,0	18,0	0,5	18,5
2.020TL- 2.021 TL	Sıklık	401.800	0	401.800	22.306	0	22.306
	% Gelir	<b>100,0</b>	0,0	100,0	<b>100,0</b>	0,0	100,0
	% Durum	30,1	0,0	29,6	40,2	0,0	40,0
	%Toplam	29,6	0,0	29,6	40,0	0,0	40,0
2.021TL- 4.042 TL	Sıklık	532.484	442	532.926	21.225	0	21.225
	% Gelir	<b>99,9</b>	0,1	100,0	<b>100,0</b>	0,0	100,0
	% Durum	39,9	2,1	39,3	38,3	0,0	38,1
	%Toplam	39,2	0,0	39,3	38,1	0,0	38,1
4.043TL ve Üzeri	Sıklık	28.211	0	28.211	1.894	0	1.894
	% Gelir	<b>100,0</b>	0,0	100,0	<b>100,0</b>	0,0	100,0
	% Durum	2,1	0,0	2,1	3,4	0,0	3,4
	%Toplam	2,1	0,0	2,1	3,4	0,0	3,4
Toplam	Sıklık	1.336.202	20.688	1.356.890	55.432	281	557.13
	% Gelir	<b>98,5</b>	1,5	100,0	<b>99,5</b>	0,5	100,0
	% Durum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	98,5	1,5	100,0	99,5	0,5	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye tekstil sektöründe ücret düzeyi ile işyeri durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla H<sub>5</sub>; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile işyeri durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla H<sub>6</sub> hipotezleri oluşturulmuştur.

H<sub>5</sub>: Türkiye'de tekstil sektöründe ücret düzeyi ile işyeri durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre (Z= 181,70; p=,000) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi işyeri durumuna göre farklılaşmaktadır. Düzenli işyerinde

çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 685.613,72) evde çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 215.462,88) daha yüksek ücret almaktadır.

H<sub>6</sub>: TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile işyeri durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre (Z= 25,38; p=,000) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi işyeri durumuna göre farklılaşmaktadır. Düzenli işyerinde çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 27.972,14) evde çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 5.144,50) daha yüksek ücret almaktadır.

Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %97,3'ü; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise %98,3'ü tam zamanlı çalışmaktadır. Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli yarı zamanlı çalışanların %94,9'u; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ise tamamı asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Hem Türkiye hem TR32 Bölgesi tekstil sektöründe asgari ücretin iki katından fazla gelir elde edenlerin ise tamamı tam zamanlı çalışmaktadır. Veriler ücretlerin zamana göre belirlendiğine yönelik bulgulara işaret etmektedir (Tablo 30).

**Tablo 30.** Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ve Çalışma Şekli

Birimler		Tekstil			TR32 Tekstil		
Çalışma Şekli		Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Toplam	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Toplam
2.019TL'ye kadar	Sıklık	34.314	359.928	394.242	935	9.353	10.288
	% Gelir	8,7	91,3	100,0	9,1	90,9	100,0
	% Zaman	<b>94,9</b>	27,2	29,0	<b>100,0</b>	17,1	18,5
	% Toplam	2,5	26,5	29,0	1,7	16,8	18,5
2.020TL-2.021 TL	Sıklık	846	400.954	401.800	0	22.306	22.306
	% Gelir	0,2	99,8	100,0	0,0	100,0	100,0
	% Zaman	2,3	30,3	29,6	0,0	40,7	40,0
	% Toplam	0,1	29,5	29,6	0,0	40,0	40,0
2.021TL-4.042 TL	Sıklık	994	532.156	533.150	0	21.225	21.225
	% Gelir	0,2	99,8	100,0	0,0	100,0	100,0
	% Zaman	2,7	40,3	39,3	0,0	38,7	38,1
	% Toplam	0,1	39,2	39,3	0,0	38,1	38,1
4.043TL ve Üzeri	Sıklık	0	28.433	28.433	0	1.894	1.894
	% Gelir	0,0	<b>100,0</b>	100,0	0,0	<b>100,0</b>	100,0
	% Zaman	0,0	2,2	2,1	0,0	3,5	3,4
	% Toplam	0,0	2,1	2,1	0,0	3,4	3,4
Toplam	Sıklık	36.154	1.321.471	1.357.625	935	54.778	55.713
	% Gelir	2,7	<b>97,3</b>	100,0	1,7	<b>98,3</b>	100,0
	% Zaman	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	2,7	97,3	100,0	1,7	98,3	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.

Türkiye tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma şekli arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla H<sub>7</sub>: TR32 Bölgesi tekstil

sektöründe ücret düzeyi ile çalışma şekli arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_8$  hipotezleri oluşturulmuştur.

$H_7$ : Türkiye’de tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma şekli arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z= -233,96$ ;  $p=,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi çalışma şekline göre farklılaşmaktadır. Tam zamanlı çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 691.085,72) yarı zamanlı çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 230.230,67) daha yüksek ücret almaktadır.

$H_8$ : TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma şekli arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z= -46,58$ ;  $p=,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi çalışma şekline göre farklılaşmaktadır. Tam zamanlı çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 28.244,68) yarı zamanlı çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 5.144,50) daha yüksek ücret almaktadır.

Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %96,7’si; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe çalışanların ise %98,1’i sürekli çalışmaktadır (Tablo 31).

**Tablo 31.** Ücretli, Yevmiyeli, Maaşlı Çalışanların Ücretleri ve Çalışma Durumu

Birimler		Tekstil			TR32 Tekstil		
Geçici/Sürekli Çalışma		Geçici	Sürekli	Toplam	Geçici	Sürekli	Toplam
2.019TL’ye kadar	Sıklık	31.852	362.391	394.243	914	9.374	10.288
	% Gelir	8,1	91,9	100,0	8,9	91,1	100,0
	%Sürekli	<b>71,8</b>	27,6	29,0	<b>86,1</b>	17,2	18,5
	%Toplam	2,3	26,7	29,0	1,6	16,8	18,5
2.020TL- 2.021 TL	Sıklık	7.624	394.176	401.800	147	22.158	22.305
	% Gelir	1,9	98,1	100,0	0,7	99,3	100,0
	% Sürekli	17,2	30,0	29,6	13,9	40,5	40,0
	%Toplam	0,6	29,0	29,6	0,3	39,8	40,0
2.021TL- 4.042 TL	Sıklık	4.904	528.245	533.149	0	21.225	21.225
	% Gelir	0,9	<b>99,1</b>	100,0	0,0	<b>100,0</b>	100,0
	% Sürekli	11,1	40,2	39,3	0,0	38,8	38,1
	%Toplam	0,4	38,9	39,3	0,0	38,1	38,1
4.043TL ve Üzeri	Sıklık	0	28.433	28.433	0	1.894	1.894
	% Gelir	0,0	<b>100,0</b>	100,0	0,0	<b>100,0</b>	100,0
	% Sürekli	0,0	2,2	2,1	0,0	3,5	3,4
	%Toplam	0,0	2,1	2,1	0,0	3,4	3,4
Toplam	Sıklık	44.380	1.313.245	1.357.625	1.061	54.651	55.712
	% Gelir	3,3	<b>96,7</b>	100,0	1,9	<b>98,1</b>	100,0
	% Sürekli	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	3,3	96,7	100,0	1,9	98,1	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS aracılığı ile oluşturulmuştur.



Türkiye tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli geçici işte çalışanların %71,8'i; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ise %86,1'i asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Hem Türkiye tekstil hem de TR32 Bölgesi tekstil sektöründe asgari ücretten fazla gelir elde edenlerin neredeyse tamamı sürekli işte çalışmaktadır (Tablo 31).

Türkiye tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_9$ ; TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_{10}$  hipotezleri oluşturulmuştur.

$H_9$ : Türkiye'de tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z = -184,14$ ;  $p = ,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi çalışma durumuna göre farklılaşmaktadır. Sürekli işte çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 689.548,65) geçici işte çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 361.135,26) daha yüksek ücret almaktadır.

$H_{10}$ : TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücret düzeyi ile çalışma durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z = -44,74$ ;  $p = ,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi çalışma durumuna göre farklılaşmaktadır. Sürekli işte çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 28.253,60) geçici işte çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 7.402,36) daha yüksek ücret almaktadır.

TÜİK HİAMVS'ye göre Türkiye tekstil ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe yüksek ücret düzeyinde ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışanların önemli kısmı kayıtlı, fazla süreli, düzenli, tam zamanlı, sürekli işte ve büyük ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre ise Türkiye ve TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan erkekler kadınlardan; kayıtlı çalışanlar kayıt dışı çalışanlardan; düzenli işte çalışanlar evde çalışanlardan; tam zamanlı çalışanlar yarı zamanlı çalışanlardan; sürekli işte çalışanlar geçici işte çalışanlardan daha yüksek ücret almaktadır.

TÜİK HİAMVS'de gelire ilişkin soru sadece ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlara sorulduğu için, araştırmanın bir diğer önemli değişkeni olan işverene ilişkin sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları TÜİK GYKAMVS'den elde edilmiştir.

## 2.5. İşverenler: Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti ve Hipotezler

### 2.5.1. Betimleyici İstatistikler

İşverenler açısından betimleyici istatistikler TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden elde edilmiştir. Veri setine göre Türkiye'de toplam istihdamın (26.029.079 kişi), 18.586.098'i ücretli, maaşlı, yevmiyeli (%70,8'i erkek; %29,2'si kadın); 1.088.394'ü işveren (%89,3'ü erkek; %10,7'si kadın); 4.050.647'si kendi hesabına çalışan (%84,9'u erkek; %15,1'i kadın) ve 2.303.940 ücretsiz aile işçisi (%28,8'i erkek; %71,2'si kadın) olarak çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde ise toplam 1.101.093 kişi çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde çalışanların ise 671.615'i ücretli, maaşlı, yevmiyeli (%69,7'si erkek; %30,3'ü kadın); 60.601'i işveren (%90,5'i erkek; %9,5'i kadın); 212.159'u kendi hesabına çalışan (%88,8'i erkek; %11,2'si kadın); 156.718'i ücretsiz aile işçisidir (%21,1'i erkek; %78,9'u kadın) (Tablo 32).

**Tablo 32.**Türkiye'de Cinsiyete Göre İşteki Durum

Birimler	Cinsiyet		Ücretli Maaşlı Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
Türkiye	Erkek	Sıklık	13.165.365	971.503	3.437.419	663.934
		%	70,8	89,3	84,9	28,8
	Kadın	Sıklık	5.420.733	116.891	613.228	1.640.006
		%	29,2	10,7	15,1	71,2
TR32	Erkek	Sıklık	468.430	54.823	188.350	33.135
		%	69,7	90,5	88,8	21,1
	Kadın	Sıklık	203.185	5.778	23.809	123.583
		%	30,3	9,5	11,2	78,9
Türkiye İmalat	Erkek	Sıklık	3.408.055	230.151	198.217	36.293
		%	76,8	95,0	72,3	51,4
	Kadın	Sıklık	1.030.863	12.131	76.054	34.347
		%	23,2	5,0	27,7	48,6
TR32 İmalat	Erkek	Sıklık	95.439	10.568	8.047	1.068
		%	70,1	100,0	77,9	16,6
	Kadın	Sıklık	40.803	0	2.286	5.376
		%	29,9	0	22,1	83,4

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

Türkiye imalat sektöründe ise toplam 5.026.111 kişi çalışmaktadır. Bu kişilerin 4.438.918'i ücretli, maaşlı, yevmiyeli (%76,8 erkek; %23,2'si kadın); 242.282'si işveren (%95'i erkek; %5'i kadın); 274.271'i kendi hesabına çalışan (%72,3'ü erkek; %27,7'si kadın); 70.640'ı ücretsiz aile işçisidir (%51,4'ü erkek; %48,6'sı kadın). TR32 Bölgesi imalat sektöründe ise toplam 163.587 kişi çalışmaktadır. Bu çalışanların 136.242'si ücretli, maaşlı, yevmiyeli (%70,1'i erkek; %29,9'u kadın); 10.568'i işveren (%100

erkek); 10.333'ü kendi hesabına çalışan (%77,9'u erkek; %22,1'i kadın); 6.444'ü ücretsiz aile işçisidir (%16,6'sı erkek; %83,4'ü kadın) (Tablo 32).

Türkiye'de 971.503 erkek işverenin %60'ı; 116.890 kadın işverenin ise %83,2'si hizmet sektöründe çalışmaktadır. Erkek işverenler en düşük oranda tarım sektöründe (%5,3) kadınlar ise inşaat sektöründe (%2,7) faaliyet göstermektedir. Türkiye geneline benzer biçimde TR32 Bölgesinde erkek işverenler de (%60,9) kadın işverenler de en yüksek düzeyde (%76,8) hizmet sektöründe çalışmaktadır. Erkek işverenler en düşük düzeyde (%5,7) tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. TR32 Bölgesi tarım ve imalat sektöründe kadın işveren gözlemlenmemiştir (Tablo 33).

**Tablo 33.** Türkiye'de ve TR32 Bölgesinde İşverenlerin Cinsiyete Göre Sektörler

Birimler	Cinsiyet		Tarım	İnşaat	İmalat	Hizmet	Toplam
Türkiye	Erkek	Sıklık	51.202	101.891	235.596	582.814	971.503
		%	5,3%	10,5%	24,3%	60,0%	100,0%
	Kadın	Sıklık	4.345	3.210	12.131	97.204	116.890
		%	3,7%	2,7%	10,4%	83,2%	100,0%
TR32	Erkek	Sıklık	3.141	7.705	10.568	33.409	54.823
		%	5,7%	14,1%	19,3%	60,9%	100,0%
	Kadın	Sıklık	0	1.339	0	4.439	5.778
		%	0,0%	23,2%	0,0%	76,8%	100,0%

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

TÜİK GYKSMVS'ye göre 2020 yılında Türkiye'de istihdamda yer alan işverenlerin önemli kısmı erkektir. Kadınların ve erkek işverenlerin büyük bölümü hizmet sektöründe çalışmaktadır.

### 2.5.1.1. İşverenlerin İşgücü Piyasasındaki Makro Göstergeleri

TÜİK GYKAMVS 2020 yılı verilerine göre Türkiye'de toplam 1.088.393; TR32 Bölgesinde toplam 60.601; Türkiye imalat sanayiinde 242.383 ve TR32 imalat sanayiinde ise 10.568 işveren bulunmaktadır. Türkiye'de işverenlerin %89,3'ü; TR32 Bölgesinde %90,5'i; Türkiye imalat sanayiinde %95'i TR32 imalat sanayiinde ise %100'u erkektir. Kadın işverenlerin oranı yaklaşık %10'u geçmemektedir. İşverenlerin yaş dağılımları incelendiğinde 30-60 yaş aralığında bir yığılım görülmektedir (Tablo 34). İşverenlerin ortalama yaşı 45'tir (Tablo 35).

**Tablo 34. İşverenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri**

	Türkiye		TR32		Türkiye İmalat		TR32 İmalat	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>								
<b>Erkek</b>	971.503	<b>89,3</b>	54.823	<b>90,5</b>	230.151	<b>95</b>	10.568	<b>100</b>
<b>Kadın</b>	116.891	10,7	5.778	9,5	12.131	5	0	0
<b>Toplam</b>	1.088.393	100	60.601	100	242.283	100	10.568	100
<b>Yaş</b>								
<b>15-24 yaş</b>	10.110	0,9	1.539	2,5	1.529	0,6	0	0
<b>25-29 Yaş</b>	63.439	5,8	1.684	2,8	12.012	5	0	0
<b>30-39 Yaş</b>	324.024	29,8	11.020	18,2	62.898	26	1.596	15,1
<b>40-49 Yaş</b>	358.250	32,9	25.107	41,4	88.970	36,7	7.664	72,5
<b>50-59 Yaş</b>	214.913	19,7	14.804	24,4	52.542	21,7	1.309	12,4
<b>60 Yaş ve +</b>	117.658	10,8	6.448	10,6	24.332	10	0	0
<b>Toplam</b>	1.088.393	100	60.601	100	242.283	100	10.568	100
<b>Medeni Hal</b>								
<b>Bekar</b>	108.261	9,9	11.479	18,9	16.008	6,6	0	0
<b>Boşandı/Eş öldü</b>	39.448	3,6	726	1,2	4.899	2	0	0
<b>Evlü</b>	940.684	86,4	48.396	79,9	221.376	91,4	10.568	100
<b>Toplam</b>	1.088.393	100	60.601	100	242.283	100	10.568	100
<b>Eğitim Durumu</b>								
<b>Okul Bitirmeyen</b>	16.309	1,5	0	0	4.293	1,8	0	0
<b>İlkokul 5Yıl</b>	317.234	29,1	21.723	35,8	93.147	38,4	3.039	28,8
<b>İlköğretim 8 Yıl</b>	167.018	15,3	16.052	26,5	37.220	15,4	5.268	49,9
<b>Genel Lise</b>	157.433	14,5	11.013	18,2	40.719	16,8	665	6,3
<b>Meslek Lisesi</b>	124.376	11,4	3.801	6,3	35.569	14,7	1.596	15,1
<b>Ön Lisans/Lisans</b>	278.243	25,6	8.012	13,2	28.926	11,9	0	0
<b>Y.Lisans/Doktora</b>	27.780	2,6	0	0	2.409	1	0	0
<b>Toplam</b>	1.088.393	100	60.601	100	242.283	100	10.568	100

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

İşverenlerin yaklaşık %80'inden fazlası evlidir. Türkiye'de toplam istihdamdaki işverenlerin %45,9'u; TR32 Bölgesinde çalışan işverenlerin %62,3'ü; imalat sektöründekilerin %55,6'sı; TR32 Bölgesi imalat sektöründeki işverenlerin ise %78,7'si ilköğretim ve altında eğitime sahiptir (Tablo 34).

**Tablo 35. İşverenlerin Ortalama Yaşı**

	Sıklık	Minimum	Maksimum	Ortalama	St. Sapma
<b>Türkiye</b>	1.088.393	18	87	44,85	11,368
<b>TR32</b>	60.601	22	69	46,65	10,754
<b>Türkiye İmalat</b>	242.283	18	86	45,85	11,015
<b>TR32 İmalat</b>	10.568	30	58	44,04	7,529

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

TÜİK 2020 yılı GYKAMVS verileri Türkiye'de işverenlerin önemli kısmının evli ve erkeklerden oluştuğunu; ortalama yaşın 45; eğitim seviyelerinin düşük olduğunu göstermektedir.

### 2.5.1.2. İşverenlerin Çalışma Koşulları ve Gelirleri

Türkiye’de çalışan toplam 1.088.393 işverenin %76,2’si kayıtlı; %23,8’i kayıt dışı çalışmaktadır. Erkek işverenlerin %75,4’ü kayıtlı; %24,6’sı kayıt dışı çalışmaktayken; kadın işverenlerin %83,2’si kayıtlı; %16,8’i kayıt dışı çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde 60.601 işveren çalışmaktadır; bunların %63,9’u kayıtlı; %36,1’i kayıt dışı çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde çalışan erkek işverenlerin %62,2’si kayıtlı; %37,8’i kayıt dışı; kadınların ise %80,3’ü kayıtlı; %19,7’si kayıt dışı çalışmaktadır. Türkiye imalat sektöründeki 242.283 işverenin %82,5’i kayıtlı; %17,5’i kayıt dışı çalışmaktadır. Erkek işverenlerin %81,9’u kayıtlı; %18,1’i kayıt dışı; kadın işverenlerin ise %94,9’u kayıtlı; %5,1’i kayıt dışı çalışmaktadır. TR32 Bölgesi imalat sektöründe çalışanların tamamı ise erkektir ve hepsi kayıtlı olarak çalışmaktadır.

Türkiye’de işverenlerin %71,4’ü; TR32 Bölgesinde işverenlerin %83,7’si; imalat sektöründe %73,4’ü; TR32 Bölgesi imalat sektöründe çalışan işverenlerin ise tamamı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Tüm birimlerde, erkek işverenlerin haftada 45 saatin üzerinde çalışma durumu kadınlardan fazla iken; kadınlar da ise 0-30 saat çalışma durumu erkeklerden daha fazladır.

Türkiye’de işverenlerin %41,4’ü; TR32 Bölgesinde %42,5’i; imalat sektöründe %57,5’i; TR32 Bölgesi imalat sektöründe ise %35,2’si yönetici olarak görev yapmaktadır. TR32 Bölgesi haricindeki tüm birimlerde erkek işverenlerin yönetici olma durumu kadın işverenlerden fazladır. TR32 Bölgesinde kadın işverenlerin oranı (%62,7) erkek işverenlerden daha yüksektir. Türkiye’de işverenlerin %85,8’i; TR32 Bölgesinde %88,6’sı; imalat sektöründe %79,1’i; TR32 imalat sektöründe %73’ü on kişiden az çalışanın bulunduğu işletmelerde görev yapmaktadır. Tüm birimlerde 50 ve daha fazla çalışanın olduğu işletmelerde kadın işveren bulunmamaktadır (Tablo 36).

**Tablo 36. İşverenlerin İş ve İşletme ile İlgili Durumları**

Birimler	Türkiye		TR32		Türkiye İmalat		TR32 İmalat		
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	
<b>Kayıtlılık Durumu</b>									
Kayıtlı	Erkek	732.409	75,4	34.086	62,2	188.453	81,9	10.568	100
	Kadın	97.252	83,2	4.640	80,3	11.513	94,9	0	0
Kayıtlı Değil	Erkek	239.093	24,6	20.737	37,8	41.698	18,1	0	0
	Kadın	19.639	16,8	1.138	19,7	619	5,1	0	0
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>									
0-30 Saat	Erkek	37.176	3,8	4.069	7,4	13.071	5,7	0	0
	Kadın	9.522	8,1	3.298	57,1	1.562	12,9	0	0
31-45 saat	Erkek	226.385	23,3	2.525	4,6	44.880	19,5	0	0
	Kadın	37.816	32,4	0	0	4.913	40,5	0	0
45 saat üzeri	Erkek	707.941	72,9	48.229	88,0	172.200	74,8	10.568	100
	Kadın	69.553	59,5	2.480	42,9	5.656	46,6	0	0
<b>ISCO 08 Mesleki Sınıflama</b>									
Yönetici	Erkek	416.426	42,9	22.140	40,4	133.283	57,9	3.723	35,2
	Kadın	34.302	29,3	3.620	62,7	6.100	50,3	0	0
PMM	Erkek	83.513	8,6	2.349	4,3	5.877	2,6	0	0
	Kadın	12.910	11	0	0	0	0	0	0
Yardımcı PMM	Erkek	49.770	5,1	3.430	6,3	3.082	1,3	0	0
	Kadın	7.127	6,1	0	0	0	0	0	0
Büro Elemanı	Erkek	3.323	0,3	0	0	0	0	0	0
	Kadın	3.338	2,9	0	0	0	0	0	0
Satış Elemanı	Erkek	183.016	18,8	11.639	21,2	14.732	6,4	1.545	14,6
	Kadın	47.287	40,5	2.157	37,3	1.096	9	0	0
Tarım vb	Erkek	52.236	5,4	3.141	5,7	0	0	0	0
	Kadın	4.345	3,7	0	0	0	0	0	0
Sanatkâr	Erkek	138.223	14,2	7.723	14,1	65.882	28,6	3.490	33
	Kadın	3.128	2,7	0	0	2.793	23	0	0
Makina Operatör	Erkek	28.079	2,9	3.070	5,6	6.097	2,6	1.810	17,1
	Kadın	787	0,7	0	0	0	0	0	0
Niteliksiz	Erkek	16.917	1,7	1.332	2,4	1.197	0,5	0	0
Çalışan	Kadın	3.667	3,1	0	0	2.142	17,7	0	0
<b>İşletme Ölçeği</b>									
10 ve daha az	Erkek	828.610	85,3	47.886	87,3	181.614	78,9	7.714	73
	Kadın	104.995	89,8	5.778	100	9.989	82,3	0	0
11-19 Kişi	Erkek	75.328	7,8	4.521	8,2	16.591	7,2	1.545	14,6
	Kadın	7.372	6,3	0	0	2.142	17,7	0	0
20-49 Kişi	Erkek	48.909	5	1.108	2	19.538	8,5	0	0
	Kadın	1.954	1,7	0	0	0	0	0	0
50 veya Üzeri	Erkek	18.656	1,9	1.309	2,4	12.407	5,4	1.309	12,4
	Kadın	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilmiyor 10'dan fazla	Erkek	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kadın	2.570	2,2	0	0	0	0	0	0

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

Türkiye’de işverenler en yüksek düzeyde İstanbul (%28) ve Ege Bölgesinde (%28); en düşük düzeyde Doğu Anadolu (%0,03); imalat sanayinde ise en yüksek düzeyde İstanbul (%40) en düşük düzeyde Doğu Anadolu Bölgesinde (%0,02) çalışmaktadır. Türkiye’deki erkek işverenler en fazla Ege Bölgesinde (%28,1); en az Doğu Anadolu Bölgesinde (%3,4); kadınlar ise en fazla İstanbul (%34); en az Doğu Anadolu Bölgesinde (%0,6) çalışmaktadır. İmalat sektöründe ise erkek (%39,9) ve kadın

(%47,7) işverenler en fazla İstanbul'da çalışmaktadır. Erkek işverenler en az Doğu Anadolu Bölgesinde (% 1,9) çalışmaktadır. Bulgulara göre Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kadın işveren bulunmamaktadır (Tablo 37).

**Tablo 37.** İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalıştıkları Bölgeler

Birimler		Türkiye		İmalat	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
İstanbul	Erkek	261.274	26,9	91.746	<b>39,9</b>
	Kadın	39.799	<b>34,0</b>	5.790	<b>47,7</b>
Marmara	Erkek	125.181	12,9	28.107	12,2
	Kadın	15.552	13,3	2.215	18,3
Ege	Erkek	272.535	<b>28,1</b>	52.497	22,8
	Kadın	28.723	24,6	1.681	13,9
İç Anadolu	Erkek	44.794	4,6	8.019	3,5
	Kadın	7.609	6,5	692	5,7
Akdeniz	Erkek	118.289	12,2	18.932	8,2
	Kadın	16.100	13,8	943	7,8
Karadeniz	Erkek	66.274	6,8	13.873	6,0
	Kadın	7.319	6,3	810	6,7
Doğu Anadolu	Erkek	33.249	<b>3,4</b>	4.436	<b>1,9</b>
	Kadın	732	<b>0,6</b>	0	0
Güneydoğu Anadolu	Erkek	49.906	5,1	12.541	5,4
	Kadın	1.057	0,9	0	0
<b>Toplam</b>		<b>1.088.393</b>		<b>242.282</b>	

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

GYKAMVS'ne göre işverenlerin yıllık toplam net nakdi müteşebbis geliri tüm birimlerde kadın ve erkek için farklılaşmaktadır. Türkiye genelinde erkek işverenler ortalama aylık 10.820TL, kadınlar 8.800TL; TR32 Bölgesinde erkekler 7.700TL, kadınlar 4.600TL; imalat sektöründe erkekler 13.000TL, kadınlar 12.500TL; TR32 Bölgesi imalat sektöründe ise erkekler 9.300TL gelir elde etmektedir. Tüm birimlerde faaliyet gösteren erkek işverenlerin ortalama yıllık gelirleri kadın işverenlerin gelirlerinden yüksektir (Tablo 38).

**Tablo 38.** İşverenlerin Yıllık Toplam Net Nakdi Ortalama Müteşebbis Geliri

Birimler		Sıklık	Minimum	Maksimum	Ortalama	St. Sapma
Türkiye	Erkek	952.389	-11111,73	1579175,00	129.848,56	191536,54
	Kadın	104.944	4000,00	900000,00	105.394,75	149076,23
TR32	Erkek	54.823	2000,00	250000,00	92.067,84	66445,78
	Kadın	5.778	30000,00	120000,00	55.192,76	36363,69
Türkiye İmalat	Erkek	221.502	10000,00	1230000,00	156.761,81	209021,23
	Kadın	12.131	30000,00	515406,00	150.652,54	175795,19
TR32 İmalat	Erkek	10.568	36000,00	250000,00	111.530,23	70783,042
	Kadın	0	0	0	0	0

**Kaynak:** TÜİK, 2020 yılı GYKAMVS kapsamında oluşturulmuştur.

İşverenler Türkiye imalat sanayiinde en yüksek düzeyde; TR32 Bölgesinde ise en düşük düzeyde gelir elde etmektedir. Kadın işverenlerin gelirleri erkek işverenlerden belirgin biçimde düşüktür. Ayrıca kadın işverenlerin kayıt dışı çalışma durumu erkek işverenlere göre daha düşüktür. Erkek işverenlerin önemli kısmı fazla mesai yapmaktadır.

Türkiye genelinde ve TR32 Bölgesinde erkek işverenler en fazla yönetici pozisyonunda kadın işverenler ise satış ve hizmet elemanı pozisyonunda çalışmaktadır. Türkiye imalat sanayiinde ve TR32 Bölgesi imalat sanayiinde ise hem kadınlar hem de erkekler en fazla yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. İşverenlerin çalıştıkları coğrafi bölgeler incelendiğinde ise Türkiye’de kadınlar en fazla oranda İstanbul; en az Doğu Anadolu; erkek işverenler ise en fazla Ege; en az Doğu Anadolu Bölgesinde çalışmaktadır. İmalat sektöründe ise kadın ve erkek işverenler en fazla İstanbul; erkek işverenler en düşük düzeyde Doğu Anadolu, kadın işverenler ise en düşük düzeyde Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgesinde çalışmaktadır.

### **2.5.2. Mann-Whitney-Wilcoxon Analizi ve Çapraz Tablolar**

GYKAMVS 2020 yılı verilerine göre müteşebbis medyan geliri 65.000TL’dir. Türkiye imalat sektörü ve TR32 Bölgesi imalat sektöründe cinsiyete göre medyan gelir incelenmiştir. Medyan gelir sınıfları; “zarar edenler”, “1TL ile medyan gelir arası”, “medyan gelir ve iki katı”; “medyan gelirin iki katı ile dört katı arası” ve “medyan gelirin dört katından fazlası” olmak üzere beş kategoriye ayrılmıştır.

Türkiye imalat sektöründe ve TR32 Bölgesi imalat sektöründe 2020 yılı verilerine göre zarar eden işveren bulunmamaktadır. Ayrıca TR32 Bölgesi imalat sektöründe de kadın işveren gözlemlenmemektedir.

Türkiye imalat sanayinde çalışan işverenlerin %44,4’ü medyan gelirin altında gelir elde ederken; TR32 Bölgesi imalat sektöründeki işverenlerin %54,6’sı medyan gelir ve iki katı arasında bir gelir düzeyine sahiptir. İmalat sektöründe çalışan işverenlerin %94,9’u erkek; %5,1’i kadındır. Erkek işverenlerin %43,9’u kadın işverenlerin ise %54,8’i medyan gelirin altında gelir elde etmektedir (Tablo 39).



**Tablo 39.** Cinsiyete Göre İşveren Gelirlerinin Karşılaştırılması

Birimler		İmalat			TR32 İmalat		
Cinsiyet		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>1 TL-64.999 TL</b>	Sıklık	99.522	6.650	106.172	1.894	0	1.894
	% Gelir	93,7	6,3	100,0	100,0	0	100,0
	% Cinsiyet	<b>43,9</b>	<b>54,8</b>	<b>44,4</b>	17,9	0	17,9
	% Toplam	41,6	2,8	44,4	17,9	0	17,9
<b>65.000 TL-130.000 TL</b>	Sıklık	61.795	1.608	63.403	5.769	0	5.769
	% Gelir	97,5	2,5	100,0	100,0	0	100,0
	% Cinsiyet	27,2	13,3	26,5	54,6	0	<b>54,6</b>
	% Toplam	25,8	0,7	26,5	54,6	0	54,6
<b>130.001 TL-260.000 TL</b>	Sıklık	38.140	1.834	39.974	2.904	0	2.904
	% Gelir	95,4	4,6	100,0	100,0	0	100,0
	% Cinsiyet	16,8	15,1	16,7	27,5	0	27,5
	% Toplam	16,0	0,8	16,7	27,5	0	27,5
<b>260.001 TL ve Üzeri</b>	Sıklık	27.490	2.039	29.529	0	0	0
	% Gelir	93,1	6,9	100,0	0	0	0
	% Cinsiyet	12,1	16,8	12,4	0	0	0
	% Toplam	11,5	0,9	12,4	0	0	0
<b>Toplam</b>	Sıklık	226.947	12.131	239.078	10.567	0	10.567
	% Gelir	<b>94,9</b>	<b>5,1</b>	100,0	100,0	0	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0	100,0	0	100,0
	% Toplam	94,9	5,1	100,0	100,0	0	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden oluşturulmuştur.

Türkiye imalat sektöründe medyan gelir ile cinsiyet arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_{11}$ ; hipotezi oluşturulmuştur.

$H_{11}$ : Türkiye’de imalat sektöründe medyan gelir ile cinsiyet arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z=10,09$ ;  $p=,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Ücret düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkekler (Ortalama Sıra Sayısı: 119.849,59) kadınlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 113.738,40) daha yüksek ücret almaktadır.

Türkiye imalat sektöründe çalışan ilköğretim ve altında (%47,4), lise mezunu (%43,3) ve üniversite mezunu (%34,1) eğitime sahip işverenlerin önemli kısmı medyan gelirin altında bir gelir elde etmektedir. Türkiye imalat sektöründeki işverenlerin %56,9’u; TR32 Bölgesi imalat sektöründeki işverenlerin ise %78,6’sı ilköğretim mezunudur. TR32 Bölgesi imalat sektöründe üniversite mezunu işveren gözlemlenmemiştir. TR32 Bölgesinde ilköğretim ve altı eğitime sahip işverenlerin önemli kısmı (%69,4) medyan gelir ve iki katı; lise mezunu işverenlerin ise önemli kısmı (%70,6) medyan gelirin iki katı ile dört katı arasında gelire sahiptir (Tablo 40).

**Tablo 40.** Eğitim Düzeyleri ile İşveren Gelirlerinin Karşılaştırılması

	Türkiye İmalat				TR32 İmalat			
		İlköğretim	Lise	Üniversite	Toplam	İlköğretim	Lise	Toplam
<b>64.999TL'ye kadar</b>	Sıklık	64.402	31.080	10.690	106.172	1.230	665	1.895
	% Gelir	60,7	29,3	10,1	100,0	64,9	35,1	100,0
	%Eğitim	<b>47,4</b>	<b>43,3</b>	<b>34,1</b>	44,4	14,8	29,4	17,9
	%Toplam	26,9	13,0	4,5	44,4	11,6	6,3	17,9
<b>65.000TL-130.000TL</b>	Sıklık	32.760	22.907	7.737	63.404	5.769	0	5.769
	% Gelir	51,7	36,1	12,2	100,0	100,0	0,0	100,0
	%Eğitim	24,1	31,9	24,7	26,5	69,4	0,0	54,6
	%Toplam	13,7	9,6	3,2	26,5	<b>54,6</b>	0,0	54,6
<b>130.001TL-260.000TL</b>	Sıklık	24.947	10.516	4.512	39.975	1.309	1.596	2.905
	% Gelir	62,4	26,3	11,3	100,0	45,1	54,9	100,0
	%Eğitim	18,4	14,6	14,4	16,7	15,8	<b>70,6</b>	27,5
	%Toplam	10,4	4,4	1,9	16,7	12,4	15,1	27,5
<b>260.001TL üzeri</b>	Sıklık	13.820	7.312	8.397	29.529	0	0	0
	% Gelir	46,8	24,8	28,4	100,0	0	0	0
	%Eğitim	10,2	10,2	26,8	12,4	0	0	0
	%Toplam	5,8	3,1	3,5	12,4	0	0	0
<b>Toplam</b>	Sıklık	135.929	71.815	31.336	239.080	8.308	2.261	10.569
	% Gelir	<b>56,9</b>	30,0	13,1	100,0	<b>78,6</b>	21,4	100,0
	%Eğitim	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%Toplam	56,9	30,0	13,1	100,0	78,6	21,4	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden oluşturulmuştur.

Sosyo-demografik özellikler açısından Türkiye imalat sektöründe çalışan işverenlerin önemli kısmı (%44,4) medyan gelirin altında gelir elde etmektedir ve medyan gelirin altında gelir elde eden kadın işverenlerin (%54,8) oranı erkek işverenlerden (%43,9) yüksektir. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlara benzer biçimde kadınların ücretleri/gelirleri erkeklerden belirgin biçimde farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi değişkeni ile gelir karşılaştırıldığında ise, işverenlerin önemli kısmının medyan gelirin altında gelir elde ettiği ve eğitim seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir. TR32 Bölgesi imalat sektöründe üniversite mezunu işveren gözlemlenmemiştir.

Araştırmada kayıtlılık, haftalık çalışma süresi, işletme ölçeği değişkenleri ile işverenlerin gelirleri karşılaştırılmıştır. İşverenlerin kayıtlı olma durumları ile gelir düzeyleri medyan gelir sınıflandırması dikkate alınarak karşılaştırılmıştır. Türkiye imalat sektöründe çalışan işverenlerin %83,8'si kayıtlı; %16,2'si kayıt dışı çalışmaktadır. TR32 Bölgesi imalat sektöründe ise işverenlerin tamamı kayıtlı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan işverenler en fazla düzeyde (%48,4) medyan gelirin altında gelire sahipken; en düşük düzeyde (%12,7) ise medyan gelirin dört katından fazladır (Tablo 41).

**Tablo 41.** İşverenlerin Gelir Düzeyleri ile Kayıtlı Çalışma Durumu

Birimler		İmalat			TR32 İmalat		
Kayıtlılık		Kayıtlı	Kayıtdışı	Toplam	Kayıtlı	Kayıtdışı	Toplam
<b>1 TL-64.999 TL</b>	Sıklık	87.436	18.736	106.172	1.894	0	1.894
	% Gelir	82,4	17,6	100,0	100,0	0	100,0
	%Kayıtlılık	43,6	<b>48,4</b>	44,4	17,9	0	17,9
	%Toplam	36,6	7,8	44,4	17,9	0	17,9
<b>65.000 TL- 130.000 TL</b>	Sıklık	54.521	8.882	63.403	5.769	0	5.769
	% Gelir	86,0	14,0	100,0	100,0	0	100,0
	% Kayıtlılık	27,2	22,9	26,5	54,6	0	54,6
	%Toplam	22,8	3,7	26,5	54,6	0	54,6
<b>130.001 TL-260.000 TL</b>	Sıklık	33.797	6.177	39.974	2.904	0	2.904
	% Gelir	84,5	15,5	100,0	100,0	0	100,0
	% Kayıtlılık	16,9	16,0	16,7	27,5	0	27,5
	%Toplam	14,1	2,6	16,7	27,5	0	27,5
<b>260.001 TL ve Üzeri</b>	Sıklık	24.606	4.923	29.529	0	0	0
	% Gelir	83,3	16,7	100,0	0	0	0
	% Kayıtlılık	12,3	<b>12,7</b>	12,4	0	0	0
	%Toplam	10,3	2,1	12,4	0	0	0
<b>Toplam</b>	Sıklık	200.360	38.718	239.078	10.567	0	10.567
	% Gelir	<b>83,8</b>	<b>16,2</b>	100,0	100,0	0	100,0
	% Kayıtlılık	100,0	100,0	100,0	100,0	0	100,0
	%Toplam	83,8	16,2	100,0	100,0	0	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden oluşturulmuştur.

Türkiye imalat sektöründe medyan gelir ile kayıtlılık durumu arasındaki ilişkinin verimlilikte etkili olup olmadığını analiz etmek amacıyla  $H_{12}$  hipotezi oluşturulmuştur.

$H_{12}$ : Türkiye imalat sektöründe medyan gelir ile kayıtlılık durumu arasında ilişki vardır.

Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ( $Z= 11,43$ ;  $p=,000$ )  $H_0$  hipotezi reddedilir. Medyan gelir düzeyi, kayıtlılık durumuna göre farklılaşmaktadır. Kayıtlı çalışanlar (Ortalama Sıra Sayısı: 120.207,69) kayıt dışı çalışanlardan (Ortalama Sıra Sayısı: 116.081,69) daha yüksek ücret almaktadır.

İşverenlerin haftalık çalışma süreleri ile gelir düzeyleri arasında karşılaştırma yapılmıştır. Türkiye imalat sektöründe çalışanların %75'i; TR32 Bölgesi imalat sektöründe çalışanların ise tamamı haftada 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. İmalat sektöründe medyan gelirin altında gelir elde eden işverenlerin önemli kısmı (%83,2) haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Gelir düzeyi arttıkça haftada 45 saatten fazla çalışma oranı azalmaktadır. Medyan gelirin dört katından fazla gelire sahip işverenlerin haftada 45 saatten fazla çalışma oranı %44,6'dır (Tablo 42).

**Tablo 42. İşverenlerin Gelir Düzeyleri ile Haftalık Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması**

Birimler		İmalat				TR32 İmalat			
Haftalık Çalışma Süresi		0-30 saat	31-45 saat	45 +	Toplam	0-30 saat	31-45 saat	45 +	Toplam
<b>1 TL-64.999 TL</b>	Sıklık	6.256	11.553	88.362	106.171	0	0	1.894	1.894
	% Gelir	5,9	10,9	<b>83,2</b>	100,0	0	0	100,0	100,0
	% Çalışma Süresi	53,3	24,1	49,3	44,4	0	0	17,9	17,9
	% Toplam	2,6	4,8	37,0	44,4	0	0	17,9	17,9
<b>65.000 TL-130.000 TL</b>	Sıklık	1.306	11.448	50.650	63.404	0	0	5.769	5.769
	% Gelir	2,1	18,1	<b>79,9</b>	100,0	0	0	100,0	100,0
	% Çalışma Süresi	11,1	23,9	28,2	26,5	0	0	54,6	54,6
	% Toplam	0,5	4,8	21,2	26,5	0	0	54,6	54,6
<b>130.001 TL-260.000 TL</b>	Sıklık	943	11.813	27.218	39.974	0	0	2.904	2.904
	% Gelir	2,4	29,6	<b>68,1</b>	100,0	0	0	100,0	100,0
	% Çalışma Süresi	8,0	24,6	15,2	16,7	0	0	27,5	27,5
	% Toplam	0,4	4,9	11,4	16,7	0	0	27,5	27,5
<b>260.001 TL ve Üzeri</b>	Sıklık	3.233	13.135	13.161	29.529	0	0	0	0
	% Gelir	10,9	44,5	<b>44,6</b>	100,0	0	0	0	0
	% Çalışma Süresi	27,5	27,4	7,3	12,4	0	0	0	0
	% Toplam	1,4	5,5	5,5	12,4	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	Sıklık	11.738	47.949	179.391	239.078	0	0	10.567	10.567
	% Gelir	4,9	20,1	<b>75,0</b>	100,0	0	0	<b>100,0</b>	100,0
	% Çalışma Süresi	100,0	100,0	100,0	100,0	0	0	100,0	100,0
	% Toplam	4,9	20,1	75,0	100,0	0	0	100,0	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden oluşturulmuştur.

İşletme ölçeği ile müteşebbisin gelir düzeyi arasında da farklılıklar görülebilmektedir. Türkiye imalat sanayiinde, işletmedeki çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan işletme sahiplerinin tamamının geliri medyan gelirin iki katından daha fazladır. Medyan gelirin altında geliri olan işverenlerin %87,7'si; medyan gelir ile iki katı arasında geliri olanların %89,2'si; medyan gelirin iki katı ile dört katı arasında gelir elde edenlerin %69,8'i on ve daha az işçi çalıştıran işletmelerin işverenleridir (Tablo 43).

**Tablo 43. İşverenlerin Gelir Düzeyi ile İşletme Ölçeğinin Karşılaştırılması**

Birimler		İmalat					TR32 İmalat				
		10 ve altı	11-19kişi	20-49 kişi	50 +	Toplam	10 ve altı	11-19kişi	20-49 kişi	50 +	Toplam
<b>1 TL-64.999 TL</b>	Sıklık	93.137	7.612	5.423	0	106.172	1.894	0	0	0	1.894
	% Gelir	<b>87,7</b>	7,2	5,1	0,0	100,0	100,0	0,0	0	0,0	100,0
	% İşletme Ölçeği	49,2	37,2	32,1	0,0	44,4	24,6	0,0	0	0,0	17,9
	%Toplam	39,0	3,2	2,3	0,0	44,4	17,9	0,0	0	0,0	17,9
<b>65.000 TL- 130.000 TL</b>	Sıklık	56.563	4.485	2.355	0	63.403	4.224	1.545	0	0	5.769
	% Gelir	<b>89,2</b>	7,1	3,7	0,0	100,0	73,2	26,8	0	0,0	100,0
	% İşletme Ölçeği	29,9	21,9	13,9	0,0	26,5	54,8	100,0	0	0,0	54,6
	%Toplam	23,7	1,9	1,0	0,0	26,5	40,0	14,	0	0,0%	54,6
<b>130.001 TL-260.000 TL</b>	Sıklık	27.890	5.782	2.922	3.380	39.974	1.596	0	0	1.309	2.905
	% Gelir	<b>69,8</b>	14,5	7,3	8,5	100,0	54,9	0,0	0	45,1	100,0
	% İşletme Ölçeği	14,7	28,2	17,3	<b>27,2</b>	16,7	20,7	0,0	0	100,0	27,5
	%Toplam	11,7	2,4	1,2	1,4	16,7	15,1	0,0	0	12,4	27,5
<b>260.001 TL ve Üzeri</b>	Sıklık	11.684	2.609	6.209	9.027	29.529	0	0	0	0	0
	% Gelir	<b>39,6</b>	8,8	21,0	30,6	100,0	0	0	0	0	0
	% İşletme Ölçeği	6,2%	12,7	36,7	<b>72,8</b>	12,4	0	0	0	0	0
	%Toplam	4,9	1,1	2,6	3,8	12,4	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	Sıklık	189.274	20.488	16.909	12.407	239.078	7.714	1.545	0	1.309	10.568
	% Gelir	79,2	8,6	7,1	5,2	100,0	73,0	14,6	0	12,4	100,0
	% İşletme Ölçeği	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
	%Toplam	79,2	8,6	7,1	5,2	100,0	73,0	14,6	0	12,4	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2020 yılı GYKAMVS'nden oluşturulmuştur

TÜİK GYKAMVS 2020 yılı verilerine göre işverenlerin medyan gelirleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, kayıtlı çalışma durumu, haftalık çalışma süresi ve işletme ölçeği arasındaki karşılaştırma çapraz tablolar aracılığı ile ortaya konmuştur. Buna göre Türkiye imalat sektöründe çalışan erkek işverenlerin %43,9'u kadın işverenlerin ise %54,8'i medyan gelirin altında gelir elde etmektedir. TR32 Bölgesi imalat sektöründe çalışan kadın işveren gözlemlenmemektedir. Erkek işverenlerin ise önemli kısmı (%54,6) medyan gelir ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiği sonucuna göre Türkiye imalat sektöründe erkek işverenlerin gelirleri, kadın işverenlerden yüksektir.

Türkiye imalat sektöründe işverenlerin kayıt dışı çalışma oranı %16,2'dir. Gelir düzeyi ile kayıt dışı çalışma durumu arasında negatif yönlü bir durum söz konusudur. Medyan gelir arttıkça kayıt dışı çalışma durumu azalmaktadır. Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiği sonucuna göre Türkiye imalat sektöründe kayıtlı çalışan işverenlerin gelirleri kayıt dışı çalışan işverenlerin gelirlerinden yüksektir.

Haftalık çalışma süresi ile medyan gelir arasındaki ilişki incelendiğinde ise Türkiye imalat sektöründe çalışanların %75'i; TR32 Bölgesi imalat sektöründe çalışan işverenlerin ise tamamı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışma durumuna benzer biçimde medyan gelir ile haftalık çalışma süresi arasında ters yönlü bir durum söz konusudur. Medyan gelir arttıkça haftalık çalışma süresi azalmaktadır.

Son olarak işletme ölçeği ile işveren geliri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elli kişiden fazla işçi çalıştıran işverenlerin önemli bir kısmının (%72,8) geliri medyan gelirin dört katından fazladır. TR32 Bölgesi imalat sektöründe 50 kişiden fazla çalışanın olduğu işletmelerdeki işverenlerin ise tamamının geliri 130.001TL ile 260.000TL arasında değişmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### NİTEL BULGULAR: TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

#### 3.1. TR32 Bölgesi ve Denizli İli Tekstil Sektörü

##### 3.1.1. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerine Göre TR32 Bölgesinde Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Türkiye’de HİAMVS 2019 yılı verilerine göre TR32 Bölgesinde 720.578 kişi ücretli, maaşlı, yevmiyeli; 57.247 kişi ise işveren statüsünde çalışmaktadır. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %62,8’i; işverenlerin ise %92,6’sı erkektir. TR32 Bölgesinde kadın işveren oranı oldukça düşüktür. Her 100 işverenin yaklaşık 7’si kadın; 93’ü erkektir (Tablo 44).

**Tablo 44.** TR32 Bölgesinde Ücretli ve İşverenlerin Sosyo-Demografik Özellikler

	Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli		İşverenler	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>				
<b>Erkek</b>	452.750	<b>62,8</b>	53.011	<b>92,6</b>
<b>Kadın</b>	267.828	37,2	4.236	7,4
<b>Toplam</b>	720.578	100,0	57.247	100,0
<b>Doğum Yeri</b>				
<b>Türkiye</b>	706.595	<b>98,1</b>	56.396	<b>98,5</b>
<b>Yurtdışı</b>	13.983	1,9	851	1,5
<b>Toplam</b>	720.578	100,0	57.247	100,0
<b>Yaş</b>				
<b>15-24 Yaş</b>	86.671	12,0	1.698	3,0
<b>25-29 Yaş</b>	88.178	12,2	2.354	4,1
<b>30-39 Yaş</b>	232.628	32,3	17.111	29,9
<b>40-49 Yaş</b>	204.644	28,4	19.750	34,5
<b>50-59 Yaş</b>	88.398	12,3	11.025	19,3
<b>60 Yaş ve Üzeri</b>	20.059	2,8	5.309	9,3
<b>Toplam</b>	720.578	100,0	57.247	100,0
<b>Medeni Hal</b>				
<b>Hiç evlenmedi</b>	168.050	23,3	4.344	7,6
<b>Evli</b>	506.887	<b>70,3</b>	49.719	<b>86,9</b>
<b>Boşandı</b>	38.131	5,3	2.715	4,7
<b>Eşi öldü</b>	7.510	1,0	469	,8
<b>Toplam</b>	720.578	100,0	57.247	100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>				
<b>Okul Bitirmeyen</b>	20.065	2,8	335	,6
<b>İlkokul 5Yıl</b>	197.516	27,4	14.318	25,0
<b>İlköğretim 8 Yıl</b>	121.044	16,8	6.681	11,7
<b>Genel Lise</b>	65.613	9,1	17.049	29,8
<b>Meslek Lisesi</b>	89.675	12,4	2.415	4,2
<b>Ön Lisans veya Lisans</b>	209.356	29,1	7.182	12,5
<b>Yüksek Lisans veya Doktora</b>	17.311	2,4	9.267	16,2
<b>Toplam</b>	720.578	100,0	57.247	100,0

**Kaynak:** TÜİK 2019 Yılı HİAMVS ile oluşturulmuştur.

TR32 Bölgesinde ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %98,1’i; işverenlerin ise %98,5’i Türkiye doğumludur. 30 yaşın altında ücretli, maaşlı, yevmiyeli statüsünde

çalışan kişilerin oranı %24,2 civarında iken; işverenlerin %7,1'i 30 yaşın altındadır. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %70,3'ü işverenlerin ise %86,9'u evlidir. Ücretli, maaşlı yevmiyeli çalışanların %47'si; işverenlerin %37,3'i ilköğretim ve altında bir eğitime sahiptir (Tablo 44).

TÜİK verileri istihdamın ücretli, maaşlı, yevmiyeli ve işveren olarak dağılımını TR32 Bölgesi adı altında Aydın, Denizli ve Muğla İllerine ilişkin olarak toplu vermekte; Denizli İli için ayrı düzenlenmiş bilgiye ulaşma imkânı tanımamaktadır. Denizli İline ilişkin veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Denizli Sanayi Odası istihdam verilerinden derlenmiştir.

### 3.1.2. Denizli İli Tekstil Sektörünün Görünümü

SGK verilerine göre 2019 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla Denizli'deki aktif sigortalı sayısı 302.524 kişidir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4.madde a bendi kapsamında hizmet akdi ile çalışan 4/a sigortalılarının sayısı 186.613 kişi; 4/b kapsamında çalışanlar ise 49.212 kişidir. 2019 yılı sonu itibari ile Denizli ilinde 25.811 işyeri bulunmakta; bunun 25.134'ü özel sektörde 677'si kamu sektöründe faaliyet göstermektedir. Özel sektörde çalışan zorunlu sigortalı sayısı ise 173.488 kişidir (SGK, 2022; <https://veri.sgk.gov.tr/>)

SGK verilerinin yanı sıra İŞKUR da işgücü piyasası verilerindeki talep yönlü boşluğu doldurmak amacıyla 2007 yılından bu tarafa düzenli aralıklarla *İşgücü Piyasası Araştırmalarını* (İPA) gerçekleştirmektedir (İŞKUR, 2019: 13). Denizli İlinde yarı zamanlı çalışan işletmelerin oranı %14,2'dir (İŞKUR, 2019: 16). İşletmelerin %44,7'si vardiyalı çalışmaktadır. Vardiyalı çalışmanın en yüksek olduğu sektör, turizm sektörüdür ve vardiyalı çalışan erkek işçilerin oranı kadın işçilere göre daha fazladır. Vardiyalı çalışma yapmayan işletmelerde, vardiyalı çalışılan işletmelere göre kadınlar daha fazla oranda çalışmaktadır (İŞKUR, 2019: 18-19).

İPA Denizli İlinde 20'den fazla çalışanı olan işletmeler için veri toplamaktadır. Buna göre Denizli İlinde faaliyet gösteren 1447 işletme bulunmakta ve işletmelerin yaklaşık %50'si imalat sektöründe çalışmaktadır (Tablo 45).



**Tablo 45.** Denizli İlinde Sektörlere Göre İşyeri Sayısı

Sektörlere Göre İşyeri Sayısı	
İmalat	725
Toptan ve perakende ticaret	260
İnşaat	101
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	69
Ulaştırma ve depolama	54
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	49
Eğitim	43
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	38
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	32
Madencilik ve taş ocakçılığı	28
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	15
Diğer hizmet faaliyetleri	10
Bilgi ve iletişim	8
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	7
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	3
Gayrimenkul faaliyetleri	2
Finans ve sigorta faaliyetleri	1
<b>Genel Toplam</b>	<b>1.447</b>

**Kaynak:** İŞKUR; Denizli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu (<https://media.iskur.gov.tr/35000/denizli.pdf>)

İŞKUR 2019 yılı verilerine göre en yüksek istihdam imalat sektöründedir. Sektörel olarak incelendiğinde çalışanların yaklaşık %60'ı imalat sektöründe çalışmaktadır. İmalat sektörünü toptan ve perakende sektörü ile ticaret sektörü izlemektedir. Denizli İlinde 2019 yılında çalışanların yaklaşık %35'i kadın; %65'i erkektir. İmalat sektöründe çalışanların oranı bakımından da benzer bir durum söz konusudur. İmalat sektöründe çalışanların yaklaşık %36'sı kadın; %64'ü erkektir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile eğitim sektöründe ise kadınların erkeklere oranla daha fazla çalıştıkları görülmektedir (Tablo 46).

**Tablo 46.** Denizli İlinde Sektörlere Göre Çalışan Sayısı

Sektörler	Kadın	Erkek	Toplam
İmalat	21.176	37.013	58.189
Toptan ve perakende ticaret	4.846	8.275	13.121
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1.506	6.027	7.533
Ulaştırma ve depolama	648	2.801	3.449
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	<b>1.977</b>	1.205	3.182
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	1.217	1.727	2.944
İnşaat	174	1.983	2.157
Eğitim	<b>1.232</b>	680	1912
Elektrik, gaz, buhar üretim ve dağıtım	287	1.027	1.314
Madencilik ve taş ocakçılığı	101	1.211	1.312
Bilgi ve iletişim	<b>779</b>	392	1171
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	324	618	942
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi	63	465	528
Diğer hizmet faaliyetleri	87	257	344
Gayrimenkul faaliyetleri	23	150	173
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	29	94	123
Finans ve sigorta faaliyetleri	6	7	13
<b>Genel Toplam</b>	<b>34.475</b>	<b>63.932</b>	<b>98.407</b>

**Kaynak:** İŞKUR; Denizli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu (<https://media.iskur.gov.tr/35000/denizli.pdf>)

İŞKUR 2019 yılı Denizli İli İPA Raporuna göre çalışanların meslekleri de

sınıflandırılmıştır. Tüm mesleki sınıflamalarda erkeklerin çalışma oranı kadınlardan yüksektir. Erkekler en yüksek oranda, kadınlar en düşük oranda teknisyen, yardımcı profesyonel meslek mensubu ve yönetici olarak çalışmaktadır. Kadınlar ise en yüksek profesyonel meslek mensubu (%47) ve nitelik gerektirmeyen işlerde (%46) çalışmaktadır (Tablo 47).

**Tablo 47.** Denizli İlinde Mesleki Sınıflamaya Göre Kadın Erkek Çalışan Sayısı

Mesleki Sınıflama	Kadın		Erkek		Toplam
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	8.970	30	20.863	70	29.834
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	7.901	37	13.408	63	21.309
Hizmet ve Satış Elemanları	4.417	34	8.742	66	13.159
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	4.941	46	5.867	54	10.808
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	3.335	42	4.675	58	8.010
Teknisyenler, Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1.407	20	5.548	80	6.955
Profesyonel Meslek Mensupları	3.073	47	3.457	53	6.529
Yöneticiler	275	20	1.110	80	1.384
Nitelikli Tarım, Ormançılık ve Su Ürünleri	155	37	263	63	418
<b>Genel Toplam</b>	<b>34.474</b>	<b>35</b>	<b>63.932</b>	<b>65</b>	<b>98.406</b>

**Kaynak:** İŞKUR; Denizli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu (<https://media.iskur.gov.tr/35000/denizli.pdf>)

Denizli Sanayi Odası verilerine göre 2019 yılında Denizli İlinde toplam 3.183.426.625TL tutarında ihracat yapılmıştır. İhracatın önemli bir kısmını tekstil sektörü (%42,9) oluşturmaktadır. Denizli İlinde en yüksek ihracat oranı tekstil sektöründeyken; en düşük madencilik sektöründedir (Tablo 48).

**Tablo 48.** Denizli İli 2019 Yılı İhracat Değerleri

İhracat	Tutarlar	Yüzde
Tekstil ve Konfeksiyon	1.365.054.196	42,9
Elektrik-Elektronik, Demir-Demir Dışı Metaller	883.625.142	27,8
Demir Çelik Ürünleri	379.958.773	11,9
Madencilik	190.387.420	6,00
Diğer	364.401.094	11,4
<b>Toplam</b>	<b>3.183.426.625</b>	<b>100,00%</b>

**Kaynak:** Denizli Sanayi Odası (2019 yılı verileri)

Denizli Sanayi Odası verileri 2019 yılı Kasım ayına ilişkin çalışan sayısını hem tekstil sektörü hem de tüm sektörleri içerecek şekilde paylaşmıştır. Buna göre Denizli İlinde 2019 yılı Kasım ayı itibari ile toplam 186.549 kişi çalışmaktadır; bu kişilerin 45.520'si tekstil sektöründe istihdam edilmektedir. Tekstil sektöründe çalışanların %48,6'sı; Denizli ilinde çalışanların ise %37'si kadındır (Tablo 49). Veriler tekstil sektöründe kadın çalışan ağırlıklı bir istihdam yapısı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 49.** Denizli İlindeki Çalışan Sayısı (2019-Kasım)

	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam
<b>Tekstil Sektörü</b>	23.404	51,4	22.116	48,6	45.520
<b>Denizli Geneli</b>	117.515	63,0	69.034	37,0	186.549

**Kaynak:** Denizli Sanayi Odası Kasım 2019 verileri

Veriler, Denizli İli özelinde, tekstil sektörünün önemli bir ihracat değeri ve istihdam yarattığını göstermektedir. Denizli İli ihracatının yaklaşık %43'ü; istihdamının ise yaklaşık %25'i tekstil sektörüne aittir. Bu anlamda tekstil sektörü kadın istihdamını da bünyesinde barındıran önemli bir sektördür.

### 3.2. Araştırmanın İçeriği

#### 3.2.1. Konu, Amaç ve Alan

Araştırmanın konusu, tekstil sektöründeki çalışma koşullarının emek/çalışan ve işveren/yönetim verimliliği üzerinde etkisini incelemektir. Sorusu ise nitel bulgulara göre örnek sektördeki çalışma koşullarının çalışanın ve işverenin/yönetimin verimliliğini nasıl etkilediğidir?

Araştırmanın amacı, tekstil sektöründe çalışma koşulları ile emek ve işveren/yönetim verimliliği arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Çalışma koşulları, EUROFOUND, ILO, OECD gibi kuruluşlara ve alan yazınına uygun biçimde belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma koşulları, “fiziki”, “yasal”, “ücret ile ilgili”, “psiko-sosyal”, “yönetim biçimi/işverenin kararları” ve “sosyo-demografik” gibi başlıklarla gruplandırılmış ve diğer çalışmalardan farklı olarak emeğin ve işverenin sosyo-demografik özelliklerinin çalışma koşulları ve verimlilik ilişkisinin araştırılması hedeflenmiştir.

Nitel araştırma kapsamında öncelikle Denizli İlinde faaliyet gösteren ve verimlilik ölçümü yapan büyük ölçekli bir tekstil işletmesi ile görüşülmüştür. İşletmede bazı çalışma koşullarının değiştirilip verimliliğe etkisi araştırılmak istenmiştir. Ancak işletmenin Hukuk Müşavirliği ve Yönetim Kurulunca reddedilmiştir. Denizli İlinde verimlilik ölçümü yapan başkaca bir firmaya ulaşamadığı için nitel araştırmanın alanını Denizli İli Sivil Toplum Kuruluşu üyesi tekstil sektöründe faaliyet gösteren ve görüşmeyi kabul eden işverenler/işveren vekilleri ve bu işverenlere bağımlı olarak çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanlar oluşturmuştur. Bu amaçla 11 işveren, 11 beyaz yakalı ve 11 mavi yakalı çalışan ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

### 3.2.2. Yöntem ve Sınırlılıklar

Çalışmanın yöntemi *nitel araştırmadır*. Nitel araştırma, sosyal ve beşerî bilimlere kaynaklık etmekte, bireyi anlama ve eylemlerini yorumlamakta ve sosyal gerçekliği ve birey davranışlarını anlamakta kullanılmaktadır. Bireylerin toplumsal olgulara, eylemlere, kararlara, inanç ve değerlere yükledikleri anlamları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 110; Güçlü, 2021: 42-43). Nitel araştırma yönteminde araştırmacı veriyi bizzat kendi doğal ortamında toplamakta, yüz yüze etkileşim içerisinde bulunmaktadır (Güçlü, 2021: 49). Nitel araştırmalar keşfedici özellikler barındıran araştırmalar olarak bilinmektedir ve araştırmacı bu yöntem ile yazında nadir çalışılmış konular hakkında bilgi edinebilmektedir (Neuman, 2012: 228). Nitel araştırmalarda, olaylar ile olgular arasında nedensellik bağı kurulamayabilmekte, araştırmacı olay ve olguları bağlamından koparmadan analiz etmeye, anlamaya ve yorumlamaya çalışmaktadır (Baltacı, 2019: 370).

Nitel araştırma deseni ise *fenomenolojidir*. Olgu bilimi olarak da tanımlanan fenomenoloji daha çok sosyal bilimler alanında kullanılmaktadır. Fenomenoloji, insan davranış ve eylemlerinin farklılık arz edebildiği ve çevre tarafından koşullandırıldığı bir felsefik tutumu ifade etmektedir (Flood, 2010: 1; Özdemir, 2010: 334; Gürbüz ve Şahin, 2018: 111; Qutoshi, 2018: 1). Fenomenolojik araştırmalarda araştırmacı, insanın yaşadığı dünyayı bilinçli bir düzeyde anlamak için (Qutoshi, 2018: 1) bir olgu hakkında çok sayıda birey tarafından edinilen deneyimlerin ne olduğunu araştırmaktadır (Van Manen, 2007: 12; Güçlü, 2021: 305). Araştırmacılar sadece kişinin deneyime tepkisini değil, onu yaşamak için deneyimin nasıl olduğunu bilmek istemektedir (Connelly, 2010: 127). Fenomenolojik araştırmacılar fenomeni deneyimlemiş bireyler ile yakından görüşmeler yaparak yeni bilgiler edinmeye çalışmaktadır. Genellikle yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. Doğrudan soru sormak yerine, araştırmacı katılımcıların hikayelerini anlatmaya teşvik etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 111; Tekindal ve Uğuz, 2020: 179).

Veri toplama aracı *görüşmedir*. Görüşme, en sık kullanılan nitel araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 40). Görüşme, bireylerin görüş, algı düşünce ve durumlarını sözlü iletişim yolu ile yüzeysel değil derinlemesine anlamaya çalışan veri toplama aracıdır. Bu yöntemde yapmacık cevapları ayıklamak ve gerçekleri ortaya çıkarabilmek olanağı yüksektir. Görüşmenin amacı, araştırma sorusu hakkında bilgi toplamaktır (Karasar, 2005:166; Kuş, 2007: 87; Gürbüz ve Şahin, 2018: 430). Araştırmanın amacına bağlı olarak görüşmelerin içeriği oluşturulmaktadır (Altunışık vd.,

2007: 83; Neuman, 2012: 228). Görüşmeci, görüşme esnasında derinlemesine ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için esnek davranmalıdır (Cemaloğlu, 2012: 153; Neuman, 2012: 228). Görüşmeye başlarken görüşmeci kendini tanıtmalı, araştırmanın amacını anlatmalı ve bireyden doğru cevapları alabilmek için onu güdülemelidir (Karasar, 2005:170).

Görüşmede verilere *yarı yapılandırılmış soru formu* aracılığı ile ulaşılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Güçlü, 2021: 133). Araştırmacı, görüşme öncesinde araştırma konusu ile ilgili bir dizi soru ve konu başlıkları hazırlamaktadır. Ancak araştırmacı, görüşmenin gidişatına bağlı olarak farklı sorular da yöneltebilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşmede, araştırmacı katılımcının konu dışına çıkmasına sınırlı düzeyde imkân tanımaktadır (Altunışık vd., 2007:84; Gürbüz ve Şahin, 2018: 184; Güçlü, 2021: 133). Özellikle fenomenolojik araştırmalarda araştırmacının katılımcı ile tek başına görüşmesi tercih edilmektedir. Odak grup şeklinde görüşmeler de yapılabiliyor olsa da bireylerin grup içinde kendilerini ifade edebilmeleri, duygu ve düşüncelerini olaylara ilişkin bakış açılarını tam olarak yansıtılabilmeleri noktasında sorunlar oluşabilmektedir. Sorular açık uçlu olarak hazırlanmakta ve görüşmeler en az bir saat kadar sürmektedir (Özdemir, 2010: 334).

Elde edilen veriler *içerik analizi* yöntemi ile yorumlanmıştır. İçerik analizi, görüşmeler neticesinde elde edilen verilerin karakterize edilmesi ve kıyaslanması için kullanılan bir yöntemdir. İçerik analizinin amacı, katılımcıların değerlendirmelerini sistematik olarak tanımlamak (Altunışık vd., 2007: 268-269) ve mesajlarda yer alan anlamlara, bağlamlara ve niyetlere atıfta bulunarak içeriğin nesnel ve sistematik olarak incelenmesini sağlamaktır (Haggarty, 1996: 99; Stemler, 2001: 1; Forman ve Damschroder, 2007: 1; Prasad, 2008: 1). İçerik analizi, araştırmacıların büyük hacimli verileri sistematik bir şekilde elemelerine imkân tanımaktadır. Ayrıca, diğer veri toplama yöntemleri kullanılarak doğrulanabilecek çıkarımların yapılmasına da izin verebilmektedir (Stemler, 2001: 1).

Güvenirlilik ve geçerlik, araştırma sonuçlarının inandırıcılığını ve araştırmanın kalitesini yansıtması açısından yaygın olarak kullanılan iki ölçüttür (Yağar ve Dökme, 2018: 7; Güçlü, 2021: 440). Ancak, nitel araştırmalar, nicel araştırmalar gibi sayısal veriler içermediğinden, güvenirlilik ve geçerliğin saptanması bazı zorluklar barındırmaktadır (Başkale, 2016: 23). Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmada kullanılan yöntemlerin, yaklaşımların ve tekniklerin araştırma konusu ile ilgili olup olmadığına odaklanılmaktadır; güvenirlilik ölçüm aracının kullanımı ile ilgilidir (Yağar

ve Dökme, 2018:7). Nitel araştırmalarda, sonuçların geçerliğini test etmenin ve öznelliği kontrol altına alabilmenin yöntemlerinden biri de veri üçlemesidir. (Stake, 1995: 134; Yaşar, 2018: 63). Veri üçlemesi yazında *veri çeşitilmesi* veya *üçgenleme* olarak da ifade edilebilmektedir. Veri üçlemesinin amacı, farklı bakış açıları ile saptanan bulguları karşılaştırmak, yapılan yorumların tekrar edilebilirliğini doğrulamaktır. Veri üçlemesi çoklu bakış açısı ile araştırılan fenomenin derinlemesine anlaşılmasını sağlar (Işık ve Semerci, 2019: 56). Veri üçlemesi, araştırmada birden fazla veri kaynağının kullanılması bağlamında *veri çeşitilmesi*; çoklu araştırma yöntemlerinin kullanılması bakımından *metot çeşitilmesi*; birden fazla araştırmacının katılımı ile gerçekleşen *araştırmacı çeşitilmesi* ve birden fazla kuramı ele alan araştırma bağlamında *kuramsal çeşitilme* olarak dört başlıkta yapılabilmektedir (Yıldırım, 2010: 88; Bilgiç ve Tüzün, 2015: 36; Başkale, 2016: 25; Arastaman vd., 2018: 54; Güçlü, 2021: 450). Bu araştırmada konu hakkında birbiri ile bağlantılı olan işveren, beyaz ve mavi yakalılar ile yapılan görüşmeler ile *veri çeşitilmesi*; hem nitel hem de nicel araştırma yönteminin kullanılması noktasında ise *metot çeşitilmesi* yapılarak araştırmanın geçerliği ve güvenirliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında doğrulamayı faktör analizi yapılmak istenmiştir. Doğrulamayı faktör analizi, gözlenen değişkenler arasında gözlenen kovaryansı açıklamak üzere gizil faktörlerin küçük bir sayısını bulmayı amaçlamaktadır (Çelik ve Veysel, 2013: 43). Faktör analizi için verilerin oran ve aralık ölçekte ölçülmesi gereklidir ve niteliksel değişkenler için uygun değildir (Alpar, 2013: 289). Cinsiyet, medeni durum, kayıtlılık gibi değişkenler sayısal büyüklük olarak küçükten büyüğe kategorize edilebilse bile, veriler nominal olduğu için faktör analizi yapılamamıştır.

Araştırmanın alanını, Denizli İlinde *Sivil Toplum Kuruluşlarına* üye olan ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren işverenler ile çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı, sadece tekstil sektöründe gerçekleşmesi ve Denizli İlinde faaliyet gösteren 11 işletme sahibi/işverenleri ve çalışanları ile sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla nitel bulgular, araştırma neticesinde genelleştirilememiştir. Başka bir ifade ile araştırma kapsamında elde edilen bulgular, araştırmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda araştırma anketi iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde emeğe/işgücüne ilişkin sorular, ikinci bölümde ise işverene ilişkin sorular yer almaktadır. Görüşme formunda emeğe ilişkin 23; işverene ilişkin 27 adet sosyo-ekonomik-

demografik özellikler ve çalışma koşulları ile ilgili soru sorulmaktadır. Araştırma soru sayısı ise hem emek hem de işveren için 11 adettir. Doktora tezi araştırma anket formu Ek-1 ve Ek-2’de verilmektedir.

Araştırma anketi uygulanmadan önce en yüksek temsil gücüne sahip iki işveren bir beyaz yakalı bir mavi yakalı çalışan ile 21.01.2022 ile 31.01.2022 tarihleri arasında pilot çalışma gerçekleştirilmiştir ve anket formu gözden geçirilmiştir. Netleşen anket formu için 04.02.2022 tarihinde Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etik Kurulu’na başvuru yapılmış ve 11.02.2022 tarih ve E-93803232-622.02-168845 sayı numarası ile gerekli etik izin alınmıştır. Etik kurul izni Ek-3’te verilmektedir.

### **3.3. Çalışma Koşulları ve Verimlilik İlişkisi**

#### **3.3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve İşletme Künyeleri**

Araştırmanın nitel bulguları Denizli İlinde *Sivil Toplum Kuruluşlarına* üye olan tekstil işletmelerinin işverenleri ve biri beyaz diğeri mavi yakalı olmak üzere iki çalışanı ile derinlemesine görüşülerek elde edilmiştir. Bu kapsamda 11 işveren/işveren vekili ile görüşülmüş ve görüşülen işverenler araştırmada İ1, İ2, İ3.....İ11 şeklinde kodlanmıştır. Görüşülen 11 işverene bağımlı olarak çalışan 11 mavi ve 11 beyaz yakalı çalışan ile de mülakat yapılmıştır. Bir numaralı işverenin beyaz yakalı işçisi İ1BY, mavi yakalı işçisi ise İ1MY olarak kodlanmıştır. Araştırma kapsamında 11 işveren/işveren vekili, 11 beyaz yakalı ve 11 mavi yakalı olmak üzere toplam 33 kişi ile görüşülmüştür.

Araştırmada öncelikle sosyo-ekonomik-demografik değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda katılımcılara cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, meslekleri ve ortalama gelirleri sorulmuştur<sup>13</sup>. Tablo 50’de sadece işverenlere ilişkin sosyo-ekonomik demografik değişkenler yer almaktadır. Buna göre nitel araştırma kapsamında görüşülen işveren/işveren vekillerinin üçü kadın; sekizi erkektir. Bir işveren/işveren vekili bekar, diğerleri evlidir. Yaşları 27 ile 56 arasında değişmektedir. Üç işveren/ işveren vekili tekstil eğitimi almıştır. Üç işveren mühendistir. Diğer işverenler ise işletme, iktisat ve psikoloji eğitimi almışlardır. İşverenlerin/işveren vekillerinin ortalama aylık gelirleri 10.000 ile 50.000 TL arasında değişmektedir.

---

<sup>13</sup> 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında bazı veriler gizlenmiş, ortalama olarak verilmiştir.

**Tablo 50.** İşverene İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler

İşveren	Cinsiyet	Medeni	Eğitim	Gelir (TL)
İ1	Kadın	Evli	Lisans	10.000
İ2	Erkek	Evli	Yüksek Lisans	20.000
İ3	Kadın	Bekar	Lisans	10.000
İ4	Kadın	Evli	Ön Lisans	20.000
İ5	Erkek	Evli	Ön Lisans	50.000
İ6	Erkek	Evli	Lisans	20.000
İ7	Erkek	Evli	Lisans	30.000
İ8	Erkek	Evli	Lisans	30.000
İ9	Erkek	Evli	Lisans	45.000
İ10	Erkek	Evli	Lisans	15.000
İ11	Erkek	Evli	Lisans	35.000

İşverenlerin çalışma hayatında geçirdikleri süreler incelendiğinde bir işverenin dört yıldır çalıştığı; diğerlerinin ise 20 yılı aşkın süredir çalışma hayatının içerisinde olduğu saptanmıştır. İşverenlerin üçü müdür, diğerleri yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Benzer biçimde üç kişi işveren vekili iken, diğerleri işverendir. Firmaların üçü küçük, dördü orta, dördü büyük ölçekli işletmelerdir (Tablo 51).

**Tablo 51.** İşverenlerin Firmalarına İlişkin Bilgiler

İşveren	Görevi	Unvanı	İşletme Ölçeği	Mavi Yaka Kıdemi	Beyaz Yaka Kıdemi	İşgücü Devir Hızı
İ1	Üretim Müdürü	İşveren	Orta	4yıl	7yıl	%5
İ2	İKYMüdürü	İşveren Vekili	Büyük	8yıl	13yıl	%7
İ3	İKY Müdürü	İşveren Vekili	Büyük	2,5yıl	3,5yıl	%33
İ4	Yönetici	İşveren	Küçük	3yıl	5yıl	%3
İ5	Yönetici	İşveren	Büyük	7yıl	5yıl	%27
İ6	Yönetici	İşveren Vekili	Orta	5yıl	4yıl	%7
İ7	Yönetici	İşveren	Orta	8Yıl	10Yıl	%21
İ8	Yönetici	İşveren	Küçük	4yıl	6yıl	%25
İ9	Yönetici	İşveren	Orta	10yıl	15yıl	%4
İ10	Yönetici	İşveren	Küçük	7yıl	5yıl	%10
İ11	Yönetici	İşveren	Büyük	5yıl	4yıl	%8

Görüşülen firmalara, çalışan sayısı, cinsiyet bağlamında mavi ve beyaz yaka çalışan sayısı, kıdemleri ve işgücü devir oranları sorulmuştur. Buna göre en düşük çalışan sayısı İ8 işverenine aittir. En yüksek işçi sayısı ise İ2 işverenindedir. İ11 dışındaki tüm işverenlerin mavi yakalı çalışan sayısı beyaz yakalı çalışan sayısından fazladır. İ11 katılımcısının ise beyaz yakalı çalışan sayısının mavi yakalı çalışan sayısından daha fazla olduğu görülmektedir. Mavi yakalı çalışanda ortalama kıdem, 2,5 yıl ile 10 yıl arasında değişmekteyken, beyaz yakalı çalışanlarda 3,5 yıl ile 15 yıl arasında değişmektedir (Tablo 51). İşletmelerde çalışanın kıdemi ile ücreti arasında güçlü bir ilişki vardır. En uzun süre istihdam edilenler diğerlerine göre daha yüksek ücret düzeyi ile çalışmaktadır (Hutchens, 1989: 50; Engelstad, 1998: 114; Robins, 2001: 35). Bunun nedeni, genel eğitim



harcamalarının işçilerin kıdemi arttıkça azalması ve marjinal ürünün ve verimliliğin artmasıdır (Hutchens, 1989: 51). Ancak hızlı teknolojik ilerlemeler ve zorlu çalışma koşulları nedeniyle bazen bu ilişki zayıflayabilmektedir (Engelstad, 1998: 114). Nitel verilere göre mavi yakalı çalışanlarda İ3MY en düşük kıdeme (2,5yıl) İ9MY ise en yüksek kıdeme (10yıl) sahiptir. En düşük kıdemli mavi yakalı çalışanın aylık ücreti 5.000TL iken; en yüksek kıdeme sahip mavi yakalının aylık ücreti 4.735TL'dir. İ3MY'nin kıdemi ve eğitim düzeyi (ilkokul mezunu) İ9MY'den daha (lise mezunu) düşük olmasına rağmen, daha yüksek ücret almaktadır. Bulgu, ücretlendirmede sadece kıdemin değil, farklı değişkenlerin de etkisi olabileceğine (İ3MY ustabaşı olarak, İ9MY makineci olarak çalışmaktadır) işaret etmektedir. Ancak alan yazında sıklıkla araştırmalara konu olan kıdem ücret arasındaki pozitif ilişki eğitim düzeyi yüksek beyaz yakalı çalışanlar açısından doğrulanmaktadır. İ3BY en düşük kıdeme (3,5yıl); İ9BY ise en yüksek kıdeme (15yıl) sahip katılımcılardır. İ3BY'nin aylık ücreti (10.000TL), İ9BY'nin aylık ücretinden (15.000TL) daha düşüktür. Eğitim düzeyleri ve işletmedeki görevleri benzerdir.

Alan araştırması kapsamındaki işletmelerin yıllık işgücü devir hızı %3 ile %33 arasında değişmektedir (Tablo 51). İşletmelerin yıllık işgücü devir oranının %13-%14 olması normal kabul edilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 99). Nitel verilere göre dört işletmenin (İ3, İ5, İ7, İ8) işgücü devir hızı yüksektir. Bu işletmelerin ikisi büyük ölçekli (İ3-İ5) biri orta ölçekli (İ7) biri küçük ölçekli (İ8) işletmelerdir. Verimliliği yüksek işletmelerde gönüllü işten ayrılma oranları daha düşüktür ve genellikle işgücü devir hızı ile verimlilik arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Huselid, 1995: 667; Alinaitwe vd., 2007: 170; Kalantzis vd., 2012: 6; Ugani, 2016: 1063; Tung, 2020: 525). Huselid (1995:667) tarafından ABD'nde 100 kişiden fazla çalışanı ve insan kaynakları birimi olan 968 işletme üzerinde yapılan araştırmada işgücü devir hızı ile emek verimliliği arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde Ugoani'nin 2016 yılında Nijerya'da 320 firmada yaptığı araştırmada, küçük işletmelerde işgücü devir hızının yüksekliğinin, emek verimliliğini olumsuz etkilediği görülmüştür (2016: 1063). İşe yeni başlayan bir işçi, iki ile dört hafta arasında çalışma kapasitesinin ancak %25'ini kullanabilmekte; beş hafta ile 12 hafta arasına çalışanın verimliliği %50 artmakta; çalışanın tam kapasite ile tam verimlilikte çalışması ise yirmi haftayı bulmaktadır (Vance, 2015: 32-33). İşgücü devir hızının yüksek olması eğitim maliyetlerinden ve zamandan kaynaklı verimliliği düşürürken (Baysal, 1984: 83-84; Martin, 2003: 391; Akgeyik, 2019: 14); verimi düşük

işçilerin yerine daha verimli çalışanların alınması verimliliği arttırabilmektedir (Baysal, 1984: 83-84). Siebert ve diğerleri tarafından perakende sektöründe yapılan işgücü devir hızı ile emek verimliliği arasındaki ilişkide; pozitif ve doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Yüksek işgücü devir hızına sahip işletmelerde verimlilik daha yüksektir. Bulgu, yüksek işten çıkarmaların, daha iyi iş- işçi eşleşmelerine sebep olacağını ve bu etkin eşleşmenin de verimliliği arttıracığını ifade etmektedir (Siebert vd., 2006: 19-20).

Araştırma kapsamında işverenlere iş eğitimi ve verimlilik eğitimi alıp almadıkları ve ücret sistemleri ile ilgili bilgiler de sorulmuştur. Buna göre İ10 haricindeki tüm işverenler iş eğitimi almıştır. Verimlilik eğitimi bağlamında ise katılımcıların beşi verimlilik eğitimi almış, diğerleri almamıştır. Ücret zamana göre belirlenmektedir. Bir işveren haricindeki tüm işverenler çalışanlarına ücrete ek olarak aynı veya nakdi şekilde ek ödeme yapmaktadır (Tablo 52).

**Tablo 52.** İşverenlerin Aldıkları Eğitim ve Çalışan Ücretlerine İlişkin Bilgileri

İşveren	İş Eğitimi	Verimlilik Eğitimi	Ücret Sistemi	Ek Ödeme
İ1	Evet	Hayır	Zaman	Hayır
İ2	Evet	Evet	Zaman	Evet
İ3	Evet	Evet	Zaman	Evet
İ4	Evet	Hayır	Zaman	Evet
İ5	Evet	Hayır	Zaman	Evet
İ6	Evet	Evet	Zaman	Evet
İ7	Evet	Hayır	Zaman	Evet
İ8	Evet	Hayır	Zaman	Evet
İ9	Evet	Hayır	Zaman	Evet
İ10	Hayır	Evet	Zaman	Evet
İ11	Evet	Evet	Zaman	Evet

İşverenlere firmalarındaki çalışma koşulları sorulmuştur. Buna göre tüm işverenler yasal sınırlar çerçevesinde biri sabah ile öğle yemeği arasında, diğeri ise öğle yemeğinden sonra olmak üzere iki kez ve en az 15 dakika süre ile ara dinlenmesi verdiklerini belirtmişlerdir. Bir işletme (İ8) haricinde tüm firmalarda fazla çalışma yapılmaktadır. İşletmelerin tümünde personel servisi hizmeti ve yemek verilmektedir. Dört işletmede vardiya usulü çalışma yoktur (Tablo 53).

**Tablo 53.** İşverenlerin Firmalarında Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler

İşveren	Ara Dinlenme	Fazla Çalışma	Personel Servisi	Yemek	Çalışma Biçim
İ1	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyasız
İ2	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ3	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ4	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ5	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ6	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ7	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ8	Evet	Hayır	Evet	Evet	Vardiyasız
İ9	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyalı
İ10	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyasız
İ11	Evet	Evet	Evet	Evet	Vardiyasız

Araştırma kapsamında işverenlerin 11 beyaz yakalı çalışanı ile görüşülmüş ve sosyo-ekonomik demografik veriler tespit edilmiştir. Buna göre beyaz yakalı çalışanların beşi erkek, altısı kadındır. Beyaz yakalı çalışanların dokuzu evli; diğerleri bekar ve tamamı lise üstü eğitime sahiptir. Yedi beyaz yakalı çalışan lisans eğitimini tamamlamışken, iki beyaz yakalı çalışan yüksek lisans mezunudur. Bir beyaz yakalı çalışan gelirini söylemek istemediğini belirtmiştir. Diğerlerinin geliri ise 5.250TL ile 40.000TL arasında değişmektedir<sup>14</sup>. Beyaz yakalı çalışanlar içinde en az deneyime sahip olan sekiz yıl, en deneyimli çalışan ise 41 yıldır çalışmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar muhasebe, insan kaynakları, satın alma, müşteri temsilciliği, işletme müdürlüğü, üretim yönetmenliği, sürdürülebilirlik müdürlüğü gibi görevleri üstlenmektedir. Beyaz yakalı çalışanların üçünün deneyimi yoktur (Tablo 54).

**Tablo 54.** Beyaz Yakalı Çalışanlara İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler

Beyaz Yakalı	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim	Süre Yıl	Deneyim
İ1BY	Kadın	Evli	Lise	28	Var
İ2BY	Erkek	Evli	Lisans	41	Var
İ3BY	Erkek	Evli	Lisans	9	Yok
İ4BY	Kadın	Bekar	Lisans	16	Yok
İ5BY	Erkek	Evli	Lisans	19	Var
İ6BY	Erkek	Evli	Yüksek Lisans	8	Var
İ7BY	Kadın	Evli	Lisans	27	Var
İ8BY	Kadın	Bekar	Lise	9	Var
İ9BY	Erkek	Evli	Lisans	28	Var
İ10BY	Kadın	Evli	Lisans	20	Var
İ11BY	Kadın	Evli	Yüksek Lisans	10	Yok

Haftada beş veya altı gün çalışmaktadırlar. Günlük çalışma süreleri ise dokuz ile on saat arasında değişmektedir. Beyaz yakalıların tamamı iş eğitimi almış ve ücretlerini zamana dayalı olarak almaktadır. Yalnızca dört beyaz yakalı çalışan verimlilik eğitimi

<sup>14</sup> Görüşmelerin yapıldığı tarihte brüt asgari ücret 5.004TL; net asgari ücret ise 4.253TL'dir.

almamıştır. İki beyaz yakalı çalışan da ek ödeme almakta; diğerleri almamaktadır. Katılımcılardan biri ara dinlenmelerinin olmadığını, biri esnek olduğunu diğerleri ise ara dinlenmelerinin olduğunu beyan etmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanların tamamı fazla çalışma yapmamaktadır, personel servisi ve yemek hizmeti almaktadır ve vardiyasız çalışmaktadırlar (Tablo 55).

**Tablo 55.** Beyaz Yakalı Çalışanların Çalışma Koşulları

Beyaz Yakalı	Haftalık Çalışma Süresi	Ücret	İş-Verimlilik Eğitimi	Ek Ödeme	Ara Dinlenme	Fazla Çalışma	Personel Servisi/ Yemek	Çalışma Biçim
İ1BY	5gün/10	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ2BY	5gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ3BY	5gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ4BY	5gün/10	Zaman	Evet/Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ5BY	6gün/10	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ6BY	5gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ7BY	6gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ8BY	5gün/10	Zaman	Evet/ Hayır	Evet	Esnek	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ9BY	5gün / 9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ10BY	6gün/45	Zaman	Evet/ Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ11BY	5gün / 9	Zaman	Evet/ Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız

Beyaz yakalı çalışanlara benzer biçimde Sivil Toplum Kuruluşlarına üye 11 işverene bağımlı olarak çalışan 11 mavi yakalı çalışan ile görüşülmüştür. Mavi yakalı çalışanların altısı erkek, beşi kadındır. Üç katılımcı bekar, diğerleri evlidir. Beş katılımcı ilköğretim mezunudur. Üç katılımcı yükseköğretimden mezun iken üç katılımcı da lise eğitimini tamamlamıştır. Mavi yakalı çalışanlar, dikişçi, uzman, bant postacısı, tekniker, laborant, örgü ustası, paketçi, makine operatörü ve makineci gibi mesleklere sahiptir. Gelirleri 4.250TL ile 10.000TL arasında değişmektedir. Mavi yakalı çalışanlar dört yıl ile 27 yıl arasında değişen sürelerle çalışmaktadırlar. Katılımcıların ikisi ustabaşı, biri usta yardımcısı, ikisi laborant, biri usta, biri vardiya amiri, biri paketçi, ikisi makineci, biri ise şef yardımcısı olarak çalışmaktadır. Mavi yakalı çalışanların sadece birinin deneyimi yoktur (Tablo 56).

**Tablo 56.** Mavi Yakalı Çalışanlara İlişkin Sosyo-Ekonomik Demografik Değişkenler

MY	Cinsiyet	Medeni	Eğitim/Bölüm	Görevi	Deneyim
İ1MY	Erkek	Bekar	İlköğretim	Ustabaşı	Var
İ2MY	Erkek	Evli	Lisans/İSG	Ustabaşı	Var
İ3MY	Kadın	Evli	İlkokul	Usta Yardımcısı	Var
İ4MY	Kadın	Bekar	Ön Lisans/Kimya	Laborant	Yok
İ5MY	Erkek	Bekar	Ön Lisans/Sivil Hava Ulaştırma	Fizik Laboratuvarı	Var
İ6MY	Erkek	Evli	Lise/Muhasebe	Usta	Var
İ7MY	Erkek	Evli	İlkokul	Vardiya amiri	Var
İ8MY	Kadın	Evli	İlköğretim	Paketçi	Var
İ9MY	Kadın	Evli	Lise/Giyim	Makinacı	Var
İ10MY	Kadın	Evli	Lise	Makinacı	Var
İ11MY	Erkek	Evli	İlköğretim	Şef Yardımcısı	Var

Mavi yakalı çalışanlar haftada beş ile altı gün arasında değişen sürelerde çalışmaktadırlar. Günlük çalışma süreleri ise sekiz ile on saat arasındadır. Tamamı ücretlerini zamana dayalı olarak almaktadır. Tüm mavi yakalı çalışanlar iş eğitimi almıştır. Beş mavi yakalı çalışan verimlilik eğitimi almamış; diğerleri almıştır. Altı katılımcı bayramlarda veya benzer günlerde ek ödeme almaktadır. Üç katılımcı fazla çalışma yapmaktadır. Tüm mavi yakalı çalışanlar, yasal sınırlar çerçevesinde ara dinlenme zamanlarını kullanmakta; personel servis ve yemek hizmeti almaktadırlar. İki mavi yakalı çalışan vardiyalı, diğerleri ise vardiyasız çalışmaktadır (Tablo 57).

**Tablo 57.** Mavi Yakalı Çalışanların Çalışma Koşulları

Mavi Yakalı	Haftalık Çalışma Süresi	Ücret	İş-Verimlilik Eğitimi	Ek Öde	Ara Dinlenme	Fazla Çalışma	Personel Servisi/Yemek	Çalışma Biçim.
İ1MY	6gün/10	Zaman	Evet/Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ2MY	6gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ3MY	5gün/9	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ4MY	5gün/9	Zaman	Evet/Evet	Evet	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ5MY	6gün/8	Zaman	Evet/Evet	Evet	Evet	Evet	Evet/Evet	Vardiyalı
İ6MY	6gün/10	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ7MY	6gün/8	Zaman	Evet/Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyalı
İ8MY	5gün/10	Zaman	Evet/Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ9MY	5gün/10	Zaman	Evet/Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet/Evet	Vardiyasız
İ10MY	5gün/9	Zaman	Evet/Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet/Evet	Vardiyasız
İ11BY	5gün/10	Zaman	Evet/Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet/Evet	Vardiyasız

Araştırma kapsamında 11 işveren/işveren vekili, 11 beyaz yakalı, 11 mavi yakalı çalışan ile görüşülmüştür. Araştırma sorularına geçmeden önce katılımcıların sosyo-ekonomik/demografik özellikleri belirlenmek üzere sorular yöneltmiştir. Bu kapsamda işverenlerin tümü yükseköğretim mezunudur. İşverenlerin eğitim seviyesi beyaz yakalıların eğitim seviyesinden, beyaz yakalı çalışanların eğitim seviyeleri ise mavi yakalı çalışanların eğitim seviyelerinden daha yüksektir. Gelirler bakımından incelendiğinde de benzer bulgulara ulaşılmaktadır. İşverenlerin gelirleri hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanların gelirlerinden yüksektir. Öte yandan iş hayatında işverenlerin daha uzun süre çalıştıkları belirlenmiştir. Tüm katılımcılar, ücretin zamana göre olduğunu, işletmelerinde yasal sınırlar çerçevesinde iki ara dinlenme olduğunu, yemek ve personel servisi hizmeti sunulduğunu ifade etmektedirler.

### 3.3.2. Katılımcılara Göre Çalışma Koşulları ve Verimlilik İlişkisi

#### 3.3.2.1. Verimlilik Olgusuna Yaklaşımları

İşverenlere verimliliğin, emek verimliliğinin ve işveren verimliliğinin ne olduğunu ortaya çıkarmak üzere “Size göre verimlilik nedir? Çalışan/emek verimliliği ve işveren verimliliği ne demektir?” soruları yöneltmiştir. Aynı sorular, beyaz yakalı ve mavi

yakalı çalışanlara da sorulmuştur. İşverenler verimliliği ILO'ya benzer biçimde kaynakların etkin kullanımı bağlamında şu şekilde tanımlamaktadır:

*“Verimlilik, elinizdeki hammaddeyi zamanı, enerjiyi ve işçiliği optimum seviyede kullanmaktır.” (İ6).*

Benzer biçimde İ5’de verimlilik kavramını *“Daha az kaynakla daha çok ürün yaratabilmek”*; İ1 ise verimliliği zaman, hata ve performans ile ilişkilendirerek şu şekilde tanımlamaktadır:

*“Verimlilik, üretimin yapılabilir en kısa zamanda, minimum hata ve maksimum performansla tamamlanmasıdır.” (İ1)*

Diğer işverenler tarafından verimlilik, en kısa süre içerisinde en yüksek kalitede (İ2, İ3, İ7, İ10) tam konsantrasyonda (İ4) daha az kaynakla (İ5, İ6, İ11) çevreye en az zararlı (İ11) minimum uğraşla (İ9) daha fazla sayıda (İ7, İ9, İ11) ve daha iyi çalışma şartlarında üretim yapmak (İ10) olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmada ayrıca işverenlere tekstil sektörünün verimliliği hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Araştırmaya katılan beş işveren (İ6, İ7, İ8, İ10, İ11) tekstil sektöründe verimliliğin gelişimi hakkında görüş bildirmiştir. Üç işveren (İ6, İ7, İ8,) tekstil sektöründe verimliliğin arttığını iki işveren ise (İ10, İ11) verimliliğin düşük olduğunu ifade etmektedir.

*“Türkiye’de tekstil sektöründeki ürünlerin kalitesi ve işletmelerin verimliliği son 20 yılda arttı. Türkiye dünya üzerinde kendine yer bulacak şekilde söz sahibi oldu. 20 sene önce Türkiye Avrupa’daki pek çok firma ile yarışamayacak vaziyetteydi. Şimdi Avrupa’daki tüm markaları biz üretiyoruz. En büyük eksikimiz kendi markamızı yaratamamaktır.” (İ6).*

İ7 de İ6’ ya benzer biçimde tekstil sektöründe verimliliğin arttığını şu şekilde ifade etmektedir:

*“Türkiye’de tekstil sektörü çok hızla ilerliyor. Büyük işlerde tabi ki hızlı hareket etmek zor. Sipariş alındıktan 21 gün sonra mağazaya ulaşıyor. Özellikle dış giyimde bu hız çok fazla. Önceden bu süre iki aydı. Normal bir üretim periyodu 6-8 hafta arasında değişir. Türkiye’de tekstil üretimi modernleşme ve makineleşme sayesinde hızla artıyor.” (İ7).*

İ8 ise Türkiye’de tekstil sektöründe verimliliğin arttığını ifade etmekle birlikte, Uzak Doğu ülkelerinin pazarda söz sahibi olmaya başlamaları ile Türkiye’ye olan talepteki daralmanın boyutlarını şu şekilde aktarmaktadır:

*“Türkiye’de tekstil verimli diyebiliriz. Denizli’nin 1980’lerde*

*başlayan tekstil macerasında iyi paralar kazanıldı. Talep çoktu. Kalite yüksekti. Ortadoğu'da ise o zamanlar kaliteli ürün çıkmıyordu. O zamanlar ciddi para kazandı Türkiye. 1995'ten 2005'e kadar gerek talebin daralması, Pakistan, Hindistan, Endonezya, Çin gibi ülkelerin sektörde söz sahibi olmalarıyla talep düştü. Fiyatlar da düştü. Doğal seleksiyon yöntemi ile verimli olmayan firmalar hayatta kalamadı ya da bir şekilde verimli olmayı öğrendiler.” (İ8).*

İ10 ise diğer işverenlerden farklı biçimde tekstil sektöründe verimliliğin düştüğünü ve Uzak Doğu ülkelerinin tekstil sektöründe yarattığı değişimi şu sözlerle ifade etmektedir:

*“Dünyaya göre geriyiz. Kalite ve yenilikçilik anlamında ilerideyiz. Ama maliyetlerimiz yüksek. Çin, Pakistan, Hindistan'da devasa tekstil fabrikaları var. Avrupa'da onlarla rekabet ediyoruz.” (İ10).*

İşverenler, genel olarak tekstil sektöründe verimliliğin arttığına yönelik görüş bildirseler de talepteki daralmalara ve Uzak Doğu ülkeleri ile oluşan yüksek rekabete dikkat çekmektedirler.

İşverenlere benzer biçimde beyaz yakalı çalışanlara da verimlilik kavramının ne olduğu sorusu yöneltilmiştir. Beyaz yakalı çalışanlar ise verimliliği çıktı ile bağdaştırarak tanımlamaktadır:

*“Verimlilik, dolu dolu çalışarak daha fazla üretim yapmaktır. Motivasyonun yüksek, sağlığın ve çalışma ortamının iyi olmasıdır.” (İ1BY)*

Diğer beyaz yakalı çalışanlar ise verimliliği üretimin kalitesi (İ2BY) doğru zamanda doğru işi yapmak (İ3BY), fayda sağlamak (İ4BY), birim zamanda maksimum iş yapmak (İ5BY, İ11BY) zamanı en iyi şekilde kullanmak (İ6BY, İ7BY, İ9BY, İ10BY), rahat ve konforlu çalışma ortamı (İ8BY) kavramları ile bağlantılandırmışlardır.

Verimlilik kavramı mavi yakalı çalışanlara da sorulmuştur. Mavi yakalı çalışanların verimliliği hızlı ve seri üretimle ilişkilendirdikleri görülmektedir (İ1MY, İ8MY, İ9MY, İ10MY).

İ6MY verimliliği şu şekilde tanımlamaktadır:

*“Verimlilik, üretimi arttırmak, hatasız kumaş çıkartmak, zamanı iyi değerlendirmek ve ekipmanları zamanında ve yerinde kullanmaktır.” (İ6MY).*

Verimlilik kavramının yanı sıra araştırma kapsamında emek verimliliğinin ne olduğu sorusu yöneltilmiştir. İşverenler verimlilik kavramını tarif eder biçimde, en kısa süre ve en az efor ile etkin çalışma, en insani çalışma koşullarında, en çok çıktıya ulaşma

olarak tanımlamaktadır (İ1, İ2, İ4, İ7, İ9, İ11). Buna ek olarak emeğin verimliliğini motivasyon, hedef belirleme (İ3), işinde mutlu olma, başarı, disiplin (İ5), düşük stres ve psikolojik taciz ihtimalinin olmaması (İ10) ile de ilişkilendiren katılımcılar bulunmaktadır.

İ2, emek verimliliğini şu şekilde ifade etmektedir.

*“Emek verimliliği, birim zamanda bir kişinin birim eforla optimal düzeyde üretim yapmasıdır.” (İ2).*

İ11 ise çalışma koşullarına vurgu yaparak emek verimliliğini şu şekilde tanımlamaktadır:

*“Emek verimliliği, maksimum çıktıya en insani çalışma sistemleri ile ulaşıldığı ve üretimden elde edilen karın her aşamada paylaşıldığı üretim modelidir.” (İ11).*

Beyaz yakalı çalışanlar açısından emek verimliliği, daha çok aldığı ücret karşılığında üretim yapılması olarak tanımlanmaktadır (İ2BY, İ3BY, İ7BY). Buna ek olarak beyaz yakalı çalışanlar emek veya işgücü verimliliğini, çalışanın işini doğru zamanda doğru şekilde yapması (İ5BY, İ6BY, İ11BY), iş-yaşam dengesinin korunması (İ11BY), doğru kişinin doğru işte çalıştırılması (İ9BY) çalışanın performansının ve motivasyonunun yüksek olması (İ7BY, İ8BY) sonucunda en yüksek üretim düzeyine ulaşılması olarak ifade etmektedirler.

Mavi yakalı katılımcıların emek verimliliğini tanımlamakta zorlandıkları görülmektedir. Birçok mavi yakalı katılımcı, *üretim yapmak* olarak tanımladığı verimlilik kavramı ile emek verimliliği kavramının aynı şeyi ifade ettiğini belirtmiştir (İ1MY, İ2MY, İ3MY, İ4MY, İ7MY, İ8MY). Diğer katılımcılar ise emek verimliliği kavramını, çalışanın işini severek ve özenerek düzgün yapması (İ5MY, İ11MY), çalışanın sağlıklı olması, doğru beslenmesi, düzenli uyuması, hatasız üretim yapması (İ6MY), daha çok üretim yapması (İ9MY, İ11MY) ve emeğin genç ve dinamik olması (İ10MY) ile ilişkilendirmektedir.

İşverenlere verimlilik ve emek verimliliği kavramından sonra *işveren/yönetim verimliliği* kavramının ne olduğu sorusu yöneltilmiştir. İşveren/yönetim verimliliği, işverenler tarafından daha az insan gücü kullanarak, daha fazla katma değer yaratan ürün üreterek (İ1) yüksek düzeyde karlılık elde etmek (İ3), çalışanların maddi ve manevi tüm haklarını gözeterek işletmeyi sürdürülebilir kılmak (İ4) kaynakları en doğru şekilde üretime yönlendirebilmek (İ5), işyeri ortamını çalışılabilir bir şekilde düzenlemek (İ6),



etkin bir yönetim anlayışı ile doğru karar almak (İ8) çalışanlar için huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak (İ9) ve beşeri sermayeye yatırım yapmak (İ11) olarak tanımlamaktadır.

Beyaz yakalı çalışanlar işveren/yönetim verimliliğini, ödüllendirme (İ1BY), çalışma ortamının iyileştirilmesi (İ3BY, İ9BY), güçlü iletişim (İ4BY), hızlı karar almak (İ5BY), çalışanın hakkını zamanında ve doğru şekilde vermek (İ6BY, İ9BY, İ10BY), işletmenin temellerini sağlam atmak (İ7BY), çalışanlarına karşı dürüst olmak (İ9BY), yatırım yapmak (İ11BY) ve çalışanına sahip çıkmak gibi kavramlarla açıklamaktadırlar. Beyaz yakalı katılımcılar işverenlerde bu özelliklerin olmasının işvereni verimli kıldığını ifade etmektedirler.

Mavi yakalı çalışanlar ise işveren/ yönetim verimliliğini, işçiyi üretim esnasında sıkboğaz etmemek, işçinin ücretini tam ve zamanında ödemek (İ11MY), baskı yapmamak (İ1MY, İ3MY), çalışanlarını maddi manevi tatmin etmek (İ2MY, İ11MY), çalışanlarına zaman ayırmak, uygun bir çalışma ortamı yaratmak (İ4MY, İ6MY), işçinin hakkını vermek, sigortasını yapmak (İ5MY, İ9MY) ile üretimde kullanılacak hammadde ve malzemeleri zamanında temin etmek (İ10MY) gibi olgularla ilişkilendirmişlerdir. İki katılımcı ise işveren/yönetim verimliliğinin ne olduğu hakkında bir fikirlerinin olmadığını ifade etmişlerdir (İ7MY, İ8MY).

İşverenler verimlilik kavramını tanımlarken hem girdi hem çıktı miktarı üzerinden değerlendirme yapmaktalarken; beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların verimliliği çıktı üzerinden değerlendirdikleri görülmektedir. Buna ek olarak tüm katılımcılar, daha iyi çalışma koşulları ile verimlilikleri arasında bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar.

### 3.3.2.2. Fiziki Çalışma Koşulları Açısından

Fiziki çalışma koşulları ile verimlilik arasındaki ilişki yazında sıklıkla araştırmalara konu olmuştur. Bu bağlamda, beyaz ve mavi yakalı çalışanlara kendi verimliliklerini, işverenlere ise hem emeğin verimliliğini hem de kendi verimliliklerini etkileyen fiziki koşulların neler olduğu sorulmuştur. Bu amaçla işverenlere “*Sizce fiziki çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk üç koşulu sıralar mısınız?*” beyaz ve mavi yakalı çalışanlara ise “*Sizce fiziki çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk üç koşulu sıralar mısınız?*” soruları

yöneltmiştir. Tüm katılımcılar, fiziki çalışma koşulları ile verimlilikleri arasında bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen koşullar “işyeri ısı/sıcaklığı”(İ4-İ6-İ7-İ8-İ9-İ11), “işyeri düzeni” (İ3-İ4-İ7-İ9-İ10) “aydınlatma” (İ1-İ8-İ9-İ11), “gürültü” (İ3-İ6-İ8-İ9) ve “ergonomi” (İ1-İ2-İ5-İ11); beyaz yakalı çalışanlara göre “işyeri ısı/sıcaklığı” (İ1BY-İ5BY-İ6BY-İ7BY-İ9BY), “gürültü” (İ1BY-İ2BY-İ4BY-İ6BY-İ8BY) ve “temiz çalışma ortamı” iken (İ4BY-İ8BY-İ9BY-İ10BY-İ11BY); mavi yakalı çalışanlara göre “işyeri ısı/sıcaklığı” (İ1MY-İ2MY-İ4MY-İ6MY-İ9MY), “gürültü” (İ2MY-İ3MY-İ8MY-İ10MY) ve “ekipmanların yaşı”dır (İ3MY-İ6MY-İ7MY-İ11MY). Emek verimliliğinde tüm katılımcılar tarafından en sık tekrarlanan fiziki koşullar “ısı/sıcaklık” ve “gürültü”dür.

**Tablo 58.** Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Fiziki Çalışma Koşulları

Fiziki Koşullar	Tüm Katılımcılara Göre Emek Verimliliğini Etkileyen Koşullar			İşverene Göre İşveren Verimliliğini Etkileyen Koşullar
	İşveren	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	İşveren Verimliliği
Hava kalitesi	İ4- İ5	İ11	İ5-İ8	
Isı/İklimlendirme	İ4-İ6-İ7-İ8-İ9-İ11	İ1-İ5-İ6-İ7-İ9	İ1-İ2-İ4-İ6-İ9	İ4-İ11
Aydınlatma	İ1- İ8- İ9-İ11	İ3-İ11	İ2-İ4-İ9	İ4-İ11
Gürültü	İ3- İ6- İ8-İ9	İ1-İ2-İ4- İ6-İ8	İ2-İ3-İ8-İ10	
İşyeri düzeni	İ3- İ4- İ7- İ9-İ10	İ3-İ7-İ8-İ10	İ6-İ11-İ10	İ6
Malzemelerin yeri	İ1-		İ3	
Ekipmanların yaşı	İ3-İ10	İ3-İ5-İ7	İ3-İ6-İ7-İ11	
Temiz çalışma ortamı	İ5- İ6-İ10	İ4-İ8-İ9-İ10-İ11	İ5-İ7-İ9	İ4-İ7-İ10
İşyeri ergonomisi	İ1-İ2- İ5-İ11	İ2-İ5-İ6	İ4	İ11
İşyerinde kullanılan renkler				
İş sağlığı ve güvenliği koşulları/malzemeleri	İ7	İ4	İ5-İ11	
Diğer Müzik Stres Güven Yeni teknoloji Piyasada saygınlık Spor		İ10	İ1 İ2	İ6 İ8 İ9 İ10

İşveren 8 işletmesinde işyeri ısısının emek verimliliği üzerinde etkisi olabileceğini öngörerek sıcaklık ile ilgili yaptığı düzenlemeyi şu şekilde ifade etmektedir.

*“Yazın su ile çalışan havalandırma klimalarımız var. Bu klimalar ortamın sıcaklığını 4-5 derece düşürebiliyor. Aynı şekilde soğukta da 4-5 derece sıcaklığı yükseltebiliyor. Ortamın sıcaklığı önemlidir. Çünkü insan üşüyorsa, kendi bedenini ısıtmaya çalışırken çalışamaz. Isı yeterli olmazsa verimlilik düşer.” (İ8).*

Beyaz yakalı çalışan İ5BY sıcaklığın çalışma performansını nasıl etkilediğini şu sözlerle anlatmaktayken, “*Sıcaklık insanların çalışma performanslarını düşürür. Burada yazın ve kışın sıcaklık çok değişiyor. Özellikle gece vardiyasında kışın sıcaklık eksilere düşüyor. İşçilerin performansı düşüyor.*” İ6BY da hantallaşmaya ve odaklanmaya “*Eğer çalıştığımız yer gereğinden soğuk veya sıcaksa verimlilik gösteremezsiniz. Çünkü ortam gereğinden sıcaksa hantallaşırsınız. Soğuk olduğu zaman da odaklanamazsınız.*” ifadeleriyle değinmektedir.

Mavi yakalı çalışan İ1MY’ye göre ise sıcaklık verimliliğini doğrudan etkilemektedir.

*“Bizim çalıştığımız yerde ve depolarımızda sobamız yok, ısıtıcılarımız var. Ancak onlar da yeterince ısıtmıyor. Önüne geçip ısınmamız gerekiyor. Kazakla ceketle çalışıyoruz. Bence bu durum benim verimimi yüzde elli düşürüyor.” (İ1MY).*

İ6MY ise sıcaklığın verimliliğe etkisini, diğer katılımcılardan farklı olarak ve makinaları dikkate alarak şu şekilde ifade etmektedir:

*“Soğuk olursa makine genleşir, hızını alamaz ve üretim düşük olur. Bir gün gece 4’te kompresör arızaya geçti, üretim durdu. Üretim durursa verimlilik artmaz.” (İ6MY).*

Çalışma ortamının ısı/sıcaklığı ile çalışan verimliliği arasında ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır (Lan vd., 2010: 29; Cui vd., 2013:114; Hansika ve Amarathunga, 2016: 634; Sharif ve Sharif, 2017: 51-52; Mandıracıoğlu ve Özvurmaz, 2019:32). Lan ve diğerleri tarafından 21 katılımcı ile yapılan araştırmada işyeri sıcaklığı emek verimliliği üzerinde etkilidir. Farklı sıcaklık düzeylerinde (17°C, 21°C, 28°C) çalışanların verimliliğinin ne yönde değiştiği incelenmiştir. Bulgular çok düşük ve çok yüksek sıcaklığın çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini, motivasyonlarını düşürdüğünü ve iş yüklerini daha zahmetli olarak algıladıklarını göstermektedir. Benzer biçimde Cui ve diğerleri tarafından (2013: 114) farklı sıcaklık düzeylerinde (22°C, 24°C, 26°C, 29°C, 32°C) sekizi kadın sekizi erkek olmak üzere toplam 16 kişi üzerinde yapılan araştırmada çalışma ortamı ısının verimliliği olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Sıcaklığın/ısının çok yüksek veya çok düşük olduğu çalışma ortamında veya sıcaklığın sık değişime uğradığı durumlarda, çalışanların öğrenme hızı yavaşlamış, kendilerini rahat hissedememişlerdir. Rahat hissettikleri bir sıcaklıkta ise motivasyonlarının ve performanslarının arttığı tespit edilmiştir.

İşyerinin sıcaklığı gibi tüm katılımcılar tarafından sıklıkla en yüksek düzeyde tekrarlanan ortak bir diğer koşul ise “*gürültü*”dür. İşverenlerin ve mavi yakalı çalışanların

dördüne, beyaz yakalı çalışanların ise beşine göre *gürültü* verimliliklerini etkilemektedir. Gürültü hem dokuma hem de konfeksiyon üretimi yapan tekstil işletmelerinde etkili olmaktadır. Dokuma yapan büyük ölçekli tekstil işletmesi işvereni İ3 gürültünün etkisini şu sözlerle ifade etmekteyken; *“Bizim burada dokuma atölyesinde gürültü vardır. O atölyeye kulaklıksız giremezsiniz. Makinada çalışan işçi, ince işçilik yapıyorsa kulaklık takar. Kişisel koruyucu donanım kullanırlar. Çünkü gürültü arttığında makinecilerin dikkati dağılır ve verimli çalışamazlar.”* İ4 ise gürültünün konfeksiyon atölyelerindeki etkisini *“Bizim işte dokuma makinasının gürültüsüz çalışması mümkün değildir. O yüzden ben dokuma atölyesinde çalışanların gürültü yüzünden verimliliklerinin düşeceğine inanmıyorum. İşin doğası gereği bu oluyor. Ama konfeksiyonda gürültü yoktur. Eğer konfeksiyonda gürültü olsaydı o zaman verimlilik düşerdi. Konsantrasyonları bozulurdu çünkü. Odaklanamazlardı.”* sözleri ile farklı bir açıdan değerlendirmektedir.

Gürültü beyaz yakalı çalışanların dikkatlerinin dağılmasına ve odaklanma sorunu yaşamalarına sebebiyet vermektedir. İ4BY gürültünün, odaklanmasına yaptığı etkiyi şu şekilde ifade etmektedir.

*“Çalıştığımız ortam gürültülü olursa odaklanamazsınız. Odaklanamazsanız yapacağınız işin süresi uzar. Verimliliğim de doğrudan düşer.”* (İ4BY).

İ10BY kodlu katılımcı ise işyerinde üretim atölyelerinde çalışan işçilerin dinlediği arabesk müziğin, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışan açısından verimliliklerine olan etkisine işaret etmektedir.

*“Bizim işçiler arabesk müzik dinlemek istiyorlar. Paketçiler arabesk müzikle daha hızlı üretim yaptıklarını söylüyorlar. Ama tasarımcımız var mesela. Beyaz yakalı. Onun hayal kurması düşünmesi lazım. O da arabesk müzikle düşünemiyor, hayal kuramıyor. O yüzden tasarımcımız üç gün evden çalışıyor, buraya iki gün geliyor.”* (İ10BY).

Mavi yakalı çalışanların verimliliklerini de *gürültü* unsuru etkileyebilmektedir. Ancak bireylerin verimliliklerine olan etkisi farklılaşmaktadır. Gürültü İ3MY kodlu katılımcıyı olumsuz etkilerken; İ10MY kodlu katılımcının verimliliğini arttırmaktadır.

*“Çalıştığımız yer gürültülü. Bu yüzden kulaklık kullanmak zorunda kalıyoruz. Ama bunu kullanmak zor. Rahatsız ediyor çalışırken, verimli çalışmamızı engelliyor.”* (İ3MY).

*“Burada makine sesi oluyor. Radyonun sesi oluyor. Bunlar dikkatimizi dağıtmıyor ama kafamızı yoruyor. Radyo açmazsak verimimiz düşüyor. Ses olmadığı zaman insanlar kendini daha çok dinliyor ve daha ağırlık basıyor uyku hali geliyor.”* (İ10MY).

İşyerinin sıcaklığı gibi *gürültü* faktörü de hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanların verimlilikleri üzerinde kritik öneme sahiptir. Çalışma ortamındaki ısıtma ve havalandırma sistemlerinin yaydıkları sesler ve frekanslar çalışanların akıl yürütme ve düşünme becerilerini düşürmekte; yorgunluklarını arttırmakta, verimlilikleri ve iş performanslarını azaltmaktadır (Errett vd., 2006: 2; Mak ve Lui, 2012: 339; Akbari vd., 2013: 1; Taghipour, 2015:119; Dikmen vd., 2016: 340; Hansika ve Amarathunga, 2016: 634; Shraif ve Sharif, 2017: 25). Araştırma bulgularına benzer biçimde Mak ve Lui tarafından (2012:339) Hong Kong'ta 38 işyeri 259 ofis çalışanı üzerinde yapılan araştırmada gürültünün özellikle beyaz yakalı çalışanların verimliliğini düşürdüğüne yönelik bulgular tespit edilmiştir. Yine 2015 yılında Taghipour ve diğerleri tarafından (2015: 111) bir otomotiv firmasının montaj atölyesinde yapılan araştırmada çalışanların verimliliklerini düşüren en yüksek etkenin '*gürültü*' olduğu belirlenmiştir. Benzer biçimde Akbari ve diğerleri (2013:1) tarafından bir otomotiv firmasının montaj atölyesinde çalışanlar üzerine yapılan araştırmada gürültünün işçinin verimliliğini düşürdüğü tespit edilmiştir.

Sıcaklık ve gürültü unsuruna ek olarak "*işyeri düzeni*" beş işveren tarafından (İ3-İ4-İ7-İ9-İ10) "*aydınlatma*" (İ1-İ8-İ9-İ11) ve "*ergonomi*" de (İ1-İ2-İ5-İ11) dört işveren tarafından sıklıkla tekrarlanan önemli fiziki koşullardır. İşveren 4 işyeri düzeninin özellikle beyaz yakalı çalışanların verimliliğini nasıl etkilediğini şu şekilde anlatmaktadır:

*"Biz işletmede şeflerin odalarını yeniden düzenledik. Hangi alanda çalışıyorlarsa o alana yakın bölmeler yaptık. Böylelikle şefodasında otururken çalışanlarını daha kolay kontrol edebildi, ekipmanlarına daha kolay ulaştı. Çalışanlar da şeflerine daha kolay erişebildiler. Sorunlarını anlatabildiler."* (İ4).

İşveren 7, işyeri düzeninin sadece verimliliği değil, kaliteyi de düşürebileceğini ifade etmektedir:

*"İşyeri düzeni işin akışını engellerse üretim de verimlilik de düşer. İşin akışına göre makinaların düzeni kurulmalıdır. Düzen kurulmadığında verimliliği aksatır. Kalite de düşer."* (İ7).

İşveren 10 ise entegre bir tesis olamadıkları ve üç farklı yerde üretim gerçekleştirdikleri için hem emeğin hem de işverenin verimliliğindeki düşüşü şu sözler ile anlatmaktadır:

*"Bizim birden fazla yerde üretim tesisimiz var. Bu tesisimizde ürettiğimiz bir malı diğer tesise taşımamız gerekiyor. Bunun için*

*de ürünü paletten palete aktarıyoruz. Mallar taşınırken islanabiliyor, zarar görebiliyor. Genel üretim zincirinin birbiri ile olan uyumu daha iyi olsa mallar zarar görmez.” (İ10).*

Araştırmada beş işveren, dört beyaz yakalı ve iki mavi yakalı çalışan tarafından verimliliği etkileyen bir diğer önemli unsur ise “işyeri düzeni”dir. Yazında işyeri düzeninin emek verimliliğini etkilediğine yönelik pek çok çalışma bulunmaktadır (Gutnick, 2007: 90; Hansika ve Amarathunga, 2016: 622; Sharif ve Sharif, 2017:51-52; Hyginus vd., 2021: 2). İşletmeler, nitelikli insan gücünü kendilerine çekmek ve işletmelerinde tutmak için çalışma faaliyetlerini kolaylaştıran ve rahat kılan bir işyeri ortamı hazırlamaktadırlar. Rahat bir çalışma ortamı ve işyeri düzenindeki iyileştirmeler emek verimliliğini %5 ile %10 oranında arttırmaktadır (Hyginus vd., 2021: 2). Bu anlamda işyeri düzeninin sağlanması sadece çalışanların verimliliklerini ve refahını arttırmakla kalmayıp çalışanların sağlık bakım maliyetlerini de azaltabilecektir (Gutnick, 2007: 90). Hansika ve Amarathunga (2016: 622) tarafından Sri Lanka’nın Kuzey Batı eyaletlerinde sekiz bankanın 82 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada ofis tasarımının/işyeri düzeninin emek verimliliğini arttırdığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları işyeri düzeninin dikkatli şekilde yapılmasının çalışanın performansını arttıracığına işaret etmektedir. Benzer biçimde Mbazor tarafından (2020: 409) Nijerya’da faaliyet gösteren bir yüksek öğretim kurumunun sekiz akademik biriminde, akademik personelin verimliliği ile işyeri düzeni arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bulgular, üniversitedeki işyeri düzeninin akademik personelin verimliliği üzerinde etkili olduğunu ve su, elektrik, internet bağlantısı ve ofis araçlarının temin edilmesinin personel verimliliğini artırıcı yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

İşverenler açısından “işyeri düzeni” gibi “aydınlatma” düzeyi de emek verimliliği üzerinde etkilidir. Aydınlatma düzeyinin yeterli şekilde sağlanmaması ürünlerdeki hata oranını artırıp, çıktı miktarını azaltmaktadır:

*“Eğer aydınlatma kötü ise çalışan hatayı görmez. Ya da çıktı miktarı azalabilir. Bu durum daha az çıktıya neden olacağı için verimsizliktir.” (İ11).*

Aydınlatma dört işveren, iki beyaz yakalı ve üç mavi yakalı çalışan tarafından verimlilikle ilişkilendirilmiştir. Özellikle ekolojik aydınlatma kaynaklarının yeterli düzeyde olması yapılan işin hızlanmasına, arıza ve hata oranlarının azalmasına ve enerji tasarrufu sağlanmasına imkân tanıyabilmekte ve verimliliği arttırabilmektedir (Juslen, 2006: 53; Akbari vd., 2013: 1; Králiková vd., 2016: 8). Bazı araştırmalar aydınlatma düzeyi yükseldikçe verimliliğin arttığına ilişkin bulgulara ulaşırken (Bartenbach ve

Witting, 1999:7; Juslen, 2006: 53; Haapakangas vd., 2012: 86) bazıları da aydınlatma düzeyi ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Akbari vd., 2013:1). Bunda yapılan işin niteliğinin ve gerekliliklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

“Ergonomi” unsuru ise dört işveren, iki beyaz yakalı ve bir mavi yakalı tarafından verimlilik üzerinde etkilidir. Ancak en sık oranda işverenler tarafından tekrarlanmaktadır. İ1 ergonomik düzenlemelerin emeğin verimliliğini arttırdığını ifade etmektedir:

*“İşçilerin kullanacağı ekipmanlar, fiziki özellikleri ile uyum sağlamalıdır. Dokuma tezgahındaki işçinin boyu kısa ise, biz ona yükseltici basamak veririz. Örneğin dikiş makinalarında işçi oturarak çalışır. Biz bu tezgahlarda çalışanların masalarını onların isteklerine göre düzenledik. Bu kişilerin ürettikleri parça sayısının arttığını gördük.” (İ1).*

Araştırmada dört işverene ek olarak, üç beyaz yakalı ve bir mavi yakalı çalışan, ergonomiyi verimlilik ile ilişkilendirmişlerdir. Saklani ve Jha’ya (2011: 68) göre işyerindeki ergonomik değişiklikler, yapılan hata oranlarını %25’in üzerinde azaltmaktadır. Ergonomik olmayan çalışma koşulları, sadece insan vücudunda aşınma ve yıpranmaya neden olmamakta aynı zamanda çalışanın performansını ve verimliliğini düşürebilmektedir. Ancak Smith ve Bayeh (2003:4) tarafından bir çağrı merkezinde yapılan araştırmada işyeri ergonomisindeki iyileştirmelerin çalışanların yarısının performansını düşürürken, diğer yarısının performansını arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Beyaz yakalı çalışanlar açısından verimliliklerini etkileyen bir diğer önemli fiziki çalışma koşulu ise “temiz çalışma ortamı”dır. İ8BY temiz çalışma ortamı ile verimlilik arasındaki ilişkiyi şöyle aktarmaktadır:

*“Çalıştığın yer temiz olmazsa, ortamda tozlar uçuşursa, kirli bir ortam olursa çalışmak istemezsin. Ortam ne kadar temiz ise o kadar verim artar. Kendime göre ortamımı düzenlerim ben. O zaman daha iyi konsantre oluyorum. Bu da verimliliğimi artırıyor.” (İ8BY).*

İ11BY’de estetik ve temiz çalışma ortamı ile ilgili yaşadığı deneyimi şöyle anlatmaktadır:

*“Estetik çalışma ortamı benim için önemlidir. Çalıştığım ortam estetik ve kullanışlı olmalıdır. Görsel güzellik benim için önemlidir. Ben Ankara’da bir firmada çalışıyordum. Çalıştığım firmadaki odamda bir pencere yoktu. Sonra burada çalışmaya başladım. Eski binamızda da pencere yoktu. O sıralar annem resim yapmaya merak salmıştı. Bana bir pencere resmi çizdi. Ben de o resmi odama getirmiştım. Patronun dikkatini çekti ve sordu.*

*Ben de odamda bir penceremin olmasını çok istiyorum ama eski işyerimde de burada da penceresi olmayan bir odada çalıştım ve halen çalışıyorum. Annem bunu bildiği için bana böyle bir tablo hazırlamış dedim. Ahmet Bey, yeni ofisimizde bunu dikkate alacağım dedi. Gerçekten de şimdi burada pencerem var. Odam hava alıyor. Bu benim için çok önemli idi.” (İ11BY).*

İşyerinde temiz bir çalışma ortamı; temiz su ve tuvaletin olmasının emeğin verimliliğini olumlu etkilediğini tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Sarode ve Shirsath, 2014: 2736; Parthasarathy vd., 2017: 7; Alaghbari, 2019: 5; Mbazor, 2020: 409). Temiz çalışma ortamı işyerinde çalışanların daha rahat ve huzurlu çalışmalarını sağlayarak verimliliklerini arttırabilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 557).

Emeğin verimliliğini etkileyen fiziki koşullardan bir diğeri de “*ekipmanların yaşı*”dır. Ekipmanların yaşı en yüksek oranda mavi yakalı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Mavi yakalı katılımcılar makinaların modelinin eski olmasının ve makinaların yaşlı olmasının, ürünlere zarar verdiğini, makinalarda sürekli arıza oluştuğunu ve bu olumsuzlukların da üretimde zaman kaybı yarattığını şu şekilde anlatmaktadır.

*“Burada ön terbiye bölümünde 1960 model bir makine var. Yanında 2000 model bir makine var. İkisi aynı verimlilikte çalışmıyor. 1960 model olan bazen mala zarar verebiliyor. Yeni makinada ise hem daha fazla üretiyorsun hem de kaliteli ürün çıkıyor.” (İ7MY).*

İ6MY eski makinaların ürüne verdiği hasara ek olarak, sıklıkla arıza verdiğini ifade etmektedir:

*“Eski ekipmanların bakımı ne kadar düzenli yapılırsa da arıza verir. Yeni ekipmanla çalışması daha rahat olur. Makine parçalarını değiştirdiğimizde üretim artıyor. Makine iğne ve platinle çalışıyor. Bunlar 150 ton üretim kapasitesine sahip. 150 tonu geçtiği zaman ipi kesiyor eskiyor ve değişmesi gerekiyor. Değiştirmeseydiniz hatalı kumaş üretiyor, üretim aksıyor.” (İ6MY).*

Alan yazında da ekipmanların yaşı, eski ve yaşlı ekipmanlarla çalışmak verimlilik üzerinde olumsuz; yeni ekipmanlarla çalışmanın da olumlu etkiler yarattığı gözlenmiştir (Wang, 2016:1; Dmitrievich ve Alekseevitch, 2017:1; Mitiku, 2018:33).

Araştırmaya katılan işverenlerin, emeğin verimliliğini etkileyen unsurları birbirlerine benzer biçimde sıraladıkları görülmektedir. Ancak İşveren 8, diğer katılımcılardan farklı olarak, emeğin işyerinde çalıştığı katın da verimliliklerini etkileyebileceğini belirtmektedir.

*“Çalışma yerlerine giriş çıkış da çalışanın verimlilikleri üzerine etkili bence. Zemin katta çalışmakla birinci katta çalışmak*



*arasında insanların stres düzeylerinin aynı olmayacağını düşünüyorum. Zemin katta çalışmak her zaman daha iyidir. Biz işyerinde üç kez mola veririz. Molaya çıktıklarında aşağıya inerlerken ve yukarı çıkarlarken merdivenlerde kuyruk olur. Yemekhaneye ulaşım uzar. Acil çıkış anında da merdivenlerde uzun kuyruklar oluşur. Kalabalık ortamlarda ikinci veya üçüncü katta çalışmak ile zeminde çalışmak arasında konfor olarak fark olur, verimlilik düşer.” (İ8).*

İşverenlere ayrıca, kendi verimliliklerini etkileyen fiziki koşulların olup olmadığı sorulmuştur. İ1, İ2, İ3 ve İ5'e göre fiziki koşullar kendi verimliliklerini etkilememektedir. Diğer katılımcılara göre ise işverenin verimliliğini en yüksek düzeyde “temiz çalışma ortamı” (İ4, İ7, İ10), “aydınlatma” (İ4, İ11) ve “ısı/sıcaklık” (İ4, İ11) etkilemektedir. İşveren 4 temiz ve aydınlık bir çalışma ortamının verimliliğe etkisini şu sözlerle anlatmaktayken; “Aydınlık ve ferah bir ortamda çalışırsam mutlu olurum. Bir misafirim geldiğinde onu rahat ağırlayabilmek isterim. Biz işyerimizi yeniledik. Önceden böyle bir imkânımız yoktu. Bir odada beş kişi çalışıyorduk. Hem rahat edemiyorduk hem işimize odaklanamıyorduk.” İşveren 11 sıcaklık düzeyi ile kendi verimliliği arasındaki ilişkiyi şöyle aktarmaktadır: “Bizim eski fabrikamızda su bazlı klima sistemimiz vardı. Burada ise ful klima kullanıyorum. Çünkü elektriğimi kendim üretiyorum. Yaz aylarında mesela içerisi serin olunca molalarda daha fazla içerde duruyorlar, dışarı çıkma ihtiyacı hissetmiyorlar. Verimliliklerini etkiliyor. Bu çalışanlarımın olduğu kadar benim verimliliğim üzerinde de etkilidir.” (İ11).

Bunlara ek olarak İşveren 6 güven unsurunun, benzer şekilde İşveren 9, da pazardaki statü ve saygınlıklarının kendi verimliliklerini nasıl etkilediğini şu şekilde ifade etmektedirler:

*“Benim verimliliğimi çalışanlarıma ve ekibime olan güven etkiler. Bu çok önemli.” (İ6).*

*“Benim verimliliğimi şirketimin piyasadaki saygınlığı ve güvenilir kimliği artırır. Ürünlerimizin kalitesi ve verdiğimiz sözün yerine getirilmesi bizim için çok önemlidir.” (İ9).*

İşveren 10'a göre ise spor yapmak, kendi verimliliğini arttırmaktadır:

*“Benim verimliliğimi düzenli spor yapmam artırır. Algılamamı, dinlememi, konsantrasyonumu artırır. Egzersiz yaptıkça insanları daha iyi anladım. Spor yapmak beni günlük ekonomik sıkıntıları aşmam konusunda güçlendirdi. Beni psikolojik olarak rahatlattı.” (İ10).*

Araştırma kapsamında işverenler, beyaz ve mavi yakalı katılımcılar, öncelik sıralamaları farklılık arz etse de fiziki çalışma koşullarının emeğin ve işverenin

verimliliği üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. İşverenler, beyaz ve mavi yakalı çalışanların ortak paydada bulunduğu en fazla tekrarlanan fiziki çalışma koşulları “sıcaklık” ve “gürültü”dür. İşveren verimliliğinde ise sıklıkla “temiz çalışma ortamı”, “aydınlatma” ve “ısı/sıcaklık” unsurlarının etkili olduğu belirtilmektedir.

### 3.3.2.3. Yasal Çalışma Koşulları Açısından

Fiziki çalışma koşullarına benzer biçimde yasal çalışma koşulları ile verimlilik arasındaki ilişki de yazında sıklıkla tekrarlanan bir konudur. Bu bağlamda işverenlere “Sizce yasal çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların olumlu ya da olumsuz etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk üç koşulu sıralar mısınız?” beyaz ve mavi yakalı çalışanlara ise “Sizce yasal çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?” soruları yöneltilmiştir. Tüm katılımcılar yasal çalışma koşullarının emeğin verimliliği üzerinde; işveren ise yasal çalışma koşullarının kendi verimlilikleri üzerinde etkili olabileceğini belirtmektedir.

İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen ilk üç koşul “fazla mesai/çalışma süresi” (İ2-İ4-İ5-İ7-İ8-İ10-İ11), “hafta tatili” (İ3-İ4-İ5-İ6) ve “kayıtlı çalışma” (İ1-İ3-İ8-İ9); beyaz yakalı katılımcılara göre “fazla çalışma/çalışma süresi” (İ2BY-İ3BY-İ4BY-İ5BY-İ9BY-İ10BY-İ11BY), “hafta tatili” (İ1BY-İ3BY-İ4BY-İ7BY-İ8BY-İ9BY), “iş güvencesi/garantisi” (İ6BY-İ7BY-İ9BY-İ11BY) ve “yıllık izin” (İ1BY-İ5BY-İ7BY-İ11BY); mavi yakalı katılımcılara göre ise “fazla çalışma/çalışma süresi” (İ1MY-İ2MY-İ3MY-İ4MY-İ5MY-İ6MY-İ7MY-İ9MY-İ11MY), “hafta tatili” (İ4MY-İ8MY-İ9MY-İ10MY) ve “iş kazası”dır (İ5MY-İ6MY-İ8MY-İ11MY).

Tüm katılımcılar bir arada değerlendirildiğinde emeğin verimliliğinde sık tekrarlanan yasal çalışma koşulları “fazla çalışma/çalışma süresi” ve “hafta tatili”dir. İşverenlerin ve beyaz yakalı çalışanların yedisi ve mavi yakalı çalışanların dokuzu çalışma süresi uzunluğunun ve fazla çalışma sürelerinin verimliliği olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler.

**Tablo 59.** Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Yasal Çalışma Koşulları

Yasal Koşullar	Tüm Katılımcılara Göre Emek Verimliliğini Etkileyen Koşullar			İşverene Göre İşveren Verimliliğini Etkileyen Koşullar
	İşveren	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	İşveren Verimliliği
İş güvencesi/garantisinin olup olmaması	İ4-İ6-İ11	İ6- İ7- İ9-İ11	İ4- İ5	İ11
Fazla mesai/çalışma süresi	İ2- İ4- İ5- İ7- İ8-İ10-İ11	İ2-İ3- İ4- İ5-İ9-İ10- İ11	İ1- İ2- İ3- İ7- İ9 İ4- İ5- İ6-İ11	İ6-İ8-İ9-İ11
Sözleşmenin belirli/belirsiz süreli olması		İ5		
Ara dinlenmesi	İ8- İ9	İ6	İ3- İ9	
Hafta Tatili	İ3- İ4-İ5-İ6	İ1- İ3- İ4- İ7- İ8- İ9	İ4- İ8- İ9-İ10	İ4
Yıllık izin	İ5- İ9	İ1- İ5- İ7-İ11	İ8-İ10	İ9-İ10
Esnek çalışma	İ10	İ2- İ8		İ4-
Kayıtlı çalışma	İ1- İ3- İ8- İ9	İ4		
İş kazası			İ5- İ6- İ8-İ11	
Gece çalışmasının olması			İ7	İ9
İş eğitimi/verimlilik eğitimi	İ7		İ11	
Ulusal bayram veya genel tatillerde çalışmak	İ3- İ7	İ6-İ10		İ4
İşten ayrılmalarda yasal haklarının alıp almama	İ1- İ5-İ6	İ3		
Diğer Sosyal Tesis BES Personel Servisi	İ9 İ9 İ10			

İşveren 2 “Çalışma süresi veya fazla mesai emeğin verimliliğini etkiler. Bizde elle yapılan işlerde yani makinesiz işlerde bir pik değer vardır. Bazı süreçlerde iki saatte bazı süreçlerde dört saatte bu pik değerine ulaşırsınız. Mesai saatini çok düşürürseniz verimsizliğe neden olur tam tersi durumda günde on saatten fazla çalışırsanız da verimlilik düşer. Genellikle sekizinci saatte verimliliğin düştüğünü gözlemliyoruz.” şeklinde görüş bildirmektedirken, İ4-İ5-İ7-İ8-İ10 ve İ11 de fazla çalışma yapmanın emeğin bedenen ve zihnen yorgun hissetmesine ve verimsizliğine neden olduğunu ifade etmektedir.

İ5BY uzun çalışma sürelerinin, kendi verimliliği üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi şu şekilde anlatmaktadır:

“Çalışma süresinin uzunluğu benim verimliliğimi olumsuz etkiler. Kısa olması ise fayda sağlar. Fiziksel ve mental yorgunluktan ötürü yanlış karar alma ve yanlış iş yapılması olasıdır.” (İ5BY).

İ11BY ise İ5BY’den farklı olarak, verimliliğinin artmasında sosyal hayatın ve iş-yaşam dengesinin iyi şekilde organize edilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

“Normal çalışma saatleri içerisinde işi bitirmeyi isteriz. Çünkü

*çalışanlarda iş-yaşam dengesi kurulamazsa verimlilikten bahsetmek imkansızdır. Çalışanın bu çatının dışında bir sosyal hayatının olması verimliliği açısından önemlidir. Çalışanların sadece işi düşünmesi yenilikçi bir şey katmalarına engel olur. Bu departmanda network, sosyal ağ çok önemlidir. Benim ekip arkadaşımın sosyal medyada gezinirken aklına bir fikir gelebiliyor. Bizim yaptığımız işte yeni projelere ihtiyacımız var. Hatta bu yüzden ben ekip arkadaşlarımın hafta sonu çalışmalarına karşıyım.” (İ11BY).*

Mavi yakalı dokuz katılımcıya göre çalışma süresinin uzunluğu verimliliklerini etkilemekte ve ne kadar uzun süre çalışırlar ya da fazla mesai yaparlar ise verimlilikleri o derece düşmektedir. Mavi yakalı katılımcı 6 çalışma süresinin verimliliğine olan etkisini şu ifadelerle aktarmaktadır:

*“Çalışma süresi çok fazla olursa üretim düşer. İnsan yorulur. İnsanı 12-14 saat çalıştırırsan üretim miktarı düşer. Sabah 8 akşam 6 çalıştırırsan, kişi 150 çarşaf üretiyorsa, 2 saat fazla mesai yapsa üretim düşer. 8 saat çalışanı 16 saat çalıştırırsan işçi yorulur.” (İ6MY).*

Uzun çalışma saatleri, yorgunluk ve iş stresi nedeniyle işçi sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunda işgücü, verimliliğini potansiyelinin altında tutma eğilimi gösterebilmektedir. Çalışma süresinin uzunluğu/fazla mesai, çalışanların veya işletmelerin kısa vadeli veya uzun vadeli verimlilik oranını baltalayarak yorgunluk ve iş stresi semptomları yaşama riskini arttırabilmektedir (Golden, 2012: 8). Alan yazında çalışma saatleri ile verimlilik arasında pek çok araştırma yapılmış ancak farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kimi araştırmacılar uzun çalışma saatlerinin verimliliği düşürdüğünü bulgularken (Shimizu vd., 2004: 52; Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 274; Hayta, 2007: 22; Türkdoğan vd., 2017: 144; Collewet ve Sauermann, 2017: 96); kimileri belirli bir seviyeye kadar verimliliği arttırdığını belirli bir süreden sonra düşürdüğünü tespit etmişlerdir (Yasbek, 2004: 9; Ogura, 2009: 37; Karaçor vd., 2019: 349).

Bir çağrı merkezinde 2008-2010 yılları arasında 332 kişi üzerinde yapılan araştırmada çalışma saatleri arttıkça verimliliğin düştüğü belirlenmiştir (Collewet ve Sauermann, 2017: 96). Ayrıca Türkiye’de yazılım mühendisliği projelerinde görev alan 210 kişi üzerinde yapılan araştırma neticesinde de fazla mesai yapmanın çalışan verimliliğini düşürdüğü bulgulanmıştır (Türkdoğan vd., 2017: 144). Uzun çalışma saatleri/fazla mesainin üretimi olumsuz etkilediği ve işe devamsızlığı arttırdığına dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Bir Japon imalat şirketinde 94 çalışan üzerinde yapılan araştırmada fazla mesai ile düşük verimlilik arasında bir ilişki tespit edilmiştir (Shimizu

vd., 2004: 52).

Uzun çalışma saatlerinin/ fazla mesainin verimlilik üzerinde "*yorgunluk etkisi*" ve "*öğrenme etkisi*" olmak üzere iki zıt etkisi olabilir. Çalışma saatlerinin artması, bir taraftan çalışanların işindeki yeterlilik ve beceri düzeylerinin artmasına neden olurken, diğer yandan çalışanların yorgunluk düzeylerinin yükselmesine de sebep olabilmektedir (Lee ve Him, 2017: 716). Kişiye göre değişmekle birlikte, insanlar genellikle günde belirli bir saate kadar maksimum verimlilikte çalışırlar. Ancak, belirli bir saatten fazla çalıştıktan sonra emek verimliliği de düşecektir (Ogura, 2009: 37). Karaçor ve diğerleri tarafından (2019: 349) 1950-2014 yılları arasında panel veri analizi yapılan 61 ülkede çalışma saatleri ile emek verimliliği arasında doğrusal olmayan bir ilişki tespit edilmiş; belirli bir düzeye kadar çalışma saatlerinin artması emek verimliliğini arttırırken; belirli bir saati aştıktan sonra verimliliğin düştüğü belirlenmiştir.

Kısa vadede, uzun çalışma saatleri verimlilik üzerinde etkilidir. Ancak uzun vadede bu uygulamalar iş güvenliğinin azalması, kaza riskinin artması ve ailelere ve topluma maliyeti nedeniyle sürdürülemez hale gelebilmektedir. İş-yaşam dengesi politikaları, uzayan çalışma saatlerini ve olumsuz etkilerini azaltmanın bir yoludur (Yasbek, 2004: 9).

'*Hafta tatili*' ise tüm katılımcılara göre emeğin verimliliği üzerinde etkilidir. İ3, hafta tatilinin verimliliğe olan etkisini şu sözlerle anlatmaktadır:

*"Dokuma bölümü 6 gün vardiyalı çalışır. Pazar günleri normalde çalışmıyoruz ama çok ekstrem durumlarda pazar günleri de çağırabiliyoruz. Üretim bandında bir ürün elde ettiğimiz için tüm ekibi getirmek durumunda kalabiliyoruz. Ama bazı işçiler tatil günü çalışmak istemiyor. Gönülsüz çalışınca da ya hata yapıyor ya da üretim adedi düşüyor. Bir keresinde dünyaca ünlü bir markaya üretim yapıyoruz. Hem bayram günlerinde hem de hafta sonlarında ürün yetişmeyeceği için çalışmak durumunda kalmıştık. Ama ürün hatalı çıktı. Rengi tutmamış. Bizde her ürün bir diğer üretim aşamasına geçerken kalite kontrolden geçer ama herkesin gözünden kaçmış. Kolilenmiş, yüklenmiş ve gönderilmiş. Ve müşteri reklamasyon kesti, ürün de çöp oldu. Bedeli ağır olmuştu o zaman."* (İ3).

İşveren 4 ise hafta sonu çalışma durumunu cinsiyetçi bir bakış açısı ile ele alarak, özellikle tekstildeki kadın ağırlıklı çalışma ortamına ilişkin duruma şu şekilde açıklık getirmektedir:

*"Biz cumartesi ve pazar günleri çalışmıyoruz. Kadın çalışanlarımız özellikle bu uygulamadan çok memnun. Çünkü ev işleri ile uğraşmak zorundalar onları hallediyorlar. Çocuklarıyla*

*vakit geçirmek istiyorlar. Böylelikle yeni haftaya daha dinç ve sağlıklı başlayabiliyorlar.” (İ4).*

Katılımcılar, tekstilde kadın yoğun bir çalışmanın olduğunu ve kadınların işlerine ek olarak eve ve çocuklara yönelik birtakım sorumlulukları olduğunu vurguladıkları ve bu yüzden cumartesi ve pazar günlerinin tatil olmasının onların verimliliklerini artırdığını ifade etmektedirler.

*“Ben cumartesi günleri işin durumuna göre çalışıyorum. Bayanlar için özellikle cumartesi günü tatil olmalı. O gün alışveriş yaparsın, pazarını görürsün, doktor işlerini halledersin. Ev dışı işleri cumartesi yaparsın pazar gününü de kendine ayırırsın dinlenirsin. Zamanını kendine ayırırsın. Dinlenmem lazım. Bir program yapmalıyım. İşten çık eve git, evde de iş yap. Dinlenmeye fırsat olmazsa pazartesi günü özellikle zor geçer. Hafta başı verim düşer, yavaştan alırsın işleri. (İ8BY)*

Mavi yakalı çalışanların hafta tatilinin iki tam gün olması da verimlilikleri üzerinde etkilidir. İ10MY cumartesi ve pazar günlerinin tatil olmasının, verimliliğine ve çalışma performansına etkisini şu şekilde ifade etmektedir:

*“Cumartesi ve pazar günleri çalışmıyoruz, daha çok dinleniyoruz. Kendimize ailemize vakit ayırıyoruz. Pazartesi buraya daha severek isteyerek geliyoruz. Daha gönüllü işe geliyoruz.” (İ10MY).*

Katılımcıların, araştırmada sıklıkla bahsettikleri hafta tatili uygulamasının verimliliklerini arttıracığına yönelik söylemleri de iş yaşam dengesinin kurulması ile doğrudan ilgilidir. Özellikle kadın katılımcılar, cumartesi ve pazar günlerinin bir bütün olarak tatil edilmesinin verimliliklerinde önemli olduğunu; kendilerine ve ailelerine zaman ayırmak için iki tam gün tatilin çok önemli olduğunu ısrarla vurgulamaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanların ikisi, mavi yakalı çalışanların ise altısı haftada altı gün çalışmaktadır.

İşletmelerin iş-yaşam dengesi politikaları, iş performansını çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir. Rekabetçi bir işgücü piyasasında, işverenler, rekabetçi ücret paketlerinin yanı sıra iş-yaşam dengesi politikaları sunarak daha iyi niteliklere sahip kişileri işe çekebilmektedirler. İş-yaşam dengesi politikaları, personel devir oranlarını iyileştirerek maliyetleri azaltabilmekte ve verimliliği arttırabilmektedir (Yasbek, 2004: 2).

İşverenlere göre emeğin verimliliğini etkileyen bir diğer yasal çalışma koşulu ise “kayıtlı çalışma” durumudur. Hiçbir mavi yakalı çalışan kayıtlı çalışma ile verimlilik arasında bir ilişki öngörmemiştir. Onbir beyaz yakalı katılımcıdan sadece biri (İ4BY)

kayıtlı çalışma ile verimlilik arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. İşveren 9, kayıtlı çalışmanın verimliliğe etkisini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir.

*“Biz işe alımlarda tüm girişleri bildiririz. Ertesi gün çalışmaya başlarlar. Deneme süresinde bile olsa kayıtlı çalışırlar. Ayrıca biz çalışanlarımız ne kadar ücret alıyorsa o ücret üzerinden bildirim yaparız, tam gösteririz. Piyasada bu çok yok. Özellikle yüksek maaş alan çalışma gruplarında tam gösterilmiyor.” (İ9).*

Nitel araştırma bulgularına göre iş güvencesinin olması veya olmaması da beyaz yakalı çalışanların verimliliği üzerinde etkilidir.

*“Bizim iş güvencemiz patronun iki dudağı arasındadır. Bizim aynı firmada üç sene çalışabileceğimizin garantisi yok. Garantisi olsun isterdim. Garanti bir işim olduğunu bilsem hayat şartlarım değişirdi. Yaşam standartım yükselirdi. Geleceğe yönelik daha doğru planlama yapmama imkân verirdi.” (İ6BY).*

İş güvencesinin olmaması da verimliliği etkileyen diğer önemli unsurdur. İş güvencesinin olmaması işçi ve işveren açısından iki yönden verimlilik üzerinde etkilidir. İşveren, haklı sebep olmadan işçiyi işten çıkaramayacağı için, personel seçimi yaparken işe en uygun nitelikte birini seçme noktasında kararlı davranacaktır. İşçi ise haklı bir neden olmaksızın işten atılmayacağını bildiği için daha güvenli bir ortamda daha verimli çalışacaktır. İşveren bu suretle işe alım ve eğitim maliyetlerini düşürebilecekken; işçi haksız yere işinden olmayacağı inancıyla çalışabilecek ve işletmeye bağlılıkları artabilecektir (Makas, 2003: 104; Leung, 2009: 2). Machek (2019: 82) Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Hırvatistan, Slovenya ve Letonya'dan 45.506 şirket örneklemini ile 2013-2017 yılları arasında iş güvencesi ile emek verimliliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş güvencesi belli bir noktaya kadar emek verimliliğini arttırmaktadır. Ancak çalışanlar kendilerini güvencesiz hissettiklerinde verimlilikleri düşmektedir.

Yıllık izin kullanımı da beyaz yakalı çalışanların verimlilikleri üzerinde etkilidir. İ1BY, İ5BY ve İ7BY kodlu katılımcılar, yıllık izin kullanamadıklarını, kullanma imkanları olsaydı daha verimli olacaklarını ifade etmektedirler.

*“Yıllık izin kullanamıyor olmak benim verimliliğimi düşürüyor bence. Benim yaptığım iş, iki günden fazla yıllık izin kullanmama müsaade etmiyor. Kullanabilseydim daha verimli olurum. Özellikle yaz aylarında mental olarak kendimi daha yorgun hissediyorum. Karar verirken odaklanmakta zorluk çektiğim oluyor.” (İ5BY).*

Mavi yakalı katılımcılar “iş kazası” durumunun verimliliklerini etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırmada hiçbir işveren ve beyaz yakalı çalışan iş kazası ile emek

verimliliği arasında bir ilişki olduğunu belirtmemiştir. Ancak bir katılımcı, işyerinde yaşanan bir iş kazası durumunun verimliliğini arttırabileceğini ifade etmekten (İ5MY) diğer iki katılımcı verimliliklerini düşüreceğini beyan etmişlerdir. (İ6MY, İ8MY).

İ5MY iş kazasının verimliliğine olumlu etki yarattığını şöyle aktarmaktadır:

*“İş kazası, verimliliği etkiler. Bir yerde iş kazası olduğunda daha dikkatli çalışırım.” (İ5MY).*

İ6MY ise İ5MY’den farklı olarak iş kazasının verimini düşürebileceğini şu şekilde ifade etmektedir:

*“İş kazası olursa çalışma ortamı bundan etkilenir. İşçi makinada hata yapsa kaza olsa diğer çalışanlar da panik olur. Eline koluna zarar verse iş kaybı yaşar, işveren düzenli çalışanını kaybetmiş olur.” (İ6MY).*

İş kazaları sadece mavi yakalı çalışanlar için önemli görülmektedir. İşyerinde işgücünün sağlığını olumsuz etkileyen unsurların varlığı ve iş kazaları emeğin verimliliğini düşürebilmektedir (Mora vd., 2020: 755). İş kazaları nedeniyle üretimin durması veya aksaması durumu söz konusu olabilmektedir. Küresel bir perspektiften bakıldığında, Dünya genelinde çalışanların %18’i iş kazası meydana geldiğinde en az dört gün işe gidememekte, çalışmaya ara vermek durumunda kalmaktadır. Bu oran Afrika ve Doğu Asya ülkelerinde iki katını bulmakta; başka bir ifade ile bu bölgelerde çalışanlar yılda iki kez işlerine dört gün boyunca ara vermek zorunda kalmaktadırlar (Karadeniz, 2012: 20).

İşverenler ayrıca işyerlerinde çalışanların birlikte vakit geçirecekleri, paylaşımında bulunabilecekleri bir sosyal tesisin varlığının, özel bireysel emeklilik sistemlerinin işverenler tarafından teşvik edilmesinin ve işler bir servis hizmetinin sağlanmasının da emeğin verimliliğinde etkili olduğunu ifade etmektedirler.

İ9 işyerinde bir sosyal alan oluşturmanın, çalışanların verimliliği üzerindeki etkisini şöyle anlatmaktadır:

*“Biz şirket olarak yeni bir proje üzerinde çalışıyoruz. Sosyal tesis gibi işletmede kafeler yapıyoruz. Bu özellikle beyaz yaka için. Günün belli saatlerinde sohbet edebilecekleri bir alan oluşturmak istiyoruz. Huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak istiyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın doğum günlerini kutluyoruz çok mutlu oluyorlar. Ben bunların çalışanların verimliliğini arttıracağını düşünüyorum.” (İ9).*

İ9 ayrıca gönüllü olarak çalışanlarına sunduğu ekonomik avantajların, emek verimliliğini ne yönde etkilediğini şu şekilde açıklamaktadır:



“2007-2008 yıllarında babam daha Türkiye’de zorunlu bireysel emeklilik sistemi (BES) yokken BES düzenlemesini getirdi. BES priminin belli bir kısmını biz karşılıyorduk. Beş yıl şirkette kalma şartı vardı. İlk başta istemediler. Birikim yapsınlar istedik. Onlar 100 TL prim ödüyorlarsa biz işletme olarak işçinin verdiği rakamın %50’sini verdik. 100 liraları 150TL oluyordu. Şimdi ise başta karşı çıkanlar maaşlarının tamamını oraya yatırıyor. Ama tabi bunlar beyaz yakalı ve eşleri çalışanlar.” (İ9).

İ10 personeline servis hizmeti sunmasına rağmen, servis şirketleri ile yaşadığı sorun nedeniyle emek verimliliğinin düştüğünü şu sözlerle ifade etmektedir:

“Servisler yüzünden emeğin verimliliği düşüyor. Biz kendimiz servis yapamıyoruz. K belgesi SRC belgesi gibi belgeler istiyorlar. İşçi 7:15’te işbaşı yapıyor. Akşam 18’de çıkıyor. Ara dinlenmemizi uzatıyoruz. Bu hem benim hem de işçinin verimliliğini düşürüyor. İşçi dinlenemiyor. O yorgun oluyor ben de yorgun oluyorum. Servisler okullara gidiyorlar, o yüzden bizim çalışanları erkenden işyerine bırakmak istiyorlar. Kendimiz servis yapsak araç lazım K belgesi SRC Belgesi lazım. Bu belgeleri almak çok masraflı. Almazsak cezaları çok yüksek.” (İ10).

İşverenler, işveren verimliliğini etkileyen yasal koşulları değerlendirmiş ve beş işveren, hiçbir yasal koşulun verimlilikleri üzerinde etkili olmadığını beyan etmiştir (İ1-İ2-İ3-İ5-İ7). Diğer işverenler ise en fazla “fazla çalışma süresi” (İ6-İ8-İ9-İ11) ve “yıllık izin” (İ9-İ10-İ11) kullanımının verimliliklerini etkilediğini belirtmişlerdir.

“Ben çok çalıştığım zaman verimliliğin yükseldiğine inanmıyorum. Önceki işyerimde sabah 8:30 akşam 19:00’a kadar dururdum. Şimdi ise sabah 9:00’da geliyorum öğleden sonra dörtte beşte çıkıyorum. Daha verimli olduğumu düşünüyorum. Beynim dinlenmiş, istekli, yaratıcı oluyor. Beynini dinlendirmek işçi için çok geçerli olmayabilir ama işveren için şarttır. İşveren kendini dinlendirmeye ise işletme körlüğü yaşar. Bir işte sürekli ve devamlı olarak aralıksız çalışmak işletme körlüğüne neden olur. Size bir örnek vereyim. Gerçek hayatta görmesenez bile filmlerde mutlaka denk gelmişsinizdir. Silah kullanan bir emniyet görevlisi düşünün. Bu kişi önce şarjörü boşaltır, sonra namluya bakar, nişan alır. Ama ateş etmez. Namluya baktıktan sonra silahını yere indirir ve tekrar nişan alır. Bunu odaklanmak için yapar. Mesela biz ortağımızla mutlaka öğlen dışarı çıkarız. Sabah girdiğimizde göremediğimizi öğlen ara verdiğimizde görürüz, yakalarız. Benim burada fiziken çalışmam günde iki saati geçmez. En fazla yeni bir model tasarlarım fiyat belirlerim. Satın almayı belirlerim. Maksimum üç saat olur. Ama mutlaka burada olurum. İşimin başında.” (İ8).

İ6, çalışma süresinin, kişilerin sosyal hayatına vakit ayıracak şekilde düzenlenmesinin, kendi verimliliğine nasıl etki ettiğini şöyle aktarmaktadır:

*“Ben işim bitince evime gitmek isterim. Evimde de işimle ilgili sorunları konuşmayı sevmem. Ama bu tabii her zaman mümkün olmuyor. Sosyal hayat önemli. Dinlenmeli insan. O zaman daha verimli olurum.” (İ6).*

İşveren 8 aynı zamanda yazında vurgulananın aksine *kapalı kapı stratejisinin* kendi verimliliklerini arttırdığını şu sözlerle anlatmaktadır:

*“Bizim işyerimizde kapalı kapı stratejisi vardır. Önüne gelen girip çıkamaz. Biz burada işimize konsantre olmalıyız. Bir kitap vardır. “Çanakkale Cehenneminde 500 Alman” adı. Hans Kannengiesser yazarının adı. Bu adam Alman ordusundan Osmanlı ordusuna görevlendirilmiş bir albay. Bu adam Türk generalleri anlamakta zorluk çektiğini söylüyor. Karargahların kapısının sürekli açık olmasını ve içeriye sürekli birilerinin girip çıkmasını eleştiriyor. Türk generaller ne zaman strateji üretecek bu durumda diyor. Biz de işletme olarak buna inanıyoruz. Biz bu işin beyniyiz. Karar vereceğiz, düşüneceğiz, bunun için yalnız kalmak zorundayız. Açık kapı stratejisi bizim de beyaz yakalının da yani idari kadronun da verimliliğini ciddi manada düşürür. Çünkü kapı açık olursa işçi kendi çözebileceği problemi bile bana anlatır. Geçen gün fotoğraf makinasının pili bitmiş, bana soruyor. Kendisinin çözüm üretmesi, halletmesi lazım. Kendi çözebileceği basit şeyleri bana sormamalı. Yöneticilik sadece sorumluluk almak değildir, sorumluluğu yönetmektir de aynı zamanda. İşveren iplik stratejisi üretmek ister, fotoğraf makinasının pilini düşünmek istemez. O yüzden personeli iyi yetiştireceksin. Ona sorumluluk vereceksin. Kapıyı açık tutmak her şeyi bana soracaksın demektir. Sorumluluk almayacaksın demektir. Emek açısından da sürekli olarak kendisine bir şey söylemek işini hatırlatmak iyi bir şey değildir. İşçiye sorumluluk verirsen veya işçi kendi sorumluluğunu bilir ve üstlenirse işyerine aidiyeti artar. Motivasyonu artar.” (İ8).*

İşveren 9, İ10 ve İ11 yıllık izin kullanamamanın verimliliklerini düşürdüğünü ifade etmektedir.

*“Yıllık izin kullansaydım bedenim ruhum dinlenirdi. Bizim müşterilerimiz Almanya’da. Onlar mesela yıllık izinlerini düzenli kullanıyorlar. Bizim gibi değiller. İki üç hafta izni varsa arkasına bakmadan tatiline giderler.” (İ9).*

İşverenler çalışanlar ile yapılan sözleşme türünün, iş kazasının ve gece çalışmasının; beyaz yakalı çalışanlar iş kazasının, gece çalışmasının ve eğitimlerin; mavi yakalı çalışanlar ise sözleşme türünün, kayıtlı olarak çalışmanın ve işten ayrılmalarda

yasal haklarını alıp almama durumunun emeğin verimliliğini etkileyip etkilemediği konusunda görüş bildirmemişlerdir.

Yasal çalışma koşulları bağlamında hem işverenler hem beyaz yakalı çalışanlar hem de mavi yakalı çalışanlar, emeğin verimliliğini en fazla etkileyen koşulun “*çalışma süresi*” ve “*hafta tatili*” olduğu konusunda hemfikirlerdir. İşveren verimliliğini ise “*çalışma süresi*” ve “*yıllık izin*” kullanımını etkilemektedir.

### 3.3.2.4. Ücretin ve Gelirin Verimliliğe Etkisi

Bu araştırmada, nicel bulguların analizinde ücret ve gelir düzeyi emek verimliliğini etkileyen temel değişken olarak ele alınmıştır (ceteris paribus). Bu bağlamda nitel araştırmada çalışanların ücret ve verimlilik; işverenlerin ise gelir düzeyi ve verimlilik ilişkisi yaklaşımları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre ücret ve gelir düzeyi verimliliği etkilemektedir.

İ8 ücretin çalışan üzerinde bir motivasyon unsuru olarak ve Taylorist sisteme atıfta bulunarak emeğin verimliliğini etkilediğini şu sözlerle ifade etmektedir:

*“Ücretler verimliliği etkiler. İşçi zaten işin yapıp tamamlanıp yüklenmesinden bir şey kazanmıyor. Onu motive eden tek şey ücreti. Ücretin sadece düşük olması değil, zamanında ödenmesi bile verimliliğini etkiler. Sanayi Devriminden önce bir terzi, ürettiği ürüne hakimdi. Tüm üretim onun elinden geçiyordu ve çıkan iş onun eseri idi. Kumaşı alıyor, kesiyor, ölçüyor, biçiyor, dikiyor, ütülüyor hepsini tek başına yapıyordu. O, onun eseri idi. Bu bir motivasyon kaynağı idi. Ama şimdi sabahtan akşama kadar bir işçi band usulü sürekli aynı şeyi yapıyor. Sürekli aynı ürünün aynı parçasını dikiyor, bırakıyor. O terzi bir gömlek pantolon diktiğinde kendi ile gurur duyuyor. Bu onu motive ediyor. Şimdi sen buna izin vermiyorsun. Rekabet şartlarında daha verimli çalışmak için herkes kendi alanında tecrübe ve bilgi sahibi olduğu işi yapıyor. Paketçi paket yapıyor, dikimci dikim yapıyor, biri sadece kol, biri sadece cep, diğeri de sadece kemer dikiyor. Hiçbiri üretimi tek başına yapamıyor. Bunların hepsi daha fazla üretmek ve verimli olmak adına yapılıyor.” (İ8).*

İ6 ücretin çıktıya ve verimliliğe etkisini şu şekilde aktarmaktadır:

*“Ücret kesinlikle hem emeğin hem de işverenin verimliliğini etkiler. Biz x miktarda işi belli sayıda insana yaptırıyoruz. X miktarda işi daha az çalışana nasıl yaptırabilirizi düşünüyoruz. Bir kurutma makinası var bizde. Makinanın önünde ve arkasında iki kişi çalışıyordu. Ben bu işi bir kişiye yaptırayım, maaşını da %30 arttırayım dedim ve bu düşündüğümü uyguladım. Bu kurutma makinalarından beş tane vardı. Toplamda 3 vardiya çalışıyoruz. Böylelikle 15 kişi tasarruf ettik. Verimliliklerinde de*

*bir azalış olmadı. Hatta daha fazla maaş aldıkları için daha canla başla çalıştılar.” (İ6).*

Beyaz yakalı katılımcılar da işverenlere benzer biçimde, ücretin verimliliklerini etkilediğini; yüksek ücret almanın verimliliklerini arttırıp, düşük ücretlendirmenin azalttığını belirtmektedir. İ5BY ücret verimlilik ilişkisini şu sözlerle anlatmaktadır:

*“Ücretin yüksek olması olumlu, düşük olması olumsuz etkiler. Özellikle beklentimi karşılamayan düşük ücretler verimliliğimi düşürür. Prim ikramiye almak verimliliğimi artırır. Daha çok çalışmak, üretmek ve ürettirmek isterim. Dövize endeksli ücretler de verimlilik üzerinde etkili olabilir.” (İ5BY).*

Mavi yakalı çalışanların tamamı da ücretin verimliliği etkilediğini ifade etmektedir. İ1MY, daha fazla ücret almanın, adil bir ücret politikasının varlığının ve prim ikramiye gibi maddi motivasyon araçlarının kullanımının verimliliğini nasıl arttırdığını şu örnekle anlatmaktadır:

*“Ücret miktarı verimliliğimi etkiler. Örneğin yarım saatte 10TL kazanıyorsam bunu çok dikkate almayabilirim ama yarım saatte 100TL kazanıyorsam, bu 100TL'yi kaybetmemek için daha fazla gayret gösterebilirim. Ücretin yanı sıra prim ikramiye ve adil bir ücretlendirme sistemi de benim verimliliğimi artırır. Örneğin ben günde 1000 havlu dikerim 100TL alırım. Başka bir arkadaşım 500 havlu diker ve 100TL alırsa adil olmaz. O zaman ben de kendimi yormam, ben de ertesi gün 500 havlu dikerim.” (İ1MY).*

Yüksek ücret düzeyi, çalışanın daha motive şekilde çalışmasına, işine ve işyerine sadık kalmasına ve işini kaybetmemek için mücadele vermesine destek olmaktadır. İ2MY ücretin miktarı kadar zamanında ödenmesinin de önemine vurgu yapmaktadır.

*“Ücretler verimliliği %100 etkiler. Sebebi, siz insana ne kadar çok para verirsiniz, o insan daha çok işine odaklanır. Emeğinin karşılığını fazlasıyla alan insan işine sadık olur, işini kaybetmekten korkar. Örneğin Mercedes'te çalışanlar neden işlerinden ayrılmıyorlar? Onlar daha dikkatli ve hata yapmadan çalışıyorlar. Tekstilde çalışan bir işçi, ücretindeki 50 liralık bir fark için başka bir fabrikaya gidebiliyor. Ek olarak ücretin zamanında ödenmesi çok önemli. Günümüz şartlarında insanların kredi borçları var. Borçlarını maaş günlerine göre yapılandırıyorlar. Öyle bir zaman ki çok para değil, bence günü gününe maaşını almak daha önemli. Adam ayın yedisinde maaşını alacağı için kaygı duymuyor ve çalışmaya devam ediyorsa, bu adam daha verimli çalışır.” (İ2MY).*

Katılımcılar sadece ücret düzeyinin değil, adil ücretlendirme sisteminin, ücreti zamanında ödemenin ve personeli prim ikramiye gibi maddi motivasyon araçları ile

ödüllendirmenin hem emeğin verimliliğini hem de emeğin işe bağlılığını nasıl arttırdığını şu sözlerle anlatmaktadır:

*“Ücretin verimliliği etkilemesi tartışılmaz. Biz 2022 yılı itibarıyla ücret politikalarımızda değişikliğe gittik. Kıdemi ekledik. Dokumacılar ve makineciler için 0-1yıl, 1-3 yıl, 3-5yıl,5-10 yıl ve 10 yıl üzeri bizimle çalışanların ücretlerini farklılaştırdık. Bizde dokumacının 7.000TL sabit maaşı vardı geçen yıl. Bu sene 0-1 yıldır çalışıyorsa artı 100TL, 1-3 yıldır çalışıyorsa 300TL, 3-5 yıldır çalışıyorsa 500TL fark verdik. Makinecilere performanslarına ek olarak bu kıdemleri de verdik. Gelen tepkiler çok iyi. Ancak tabi bundan memnun olmayanlar da oldu. Ben bir yıldır çalışıyorum ama diğerlerinden daha çok üretiyorum diyenler de oldu tabi. Ama geneli memnun bu durumdan. İşçinin bağlılığı arttı. Kendi aralarında şöyle bir durum oldu, sen de çalış sen de yakala. Biz önceden makineci, dokumacı bulamıyorduk ama ücretleri piyasadaki ücretlerin üzerine çektik, yükselttik. Bu iyi elemanı işletmemize çekmeye yaradı. Hatta diğer işletmelerin İnsan Kaynakları Bölümlerinden arayanlar oldu, bize çalışacak nitelikli eleman bırakmıyorsunuz diye.” (İ3).*

İşyerinde eşit işe eşit ücret verilmesi ve ücret adaletinin sağlanması da verimlilik üzerinde etkilidir. İ4BY çalışması karşılığında hak ettiği ücreti almanın, işverenin işyerinde benzer işleri yapan çalışanlara benzer ücretler vermesinin verimliliğini arttırdığını belirtmektedir.

*“Ücret tabi ki verimliliği etkiler. Geçen sene ciddi bir zam yapıldı bize. Hem şaşırımdım hem de fazlasıyla mutlu oldum. Bunu hak ediyor olmak güzel bir his. İşverenin de bunu hak ettiğime inanması güzel benim için. Hak ettiğimi almam daha çok şey öğrenmeye teşvik ediyor beni. Ücretin miktarı, adil bir ücret sisteminin olması gibi zamanında ödenmesi de verimliliğimi artırır. Herkes gibi benim de hayat içinde düzenli olarak ödemem gereken harcamalarım var ve bunun için çalışıyorum. Ben zamanında ödeyemezsem bu bende gerginlik yaratır ve bu durum işime, evime ve özel hayatım da dahil olmak üzere her şeye yansır.” (İ4BY).*

İ11 ücretin emeğin verimliliği üzerinde etkisi olduğunu kabul etmekle birlikte, ataerkil yapılanmanın bir sonucu olarak kısa vadeli bir etki yarattığına vurgu yapmaktadır.

*“Ücret emeğin verimliliğini etkiler. Ancak kısa vadeli bir etki yapar. Ücretin verimliliğe etkisi 45 gün bile değildir. Çünkü ülkemizde enflasyon var ve gelirin tüketiliş şekli de ataerkindir. Burada çalışan kadın kazandığı parasını babasına abisine verir. Kendine harcamaz. Üçüncü ayda maaşından memnun bir kişiyi bile bulamazsınız.” (İ11).*

Alan yazında çok sayıda araştırmada ücret düzeyi ile emek verimliliği arasındaki pozitif ilişki vurgulanmıştır (Lezear, 2000: 1347; Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 69; Vandenberg, 2004: 7; Alinaitwe vd., 2007: 170; Ramsay, 2008: 29; Yumuşak, 2008: 250; Ünsalan ve Şimşeker, 2014: 135; Dikmen vd., 2016: 338; Goel vd., 2017: 308; Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Iqbal vd., 2019: 235; Alaghbari, 2019: 5; Güven, 2019: 120; Yılmaz, 2019: 3; Tung, 2020: 525; Öztürk vd., 2020: 258). Yüksek ücret düzeyi, bir taraftan işletmedeki çalışanları tutmada diğer yandan yeni ve verimli insanları işletmeye çekmede etkilidir (Vandenberg, 2004: 7). Ücret düzeyinin yüksekliği, işçinin motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Ücret ne kadar yüksek olursa, bireyin işini kaybetmesinin fırsat maliyeti yükseleceğinden, işçi mevcut işini daha fazla sahiplenmekte ve işini kaybetmemek için daha fazla çalışmaktadır (Storm ve Naastepad, 2007: 3; Ramsay, 2008: 29, Mitiku, 2018: 30). Ancak ücret düzeyini yükseltmek belirli bir noktaya kadar verimliliği arttırabilmektedir. Süreklilik sağlayan bir verimlilik artışı için, ücret düzeyini de içerecek biçimde geniş bir strateji oluşturulmalıdır (Vandenberg, 2004: 7).

Lezear 2000 yılında yaptığı araştırma ile işletmede ücretlendirme sisteminde bir düzenlemeye gitmiş ve zamana dayalı ücret sisteminden, parça başına ücret sistemine geçerek işletmenin verimliliğini ölçmüştür. Araştırma kapsamında yapılan düzenleme ile işletmenin verimliliği %44 dolayında artmıştır. %44'lük verimlilik artışının %22'lik kısmı ücret sistemindeki düzenlemelerden geri kalanı ise verimsiz işçilerin yerine daha yüksek niteliğe sahip işçilerin alınması ile gerçekleşmiştir. Yumuşak (2008:250) tarafından bir gıda işletmesinde 594 kişi üzerinde yapılan araştırmada da ücret düzeyi, çalışan verimliliğini en fazla etkileyen çalışma koşulu olarak tespit edilmiştir.

Emek verimliliği ile ücret ilişkisine ek olarak işverenlere, müteşebbis gelirlerinin kendi verimliliklerinde etkili olup olmadığı sorulmuştur. İşverenlerin önemli kısmına göre müteşebbis geliri kendi verimlilikleri üzerinde etkilidir.

*“Müteşebbis geliri de benim verimliliğimi etkiler. Son dönemlerde işletmemizi büyütme ile ilgili farklı yatırım kararları alıyoruz. İş büyüyünce beyaz yakaya ihtiyaç artıyor. Maliyet artınca verimliliği sağlamak durumundayız. Daha az kişi ile daha çok iş yapmamız lazım. Kar ediyorsanız yatırım yaparsınız, risk alırsınız. Bunlar etkilidir.” (İ10).*

İ8 ise müteşebbis gelirinin kendi verimliliğini arttırdığını, maliyet azalışı ve yatırım olanaklarındaki artışı vurgulayarak ifade etmektedir:

*“İşletmemin kar etmesi benim verimliliğimi etkiler. Kar etmem*

*buranın daha fazla Ar-Ge yapmasına, daha fazla ihracat yapmasına imkân tanır. Daha ucuza hammadde ve peşin iplik alıp, rekabet avantajı yakalarım. İşletmemin verimliliğini de arttırır.” (İ8).*

İ1 tamamen kadın bakış açısı ile konuyu ele alarak, müteşebbis gelirinin verimliliğini arttırdığını belirtmektedir:

*“İşveren gözüyle değerlendirdiğimde gelirim yüksek olması benim de verimliliğimi arttırır. Ben çalışan bir kadınum ve çocuğum var. Eğer gelirim yüksek olursa çocuğuma bakacak bir yardımcı tutarım. Böylelikle aklım çocuklarımda kalmaz ve tamamen işime odaklanabilirim ve bu durum benim verimliliğimi arttırır. Benzer durum işçinin de verimliliğini arttıracaktır.” (İ1).*

İ11 diğer işverenlerden farklı olarak gelirinin verimliliğine bir etkisi olmadığını; kısa vadede bunun telafi edilebileceğini söylemektedir:

*“İşveren için çok önemli değildir. Zarar etsem de devam ederim. Biz bu yılın başında %30 gerileme öngördük ama yine de işçi çıkarmadık. Çünkü parayı sokağa atıp yakmak ile eğittiğin bir adamı işten kovmak aynı şeydir. Sürekli işçi değiştirmek intihardır.” (İ11).*

Nitel araştırma kapsamında işverenler, beyaz ve mavi yakalı çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmede, katılımcılara ücretleri neye göre belirledikleri, ücretleri belirlerken çalışanların verimliliklerinin dikkate alınıp alınmadığı sorulmuştur. Katılımcılara ayrıca ücretleri verimliliğe göre belirliyorsa hangi teknikleri kullandıkları; verimliliği esas almıyorlarsa, ücretin neye göre belirlendiği sorusu yöneltilmiştir.

Buna göre işverenler ücreti zamana (İ1-İ3-İ4-İ7-İ8); verimliliğe (İ7-İ8-İ9); sorumluluğa (İ7-İ9-İ10); piyasaya (İ4-İ5-İ6); unvana (İ2); işin riskine (İ9); bilgi/beceri ve donanıma (İ9); pozisyona (İ8); sorun çözme becerisine (İ10) emeğin işi sahiplenmesine (İ10) ve işin zorluğuna (İ11) göre belirlediklerini ifade etmişlerdir. İşverenler, ücret belirleme noktasında birden fazla parametreyi göz önüne alarak ücret düzeyini saptamaktadır (Tablo 60).

Beyaz yakalı çalışanlar ise verimliliğe (İ6BY), piyasaya (İ7BY), zamana (İ1BY-İ3BY-İ5BY-İ11BY), performansa (İ2BY-İ7BY-İ10BY), işin riskine (İ2BY), tecrübeye (İ9BY), bilgi/beceri ve donanıma (İ8BY-İ9BY) ve kıdeme (İ8BY) göre ücretlerin belirlendiğini ifade etmekte; mavi yakalı katılımcılar, beyaz yakalı katılımcılara benzer biçimde verimliliğe (İ10MY), piyasaya (İ4MY-İ7MY), zamana (İ1MY-İ5MY, İ7MY-İ11MY), performansa (İ2MY-İ3MY-İ6MY), tecrübeye (İ6MY), bilgi beceri ve

donanımına (İ6MY) göre belirlendiğini belirtmiştir. İki katılımcı ise (İ8MY-İ9MY) ücretlerinin neye göre belirlendiğini bilmediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 60).

**Tablo 60.** Ücretin Belirlenme Şekli

Ücretin Belirlenme Şekli	İşveren	Beyaz Yaka	Mavi Yaka
Verimliliğe göre	İ7-İ8-İ9	İ6	İ10
Sorumluluğa göre	İ7-İ9-İ10		
Piyasaya göre	İ4-İ5-İ6	İ7	İ4-İ7
Zamana göre	İ1-İ3-İ4-İ7-İ8	İ1-İ3-İ5-İ11	İ1-İ5-İ7-İ11
Performansa göre		İ2-İ7-İ10	İ2-İ3-İ6
Unvana göre	İ2		
İşin riski/zorluğu	İ9-İ11	İ2	
Tecrübeye göre		İ9	İ6
Bilgi/beceri/donanım	İ9	İ8-İ9	İ6
Pozisyon	İ8		
Kıdem		İ8	
Bilmiyor/Fikri Yok			İ8-İ9
Çözümleme/Sorun çözme	İ10		
Sahiplenme	İ10	İ10	

İ1, performansa ve verimliliğe dayalı bir ücret politikası oluşturmanın emeğin verimliliğini ve çıktı miktarını arttıracığını düşünmekte ancak bu sistemin kendi işyerlerine uygun bir düzenleme olmadığını ifade etmektedir:

*“Ücretleri verimliliğe göre belirlemiyoruz ama ben performansa göre bir ücretlendirme sistemi kurmak isterdim. Ama bu firmamız için uygun değil. Çünkü bunu yapabilmem için emeğin performansını ölçebilmem lazım. Böyle bir çalışmamız yok. Ben eğer kişinin performansını ölçebilirsem, o kişinin firmaya katkısını belirleyebilirim. Ölçebildiğin sürece ücretlendirmede ve emeğin kariyer planlamasında etkili olabilirsin. Onun verimliliğini arttıracak adımlar atabilirsin.” (İ1).*

İ4, çalışanlarının ücretlerinde verimliliklerini değil, piyasayı baz aldıklarını belirtmektedir.

*“Ücretleri piyasaya göre belirliyoruz. Piyasanın altında kalmak istemiyoruz. Piyasaya sorarız. Bizim işlerde herkes birbirini arar. Ortalama bir rakam çıkar sen de piyasadakinin üzerine 50TL 100TL bir fark koyar, ücreti belirlersin. Elemanı işletmede tutmak için biraz fazla vermen gerekiyor.” (İ4).*

İ6 ise ücretlendirmede verimliliği, piyasa koşullarını ve işçinin çalıştığı pozisyona göre bir ücretlendirme sistemi kurduklarını söylemektedir.

*“Biz işletme olarak ücretleri verimliliğe göre belirliyoruz. İşçinin bulunduğu mevkie ve pozisyona göre ücretleri belirliyoruz. Aynı işi yapan kişilere benzer ücretler veriyoruz. Ben mesela örgüde çalışan ustabaşına bir numaralı adamın kim diye soruyorum. Onlardan aldığımız bilgilerle de ücretlendirme yapıyoruz. Piyasada bir örgü operatörü 6.000TL kazanıyorsa 100TL fazla veriyoruz. Hem adamı işte tutuyoruz hem de o daha dikkatli ve*



*verimli çalışıyor.” (İ6).*

İ9 ücretlendirmede sadece işçilerin verimliliklerini değil yapılan işin zorluğunun ve niteliğinin de önemli olduğuna atıfta bulunmaktadır:

*“Evet ücretleri belirlerken verimliliklerini esas alıyoruz. Mavi yakalıları üç sınıfa ayırıyoruz. İşin zorluğuna ve kullanılabilen makine sayısına göre ücret baremlerimiz var. Birinci sınıf makineciler overlok, recme ve düz makine kullanabiliyorlar. Bunlara süper makineci diyoruz. Bunların ücretleri diğer makinecilerin ücretlerinden yüksek oluyor. Beyaz yakalıda ise aldığı sorumluluğa göre maaş miktarları değişiyor. Daha fazla sorumluluğu olan daha fazla ücret alıyor.” (İ9).*

İ10, ücretleri sorumluluk ve işi sahiplenme düzeylerine göre belirlediklerini belirtmektedir:

*“Ücretler verimliliğe göre değil, çözümlene yeteneği, mesuliyet alması, sorunları çözüyor mu bana mı soruyor, kendi başına ne kadar işi sahipleniyor. Ona göre belirleriz.” (İ10).*

Beyaz yakalı katılımcılar ise ücretin belirlenme şeklinde verimlilikten ziyade farklı unsurların önemine dikkat çekmektedir. İ2BY, ücretlerin yapılan işin niteliği ve riskine göre belirlendiğini söylemektedir.

*“Aslında tam olarak verimliliğe göre belirleniyor diyemeyiz. Bir performans değerlendirme sistemimiz var. Bu performans değerlendirme kriterlerine göre belli görevlerdeki kişilere (doküman operatörü gibi) belli ücretler veriliyor. Yapılan işlere, işin riskine göre ve yapılanmasına göre ücretler belirlenir.” (İ2BY).*

İ8BY ise İ2BY’den farklı olarak, bilginin, tecrübenin, kıdemin ve sorumluluğun, ücretlerin belirlenmesinde etkili olduğunu ifade etmektedir.

*“Ücretlerimiz verimliliğimize göre belirlenmiyor. İşveren ortalama bir ücret veriyor. Yaptığın işe göre değişiyor. Bilgiye göre değişiyor. Tecrübeye kıdeme göre değişebiliyor. Aynı işi yapan iki kişi isen kıdemin yüksek de olsa sorumluluğun daha fazlaysa daha yüksek ücret alırsın.” (İ8BY).*

Mavi yakalı katılımcılar da ücretlerinin belirlenme şeklinde verimliliğin yanı sıra işin zorluğunun, tecrübenin, çalışanın becerisinin önemli olduğunu vurgulamaktadır.

*“Ücret verimliliğe, performansa, işin ağırlığına, tecrübeye ve makine ekipman kullanma becerine göre belirleniyor.” (İ5MY).*

Nitel bulgular, ücret düzeyinin emeğin verimliliğinde etkili olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde işverenler açısından da müteşebbis geliri işveren/yönetim verimliliği üzerinde etkilidir. Katılımcılara göre ücret, zamana, verimliliğe, sorumluluğa,

piyasa şartlarına, unvana, işin riskine, bilgi-beceri-donanıma, sorun çözme becerisine, işin sahiplenilmesine, işin zorluğuna ve kıdeme göre belirlenmektedir.

### 3.3.2.5. Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları Açısından

Araştırmada psiko-sosyal çalışma koşulları, “yöneticilerle iletişim”, “yöneticilerin liderlik tarzı/davranışları”, “motivasyon sağlama”, “verilen eğitimler”, “karar alma süreçlerine katılım”, “iş arkadaşları ile iletişim” ve “üstlerle iletişim” kapsamında değerlendirilmektedir. Hangi psiko-sosyal çalışma koşulunun emeğin ve işverenin/yönetimin verimliliğinde etkili olabileceğini tespit etmek üzere işverenlere “Sizce psiko-sosyal çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk üç koşulu sıralar mısınız?”; beyaz ve mavi yakalı çalışanlara ise “Sizce psiko-sosyal çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk üç koşulu sıralar mısınız?” soruları yöneltilmiştir.

**Tablo 61.** Katılımcılara Göre Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları

Psiko-sosyal Çalışma Koşulları	Tüm Katılımcılara Göre Emek Verimliliğini Etkileyen Koşullar			İşveren Göre İşveren Verimliliğini Etkileyen Koşullar
	İşveren	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	İşveren Verimliliği
Yöneticilerle iletişim	İ1-İ2-İ4-İ5-İ9-İ11	İ2-İ4-İ8-İ9-İ11	İ2-İ5-İ6-İ8-İ11	İ9-İ11
Yöneticilerin liderlik tarzı/davranışları	İ3-İ6-İ7-İ10	İ3-İ5-İ6-İ7-İ10	İ1-İ3-İ4-İ6-İ7-İ8	
Motivasyon sağlama	İ1-İ7-İ8-İ10-İ11	İ2-İ5-İ8	İ4-İ6-İ7-İ9	İ9-İ11
Verilen eğitimler	İ3-İ6-İ8-İ10	İ3	İ5-İ8	
Karar alma süreçlerine katılım	İ2-İ4-İ5-İ6-İ9-İ11	İ1-İ5-İ6-İ7-İ10-İ11	İ3-İ11	İ11
İş arkadaşları ile iletişim	İ3	İ3-İ4-İ11	İ3-İ5-İ11	
Ustabaşları/Üstünüz ile olan iletişim	İ1-İ4-İ7	İ2-İ4	İ4-İ9-İ10	
Diğer..... Şikâyet Kutuları	İ9			

İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen üç psiko-sosyal koşul, “yöneticilerle iletişim” (İ1-İ2-İ4-İ5-İ9-İ11) “motivasyon” (İ1-İ7-İ8-İ10-İ11) ve “karar alma süreçlerine katılım” (İ2-İ4-İ5-İ6-İ9-İ11); beyaz yakalı çalışanlar için “karar alma süreçlerine katılım” (İ1BY-İ5BY-İ6BY-İ7BY-İ10BY-İ11BY), “yöneticilerin liderlik tarzları/davranışları” (İ3BY-İ5BY-İ6BY-İ7BY-İ10BY) ve “yöneticilerle iletişim”

(İ2BY-İ4BY-İ8BY-İ9BY-İ11BY); mavi yakalı katılımcılar için ise “yöneticilerin liderlik tarzları/davranışları” (İ1MY-İ3MY-İ4MY-İ6MY-İ7MY-İ8MY), “yöneticilerle iletişim” (İ2MY-İ5MY-İ6MY-İ8MY-İ11MY) ve “motivasyon” (İ4MY-İ6MY-İ7MY-İ9MY) unsurudur.

Emek verimliliğinde tüm katılımcılar tarafından en sık vurgulanan ortak koşul “yöneticilerle iletişim”dir. Altı işveren ve beş beyaz ve mavi yakalı çalışan yöneticilerle iletişimin önemli olduğunu belirtmektedir. İ1, çalışanların rahat bir şekilde işverene ulaşabilmelerinin, işyerinde yaşadıkları sorunları anlatabilmelerinin iş stresini azaltarak verimliliklerini nasıl arttırdığını yaşadığı bir deneyim ile anlatmaktadır:

*“Yöneticilerle iletişim emeğin verimliliğini artırır. Personel bize rahatlıkla ulaşabilmeli. Bu çok önemli. Geçmiş yıllarda konfeksiyon müdürümüz istifa etmişti. Biz de deneyimli ancak sert mizaçlı başka bir bayanı işe aldık. İşinde çok iyiydi, referansı çok güçlüydü. Kadın konfeksiyon müdürü olarak işe başladı. Bizim çalışanlar üç gün sonra ağlamaya başladılar. Bu kadın bizi işten çıkaracak ve daha önceden çalıştığı kendi adamlarını getirecek diyorlar. Burada biz hata yaptık. Halbuki onlar bize rahatlıkla bunu sorabilmelilerdi. Ama biz de onlara kimsenin onları işten çıkarmayacağını sadece müdürün değiştiğini, hepsinin yerlerinde kalacaklarını anlattık. Ondan sonra rahatladılar ve işlerine konsantre olabildiler.” (İ1).*

İ2 yöneticiler ile olan iletişimin emeğin verimliliğini arttırdığını, bunu sağlamak üzere işletmede kurullar oluşturduklarını ve işçi temsilcileri ile iletişim kanallarını açık tutmaya çalıştıklarını anlatmaktadır.

*“Yöneticilerle iletişim emeğin verimliliğini etkiler. Bizde açık kapı politikası var. Benim kapım hiç kapanmaz. İşçi rahatlıkla odama girebilir isterim. Biz işveren olarak, yönetici ve koç yetiştirmek üzere kriterler belirliyoruz; performans değerlendirmesi yapıyoruz. Verimliliklerini takip ediyoruz. Çalışanların ve ustabaşlarının yönetime dahil olması için kurullarımız var ve işçi temsilcilerimiz var. Sistemik şekilde bu kurullardan gelecek önerileri değerlendiriyoruz. Bu süreçlerin çalışanın verimliliğini arttıracaklarını düşünüyorum.” (İ2).*

İ11 ise, İ1 ve İ2’den farklı olarak kendi projelerini ve stratejilerini özellikle beyaz yakalı üst düzey yöneticilerle paylaşmasının, onların verimliliklerini nasıl etkilediğini şöyle aktarmaktadır:

*“Yöneticilerle iletişim verimlilik noktasında çok önemlidir. Eğer çalışan, yöneticinin 5-10 yıllık planını bilmezse motive olamaz. Çalışanı motive edemezsiniz. Biz burada dinamik bir sisteme geçeceğiz. Benim bunu personele anlatmam lazım. İşçiye*

*hammaddeyi nereden alacağımı, üretimi nerede yapacağımı anlatmam gerek. Yoksa verimlilik düşer. Burada çalışanlar, yöneticiye güven duymalıdır. Ben birim yöneticilerinin her biri için kariyer planı yapıyorum. Hesap veremeyen birim yöneticilerine ayrılın derim. Böyle olduğu zaman kişilikli yöneticilerle çalışırsınız.” (İ11).*

İ7BY yöneticilerle kurulan etkili iletişimin verimliliğini etkilediğini ifade etmektedir.

*“Önceki işyerimde mali işler bölümüne karşı yöneticiler mesafeli dururlardı. Bu durum bizim şefin yönetimle olan kopukluğundan kaynaklanırdı. Burada ise yöneticilerle iletişim açık. Eksik bir şey gördüğümüzde rahatlıkla söyleyebiliyoruz. İletişim iyi olursa kendi işiniz olsa ancak o kadar çalışırsınız.” (İ7BY).*

İ6MY yöneticinin açık iletişime sahip olmasının, çalışanı motive etmesinin önemine vurgu yapmaktadır.

*“Yöneticinin güneydin demesi, hâl hatır sorması, güler yüzlü olması motivasyonumu artırır. Buradaki müdürümüz hep sorar, isteğimiz arzumuz bir sıkıntımız var mı diye bizimle ilgilenir. Bu çok önemli. Yöneticiyi gördün mü korkmamalısın. Güler yüzlü, arkadaş kardeş gibi olursa rahat çalışırsın korkmadan çekinmeden çalışırsın. Böylelikle üretim artar. Daha çok üretmek istersin iş şevkin artar. Korkarsan işten soğursun.” (İ6MY).*

Yöneticiler ile çalışanlar arasında güven ilişkisini tesis edebilecek etkili iletişimin sağlanması emeğin verimliliğini arttırabilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558). Çift yönlü olarak gerçekleşmeyen, zayıf ve kopuk iletişim ise emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Alaghbari, 2019: 5). Açık ve net iletişim, taraflar arasında ilgili mesajın doğru aktarılmasına neden olurken, zayıf ve net olmayan iletişim, yanlış anlaşılmalara ve hataya neden olabilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248).

Etkili ve verimli tasarlanmış işletmeler, çalışanlar arasında sağlıklı iletişimi teşvik etmektedirler. Çalışanlar fikirlerini ve değerlerini paylaşabiliyor ve kendilerini ekibin bir parçası olarak değerli hissediyorlarsa, bu onların verimliliklerini arttırabilmektedir. Çalışanlar arası iletişimi arttıran bir işyeri ortamının tasarlanması ve açık ofislerin tercih edilmesi, çalışanların verimlilikleri üzerinde etkili olabilmektedir (Sharif ve Sharif, 2017:11; Hyginus vd., 2021: 1). Yöneticilerin işletmelerde karşılaştıkları en temel sorunlar insan kaynakları ile ilgilidir. İşletme ile ilgili sorunların sadece %10’u teknik sorunlardan oluşmaktayken %90’ı insan odaklı sorunlardan oluşmaktadır. Bu anlamda insan merkezli sorunların tespitinde yöneticilerle iletişimin etkinliği, sorunları çözme

noktasında örgüte başarı getirebilecektir (Özdemir, 2008: 122).

*Karar alma süreçlerine katılım* da hem işverenler hem de beyaz yakalı çalışanlar için önemlidir. Altı işveren ve beş beyaz yakalı çalışana göre karar alma süreçlerine dahil olma verimlilik üzerinde etkilidir. İşverenler, çalışanların üretime yönelik alınacak kararlarda kendilerine fikir sormalarının çalışanın verimliliğinde etkili olduğunu düşünmektedirler. İ4 ve İ5 çalışanların fikrini almanın ürettikleri ürünü sahiplenmelerine aracı olduğunu ifade etmektedir.

*“Biz işi yapan kişiye sence bu nasıl olur diye sorarız. Özellikle el işçiliğinde mutlaka soruyoruz. Onlara da ürettikleri üründe söz sahibi olmanın yolunu açıyoruz. Ürünü sahiplenmelerini istiyoruz.” (İ4).*

*“Karar alma süreçlerine katılım da önemlidir. İçerde çalışan tecrübeli işçi işi yanlış yaptığımızı düşünür ama sürece etki edemez. Ama işçilere sorduğumuzda işçi soruna katkı koyuyorsa çözüm üretiyorsa ve biz onun kararını uyguluyorsak işçi o zaman işini daha fazla sahiplenir.” (İ5).*

İ6 ise işçileri sürece dahil etmenin yolunu *fikir kutuları projesi* ile çözdüklerini ve etkili ve işlerliği olan çözümleri ödüllendirdiklerini anlatmaktadır.

*“İşçileri katılımcı yaparsanız kendilerini önemli hissederler ve motivasyonları artar. Biz çalışanlar için fikir kutuları koyduk ve yaptığımız işle ilgili aksaklıkları ve çalışmalarını olumsuz etkileyen unsurları yazmalarını istedik. Önerilerini yazdılar. Fikir verdiler. Sundukları fikirleri uygulamaya koyduğumuzda, fikir veren kişiye küçük altın verdik. Bu durum diğer çalışanları da etkiledi. Artık gördükleri aksaklıkları bildiriyorlar.” (İ6).*

İ9 ise özellikle beyaz yakalı çalışanları, kararlara dahil ettiklerini ve böylelikle beyaz yakalı çalışanların özgüvenlerinin, motivasyonlarının, sorumluluk bilincinin, ücretlerinin arttığını ve terfi imkanına sahip olduklarını aktarmaktadır.

*“Özellikle beyaz yakalı çalışanlar hakkında bir karar alacağım zaman mutlaka istişare ederim. Fikir alırım onları dinlerim. Mantıklı gelirse onun dediğini onaylarım uygulamaya koyarım. Böyle olunca beyaz yakanın psikolojik olarak özgüveni artıyor. Sorumluluk almasını sağlıyor, bu bir anlamda da kendisine bir artı. Bununla beraber maaşı da pozisyonu da artıyor.” (İ9).*

İ1BY ve İ10BY karar süreçlerine dahil olmanın işe bağlılığını arttıracağını şu sözlerle ifade etmekteyken; *“İşveren bir karar alırken benim fikrimi almazsa verimliliğim düşer. Bana güvenmediklerini düşünürüm. Mutsuz olurum. İşyerine bağlılığım azalır.” (İ1BY).* *“Ben işi çok sahiplendiğim için işin her yerinde olmak istiyorum. Görüşüm sorulduğunda ve uygulandığında daha da iştahlaniyorum.” (İ10BY).* İ6BY ise kendini

değerli ve mutlu hissedeceğini şöyle anlatmaktadır:

*“Çalışanın bir isteğinde o isteğe göre verilecek kararlarda, o kişinin de fikri alınır ne düşündüğü sorulursa o kişi kendini değerli ve mutlu hisseder ve verimliliği artar. Mesela maaş durumunda çalışan gitti patrona bu zammı beğenmedim dedi. Neden düşük diye sormak isterim ve bana beni ikna edecek bir şeyler söylemeliler. Mesela senin motivasyonun düşük, verimliliğin düşük demeleri lazım. Kendini şu konuda geliştirmen lazım demeleri gerekir. Böyle parametreler önüme konulursa eksikimi görürüm ve kendimi düzeltme yoluna giderim.” (İ6BY).*

İ11BY ise karar süreçlerine dahil olmanın verimliliğe etkisini yaşadığı şu deneyim ile aktarmaktadır.

*“Karar alma süreçlerine katılım benim açımdan çok önemlidir. Üniversite ikinci sınıftım. Yurtdışında staj yapmak için çok uğraştım. Hiçbir teknik bilgim yoktu. Ama yurtdışında staj yapmayı kafayı koyduğum için pek çok üniversiteden pek çok hocaya e-posta attım. Sonunda İsveç'ten bir hoca beni kabul etti. İsveç'e gittim. Orada her sabah laboratuvar toplantısı olurdu. Herkes toplantıda deneyini anlatırdı. İkinci hafta sonunda hoca bana benim ne düşündüğümü sormaya başladı. Ben de hep hocamla aynı fikirde olduğumu söylememek için araştırmaya başladım. Farklı ne tür fikirler sunabilirim diye araştırmalar yaptım. Bunlar beni çok geliştirdi. Kendi adıma kendimi çok değerli hissediyordum. Şimdi ben de ekibimdeki arkadaşlara mutlaka fikirlerini sorarım. Bunu İsveç'te yaptığım stajda öğrendim. Bu bir tohumu ekmek gibi. Bugün ekersiniz meyvesini uzun zaman sonra alırsınız. Ama mutlaka ekipte bir süre sonra farklı fikirler gelmeye başlar.” (İ11BY).*

Motivasyon oluşturmak da işveren ve mavi yakalı çalışanlar açısından önemlidir. Beş işveren ve dört mavi yakalı katılımcı bu yönde görüş bildirmektedir. İ11 motivasyon unsuru olarak sosyal faaliyetlerin, maddi ve manevi unsurların önemine vurgu yapmaktadır.

*“Arabesk kültürlerde patronun çalışanı motive etmesi gerekir. Biz Avrupa kültürüne çalışsak da bizde Arap kültürü var. Bizde mart ayından itibaren motivasyon düşmeye başlar. Patron doğru motivasyon vermelidir. Patron çalışanına bağırmasın ama ben birim yöneticilerimle kavga ederim. Bana bağlı çalışıyorsa kavgamızı ederiz. Sesimiz yükselir. Patron hedefi anlatırken yöneticilerin hedefe ulaşmaları için gereken şevki sağlamalıdır. Patron bunu bazen parti düzenleyerek yapar, bazen prim veya ikramiye verir bazen de övgü ile yapar. Ben bunları sağlayarak aynı işi yapmama rağmen daha az beyaz yakalı ile çalışıyorum. Bu verimliliklidir. Beyaz yakalı çalışanlar için daha önceden barista olarak çalışan bir görevlimiz var. Kahvelerimizi o yapar.*

*Spor salonumuz var. Beyaz yakalı çalışanlarımıza haftada iki gün çalışma saatleri içerisinde spor yapma imkânı sunuyoruz. Zira sağlam kafa sağlam vücutta bulunur. İlk spor salonunu açtığımızda katılım çok yoğundu. Şimdi tenhalaştı ama çalışanlara bu tür imkanlar sunmak ve onların bu imkanlara sahip olduğunu bilmesi bile beyaz yakalı çalışanın verimliliğini arttırıyor.” (İ11).*

İ7 ise İ11’e benzer şekilde motivasyonun çalışanların verimliliğini arttırmada etkili olduğunu; ancak beyaz yakalı çalışan ile mavi yakalı çalışanı farklı motivasyon araçları kullanarak güdülediğini şu sözlerle aktarmaktadır:

*“Motivasyon tüm şirket adına önemlidir. Motivasyon sağlarsan en üstteki insanın motivasyonu iyi olursa ve en alt kademeye bunu iletirse verimliliği etkiler. Mavi yakalıyı para ve kılık kıyafet ile motive edebilirken; beyaz yakalıyı çalışma ortamını düzenleyerek, internet imkânı sunarak ve sosyal ortam yaratarak motive edebilirsiniz. Çalışanlara insan olduklarını hissettirmeniz lazım.” (İ7).*

İ7’nin motivasyon ile emek verimliliği arasındaki ilişkiyi anlatırken ifade ettiği “Çalışanlara insan olduklarını hissettireceksiniz.” ifadesi İ5MY kodlu mavi yakalı çalışan tarafından desteklenmektedir:

*“Burada yemekhane düzenlendi. Kahve makinası konuldu. İnsan yemekhanede yemek yerken işyerinde gibi değil de kafede yer gibi hissediyor kendini. Kahve makinasında en az on çeşit kahve var. Tabldot usulü yok burada. Farklı porselen tabaklarda ayrı ayrı alıyoruz. Açık büfe gibi. Bu işverenin işçiyi önemseydiğini gösteriyor. Doymazsak biraz daha yemek isteyebiliyoruz, veriyorlar, bunu problem etmiyorlar. İşverenin bana saygı duyduğunu bana değer verdiğini hissettiriyor bunlar. Ben de onun için çalışmaktan gocunmuyorum o zaman.” (İ5MY).*

İ4MY ise manevi motivasyonun çalışan verimliliğine ve çıktısına etkisini aktarmaktadır.

*“İşverenin yapabilirsin, daha iyisi olabilir, bravo, aferin gibi cümleleri benim motivasyonumu arttırır ve daha fazla işime asılırım.” (İ4MY).*

İşletmede çalışanları doğru şekilde motive etmek, tutumlarında değişiklik yaratmak da işletme yöneticileri ve liderler için önemli bir sorundur (Valencia, 2008: 1; Prokopenko, 2011: 28-29). Düşük motivasyon, çalışanların verimliliğini ve üretilen ürünlerin kalitesini düşürebilmekteyken; motivasyonu yüksek bireyler daha verimli çalışabilmekte ve daha kaliteli ürünler ortaya çıkarabilmektedir (Valencia, 2008: 1). Dolayısıyla motivasyon ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu

söylenmektedir. İşletmelerin temel girdisi olan işgücünün doğru kanallar ile motive edilmesi, verimlilikleri üzerinde etkilidir (Özdemir ve Muradova, 2008: 146). Bu noktada çalışanların beklentileri, kariyer hedefleri, kişisel gelişim planları göz önüne alınarak doğru motivasyon araçlarının kullanılması, çalışanların verimliliklerini arttırabilecektir (Parthasarathy vd., 2017: 7, Kamble ve Wankhade, 2017: 556, Goel vd., 2017: 308).

Motivasyon unsuru gibi *yöneticilerin liderlik tarzı* da sıklıkla katılımcılar tarafından vurgulanmaktadır. Beş beyaz yakalı ve altı mavi yakalı katılımcı liderlik tarzı ile verimlilik arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. İ3BY yöneticilerin davranışlarının ve liderlik becerilerinin çalışan verimliliğini nasıl etkilediğini şu sözlerle anlatmaktadır.

*“Yöneticilerin size bakışları, size doğru attığı adımlar önemlidir. Yöneticinin sana güvendiğini ifade eden bir bakışı bile çalışanı işletmeye ve işe bağlar, verimliliğini artırır. Sana güvenmediğini ifade eden bakışı da tam tersi etki yapar. Verimliliği düşer çalışanın. Biz işyerinde on saat zaman geçiriyoruz. Ailelerimizden daha çok iş arkadaşlarımızı görüyoruz. Dolayısıyla burada yaşanan bir sorun verimliliğimizi düşürür.” (İ3BY).*

İ4MY yol gösteren, destek olan ve çözüm üreten liderlerle çalışmanın verimliliğini arttırdığını ifade etmektedir.

*“Benim liderden beklentim yol gösterici olması, çözüm yolu göstermesidir. Bilmiyorsa ortak bir kararla sorunu çözmemizdir. Lider köstek olmamalı, çözüm odaklı olmalı, mobbing tarzı davranışlarda bulunmamalı. Her insan hata yapabilir, liderler çözüm üretmelidir.” (İ4MY).*

İ7MY ise liderlik tarzının bireyde neden olduğu sorunları şu sözlerle ifade etmektedir.

*“Liderlik tarzı çok önemli. Eski müdürümüz çok gergin biri idi. Onun gerginliği bize geçiyordu. Stres yaratıyordu. Hata da yapıyoruz işten de soğuyoruz. Çalışmak istemiyoruz.” (İ7MY).*

Yöneticilerin iletişim becerileri kadar liderlik tarzları ve davranışları da emeğin verimliliğinin şekillenmesinde etkili olabilmektedir. (Mitiku, 2018: 35; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33). Bir lider öngörüsü ile çalışan yöneticiler, işletmede şeffaflık ve hesap verebilirlik noktasında etkin bir işletme kültürünün gelişmesine ön ayak olabilmektedirler. Böyle bir işletme kültüründe çalışanlar kendilerini daha rahat ve özgür şekilde ifade edebilmekte ve doğru bilgi akışı sağlanarak, çıkan veya çıkabilecek muhtemel sorunlar hızlı şekilde çözümlenebilmektedir (Goel vd., 2017: 308; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33). Zayıf bir yönetim davranışı veya pasif liderlik tarzı



ise emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Alaghbari, 2019: 5). Etkin liderlik tarzı veya davranışları, çalışanın verimliliğinin yanı sıra iş tatmini ve örgütsel bağlılığı da arttırabilmektedir. İşletmede çalışanlar kendilerine verilen yetki ve sorumlulukta yönetimin desteğini görmek istemektedir. Yönetimin desteğinin olmaması, çalışanların verimliliklerini düşürebilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558).

İşveren/yönetim verimliliğini ise “yöneticilerle iletişim”, “motivasyon” ve “karar alma süreçlerine katılım” etkilemektedir. İ11 yöneticilerle iletişim ve karar alma süreçlerine katılım noktasında “Bizim burada aşağıda büyük bir amfi var. Yöneticilerle aylık toplantılarımızı orada yaparız. O toplantıda fikirler gelir. Bilimsel akademik fikirler sunarlar. Çözüm önerileri gelir. Bu onlar içinde benim için de çok önemli.” şeklinde görüş bildirmekteyken; İ9 yöneticilerle iletişimin etkinliğini “Çalışanların rahat şekilde iletişim kurabilmeleri önemlidir. Bana hiç gelmemeleri sıkıntıdır. Rahat konuşamadıkları anlamına gelir bu” şeklinde ifade etmektedir. İ9 ayrıca motivasyon oluşturmaının önemine de vurgu yapmaktadır.

*“Çalışanlar arasında motivasyonu sağlayabilirsem güven ortamı oluşur. Bu yüzden diyalog kurabilmek benim için önemlidir.” (İ9).*

Nitel araştırma kapsamında yapılan görüşmeler neticesinde hem işverenler hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanların emeğin verimliliğini en fazla etkilediğini düşündükleri unsur, “yöneticilerle iletişim”dir. Buna ek olarak, işverenler ve beyaz yakalı çalışanlar için “karar alma süreçlerine katılım” önemliyken; beyaz ve mavi yakalı çalışanlar için “motivasyon” oluşturmak etkili bir unsurdur. Beyaz ve mavi yakalı çalışanlarda da en sık tekrarlanan diğer değişken ise “yöneticinin liderlik tarzları ve davranışları”dır. İşverenlere göre ise işveren/yönetim verimliliğini en yüksek düzeyde etkileyen psiko-sosyal koşullar “yöneticilerle iletişim”, “motivasyon” ve “karar alma süreçlerine katılım”dır.

### **3.3.2.6. Yönetim Biçimi ve İşveren Kararları Açısından**

İşletmelerin yönetim biçimi ve işveren kararlarının emeğin ve işverenin verimliliği üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu etkinin ne yönde katkı sunacağını tespit etmek üzere işverenlere “Sizce işletmenin yönetim biçimi veya sizin kararlarınız emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Bu işletmede yakın zamanda çalışma koşulları ile ilgili bir değişiklik yapıldı mı? Yapıldıysa ne gibi bir

*değişiklik gözlemlediniz, yorumlar mısınız? Yapılmadı ise değişiklik yapılması gerektiğini düşündüğünüz bir koşul var mı açıklayınız?” beyaz ve mavi yakalı çalışanlara ise “Sizce işletmenin yönetim biçimi veya işverenin kararları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Bu işletmede yakın zamanda çalışma koşulları ile ilgili bir değişiklik yapıldı mı? Yapıldıysa ne gibi bir değişiklik gözlemlediniz, yorumlar mısınız? Yapılmadı ise değişiklik yapılması gerektiğini düşündüğünüz bir koşul var mı açıklayınız? soruları yöneltilmiştir. Araştırma sorularına göre tüm katılımcılar açısından yönetim biçimi ve işveren kararları emeğin verimliliğini etkilemektedir.*

İ1 işçilerin çalışma koşulları ve sosyal etkinliklerle ilgili vermiş olduğu kararların, emeğin ve işletmenin verimliliğini nasıl etkilediğini şu sözlerle anlatmaktadır:

*“İşverenin kararları hem emeğin hem de işletmenin verimliliğini etkiler. Buna birkaç farklı örnek verebilirim. Biz on yıl kadar önce haftada altı gün çalışıyorduk. Sonrasında cumartesi günleri çalışmayı kaldırdık. Beş güne çektik. Hem biz kazandık hem işçi. Çünkü işçiyi servisle fabrikaya getirmenin, onlara çay molası veya yemek vermenin bir maliyeti vardı. Bunları düşürdük. Bu karardan işçiler de çok mutlu oldular çünkü iki tam gün kendilerine kaldı. Bu karar işletmemizin verimliliğini düşürmedi. Bunun yanı sıra bence işyerinde yapılan sosyal etkinliklerin de emeğin verimliliğini arttıracaklarını düşünüyorum. İşçinin sadakati artıyor. Bizden ayrılmak istemezler. Yılbaşı partisi düzenliyoruz. Çok mutlu oluyorlar. Fabrikanın bahçesinde domates seralarımız var. Ürettiğimiz domatesleri işçilerimizle paylaşıyoruz. Ölçebildiğimiz bir şey değil ama uzun vadede verimliliğe olumlu katkı sağlayacağını düşünüyorum. Mesela doğum günlerini kutlamak da onları çok mutlu ediyor. Söz ile bile söylesek çok mutlu oluyorlar. Zaman zaman mesela ‘yüzüncü konteynırımızı gönderdik partisi’ yapıyoruz. Ertesi gün işletmeye girdiğimde ben onlara selam vermeden, onlar bana günaydın diyorlar. Ben bu uygulamaların işçilerin işletmeye olan sadakatini arttırdığını düşünüyorum.” (İ1).*

İ2 ise işçilerin fiziksel özelliklerini temel alarak yaptıkları kariyer planlaması çerçevesinde verdikleri kararların, onların verimliliklerini artırdığını ifade etmektedir.

*“İşverenin kararları emeğin verimliliğinde etkilidir. Örneğin bizim işletmemizde yaş ortalaması yüksektir. İnsanlar bu işletmede yaşlanırlar. Fiziki problemleri ortaya çıkmaya başlar yaşlandıkça. Bizde emeklilik sonrasında da işçilerimiz çalışmak isterlerse çalışırlar. Biz onların yaşlarına göre görev yerlerini değiştirebiliyoruz. Daha verimli çalışabilecekleri onları fiziken de çok zorlamayacakları işlerde görevlendiriyoruz. Bazen de kariyer planı ve rotasyonlar doğrultusunda yerlerini değiştirebiliyoruz. İş tatminleri arttığı için bu çalışanların verimlilikleri de artıyor.” (İ2).*

İ3 de konuyu güven ve motivasyon oluşturmak üzere ele almakta ve işçiye güvendiğini hissettirmenin ve buna yönelik kararlar almanın verimliliğini arttırdığını şu şekilde ifade etmektedir:

*“İşverenin kararı, doğru ve zamanında kararı emeğin verimliliğini etkiler. Geçmişte yaşadığımız bir olayı anlatayım. İşletmede çalıştırmak üzere personel alımı yapacağız. Görüşmede sorduğum sorulara çok güzel cevaplar veren 24-25 yaşlarında biri vardı. Edebiyat mezunuydu. KPSS’ye girmiş atanamamış. Hayata küsmüş. İstekli biri değildi. Ailesinin zoru ile görüşmeye gelmiş. Çocuğu beğenmiştik. Biz normalde mavi yakalı alımlarında hemen karar veririz. Ama ben buna bir fırsat vermek istedim. Dedim ki, bu işletmede aslında seni görevlendirmek istediğim bir yer var ama zaman lazım, sabretmen gerekiyor. Şimdilik seni mamul kalite kontrol biriminde arkacı (mal taşıyan kişi) olarak alacağım. Orada birçok departmanı tanımış olacaksın. Eğer azimli ve kararlı çalışırsan burada operatör olarak çalışma imkânın çok yüksek. Sen düşün bir karar ver dedim. Çocuk ertesi gün geldi. Ben çalışmak istiyorum dedi. Ben fabrika müdürü olacağım dedi. İşe başladı. Arkacı olarak sadece bir buçuk ay çalıştı ve sonrasında operatör oldu. Aslında çalıştığı birimde çalışanlar arasında sorunlar vardı. Sıkıntılı bir bölümdü. Ama bir başarı öyküsü yazdı. Hedefleri belirledik. Şu an idari personel olarak depoda çalışıyor. Depo sorumlusu olacak. Eğer işveren doğru kariyer planlaması yapar ve doğru zamanda doğru kararı verirse, bu örnekte olduğu gibi, işçinin verimliliği artar.” (İ3).*

İşverenlerin yanı sıra işletmelerin idari bürolarında görev yapan beyaz yakalı çalışanlara da benzer biçimde yönetim biçimi ve işveren kararlarının emeğin verimliliği üzerinde etkisi olup olmadığı sorulmuştur. Tüm beyaz yakalı çalışanlar, yönetim biçimi ve işveren kararlarının verimliliklerini etkilediğini ifade etmektedir. İşverenin verdiği kararlar, çalışma şartlarında olumsuzluklara neden olmaktaysa verimlilik azalmakta; çalışma koşulları iyileşmekteyse artmaktadır. İ1BY işveren tarafından müzakere edilmeden tek taraflı olarak belirlenen çalışma koşullarında yapılan olumsuz değişimlerin, çalışanların verimliliğini nasıl etkilediğini şu sözlerle ifade etmektedir.

*“İşverenin kararları benim verimliliğimi etkiler. Örneğin ben kalite kontrol işi yaparken, beni paketlemede görevlendirirse, bana ihtiyaç olmadığını düşünürüm. Durumu işveren ile görüşürüm. Neden böyle bir karar aldıklarını sorarım. Tatmin edici bir cevap alamazsam işi bırakırım.” (İ1BY).*

İ1BY ise işveren kararlarının etkisini kendi departmanında deneyimlediği hikayesi ile anlatmaktadır.

*“Sürdürülebilirlik departmanı sosyal, çevresel ve finansal sistemin kesiştiği taraflı alandır. Sosyal sistem çalışan hakları, çalışan memnuniyeti, iş sağlığı ve güvenliği, iş kanunu gibi unsurları; çevresel sistem, atıklar, atık su sistemleri, karbon ayak izi gibi unsurları; finansal sistem ise karlı ve büyüyen bir şirketi, güçlü ve verimli bir üretim sistemini ifade eder. Ne kadar sürdürülebilir olduğunuz, bu üç sistemi ne kadar organize edebildiğinize bağlıdır. Siz çok sosyal bir firmasınız ama finansal imkânınız yoksa sürdürülebilir olamazsınız. Dünya Bankası bana yabancı işçi çalıştır diyor. Ben yabancı işçi çalıştırdığım zaman bana 12 ay değil 24 aylık kredi veriyor. Türkiye Sınai Kalkınma Bankasına toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir proje sunuyoruz ve %2 daha düşük faizli kredi alabiliyoruz. Sosyal açıdan çalışan haklarını denetliyoruz. Fason yaptırdığımız firmalarda çalışanların haklarını denetliyoruz. İnsan kaynakları birimleri çalışanların özlük hakları ile ilgili işlerle uğraşırken, biz onları denetliyoruz. Çalışan işten çıkmak istiyor mesela. Biz önce neyin yanlış gittiğini öğrenmeye çalışıyoruz. Neden ayrılmak istediğini soruyoruz. Çözebileceğimiz bir şey varsa mutlaka çözüp çalışanı firmada tutmaya çalışıyoruz.” (İ11BY).*

İ11BY’ye benzer biçimde İ8BY’de olumsuz işveren kararlarının, verimliliği nasıl düşürdüğünü şu ifadeler ile anlatmaktadır:

*“İşveren beni müdürlükten alıp, şef pozisyonunda çalıştırmaya karar verirse, bu karar benim verimimi düşürür ve ben kendime başka iş bakmaya başlarım. Müdürken bir onurum var statüm var. Kendime yediremem. Ben daha önce bir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirin yanında çalıştım. Orada çok rahattım. Buraya gelince bocaladım biraz. Burada bir üstüm vardı. Üstlerin her zaman bir egosu vardır. Ego olduğu sürece onun altındakiler kendini iyi hissetmiyor. Bilgin çok olduğunda ve kendine güvenin olduğunda ancak o işyerinden ayrılma kararı alabiliyorsun.” (İ8BY).*

İ4BY ise İ11BY ve İ8BY’den farklı olarak işveren tarafından tek taraflı olarak alınan olumlu kararların, başka bir ifade ile çalışanın çalışma koşullarında iyileştirme yaratan kararların emeğin verimliliğini nasıl arttırdığını, şöyle aktarmaktadır:

*“Ben burada sekreter olarak çalışıyordum. Üç yıl sonra beni müşteri temsilcisi yapmak istediklerini söylediler. Çok şaşırıp ve çok sevindim. Ama hiç müşteri temsilciliği yapmamıştım. İş bilmiyordum. Tedirgindim. Hafızam çok iyidir. Her şeyi hatırlarım. Müşterileri tanıyordum. Bana güvendiler. Arkamda durdular. Destek oldular. Hatta işletme içinde beni müşteri temsilcisi yaptıkları için tepkiler aldılar ama bana bunların hiçbirini hissettirmediler. Bu beni cesaretlendirdi. İşimi daha fazla sahiplendim ve öğrenmek için daha fazla çalıştım, hırslandım. Bana olan güvenlerini boşa çıkarmak istemiyorum ve*

*geldiğim yeri hak ettiğimi göstermek için çok çalışıyorum.”*  
(İ4BY).

İ2BY'ye göre de işverenin işçi lehine almış olduğu ekonomik kararlar verimliliklerini arttırmaktadır.

*“Pandemi döneminde işçilere karşılıksız sosyal destekler yaptık. Nakdi yardım sağladık ve verdiğimiz nakdi yardımları geri almadık. İlk nakdi yardım yaptığımızda ikincisini de yapacağımızı ilan ettik. Üretimde hata minimuma indi. Verimlilik ve iyi davranışlar arttı.”* (İ2BY).

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde mavi yakalı çalışanlara da benzer sorular yöneltilmiştir. Mavi yakalı çalışanların tamamı, yönetim biçimi veya işveren kararlarının verimliliklerini etkilediğini bildirmişlerdir.

İ4MY işverenin aldığı kararın işçinin verimliliğini nasıl etkilediğini şu sözlerle anlatmaktadır:

*“Ben önceden işletmede numune bölümünde çalışıyordum. Numune bölümü fiziksel güç gerektiriyordu. Büyük bir çamaşır makinesi düşünün. Beş, altı tane pantolonu suyun içinden alıp başka bir makinanın içine koymak gerekiyor. O pantolonlar ıslanınca çok ağırlaşıyor, taşımak zorlaşıyor. Sonra laboratuvara geçtim. Benim alanım da kimya olduğu için burada mutluyum. İstedğim bölümdü. Mesleğimi yaptığım için mutlu oldum. Burada daha fazla çalışmak bana koymuyor. Yorulmuyorum kendimi geliştirmek için mücadele ediyorum. Bence işverenin aldığı bu karar benim verimliliğimde etkili oldu.”* (İ4MY).

İ5MY ve İ6MY ise işverenin verdiği sorumluluğun nasıl verimliliğe dönüştüğünü şöyle anlatmaktadır:

*“İşverenin kararları benim verimliliğimi etkiler tabi. Mesela beni işyerinde yükseltirse ben daha verimli çalışırım. O işi beceremediğimi düşünürüm. İstekli çalışırım. Hata yapmamaya özen gösteririm.”* (İ5MY).

*“Daha önce çalıştığım işletmeye bakımçı olarak girmiştım. Makine bakımı yapıyordum. Patron benim gayretimi gördü, beni tanıdı, bende yönetici ışığı gördü. Beni ustabaşı yaptı. İş şevkim arttı. Ben sadece bakımçıyken bir makine ile uğraşıyordum. Ustabaşı olunca tüm makinalara baktım. Hatta sadece verilen değil bana verilmeyen işleri de yapmaya başladım. Bu karar benim şevkimi de verimliliğimi de arttırdı. Kendimi geliştirdim. Bilmediklerimi öğrendim. Tecrübe kazandım.”* (İ6MY).

İ1MY ise soruyu çalışma koşullarında yaşanan bir değişim çerçevesinde değerlendirmiştir:

“İşveren kararları işçilerin verimliliğini etkiler. Eskiden cumartesileri öğlen saat bire kadar çalışırdık. Hafta içi 8:30-17:30, cumartesi 13:00’e kadar çalışırdık sonra cumartesi çalışmayı kaldırma kararı aldılar iki tam gün tatil oldu işe bağlılığımız ve verimliliğimiz arttı.” (İ1MY).

Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılara göre, işveren kararları ve yönetim şekli emeğin verimliliğini etkilemektedir. İşverenlerin tamamına, beyaz ve mavi yakalı çalışanların sekizine göre yakın zamanda çalışma koşullarında değişimler yaşanmıştır. Düzeltici ve motivasyon sağlayıcı olumlu değişimler, çalışanların verimliliklerini arttırırken; çalışma koşullarına olumsuz etki eden değişimler verimliliklerini düşürmektedir.

### 3.3.2.7. Sosyo-Demografik Özellikleri Açısından

Sosyo-demografik özellikler, emeğin yaşı/cinsiyet/sağlığı, beslenmesi, alkol ve sigara kullanımı, ailevi/kişisel sorunlar ve şiddete maruz kalması ile ilgili olarak fiziki; işgücünün deneyimi, eğitimi ve işi ile ikametgâhı arasındaki mesafe bağlamında işle ilgili olmak üzere iki grupta incelenebilmektedir. Katılımcılar hem fiziki hem de iş ile ilgili psiko-sosyal çalışma koşullarının verimlilik üzerinde etkili olabileceğini ifade etmektedirler.

**Tablo 62.** Katılımcılara Göre Verimliliği Etkileyen Sosyo-Demografik Koşullar

Sosyo-Demografik Çalışma Koşulları	Tüm Katılımcılara Göre Emek Verimliliğini Etkileyen Koşullar			İşveren İşveren Verimliliğini Etkileyen Koşullar	Göre İşveren Verimliliği
	İşveren	Beyaz Yaka	Mavi Yaka		
İşgücünün deneyimi	İ1-İ4-İ5-İ6-İ11	İ1-İ5-İ7-İ8-İ9-İ10-İ11	İ8-İ10-İ11		
Eğitimi	İ5-İ6-İ7-İ9-İ11	İ4-İ5-İ6-İ9-İ11	İ6		İ4-İ6-İ11
Emeğin yaşı/cinsiyet/sağlığı	İ5-İ7-İ11	İ4	İ3-İ5-İ11		
Kişisel/ ailevi sorunlar	İ1-İ4-İ6-İ9	İ1-İ3-İ4-İ6-İ10-İ11	İ3-İ4-İ5-İ8-İ9-İ10-İ11		
İş-ikametgâh arası mesafe	İ8	İ2-İ7	İ1-İ7		İ10
Alkol ve sigara kullanımı	İ2-İ4-İ7	İ2-İ3-İ10	İ1-İ2-İ3-İ4-İ7-İ8		
İşgücünün beslenmesi	İ10		İ5-İ7		
Fiziksel/Psikolojik Şiddet	İ3	İ10	İ2-İ3-İ4-İ9		
Diğer (Sosyal Etkinlikler Personel Servisi vb)	İ10	İ8			

İşverenlere göre emeğin verimliliğini en çok “deneyim” (İ1-İ4-İ5-İ6-İ11), “eğitim” (İ5-İ6-İ7-İ9-İ11) ve “kişisel/ailevi sorunlar” (İ1-İ4-İ6-İ9); beyaz yakalı çalışanlara göre “deneyim” (İ1BY-İ5BY-İ7BY-İ9BY-İ10BY-İ11BY), “kişisel/ailevi sorunlar” (İ1BY-İ3BY-İ4BY-İ6BY-İ10BY-İ11BY) ve “eğitim” (İ4BY-İ5BY-İ6BY-

İ9BY-İ11BY); mavi yakalı çalışanlara göre ise “*kişisel/ailevi sorunlar*” (İ3MY-İ4MY-İ5MY-İ8MY-İ9MY-İ10MY-İ11MY), “*alkol/sigara kullanımı*” (İ1MY-İ2MY-İ3MY-İ4MY-İ7MY-İ8MY) ve “*fiziksel/psikolojik şiddet*” (İ2MY-İ3MY-İ4MY-İ9MY) etkilemektedir.

Emek verimliliğinde tüm katılımcılar tarafından en yüksek düzeyde vurgulanan ortak koşul “*kişisel sorunlar*”dır. İ9 tekstil sektörünün kadın ağırlıklı cinsiyetçi yapısına vurgu yaparak yaşanan ailevi problemlerin veya kişisel sorunların emeğin verimliliğine etkisini şu sözlerle aktarmaktadır.

*“Bizde kadın ağırlıklı bir işgücü var. Bazılarının eşleri maaşlarına el koyuyor. Ben bunları biliyorum. Mesela kredi çecekleri zaman bizden çalıştıklarına dair evrak istiyorlar. Ben soruyorum o zaman. Zorla mı çekiyorsun diye. Ne aile dramları ile karşılaşılıyor. İşe üzgün geliyor, kimi zaman ağlama krizleri geçiriyorlar. Bu insandan verim almak zor.” (İ9)*

İ3BY, kişisel sorunların ve ailevi problemlerin verimliliği düşürdüğünü ifade etmektedir.

*“Kişinin yaşadığı psikolojik sorunlar veya özel hayatındaki sorunlar iş hayatına yansırsa işçinin verimliliği düşer. Evliyseniz ve boşanma kararı aldıysanız bu verimliliğinizi etkilemez mi?” (İ3BY).*

İ4MY ailevi ve kişisel sorunların verimliliğine olan etkisini şu sözlerle anlatmaktadır.

*“Eşi ile sorunu olan işçi hem gergin hem de agresif olur. Eşi ile kavga eden işçi hemen kendini belli eder. Soru sorarsın, sorduğun soruya bile tepkiyle cevap verir. Bu tabii çalışma arkadaşı olarak beni rahatsız eder ve verimli çalışmama engel olur.” (İ4MY).*

*Kişisel sorunlar* emeğin verimliliğini etkileyen hem işverenler hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlar için ortak koşuldur. Emeğin kişisel sorunları, ruh sağlığını olumsuz etkileyerek ve zihinsel dağınıklığa sebebiyet vererek, çalışanın verimliliğini düşürebilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248; İstar, 2012:2; Petreanu vd., 2013:421; Kamble ve Wankhade, 2017: 560). Çalışanın kişisel sorunları nedeniyle sergilediği düşük performans hem çalışanı hem de işletmeyi etkileyen olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşçi yaşadığı ve çözüm üretmediği kişisel sorunları nedeniyle işini kaybedebilmekte; işletmede ise devamsızlık ve maliyetler artmakta, işgücü devir hızı yükselmektedir (Petreanu vd., 2013: 421).

İşveren ve beyaz yakalı çalışanların ortak ifade ettikleri diğer koşullar ise

“deneyim” ve “eğitim”dir. İ1, İ4 ve İ5 deneyimli çalışanların daha verimli olduklarını belirtmektedir. Bu bağlamda deneyim ile verimlilik arasındaki ilişkiyi İ4 şu sözlerle anlatmaktadır:

*“İşçinin deneyimi yoksa ilk başlarda tabii deneyimli bir işçi kadar verimli çalışması beklenemez. Ama biz çoğu zaman deneyimsiz işçi alıyoruz. İlk başlarda evet çok verimli çalışmıyorlar ama işi biz öğretilince sonrasında sanki daha iyi oluyor. İşverenin verimliliğini ise eğitimi çok etkiler bence. Ben tekstil mezunuyum, tekstil eğitimi aldım ve işimde çok yararını görüyorum.” (İ4)*

İ6 ise deneyimi eğitim ile birlikte ele alarak, işteki deneyimin verimliliğe olan etkisini şöyle ifade etmektedir:

*“Hem eğitim hem de deneyim emeğin verimliliğini artırır. Örneğin eğitimi ve deneyimi olmayan birini renklendirme laboratuvarında görevlendirirseniz, istediğiniz rengi tutturması beş gün sürer. Ama işçi hem deneyimli hem de eğitilmiş ise iki günde rengi tutturur.” (İ6).*

İ10BY deneyimsiz çalışanların üretim esnasında hata oranlarının daha yüksek, üretilen ürünün kalitesinin de düşük olduğunu ifade etmektedir.

*“Deneyimli, işi bilen, ehil olan kişi hata yapmaz. Kumaş bilmeyen biri işi bilemez. Kumaşın kaç tel kaç atkı olduğunu bilmezse kalitesiz mal alır ve kalitesiz üretim olur.” (İ10BY).*

Deneyim unsuru da hem işverenler hem de beyaz yakalı çalışanlar açısından sıklıkla vurgulanmaktadır. Beş işveren, yedi beyaz yakalı ve üç mavi yakalı çalışan deneyim ile verimlilik arasında ilişki olduğunu öngörmektedir. Çalışanların becerilerinin ve kabiliyetlerinin artmasına neden olan deneyim unsurunun sınırlı veya düşük düzeyde olması emeğin verimliliğini etkileyebilmektedir (Enshassi vd., 2007: 248; Parthasarathy vd., 2017: 4; Mitiku, 2018: 57; Alaghbari, 2019: 5). Yüksek deneyim ve bilgi birikimine sahip çalışanların ise verimliliği daha yüksek olmaktadır (Kamble ve Wankhade, 2017: 556).

Deneyim gibi bireylerin eğitim düzeylerinin de yüksek olması verimliliğe katkı sağlamaktadır. İ5 eğitim düzeyi ile verimli çalışma arasında doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

*“Eğitim seviyesi yükseldikçe analitik düşünce ve verimlilik artar.” (İ5).*

İ4BY eğitim düzeyi ile verimlilik arasındaki ilişkiyi aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır.



*“Benim yaptığım işte eğitim verimliliğimi arttırır. Ne kadar çok eğitilmiş isen o kadar hitap tarzın gelişir. Kendini daha iyi ifade edersin. İletişim kazaları azalır. Anlama yetin gelişir.” (İ4BY).*

Eğitim, işveren ve beyaz yakalı çalışanlar açısından ortakken, mavi yakalı çalışanlar eğitim koşulunu verimliliği etkileyen bir koşul olarak değerlendirmeye almamışlardır. Eğitim, işgücünün zihnini ve becerilerini şekillendiren ve bilgi düzeyini arttıran programlardır. İşletmenin doğru işgücünü seçmesi, onu doğru bölümde ve pozisyonda görevlendirmesi hem işletmenin ve çalışanın verimliliğini arttırmakta ve üretilen ürünün kalitesini yükseltmekte hem de maliyet avantajı yaratabilmektedir (Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Goel vd., 2017: 310; Mitiku, 2018: 28). Ayrıca eğitim, verimli ve deneyimli çalışanları işletmede tutmada ve işgücü devir hızını düşürmede etkili olabilmektedir (Mitiku, 2018: 31). Ancak, işverenlerin önemli bir kısmı açısından eğitim büyük bir maliyet kalemi olarak görülmektedir (Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Shaikh ve Dulange, 2013: 3176; Mitiku, 2018:57).

Mavi yakalı çalışanlar, işveren ve beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak “alkol ve sigara kullanımı” ile “psikolojik ve/veya fiziksel şiddet”in de emek verimliliğini etkilediğini ifade etmektedir. İ2MY’nin sigara kullanımını verimliliklerine olan etkisini ve sigara ile mücadelede işletmelerinin aldığı tedbirleri ve verdiği ödülleri şu şekilde anlatmaktadır:

*“Bu işyerinde işçiler işletmenin önceden pek çok farklı yerinde sigara içebiliyorlardı. Sık sık molalar veriyorlardı. Biz dar ve küçük alanlar belirledik. Çalışanlar sigara içme kulübesine gittiklerinde kalabalık olduğu için sigara içmeden işlerine geri dönmeye başladılar. Yer yok çünkü. Bu alanları küçülttükten sonra sigarayı bırakmaya yönelik poliklinik hizmeti vermeye başladık. Doktorumuz çalışanların akciğer yaşını ölçtü. Sigara bırakmalarına yardımcı ilaçlar temin ettik. 380 kişi bir yılda sigarayı bıraktı. Bırakanlara nevresim, kitap gibi hediyeler verdik.” (İ2MY).*

İşveren İ7’ye göre de işletmede sigara içenlerin verimlilikleri düşüktür. İ7 bu soruna farklı bir bakış açısı ile etkin bir çözüm önerisinde bulunmaktadır:

*“Sigara içmek çalışanın verimliliğini düşürüyor. Bizim işçilerin birçoğu sigara kullanıyor bunun önüne geçemiyoruz. Sigara içmelerine izin vermediğimiz zaman işten ayrılıyorlar ve sigara içmelerine izin veren başka işletmelere geçiyorlar. Şöyle bir uygulamaya geçmeyi planlıyorum. Sigara içen ile içmeyenlerin ücretlerini ayrı yapacağım. Bir sigara on dakika alıyor çalışma süresinden. Bu kişi günde ara dinlenme dışında dört defa ara verse kırk dakika eder. Bu 40 dakika 26 gün ile çarpıp 480’e*

*bölersem (8saat x60dk) 2,16 gün yapar. Sigara içen bu kadar gün eksik çalışıyor. Sigara içmeyenlerin maaşlarını arttırıp birakanları da ödüllendirebileceğim bir sistem kurguluyorum.” (İ7).*

Emeğin verimliliğini etkileyen bir diğer koşul ise emeğin kullandığı alkol, sigara ve uyuşturucu madde vb. insan sağlığına zararlı ürünlerdir (Gmel ve Rehm, 2003: 52; (Quah vd., 2005: 42; Bunn vd., 2006: 1099; Attar vd., 2012:13; Buvik vd., 2018: 71). Alkol kullanımı, sadece kullanan kişi üzerinde değil, içen dışındaki kişilere de zarar verebilmekte ve bir bütün olarak toplum için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Gmel ve Rehm, 2003: 52). Yüksek miktarda kullanılan alkol, emeğin işe devamsızlığını arttırabilmekte ve performansını düşürebilmektedir (Gmel ve Rehm, 2003: 53; Buvik vd., 2018: 71). Alkol kullanımı gibi sigara kullanımı da emeğin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Sigara kullanımı, çalışanların sık hastalanmalarına, yüksek devamsızlığa, iş kazalarının artmasına ve yangın sigortası, havalandırma vb. giderlerinin artmasına neden olabilmektedir (Quah vd., 2005: 42; Bunn vd., 2006: 1099-1100).

İşverenler ve beyaz yakalı çalışanlar tarafından ifade edilmeyen ancak mavi yakalı çalışanlar tarafından sıklıkla tekrarlanan bir diğer sosyo-demografik koşul ise şiddettir. Hem fiziksel hem de psikolojik şiddetin mavi yakalı çalışanları nasıl etkilediği İ2MY tarafından şöyle anlatılmaktadır.

*“Ben mobbingin de verimliliği olumsuz etkilediğini düşünüyorum. Örneğin sizle alakalı olmayan bir iş size yüklenirse, bu durum sizi strese sokar. Kişi başarısız olur. Başarısız insan tükenmişlik sendromu yaşar ve verimliliği düşer.” (İ2MY).*

Psikolojik ve/veya fiziksel şiddet de emeğin verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Şiddet, devamsızlığın ve iş stresinin artmasına, örgütsel bağlılığın ve iş motivasyonunun düşmesine neden olabilmektedir (Hutton ve Gates, 2008; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33). Çalışanın yaşadığı şiddet sonucunda depresyon ve kaygı düzeyi yükselebilmekte, işe olan gayreti ve hevesi kırılarak çalışma süresini düşürebilmekte ve işten ayrılma kararı alabilmektedir (Pearson vd., 2000; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33).

Araştırmada hem işverenler hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlar açısından “*kişisel/ailevi sorunlar*” verimliliği düşüren ortak unsurdur. İşveren ve beyaz yakalı çalışanlar açısından emeğin verimliliğini düşüren bir diğer ortak unsur ise emeğin “*eğitim düzeyi*” ve “*deneyim*”dir. Ancak mavi yakalı çalışanlar bu noktada farklılaşmaktadır. Mavi yakalı çalışanlara göre kişisel problemlere ek olarak emeğin

verimini düşüren diğer unsurlar, emeğin “alkol veya sigara kullanımı” ile “psikolojik veya fiziki şiddete” maruz kalmasıdır. Mavi yakalı çalışanlar için “eğitim düzeyi” en az vurgulanan değişkendir.

İşveren/ yönetim verimliliğini en sık düzeyde etkileyen sosyo-demografik koşullar ise “eğitim” ve “iş-ikametgâh arası mesafe”dir. İ4 aldığı eğitim ile yaptığı işin paralelliğinin verimliliğine etkisini “İşverenin verimliliğini ise eğitimi çok etkiler bence. Ben tekstil mezunuyum, tekstil eğitimi aldım ve işimde çok yararını görüyorum.” sözleri ile ifade etmekteyken; İ6 eğitimin verimliliğine etkisini “Eğitim benim verimliliğimi etkiler. Biz şu anda yenilenebilir güneş enerji sistemi ile ilgili araştırmalar yapıyoruz. Bu konuda yatırım yapmayı planlıyoruz. Ben bu konu için özel eğitimler alıyorum ve bizimle birlikte çalışmasını düşündüğüm arkadaşlara da bu eğitimleri aldırıyorum.” şeklinde işe olan katkısı ile ilişkilendirerek anlatmaktadır. İ10 da işi ile ikametgâhı arasındaki uyumun kendi verimliliğine etkisini şöyle aktarmaktadır: “Ben saat 8:00- 8:30 gibi burada olmak istiyorum. Personel ile işe başlayıp onlarla işi bitirmek istiyorum ama olmuyor. Servisler okullara da servis çektikleri için bizim personelimizi erken işyerine bırakıyorlar. 7:15’te burada oluyorlar. Ama beyaz yakaya 7:15’te gel diyemiyorsun resmi işler zaten 8:30-9:00 da başlıyor.”

Çalışanın işi ile ikametgâhı arasındaki mesafenin uzunluğu, bireyleri fiziksel ve psikolojik olarak yorarak iş performanslarını ve verimliliklerini düşürebilmektedir (Mitiku, 2018:57; Emre, 2018: 1623). Uzun mesafeler, emeğin iş başı yapmadan yorulmasına, enerjisinin düşmesine, stresinin artmasına ve farklı bir iş veya konut arayışına girmesine neden olabilmektedir (Emre, 2018: 1623; Alper, 2020: 63-66). Ancak bu sorun sadece çalışanı değil, işvereni de yüksek ulaşım maliyetleri noktasında olumsuz etkileyebilmekte ve uygulamada işverenlerin mekânsal uyumu yakalayabilecek tedbirler aldıkları görülmektedir (Karadeniz vd., 2013: 40; Emre, 2018:1626). İşyerine ulaşımında servis hizmetinin temin edilmesi, çalışanın yolda geçen zamanına olumsuz etkilerini gidermek noktasında kullanılan etkin bir araçtır. İşveren bu yolla işe devamsızlık ve geç kalma sorunlarının önüne geçebilmekte ve çalışanların işe bağlılığını ve verimliliklerini arttırabilmektedir. Çalışanlar için ise yorgunluğu, stresi ve işe gelmemenin mali külfeti azalabilmektedir (Alper, 2020: 67-68).

Araştırmada işveren/yönetim verimliliği ile sosyo-demografik koşullar arasında ilişki olduğunu öngören sınırlı sayıda katılımcı bulunmaktadır. Bu katılımcılar da sadece “eğitim” ve “iş-ikametgâh arası mesafe”nin önemine vurgu yapmaktadırlar.

### 3.3.2.8. Önem Sırasına Göre Verimliliği Etkileyen Çalışma Koşulları

Katılımcılara ana başlıklar halinde (fiziki, yasal, ücretler, psiko-sosyal, işveren kararları, sosyo-demografik koşullar) verimliliği en fazla etkileyen koşulları sıralamaları istenmiştir. Buna göre işverenlere göre fiziki koşullar, yasal koşullar ve ücretlere ilişkin koşullar, ilk üç sırada yer almaktadır. İşverenlere göre emeğin verimliliğini etkileyen çalışma koşullarından en önemlisi ücrettir. Ücreti, fiziki çalışma koşulları ve yasal çalışma koşulları izlemektedir (Tablo 63).

**Tablo 63.** İşverenlere Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması

Çalışma Koşulları	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9	İ10	İ11
Fiziki	3	4	1	3	1	1	2	3	2	2	2
Yasal	4	2	3	2	3	2	3	2	5	3	5
Ücretler	2	1	2	1	2	3	1	1	1	5	4
Psiko-sosyal	6	5	5	5	4	4	4	4	3	1	1
İşveren kararları	1	3	4	4	5	5	5	5	4	6	3
Sosyo-demografik	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6

Beyaz yakalı çalışanlara göre verimliliği etkileyen ilk üç koşul sırası ile ücret, fiziki koşullar ve yasal koşullardır. Bu yönü ile işverenler ile benzer bulgular tespit edilmiştir. Verimliliği en az etkileyen çalışma koşulu ise işverenlerde de olduğu gibi sosyo-demografik çalışma koşullarıdır (Tablo 64).

**Tablo 64.** Beyaz Yakalı Çalışanlara Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması

Çalışma Koşulları	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9	İ10	İ11
Fiziki	1	4	3	2	2	5	5	1	3	4	4
Yasal	5	2	4	3	6	1	3	3	2	3	5
Ücretler	2	1	1	1	4	3	2	2	1	5	3
Psiko-sosyal	4	5	2	4	1	4	6	5	5	2	1
İşveren kararları	3	3	6	5	5	2	1	6	4	1	2
Sosyo-demografik	6	6	5	6	3	6	4	4	6	6	6

Mavi yakalı çalışanlara göre de işverenler ve beyaz yakalı çalışanlar gibi verimliliği etkileyen en önemli unsur ücrettir. Ancak işverenlerden farklı biçimde, mavi yakalı çalışanlara göre ücretten sonra verimliliği en fazla etkileyen koşullar yasal koşullar ve işveren kararlarıdır (Tablo 65).

**Tablo 65.** Mavi Yakalı Çalışanlara Göre Çalışma Koşullarını 1'den 6'ya Kadar Önem Derecesine Göre Sıralaması

Çalışma Koşulları	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9	İ10	İ11
Fiziki	1	6	3	6	3	4	5	3	5	2	4
Yasal	5	5	4	4	1	3	1	4	4	4	1
Ücretler	2	1	2	2	5	2	2	5	1	3	2
Psiko-sosyal	6	4	6	1	2	5	4	2	2	1	6
İşveren kararları	4	3	1	5	4	1	3	1	6	5	3
Sosyo-demografik	3	2	5	3	6	6	6	6	3	6	5

Nitel araştırma kapsamında yapılan görüşmeler neticesinde hem işverenler hem beyaz yakalı çalışanlar hem de mavi yakalı çalışanlar bakımından emeğin verimliliğini en fazla etkileyen koşul ücret; en az etkileyen koşullar ise sosyo-demografik koşullardır. İşverenleri ve beyaz yakalı çalışanları en fazla etkileyen ikinci koşul fiziki çalışma koşulları iken; mavi yakalı çalışanları yasal koşullar etkilemektedir. Benzer şekilde işverenleri ve beyaz yakalı çalışanları en fazla etkileyen bir diğer çalışma koşulu yasal çalışma koşulları iken; mavi yakalı çalışanları işveren kararları etkilemektedir. Katılımcıların verimliliğini en düşük düzeyde etkileyen koşul ise sosyo-demografik koşullardır.

### 3.3.2.9. Emeğin ve İşverenlerin Verimlilik Beklentileri

Araştırma kapsamında işverenlere çalışma koşulları bağlamında verimlilik artışı sağlamak üzere işçilerden; beyaz ve mavi yakalı çalışanlara ise işverenlerden beklentilerinin neler olduğu sorulmuştur. İşverenlerin önemli bir kısmı işçilerin çalışırken dikkatli davranmaları, hatasız ve etkin bir çalışma yapmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Eğitim de işverenler için emeğin verimliliğini arttıran bir diğer unsurdur. Çalışanların ücretlerinde artış yapmak sadece bir işveren tarafından (İ7) verimlilikle ilişkilendirilmiştir. Ancak yedi beyaz yakalı çalışan ücretlerinde meydana gelecek artışlarla daha verimli çalışabileceklerini ifade etmişlerdir. Bunun haricinde beyaz yakalı çalışanlara göre sorumluluk alma, prim, ikramiye, yasal haklarının işveren tarafından güvence altına alınması ve işyerinin yeniden düzenlenmesi verimliliklerini etkilemektedir. Mavi yakalı çalışanlar için ise ücret artışı ve işyeri düzeni önemli görülmektedir (Tablo 66).

İşverenlere göre emeğin dikkatli ve hatasız üretim yapması ve kendini eğitmesine ek olarak, düzgün işleyen belgelendirme ve dökümantasyon sisteminin kurulması, oluşan hataların vaktinde paylaşılması, yüksek ücretlendirme ve ücreti zamanında ödeme, sorumluluk verme, düzenli personel servis hizmetinin sağlanması, işin yapıldığı alanların

düzenlenmesi, motivasyon oluşturmak, yasal hakların tesisi, iş planlarının ve iş takiplerinin yapılması, çalışanı karar süreçlerine dahil etmek, etkin zaman yönetimi eğitimlerinin alınması, gerekli teknolojik araçların temin edilmesi ve işyerinden kaynaklı kişisel sorunların çözülmesi emeğin verimliliğini arttırmaktadır (Tablo 66).

**Tablo 66.** Katılımcıların Verimlilik Artışına Yönelik Beklentileri

	İşveren	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı
1.Belgelendirme ve Dökümantasyon	İ1		
2.Dikkatli, Hatasız ve Etkin Çalışma	İ1-İ4-İ6-İ8-İ10		
3. Hatayı paylaşmaları	İ1		
4.Ücret artışı/Yüksek ücret	İ7	İ1BY-İ2BY-İ3BY-İ4BY-İ5BY-İ6BY-İ7BY	İ6MY-İ7MY-İ11MY
5. Sorumluluk verme/alma	İ9	İ1BY-İ2BY-İ10BY	
6.Prim, ikramiye, ödüllendirme		İ1BY-İ6BY-İ11BY	İ3MY
7.Isınma sorununun halledilmesi			İ1MY
8.Personel Servisleri	İ7		İ1MY- İ7MY
9.Gününde yatan maaşlar	İ2		
10. İşletmeye ait ofis, yemekhane, eğitim salonlarının düzenlenmesi	İ3-İ7	İ3BY-İ6BY-İ8BY	İ5MY- İ7MY-İ10MY
11.Motivasyon çalışmaları yapmak	İ3		
12.Yasal haklarını hem çalışırken hem de işten ayrılmalarda alma durumu	İ4	İ3BY-İ4BY-İ5BY	İ4MY
13. Sosyal Aktivite			İ3MY
14. İş planı yapılması/İş takibi	İ4-İ6		
15.İletişim		İ11BY	İ4MY
16.Adil ücretlendirme			İ4MY
17.Kararalma süreçlerine katılım	İ11	İ5BY	
18. Güler yüzlü yöneticiler			İ6MY-İ8MY
19.Eğitim alma/verme	İ5-İ7-İ8-İ11		
20.Etkin zaman yönetimi	İ7		
21.Kaliteli yemekler			İ7MY
22.Yeni ve güncel makine ve araçları/Bilgi iletişim teknolojilerinin etkin kullanımı	İ9	İ2BY	İ7MY-İ11MY
23.Haftasonunun tatil olması		İ10BY	
24.Kişisel takımlar	İ10		
25.Profesyonel Yönetim		İ11BY	
26.Fikirlerini özgürce ifade etme		İ11BY	
27.Yeni ekipmanlar			İ11MY
28.Herhangi bir beklentim yok		İ9BY	İ10MY

Beyaz yakalı katılımcılar için ise ücret düzeyinin yükselmesi, prim ikramiye gibi motive edici araçların artırılması, sorumluluk verilmesi, işyeri düzenindeki iyileştirmeler ve yasal hakların teminine ek olarak, iletişim kanallarının açık olması, teknolojik araçların temin edilmesi, karar süreçlerine dahil edilmesi, hafta sonu tatilinin iki tam gün olması, profesyonel bir yönetim anlayışı ve fikirlerini özgürce ifade edebilmeleri

önemlidir (Tablo 66).

Mavi yakalı katılımcılara göre ise beyaz yakalı çalışanlara benzer biçimde yüksek ücret en sık tekrarlanan beklenti olmuştur. Mavi yakalı katılımcılar ücrete ek olarak işyeri düzeni, güler yüzlü yöneticilerle çalışma ve teknolojik araçlara vurgu yapmaktadır. Ayrıca etkin bir ödüllendirme ve adil bir ücretlendirme sisteminin kurulmasının, işyeri sıcaklığının belirli bir düzeyde tutulmasının, yasal haklarını alabilmenin, sosyal aktivite düzenlenmesinin, çift taraflı etkin iletişimin ve kaliteli yemeklerin önemine dikkat çekmektedirler.

## SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Verimlilik kavramı, iktisat biliminin temel tartışma konularından biridir. Verimlilik artışı mikro düzeyde işletmeler açısından karlılıklarındaki artış, yüksek rekabet avantajı, daha kaliteli ancak daha düşük maliyetli üretimi; makro anlamda ülke ekonomileri için verimlilik artışı, refahın artması, adil gelir dağılımının sağlanması, uzun vadede yoksulluğun azalması, işsizliğin düşmesi gibi pek çok ekonomik ve toplumsal avantaj sağlamaktadır.

EUROSTAT, ILO ve Dünya Bankası, verimliliği emek verimliliği bağlamında inceleyerek, yıllara göre ülkelerin gösterdikleri değişimleri ve ülke sıralamalarını kamuoyu ile paylaşmaktadır. Ancak her bir kuruluş, emek verimliliğini farklı değişkenleri dikkate alarak analiz etmektedir. EUROSTAT emek verimliliğini yıllık *sanayi üretim endeksinin*, yıllık *sanayi istihdam endeksine* oranlanması ile hesap ederken; ILO, GSYİH ile çalışılan toplam saat; Dünya Bankası ise GSYİH ile çalışan kişi sayısı üzerinden hesaplamalarını yapmaktadır. Uluslararası örgütlenmelerin verileri, Türkiye'nin üretim ve istihdam endeksinin arttığına; emek verimliliğinin son on yıldan bu yana yükselme gösterdiğine, ancak bu yükselişin Türkiye'yi Dünya ortalamasının üzerine taşımaya yetmediğine işaret etmektedir.

Çalışmada TÜİK verilerine göre de verimliliğin yıllar içerisindeki eğilimi '*Sanayi Üretim Endeksi* ile *Sanayi İstihdam Endeksi* arasındaki ilişki bağlamında incelenmiştir. Söz konusu endekslere göre Türkiye'de verimlilik 2005 yılından (0,60) 2017 yılına (0,96) kadar olan süreçte 1,6 kat artmıştır. Verimlilik artışı tekstil sektöründeki değişimler bakımından incelendiğinde de tekstil ürünleri imalatında *Sanayi Üretim Endeksi* ile *Sanayi İstihdam Endeksi* ilişkisine göre 0,72'den 0,88'e; *Sanayi Üretim Endeksi* ile *Çalışılan Saat Endeksi* ilişkisine göre ise 0,71'den 0,93'e yükselmiştir. Giyim eşyaları imalatında *İstihdam Endeksine* göre 0,57'den 1,08'e; *Çalışılan Saat Endeksine* göre 0,56'dan 1,15'e yükselmiştir. Deri ile ilgili ürünlerin imalatında ise *Sanayi Üretim Endeksine* göre 0,69'dan 1,15'e; *Çalışılan Saat Endeksine* göre ise 0,68'den 1,25'e yükselmiştir. Ayrıca TÜİK Sanayi ve Hizmet İstatistikleri verilerine göre çalışan sayısı başına düşen katma değer de tekstil sektöründe artmaktadır. 2009-2019 yılları arasında çalışan kişi sayısı başına düşen katma değer tekstil ürünleri imalatında 4 kat; giyim eşyaları imalatında 3,5 kat; deri ile ilgili ürünlerin imalatında ise 3,7 kat artmıştır.

Gerek uluslararası kuruluşların gerekse ulusal kuruluşların verileri Türkiye'de emek verimliliğinin arttığına ancak yetersiz düzeyde kaldığına işaret etmektedir. Bu



anlamda doğru ancak yetersiz politika ve stratejilere yön vermek ve emeğin yanı sıra işverenin/yönetimin de verimliliğini arttırıcı unsurların belirlenmesi önemlidir.

Bu çalışmanın amacı verimliliği arttıran veya düşüren çalışma koşullarının neler olduğunu tespit etmektir. Bu kapsamda çalışmanın uygulama kısmı, biri nicel, diğeri ise nitel verileri içeren iki bölümden oluşmaktadır. Nicel araştırma kapsamında TÜİK 2019 yılı HİAMVS ve 2020 yılı GYKAMVS ile çalışılmıştır. Nitel araştırma ise Denizli İli tekstil sektöründe gerçekleştirilmiştir. Denizli İlinde Sivil Toplum Kuruluşu üyesi 11 işveren ve bu işverenlere bağımlı olarak çalışan 11 beyaz yakalı ve 11 mavi yakalı çalışan olmak üzere 33 katılımcı ile görüşülmüştür.

Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar ile işverenlerin ücretleri/gelirleri ile sosyo-demografik özellikleri çapraz tablolar aracılığı ile karşılaştırılmıştır. TR32 Bölgesi tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan erkekler en yüksek oranda (%49,8) asgari ücret ve iki katı arasında; kadınlar ise en yüksek oranda (%48,9) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiğine göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ücretleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe erkek çalışanların ücretleri kadın çalışanlardan daha yüksektir. TR32 imalat sektöründe çalışan işverenlerin tamamı erkektir ve en yüksek oranda (%54,6) medyan gelir ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon test istatistiği sonuçlarına göre işverenlerin gelirleri ile cinsiyetleri arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Türkiye imalat sektöründe çalışan erkek işverenlerin gelirleri kadın işverenlerden yüksektir. Dolayısıyla ücret/gelir ile verimlilik ilişkisi varsayımı altında erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha verimli olduğu söylenebilmektedir.

TR32 tekstil sektöründe ilköğretim ve altında eğitime sahip çalışanlar en yüksek oranda (%45,5) asgari ücret elde etmektedir. Lise mezunları (%44,6) ve üniversite mezunları (%51,7) asgari ücret ve iki katı arasında bir ücrete sahiptir. TR32 imalat sektöründe ilköğretim ve altı (%54,6) eğitime sahip olan işverenlerin geliri medyan gelir ve iki katı arasında değişmekteyken; lise (%70,6) mezunlarının önemli kısmı medyan gelirin iki katı ile dört katı arasında gelir elde etmektedir. TR32 Bölgesi imalat sektöründe üniversite mezunu işveren gözlemlenmemiştir.

TR32 tekstil sektöründe kayıt dışı olarak ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların önemli kısmı (%59,8) asgari ücretin altında; kayıtlı olarak çalışanların ise önemli kısmı (%41,1) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon analizine

göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ücretleri ile kayıtlılık durumları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe kayıtlı çalışanların ücretleri/verimlilikleri, kayıt dışı çalışanlardan daha yüksektir. TR32 imalat sektöründe çalışan işverenlerin tamamı kayıtlıdır. Kayıtlı çalışan işverenlerin %54,6'sı medyan gelir ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon analizine göre işverenlerin gelirleri ile kayıtlılık durumları arasındaki ilişki de incelenmiş ve gelir ile kayıtlılık durumu arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, Türkiye imalat sektöründe kayıtlı çalışan işverenlerin gelirlerinin/verimliliklerinin kayıt dışı çalışan işverenlerin gelirlerinden/verimliliklerinden yüksek olduğu saptanmıştır.

TR32 tekstil sektöründe kısmı süreli çalışan ücretli, maaşlı yevmiyelilerin önemli kısmı (%87) asgari ücretin altında, tam süreli çalışanların önemli kısmı (%41,9) asgari ücret düzeyinde; haftada 45 saatten fazla çalışanların ise önemli kısmı (%41,6) asgari ücret ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. TR32 imalat sektöründe çalışan işverenlerin tamamı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır ve %54,6'sı medyan gelir ve iki katı arasında gelir elde etmektedir.

TR32 tekstil sektöründe çalışan sayısı 10 kişiden az ve 11 ile 19 kişi arasında olan işletmelerde çalışan ücretli, maaşlı, yevmiyelilerin tamamının geliri asgari ücretin altındadır. İşletme ölçeği 20 ile 49 arasında değişen işletmelerde çalışanların %47,7'si asgari ücret kazanmakta; 50 kişiden fazla çalışanı olan işletmelerde istihdam edilenlerin ise %42,6'sı asgari ücret ve iki katı arasında gelir elde etmektedir. TR32 imalat sektöründe yer alan ve çalıştırdığı işçi sayısı en fazla 10 kişi olan işletme sahiplerinin gelirinin önemli kısmı (%54,8) medyan gelir ve iki katı arasındadır. İşçi sayısı 11-19 arasında değişen işletme sahiplerinin ise tamamının geliri medyan gelir ve iki katı arasındadır. İşletmedeki çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan işverenlerin geliri ise medyan gelirin iki katı ile dört katı arasında değişmektedir. İşletme ölçeği büyüdükçe hem işçilerin ücretleri hem de işverenlerin gelirleri artmaktadır.

TR32 tekstil sektöründe düzenli işyerinde ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışanların önemli kısmı (%40,2) asgari ücret düzeyinde; evde çalışanların ise tamamı asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Mann-Whitney-Wilcoxon analizi ile ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ücretleri ile işyeri durumu arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe düzenli işyerinde çalışanların ücretleri/verimlilikleri evde çalışanlardan daha yüksektir. TÜİK GYKAMVS'de işyeri durumu bilgisi yayınlanmadığı için işverenlerin çalışma durumu

ile işyeri durumu arasında karşılaştırma yapılamamıştır.

TR32 tekstil sektöründe ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak yarı zamanlı çalışanların tamamı asgari ücretin altında; tam zamanlı çalışanların ise önemli kısmı (%40,7) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ücretleri ile çalışma durumları arasındaki ilişki Mann-Whitney-Wilcoxon analizi ile incelenmiştir. Analiz bulgularına göre Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe tam zamanlı çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlardan daha yüksek ücret elde etmektedir. Tam zamanlı çalışanların verimliliklerinin de daha yüksek olduğu (ceteris paribus) söylenebilmektedir. TÜİK GYKAMVS işverenlere ilişkin çalışma durumu hakkında bilgi vermemektedir. Dolayısıyla işverenler açısından gelir ile çalışma durumu arasında karşılaştırma ve analiz yapılamamıştır.

TR32 tekstil sektöründe geçici işte çalışan ücretli, maaşlı, yevmiyelilerin önemli kısmı (%86,1) asgari ücretin altında; sürekli işte çalışanların önemli kısmı (%40,5) asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların ücretleri ile sürekli/geçici çalışma durumları arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek üzere Mann-Whitney-Wilcoxon analizi yapılmıştır. Analize göre Türkiye tekstil ve TR32 tekstil sektöründe sürekli işte çalışanların ücretleri/verimlilikleri, geçici işte çalışanların ücretlerinden/verimliliklerinden daha yüksektir. TÜİK GYKAMVS istihdamda bulunanların geçici-sürekli işte çalışma durumunu sadece ücretli, maaşlı çalışanlara sormaktadır. Bu yüzden işverenlere yönelik karşılaştırma ve analiz yapılamamıştır.

Nicel araştırma kapsamında çapraz tablolar ve istatistiksel analizler aracılığı ile edinilen bulgular, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışan erkeklerin, kadınlardan daha yüksek düzeyde gelir elde ettiğine işaret etmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri ile çalıştıkları işletme ölçekleri arttıkça gelirleri de artmaktadır. Ayrıca kayıtlı, haftada 45 saatten fazla, düzenli, sürekli ve tam zamanlı çalışma ücretli, yevmiyeli, maaşlı çalışanların ücretlerini arttırmaktadır. TR32 imalat sektöründe kadın, üniversite mezunu, kayıt dışı ve haftada 45 saatin altında çalışan işveren bulunmamaktadır. GYKAMVS işverenlere yönelik olarak işyeri durumu, çalışma biçimi ve çalışma durumu hakkında bilgi vermemektedir. Ancak Türkiye imalat sektörü açısından, yapılan analizler sonucunda, erkek işverenlerin gelirlerinin kadın işverenlerden; kayıtlı çalışan işverenlerin gelirlerinin ise kayıt dışı çalışan işverenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada işverenlerin eğitim düzeyi ile sahibi oldukları işletmelerdeki çalışan sayısı arttıkça gelirlerinin arttığına yönelik bulgular tespit edilmiştir.

Nitel araştırma kapsamında fiziki çalışma koşullarının emeğin ve işverenin/yönetimin verimliliği üzerinde etkisi olup olmadığı sorulmuştur. İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla düzeyde etkileyen fiziki çalışma koşulları “ısı/sıcaklık”, “işyeri düzeni”, “aydınlatma”, “gürültü” ve “ergonomi”dir. İşyerinde kullanılan “renkler” ise emeğin verimliliği göz önüne alınarak hiçbir işveren tarafından seçilmemiştir. Beyaz yakalı çalışanlara göre verimliliklerini etkileyen en önemli fiziki koşullar “ısı/sıcaklık”, “gürültü” ve “temiz çalışma ortamı”dır. İşyerinde kullanılan “renkler” ve “malzemelerin yeri” hiçbir beyaz yakalı çalışan tarafından seçilmemiştir. Mavi yakalı çalışanlara göre ise “ısı/sıcaklık”, “gürültü” ve “ekipmanların yaşı” verimliliklerinde önemlidir. İşverenlere ve beyaz yakalı çalışanlara benzer biçimde işyerinde kullanılan renkler hiçbir mavi yakalı tarafından seçilmemiştir.

Alan yazında da *ısı/sıcaklık* (Lan vd., 2010: 29; Cui vd., 2013:114; Hansika ve Amarathunga, 2016: 634; Sharif ve Sharif, 2017: 51-52; Mandıracıoğlu ve Özvurmaz, 2019:32); *gürültü* (Errett vd., 2006: 2; Mak ve Lui, 2012: 339; Akbari vd., 2013: 1; Taghipour, 2015:119; Dikmen vd., 2016: 340; Hansika ve Amarathunga, 2016: 634; Shraif ve Sharif, 2017: 25) *işyeri düzeni* (Gutnick, 2007: 90; Hansika ve Amarathunga, 2016: 622; Sharif ve Sharif, 2017:51-52; Hyginus vd., 2021: 2); *aydınlatma* (Juslen, 2006: 53; Akbari vd., 2013: 1; Králiková vd., 2016: 8) ve *ergonomi* (Smith ve Bayeh, 2010: 4; Saklani ve Jha, 2011: 68; Sarode ve Shirsath, 2014: 2737; Leber vd, 2018: 107) gibi unsurların emeğin verimliliğini etkilediğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır.

İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen yasal çalışma koşulları “çalışma süresi/fazla mesai”, “hafta tatili” ve “kayıtlı çalışma” durumudur. İşverenler, emeğin verimliliğinde “sözleşme türü”, “iş kazası” ve “gece çalışması” gibi koşulları seçmemişlerdir. Ancak işverenlere göre işyerlerinde çalışanların vakit geçirebilecekleri sosyal tesislerin varlığı, personel servisinin olması, *Bireysel Emeklilik Sistemi* gibi maddi menfaatler emeğin verimliliğini yükseltebilmektedir.

Beyaz yakalı çalışanlar ise sıklıkla “çalışma süresi/fazla mesai”, “hafta tatili”, “iş güvencesi/garantisi” ve “yıllık izin” kullanımının verimliliklerini en yüksek düzeyde etkilediğini belirtirken, hiçbir beyaz yakalı çalışan “iş kazası” ve “gece çalışması”na atıfta bulunmamıştır. Mavi yakalı çalışanlara göre verimliliklerini etkileyen en önemli yasal koşullar “çalışma süresi/fazla mesai”, “hafta tatili” ve “iş kazası”dır. Hiçbir mavi yakalı çalışan “sözleşme türü”, “kayıtlı çalışma” “tatillerde çalışma” ve “yasal hakların kullanımı” seçeneğini değerlendirmemiştir.

Araştırma bulgularına paralel biçimde alan yazında da *çalışma süresi/fazla mesai* ile verimlilik arasında ilişkiyi inceleyen pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Kimi araştırmacılar uzun çalışma saatlerinin verimliliği düşürdüğünü bulgularken (Shimizu vd., 2004: 52; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274; Hayta, 2007: 22; Türkdoğan vd., 2017: 144; Collewet ve Sauermann, 2017: 96); kimileri belirli bir seviyeye kadar verimliliği arttırdığını belirli bir süreden sonra düşürdüğünü tespit etmişlerdir (Yasbek, 2004: 9; Ogura, 2009: 37; Karaçor vd., 2019: 349).

Verimlilik ücret ilişkisinin de araştırıldığı çalışmada tüm katılımcılar ücretin verimliliği etkilediğini belirtmektedirler. Alan yazında araştırma bulguları ile benzer biçimde ücret düzeyi ile emek verimliliği arasındaki pozitif ilişkiyi vurgulayan pek çok çalışmaya rastlanmaktadır (Lezear, 2000: 1347; Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 69; Vandenberg, 2004: 7; Alinaitwe vd., 2007: 170; Ramsay, 2008: 29; Yumuşak, 2008: 250; Ünsalan ve Şimşeker, 2014: 135; Dikmen vd., 2016: 338; Goel vd., 2017: 308; Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Iqbal vd., 2019: 235; Alaghbari, 2019: 5; Güven, 2019: 120; Yılmaz, 2019: 3; Tung, 2020: 525; Öztürk vd., 2020: 258).

Katılımcılara psiko-sosyal çalışma koşullarının emeğin ve işverenin/yönetimin verimliliği üzerinde etkisi olup olmadığı sorulmuştur. İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen psiko-sosyal koşullar “*yöneticilerle iletişim*”, “*motivasyon*” ve “*karar alma süreçlerine katılım*”dır. Bir işveren “*şikâyet kutuları*” oluşturmanın da emeğin verimliliğini etkileyebileceğini belirtmiştir. Beyaz yakalı çalışanlara göre verimliliklerini en yüksek düzeyde etkileyen psiko-sosyal koşullar “*yöneticilerle iletişim*”, “*yöneticilerin liderlik tarzı/davranışları*” ve “*karar alma süreçlerine katılım*”dır. Mavi yakalı çalışanlara göre ise “*yöneticilerle iletişim*”, “*yöneticilerin liderlik tarzları/davranışları*” ve “*motivasyon*” etkilidir.

*Yöneticilerle iletişim* emek verimliliği bağlamında tüm katılımcılar için önemli bir belirleyicidir. İşverenler ve beyaz yakalı çalışanların kesiştiği bir diğer ortak koşul ise “*karar alma süreçlerine katılım*”dır. Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar için verimliliklerini etkileyen psiko-sosyal koşullar bağlamında “*yöneticilerin liderlik tarzları/davranışları*” ortaktır.

Yöneticilerle açık ve güvene dayalı etkili iletişim emeğin verimliliğini arttırmaktadır. Yazındaki pek çok çalışmada yöneticilerle iletişim (Enshassi vd., 2007: 248; Alinaitwe vd., 2007: 170; Attar vd., 2012:13; Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Alaghbari, 2019: 5) ve yöneticilerin liderlik tarzlarını/davranışlarını (Alinaitwe vd., 2007:

170; Goel vd., 2017: 308; Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Mitiku, 2018: 35; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33; Alaghbari, 2019: 5) verimlilikle ilişkilendirilmiştir. Bu anlamda araştırmanın bulguları yazın ile paralellik göstermektedir. Benzer şekilde yüksek motivasyonun emeğin verimliliğini arttırırken, düşük motivasyonun verimliliği olumsuz etkilediğine yönelik araştırmalar da yazında sıklıkla tekrarlanmaktadır (Valencia, 2008: 1; Özdemir ve Muradova, 2008: 146; Prokopenko, 2011: 28-29; Parthasarathy vd., 2017: 7; Kamble ve Wankhade, 2017: 556; Goel vd., 2017: 308).

Katılımcılara yönetim biçimi ve işveren kararlarının verimlilik üzerinde etkili olup olmadığı sorulmuştur. Ayrıca yakın zamanda yapılan bir çalışma koşulu değişikliği olup olmadığı, olduysa bu değişimden nasıl etkilendikleri sorulmuştur. İşverenler de dahil olmak üzere tüm katılımcılar yönetim biçimi ve işveren kararlarının verimliliği etkilediğini düşünmektedir. Katılımcılar, çalışma koşullarında iyileştirici kararların olumlu; olumsuz değişikliklerin ise negatif etki yarattığını belirtmektedirler.

Katılımcılara sosyo-demografik özellik ve koşulların emeğin ve işverenin/yönetimin verimliliğini etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Sosyo-demografik koşullar, “deneyim”, “eğitim düzeyi”, “yaş-cinsiyet-sağlık”, “iş-ikametgâh arası mesafe”, “kişisel sorunlar”, “alkol-sigara kullanımı”, “beslenme”, “şiddet” ve “diğer” olarak gruplandırılmıştır. İşverenlere göre emeğin verimliliğini en fazla etkileyen koşullar “deneyim”, “eğitim” ve “kişisel sorunlar”dır. Beyaz yakalı çalışanlara göre “deneyim”, “kişisel sorunlar” ve “eğitim”; mavi yakalı çalışanlara göre ise “kişisel sorunlar”, “alkol-sigara kullanımı” ve “şiddet” ön plana çıkmaktadır.

Sosyo-demografik özellikler ile emek verimliliği ilişkisi bağlamında saptanan bulgular ile yazın birbirini desteklemektedir. Buna göre *kişisel sorunlar* (Enshassi vd., 2007: 248; İştâr, 2012:2; Petreanu vd., 2013:421; Kamble ve Wankhade, 2017: 560), *deneyim* (Enshassi vd., 2007: 248; Parthasarathy vd., 2017: 4; Kamble ve Wankhade, 2017: 556; Mitiku, 2018: 57; Alaghbari, 2019: 5); *eğitim* (Kamble ve Wankhade, 2017: 558; Goel vd., 2017: 310; Mitiku, 2018: 28); *alkol, sigara ve madde kullanımı* (Gmel ve Rehm, 2003: 52; (Quah vd., 2005: 42; Bunn vd., 2006: 1099; Attar vd., 2012:13; Buvik vd., 2018: 71); *psikolojik ve fiziksel şiddet* (Pearson vd., 2000; Hutton ve Gates, 2008; EUROFOUND ve ILO, 2019: 33) ile verimlilik ilişkisi yazında pek çok araştırmacı tarafından araştırılmış ve benzer bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmada işveren/yönetim verimliliğini en yüksek düzeyde etkileyen fiziki çalışma koşulları “temiz çalışma ortamı”, “aydınlatma” ve ısı/sıcaklık”tır. İşverenler ek

olarak güvenin, yüksek teknoloji kullanımının, piyasadaki saygınlıklarının ve spor yapmanın işveren/yönetim verimliliğini arttırdığını belirtmişlerdir. İşverenlere göre kendi verimliliklerini/yönetim verimliliğini en fazla etkileyen yasal koşul “*çalışma süresi*” ve “*yıllık izin*”; psiko-sosyal koşul “*yöneticilerle iletişim*” ve “*motivasyon*”; sosyo-demografik koşul ise “*eğitim*” ve “*iş-ikametgâh arası mesafe*”dir.

Katılımcılardan verimliliği etkileyen çalışma koşullarını ana başlıklar halinde önem sırasına göre sıralamaları istenmiştir. Tüm katılımcılar için ücret düzeyi en yüksek öneme sahipken; sosyo-demografik koşullar son sırada yer almaktadır.

İşveren ve çalışanlara verimliliklerini arttırmak için hangi çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiği ve ne tür bir beklenti içerisinde oldukları sorulmuştur. İşverenlere göre hatasız çalışma ve eğitim; beyaz yakalı çalışanlar açısından ücret artışı, sorumluluk verme, işyeri düzeni ve yasal hakların kullanımı; mavi yakalı çalışanlar için ise yüksek ücret düzeyi ve işyeri düzeni ön plana çıkmaktadır.

Sonuç olarak, araştırma son 10-15 yıllık süreçte Türkiye’de gerek genel üretim düzeyinde gerekse tekstil sektörü bağlamında emek verimliliğinin arttığını ancak yeterli düzeyde bir artışın kaydedilemediğini göstermektedir. Bu çalışma yetersiz artışın nedenlerini tekstil sektörü örneği ile sorgulamaktadır. Tekstil sektörünün emek yoğun yapısı ve ekonomi içerisindeki önemi, bulguları tekstil sektörü için yol gösterici kılmaktadır. Tekstil sektöründe emek verimliliğini düşüren veya yükselten en önemli belirleyici ücret düzeyidir.

Alan araştırmasına izin veren, tekstil sektöründe faaliyet gösteren ve sivil toplum kuruluşu üyesi işveren, beyaz ve mavi yakalı işçilerin görüşlerinden yola çıkılarak Denizli ilinde verimliliği arttırmaya yönelik öneriler:

- Denizli ili tekstil sektöründe fiziki koşullar bağlamında işyerinde uygun sıcaklık ve aydınlatma düzeyinin sağlanması, gürültü düzeyinin kontrol altında tutulması, temiz bir çalışma ortamı ve işyeri düzeninin oluşturulması, ergonomik çalışma koşullarının ve yeni makinaların kullanımı,
- Yasal koşullar bağlamında çalışma sürelerinin düzenlenmesi (kısaltılması, özellikle cumartesi ve pazar günlerinin tatil olması), yıllık izinlerin, iş güvencesinin, kayıtlı çalışmanın sağlanması ve iş kazaları önlemlerin alınması veya tedbirlerin artırılması,
- Yöneticilerin çalışanlarla etkin iletişim ve etkin liderlik davranışlarının pekiştirilmesi, çalışanların karar süreçlerine katılması,
- İşgücünün becerisini ve deneyimini arttıracak iş eğitimi faaliyetlerinin düzenlenmesi,

- İş ve aile uyumunu sağlamak amacı ile işletmelerin insan kaynakları veya sürdürülebilirlik bölümlerinde psikolojik danışmanlık desteği verilmesi veya bu hizmetin dışarıdan alınması biçiminde sıralanabilir.

Bu çalışma emek yoğun bir sektör olması ve özellikle Denizli İli özelinde gerek yarattığı istihdam düzeyi gerekse üretim miktarı açısından tekstil sektöründe gerçekleştirilmiş, makro düzeydeki veriler nitel araştırma bulguları ile desteklenerek betimlenmiştir. Nitel araştırmanın tek bir il özelinde ve tek bir sektörde sınırlı sayıda kişi ile gerçekleştirilmesi alan yazına katkı sağlamakla beraber genelleştirilememektedir. Bundan sonraki çalışmaların farklı sektörler ve iller düzeyinde yapılması gerek ulusal gerekse uluslararası yazına katkı sağlayabilecektir.



## KAYNAKLAR

- Acar, N. (1996). *Üretim Planlaması Yöntem ve Uygulamaları*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 280. Ankara.
- Acar, D., Ömürbek, N., Eroğlu, A. H. (2006). “Tam Zamanında Üretim Sisteminin Tekstil Sektöründeki Uygulama Boyutları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1. <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1279.pdf> (15.11.2020).
- Adaramola, S. S. (2012). “Job Stress and Productivity Increase”. *Work*, 41(Supplement 1), 2955-2958. <https://content.iospress.com/download/work/wor0547?id=work%2Fwor0547> (08.08.2022).
- Adler, P. A., Adler, P. (1988). “Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics”. *Administrative Science Quarterly*, 401-417. <https://tinyurl.com/5pc27z6b>. (25.09.2021).
- Agrawal, R., Findley, S., Greene, S. Huang, K. (1996). “Capital Productivity: Why the US Leads and Why it Matters”. *The McKinsey Quarterly*, (3), 38. <https://tinyurl.com/wc93n7vw>. (15.05.2020).
- Akal, Z. (1991). *İş Etüdü*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 29. Ankara.
- Akal, Z. (1996). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Milli Prodüktivite Yayınları No: 473. Ankara.
- Akbari, J., Dehghan, H., Azmoon, H., Forouharmajd, F. (2013). “Relationship Between Lighting and Noise Levels and Productivity of the Occupants in Automotive Assembly Industry”. *Journal of Environmental and Public Health*. <https://www.hindawi.com/journals/jep/2013/527078/> (10.08.2022).
- Akçay, H. (2010). *Gıda Perakendeciliğinde İşyeri ve İşgücü Verimliliği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Akdeniz, H. A., Durmaz, F. (1998). “Verimliliğin Genel Performans Üzerindeki Yansımalarının Uygulaması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2). <https://tinyurl.com/79y3pvtf>. (08.08.2020).
- Akdoğan, N ve Tenker, N. (2001). *Finansal Tablolar ve Mali Analiz Teknikleri*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Akgeyik, T. (2019). “İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örnekleme Üzerine Ampirik Bir Araştırma)”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 11-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sgd/article/582083> (07.08.2022).
- Akgüç, Ö. (1995). *Mali Tablolar Analizi*. Genişletilmiş 9. Bası. Muhasebe Enstitüsü Yayın No: 64. Muhasebe Enstitüsü Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayın No: 16 İstanbul.
- Akinyomi, O. J. (2016). “Labour Turnover: Causes, Consequences, and Prevention”. *Fountain University Journal of Management and Social Sciences*, 5(1), 105-112. <https://tinyurl.com/3wfsr96z>. (06.05.2021).
- Aktan, C. C. (2010). “Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi”. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(1), 168-182. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ebd/issue/4855/333395> (01.02.2021).

- Aktan, C. C., Eroğlu, M. Y. (2018). “Avusturya İktisat Okulu: Menger’den Mises’e; Hayek’den Kirzner’e”. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 111-142. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hiad/issue/44355/548488> (14.02.2021).
- Akyıldız, H., Karabıçak, M. (2002). “Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/195066> (23.09.2021).
- Alaghbari, W., Al-Sakkaf, A. A., Sultan, B. (2019). “Factors Affecting Construction Labour Productivity in Yemen”. *International Journal of Construction Management*, 19(1), 79-91. <https://tinyurl.com/mhrd5rvs>. (29.12.2020).
- Allen, W. R. (1991). *Mercantilism. In The World of Economics* (pp. 440-448). Palgrave Macmillan, London.
- Alinaitwe, H. M., Mwakali, J. A., Hansson, B. (2007). “Factors Affecting the Productivity of Building Craftsmen-Studies of Uganda”. *Journal of Civil Engineering and Management*, 13(3), 169-176. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13923730.2007.9636434> (24.12.2020).
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Alper, E. N. (2020). “Evden İşyerine Ulaşımında Yolda Geçen Zamanın Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkisi”. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(1), 53-70. file:///C:/Users/SMS/Downloads/741.pdf (08.08.2022).
- Alpugan, O. (1988). *Küçük İşletmeler Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Genel Yayın No:125. Fakülte Yayın No: 3. Karadeniz Teknik Üniversitesi Basımevi. Trabzon.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık. Sakarya.
- Amani, H., Shojaei, S. H., Zarei, H. (2020). “Color and its Impact on People in the Workplace: A Systematic Review Article”. *Iranian Journal of Ergonomics*, 8(1), 1-11.
- Anand, G., Kodali, R. (2008). “Benchmarking the Benchmarking Models”. *Benchmarking An International Journal*. <https://tinyurl.com/36r29s2j>. (24.11.2020).
- Anderson, D.L. (2016). *Örgüt Geliştirme*. (Çev. Olca Sürgevil Dalkılıç) Nobel. Ankara.
- Anyanwu, C. M. (2000). “Productivity in the Nigerian Manufacturing Industry”. *CBN Occasional Papers*, 19(7), 124-135. <https://www.cbn.gov.ng/out/publications/occasionalpapers/rd/2000/abe-00-7.pdf> (07.08.2022).
- Appelbaum, S. H. (1997). “Socio-Technical Systems Theory: An Intervention Strategy For Organizational Development”. *Management Decision*. <https://tinyurl.com/5xrf9rrt>. (15.11.2020).
- Aras, A. (2012). *Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Yoksulluk (Sakarya İli Kentsel Alan Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.

- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö., Fidan, T. (2018). "Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme". *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/40566/491262> (28.11.2022).
- Ardıç, K. (2001). *İktisadın Dama Taşları, Ekoller, Kavramlar-İz Bırakanlar*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti İktisat Dergisi. İstanbul.
- Arestis, P. (1996). "Post-Keynesian Economics: Towards Coherence". *Cambridge Journal of Economics*, 20(1), 111-135. <https://tinyurl.com/2k62vkeh>. (30.05.2021).
- Arfi, N., Agarwal, S. (2014). "Awareness Regarding Work Simplification Among Working and Non-Working Home Maker: A Comparative Study". <https://tinyurl.com/tf98hk94>. (15.11.2020).
- Arıcan, E. (1999). "Çağdaş İktisadi Düşünce Okullarına Teorik Yaklaşım". *Öneri Dergisi*, 2(12), 101-108. <https://tinyurl.com/yj5x2bzs>. (01.02.2021).
- Arıcıgil Çılan, Ç. (2013). *Sosyal Bilimlerde Kategorik Verilerle İlişki Analizi*. Pegem Akademi. Ankara.
- Arısoy, İ. (2013). "Kaldor Yasası Çerçevesinde Türkiye’de Sanayi Sektörü ve İktisadi Büyüme İlişkisinin Sınanması". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 143-162. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oguiibf/issue/5715/76502> (30.12.2022).
- Ark B.V., Monnikhof, E. (2000). "Productivity and Unit Labour Cost Comparisons: A Data Base". *ILO. Employment Paper*. <https://tinyurl.com/9jjm3sbm>. (10.05.2020).
- Arslan, A. (2012). "Hazır Giyim İşletmelerinin Ergonomik Olarak Düzenlenmesinin Çalışma Verimliliği ve Kalite Üzerindeki Etkisi". *Verimlilik Dergisi* (4), 35-46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/21762/233925> (02.05.2020).
- Asandaş, N., Işık, N. (2021). "Ekonomik Kalkınma ve Gelir Dağılımının Yoksulluk Üzerindeki Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 101-116. <https://web.archive.org/web/20210929221002id/http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/tr/download/article-file/1564785> (28.05.2022).
- Asian Productivity Organization (2020). [https://www.apo-tokyo.org/resources/p\\_glossary\\_category/title/p/](https://www.apo-tokyo.org/resources/p_glossary_category/title/p/) (01.09.2020).
- Atamtürk, B. (2001). *Merkantalizm ve Fizyokrasi. İktisadın Dama Taşları, Ekoller, Kavramlar-İz Bırakanlar*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti İktisat Dergisi. İstanbul.
- Attar, A. A., Gupta, A. K., Desai, D. B. (2012). "A Study of Various Factors Affecting Labour Productivity And Methods To Improve It". *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, 1(3), 11-14. <https://tinyurl.com/c59x4vmf>. (02.05.2020).
- Aydemir, C. ve Güneş, H.H. (2006). "Merkantilizmin Ortaya Çıkışı". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(15), 1-23. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/69877> (29.05.2021).
- Aydoğanoglu, E. (2015). "Kapitalist Emek Sürecinde Denetim". *TTB Mesleki Sağlık ve*

- Güvenlik Dergisi*, 15 (54), 7-13.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/msg/issue/49194/627960> (09.08.2022).
- Badem, A. C. (2008). *Muhasebe Verilerinden Yararlanarak İktisadiliğin Ölçümü ve Denetimi*. (Basılmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Baharin, R., Syah Aji, R. H., Yussof, I., Mohd Saukani, N. (2020). "Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia". *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 139-164.  
[https://ijms.ut.ac.ir/article\\_73039\\_9709.html](https://ijms.ut.ac.ir/article_73039_9709.html) (03.05.2020).
- Baily, M. N., Bosworth, B., Doshi, S. (2020). "Productivity comparisons: Lessons from Japan, the United States, and Germany". <https://tinyurl.com/xk3mzt34>.
- Balkan, D., Suiçmez, H. (2015). "Türkiye ve Dünyada İşgücü Verimliliğinin Karşılaştırmalı Analizi". *Verimlilik Dergisi*, (1), 93-113.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/28662/306327> (09/01/2022).
- Baltacı, A. (2019). "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?" *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/aeusbed/article/598299> (03.10.2022).
- Balkan, D. (2019). "Tekstil Sektöründe Verimlilik Ölçümü ve Bir Uygulama". *Tekstil ve Mühendis*, 26(113), 79-85. <https://tinyurl.com/mnfn629s>. (16.11.2020).
- Bartenbach, C. ve Witting, W. (1999). "VDU Work in Different Lighting Conditions". <http://papers.cumincad.org/cgi-bin/works/2015%20+dave=2:/Show?e15c> (10.08.2022).
- Baş, İ. M., Artar, A. (1991). *İşletmelerde Verimlilik Denetimi*, Milli Prodüktivite Yayınları: 435. Ankara.
- Başkale, H. (2016). "Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/deuhfed/issue/46796/586804> (28.11.2022).
- Baum, J. A., ve Ingram, P. (2002). "Interorganizational Learning and Network Organization: Toward a Behavioral Theory of the Interfirm". *The Economics of Choice, Change, and Organization: Essays in memory of Richard M. Cyert*, 191-218. <https://tinyurl.com/y3y5etyc>. (22.03.2021).
- Bayraktar, Y. (2010). "İktisadi Düşünce Tarihi". *İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. İktisat Lisans Programı*.  
[http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iktisat\\_ao/iktisadidustarihi.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iktisat_ao/iktisadidustarihi.pdf) (30.05.2021).
- Baysal, A. C. (1984). "İşletmelerde İşgücü Devri Sorunu". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 81-95. <https://tinyurl.com/4n6nnwf8>. (06.05.2021).
- Bean, C., Pissarides, C. (1993). "Unemployment, Consumption and Growth". *European Economic Review*. Volume 37, Issue 4.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/001429219390093P> (25.05.2022).
- Becerikli, Y. S. (2013). "Takım Çalışmaları ve Verimlilik İlişkisi: Karar Alma

- Süreçlerinin Etkinlik Kazanmasında Liderin Rolü”. *Verimlilik Dergisi*, (3), 93-116. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21764/233940> (29.09.2021).
- Bewell, H., Yakubu, I., Owotunse, D., Ojih, E. E. (2014). “Work-Induced Stress and Its Influence on Organizational Effectiveness and Productivity Among Nigerian Workers”. *African Research Review*, 8(1), 112-125. <https://www.ajol.info/index.php/afrev/article/view/101333> (16.05.2020).
- Blank, R. M., Card, D., Levy, F., Medoff, J. L. (1993). “Poverty, Income Distribution, and Growth: Are They Still Connected?”. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1993(2), 285-339. <https://tinyurl.com/594hs6ds>. (28.05.2022).
- Bleischwitz, R. (2001). “Rethinking Productivity: Why Has Productivity Focussed on Labour Instead of Natural Resources?” *Environmental and Resource Economics*, 19(1), 23-36. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1011106527578> (03.02.2021).
- Biçerli, K. (2016). *Çalışma Ekonomisi*. Beta. İstanbul.
- Biewen, M., Weiser, C. (2011). “A New Approach to Testing Marginal Productivity Theory.” [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1965130](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1965130) (06.05.2020).
- Bilgiç, H. G., Tüzün, H. (2015). “Yükseköğretim Kurumları Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Programlarında Yaşanan Sorunlar”. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 26-50. <https://dergipark.org.tr/en/pub/auad/issue/3028/42071> (28.11.2022).
- Bilir, H. (2019). “Sosyolojik Bir Kategori Olarak Heterodoks İktisat”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 263-276. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oguiibf/article/426509> (10.02.2021).
- Boettke, P., Leeson, P. (2003). *The Austrian School of Economics: 1950-2000. Blackwell Companion to the History of Economic Thought*. Oxford: Basil Blackwell Publishers.
- Boettke, P. J. (2008). Austrian School of Economics. *Concise Encyclopedia of Economics*, 23-27.
- Boettke, P. J., Coyne, C. J., Newman, P. (2016). “The History of a Tradition: Austrian Economics From 1871 to 2016”. In Including a Symposium on Austrian Economics in the Postwar Era. *Emerald Group Publishing Limited*. <https://tinyurl.com/tc4hu92h>. (13.02.2021).
- Bozkaya, Ş. (2015). *İktisadi Düşünce Tarihinde T.B. Veblen*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı. Niğde.
- Börsch-Supan, A., Weiss, M. (2016). “Productivity and Age: Evidence From Work Teams at the Assembly Line”. *The Journal of the Economics of Ageing*, 7, 30-42. <https://tinyurl.com/2p83ja9v> (08.08.2022).
- Brager, G., Holloway, S. (1993). “Assessing Prospects for Organizational Change: The Uses of Force Field Analysis”. *Administration in Social Work*, 16(3-4), 15-28. [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J147v16n03\\_02](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J147v16n03_02) (16.11.2020).
- Bräuninger, M., Pannenberg, M. (2002). “Unemployment and Productivity Growth: An Empirical Analysis Within an Augmented Solow Model”. *Economic Modelling*, 19(1), 105-120.



- Brent, R.J. (2008). *Applied Cost–Benefit Analysis*, Second Edition. Edward Elgar Cheltenham, UK • Northampton, MA, USA.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002). “Organizational Behavior: Affect in The Workplace”. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156> (09.04.2021).
- Buchele, R., Christiansen, J. (1995). “Productivity, Real Wages and Worker Rights: A Cross-National Comparison”. *Labour*, 9(3), 405-422. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9914.1995.tb00185.x> (24.12.2020).
- Budd, J.W. (2018). *İnsani Bir Çalışma İlişkisi. Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek*. (Çev. Fuat Man). Küre Yayınları. İstanbul.
- Bumin, B., Erkutlu, H. (2002). “Toplam Kalite Yönetimi ve Kıyaslama (Benchmarking) İlişkileri”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 83-100. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28349/301368> (24.11.2020).
- Bunn, W. B., Stave, G. M., Downs, K. E., Alvir, J. M. J., Dirani, R. (2006). “Effect of Smoking Status on Productivity Loss”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(10), 1099-1108. <https://tinyurl.com/t8ee73ap>. (28.12.2020).
- Buvik, K., Moan, I. S., Halkjelsvik, T. (2018). “Alcohol-Related Absence and Presenteeism: Beyond Productivity Loss”. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71-77. <https://tinyurl.com/mtwt3ncz> (08.08.2022).
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 16.Baskı.Pegem Akademi: Ankara.
- Can, A. (1991). *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*. Milli Prodüktivite Yayınları: 442. Ankara.
- Canterbery, E.R. (2011). *A Brief History of Economics*. Florida State University USA. World Scientific Publishing.
- Carayon, P., Smith, M. J., Haims, M. C. (1999). “Work Organization, Job Stress, and Work-Related Musculoskeletal Disorders”. *Human Factors*, 41(4), 644-663. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1518/001872099779656743> (12.06.2020).
- Carayon, P., Smith, M. J. (2000). “Work Organization And Ergonomics”. *Applied Ergonomics*, 31(6), 649-662. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687000000405> (12.06.2020).
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., Varejão, J. (2011). “Are Older Workers Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses”. *De Economist*, 159(2), 95-111. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10645-011-9163-8.pdf> (29.10.2022).
- Cemaloğlu, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Ed. Abdurrahman Tanrıöğen). Anı. Ankara.
- Chang, C. (2017). “An Empirical Analysis of Quality, Productivity and

- Profitability”. *Global Journal of Accounting and Finance*, 1(2), 10. <https://tinyurl.com/3vb7367d>. (02.05.2020).
- Chang, T. P., Hu, J. L. (2010). “Total-Factor Energy Productivity Growth, Technical Progress, and Efficiency Change: An Empirical Study of China”. *Applied Energy*, 87(10), 3262-3270. <https://tinyurl.com/s92rx4w6>. (14.10.2020).
- Chernomas, B. (1983). “Keynesian, Monetarist and Post-Keynesian Policy: A Marxist Analysis”. *Studies in Political Economy*, 10(1), 123-142. <https://tinyurl.com/a68fntmf>. (18.02.2021).
- Christy, D., Duraisamy, D. S. (2020). “Ergonomics and Employee Psychological Well Being”. *International Journal of Management*, 11(3). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3586507](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3586507) (08.08.2022).
- Choudhry, M. T. (2009). “Determinants of Labor Productivity: An Empirical Investigation of Productivity Divergence”. <https://tinyurl.com/nz6y92d8>. (23.12.2020).
- Cihangir, C., Şenol, H. (2018). “Konaklama İşletmelerinde Tam Zamanında Üretim Sistemi: Antalya İlinde Bir Araştırma”. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 59-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/busad/issue/42499/488372> (11.11.2020).
- Cin, M. F. (2012). *Post-keynezyen İktisat* (Vol. 142). Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık. <https://tinyurl.com/4axxx5rc>. (01.02.2021).
- Cirillo, V., Ricci, A. (2020). “Heterogeneous Effects of Temporary Employment on Productivity and Wages in the Italian Business Firms” (No. 0050). <https://ideas.repec.org/p/ast/wpaper/0050.html> (01.05.2020).
- Coelli, T. J., Rao, D. S. P., O'Donnell, C. J., Battese, G. E. (2005). “An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis”. *Springer Science & Business Media*. <https://tinyurl.com/4uvbt7et>. (23.11.2020).
- Collewet, M., Sauermann, J. (2017). “Working Hours and Productivity”. *Labour Economics*, 47, 96-106. <https://tinyurl.com/ydtusjcn> (30.10.2022).
- Connelly, L. M. (2010). “What is Phenomenology?”. *Medsurg Nursing*, 19(2), 127. <https://tinyurl.com/4jddyedh> (02.10.2022).
- Cui, W., Cao, G., Park, J. H., Ouyang, Q., Zhu, Y. (2013). “Influence of Indoor Air Temperature on Human Thermal Comfort, Motivation and Performance”. *Building and Environment*, 68, 114-122. <https://tinyurl.com/4rujmfhdh> (07.08.2022).
- Cumhur, F. (1960). “İşletmelerde Produktiviteyi Artırıcı Bir Tedbir Olarak İş Etüdü”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 15 (01) , . DOI: 10.1501/SBFder\_0000000524. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3181/44261> (28.11.2020).
- Çağlar, A. G. V., Oral, E. Z. (2011). “Liman Verimlilik ve Etkinlik Ölçme Yöntemlerinin Analizi”. *Kıyı Mühendisliği Sempozyumu*, 665-676. [http://samsun.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/16843\\_53\\_24.pdf](http://samsun.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/16843_53_24.pdf) (14.11.2020).
- Çakmak, M., Öktem, M., Ömürgönülşen, U. (2009). “Türk Kamu Hastanelerinde Teknik Verimlilik Sorunu: Veri Zarflama Analizi Tekniği ile Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kadın Doğum Hastanelerinin Teknik Verimliliklerinin Ölçülmesi”. *Hacettepe*

- Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(1), 1-36.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7565/99379> (23.08.2020).
- Çalışkan, A., Balkı, A. (2019). “Küresel Krize Heterodoks Bir Yaklaşım: Avusturya Okulu”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1154-1170.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/akusosbil/issue/51207/471967> (14.02.2021).
- Çelik, H.E., Yılmaz, V. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Dalcı, İ., Tanış, V. N. (2004). “Benefits of Computerized Accounting Information Systems on the JIT Production Systems”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1).
- Dalton, P. S., Gonzalez Jimenez, V. H., Noussair, C. N. (2017). “Exposure to Poverty and Productivity”. *PloS one*, 12(1), e0170231.  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0170231> (28.05.2022).
- Das, D.K. (2008). “Trade Liberalization, Employment, Labour Productivity, and Real Wages: A Study of the Organized Manufacturing Industry in India in the 1980s and 1990s”. <https://tinyurl.com/yummpdj>. (11.05.2020).
- Dasanayaka, S. W. S. B., Sardana, G. D. (2017). “Identification of Factors Affecting Productivity of Small and Medium Scale Enterprises in Sri Lanka: A Case Study On Rubber Manufacturing Sector”. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 389-417.  
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/WREMSD.2017.084986> (25.12.2020).
- Davis, L. E. (1953). “Work Methods Design and Work Simplification. In Advances in Food Research”. *Academic Press*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065262808601779> (15.11.2020).
- Dell’Isola, M. D. (2003). “Value Analysis. The Architect’s Handbook of Professional Practice”, *Update*, 133-145.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/0c9d/72b72f39dbd2411d85da506d4bf33358c7e3.pdf> (15.11.2020).
- Delmez, F., Vandenberghe, V. (2018). “Long Working Hours Make Us Less Productive But Also Less Costly”. *Labour*, 32(4), 259-287.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/labr.12128> (24.12.2020).
- Delp, P., Thesen, A., Motiwalla, J., Seshardi, N. (1977). “Nominal Group Technique”. *Systems Tools For Project Planning*, 14-18.  
<https://tinyurl.com/dmz6kcxu>. (14.11.2020).
- Demir, H., Eriğüç, G. (2018). “Bibliyometrik Bir Analiz ile Yönetim Düşünce Sisteminin İncelenmesi”. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 91-114.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iid/article/395214> (14.06.2021).
- Demirdöğen, O., Küçük, O. (2003). “Kıyaslama (Benchmarking) Süreci ve Ürün Odaklı Kıyaslama'nın İmalatçı İşletmelerde Uygulanmasının Verimliliğe Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(3-4).  
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30019> (25.03.2021).
- Denis, H. (1974). *Ekonomik Doktrinler Tarihi 2*. (Çev. Atilla Tokatlı). Sosyal Yayınlar.



İstanbul.

- Denizli Sanayi Odası (2022). <https://www.dso.org.tr/istatistik> (02.10.2022).
- Dereli, T. (1991). *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*. Milli Prodüktivite Yayınları: 442. Ankara.
- Desai, M. (2009). *Marksist İktisat Teorisi* (Vol. 17). Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık.
- De Soto, J. H. (2010). “The Austrian School”. *Panoeconomicus*, 1, 119-122. <https://core.ac.uk/download/pdf/6362771.pdf> (13.02.2021).
- Diallo, A., Mwamadzingo, M. (2015). *Methods of Productivity Improvement at Enterprise Level*. (Ed. Mwamadzingo, M., Chinguwo, P.) [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_425982/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_425982/lang--en/index.htm) (11.05.2020).
- Dias, S. (1991). “Factors Affecting the Productivity of Manufacturing Sector in Sri Lanka: A Spatial Analysis”. *GeoJournal*, 23(2), 113-120. <https://tinyurl.com/cpszep6c>. (27.12.2020).
- Dieppe, A., Francis, N., Hanlon, G. K. (2020). *Productivity: Technology, Demand and Employment Trade-Offs. Global Productivity, Trends, Drivers and Policies*. (Ed. Alistair Dieppe). <https://tinyurl.com/jyuzsnc9>. (30.12.2020).
- Dieppe, A., Matsuoka, H. (2020). *Sectoral Sources of Productivity Growth. Global Productivity, Trends, Drivers and Policies*. (Ed. Alistair Dieppe). <https://www.worldbank.org/en/research/publication/global-productivity> (30.12.2020).
- Dingle, H. ve Drake, V. A. (2007). “What is Migration?”. *Bioscience*, 57(2), 113-121. <https://academic.oup.com/bioscience/article/57/2/113/228325?login=true> (23.04.2021).
- Dikmen, Y., Yılmaz, D. K., Başaran, H., Filiz, N. Y. (2016). “Hemşirelerde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(4), 334-342. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gopctd/issue/26835/282902> (30.10.2022).
- Dmitrievich, D. A., Alekseevitch, S. I. (2017). “The Problem Technically Obsolete Equipment And Ways Of Its Solution”. <https://science-sd.com/471-25221>. (07.08.2022)
- Doğan, M. (1991). “Teknoloji ile Verimlilik Arasındaki İlişki”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C6/S2. <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/1282> (01.05.2020).
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2008). “İşletmelerde Stratejik Yönetimin Etkinliğini Artırmada Önemli Bir Araç: Benchmarking”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 1-22. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeb/issue/54832/750705> (24.11.2020).
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2008). “Yalın Yöntemler ve Altı Sigmayı İçeren Bütünleşik Bir Yaklaşım: Yalın Altı Sigma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 343-366.
- Dolgun, U. (2005). “Çalışma Yaşamında Gözetim”. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 49). <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/897/10036> (09.08.2022).

- Dom, F. R. M., Ahmad, A. M. (2020). "The Importance of Human Capital Management In Developing Quality Human Capital". *International Journal of Business and Economy*, 2(1), 43-47. <http://myjms.moe.gov.my/index.php/ijbec/article/view/8385> (30.04.2020).
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive*. HarperBusiness Essentials. <https://libgen.is/book/index.php?md5=5B8541C6D1C1F077A66C1610E6BA30C2> (15.01.2021).
- Dünya Bankası (2022). [https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?end=2020&name\\_desc=false&start=1991&view=map](https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?end=2020&name_desc=false&start=1991&view=map) (10/01/2022).
- Edwards, R. (2018). "An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol". *International Journal For Empirical Education and Research*, 1(1), 41-51. <https://tinyurl.com/s74u8snm>. (05.04.2021).
- Eğer, K. (2017). *İş Hayatında Uygulanan Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ehsan, M., Ali, K. (2019). "The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan". *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50. <https://tinyurl.com/rwk7ffw> (08.08.2022).
- Eichhorn, P ve Towers, I. (2018). "Principles of Management Efficiency and Effectiveness in the Private and Public Sector". *Springer Texts in Business and Economics* <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70902-4>.
- Emre, O. (2018). "İş Yolculuğunun Kavramsal Anlamda İncelenmesi ve Geri Çekilme Davranışları". *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1613-1633. <https://dergipark.org.tr/en/pub/opus/issue/39179/479549> (07.08.2022).
- Engelstad, F. (1998). "The Significance of Seniority in Layoffs: A Comparative Analysis". *Social Justice Research*, 11(2), 103-119. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1023251203422>
- Enshassi, A., Mohamed, S., Mustafa, Z. A., Mayer, P. E. (2007). "Factors Affecting Labour Productivity in Building Projects in The Gaza Strip". *Journal of Civil Engineering And Management*, 13(4), 245-254. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13923730.2007.9636444> (30.04.2020).
- Erdemir, E., ve Koç, U., (2006). *İşyeri İzleme Faaliyetlerinin Çalışanlar Tarafından Algılanışı: Eskişehir Örneği*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, 555-562. [https://www.researchgate.net/publication/271645624\\_Isyeri\\_Izleme\\_Faaliyetlerinin\\_Calisanlar\\_Tarafindan\\_Algilanisi\\_Eskisehir\\_Ornegi](https://www.researchgate.net/publication/271645624_Isyeri_Izleme_Faaliyetlerinin_Calisanlar_Tarafindan_Algilanisi_Eskisehir_Ornegi) (09.08.2022).
- Eren, E., Uysal, E. (2017). "İktisatta Yeni Heterodoks Gelişmeler". *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 134-151. <https://dergipark.org.tr/en/pub/klujfeas/issue/31239/339969> (31.01.2021).
- Erkan, B. (2016). "Ana Akım (Ortodoks-Neoklasik) İktisat Öğretisi Eleştirisi: Heteredoks Yaklaşım İhtiyacı". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8(14), 25-40.

- <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kilisiibfakademik/issue/19262/264352>  
(06.02.2021).
- Eroğlu, F., İrmiş, A., Akça, B. (2004). “İşletme Fonksiyonlarının Küreselleşmesi ve Şebeke Organizasyonlar (Denizli Örneği)”. *Kentsel ve Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu*. 160-170. <https://tinyurl.com/m8r9k7tf>. (22.03.2021).
- Eroğlu, Ö., İşler, R. (2004). “İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat”. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, (46), 53. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/7256> (06.02.2021).
- Errett, J., Bowden, E. E., Choiniere, M., Wang, L. M. (2006). “Effects of Noise on Productivity: Does Performance Decrease Over Time?” <https://digitalcommons.unl.edu/archengfacpub/13/> (04.08.2022).
- Ersoy, A. (2015). *İktisadi Teoriler ve Düşünceler Tarihi*. 4. Basım. Nobel: Ankara.
- Esen, E. Yıldırım, K. (2019). “Ortodoks Ekonomi Yaklaşımına Alternatif Olarak Post Keynesyen Ekonominin Gelişimi”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 385-405. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bitlissos/issue/51576/569589> (31.01.2021).
- Eurofound and International Labour Organization (2019), *Working Conditions in a Global Perspective*, Publications. Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-in-a-global-perspective> (01.06.2022).
- European Association of National Productivity Centres (2019). *A One Page OECD Paper Describes How to Define and Measure Productivity*. <http://www.eanpc.eu/en/insights/productivity/some-productivity-news-july-2019/> (29.08.2020).
- European Statistical Office (EUROSTAT) (2022). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts\\_inpr\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts_inpr_a/default/table?lang=en) (09/01/2022).
- European Statistical Office (EUROSTAT) (2022a). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts\\_inlb\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sts_inlb_a/default/table?lang=en) (09/01/2022).
- Eyuboğlu, D. (1998). *İstihdam ve Verimlilik- 1970 Sonrasında Günümüze Gelişmeler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 634, Ankara.
- Filiz, A. (2008). *Üretim Yönetiminde Verimlilik Sırları*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Flood, A. (2010). “Understanding Phenomenology”. *Nurse Researcher*, 17(2). <https://journals.rcni.com/nurse-researcher/understanding-phenomenology-nr2010.01.17.2.7.c7457> (02.10.2022).
- Forman, J., Damschroder, L. (2007). “Qualitative Content Analysis. In *Empirical Methods For Bioethics: A Primer*”. *Emerald Group Publishing Limited*. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1479-3709\(07\)11003-7/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1479-3709(07)11003-7/full/html) (02.10.2022).
- Gallegati, M., Gallegati, M., Ramsey, J.B. Semmler, W. (2015). “Productivity and Unemployment: A Scale-By-Scale Panel Data Analysis For the G7 Countries”. [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_336494/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_336494/lang--en/index.htm)

(24.05.2022).

- Gapp, R., Fisher, R., Kobayashi, K. (2008). "Implementing 5S within a Japanese context: an integrated management system". *Management Decision*. <https://tinyurl.com/bdf9usvc> (04.05.2022).
- Garnett Jr, R. F. (2006). "Paradigms and Pluralism in Heterodox Economics". *Review of Political Economy*, 18(4), 521-546. <https://tinyurl.com/4ym38eax>. (06.02.2021).
- Gerşil, M. (2007). "Multifactor Productivity Measurement Model and an Application". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 527-542. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39842/472463> (21.08.2020).
- Ghemawat, P., Costa, J. E. I. R (1993). "The Organizational Tension Between Static and Dynamic Efficiency". *Strategic Management Journal*, 14(S2), 59-73. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250141007> (14.12.2020).
- Gmel, G., Rehm, J. (2003). "Harmful Alcohol Use". *Alcohol Research & Health*, 27(1), 52. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6676694/> (08.08.2022).
- Godwin, A., Handsome, O., Ayomide, W., Enobong, A., Johnson, F. (2017). "Application of the Henri Fayol Principles of Management in Startup Organizations". *Journal of Business and Management*, 19(10), 78-85. [https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=henry+fayol+14&hl=tr&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=henry+fayol+14&hl=tr&as_sdt=0,5) (05.04.2021).
- Goel, V., Agrawal, R., Sharma, V. (2017). "Factors Affecting Labour Productivity: An Integrative Synthesis and Productivity Modelling". *Global Business and Economics Review*, 19(3), 299-322. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/GBER.2017.083964> (23.12.2020).
- Golden, L. (2012). "The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance", *Research Synthesis Paper*. file:///C:/Users/SMS/Downloads/wcms\_187307-1.pdf (30.10.2022).
- Goodman, P. S., Leyden, D. P. (1991). "Familiarity and Group Productivity". *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 578. <https://psycnet.apa.org/record/1991-34798-00>. <https://psycnet.apa.org/record/1991-34798-001>. (28.12.2020).
- Göbel, C., Zwick, T. (2012). "Age and Productivity: Sector Differences". *De Economist*, 160(1), 35-57. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-011-9173-6> (04.08.2022).
- Göçeri, K. İ., Rıdvan, M. (2017). "İmam-ı Gazalî ve İbni Haldun'un İktisadi Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma". In European Congress on Economic Issues Bildiriler Kitabı (30 Mart-1 Nisan 2017) (pp. 199-221). <https://tinyurl.com/z776wy68>. (30.03.2021).
- Gölönü, S. (2006). "Gelişen Teknolojiler, Öğrenen Örgütler ve Halkla İlişkiler". *Selçuk İletişim*, 4(3), 73-81. <https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19013/200758> (24.03.2021).
- Greef, M.D., Broek, K.V.D. (2004). "Quality of the Working Environment and productivity: Research Findings and Case Studies". *European Agency for Safety and Health at Work*. [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_101264/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101264/lang--en/index.htm)

(12.05.2020).

- Grossman, G. M., Helpman, E. (2005). "Outsourcing in a Global Economy". *The Review of Economic Studies*, 72(1), 135-159. <https://tinyurl.com/wx2dhzet>. (25.03.2021).
- Gutnick, L. (2007). "A Workplace Design That Reduces Employee Stress and Increases Employee Productivity Using Environmentally Responsible Materials". <https://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1150&context=theses> (05.08.2022).
- Gücenme, Ü. (2005). *Mali Tablolar Analizi ve Enflasyon Muhasebesi*. Aktüel. İstanbul.
- Güçlü, İ. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Nika. Ankara.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2004). "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23). <https://tinyurl.com/jsbyedc9>. (06.05.2020).
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4371/59802> (30.10.2022).
- Güngör, K. (2014). "İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler". <https://tinyurl.com/342kashh>. (06.05.2020).
- Güntürkün, F., Balkan, D. (2010). "Verimlilik Ölçme ve Değerlendirme Eğitimi". <https://tinyurl.com/f7n8w5wj>. (12.05.2020).
- Gürak, H. (2011). *İktisat 2*. Genesis. Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*. Seçkin. Ankara
- Güven, D. (2019). *Ücret ile İş Gücü Verimliliği Arasındaki İlişki ve İş Gücü Verimliliğinin Ekonomik Büyümeye Olan Etkisi: Türkiye Örneği* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Haapakangas, A., Keränen, J., Nyman, M., Hongisto, V. (2012). "Lighting Improvement and Subjective Working Conditions in an Industrial Workplace". *Light & Engineering*, 20(1). <https://tinyurl.com/5n75ds9b> (10.08.2022).
- Haggarty, L. (1996). "What is Content Analysis?" *Medical Teacher*, 18 (2). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/01421599609034141> (02.10.2022).
- Hamitoğulları, B. (1978). *Çağdaş İktisadi Sistemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Hansika, W. A. M., Amarathunga, P. A. B. H. (2016). "Impact of Office Design on Employees' Productivity; A Case Study of Banking Organizations of North Western Province in Sri Lanka". In University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka, 13th International Conference on Business Management (ICBM). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2910255](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2910255) (04.08.2022).
- Harding, S. (1995). "Can Feminist Thought Make Economics More Objective?". *Feminist Economics*, 1(1), 7-32. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/714042212> (14.02.2021).



- Haughton, J., Khandker, S. R. (2009). *Handbook on Poverty and Inequality*. World Bank Publications.  
[https://www.academia.edu/20939597/Handbook\\_on\\_poverty\\_and\\_inequality](https://www.academia.edu/20939597/Handbook_on_poverty_and_inequality) (28.05.2022).
- Haynes, B. P. (2007). "An Evaluation of Office Productivity Measurement". *Journal of Corporate Real Estate*. <https://tinyurl.com/yppfrmm>. (20.11.2020).
- Hayta, A. B. (2007). "Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziticaretturizm/issue/49892/639532> (30.10.2022).
- Hekmatpanah, M., Sadroddin, M., Shahbaz, S., Mokhtari, F., Fadavinia, F. (2008). "Six Sigma Process and its Impact on the Organizational Productivity". *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 43, 365-369.  
<https://tinyurl.com/9j636azt>. (24.11.2020).
- Helvacı, M. A. (2008). "Örgüt Geliştirme Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 173-183.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/usaksosbil/issue/21654/232813> (15.11.2020).
- Hodgson, G. M. (2007). "Evolutionary and Institutional Economics as the New Mainstream?". *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 4(1), 7-25.  
<https://link.springer.com/article/10.14441/eier.4.7> (05.02.2021).
- Hodgson, G. M. (2009). "Institutional Economics into the Twenty-First Century". *Studia e Note di Economia*, 14(1), 3-26. <https://tinyurl.com/6sjmfpvr>. (05.02.2021).
- Hulten, C. R. (2001). *Total Factor Productivity: A Short Biography*. In *New Developments In Productivity Analysis* (pp. 1-54). University of Chicago Press.  
<https://tinyurl.com/5drftfxp>. (02.05.2020).
- Huselid, M. A. (1995). "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance". *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256741> (09.05.2021).
- Hustedde, R., Score, M. (1995). "Force-Field Analysis: Incorporating Critical Thinking in Goal Setting". CD practice <https://eric.ed.gov/?id=ED384712> (16.11.2020).
- Hutchens, R. M. (1989). "Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade". *Journal of Economic Perspectives*, 3(4), 49-64.  
<https://tinyurl.com/eywx65ds>. (15.05.2021).
- Hutton, S. Gates, D. (2008). "Workplace Incivility and Productivity Losses Among Direct Care Staff". *AAOHN Journal*, 56(4), 168-175. <https://tinyurl.com/63hwes4p>. (04.06.2021).
- Hyginus, O. O. (2021). "Effect of Workplace Physical Environment on the Productivity of Employees in Public Organization: A Study of the Central Bank of Nigeria", *Jalingo Branch, Taraba State*. [https://napublisher.org/pdf-files/NIJBMR-5\(1\)1-13.pdf](https://napublisher.org/pdf-files/NIJBMR-5(1)1-13.pdf) (05.08.2022).
- Ibrahim, M., Ashigar, A., Bello, B. M., Mamuda, A. U. (2017). "Zero-Based Budgeting is a Panacea to Fiscal Distress: Do the Perceived Benefits Significantly Influence its Adoption in Borno State?". *Saudi Journal of Business and Management*

*Studies*, 2(10), 943-950.

- International Labour Organization (2020a). <https://tinyurl.com/rmrspcnj>. (22.03.2020).
- International Labour Organization (2020b). [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS\\_422456/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422456/lang--en/index.htm) (24.03.2020)
- International Labour Organization (2020c). <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (27.08.2020).
- International Labour Organization (2021). <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>. (09.10.2021).
- International Labour Organization (2022). <https://ilostat.ilo.org/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/> (01.10.2022).
- Iqbal, S., Tian, H., Akhtar, S., Sohu, J. (2019). “Impacts of Performance-based Pay on Employee Productivity; Mediated by Employee Training”. *International Journal of Research and Review*, 6(10), 235-241. <https://tinyurl.com/djttbf7e>. (23.09.2021).
- Irwin, D. A. (1991). “Mercantilism as Strategic Trade Policy: The Anglo-Dutch Rivalry For the East India Trade”. *Journal of Political Economy*, 99(6), 1296-1314. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/261801> (12.01.2021).
- Işığışık, Ö. (2017). *Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi, Sistemleri*. 3. Baskı. Dora. Bursa.
- Işık, R. (1991). *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*. Milli Prodüktivite Yayınları: 442. Ankara.
- Işık, E., Semerci, Ç. (2019). “Nitel Araştırmalarda Veri Üçgenlemesi Olarak Odak Grup Görüşmesi, Bireysel Görüşme ve Gözlem”. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(3), 53-66. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/837751> (28.11.2022).
- Işık, E., Serdaroğlu, U. (2015). “Kadın Emeği: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma”. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* (MSG), 15(56). <https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/view/524> (14.02.2021).
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. Konopaske, R. (1990). *Organizational Behavior and Management*. Tenth Edition. Published by McGraw-Hill. New York.USA.
- İncir, G. (1990). *Pamuklu Dokuma Endüstrisinde Verimlilik Raporu Sistemi*, Milli Prodüktivite Yayınları: 423. Ankara.
- İşler, R. (2010). “Feminist İktisadın Geleneksel İktisada Metodolojik Açından Getirdiği Eleştiriler”. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(1), 115-122. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ebd/issue/4855/66781> (14.02.2021).
- İştar, E. (2012). “Stres ve Verimlilik İlişkisi”. *Akademik Bakış Dergisi*, 33(1), 1-21. <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423867921.pdf> (06.08.2022).
- Jacobson, R. (1992). “The “Austrian” School of Strategy”. *Academy of Management Review*, 17(4), 782-807. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1992.4279070> (13.02.2021).
- Jahan, S., Papageorgiou, C. (2014). “What is Monetarism”. *Finance and*

- Development*, 51(1), 38-39. [https://relooney.com/NS3040/000\\_New\\_1889.pdf](https://relooney.com/NS3040/000_New_1889.pdf) (30.05.2021).
- Joseph, T., Iyshwarrya, Sahana, R. (2020). "Technology vs Human Capital A Study On Bsnl Current Scenario". *Studies in Indian Place Names*, 40(29), 301-308. <https://tinyurl.com/ymycyh2m>. (30.04.2020).
- Juslén, H. (2006). "Lighting and Productivity in the Industrial Working Place". In Proceedings of Fifteenth International Symposium. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.114.67&rep=rep1&type=pdf> (10.08.2022).
- Juslén, H. T., Wouters, M. C. H. M., Tenner, A. D. (2007). "Lighting Level and Productivity: A Field Study in the Electronics Industry". *Ergonomics*, 50(4), 615-624. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140130601155001> (10.08.2022).
- Kabaş, T. (2021). "Ortodoks İktisat ile İktisat Sosyoloji Arasındaki İlişkinin Ortaya Konulması". <https://tinyurl.com/hswknfep>. (31.01.2021).
- Kabir, M. E., Boby, S. M. M. I., Lutfi, M. (2013). "Productivity Improvement by Using Six-Sigma". *International Journal of Engineering and Technology*, 3(12), 1056-1084. <https://tinyurl.com/y7k9x23p>. (24.09.2020).
- Kahya, E. (2015). *İş Etüdü*. ESOĞÜ Yayın No: 253. ISBN: 978-605-9975-07-7. Eskişehir.
- Kahya, E, Polat, O. (2007). "Bir İşletmenin Mekanik İşler Atölyesi'nde Oranlarla İş Gücü Verimlilik Yönetim Sistemi (WPMR) Tasarımı". *Verimlilik Dergisi*, (2), 9-36. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/21743/233797> (12.11.2020).
- Kahyarara, G. (2020). "Population Growth And its Effects on Labour Productivity in Tanzania". *Tanzania Journal for Population Studies and Development*, 26(1).
- Kalantzis, Y., Kambayashi, R. Lechevalier, S. (2012). "Wage and Productivity Differentials in Japan: The Role of Labor Market". *Labour*, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2012.00555.x> (24.12.2020).
- Kalaycı, N. (2008). "Yükseköğretimde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Sürecinde Gözardı Edilen Unsurlardan TKY Merkezi ve Eğitim Programları". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 163-188. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26112/275106> (02.06.2021).
- Kalaycı, İ. (2017). "Feminist İktisat: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Seçenek Bir Bakış". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 533-542. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/52678/694432> (14.02.2021).
- Kalecki, M. (1944). "Professor Pigou on The Classical Stationary State': A Comment". *Economic Journal*, 54(213), 131-132. <https://tinyurl.com/2w85pmbf>. (28.02.2021).
- Kamble, R., Wankhade, L. (2017). "Perspectives on Productivity: Identifying Attributes Influencing Productivity in Various Industrial Sectors". *International Journal of Productivity and Quality Management*, 22(4), 536-566. <https://tinyurl.com/cebabybd>. (26.12.2020).
- Karaçor, Z., Acet, H., Mirza, Ö. G. E., Konya, Ö. G. S. (2019). "Çalışma Saatlerinin İşgücü Verimliliğine Etkisi: Dinamik Panel Veri Analizi".



- <https://tinyurl.com/4yhb77t6> (30.10.2022).
- Karadeniz, O. (2012). "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği". *Çalışma ve Toplum*, 34(3). <https://tinyurl.com/z4ypu57j>. (14.05.2021).
- Karadeniz O., Kabakçı Karadeniz H., Kocaalan M.L, Arpat B. (2013). *Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması: Birleşmiş Milletler Ortak Programı: Herkes için İnsana Yakışır İş-Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi. file:///C:/Users/SMS/Downloads/Yayın\_ILO-AntalyaRaporu.pdf (07.08.2022).
- Karahan, A. (2009). "Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 269-281. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61797/924391> (15.05.2021).
- Karamik, S, Şeker, U. (2016). "İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi". *Gazi University Journal of Science Part C: Design and Technology*, 3(4), 575-584 <https://dergipark.org.tr/en/pub/gujsc/issue/24941/263255> (15.05.2021).
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel. Ankara.
- Karcıoğlu, F. (2001). "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29932> (12.09.2021).
- Kaya, B., İnan, S. Taşkıran, G. (2009). "Ülkemizde Kıyaslamanın (Benchmarking) Bilinirlik ve Kullanım Düzeyi". *Verimlilik Dergisi*, 2009(3), 7-33. <https://tinyurl.com/hh64nns9>. (24.11.2020).
- Kaydos, W. (1999). *Operational Performance Measurement Increasing Total Productivity*. Taylor & Francis. USA.
- Kazgan, G. (2004). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. Remzi Kitapevi. İstanbul.
- Khajeh, S. G. (2019). *Şirketlerin Kar ve Zarar Etmeleriyle Finansal Oranları Arasındaki İlişkinin Tespiti: Borsa İstanbul Üzerine Bir Uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Kitaw, D., Belachew, T. (2007). "Work Simplification for Productivity Improvement. A Case Study: Kaliti Metal Products Factory". *Zede Journal*, 24, 43-57. <https://tinyurl.com/2tevwesc> (14.11.2020).
- Koç, M., Görücü, İ. (2011). "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 28(2011), 149-178. <https://tinyurl.com/esvfeadj> (12/01/2022).
- Koç, E., Şenel, M. C., Kadir, K. (2017). "Türkiye'de Ekonomik Göstergeler-İmalat Sanayi Kapasite Kullanım Oranı". *Mühendis ve Makina*, 58(689), 1-22. <https://dergipark.org.tr/en/pub/muhendismakina/issue/48819/621620> (16.05.2021).
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. Beta. İstanbul.
- Konuk, A, Önder, S. (2008). "Bor Madeni İşletmeciliğinde Verimlilik ve Karlılık". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 21

- (1),87-101. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ogummf/issue/30162/325496>  
(05.11.2020).
- Kozlowski, S. W., Bell, B. S. (2017). "Work Teams". <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/75232> (09.08.2022).
- Kök, R. (1991). *Endüstriyel Verimlilik ve Etkinlik: Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 680. Atatürk Üniversitesi Basımevi. Erzurum.
- Kök, R., Deliktaş, E. (2003). "Endüstri İktisadında Verimlilik Ölçme ve Strateji Geliştirme Teknikleri". <https://tinyurl.com/vfy9y3kc>. (16.05.2020).
- Köroğlu, K. (1993). *Verimlilik Yönetiminde Japon Yaklaşımı ve Kazuliyo Kurosawa Modeli*, Milli Prodüktivite Yayınları: 507. Ankara.
- Köse, A.H. (1992). *Büyüme ve Verimlilik*, Milli Prodüktivite Yayınları: 471. Ankara.
- Kralikova, R., Piňosová, M., Hricová, B. (2016). "Lighting Quality and its Effects on Productivity and Human Healths". *Int. J. Interdiscip. Theory Pract*, 10, 8-12. <https://tinyurl.com/2m33rba3> (09.08.2022).
- Kuş, E. (2007). *Nicel Nitel Araştırma Teknikleri*. Anı. Ankara.
- Kutluata, M. (1972). *İşletmelerde Prodüktivite-Rantabilite İlişkileri*. İstanbul Reklam Yayınları: 34. İstanbul.
- Küçükaksoy, İ., Ercan, E. (2015). "Keynesyen Görüş ile Monetarist Görüşün Yöntem Farklılıkları Üzerine Bir İnceleme: 1929 Krizi Örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (45), 57-72. <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4787/66076> (02.02.2021).
- Kwak, Y. H., Anbari, F. T. (2006). "Benefits, Obstacles, and Future of Six Sigma Approach". *Technovation*, 26(5-6), 708-715. <https://tinyurl.com/s5sr2yar>. (24.11.2020).
- Lan, L., Lian, Z., Pan, L. (2010). "The Effects of Air Temperature on Office Workers' Well-Being, Workload and Productivity-Evaluated With Subjective Ratings". *Applied Ergonomics*, 42(1), 29-36. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000368701000058X> (04.08.2022).
- Landmann, O. (2004). "Employment, Productivity and Output Growth". <https://tinyurl.com/efrd9525>. (09.05.2020).
- Lazear, E. P. (2000). "Performance Pay and Productivity". *American Economic Review*, 90(5), 1346-1361. <https://sci-hub.se/10.1257/aer.90.5.1346> (23.09.2021).
- Leber, M., Bastič, M., Moody, L., Krajnc, M. S. (2018). "A Study of the Impact of Ergonomically Designed Workplaces on Employee Productivity". *Advances in Production Engineering & Management*, 13(1), 107-117. [https://www.apem-journal.org/Archives/2018/APEM13-1\\_107-117.pdf](https://www.apem-journal.org/Archives/2018/APEM13-1_107-117.pdf) (08.08.2022).
- Lee, D., Lim, H. (2017). "Multiple Thresholds in the Nexus Between Working Hours and Productivity". *Contemporary Economic Policy*, 35(4), 716-734. <https://tinyurl.com/347vwshs> (30.10.2022).
- Levent, A. (2018). *İktisadi Sistemler ve İş Ahlakı. Temelleri ve Uygulamaları ile İş Ahlakı*. (Ed. Nihat Erdoğan, Ömer Torlak, Kübra Bilgin Tiryaki). İGİAD

- Yayınları. 92. ISBN: 978-975-6303-28-3 <https://tinyurl.com/deaa3568>. (26.05.2021).
- Leung, W. (2009). *Job Security and Productivity: Evidence From Academics*. Berkeley, CA, 1-44. [https://www.econ.berkeley.edu/sites/default/files/william\\_leung\\_thesis.pdf](https://www.econ.berkeley.edu/sites/default/files/william_leung_thesis.pdf) (30.10.2022).
- Lyu, Z., Lin, P., Guo, D., Huang, G. Q. (2020). "Towards Zero-Warehousing Smart Manufacturing from Zero-Inventory Just-In-Time production". *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 64, 101932. <https://tinyurl.com/tcz2vhd>. (13.11.2020).
- Maarleveld, M., De Been, I. (2011). "The Influence of the Workplace on Perceived Productivity". In EFMC2011: Proceedings of the 10th EuroFM Research Symposium: Cracking the Productivity Nut, Vienna, Austria, 24-25 May, 2011. EuroFM. <https://tinyurl.com/bdpcnhmx> (04.08.2022).
- Machek, M. (2019). "Job Security and Labor Productivity". *European Journal of Management*. Issues, 27(3-4), 82-89. <https://mi-dnu.dp.ua/index.php/MI/article/view/235> (30.10.2022).
- Magnusson, L.G. (2003). *Mercantilism*. (Ed. Warren J. Samuels, Jeff E. Biddle, John B. Davis). Companion to the History of Economic Thought. Blackwell Companions to Contemporary Economics. Wiley-Blackwell, ISBN: 9780631225737,0-631-22573-0
- Mak, C. M., Lui, Y. P. (2012). "The Effect of Sound on Office Productivity". *Building Services Engineering Research and Technology*, 33(3), 339-345. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143624411412253> (04.08.2022).
- Makas, R. (2003). "İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri". *Öneri Dergisi*, 5(19), 101-107. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruoneri/issue/52190/682628> (30.10.2022).
- Mandl, U., Dierx, A., Ilzkovitz, F. (2008). "The Effectiveness and Efficiency of Public Spending". *Economic Papers* 301. European Commission. <https://tinyurl.com/2ydapar5>. (17.05.2020).
- Mandıracıoğlu, A., Özvurmaz, S. (2019). "Bir Cam Fabrikasında Çalışanların Verimlilik ve Termal Konfor Algularının Değerlendirilmesi". *Verimlilik Dergisi*, (4), 25-35. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/49238/417325> (07.08.2022).
- Martin, C. (2003). "Explaining Labour Turnover: Empirical Evidence From UK Establishments". *Labour*, 17(3), 391-412. <https://tinyurl.com/6farnajp>. (06.05.2021).
- Mbazor, D. N. (2020). "Influence of Office Facilities and Work Place Environment on Staffs' productivity in The University System". *Proceedings on Engineering*, 2(4), 409-418. <https://tinyurl.com/45hsy45u> (10.08.2022).
- McMillan, S. S., King, M., Tully, M. P. (2016). "How to Use the Nominal Group and Delphi Techniques". *International Journal of Clinical Pharmacy*, 38(3), 655-662. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11096-016-0257-x> (16.11.2020).
- McMillan, S. S., Kelly, F., Sav, A., Kendall, E., King, M. A., Whitty, J. A., Wheeler, A. J. (2014). "Using the Nominal Group Technique: How to Analyse Across

- Multiple Groups”. *Health Services and Outcomes Research Methodology*, 14(3), 92-108. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10742-014-0121-1> (12.11.2020).
- Mearman, A. (2007). “Teaching Heterodox Economic Concepts”, *The Handbook for Economics Lecturer*, <https://tinyurl.com/xjmfex5>. (10.02.2021).
- Mercan, M., Kızılkaya, O. (2014). “Türkiye’de Sanayi Sektörü Ekonomik Büyüme ve Verimlilik İlişkisinin Kaldor Yasaları Çerçevesinde Sınanması: Ekonometrik Bir Analiz”. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 36(1), 137-160. <https://dergipark.org.tr/en/pub/muiibd/issue/493/4380> (06.09.2021).
- Mitiku, E. (2018). *What Factors Determine Labor Productivity of Garment Industries in Ethiopia* (Doctoral dissertation, Addis Ababa Science and Technology University). <https://tinyurl.com/y9ezyv6v>. (29.12.2020).
- Moriarty, J. (2020). “What’s in a Wage? A New Approach to the Justification of Pay”. *Business Ethics Quarterly*, 30(1), 119-137. <https://tinyurl.com/jbhb5pyp>. (30.04.2020).
- Mogensen, A. H. (1952). “Work Simplification. Electrical Engineering”, 71(3), 237-239. <https://tinyurl.com/z9cypaw>. (10.11.2020).
- Mohanty, R. P. (1988). “Factors Affecting Productivity: Perceptions of Indian Managers”. *Industrial Management & Data Systems*. <https://tinyurl.com/2d9pye4d>. (25.12.2020).
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M. (2020). “Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT”. *Sisirau Aceh Tamiang. Burns*, 2, 1. <https://tinyurl.com/ta3zdz2f>. (14.05.2021).
- Morales M. J. (2014). “Reconciling Ricardo's Comparative Advantage With Smith's Productivity Theory”. *Economic Thought*, 3(2), 21-37. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3094038](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3094038) (04.01.2021).
- Mucuk, İ. (2003). *Modern İşletmecilik*. Türkmen. İstanbul.
- Murali, S., Poddar, A., Seema, A. (2017). “Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation—A Critical Survey”. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74. <https://tinyurl.com/2d2h5ftt>. (25.09.2021).
- Mwamadzingo, M., Chinguwo, P. (2015). “Productivity Improvement and the Role of Trade Unions”. [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_425982/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_425982/lang--en/index.htm) (11.05.2020).
- Mwamadzingo, M., Dorkenoo, D. (2015). *The Concept of Productivity*. (Ed. Mwamadzingo, M., Chinguwo, P.). <https://tinyurl.com/58hcymxw>. (11.05.2020).
- Mwamadzingo, M., Mbaye R. (2015). *Social Dialogue and Productivity Centres as Key Instruments for Productivity Improvement*. (Ed. Mwamadzingo, M., Chinguwo, P.). [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_425982/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_425982/lang--en/index.htm) (11.05.2020).
- Naringrekar, P., Jain, D. R. (2020). “Factors Affecting Productivity in Work Environment”. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*. <https://tinyurl.com/4nbzsf7e>. (29.12.2020).

- Naoki, S. (2011). “Quality of Labor, Capital, and Productivity Growth in Japan: Effects of Employee Age, Seniority, And Capital Vintage” (No. 11036). <https://tinyurl.com/42dt462r>. (15.05.2021).
- Neelmeijer, C., Wagner, W., Schramm, H. P., Thiel, U. (1995). “De Re Metallica” (G. Agricola) —IBA on air. Nuclear Instruments and Methods in Physics Research Section B: Beam Interactions with Materials and Atoms, 99(1-4), 390-393. [sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0168583X94005931](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0168583X94005931) (12.01.2021).
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I-II*. Yayın Odası. İstanbul.
- Norman, S. R. (2014). “Critical Evaluation of Henry Fayol’s Principles of Management”. Adv. *In Economics and Business Manag.* <https://tinyurl.com/psycaw34>. (05.04.2021).
- O’Brein, D.P. (2003). *Classical Economics*. (Ed. Warren J. Samuels, Jeff E. Biddle, John B. Davis). Companion to the History of Economic Thought. Blackwell Companions to Contemporary Economics. Wiley-Blackwell, ISBN: 9780631225737,0-631-22573-0
- Ogura, K. (2009). “Long Working Hours in Japan: An International Comparison and Research Topics”. *Japanese Economy*, 36(2), 23-45. <https://tinyurl.com/bdh7ycu8> (30.10.2022).
- Oktrianto, D., Susetyo, B. (2020). “Productivity Analysis for Performance Measurement by (Earned Value Management) EVM in High-Level Building Projects”. <https://tinyurl.com/h3ws8stk>. (21.11.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020a). <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2167> (12.03.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020b). <https://tinyurl.com/d7h38r9k>. (14.08.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020c). <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1484> (14.06.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020d). <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4819> (14.06.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020e). <https://data.oecd.org/lprdy/multifactor-productivity.htm> (27.08.2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2021a). <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3538> (23.04.2021).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2021b). <https://stats.oecd.org/glossary/search.asp> (23.04.2021)
- Otten, G. (1978). “Zero-Based Budgeting: Implications For Social Services?”. *Administration in Social Work*, 1(4), 369-378.
- Oulton, N. (2020). “Measuring Productivity: Theory and British Practice” (No. ESCoE DP-2020-01). *Economic Statistics Centre of Excellence* (ESCoE). <https://tinyurl.com/542t392k>. (03.05.2020).
- Oum, T. H., Tretheway, M. W., Waters II, W. G. (1992). “Concepts, Methods and Purposes of Productivity Measurement in Transportation”. *Transportation*



- Research Part A: Policy and Practice*, 26(6), 493-505.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S096585649290030B>  
(20.11.2020).
- Ours, J. C. V., Stoeldraijer, L. (2011). "Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing". *De Economist*, 159 (2), 113 - 137.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-011-9159-4> (28.10.2022).
- Oyibo, C. O., Gabriel, J. M. (2020). "Evolution of Organization Theory: A Snapshot". *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(3), 46-56. <https://tinyurl.com/wbuatszk>. (21.03.2021).
- Ökte, M. K. S. (2008). "Antik Çağda İktisadi Düşünce". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 37-62. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6138/82340>  
(13.01.2020).
- Önder, M. E. T., Erdem, B. (2006). "Konaklama İşletmelerinde Verimliliğin Ölçülmesi ve Verimliliği Etkileyen Etkenlerin Analizi". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 53-73.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziticaretturizm/issue/49900/639592>  
(15.05.2020).
- Öney, E. (1968). *Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 265. Sevinç Matbaası. Ankara.
- Özcan, M. (2001). *Kar Yolu*. Yönetim Geliştirme Merkezi Yayınları. Acar. İstanbul.
- Özdamar, S. (1998). *Denizli Verimliliği Artırma Projesi*. Milli Prodüktivite Yayınları. Ankara.
- Özdemir, M. (2010). "Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ogusbd/issue/10997/131612> (02.10.2022).
- Özdemir, S. (2008). "Suggestion For the Solution of Motivational Problems in Business Life: Understanding the Difference Between Wants and Needs".  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ad799fca-d851-452a-a20b-163936e97e21%40redis> (29.10.2022).
- Özdemir, S., Muradova, T. (2008). "Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi". *Journal of Qafqaz University*, (24).  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ad799fca-d851-452a-a20b-163936e97e21%40redis> (30.10.2022).
- Özer, A. (2014). "Frederick Taylor'ın Görüşlerini 21. Yüzyıl Yönetim Mantığı ile Yeniden Okumak". *Verimlilik Dergisi*, (2), 41-72.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21769/233984> (28.03.2021).
- Özgüven, A. (2001). *Preklasik İktisadi Dönemler. İktisadın Dama Taşları, Ekoller, Kavramlar-İz Bırakanlar*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti İktisat Dergisi. İstanbul.
- Özlale, Ü., Polat, B., Cunedioğlu, E., Günaydın, F.Y. (2016). *Bölge, Ölçek ve Sektör Düzeyinde Verimlilik Farklarının Ölçülmesi ve Nedenlerinin İncelenmesi*. TC. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yayın No: 735. Ankara.

- Özyakışır, D. (2011). “Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6-1. <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/355> (30.04.2020).
- Öztürk, N. (2005). “Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 29-49. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28339/301208> (24.05.2022).
- Öztürk, N. (2010). “Klasik ve Neoklasik İktisatta Gelir Bölüşümü”. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 59-90. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874023.pdf> (19.02.2021).
- Öztürk, M., Durdyev, S., Aras, O. N., Ismail, S., Banaitiené, N. (2020). “How Effective Are Labor Wages on Labor Productivity?: An Empirical Investigation on the Construction Industry of New Zealand.” *Technological and Economic Development of Economy*, 26(1), 258-270. <https://journals.vgtu.lt/index.php/TEDE/article/view/11917> (01.05.2020).
- Parthasarathy, M. K., Murugasan, R., Murugesan, K. (2017). “A Critical Review of Factors Affecting Manpower and Equipment Productivity in Tall Building Construction Projects”. *Journal of Construction in Developing Countries*, 22, 1-18. <https://core.ac.uk/download/pdf/199244244.pdf> 25.12.2020.
- Pazarlıoğlu, V., Çevik, E. İ. (2007). “Verimlilik, Ücretler ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2). <https://tinyurl.com/4s4td3uf>. (05.05.2020).
- Pearce, D.W. (1983). *Cost-Benefit Analysis*. Second Edition. The Macmillan Press. London. England.
- Pearson, C.M., Andersson, L.M. Porath, C.L. (2000). “Assessing and Attacking Workplace Incivility”. *Organizational Dynamics*, 29(2): 123-137. <https://tinyurl.com/j8dz3wkd>. (04.06.2021).
- Peşkircioğlu, N. (2016). “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Küresel Verimlilik Hareketine Doğru”. *Anahtar Dergisi*. <https://tinyurl.com/y5raxsva>. (01.09.2021).
- Petreanu, V., Iordache, R., Seracin, M. (2013). “Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 420-425. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813028267> (05.08.2022).
- Pisuchpen, R., Chansangar, W. (2014). “Modifying Production Line For Productivity Improvement: A Case Study of Vision Lens Factory”. *Songklanakarın Journal of Science & Technology*, 36(3). <http://rdo.psu.ac.th/sjst/journal/36-3/36-3-12.pdf> (08.08.2022).
- Porcelli, F. (2009). “Measurement of Technical Efficiency. A Brief Survey On Parametric and Non-Parametric Techniques”. *University of Warwick*, 11, 1-27. <https://tinyurl.com/8bzk2tzb>. (17.05.2020).
- Poursafar, Z., Rodrigues, L. L., Haghghatpanah, M., Sriram, K. V. (2020). “Influence of Demographic Factors on Productivity: A Study Among Employees With Different Personality Types in Architectural Firms”. *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, 35(2), 183-195. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJISE.2020.107557>

(28.12.2020).

- Powell, T., Sammut-Bonnici, T. (2015). *Pareto Analysis*. Wiley Encyclopedia of Management, 1-2. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118785317.weom120202> (13.11.2020).
- Prasad, B. D. (2008). "Content Analysis Research Methods For Social Work", 5, 1-20. [http://www.css.ac.in/download/deviprasad/content%20analysis.%20a%20metho  
d%20of%20social%20science%20research.pdf](http://www.css.ac.in/download/deviprasad/content%20analysis.%20a%20method%20of%20social%20science%20research.pdf) (03.10.2022).
- Prokopenko J. (1992). *Productivity Management a Pratical Handbook*. ILO Genova.
- Prokopenko J. (2004). *Verimliliği Teşvik Kuruluşları: Evrim ve Deneyim*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 675. Ankara.
- Prokopenko J. (2011). *Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı*, (çev. Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan), Milli Prodüktivite Yayınları: 476. Ankara.
- Prokopenko J. (2016). *Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı*, (çev. Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan), Milli Prodüktivite Yayınları: 476. Ankara.
- Pugol, M. (1995). *Into the Margin!*. (Ed. Edith Kuiper, Jolande Sap, Susan Feiner, Notburga Ott ve Zafiris Tzannatos). Out of the Margin: Feminist Perspective on Economics. Psychology Press. USA. ISBN: 0-415-12531-6.
- Quah, E., Saw, S. L., Tan, K. C., Yong, J. (2005). "Effects of Smoking on Productivity: Estimating Aggregate Production Technology Using Cross-Sectional Time Series Data". *The Journal of Developing Areas*, 41-53. <https://tinyurl.com/mwsf6mj4> (08.08.2022).
- Qutoshi, S. B. (2018). "Phenomenology: A Philosophy and Method of Inquiry". *Journal of Education and Educational Development*, 5(1). <http://jmsnew.iobmresearch.com/index.php/joeeed/article/view/157> (03.10.2022).
- Ramsay, M. R. (2008). *İşletme Verimliliği Ölçümü El Kitabı*. (Çev. İlknur Yavuz). Milli Prodüktivite Yayınları No: 705. Ankara.
- Randhawa, J. S., Ahuja, I. S. (2017). "5S—A Quality improvement Tool for Sustainable Performance: Literature Review and Directions". *International Journal of Quality & Reliability Management*. <https://tinyurl.com/2p8pnev> (04.05.2022).
- Rao, M. P., Miller, D. M. (2004). "Expert Systems Applications for Productivity Analysis". *Industrial Management & Data Systems*. <https://tinyurl.com/3hzc53tz>. (23.08.2020).
- Reider, R. (2001). *Improving the Economy, Efficiency and Effectiveness of Not-for-Profit: Conduction Operational Reviews Wiley Nonprofit Law, Finance, and Management Series*. John Wiley & Sons, Inc. (USA).
- Reynolds, D. (1998). "Productivity Analysis: In the on-site Food-Service Segment". *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 39(3), 22-31. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001088049803900307> (30.12.2020).
- Richard, O. C., Johnson, N. B. (2001). "Strategic Human Resource Management Effectiveness and Firm Performance". *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 299-310. <https://sci->



- [hub.se/http://dx.doi.org/10.1080/09585190121674](http://dx.doi.org/10.1080/09585190121674) (29.09.2021).
- Robins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*, 9. Edition, USA, Prentice Hall.
- Rodd, J. (1996). "Pareto's Law of Income Distribution, or the 80/20 Rule". *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 1(1), 77-89. <https://tinyurl.com/3d8sr9th>. (12.11.2020).
- Rodgers, R., Hunter, J. E. (1991). "Impact of Management by Objectives on Organizational Productivity". *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 322. <https://psycnet.apa.org/buy/1991-25999-001> (14.06.2021).
- Rolfe, H., Rienzo, C., Lalani, M., Portes, J. (2013). "Migration and Productivity: Employers' Practices, Public Attitudes and Statistical Evidence". *National Institute of Economic and Social Research*. <https://tinyurl.com/rk6t4ts3>. (23.04.2021).
- Roth, F. (2020). "Revisiting Intangible Capital and Labour Productivity Growth, 2000-2015: Accounting for the Crisis and Economic Recovery in the EU" (No. 3). *Hamburg Discussion Papers in International Economics*. <https://www.econstor.eu/handle/10419/210982> (03.05.2020).
- Rothwell, S. (1982). "Productivity Improvement Through Reduced Labour Turnover". *Long Range Planning*, 15(2), 67-76. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0024630182901212> (09.05.2021).
- Saklani, A., Jha, S. (2011). "Impact of Ergonomic Changes on Office Employee Productivity". *International Journal of Management Research*, 2(1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2443266](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2443266) (08.08.2022).
- Sakurada T., Ikota, R. (2015). "Japanese Experience in Productivity Improvement". [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_425982/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_425982/lang--en/index.htm) (11.05.2020)
- Salter, W.E.G., Reddaway, W.B. (1969). *Productivity and Technical Change*. Second Edition. Cambridge University Press. England.
- Samad, M. A., Rahman, C. L., Rahman, M. T., Islam, M. S., Sarkar, P. (2018) "Measurement & Analysis of Productivity and Finding Solutions to Improve Productivity in a Garment Factory in Bangladesh". *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)* ISSN: 2249 – 8958, Volume-7 Issue-4.
- Samargandi, N. (2018). "Determinants of Labor Productivity in MENA Countries". *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(5), 1063-1081. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1540496X.2017.1418658> (30.12.2020).
- Sanders, R. (1987). "The Pareto Principle: Its Use and Abuse". *Journal of Services Marketing*. <https://tinyurl.com/22uay6tr>. (13.11.2020).
- Sarıçoban, K. (2012). "Avusturya İktisat Okulu, Temsilcileri ve Metodolojik İlkeleri". *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 157-165. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hiad/issue/7651/100154> (14.02.2021).
- Sarkar, A., Mukhopadhyay, A. R., Ghosh, S. K. (2013). "Issues in Pareto Analysis and Their Resolution". *Total Quality Management & Business Excellence*, 24(5-6),

- 641-651. <https://tinyurl.com/8dtyj6y>. (12.11.2020).
- Sarkis, J. (2001). "Benchmarking For Agility". *Benchmarking: An International Journal*. <https://tinyurl.com/2wfwzd62>. (25.03.2021).
- Sarode, A. P., Shirsath, M. (2014). "The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation With Employee Productivity". *International Journal of Science and Research*, 3(11), 2735-2737. <https://tinyurl.com/va4vajk3>. (26.12.2020).
- Savaş, O. (2003). "Tam Zamanında Üretim Sisteminin Gerektirdiği Maliyet Muhasebesinin Temel Nitelikleri". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20). <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi20/osavas2.pdf> (15.11.2020).
- Savcı, M. (2013). *Mali Tablolar Analizi*. Ekin. Bursa.
- Scales, B. R. (1964). "Basic Methods of Work Simplification". *AORN Journal*, 2(1), 53-59. <https://tinyurl.com/4uh2rtvf>. (10.11.2020).
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., Macey, W. H. (2013). "Organizational Climate and Culture". *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://tinyurl.com/ydtvty59>. (12.06.2020).
- Schreyer, P., Pilat, D. (2001). "Measuring Productivity". *OECD Economic Studies*, 33(2), 127-170. <https://tinyurl.com/c59x4vmf>. (02.05.2020).
- Schrag, B. (2001). "The Moral Significance of Employee Loyalty". *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66. <https://tinyurl.com/bae2u489>. (25.09.2021).
- Serrano, M. R. (2016). "The (missing) Link Between Wages and Productivity in the Philippines: What Role For Collective Bargaining and the New Two-Tier Wage System?" <https://tinyurl.com/9jjm3sbm>. (10.05.2020).
- Serrat, O. (2017). "Building a Learning Organization". *Knowledge Solutions*, 57. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9\\_11](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_11) (24.03.2021).
- Seyidoğlu, H. (2008). *Ekonomi ve İşletmecilik Terimleri Açıklamalı Sözlük*. Genişletilmiş Üçüncü Baskı. Güzem Van Yayınları. No: 23. İstanbul.
- Shaikh, A. (1984). "The Transformation From Marx to Sraffa. Ricardo, Marx, Sraffa". 43-84. <http://gesd.free.fr/shaikh84.pdf> (18.02.2021).
- Shaikh, S. R., Dulange, S. R. (2013). "A Study of Factors Affecting Productivity of Power Loom Industries". *International Journal of Engineering Research & Technology* (IJERT), 2(12), 2278-0181.
- Sharif, F., Sharif, S. (2017) "The Relationship of Workplace Design on Employees' Perceived Productivity: A Case of Higher Education Institutions". *Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research (JSSIR)*, 6(1), 1-22. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2891621](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2891621) (05.08.2022).
- Sharpe, A. (2002). "Productivity Concepts, Trends and Prospects: An Overview". *The Review Of Economic Performance And Social Progress*, 2. <https://tinyurl.com/jtn7dfxh>. (17.02.2020).
- Shimizu, T., Horie, S., Nagata, S., Marui, E. (2004)." Relationship Between Self-Reported Low Productivity and Overtime Working". *Occupational Medicine*, 54 (1), 52-54. <https://academic.oup.com/occmed/article/54/1/52/1368846?login=false>

(30.10.2022).

- Siebert, S., Zubanov, N., Chevalier, A., Viitanen, T. K. (2006). “Labour Turnover and Labour Productivity in a Retail Organization”. <https://tinyurl.com/4x3rmket>. (09.05.2021).
- Silva, R. (2020). “Internal Labor Markets, Wage Convergence, and Investment”. *US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-13-26*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2269253](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2269253) (29.04.2020).
- Singh, G., Yadav, P. (2011). “Zero Based Budgeting in India-Its Relevance to Public Enterprises”. *Asian Journal of Technology & Management Research* Vol, 1(01). [http://ajtmr.com/papers/vollissue1/zero\\_based\\_budgeting\\_in\\_india.pdf](http://ajtmr.com/papers/vollissue1/zero_based_budgeting_in_india.pdf) (24.11.2020).
- Sink, D. S., Tuttle, T. C., DeVries, S. J. (1984). “Productivity Measurement and Evaluation: What is Available?”. *National Productivity Review*, 3(3), 265-287. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/npr.4040030305> (19.11.2020).
- Skinner, A. S. (2003). *Adam Smith (1723–1790): Theories of Political Economy*. (Ed. Warren J. Samuels, Jeff E. Biddle, John B. Davis). Companion to the History of Economic Thought. Blackwell Companions to Contemporary Economics. Wiley-Blackwell, ISBN: 9780631225737,0-631-22573-0
- Smith, M. J., Bayeh, A. D. (2003). “Do Ergonomics Improvements Increase Computer Workers' Productivity?: An Intervention Study in a Call Centre”. *Ergonomics*, 46(1-3), 3-18. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0014013030303522?needAccess=true> (08.08.2022).
- Smith, A. (1977). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. University of Chicago Press. USA. <https://libgen.is/book/index.php?md5=82D82B24C8C2EFDACCE57357B85418DA> (13.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022). Sosyal Güvenlik Veri Uygulaması. <https://veri.sgk.gov.tr/> (27.09.2022).
- Sridhar, M. S. (2011). Schools of Management Thought. file:///C:/Users/SMS/Downloads/ManagementschoolsofthoughtbyMSSridhar.pdf
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage Publications.USA.
- Stainer, A. (1995). “Productivity Management: The Japanese Experience. Management Decision”. Vol. 33 No. 8, 1995, pp. 4-12. *MCB University Press Limited*, 0025-1747.
- Stainer, A., Stainer, L. (1995). “Productivity, Quality and Ethics– A European Viewpoint”. *European Business Review*. <https://tinyurl.com/24m4wvbp>. (12.11.2020).
- Steiner, P. (2003). *Physiocracy and French Pre-Classical Political Economy*. (Ed. Warren J. Samuels, Jeff E. Biddle, John B. Davis). Companion to the History of Economic Thought. Blackwell Companions to Contemporary Economics. Wiley-Blackwell, ISBN: 9780631225737,0-631-22573-0
- Stemler, S. (2000). “An Overview of Content Analysis”. *Practical Assessment, Research,*

- and Evaluation*, 7(1), 17. <https://scholarworks.umass.edu/pare/vol7/iss1/17/> (02.10.2022).
- Stephens, D., Russell, K. W. (2004). "Organizational Development, Leadership, Change, and the Future of Libraries". <https://www.ideals.illinois.edu/handle/2142/1727> (13.11.2020).
- Storm, S., Naastepad, C.W.M. (2007). "Why Labour Market Regulation May Pay Off : Worker Motivation, Co-Ordination and Productivity Growth". ILO. *Economic and Labour Market Paper* 2007/4 <https://tinyurl.com/94y2han8>. (11.05.2020).
- Sudit, E. F. (1995). "Productivity Measurement in Industrial Operations". *European Journal of Operational Research*, 85(3), 435-453. <https://tinyurl.com/wv6trvu8>. (19.11.2020).
- Suiçmez, H. (2001). "1990'lı Yıllarda Verimlilik ve Ücretler (Kayıp Yıllar)". *Mülkiye Dergisi*, 25(229), 313-322. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mulkiye/issue/230/436> (06.05.2020).
- Suiçmez, H. (2009). *Verimlilik İstihdam İlişkisi*. Milli Prodüktivite Yayınları No: 707. Ankara.
- Suiçmez, H. (2013). "Verimlilik Ekonomisi ve Politika Arayışları". *Verimlilik Dergisi*, (4), 33-77. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21767/233957> (22.01.2021).
- Suiçmez, H. (2014). "Verimlilik ve Etkinlik Terimleri (Tarihsel Bakış)". *Mülkiye Dergisi*, 26(234), 169-183. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mulkiye/issue/234/510> (05.05.2020).
- Suiçmez, H. (2015). "Verimliliğin Ekonomi Politikası (VEP)". *Verimlilik Dergisi*, (1), 7-30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21772/233997> (16.05.2020).
- Şahin, E. (2003). "Bir İşyerinde Metot ve Zaman Etüdü ile Verimliliğin Belirlenmesi". *Teknoloji*, 6. <https://tinyurl.com/myp9vces>. (10.11.2020).
- Şahin, Ç. E. (2011). *Beşerî Sermaye ve İnsan Hakları: Eleştirel Bir Yaklaşım*. Tan. Ankara.
- Şataf, C. (2014). "Fayda-Maliyet Analizinde Uygulamada Karşılaşılan Güçlükler: Fayda ve Maliyetin Belirlenebilme Sorunu". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 107-123. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/20816/222710> (19.08.2021).
- Şengök, N., Suiçmez, H. (2007). "Kayıt Dışı Ekonomi ve Verimlilik". *Verimlilik Dergisi*, 2007 (1), 9 - 30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21742/233788> (06.05.2020).
- Şenyiğit, G. (2004). "Çalışma Hayatında Stres". *Verimlilik Dergisi*, (3). <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30735/332161> (17.08.2022).
- Şimşek, Ş., Öge, H.S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı. Eğitim Yayınevi. Konya.
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı (2018). *Toplam Faktör Verimliliği için Politika Çerçevesi Geliştirilmesine Destek Projesi*, Beyaz Kitap. Ankara.
- T.C. Resmî Gazete. Asya Verimlilik Teşkilatı Kuruluş Anlaşmasına Katılmamızın Uygun Bulduğuna Dair Kanun. 11.10.2019. Sayı: 30915. Başbakanlık Basımevi,

Ankara.

- Taşlıyan, M., Güler, B., Bozkurt, İ. D. (2020). “Panoptikon ile Çalışan Verimliliği Arasındaki İlişki ve Demografik Özellikler Bağlamında Algı Farklılıkları”. In Econder 2020 3rd. International Economics, Business and Social Sciences Congress (p. 68). <https://tinyurl.com/y9ks7sd3> (09.08.2022)
- Taghipour, M., Mahboobi, M., Nikoeifar, A., Mowloodi, E. S. (2015). “Analysing the Effects of Physical Conditions of the Workplace on Employee’s Productivity”. *International Journal of Environmental Protection and Policy*, 3(4), 111-119. <https://tinyurl.com/2p8jsse> (04.08.2022).
- Taneja, M., Manchanda, A. (2013). “Six Sigma an Approach to Improve Productivity in Manufacturing Industry”. *International Journal of Engineering Trends and Technology (IJETT)*, 5(6), 281-286. <https://tinyurl.com/sdtxbnvk>. (24.11.2020).
- Tangen, S. (2005). “Demystifying Productivity and Performance”. *International Journal of Productivity and performance management*. <https://tinyurl.com/4e48vd7u>. (26.12.2020).
- Taşoğlu, J., Limoncuoğlu, S. A. (2010). “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-85. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sobiadsbd/issue/11350/135631> (26.04.2021).
- Taylor, F.W. (2018). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev. Bahadır Akın). Çizgi: Konya.
- Taymaz, E., Voyvoda, E., Yılmaz, K. (2014). *Demokrasiye Geçiş, Reel Ücretler ve Verimlilik: Türk İmalat Sanayiinden Bulgular* (No. 1408). <https://www.econstor.eu/handle/10419/108643> (05.05.2020).
- Tekin, M. (1992). “Sanayi İşletmelerinde Verimlilik ve Önemi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 169-176. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/1058> (15.05.2021).
- Tekin, M., Arslandere, M., Etlioğlu, M., Tekin, E. (2018). “Büyük Ölçekli Bir İşletmede 5S Uygulaması”. *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 2(1), 106-122. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijshs/issue/39160/460859> (04.05.2022).
- Tekindal, M., Uğuz, Ş. (2020). “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-172. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uobild/issue/58856/813813> (03.10.2022).
- Thomas, J. (1985). “Force Field Analysis: A New Way to Evaluate Your Strategy”. *Long Range Planning*, 18(6), 54-59. <https://tinyurl.com/ucz6adxr>. (15.11.2020).
- Timur, H. (2005). *İş Ölçümü, İş Planlaması, Verimlilik*. Siyasal Kitapevi. Ankara.
- Tozkoparan, G., Taşoğlu, J. (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt XXX, Sayı 1. [http://193.140.245.211/bitstream/11452/17987/1/30\\_1\\_10.pdf](http://193.140.245.211/bitstream/11452/17987/1/30_1_10.pdf) (14.05.2021).
- Tung, L. T. (2020). “Factors Affecting Labour Productivity of Employee in an Asian Emerging Market: Evidence in Vietnamese Retail Sector”. *International Journal of Business and Globalisation*, 24(4), 513-528. <https://tinyurl.com/4w34543w>. (29.12.2020).



- Turcotte, J., Rennison, L. W. (2004). "The Link Between Technology Use, Human Capital, Productivity And Wages: Firm-Level Evidence". *International Productivity Monitor*, 25-36. <https://tinyurl.com/xxbne7pj>. (02.05.2020).
- Tutan, M.U., Bowen, B.R. (2005). *History of Economics Thoughts and Theories*. İzmir University of Economics Publication.
- Türk Dil Kurumu (2021). <https://sozluk.gov.tr/> (27.03.2021).
- Türkdoğan, N., Güceğlioğlu, S., Demirörs, O. (2017). "Yazılım Mühendisliği Projelerinde Fazla Mesainin Verimlilik Üzerine Etkileri". 11. Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu. [http://ceur-ws.org/Vol-1980/UYMS17\\_paper\\_88.pdf](http://ceur-ws.org/Vol-1980/UYMS17_paper_88.pdf) (30.10.2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Mikro Veri Seti. <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/yillik-sanayi-hizmet.pdf> (10.06.2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi Mikro Veri Seti.
- Türkiye İstatistik Kurumu. Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ciro-Endeksleri-Eylul-2022-45518>. (05.12.2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu. Sanayi ve Hizmet İstatistikleri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2021-45836>. (05.12.2022).
- Türkiye İş Kurumu (2019). Denizli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu. (İPA)
- Topalhan, T. (2014). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*. Matser. Ankara.
- United State Bureau of Labor Statistics (2020). <https://tinyurl.com/3y79vmdd>. (27.08.2020).
- Ugah, A. D., Okpara, M. (2008). "Motivation and Productivity in the Library". *Library Philosophy and Practice*, 10(2), 1-6. <https://tinyurl.com/r3wyj754>. (07.05.2020).
- Ugoani, J. (2016). "Employee Turnover and Productivity Among Small Business Entities in Nigeria". *Independent Journal of Management & Production (IJM&P)*, 7(4). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2900225](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2900225) (09.05.2021).
- Uzay, N. (2005). *Verimlilik ve Büyüme*, Nobel Yayın, Ankara.
- Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). "Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213. <https://tinyurl.com/jsbyedc9>. (06.05.2020).
- Üner, M. H., Yılmaz, İ. (2020). "İşçi Beslenmesi, İş Kazaları ve Üretkenlik İlişkisinin İncelenmesi". *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 169-179. <https://dergipark.org.tr/en/pub/husagbilder/issue/57009/734047> (08.08.2022).
- Ünsalan, E., Şimşeker, B. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Detay Yayın. Ankara.
- Ünsar, A. S. (2004). "İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik". *Verimlilik Dergisi*, (3). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/30735/332160>
- Üreten, S. (2004). *Üretim/İşlemler Yönetimi*. Gazi. Ankara.

- Valencia, C. (2008). "Motivation and Productivity in the Workplace". Retrieved April, 26, 2012. <https://tinyurl.com/r3wyj754>. (06.05.2020).
- Van Manen, M. (2007). "Phenomenology of Practice". *Phenomenology & Practice*. 1(1), 11-30. <https://journals.library.ualberta.ca/pandpr/index.php/pandpr/article/view/19803> (03.10.2022).
- Van Zyl, G. (2020). "The Impact of New Production Technology on Employee Productivity in the South African Workplace". <https://tinyurl.com/9s68bde7>. (01.05.2020).
- Vance, T. J. (2015). "An Analysis of Employee Turnover in a Manufacturing Plant". *Northcentral University*. <https://www.proquest.com/docview/1669973499?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true> (06.08.2022).
- Vandenberg, P. (2004). *Productivity, Decent Employment and Poverty: Conceptual and Practical Issues Related to Small Enterprises*. International Labour Office · Geneva. <https://tinyurl.com/yckkt5ek>. (28.05.2022).
- Velnampy, T. (2011). "Value Added, Productivity and Performance of Few Selected Companies in Sri Lanka". *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2(6), 49-55. <http://scholarshub.net/index.php/ijcms/article/view/477/466> (14.10.2020).
- Vinogradova, A. V., Grinevich, J. A. (2020). "Wages Level and Labor Productivity Relationship in Different Russian Economy Segments in 2004–2018". In International Scientific Conference "Far East Con"(ISCFEC 2020) (pp. 1264-1269). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iscfec-20/125936381> (01.05.2020).
- Vorhies, D. W., Morgan, N. A. (2005). "Benchmarking Marketing Capabilities For Sustainable Competitive Advantage". *Journal of Marketing*, 69(1), 80-94.
- Waclawski, J., A.H. Church (Ed) (2001) "Introduction and Overview of Organization Development as a Data-Driven Approach for Organizational Change" (Chapter One), *Organization Development as a Data-Driven Approach for Organizational Change*, [http://media.johnwiley.com.au/product\\_data/excerpt/86/07879571/0787957186.pdf](http://media.johnwiley.com.au/product_data/excerpt/86/07879571/0787957186.pdf) (15.11.2020).
- Wang, P. S. (2016). "Happiness in the Workplace: The Effects of Ergonomics on Office Syndrome". *Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University*. [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5702043240\\_5162\\_3756.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5702043240_5162_3756.pdf) (05.08.2022).
- Wazed, M., Ahmed, S. (2008). "Multifactor Productivity Measurements Model (MFPMM) as Effectual Performance Measures in Manufacturing". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 2(4), 987-996. <https://tinyurl.com/ejn26r8w>. (14.08.2020).
- Webber, A. E. (1996). *Productivity Measurement in Small Manufacturing Enterprises in the Steel and Engineering Industry of South Africa*. (Doctoral dissertation).
- White, L. H. (1984). "The Methodology of the Austrian School Economists". Ludwig von Mises Institute of Auburn University. <https://cdn.mises.org/methfinb.pdf> (13.02.2021).

- Yağar, F., Dökme, S. (2018). “Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik”. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gsbdergi/issue/39953/474327> (28.11.2022).
- Yalçın, A. (1976). *İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi*. Ekonomik ve Sosyal Yayınlar. Ankara.
- Yasbek, P. (2004). *The Business Case for Firm-Level Work-Life Balance Policies: A Review of the Literature*. Wellington, UK: Department of Labour (January). <https://tinyurl.com/j6s5z625> (30.10.2022).
- Yaşar, M. (2018). “Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 55-73. <https://dergipark.org.tr/en/pub/muefd/issue/39988/426318> (28.11.2022).
- Yavuz, İ. (2003). *İmalat Sanayi ve Alt Kollarında Toplam Faktör Verimliliği Gelişimi Açısından Mekansal Bir Değerlendirme*. Milli Prodükvite Yayınları No: 670. Ankara.
- Yavuz, İ. (2003a). *Verimlilik ve Etkinlik Ölçümünde Yeni Yaklaşımlar ve İllere Göre İmalat Sanayiinde Etkinlik Karşılaştırmaları*. Milli Prodükvite Yayınları No: 667. Ankara.
- Yay, T. (2019). *Avusturya İktisat Okulu*. Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği. (Edt. Turan Yay ve Coskun Can Aktan). <https://tinyurl.com/32vw6rkz>. (12.02.2021).
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin. Ankara.
- Yıldırım, K. (2010). “Nitel Araştırmalarda Niteliği Arttırma”. *İlköğretim Online*, 9 (1) , 79-92 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue/8596/106955> (28.11.2022).
- Yılmaz, F. (2012). *İktisat, Kurumsal İktisat ve İktisat Sosyolojisi*. Sosyoloji Konferansları, (45), 1-17. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusoskon/issue/9549/119267> (06.02.2021).
- Yılmaz, Y. (2019). *İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bütüncül Bir Yaklaşım*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Yılmaz, B., Halıcı, A. (2010). “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (4), 93-107. <https://tinyurl.com/n6d2me8a>. (06.05.2021).
- Yolles, M., Guo, K. (2003). “Paradigmatic Metamorphosis and Organizational Development. Systems Research and Behavioral Science”. *The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 20(2), 177-199. <https://tinyurl.com/tp9amk3r>. (15.11.2020).
- Yumuşak, S. (2008). “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(3). <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=a7e8b672-5a0a-4205-b50a-d0ea6e0934da%40redis> (30.10.2022).
- Yükçü, S., Atağan, G. (2009). “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 23(4). <https://tinyurl.com/dxrc689a>. (12.05.2020).



- Yüksel, Ö. (2003). *Yönetim ve Fonksiyonları, Girişimciler İçin İşletme Yönetimi*, Ed. T. Durukan, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Zanotti, G. J. (2007). "Intersubjectivity, Subjectivism, Social Sciences, and the Austrian School of Economics". *Journal of Markets & Morality*, 10(1). <https://tinyurl.com/nz75bn4x>. (13.02.2021).
- Zein-Elabdin, E. O. (2011). "Postcolonial Theory and Economics: Orthodox and Heterodox". *Postcolonial Economies*, 37-61. <https://tinyurl.com/y2ht32j4>. (26.05.2021).

### **İnternet Siteleri**

<https://sanayi.gov.tr/merkez-birimi/92d9c73bddbb/diger>

# **EKLER**

**EK-1: Emeğe/İşgücüne İlişkin Görüşme Formu**

<b>DOKTORA TEZİ ARAŞTIRMA ANKETİ</b>	
<b>EMEĞE/İŞGÜCÜNE İLİŞKİN GÖRÜŞME FORMU</b>	
<b>Değerli Katılımcı,</b>	
Bu araştırmanın amacı, çalışma koşullarının emek ve işveren/işletme verimliliğine etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada elde edilen veriler, Prof. Dr. Handan KUMAŞ danışmanlığında yürütülen doktora tezi projesinde kullanılacaktır. Araştırma bilimsel nitelik taşıdığından cevaplarımız gizli tutularak sadece araştırma kapsamında değerlendirilecek ve elde edilen bulgular bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Veriler bilimsel amacı dışında kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.	
<b>Dilek ŞENEL</b>	
Pamukkale Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi.	
<b>1.BÖLÜM</b>	
<b>EMEĞE İLİŞKİN SOSYO-EKONOMİK-DEMOGRAFİK VERİLER</b>	
<b>1. Cinsiyet:</b>	Erkek ( ) Kadın ( )
<b>2.Medeni Durum:</b>	Hiç evlenmedi ( ) Evli ( ) Boşandı ( ) Eşi Öldü ( )
<b>3.Yaş:</b>	
<b>4. Eğitim Durumu:</b>	Bir okul bitirmeyen ( ) İlkokul( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora ( )
<b>Lise ve üzeri ise mezun olunan bölüm:</b>	
<b>5. Esas işinizden elde ettiğiniz aylık net ücret:</b>	
<b>6.Mesleği:</b>	
<b>7. Hangi pozisyonda çalışmaktasınız? (işçi,şef,ustabaşı,müdür vb /Görev tanımı):</b>	
<b>8. Yaptığınız işle ilgili daha önceden edindiğiniz deneyiminiz var mıdır?</b>	Var ( ) Yok ( )
<b>9. Üretimin hangi aşamasında çalışmaktasınız?</b>	
<b>10. Kaç senedir çalışma hayatının içerisindeyiniz?</b>	
<b>11. Bu işletmede ne zamandan beri çalışmaktasınız?</b>	
<b>12.Haftalık çalışma süreniz:</b>	Gün: Saat:
<b>13.Çalışma şekliniz:</b>	Mavi yakalı ( ) Beyaz yakalı ( )
<b>14.Ücret sistemi:</b>	Zamana Dayalı( ) Parça Başına( ) Götürü( ) Performansa Dayalı( ) Diğer .....
<b>15. İş eğitimi aldınız mı?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) Evet ise türü: İSG ( ) Kişisel Gelişim ( ) İlk yardım ( ) Diğer.....
<b>16.Verimlilik eğitimi aldınız mı?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) Evet ise türü: Oryantasyon ( ) İşbaşı ( ) Rotasyon ( ) Makine kullanımı ( ) Program Kullanımı ( ) İş yalınlaştırma ( ) Ücret modeli oluşturma ( ) Arge ( ) Ürge ( )
<b>17. Ücretinize ek olarak mal veya para gibi başka bir ödeme yapılmakta mıdır?</b>	Evet ( )Hayır ( ) <b>Evet ise, ödeme türü:</b>
<b>18. İşletmenizde çay molası/öğle yemeği gibi ara dinlenmesi verilmekte midir?</b>	Evet ( ) Hayır( ) <b>Evet ise, süresi:</b>
<b>19.Fazla sürelerle çalışma/ fazla çalışma yapıyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) <b>Evet ise hangi sıklıkta ve süresi:</b>
<b>20. İşyeri size personel taşıma/servis hizmeti sağlamakta mıdır?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) <b>Hayır ise, yol parası alıyor musunuz?</b> Evet ( ) Hayır ( )
<b>21. İşyeri size yemek hizmeti vermekte midir?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) <b>Hayır ise, yemek parası alıyor musunuz?</b> Evet ( ) Hayır ( )
<b>22. Çalışma biçiminiz:</b>	Vardiyalı ( ) Vardiyasız ( ) <b>Evet ise vardiya sayısı:</b>
<b>23. Gece çalışması yapıyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )

**2. BÖLÜM**  
**EMEĞE İLİŞKİN NİTEL SORULAR**

**1. Sizde verimlilik nedir, çalışan/emek verimliliği ve işverenin verimliliği ne demektir?**

**2. Sizde fiziki çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğinizi düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

Hava kalitesi ( ) Isı/İklimlendirme ( ) Aydınlatma ( ) Gürültü ( )  
İşyeri düzeni ( ) Malzeme depolarının yeri ( ) Ekipmanların yaşı ( )  
Temiz çalışma ortamı ( ) İşyeri ergonomisi ( ) İşyerinde kullanılan renkler ( )  
İş sağlığı ve güvenliği koşulları/malzemeleri/kalitesi ( ) Diğer.....

**3. Sizde yasal çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğinizi düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

Çalışma süresi ( ) İş güvencesi/garantisinin olup olmaması ( ) Fazla mesai ( )  
Sözleşmenin belirli/belirsiz süreli olması ( ) Ara dinlenmesi ( ) Hafta tatili ( ) Yıllık izin ( ) Esnek  
çalışma ( ) Kayıtlı çalışma ( ) İş kazası ( ) Gece çalışmasının olması ( )  
İş eğitimi/verimlilik eğitimi alma ( ) Ulusal bayram veya genel tatillerde çalışmak ( )  
İşten ayrılmalarda yasal haklarının alıp almama durumu ( ) Diğer.....

**4. Sizde ücret verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Açıklar mısınız? Ücretiniz verimliliğinize göre mi belirleniyor? Hayır ise verimliliğinize göre belirlenmesini ister miydiniz? Neden? Ücret ile ilgili olarak verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

Ücret düzeyi/miktarı ( ) Ücret modeli ( ) Adil ücretlendirme ( ) Aynı yardımlar ( ) Ücretin zamanında ödenmesi ( ) Prim, ikramiye, ödül/tazminatlar ( ) Diğer.....

**5. Sizde psiko-sosyal çalışma koşulları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğinizi düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

Yöneticilerle iletişim ( ) Yöneticilerin liderlik tarzı/davranışları ( ) Motivasyon sağlama ( )  
Verilen eğitimler ( ) Karar alma süreçlerine katılım ( ) İş arkadaşları ile iletişim ( )  
Ustabaşları/Üstünüz ile olan iletişim ( ) Diğer.....

**6. Sizde işletmenin yönetim biçimi veya işverenin kararları verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Açıklar mısınız? Bu işletmede yakın zamanda çalışma koşulları ile ilgili bir değişiklik yapıldı mı? Yapıldıysa ne gibi bir değişiklik gözlemlediniz, yorumlar mısınız? Yapılmadı ise değişik yapılması gerektiğini düşündüğünüz bir koşul var mı açıklayınız? İşletmenin yönetim biçimi veya işverenin kararları ile ilgili olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

Hammadde kalitesi/yeterli miktarda temini ( ) Takım çalışması ( ) İşe devamsızlık ( )  
Ekipman/makine kalitesi/yeterli miktarda olması ( ) Denetimlerin gecikmesi ( ) İş  
tanımı olup olmadığı ( ) Sendika üyeliği ( ) İşverenin kararları ( )  
İşyerinin büyümesi/küçülmesi ( ) İşverenin yaşadığı finansal sorunlar ( )  
İşyerinde düzenlenen sosyal etkinlikler ( ) İşyerinde kreş olup olmaması ( ) İşgücü Devir Oranı ( )  
Diğer.....

**7. Sizde bireyin sosyo-demografik özellikleri veya koşulları verimlilik üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğinizi düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?**

İşgücünün deneyimi ( ) Eğitimi ( ) Emeğin yaşı/cinsiyet/sağlığı ( ) Kişisel sorunlar ( )  
İş-ikametgah arası mesafe ( ) Alkol ve sigara kullanımı ( ) İşgücünün beslenmesi ( )  
Fiziksel/Psikolojik Şiddet ( ) Diğer.....

**8. Verimliliği etkileyen çalışma koşullarını önem derecesine göre sıralar mısınız?**

Fiziki Çalışma Koşulları ( ) Yasal Çalışma Koşulları ( ) Ücretle İlgili Çalışma Koşulları ( )  
Psiko-sosyal Çalışma Koşulları ( ) Yönetim biçimi/işveren karar ile ilgili Çalışma Koşulları ( )  
Emeğin Sosyo-demografik özellikleri/koşulları ile ilgili Çalışma Koşulları ( )

**9. İşletmenizde verimlilik ölçümü yapılmakta mıdır? Hangi yöntemle verimlilik ölçümü yapılmaktadır?**

**10. Daha verimli çalışmanız için işvereninizden beklentileriniz nelerdir?**

**11. Eklemek istediğiniz bir konu/görüşünüz var mıdır?**

## Ek-2: İşverenlere İlişkin Görüşme Formu

DOKTORA TEZİ ARAŞTIRMA ANKETİ			
İŞVERENE İLİŞKİN GÖRÜŞME FORMU			
<b>Değerli Katılımcı,</b>			
Bu araştırmanın amacı, çalışma koşullarının emek ve işveren/işletme verimliliğine etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada elde edilen veriler, Prof. Dr. Handan KUMAŞ danışmanlığında yürütülen doktora tezi projesinde kullanılacaktır. Araştırma bilimsel nitelik taşıdığından cevaplarınız gizli tutularak sadece araştırma kapsamında değerlendirilecek ve elde edilen bulgular bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Veriler bilimsel amacı dışında kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.			
<b>Dilek ŞENEL</b>			
Pamukkale Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi.			
1.BÖLÜM			
İŞVERENE İLİŞKİN SOSYO-EKONOMİK-DEMOGRAFİK VERİLER			
<b>1.Cinsiyet:</b>	Erkek ( )	Kadın ( )	
<b>2.Medeni Durum:</b>	Hiç evlenmedi ( )	Evli ( )	Boşandı ( ) Eşi Öldü ( )
<b>3.Yaş:</b>			
<b>4.Eğitim Durumu:</b>	Bir okul bitirmeyen ( )	İlkokul( )	İlköğretim ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
<b>Mezun olunan Bölüm:</b>			
<b>5. Esas işinizden elde ettiğiniz aylık ortalama mütesebbis geliriniz:</b>			
<b>6. Mesleğiniz:</b>	<b>Bu işletmede yaptığınız iş:</b>	<b>Görev tanımınız:</b>	
<b>7. Kaç senedir çalışma hayatının içerisindeyiz?</b>			
<b>8. İşletmedeki çalışma süresi ne kadar?</b>	Gün:	Saat:	
<b>9. Hangi sivil toplum kuruluşuna (STK) üyesiniz:</b>			
<b>10.STK'lardaki göreviniz:</b>			
<b>11.İş eğitimi aldınız mı?</b>	Evet ( )	Hayır ( )	
<b>Evet ise türü:</b>	İSG ( )	Kişisel Gelişim ( )	İlk yardım ( ) Diğer.....
<b>12.Verimlilik eğitimi aldınız mı?</b>	Evet ( )	Hayır ( )	
<b>Evet ise türü:</b>	Oryantasyon ( )	İşbaşı ( )	Rotasyon ( ) Makine kullanımı ( ) Program Kullanımı ( ) İş yalınlaştırma ( ) Ücret modeli oluşturma ( ) Arge ( ) Ürge ( )
<b>13.İşletmeniz kaç yıldır faaliyettedir?</b>			
<b>14.İşletmenizdeki kaç kişi çalışmaktadır?.....İşletme ölçeği:</b>			
*Mikro işletme (10'dan az çalışanı olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 3 milyon TL'yi aşmayanlar	<input type="checkbox"/>		
*Küçük işletme (50'den az çalışanı olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 25 milyon TL'sini aşmayanlar	<input type="checkbox"/>		
*Orta büyüklükteki işletme (250'de az çalışanı olan, yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon TL'sini aşmayanlar	<input type="checkbox"/>		
*Büyük işletme (Orta büyüklükteki işletme sınırını aşanlar	<input type="checkbox"/>		
<b>15. Çalışanlarınızın cinsiyetlerinize göre mavi/beyaz yakalı sayısı nedir?</b>			
	Çalışan Sayısı	Erkek	Kadın
	Mavi Yakalı		
	Beyaz Yakalı		
	Toplam		Toplam
<b>16.Mavi/beyaz yakalıların ortalama kıdemi nedir?</b>	Mavi.....Beyaz.....		
<b>17. Yıllık işgücü devir oranınız nedir?</b>			
<b>18.Ücret sistemi:</b>	Zamana Dayalı ( )	Parça Başına ( )	Götürü ( ) Performansa Dayalı ( ) Diğer.....
<b>19.İşletmeniz kurulduğu tarihten bu yana hiç büyüme yaşad mı? (bina alma, sermaye artışı vb)</b>			
<b>20. İşletmeniz çalışanlarının ücretine ek olarak mal veya para gibi başkaca bir ödeme yapmakta mıdır?</b>	Evet ( ) Hayır ( ) Evet ise ödeme türü:		
<b>21. İşletmenizde çay molası/öğle yemeği gibi ara dinlenmesi verilmekte midir?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>Evet ise süresi:</b>			
<b>22. Çalışanlarınıza fazla sürelerle çalışma/ fazla çalışma yaptırıyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>Evet ise hangi sıklıkta ve süresi:</b>			
<b>23. Çalışanlarınıza personel taşıma/servis hizmeti veriyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>Hayır ise yol parası veriyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>24. Çalışanlarınıza yemek veriyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>Hayır ise yemek parası veriyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>25. Çalışma biçiminiz:</b>	Vardiyalı ( )	Vardiyasız ( )	Vardiyalı ise vardiya sayısı:
<b>26. Gece çalışması yapıyor musunuz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )		
<b>27.Türkiye'de tekstil sektörünün verimliliği hakkında herhangi bir bilgiye sahip misiniz?</b>			

## 2. BÖLÜM

## İŞVEREN İLİŞKİN NİTEL SORULAR

1. Size göre verimlilik nedir, çalışan/emek verimliliği ve işveren verimliliği ne demektir?

2. Sizece fiziki çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

Hava kalitesi ( ) Isı/İklimlendirme ( ) Aydınlatma ( ) Gürültü ( ) İşyeri düzeni ( )  
Malzeme depolarının yeri ( ) Ekipmanların yaşı ( ) Temiz çalışma ortamı ( ) İşyeri ergonomisi ( )  
İşyerinde kullanılan renkler ( ) İSG koşulları/malzemeleri/kalitesi ( ) Diğer.....

3. Sizece yasal çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların olumlu ya da olumsuz etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

Çalışma süresi ( ) İş güvencesi/garantisinin olup olmaması ( ) Fazla mesai ( ) Ara dinlenmesi ( )  
Sözleşmenin belirli/belirsiz süreli olması ( ) Hafta tatili ( ) Yıllık izin ( ) Esnek çalışma ( )  
Kayıtlı çalışma ( ) İş kazası ( ) İş eğitimi/verimlilik eğitimi alma ( ) Gece çalışmasının olması ( )  
Ulusal bayram veya genel tatillerde çalışmak ( ) İşten ayrılmalarda yasal haklarının alıp almama ( )  
Diğer.....

4. Sizece ücret emeğin verimliliği üzerinde, müteşebbis gelir ise sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Açıklar mısınız? Ücretleri verimliliğe göre mi belirliyorsunuz? Evet ise hangi tekniği kullanıyorsunuz? Hayır ise ücretleri neye göre belirlemektesiniz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

Ücret düzeyi/miktarı ( ) Ücret modeli ( ) Adil ücretlendirme ( ) Aynı yardımlar ( )  
Ücretin zamanında ödenmesi ( ) Prim, ikramiye, ödül/tazminatlar ( ) Diğer.....

5. Sizece psiko-sosyal çalışma koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların etkili olduğunu düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

Yöneticilerle iletişim ( ) Yöneticilerin liderlik tarzı/davranışları ( ) Motivasyon sağlama ( )  
Verilen eğitimler ( ) Karar alma süreçlerine katılım ( ) İş arkadaşları ile iletişim ( )  
Ustabaşları/Üstünüz ile olan iletişim ( ) Diğer.....

6. Sizece işletmenin yönetim biçimi veya sizin kararlarınız emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Açıklar mısınız? İşletmenizde yakın zamanda çalışma koşulları ile ilgili bir değişiklik yapıldı mı? Yapıldıysa ne gibi değişiklikleri gözlemlediniz, yorumlar mısınız? Yapılmadı ise değişiklik yapılması gerektiğini düşündüğünüz bir koşul var mıdır? İşletmenin yönetim biçimi veya işverenin kararları ile ilgili olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

Hammadde kalitesi/miktarı ( ) Takım çalışması ( ) Denetimlerin gecikmesi ( ) İşverenin kararları ( )  
Makinelerin kalitesi/miktarı ( ) İşe devamsızlık ( ) İş tanımı olup olmadığı ( ) Sendika üyeliği ( )  
Farklı atölye/departmanlarda çalışma ( ) İşyerinde kreş olup olmaması ( ) İşgücü Devir Oranı ( )  
İşyerinin büyümesi/küçülmesi ( ) İşverenin finansal sorunları ( ) İşyerinde düzenlenen sosyal etkinlikler ( )  
Diğer.....

7. Sizece çalışanlarınızın sosyo-demografik özellikleri veya koşulları emeğin ve sizin verimliliğiniz üzerinde etkili midir? Hangi koşulların verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyorsunuz? Verimliliğinizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşündüğünüz ilk 3 koşulu sıralar mısınız?

İşgücünün deneyimi ( ) Eğitimi ( ) Emeğin yaşı/cinsiyet/sağlığı ( ) İş-ikametgah arası mesafe ( )  
Kişisel sorunlar ( ) Alkol ve sigara kullanımı ( ) İşgücünün beslenmesi ( )  
Fiziksel/Psikolojik Şiddet ( ) Diğer.....

8. Verimliliği etkileyen çalışma koşullarını önem derecesine göre sıralar mısınız?

Fiziki Çalışma Koşulları ( ) Yasal Çalışma Koşulları ( ) Ücretle İlgili Çalışma Koşulları ( )  
Psiko-sosyal Çalışma Koşulları ( ) Yönetim biçimi ve işveren karar ile ilgili Çalışma Koşulları ( )  
Emeğin Sosyo-demografik özellikleri/koşulları ile ilgili Çalışma Koşulları ( )

9. İşletmenizde verimlilik ölçümü yapılmakta mıdır? Hangi yöntemle verimlilik ölçümü yapılmaktadır?

10. Çalışma koşulları bağlamında işletmenizin verimliliğini artırmak için çalışanlarınızdan beklentileriniz nelerdir?

11. Eklemek istediğiniz bir konu/görüşünüz var mıdır?

**Ek-3: Etik Kurul İzni**

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.02.2022-E.168845



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-168845  
Konu : Etik Kurul Kararı

11.02.2022

## DAĞITIM YERLERİNE

176.42.151.38

İlgide kayıtlı başvurumuz 9/02/2022 2965 ve 02-19 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

10.02.2022

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Kurul Başkanı

Ek: Karar ( 1 sayfa )

Dağıtım:  
Gereği:  
Kale Meslek Yüksekokuluna

Bilgi:  
Sayın Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSANSHA986 Pin Kodu :93742

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Pamukkale Üniversitesi Kuvuk Merkez Kampüsü

Telefon:0 (258) 0 Faks:0 (258) 0

e-Posta:info@pamukkale.edu.tr Elektronik Ağı:<http://www.pau.edu.tr/>

Kep Adresi: paurektorhak@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşen TOSUN

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu

Tel No: 2582961803



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.02.2022-E.168845

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
SAYI: 68282350/2022/G02

Toplantı Tarihi : 9.02.2022  
Toplantı Sayısı : 2  
Toplantı Saati : 15:00

176.42.151.38  
2965  
15.02.2022

**KARAR 19-** Üniversitemiz Kale Meslek Yüksekokulu Öğretim Elemanı Öğr. Gör. Dilek ŞENEL'in, Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi Prof. Dr. Handan KUMAŞ ile birlikte yapmayı planladıkları "*işçi ve İşverene Göre Verimliliği Etkileyen Unsurlar: İmalat Sektörü Örneği*" başlıklı proje (Doktora Tezi) çalışmasına yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR  
9.02.2022

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.