

# İş ve İşçi Verimliliği Üzerine Düşünceler

Yusuf Tahir Altuncu<sup>1</sup>

## Özet

*Bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak, herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan kimseye işçi, bu hizmet sözleşmesine dayalı olarak işçiyi çalıştıran kimseye de işveren denir. Yani işveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Bu bağlamda, bir ülkenin gelişmişliği, işçi/işveren arasındaki münasebete, işçi ve emekçilerin ekonomik, sosyal, kültürel, demokratik hak ve özgürlüklerini kullanıp/kullanmaması ile ölçülür.*

*Bu çalışmada, işçi yükümlülüklerinin neler olduğu ve işçilerin, daha verimli hale nasıl getirileceği, üzerine düşünceler tartışılacak ve öneriler sunulacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** İşçi yükümlülüğü, İşçi/işveren, İşçi verimliliği

## Giriş

Üretim faktörlerini planlı ve sistemli bir şekilde bir araya getirerek mal ya da hizmet üretimi amacı güden üretim birimine işletme denir. İşletme yönetimi, insanların iş birliği yapmalarını sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme işlerinin ve faaliyetlerinin tümünü ifade eder. Yönetimde, başkalarına iş yaptırma ve onların yardımını sağlama söz konusudur. Bu durumda iş yaptıranlar yönetici, işleri yapanlar da yönetilenler durumundadır. İş yaptıranlar ile işleri yapanlar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi vardır. Bağımlı olarak çalışanların tümü işçi olarak kabul edilir. (Devlet ve Kamu kuruluşlarında çalışanlar ise memur olarak adlandırılır.)

İşçinin; sağlıklı ve güvenli bir yaşam, yiyecek, uyku, para, ailevi mutluluk ve önemli biri olma duygusu gibi istekleri vardır. İşveren, bu istekleri yerine getirdiği sürece, işçisinin motivasyonunu tamamen sağlamış olur ve tam kapasitede verimlilik sağlar.

İş verimliliği konusunda devlet, işletmeler ve sendikalar kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirmede ne kadar istekli ve gayretli olsalar bile bu çabalar işçiler tarafından benimsenmez ve desteklenmezse, istenen sonuçların alınması çok zorlaşır.

<sup>1</sup> Tunceli Üniversitesi, Tunceli Meslek Yüksek Okulu, İnşaat Teknolojisi Programı, Tunceli. - yusuftahiraltuncu@hotmail.com

## İş Verimliliği

Verimlilik; genel olarak, ele alınan sistemde çıktının, girdiye oranıdır. Verimliliği arttırmanın en etkin yolu ise, verimlilik bilincini yerleştirmektir. Verimlilik düzeylerinde ki artışlar, büyüme hızı, hayat standardı, enflasyon, ödemeler dengesi gibi faktörlere olumlu yönde katkıda bulunur. Bu katkılar verimlilik kültürünün bir sonucudur. Bu sonuca varabilmek için bu sonuca yol açabilecek davranışlara yöneltecek düşüncelere sahip olunmalıdır.

**Tablo 1 - Verimlilik oluşum süreçleri**

İşleyiş	Eğitim	Teknoloji	Yönetim	Araştırma, geliştirme	Bilgi depolama	İletişim
Düşünce	Nasıl daha iyi yapabilirim?	Aksaklıklar nerede?	Bilimsel mi?	En iyi çözüm bu mu?	Doğru biçimde uyguluyor muyum?	
Davranış	Problem çözme davranışı	Araştırma davranışı	Sistem arama ve kurma davranışı			
Sonuç	Verimlilik kültürü					

## İş Verimliliğini Etkileyen Bazı Etmenler

### İşçi

İşçi, aksi kararlaştırılmadıkça yapmış olduğu sözleşmeden kaynaklanan işi bizzat yerine getirmek zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13 üncü maddesine göre, işçiler; işyerinde aşağıda sayılan sağlık ve güvenlikle ilgili hususlara uymakla yükümlü kılınmışlardır; işçiler bu hususta özellikle;

1. Davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla yükümlüdürler.
2. Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak zorundadırlar.
3. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak zorundadırlar.
4. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdürler.
5. İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları

herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek zorundadırlar.

6. İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesinde, mevzuat uygulamaları doğrultusunda işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak zorundadır.
7. İşçiler ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

Bu yükümlülüklerin yanında verimli bir işçide bulunması gereken özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- İşçi kendini işine vermeli;

Çalışana verilen maaş veya ücret, yapılan işin karşılığıdır. Bu nedenle çalışan, ücretini hak etmek için, kendini işine vermeli, işini standartlara uygun olarak yapmalıdır.

- Kendine ve tanrıya güvenmeli;

Tanrı, çalışan herkesin karşılığıdır. Bizim kültürümüz gereği insan kendinden çok Tanrı'ya güvenmelidir. Elinden geleni yaptıktan sonra gerisini Tanrı'ya bırakır.

- Tüm yaşamı boyunca dürüst olmalı;

İşçiyi, çalıştığı iş yerinde belirli bir seviyeye getiren nitelikleri, kişisel becerisi ve yeterliliğinden kaynaklanmaktadır, kendisini kalıcı ve daha ileri pozisyonlara götürecektir olan nitelikleri ise kişiliği ve karakteridir.

- Düzenli bir aile yaşamı olmalı;

Evliliğin, başarı ve kazançta giden yolda çok önemli bir itici güç ve enerji olduğunu bilmeyen yoktur. Hatta ; " Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır " sözü yaygınlık kazanmıştır. Bunun için yapılacak evliliklerde isabeti tutturmaya çalışmak, beklide iş verimliliğini arttırmada ilk mücadele olacaktır.

- Kıskanç olmamalı;

Başarı için hırslı ve azimli olunmalı ama asla kıskanç olunmamalı. İşçi, özel ya da iş hayatında kesinlikle kin tutmamalı, siniri 2-3 dakika sonra yatışmalıdır. Aksi takdirde çalışacak yer ve birlikte çalışacak kimse bulamaz.

- Yeteneklerini ve kapasitesini bilmeli;

Yetenek meslekteki başarıyı etkileyen etkenlerden biridir ve temel gerekliliktir. Yaptığı mesleğin gerektirdiği azami yetenek düzeyine sahip olmayan bir işçinin, o meslekte başarılı olması mümkün değildir. Bunun yanında sahip olduğu yeteneklerinin kapasitesinin altında bir yetenek düzeyi gerektiren mesleğe yönelen işçinin meslekte doyum sağlaması da mümkün olmayacaktır.

- Yaptığı yanlışlara üzülmemeli, bunları tecrübe olarak görmeli;

İşçi; yaptığı hatalar için kendisini tüketmek yerine, bu hatalarından ders almalı. Her hatayı, kendini başarıya götüren bir tecrübe olarak görmelidir.

- Saygıda kusur etmemeli;

Kuşkusuz ki, işçi, bu yükümlülüklerini yerine getirirken özenle hareket etmeli, sadakat borcunun gereği olarak işverenin yararına olan davranışları yapmalı ve zararına olan davranışlardan kaçınmalıdır. Ayrıca; işçi, iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken işverenin bu konudaki talimatlarına da uymalıdır.

## **İşveren**

İşverenler, önemli sorunlarla uğraştıkları için çoğu zaman birlikte çalıştıkları, özellikle emirleri altında bulunan kişilerin, açıkça göstermeseler bile kendileri gibi aynı duyguları taşıyan insanlar olduklarını unuturlar. En alt basamaktaki işçi bile haksızlık durumunda incinir. Bu durum çalışma verimini düşürerek geri yansıır.

Bu bağlamda; işverenin, işçi ve iş verimliliğini arttırabilmesi için yapması gerekenleri şu şekilde sıralayabiliriz,

- İşçisinde istek uyandırmalıdır.
- İşçisini eleştirmek, azarlamak yerine ona hoşgörülle yaklaşmalıdır.
- İşçisinin yanlışlarını dolaylı yollardan anlatmalıdır.
- İşçisine, dürüst ve içten övgüyü esirgememelidir.
- İşçisine karşı dostça yaklaşmalı ve empati kurmalıdır.
- İşçisini ücret yönünden tatmin etmelidir.
- İşçisinin hakkını yememelidir.

## **İş Ortamı**

Çalışma ortamının fiziki koşulları da işgörenlerin verimliliklerinde olumlu ya da olumsuz yönde etki etmektedir. Bu fiziki koşulları ve verimlilik ilişkisini şöylece sıralayabiliriz:

- Havalandırma;

İşyerinde mutlaka iyi bir havalandırma tertibatının bulunması gerekir. Özellikle insanların kalabalık olarak buldukları çalışma yerlerinde oksijen gazı gittikçe azalır, karbondioksit gazı artar. Bu durumda çalışanlarda; derinin renginde sararma, baş ağrısı, nefes darlığı, halsizlik, baş dönmesi, dudaklarda morarma v.b. pek çok rahatsızlıklar ortaya çıkar. Dolayısıyla o işyerindeki çalışanların yaptıkları işten verim beklenemez.

- Aydınlatma;

İşyerlerinde iyi bir aydınlatmanın sağlanması gerekmektedir. Çünkü; aydınlatma hem çalışanların sağlığı hem de verimlilikleri açısından önemli bir yer tutar. İyi bir ışıklandırmanın sağlanmadığı yerlerde özellikle göz bozuklukları, çalışanların morallerinde çöküş ve çeşitli iş kazaları olmaktadır.

- Ses ve Gürültü;

Kulağımıza hoş gelmeyen bizleri rahatsız eden seslere gürültü denir. İş ortamında gürültü çalışanları olumsuz yönde etkileyerek çalışmalarındaki verimi düşürür.

## Sonuçlar

İşletmelerin en önemli sorunlarından biri verimliliği artırmaktır. Verimliliği artırıcı tedbirlerin alınması ve uygulanması işletmelerin temel görevlerindedir. Verimliliği doğru-  
dan etkileyen üretim faktörlerinin yanında işgücünün yeri de çok önemlidir. İşgörenin  
motivasyonu, ücretinin yeterli seviyede olması, işyerinin fiziki ortamının işçinin çalışabi-  
leceği şekilde düzenlenmesi gibi etmenler, iş verimliliğinde etkili olmaktadır.

Sonuç olarak iş ve işçi verimliliğini arttırmak için gözetilmesi gereken faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz;

1- Bedensel faktörlerin gözetilmesi;

- İşçilerin temizlik gereksinimleri ve sağlık kontrollerinin yapılması gerekmektedir.
- İşçilerin; iş yükünün, beden gücüne ve genel yeteneklerine göre saptanması gerekmektedir.
- İş ortamından kaynaklı zararlı maddelerin kontrolünün sağlanması gerekmektedir.

2- Ekonomik beklentilerin gözetilmesi;

- Hakkaniyet sağlanması gerekmektedir.
- Sosyal güvenlik haklarının sağlanması gerekmektedir.
- Terfi haklarının ve prim haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

3- Güvenlik faktörlerinin gözetilmesi;

- İşyeri koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir.
- Araç, gereç ve makinaların her türlü güvenlik önlemlerinin alınmış olması gerekmektedir.

4- İşe uyum olanaklarının gözetilmesi;

- İşe girişte ve hizmet içinde eğitim olanaklarının sağlanması gerekmektedir.
- İşyeri kurallarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir.
- İletişim olanaklarının sağlanması gerekmektedir.

5- Statü olanaklarının gözetilmesi,

- Örgüt şemasının açıkça belirlenmesi gerekmektedir.
- Görev tariflerinin açıkça yapılmış olması gerekmektedir.
- Ücret sınıflamasının adil olması gerekmektedir.

6- Sosyal gereksinimlerin gözetilmesi,

- Takım ruhunun sağlanması gerekmektedir.
- Eğlenme ve dinlenme olanaklarının sağlanması gerekmektedir.
- Sosyal etkinliklere teşvik edilmesi gerekmektedir.

7- Diğer gereksinimlerin gözetilmesi,

- Amaçların belirlenmesi gerekmektedir.

- Hedeflerin saptanması gerekmektedir.
- Teşvik primlerinin verilmesi gerekmektedir.
- İşçilere sahip çıkmak gerekmektedir.
- Eğitim, gelişim ve terfi fırsatları hazırlamak gerekmektedir.
- İş koşullarını iyileştirmek gerekmektedir.

### **Kaynaklar**

Gerek, N. (1998). "Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Ankara.

<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/> Erişim Tarihi: 04.04.2011.

<http://www.lutfiinciroglu.com/forum/index.php?topic=344.0> Erişim Tarihi: 04.04.2011.

<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/> Erişim Tarihi: 04.04.2011.

Gürsoy, B. (1985). "Verimlilik Üzerine Düşünceler", Ankara.

Özdemir, A., Özdemir E., (1996). "Organizasyon ve İş Etüdü", Ankara.

Kurt, M., Dağdeviren, M., (2003). "İş Etüdü", Ankara.

Güner, M.G., (2010). "Tekstil ve Konfeksiyonda İş Etüdü", İzmir.

Erkan, N., (2003). "Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği (Ergonomi)", Ankara.

<http://www.muhasibedersleri.com/ekonomi/isci-isveren.html> Erişim Tarihi: 17.09.2011