D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi
Cilt: 9, Sayı: II, 1994, ss.211-224.

VERİMLİLİK + KÜLTÜR = VERİMLİLİK KÜLTÜRÜ

Cemile GÜRÇAY (*)

ÖZET

Toplumsal yaşamda gerek maddi gerekse beşeri kaynaklar hem miktar hem de nitelik olarak kıttır. Bu da kaynakların verimli ve etkin kullanımını gerektirmektedir. İnsan davranışlarının temelinde kültürün yattığı gözönüne alındığında, karşılığını Verimlilik Kültürü olgusunda bulan yeni bir kavrama ulaşılmaktadır. Çalışmada, bu kavramın tanıtılmasının yanısıra, ülkemiz açısından gerekliliği ve yapılabilecekler ele alınacaktır.

1. GİRİŞ

Giderek bütünleşme yolunda olan günümüz dünyasında, sınırsız ihtiyaçların sınırlı kaynaklarla karşılanması gerekliliği ister gelişmiş isterse gelişmekte olsun tüm toplumlarda kaynakların yaygın kullanımından yoğun kullanımına geçişi temel alan verimlilik kavramının önemini giderek arttırmaktadır. Bu da bizleri bireylerden başlayarak tüm toplumda bir yaşam tarzı olarak benimsenmesi gereken verimliliğin insan bilincine ve anlayışına yerleştirilmesinin yanısıra geliştirilmesinin de ancak eğitimle mümkün olduğu ve karşılığını Verimlilik Kültürü olgusunda bulan yeni bir kavrama götürmektedir. Bu nedenle çalışmada ülkemiz için yeni bir kavram olan verimlilik kültürüne ulaşma yolunda yapılması gerekenlerden bazıları vurgulanmaya çalışılmaktadır.

2. VERİMLİLİK KAVRAMI

Temelde teknolojinin olduğu kadar insan düşünce, davranış ve tutumunun da bir sonucu olan verimlilik özellikle kıt kaynaklarla kalkınmak zorunda olan ülkeler açısından hayati bir öneme sahiptir. Bugün giderek bütünleşen dünya ekonomisinde ülkeler sadece ürettiklerindeki üretim fazlalıklarını satarak ya da profesyonelce bir-iki pazar bölümüne yönelip buralarda çaba harcama anlayışı ile başarılı olamazlar (İSLAMOĞLU, 1991, 372). Artık tüm dünyayı hedef alan örgütlenme ve çabalara yönelinmesi zorunludur. Bunda başarılı olmanın sırrı ise kaynakları olabildiğince etkin ve verimli kullanmaktır.

(*) Arş.Gör.D.E.Ü.İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Bölümü.

Kaynakların etkin kullanımı sözünden pek çok kişi teknolojinin ve organizasyonun geliştirilmesini anlamaktadır. Ancak toplam verimliliğin geliştirilmesinin en geniş anlamı ile beşeri kalkınmaya katkıda bulunması genellikle daha da önemli olmaktadır. Bu nedenle verimlilik insan becerilerinin, çıkarlarının, teknoloji, yönetim, toplumsal çevre ve iş ortamının bileştiği noktadır (TİSK, 1991, 54-55).

Genelde, en az girdi ile en çok çıktının elde edilmesi olarak tanımlanan verimlilik, birbirlerinden oldukça farklı çok sayıda faktöre bağlı olup onlar tarafından etkilenmesi nedeniyle hesaplanması zor ve tanımlanması incelenen olaya, güdülen amaca göre değişen bir kavramdır. Şöyle ki;

Yatırımcılar için; daha karlı yatırım imkanları sağlamak,

Çalışanlar için; daha yüksek ücret, daha kısa çalışma süresi, daha çok tatmin duyma,

Tüketiciler ve toplum için ise; daha kaliteli daha ucuz mal ve hizmet ile ihtiyaçların daha etkin karışanması olarak ifade edilen verimlilik kavramı temelde insan kaynaklarının kalitesi, emeğin düzeyi ile kaynakların rasyonel kullanımına dayalı olmaktadır. Tüm bu tanımlarla beraber, Japonların da belirttiği gibi kökeninde yatan felsefe ve mantalitenin anlaşılıp, tüm toplum fertlerine benimsetilmesinin odak noktasını oluşturduğu verimlilik herşeyden önce bir zihinsel tutumdur ki buda ilerlemenin ve sürekli kalkınmanın esasını teşkil etmektedir. Aynı zamanda bu günden iyi yarından daha az iyi yapabilmekten emin olup, insanoğlunun ilerlemesine olan inanç (TİSK, 1991, 54-55) olarak da kaynağını bireyde, sonuçlarını toplumsal yaşamda gördüğümüz verimliliğin sahip olduğu önem nedeniyle bireysel ve toplumsal yaşamın her anında yer alması kaçınılmaz görül-mektedir. Bu da bizleri verimliliğin bir yaşam tarzı olarak, benimsenip kültür öğesi haline getirilmesinin kaçınılmazlığı sonucuna ulaştırmaktadır. Bu amaçla öncelikle kültür kavramı tanıtılıp daha sonra verimlilik kültürü kavramı ele alınacaktır.

3. KÜLTÜR KAVRAMI

Doğa'nın yada Tanrı'nın yarattıkları ile birlikte insanoğlunun yarattıklarının tümü olarak da ifade edilen kültür sözcüğü çağımızın çokça kullanılan ama az anlaşılan yüklü kavramlarından birisidir. Özellikle sosyal bilimcilerin insanların

neden benzer yada neden farklı olduklarını ve neden-nasıl değiştiklerini;

a) İnsanlar benzer çünkü kültürleri benzer,

b) İnsanlar farklıdır çünkü kültürleri farklıdır,

c) İnsanlar değişir çünkü kültürleri değişmektedir. Yani; insan kültürünün ürünüdür!

şeklindeki açıklamaları (GÜVENÇ, 1985, 110) da insanın her davranışına ve yarattığına kültür denilmesi şeklindeki düşünceleri destekler niteliktedir.

Bu denli farklı kullanılış ve anlayışın üzerinde yoğunlaştığı kültür kavramı aynı zamanda içerik, toplum için sosyal miras yaşama şekli, değerler ve idealler sistemi, değişim süreci olma gibi fonksiyonel gruplamalar altında da tanımlanabilmektedir (Ayrıntılı bilgi için bkz. AND/ŞENLİK/CANAK, 1981, 91; ERDOĞAN, 1987, 131-135; KANTARCIOĞLU, 1990, 3-4; GÜVENÇ, 1985, 20 vd).

Görülen odur ki, tıpkı verimlilik kavramında olduğu gibi herkesi tatmin edecek tek bir kültür tanımı yoktur ancak yapılan tanımlar gözden geçirildiğinde kültüre ilişkin ortak noktaların bulunmasında kaçınılmazdır. Bu bizi kültür denildiğinde neyin anlaşılması gerektiği konusunda bir senteze ve bunun doğal bir sonucu olarak kültürün bilimsel ve evrensel özelliklerine götürmektedir. Bu özellikler şöyle sıralanmaktadır (MURDOCK, 80-86; ERDOĞAN, 1987, 152-156; CELKAN, 1991, 82):

1) Kültür, ferdi olmayıp sosyal bir değerler ve davranışlar sistemi bir yaşayış şeklidir.

2) Kültür, sosyal bir mirastır. Genç kuşaklara öğrenme ve şartlanma yoluyla geçirilir. Kültürün korunması ortak bir dilin varlığı ile mümkündür.

3) Kültür bir birikimdir.

4) Kültür,bir toplumun tüm ideallerinin ve sosyal kişiliğinin sembolüdür. Her toplum kültürünü oluşturan bu idealleri gerçekleştirmeye çalışır.

5) Kültür değerleri doğmatik olmayıp, çağın ihtiyaçlarına göre değişmek zorundadır.

6) Kültürde değişme ne şekilde olursa olsun bir uyum ve yorum olmak zorundadır.

7) Her kültür, içindeki bütün unsurların oluşturduğu organik bir bütün-dür. Yani; kültürün bütünü, unsurlarının toplamından farklı ve daha büyük bir sentezdir.

Oyleyse, toplumları oluşturan sadece soyları ve sayıları ile biraraya gelen insanlar ya da küçük gruplardan oluşan kalabalık değil ortak olan kültürleridir. Gerekliliği ise, toplumdaki biyolojik, gelenecksel ve manevi nitelikli bireysel ihtiyaçların tatmin edilmesi fonksiyonunun bir sonucu olarak kültürde tüm canlılar gibi yaşar, gelişir, değişir ama ölümsüzdür. Ölümlü insan bu sürekli zincirin hem yaratıcısı hem de yarattığı olur; böylece o da ölümsüzlüğe ulaşır (GÜVENÇ, 1985, 112-113). Her toplumun kendine özgü sosyal yapısı içerisinde varolan sosyal enerjiyi kullanılabilir ve kontrol edilebilir hale getiren aile, eğitim kurumları ve çalışma hayatı gibi sosyal kurumlarda öğrenilen, kazanılan ve benimsenen kültür tıpkı bireyler ve toplumlar gibi dinamik bir yapıya sahip olması nedeniyle zamanla değişebilir. Değişen ve değişen dünyada yer alan toplumların yeni şartlar karşısında kayıtsız kalmaları söz konusu değildir. Ancak değişikliklerden etkilenme ve bunlara uyum dereceleri farklı olabilmektedir. Kültür değişmesi ya varolan kültürün kendi öğelerinde ortaya çıkan bir değişime bağlı ya da kültüre yeni öğelerin entegrasyonu ile oluşan böylece toplumun mevcut düzenini bir tipten başka bir tipe çeviren süreçtir (KANTARCIOĞLU, 1990, 11).

Doğaldır ki; varolan kültüre verimlilik gibi yeni bir kültürel öğenin entegrasyonunda öncelikle o kültür ve kültürde yer alan kurumların, örgütlerin ve daranış düzenlerini karşılıklı olarak nasıl etkilediklerini ve nasıl değişmekte olduklarını bilmek gerekmektedir (OZANKAYA, 1985, 106).

Mümtaz Turhan'a göre "bir kültür unsurunun topluma getirilmesinden, iyiden iyiye benimsenip özümsenmesine kadar geçen gelenecksel kültür sürecini üç kademede görmek mümkündür" (TURHAN, 1969, 65 vd).

İlk aşamada; bu yeni kültür unsurunun kabulünde rolleri olan ilk girişimcilerin onu benimsemeleri ve kabul etmeleri,

İkinci aşamada; bu yeni kültür unsurunun kabulünde rolleri olanlar dışında

kalan diğer fertler tarafından da kabul edilmesi,

Üçüncü aşamada ise mevcut kültüre uyum ve özümsenme için geçirilmesi gereken eğilimler.

Böylece yeni bir kültür unsurunun bir toplum tarafından kabul edilebilmesi için herşeyden önce onun ortaya çıkmış olması ve hiç olmazsa belli bir zaman için bireylerin onunla karşı karşıya gelmesi gerekir. Toplumdaki genel eğilimlere bağlı olarak fayda temini, itibar kazanma, yenilik arzusu veya eğilimi ile yeni kültür öğesinin kabul edilmesi ya da yayılması her toplumda farklı olmaktadır. Kaynağını gerek bireylerden gerekse toplumlardan alan kültürel değişim olgusu, toplum yaşamına ve ihtiyaçlarına bağlı olarak doğup geliştiği için hayatın dışında değil hayatın içindedir. Toplumun her alanında ve bir yaşam tarzı olan kültür insanların yaşadıkları çevrede onların davranış tarzlarını, hareket alanlarını belirleyen önemli bir unsurdur.

Çünkü, kullandığımız kaynakların kıt kaynaklar olması beraberinde bazı yapıların oluşması zorunluluğunu da getirmektedir. Nasıl ki, araba kullanma beraberinde belli kurallara uyma zorunluluğunu getirirse, günümüzde özellikle kıt kaynakların kullanılması verimlilik sorununu gündeme getirmektedir. Nasıl ki, araba kullanıcak kişi veya kişiler araba kullanırken uyulması gereken kurallara ve bu kurallara niçin uyulması gerektiğine ilişkin bir düşünce yapısına sahip değillerse, hem kendilerine hem de çevrelerine zararları olacaktır. Aynı şekilde verimli olmasının gerekli olduğu bilinen kaynaklar konusunda bunun nasıl olacağı ve faydaları bilinmezse birçok kayıplar olacağı açıktır. Öyleyse, öncelikle toplumun her alanında verimli olmaya yönelik belli bir kültür oluşturulmalıdır. Böylece toplumda verimlilik ilkeleri çerçevesinde hareket edilmesi sağlanabilir. Bu noktada aklımıza, kültür oluşumuna ilişkin aşamalardan geçerek toplum kültürüne entegre edilecek verimlilik kültürü kavramının ne olduğu sorusu gelmektedir.

4) VERİMLİLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMI VE ÜLKEMİZ AÇISINDAN OLUŞTURULMA GEREKLİLİĞİ

Gittikçe küçülen günümüz dünyasında her alanda ortaya çıkan bütünleşme eğilimleri toplumların tüm dünyayı hedef alan örgütlenme ve çabalara yönelmelerini zorunlu bir hale getirmiştir. Bunda başarılı olmanın

temelinde ise, kaynakların etkin ve verimli kullanımı ile bunu sağlayacak yönetim sistemlerinin kurulup geliştirilmesi bulunmaktadır. Nitekim, gerek maddi gerekse beşeri kaynakların hem miktar hem de nitelik itibarı ile kıt olduğu ülkeler emek, sermaye, makine, malzeme, bilgi ve teknoloji gibi üretim için gerekli olan kaynakları en verimli ve etkin şekilde kullanmak zorundadırlar (ÖZDEMİR, 1991, 169).

Tüm insanların topluca sahip olduğu maddi ve maddi olmayan kaynakların kullanımından, tek tek bireylerin sahip olduğu kaynakların kullanımına kadar kapsamlı ve duyarlı bir verimlilik yaklaşımı bizleri; fabrikalarda çalışanlardan hizmet üretenlere, ev kadınlarından toplumu yönlendiren kişilere, sokaktaki insandan eğitimcilere kadar herkesin verimlilik ilkelerini kavramak ve ona göre davranmak durumunda olduğu yeni bir kavrama götürmektedir. İnsan faaliyetlerinin temelinde kültürün yattığı da göz önüne alındığında verimlilik kültürü olarak ifade edilebilecek olan bu kavram verimliliğin bir toplumun tüm kurumlarında bir yaşam tarzı ve hayat felsefesi olmasının sonucudur. Toplumun tüm kesimlerinde ekonomik refah ve sosyal huzur için güvenilir bir yol olmasının yanısıra hedefi toplum olan bu kavram aynı zamanda bir zorunluluğun sonuç olarak ifadesidir (ARKIŞ, 1991, 72-77). Öyleyse, her türlü değişme ve gelişmenin temelinde insan unsuru bulunduğundan kalkınma yalnız kapitale değil insan unsuruna da dayandırılığında bir bütünlük taşır ve ulaşılabilir hedef halini alır. Bu nedenle kıt olan kaynakların verimli ve etkin kullanımı dışında verimlilik kültürü yaratılmasını zorunlu kılan faktörlerden bazılarını genel olarak şöyle belirtebiliriz (TINAR/YARALIOĞLU/GÜRÇAY, 1992, 31):

- **Ölçüm zorlukları:** Açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere gerek verimliliğin gerekse kültürün çok sayıda faktörle etkileşim halinde olmalarının sonucu olarak somut ölçülebilirliklerinin imkansızlaşması,

- **Süreçlerin karmaşıklığı:** Üretim süreçlerinin her geçen gün daha komplex bir hal alması,

- **İleri teknolojiler:** Eskiden 100-200 yılda bir gerçekleşen teknolojik devrimler yerini çok hızlı bir şekilde ortaya çıkan değişimlere ve getirdiği kültür unsurlarına adapte olmadan bir yenisinin günlük yaşantımıza girmesinin kültürde yer alan maddi ve manevi unsurların içiçe geçmesi,

- **Motivasyon ve insan yönetiminin öneminin artması:** Teknik ne

kadar mükemmel olursa olsun onu şekillendirecek ve en iyi şekilde kullanacak olanın insan olması, onun manevi dünyasına inmeyi ve bu konuda bilinç oluşturarak, her alanda verimli olmayı sağlamanın yaratılması gerekliliği,

- **Toplumsal ve örgütsel yapı:** Gerek toplumda gerekse toplumu oluşturan kurumlarda fonksiyonların ve bağlantıların tam olarak belirtilmemiş olması nedeniyle ortak davranışları elde etme gerekliliği,

- **Üretim toplumundan bilgi toplumuna geçiş:** Artık toplumlar bilgi toplumu haline gelmiştir. Bilginin niteliği önemlidir. Soyut bir kavram olması nedeniyle somut çıktılarının verimlilik şeklinde elde edilmesinin gerekliliği,

- **Üretimde kalitatif olmaya önem verilmesi:** Üretimin sayısından çok niteliğine verilen önemin artması,

şeklinde gelişmeler sonuçta bir verimlilik kültürü yaratılmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Genel olarak yukarıda yer alan gelişme ve değişmelerin bir sonucu olarak oluşması gereken verimlilik kültürünün bu gelişmeler dışında Türk toplum yapısının kendine özgü özelliklerinin sonucu olarak ortaya çıkan aksaklılıklar verimlilik kültürünün gerekliliğini bir kez daha vurgulamaları açısından önemli olmaktadırlar. Verimlilik kültürünün yaratılması ve geliştirilmesi sorumluluğunu taşıması gereken tek tek bireylerden, çalışma hayatına kadar tüm sosyal kurumlara özgü olarak ortaya çıkan ve tüm toplum tarafından genel bir kabul görmüş bir kültürün yaratılmasını gerekli kılan nedenlerden bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (TINAR/YARALIOĞLU/GÜRÇAY, 1992, 31-33):

- Genel bir performans eksikliği,

- Organizasyon yapılarının performansı destekleyen nitelikte olmaması,

- Gerek çalışanlar gerekse kurumları destekleyen her türlü teşvik uygulamalarının eksik olması,

- Zamanın verimli kullanılması bilincinin toplum olarak oluşturulamamış olması,

- Toplumun refahı için gerekli olan alternatiflerin bilinemeyip, bulunamaması,

- Kültürümüze özgü ve tüm kurumlarımızda görülen bireysel ilişkilere dayalı bir yapının varlığı,

- Verimlilikle uğraşan kurumların verimliliğinin tartışılacak düzeylerde olması,

- Toplumun her kesiminde sorumluluk bilincinin eksik olması,

- Nüfusu yılda % 2,5 artan ve bu özelliği ile çok şeyi yapabilme özelliğine sahip olan bir ülke olmamız,

- Eğitimin en geniş anlamı ile insanımıza istenen davranışları kazandırmaktan uzak olması,

- Eğitimle alınan bilgilerin günlük yaşama geçilme yüzdesinin az olması,

- Ezberciliğe ve nota dayalı eğitim sisteminin; düşünmeyen, sorunlar karşısında gerçekçi çözüm önerileri getiremeyen ve yaratıcılığı geliştirilememiş bireyler yetiştiriyor olması,

- Toplumun ihtiyaçlarına cevap verecek bireyleri yetiştirecek nitelikteki öğretim elemanı sayısının az olması,

- Çevre ve toplum için düşünen çevresi ile kucaklayıp pencerelerini çevreye açan öğretim kurumlarının sayısının az olması,

- Özellikle çalışma hayatının sahip olmaları gereken sosyal sorumluluk anlayışlarının önemini kavramadaki eksiklikleri,

- Toplumun her kesiminde etkin bir iletişim kurma özelliğinin tam anlamı ile gelişmemiş olması,

- Öğrenci olan gençlerimizin öğrenmeyi nasıl öğreneceklerini bilmemeleri,

- Arkalarında büyük bir çalışan ordusunun desteği olan sendikaların konunun ciddiyetini yeterince kavrayamamış olmaları,

- Bilgi toplumu olma yolundaki eksikliklerimiz,

- Bireylerde var olan potansiyeli dinamik bir hale getirememiz,

- Üniversite-Çalışma Hayatı işbirliğinin yeterince geliştirilememiş olması,

- Toplumdaki aile yapısının değişmesi,

- İdari açıdan merkeziyetçi ama uygulamada tüm öğretim kurumlarını bütüne ulaştırıcılıktan uzak bir eğitim sisteminin diğer bir deyişle sistemsizliğinin var olması,

- Teknoloji yaratan değil transfer eden ülke durumunda olmamız,

- Yüksek öğretim kurumları bünyesindeki enstitü ve araştırma merkezlerinin sayıca az olmaları,

- Sadece biçimde yoğunlaşan, özü gözardı eden bir eğitim sistemi olması,

- Bireyler olarak genelde eleştirmektenden uzak herşeyi başkalarından bekler bir özelliğe sahip olmamız,

- Toplum olarak bir yandan kendimize özgü değerler, inançlar ve gelenekler diğer yandan kaçınılmaz olarak çağdaş dünyanın gereklerine yanıt verebilme zorunluluğu.

Yukarıda yer alan açıklamalarımızdan da anlaşılacağı gibi Türk toplumuna özgü ve verimlilik kültürünün oluşmasını gerektiren temel noktalar her ne kadar birbirlerinden farklıymış gibi görülselerde hepsinin özünde insan unsurunun olması bizlere bir kez daha gelişme yolunda insan unsuruna dayalı ve tüm kurumları ile uyumlu bir düzenlemeler zincirinin gerekliliğini göstermektedir. Toplumda sadece verimlilik kültürü yaratmanın değil aynı zamanda onun bir yaşam tarzı olarak tek tek bireylerin bilinç düzeylerinde oluşturulmasının temelinde kültür oluşturmanın en önemli unsurlarından olan sosyal kurumlar yer almaktadır. Bu noktada karşımıza aile, eğitim kurumları ve çalışma hayatından oluşan bir süreç çıkmak-tadır ki bunlar arasında eğitim ve eğitim kurumlarının işlevleri gözardı eğile-meyecek kadar çoktur. Kalkınma ve çağdaşlaşmanın öncüleri, taşıyıcı güçleri olan eğitim kurumlarının başta kendi yapıları ve sistemleri olmak üzere tüm sosyal kurumlara dönük bazen tek tek bazen birlikte yapılması gerekenlerin

neler olduğu ve Türk toplumuna özgü özelliklerden doğan olumsuzlukları giderme hiç olmazsa en aza indirmede eğitim kurumlarının neler yapması gerektiği konusu açıklığa kavuşturulması ihtiyacında olan bir durumdur.

5) VERİMLİLİK KÜLTÜRÜ OLUŞTURULMASI KONUSUNDA YAPILABİLECEKLER

Her toplumun kendine özgü bir sosyal yapısı, bu yapının istediği davranışlar, değer yargıları, inanç sistemleri ve ilişki kalıpları vardır. Kişiler belirli yapılar içerisinde topluma ve bulunacakları ortamın sosyal kurallarına hazırlanırlar. Kişilerin genel olarak davranışlarını düzenleyen ve onların daha özel davranışlara hazırlanmalarını sağlayan, bir düzlem olarak sosyal yapıyı belirleyen olgular topluluğu sosyal kurumlardır. Öyleyse, bir toplumdaki sosyal enerjiyi kullanılabilir ve kontrol edilebilir hale getiren tüm olgular sosyal kurum olarak nitelendirilebilir.

Bu sosyal kurumların ilki ve bireyin dünyaya gözünü açtığı ilk yer olarak aile, toplumun sosyo-kültürel özelliklerini ilk olarak aktaran kurum olması nedeniyle önemlidir. Toplum kültürünü muhafaza ve devam ettirme özelliği ailenin kültür oluşturmadaki rolünün önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Başlangıçta, biyolojik esaslara dayalı olan ailenin sosyal bir örgüt olarak, nüfusun çoğaltılması veya yenilenmesi, ekonomik, biyolojik ve psikolojik tatmin, çocukları sosyalleştirme, milli kültürü taşıma gibi fonksiyonları üstlenmiş olması dikkat çekicidir (CELKAN, 1991, 81). Özellikle toplumsal kültürün nesilden nesile aktarılması ve bu süreç içindeki engengelleyici tesirlere karşı tedbir almak ailenin kültürün aktarılmasındaki önemli fonksiyonlarındandır. Fakat, günümüzde aile yapısında varolan değişmeler, kentleşme, hızlı nüfus artışı, teknolojik alandaki hızlı gelişmeler ailede bazı yapısal ve fonksiyonel değişikliklere yol açmıştır. Ailelerin giderek çekirdek aile olmaları, göç etme ve yer değiştirme olaylarının sıklaşması da ailelerde görülen bazı meseleler olmaktadır. Bütün bu gelişmelerin yanısıra varolan yda oluşturulacak olan kültürün genç nesillere aktarılmasında ailenin tek vasıta olduğunu söylemekde doğru olamaz. Bireyin kişiliğinin oluşmasında ilk sınırlayıcı sosyal kurum olması nedeni ile önemli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Ancak, aile hayatı bu fonsiyonunu tam olarak yerine getiremezse, kültürde çökmede kaçınılmaz olabilecektir.

Ailenin yanısıra kültürün yeni nesillere aktarılmasında diğer bir önemli sosyal kurumda eğitimdir. Eğitim bir yandan eski kültürel değerleri yeni nesillere ak-

tanırken diğer yandan da başka kültürel ortamların davranışsal öğelerinin alınmasına,toplumun kültüründe yeterli değişmenin başlamasına yol açmaktadır. Böylece amacı bireye bazı özellikleri ve yetenekleri kazandırmanın ötesinde, yeni nesillere kültürel kalıtımın da aktarılması olan eğitim en genel anlamı ile bireyin toplumsallaştırılmasına yöneliktir (ERDOĞAN, 1983, 115; KONGAR, 1989, 72). Birey doğar doğmaz ailede başlayan eğitim, okullardaki örgün eğitim ile, arkadaş gruplarındaki etkilişimle ve radyo, tv, gazete, sinema, tiyatro gibi kitle iletişim araçları ile sürdürülmektedir. Kültür eğitim süreci ile kazanılan bir içerik; eğitim ise, bize kültürel içeriği kazandıran bir edinme-öğrenme sürecidir. Bununla beraber herhangi bir eğitim bize her türlü kültürel içeriği kazandırmaz. O nedenle belirli kültürler için özel ve özgün eğitimler alınması gerekli olmaktadır. Bu da özellikle eğitim sistemimiz içerisindeki ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarının kültür yaratmadaki önemli fonksiyonlarını bir kez daha vurgulamaktadır. Özellikle genç nüfusu fazla ancak eğitim düzeyi düşük olan ülkemizde verimlilik kültürünü yaratmada özellikle aile başlayan kültür yaratma sürecinin bireye kazandırdıkları gerek insanın kalitesinin artması gerekse her alanda verimliliğe ilişkin bir düşüncenin yerleşmesi açısından önemlidir. Eğitim kurumları arasında özellikle yüksek öğretim kurumlarının okul öncesi, okul dışı ve okul sonrasına dönük olarak ve aynı zamanda kendini revize de ederek yapabileceklerinden bazılarını şöyle belirtebiliriz:

- Verimlilik kültürü konusunda ailelerin bilinçlenmelerini sağlayıcı toplantılar, konferanslar düzenleyip katılımlarını sağlamak,

- Kitle iletişim araçlarını kullanarak konu ile ilgili kamuoyu oluşturmaya çalışmak,

- Mevcut eğitim sisteminde ders tekrarlarını kaldıran ve uygulamanın ihtiyaçlarına cevap veren yeni bir proğram oluşturmak,

- Eğitim ezbercilik ve nota dayalı sistemden uzaklaşmak,

- Yeterli sayıda ve nitelikli öğretim elemanına sahip olmak,

- Üniversite-Sanayi işbirliğini arttırmak,

- Öğrencilerin yaratıcı yeteneklerini teşvik eden ve bu özelliklerini kullanmalarını sağlayıcı bir eğitim ortamını oluşturmak,

- Verimlilik kültürünün önemini vurgulayan haftalar düzenlemek,

- Öğrencilerle ilgili bazı konularda onların kararlara katılımlarını sağlamak,

- Pratiğe dönük projelerin sayılarını artırmak,

- Eğitimde merkeziyetçilikten uzaklaşmak,

- Öğrencilere bilgilerini kullanabilecekleri staj imkanlarını sağlamak,

- Verimlilik kültürü yaratmaya dönük fonksiyonların eksiksiz olarak yerine getirilebilmesi için üniversitelerin maddi çıkmazlarını en aza indirmek (GÜRÇAY, 1991, 24).

Böylece insana saygı ile başlayıp, bunu tüm topluma yayan bir kültür oluşturma sürecini de olağan kişilerden olağanüstü sonuçlar alınması şansı da artmaktadır (Kozlu, 1986, 44). Toplumda bireyin kültür aktarımında ve geliştirilmesinde etkili olan önemli bir sosyal kurumda çalışma hayatıdır. Toplumda yer alan diğer insanlarla birlikte en az eğitim sürecince harcanan bir süreyi çalışma hayatının belirli kademelerinde geçiren kişinin toplumda var olan veya yerleştirilecek olan kültürel değerlere ilişkin elde edeceği birikimler, sürekli olarak devam eder, gelişir ve değişir.

Nihayet, kıt olan kaynakların israfı ile ortaya çıkacak olan verimsizliğin bedelini sonuçta tüm toplum ve devlet ödeyeceğine göre, verimliliğin biraz kültür halinde yaratılması ve geliştirilmesi tüm sosyal kurumlar ile birlikte devletin temel görevlerinden biri olmaktadır. Böylece devlet belirleyeceği politikalar ile diğer sosyal kurumları da bu konuda aydınlatıcı ve yönlendirici bir fonksiyona sahip olabilecektir.

6) SONUÇ

Temelinde tek tek insanların tutumları yatan verimlilik olgusu, günümüzün rekabetçi ve çevre sorunları ile kaynakları giderek azalan dünyasında ister gelişmiş ister gelişmekte olsun tüm ülkelerde kıt kaynakların en rasyonel şekilde kullanımı sorununu gündeme getirmektedir. Çözümünün ise, verimliliğin bir ibilinç ve yaşam tarzı olarak oluşturulmasında yattığı bu olgu aynı zamanda toplumlarda nesilden nesile aktarılan ve kültür olarak ifade edilen bir davranış kalıbıdır. Yaratılmasında ve geliştirilip değiştirilerek sürekliliğinin sağlanmasında ail, eğitim

kurumları ve çalışma hayatının önemli roller üstlendiği verimlilik kültürü özellikle yüksek öğretim kurumlarına, öğrencilerine, ailelere ve çalışma hayatına dönük olarak yapması gerekli çok sayıda işlev yüklemektedir. Zaman zaman tek olarak zaman zaman da MPM gibi uzman kuruluşlarla birlikte yapacağı çalışmalar ülkemizde kalıcı ve dinamik bir verimlilik kültürü oluşmasını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, çıktıları uzun vadede elde edilecek olan verimlilik kültürü oluşturma yolundaki çalışmalara vakit kaybetmeden ve kararlı olarak başlamak kaçınılmazdır.

SUMMARY

In social life both the material and the human resources are too limited by quantity and quality. This makes the efficient and effective usage of the resources necessary. Bearing in mind that, the culture has a great importance in essence of human behaviour, a new concept comes out as the corresponding term, called Efficiency C ulture. In this study, besides the introduction of this concept, the necessity of this for our country and the things to be done will be discussed.

KAYNAKÇA

AND, M./ŞENLİK, E./CANAK, E. (1981): **Kültürel Etkinlikler ve Büyük Kuruluşlar,** Ankara.

ARKIŞ, N. (1991): "Verimlilik Kültürünün Oluşmasını Etkileyen Faktörler", **1. Verimlilik Kongresi** (27-29 Kasım 1991, Ankara), MPM Yayın No: 454, S.71-78.

CELKAN, H. (1991): "Beşeri Kültürün Temel Öğesi Aile", **Aile ve Toplum Dergisi,** Cilt:1, Sayı:1, Yıl:I, S. 81-84.

ERDOĞAN,İ. (1987): **İşletmelerde Davranış,** İstanbul.

GÜRÇAY, C. (1991): "Örgütlerde Teknolojik Değişim ve Yeniden Eğitim", **Kiplas İşveren Dergisi,** Sayı: 26, Yıl: 7 Aralık 1991, S.23-24.

GÜVENÇ, B. (1985): **Kültür Konusu ve Sorunlarımız,** İstanbul.

İSLAMOĞLU, H. (1991): "Verimlilik, Yönetim ve Firma Kültürü İlişkisi", **1. Verimlilik Kongresi** (27-29 Kasım 1991, Ankara) MPM Yayın No: 454, S. 365-

KANTARCIOĞLU, S. (1990): **Türkiye Cumhuriyeti Hükümet Proğramlarında Kültür,** Kültür Bakanlığı Yayın No: 730, Ankara.

KONGAR, E. (1989): **Kültür Üzerine,** İstanbul.

KOZLU, C. (986): **Kurumsal Kültür,** İstanbul.

MURDOCK, (1952): **Culture and Society,** University of Pitsburg Press.

OZANKAYA, Ö. (1985) (Yazan: Lundberg, G.A./Schrag, C.C./Larsen, O.N): **Sosyoloji,** Cilt: 1, Ankara.

ÖZDEMİR, M. (1991): "Verimlilik Üzerine Düşünceler ve Verimlilik Çalışmaları", **Verimlilik Dergisi,** Sayı: 1991-2, S.169-174.

TINAR, M.YARALIOĞLU, K./GÜRÇAY,C. (1992).; **Verimlilik Kültürü ve Üniversitelerimiz,** Yayınlanmamış Özgün Çalışma, İzmir.

TİSK, (1991): **1. Verimlilik Eğitim Semineri,** .)-30 Ni.an, İstanbul.

TURHAN, M. (1969): **Kültür Değişmeleri,** İstanbul.