



İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ İKTİSAT FAKÜLTESİ
MEZUNLARI CEMİYETİ
AYLIK YAYIN ORGANI

İKTİSAT DERGİSİ

ARALIK 1969

SAYI 66

TÜRLON

Türk Nylon 6 ipliği

SİFAŞ

SENTETİK İPLİK FABRİKALARI

A. Ş.

MERKEZİ : Bursa — Sanayi Bölgesi

Telefon: 33 12 — 26 44

BÜRO : Bursa — Atatürk Caddesi, Ticaret Bankası, İş Han Kat 1
Tlf: 44 89

BÜRO : İstanbul — Unkapanı Atatürk Bulvarı, Manifaturacılar
Çarşısı No. 3501 — 3502 Telefon: 22 35 73 — 27 72 53

Dikkat !

Daha evvel başka yerde basılan yazılara ücret ödenmez. Yazılarda ki fikirler yazarlara aittir. Cemiyeti ve dergiyl sorumlu kılmaz gönderilen yazılar basılsın veya basılmasın iade edilmez.

Reklâm Tarifesi

Ön kapak içi	500.— TL.
İç sahife	400.— TL.
Arka kapak içi	500.— TL.
Arka kapak	750.— TL.



İKTİSAT DERGİSİ

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ İKTİSAT FAKÜLTESİ
MEZUNLARI CEMİYETİ YAYIN ORGANIDIR

İktisaden zayıf bir millet fakrî sefaletten kurtulmaz; Kuvvetli bir medeniyete, refah ve saadete kavuşamaz; İçtimai ve Siyasî felâketlerden yakasını kurtaramaz.
K. ATATÜRK

CİLT: XI

SAYI: 66

ARALIK 1969

Fiatı : 2.5 TL.

Yıllık: 30-6 Aylık: 15 TL.

**YAZI HEYETİ :
İSTANBUL**

GÜNGÖR ADAK

NİHAT BATUR

FARUK ÇEHRELİ

RAGİB EKŞİOĞLU

ZEKİ ERGİNSU

ESİN KUYULULU

ŞEMSEDDİN GÜLER

MECİT PİRHASOĞLU

YALÇIN SARI

ORHAN SOFUOĞLU

ATALAY ŞAHİNOĞLU

REŞAD UMUR

RİDVAN YÜKSELEN

ANKARA

OKTAY EMED

İ. TANER BERKÜN

ORHAN BULDAÇ

FAHRETTİN TUNÇÖZ

YAŞAR YAŞER

Sahibi : Cemiyet Adına OKTAY EMED

Yazı İşleri Müdürü : NİHAT BATUR

İdare Müdürü : FARUK ÇEHRELİ

İdare Yeri : Tünel Galip Dede Cad. No. 48/1

Telefon : 44 04 36 - 49 89 03

Basıldığı yer : YENİLİK BASİMEVİ

İÇİNDEKİLER

- | | | |
|-------------------------------------|-------|----------------------|
| 2. Derginin Sesi | | *** |
| 3. Ekonomik Durum | | Renan BAYKAN |
| 7. Ayın Ekonomik Olayları | | Faruk ÇEHRELİ |
| 12. İkinci Sanayi Devrimi Otomasyon | | Doç. Dr. Nusret EKİN |
| 16. Ortak Pazar ve Sanayimiz | | Eyüp KARADAYI |
| 18. Toptancı Haller | | Zihni TİRYAKIOĞLU |
| 22. Kompüter | | Osman ACAR |
| 26. Expo. 70 | | Nurettin ÖZŞİMŞEK |
| 28. Bankacının Eğitimi | | Metin SÜDEN |

Derginin Sesi !...

Sevgili ve değerli okuyucularımız,

Ş E K E R
B A Y R A M I N I Z
ve
Y E N İ Y I L I N I Z
Kutlu ve Mutlu olsun.

Sevgi ve Saygılarımızla

İKTİSAT DERGİSİ

Ekonomik Durum

Renan BAYKAN

GENEL

Transfer gecikmeleri ve likidite darlığı nedeniyle yaz mevsiminde piyasa gerçeğinde canlanamamış idi. Ancak, bir yandan ihracat mevsimine girilmesi, yeni mahsulün idraki ve destekleme alımları, diğer taraftan Şeker Bayramı bir dereceye kadar piyasanın hareketlenmesine sebep olmuştur.

Diğer taraftan, geçtiğimiz ayda iç fiyatlardaki yükselişler çok belirli bir hal almıştır. Fiyat artışlarında; transfer gecikmeleri dolayısıyla ithalat yapılamamasının spekülâtif hareketlere yol açması, ithalâta alınan teminatların uzun süre bekletilmesinin munzam masrafları gerektirmesi önemli bir rol oynamaktadır. Gerçekten kabaca yapılan hesaplar, tahsisli ithâl malları listesinden yapılan ithalâta 1 \$ lık tahsis için 4-5 lira arasında faiz ve çeşitli masrafların ödenmesi icap ettiğini ortaya koymuştur. Tekel maddele-

rine yapılan zamların da fiyat seviyesinde olumsuz etkileri beklenmektedir. Son senelerde her bütçe dönemine girişte yeni vergiler ihdası veya mevcut vergilerin artırılması adet haline gelmiştir. Önümüzdeki mali yılda yeni vergiler beklenmektedir.

F İ A T L A R

İstanbul Ticaret Odası'na düzenlenen toptan eşya fiyatları indeksi 1968 yılında 163.2 iken içinde bulunduğumuz yıl içinde tedricen artarak Kasım ayında 181,2 seviyesine ulaşmıştır. Ekim ayına nazaran indeksteki artış yaklaşık olarak % 2 gibi önemli bir orana ulaşmıştır. İndeksi oluşturan gruplar arasında en hızlı artış, bir önceki ay inşaat malzemeleri fiyatlarında görülürken, Kasım ayında yiyecek maddelerindeki yükseliş ön plâna geçmiştir. Bu kalemdeki artış Ekim ayına nazaran % 3,8 dir.

Daha yavaş olmakla beraber geçinme indekslerinde de bir yükselme müşahade edilmektedir. Geçen yıl 196,1 olan genel indeks Kasım ayında 211,1 e çıkmıştır. Bir önceki aya nazaran % 1,7 oranında bir artış bahis konusudur. En yüksek artış kira ve ev bakımı kaleminde olmuştur.

PARA — BANKA

Merkez Bankası emisyonu 1969 Ocak ayı başında 9973 milyon lira iken 29 Kasım'da 11.020 milyon liraya yükselmiştir. Aşağıda tedavüldeki banknotların seyri gösterilmiştir.

TEDAVÜLDEKİ BANKNOTLAR (Milyon Lira)

31 Aralık 1968	9925
29 Mart 1969	9510
26 Nisan 1969	9369
31 Mayıs 1969	9632
28 Haziran 1969	9612
26 Temmuz 1969	9886
30 Ağustos 1969	10270
27 Eylül 1969	10512
25 Ekim 1969	10968
29 Kasım 1969	11020

Bankanın 29 Kasım 1969 daki serbest altın mevcudu 28,7 milyon kg., merhun altınlar ise 71,8 milyon kg. dir.

Konvertibl döviz ihtiyatı 1.090 milyon liraya yükselmiş olup döviz borcu ise 591,6 milyondur.

Banka kredilerinde bir yükseliş göze çarpmaktadır. 1968 in son ayında 27.575 milyon olan genel krediler yekûnû 1969 un Ağustos ayında 30.327 milyon liraya çıkmıştır. 1969 yılının ilk sekiz ayında tasarruf mevduatında artış, ticarî mevduatında ise bir duraklama görülmektedir

DIŞ TİCARET

Dış ticaretimizin nisbeten olumlu yönde geliştiği söylenebilir. Ocak - Ağustos döneminde yapılan fiili ihracatın değeri 2 milyar 700 milyon lirayı aşmıştır. Oysa, geçen yıl aynı dönemdeki ihracat değeri 2 milyar 414 milyon lira civarında idi. Bu duruma göre, 1968 yılındaki uygulamanın aksine olarak yıl sonunda plânın öngördüğü 575 milyon dolarlık hedefe ulaşılabilceği tahmin edilebilir.

Ihracattaki gelişme % 12 civarında olduğu halde, Ocak - Ağustos dönemi ithalatındaki artış, geçen yılın aynı devresine oranla sadece % 20 oranındadır. Gerçekten 1969 un bu devresinde toplam ithalat 4.722,9 milyon olmasına mukabil geçen yıl 4.642,3 milyon lira idi.

Aşağıda 1969 Ocak - Ağustos dönemi dış ticaret değerleri aylar itibariyle gösterilmiştir.

DIŞ TİCARET DURUMU (1.000 T.L.)

1968			1969		
Aylar	İthalât	İhracat	İthalât	İhracat	
Ocak	446.751	503.192	551.529	446.151	
Şubat	687.865	553.225	611.054	387.211	
Mart	528.397	356.803	662.991	301.844	
Nisan	725.941	316.354	557.941	415.959	
Mayıs	634.578	117.392	557.839	352.937	
Haziran	554.638	179.222	696.118	300.663	
Temmuz	554.833	158.957	590.748	204.838	
Ağustos	509.386	169.576	496.736	209.991	

Ocak — Ağustos dönemi itibariyle 1968 yılında 150.000 ton pamuk ihraç edilmişken bu yıl ihracat 157.000 tona yük-

selmiştir. Aynı şekilde küspeler hariç diğer kalemlerde geçen yıla oranla bir artış müşahade edilmektedir.

BAŞLICA MADDELERE GÖRE İHRACAT

Ocak — Ağustos

100 ton

Maddeler	1969	1968
Pamuk	157	150
Tütün	48	40
Fındık (kuru)	29	28
Üzüm (kuru)	44	38
Madenler	402	388
Küspeler	174	187

Aşağıdaki tablodan anlaşılaçağı üzere, bahis konusu dönem içinde geçen seneye oranla ithalatı artan maddeler; ilâç ve boya, gübreler, demir ve çeltiktir.

Buna karşılık makineler, akaryakıt ve mensucat ve ipliklerde bir azalma müşahade edilmektedir.

BAŞLICA MADDELERE GÖRE İTHALÂT

Ocak — Ağustos

1000 ton

	1969	1968
Makineler	74	84
İlâç ve boya	195	159
Akaryakıt	1831	2.333
Gübreler	938	742
Demir ve çelik	283	255
Mensucat ve iplikler	28	34

Memleketler itibariyle ihracatımızın durumuna gelince: Fransa, İtalya, Lübnan gibi ülkelere olan ihracatımızda, geçen

yılın ilk 7 ayına göre bu yıl belirli artışlar meydana gelmiş. Buna mukabil İngiltere ve Rusya'ya olan ihracatımız düşmüştür.

BAŞLICA MEMLEKETLERE GÖRE DİŞ TİCARETİMİZ
(Ocak — Ağustos)

1.000.000 T. L.

Memleketler	İ H R A C A T		İ T H A L Â T	
	1969	1968	1969	1968
B. Almanya	319	298	903	974
A. B. D.	411	360	756	646
Fransa	130	92	170	185
İngiltere	166	189	589	622
İsviçre	140	129	205	138
İtalya	190	96	504	437
Lübnan	105	92	31	23
Macaristan	96	85	138	118
Rusya	158	178	205	164

Bu dönemde A.B.D., İsviçre, İtalya, Macaristan ve Rusya'dan yapılan ithalâtta bir yükselme göze çarpmaktadır. İngiltere ve B. Almanya'nın ithalâtımızdaki payları ise düşmüştür.

ÜRETİM

Ocak - Eylül dönemi itibariyle sınaî

üretim geçen yıla nazaran artış göstermiştir. Demir ve çelik, çimento, sunî gübre ve oto lâstiği gibi kalemlerde belirli artışlar müşahade edilmektedir. Buna karşılık alkollü içkiler ve cam mamûllerindeki gerileme gözden kaçmamaktadır. Aşağıda belli başlı bazı maddelerin üretim durum gösterilmiştir.

ÜRETİM DURUMU
(Ocak — Eylül)

Kâğıt (ton)	86.339	85,374	+ 1,1
Mamûl tütün (ton)	30.260	27,110	+ 11,6
Alkollü içkiler (bin lt.)	59.684	60,898	— 2,0
Ham demir (ton)	699.107	660,943	+ 5,8
Çelik ingot (ton)	855.790	795,881	+ 7,5
Net hadde mamûlleri (ton)	613.763	528,696	+ 16,1
Çimento (bin ton)	4.415	3,556	+ 24,2
Sunî gübre (Ocak - Temmuz)	270	193	+ 39,9
Dış lâstik (Ocak - Ağustos) (Bin adet)	740	618	+ 19,7

Sonbaharda ülkemize gereğince yağış düşmemesi üreticiyi karamsarlığa sevkemişse de sonradan yağışlar kendini göstermiştir.

• Tarımsal üretimin 1969 yılında Plânın öngördüğü gelişme hızını gerçekleştiremediği yolundaki haberler yaygındır.

Tütün rekoltesinin geçen yıldan % 20

eksik idrâk edileceği (100 milyon Kg.) tahmin edilmektedir.

İçinde bulunduğumuz yılda yapağı, kıl ve yün üretimi 60.000 ton olarak hesaplanmıştır. Üretimin geçen yıla oranla 3,4 bin ton gerilediği ifade edilmektedir.

Bu yılki narenciye rekoltesinin ise iyi olduğu bildirilmektedir.



Ayın Ekonomik Olayları

1970 Yılı Malî Bütçesi

Faruk ÇEHRELİ

Maliye Bakanı Mesut Erez'in 30 Kasım'da, Büyük Millet Meclisine sunduğu, 1970 yılı mali bütçesi hakkında basına açıklamış olduğu bilgiye dayanarak 1970 mali yılı bütçesinin ana hatlarını çizmeye ve bazı tahliller yapmaya gayret edeceğiz.

1970 mali yılı bütçesi 28.880 Milyon

TL. gider; 28.280 Milyon TL. gelir tahminini kapsamaktadır. Katma bütçeli idareler için ayrılan 6.869 milyon TL. ile mali bütçe 35.700 Milyon TL. ya baliğ olmaktadır. 1950 gider bütçesi 1.487 milyon TL. olduğu düşünülürse 1970 gider bütçesi yirmi misli bir fazlalık göstermektedir. 1969 yılına nazaran durum şöyledir:

- 1 — Cari harcamalarda 690 milyon TL. olarak % 5,56
- 2 — Yatırım harcamalarında 492 milyon TL. olarak % 7,09
- 3 — Sermaye teşkili ve Transfer Harcamalarında 1 Milyar TL. olarak % 13,65

28.880 Milyon TL. ödeneğin tahsisi şu şekildedir.

Cari Harcamalara	13.100 Milyon TL.
Yatırım Harcamalarına	7.430 " "
Sermaye Teşkili Harcamalarına	8.350 " "
	+ ———
Y e k û n	28.880 " "

GELİRLER

1970 mali bütçesi 27.210 Milyon TL. si genel bütçe gelirlerinden 1.070 Milyar TL. sı katma bütçe gelirlerinden olarak

geçen yıla oranla % 11,07 artış göstermekte ve 28.280 Milyon TL'sına baliğ olmaktadır.

1969 yılına oranla aşağıdaki durumu arz etmektedir.

K a y n a k	(Milyon TL.) Artış Miktarı	Artış Nisbeti
Vergi Gelirleri	2.322	% 10,9
Vergi Dışında Normal Gelirler	336	% 29,6
Özel Gelirler	55	% 7,7

Bütçenin Gelir kaynakları aşağıdaki şekildedir.

Vergi Gelirleri	23.571 Milyon TL.
Vergi Dışı Gelirler	1.468 » »
Özel Gelir ve Fonlardan	2.171 » »
Katma Bütçeli İdareler Gelirleri	1.070 » »
	+
Y e k û n	28.280 Milyon TL.

1 — Cari Harcamalardan mümkün olduğu kadar kaçınılmış olduğunu görüyoruz. Geçen yıla oranla % 5,56 oranında artış bunun ifadesidir. Gerek yatırım ve gerekse Sermaye teşkili ve Transfer harcamalarına oranla daha düşük bir artış göstermektedir.

2 — Yatırım Harcamaları Plân hedeflerine varmayı mümkün kılacak bir seviyede tutulmuştur.

3 — Gelir tahminlerinin mübalağalı olmadığını söyleyebiliriz. Bazı gelir kaynaklarında irae edilen önemli artış tahminlerinin yeni vergilerle karşılanacağı anlaşılmaktadır. Motorlu taşıt vergisinin % 53, Verset Vergisinin % 133, Emlak alım vergisinin % 17, Gider vergisinin % 100 kadar artırılacağı öngörülmektedir.

1968 Bütçe tahmininin 1967 tahminine nisbetle 13,9; 1969 Gelir tahminleri; 1968

e nazaran % 18,27 oranında yüksek bulunmakta idi. 1968'de gerçekleşen tahsilat artışı ise % 9,8; 1969 yılının 9 aylık devresinde % 16 dir.

4 — 1970 yılında Memur maaşlarının artırılacağı öngörüldüğünden en büyük yükselmenin Maliye Bakanlığı bütçesinde olduğunu görmekteyiz. 13,4 Milyar T.L. lik bütçenin memur maaşlarına yapılacak zammı karşılamaya kifayet edecektir.

Her sene olduğu gibi Milli Savunma Bütçesi yaklaşık olarak giderlerin % 16 sı civarında olup 4.750 Milyon TL. dir. Üçüncü kabark Bütçe gideri olarak Milli Eğitim Bakanlığına ayrılan 3 milyar lira görölmektedir.

Yukarda ifade ettiğimiz rakkamlar muvacehesinde 1970 mali yılı bütçesi aşağıdaki şekilde Meclise sunulmuş bulunmaktadır.

Daireler	GİDER BÜTÇESİ (BİN TL.)	
	1969 Teklifi	1970 Teklifi
Cumhuriyet Senatosu	15.161	16.482
Millet Meclisi	65.964	66.997
Cumhurbaşkanlığı	4.729	4.619
Sayıştay	25.174	21.983
Anayasa Mahkemesi	2.886	3.040
Başbakanlık	178.412	119.995
Devlet Plânlama	94.697	118.129

Danıştay	14.442	15.704
Devlet İstatistik Enstitüsü	24.826	33.589
Diyanet İşleri	193.778	200.365
Tapu ve Kadastro	144.800	132.411
Adalet Bakanlığı	437.579	423.617
Millî Savunma	4.483.842	4.750.000
İçişleri Bakanlığı	256.875	270.376
Emniyet Genel Müdürlüğü	408.618	417.335
Jandarma Genel Komutanlığı	510.432	520.937
Dışişleri Bakanlığı	199.757	201.512
Maliye Bakanlığı	11.696.989	13.450.171
Millî Eğitim Bakanlığı	3.073.527	3.020.642
Bayındırlık Bakanlığı	1.043.057	1.306.535
Ticaret Bakanlığı	39.793	38.237
Sağlık Bakanlığı	971.483	908.690
Gümrük ve Tekel Bakanlığı	62.493	56.066
Tarım Bakanlığı	992.282	913.661
Devlet Meteoroloji	46.465	44.923
Ulaştırma Bakanlığı	17.054	16.250
Çalışma Bakanlığı	36.735	37.235
Sanayi Bakanlığı	263.684	293.568
Turizm ve Tanıtma Bakanlığı	61.454	68.715
İmar ve İskân Bakanlığı	282.002	248.236
Toprak ve İskân Genel Müdürlüğü	67.129	71.279
Toplam :	25.716.373	27.872.231

GELİR BÜTÇESİ (Milyon TL.)

Gelirin çeşidi	1969 tahmini	1970 tahmini
Gelir vergisi	5.100	6.150
Kurumlar vergisi	1.500	1.600
Bina savunma vergisi	215	280
Motorlu taşıtlar vergisi	95	150
Veraset ve intikal vergisi	40	120
Vasıtasız vergiler toplam.	6.950	8.300
İthalden alınan isth. verg.	1.500	1.150
Dahilden alınan isth. verg.	1.900	2.890
Akaryakıt isth. verg.	2.100	2.590
Banka sigorta mua. verg.	920	1.080
Nakliyat vergisi	110	200
PTT. hizmetleri vergisi	75	175
Gümrük vergisi	1.800	1.250
Savunma verg. (safi hasılatı)	2.191	1.700
Şeker istihlak vergisi	700	550
Dış seyahat harcamalar verg.	200	250
Damga vergisi	800	870
Emlâk alım vergisi	350	425

Diğerleri	1.478	1.825
Vasıtalı vergi toplamı	14.299	15.275
Vergi gelirleri toplamı	21.249	23.571
Vergi dışı normal gelirler	1.132	1.484
Özel gelirler ve fonlar	216	291

Genel toplam : 24.497 27.245

TÜRKİYE'NİN ORTAK PAZAR'IN İKİNCİ DÖNEMİNE GEÇİŞ HAKKINDA ORTAK PAZAR KONSEYİNDE YAPILAN KARŞILIKLI TEKLİFLER

Türkiye ile Ortak Pazar arasındaki ortaklığın «Geçiş Dönemi» görüşmeleri e-hemiyetine binaen uzamaktadır. Bu sebepten ortaklar, Türkiye ile birinci dönem sırasında imzaladığı Ticaret anlaşmasını 1970 yılının sonuna kadar ertelenmiştir.

Bu arada Türkiye'nin ikinci döneme geçebilmesi için Ortak Pazar Ortaklık Konseyinde yapılan görüşmeleri aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

A) SANAYİ SEKTÖRÜ

1) ORTAK PAZARIN TÜRKİYE'YE VERİLECEKLERİ : Ortak Pazar sanayi bölümünde Türkiye'nin ihracatlarına derhal başlamak üzere, % 75 oranında gümrük indirimini uygulayacaktır. Ancak Ortak Pazar tekstil mallarına gümrük uygulamaya devam edecektir. Türkiye ise son görüşmede, tekstilin zaten az olan ihraç malları arasında en önemli bölümü tuttuğunu ileri sürerek, bu kalemdeki gümrüğün kaldırılmasını talep etmiştir.

2) TÜRKİYE'NİN GÜMRÜK İNDİRİMLERİ : Ortak Pazar Türkiye'den, üç liste halinde gümrüklerini indirmesini istemektedir.

* TÜRKİYE'de yapılmayan ve Ortak Pazar ülkelerinden ithal edilen, gerekli yatırım malzemeleriyle, temel maddeleri kapsayacak olan ilk listede belirtilecek mamüller için Türkiye başlangıçta % 60

gümrük indirimi yapacak, ondan sonraki sekiz yıl içinde de % 10'ar indirimlerle 8 yıl sonunda bu indirimi % 100'e ulaştıracaktır.

* İKİNCİ LİSTE, 12 yıl içinde gümrük duvarları indirilecek olan mamülleri kapsayacaktır. (Bu liste, Türkiye'nin Ortak Pazar'dan yaptığı ithalatın % 35'ini içine almaktadır.)

* ÜÇÜNCÜ LİSTE'de 22 yıl sonunda gümrük duvarları indirilecek olan mamüller ilân edilecektir. (Bu liste Türkiye'nin Ortak Pazar'dan yaptığı ithalatın % 40'ını kapsayacaktır.)

Türk heyeti 8 yıllık liste karşısındaki tutumunu henüz açıklamamış, ancak 22 yıllık listelere sanayi ithalatının en az yarısının dahil edilmesi gerektiğini savunmuştur.

3) TÜRKİYE KOTALARI KALDIRMADIR : Ortak Pazar, Türkiye'deki kota ve diğer kısıtlayıcı kanunların kaldırılmasını istemektedir. Ortak Pazar'ın görüşüne göre, ithalattaki kısıtlayıcı kanunlar gümrük indirimlerini etkisiz hale getirmektedir. AET'nin görüşüne göre Türkiye geniş liberasyona gitmelidir.

Ortak Pazar, son toplantıda bu konuda Türkiye'den, kotaların ikinci dönem sonuna kadar kaldırılmasını öngören bir «tarihli plân» istemiştir. Türk heyeti ise ilk 8 yıl içindeki kotaların ne zaman ve ne şekilde kaldırılabilceği, bundan sonra liberasyonların Konsey ile birlikte yapılacak çalışmalar sonunda kesinleştirilebileceğini belirtmiştir.

B) TARIM SEKTÖRÜ

Ortak Pazar, tarım alanında Türkiye'nin ihracat kapasitesini arttırılabileceği ve avantajlar sağlayabileceğini belirtmiştir. Avrupa Ajansı ise tarım sektöründeki maddelere sağlanacak avantajların da, Türkiye bakımından pek cömertçe olmadığını belirtmekte ve Ortak Pazar kendi fazlalıklarıyla mücadele ederken, Türkiye'ye bundan fazla birşey veremeyeceğini ileri sürmektedir. Türkiye de, Ortak Pazar'ın gümrük indirimi uygulayabileceğini belirterek sunduğu listenin genişletilmesini ve kendisine de Yunanistan, Fas ve Tunus'a sağlanan avantajlar kadarının sağlanması istemiştir.

Ortak Pazar, gümrük duvarı listeleri-ne, zeytinyağı, tütün, fındık, üzüm ve yeşil sebzeleri almış, bunun dışında kalanları kayıtlamıştır.

C) TÜRK İŞÇİLERİNİN DURUMU

Türk heyetinin, Ortak Pazar'daki Türk işçilerine ve Ortak Pazar'ın ihtiyacı olan yabancı işçi konusunda Türk işçilerine ÖNCELİK verilmesiyle ilgili teklifi kabul edilmemiştir.

Ortak Pazar, bunun karşısında Türkiye'ye başka teklifler getirmiş ve 1977'den sonra Türkiye ile Ortak Pazar ülkeleri arasındaki işçi gidiş gelişlerini, ikinci dö-

nem sonuna kadar serbest bırakılmasını ileri sürmüştür. Bu teklifin yanında, Türk işçilerinin sosyal emniyetlerini arttırmak ve iş konusunda ayırım yapılmasının önüne geçilmesi için tedbirler alınabileceğini belirtmiştir.

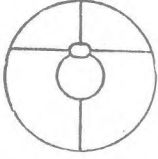
MALİ YARDIM VE EKONOMİK YAKINLAŞMA KONULARI

Ortak Pazar - Türkiye görüşmelerinde, Türkiye'nin kalkınma planı ile Ortak Pazar'ın politikasının ilişkili olarak yürütülmesi ve malî anlaşmanın yenilenmesi konuları karara bağlanamamış ancak gelecek toplantıda ele alınabileceği açıklanmıştır.

Dışişleri Bakanı İhsan Sabri Çağlayangil, toplantıda Avrupa Bankası kanalıyla Türkiye'ye ilk beş yıl için verilen 175 milyon dolarlık kredinin tamamının projelerde kullanıldığını, Ortak Pazar Komisyonu-na bildirmiştir.

Ortak Pazar Ortaklık Komisyonu da, Avrupa Bankasına Türkiye'nin durumunu incelemesi ve bir rapor hazırlaması için ikazda bulunmuştur.

Konsey, Büyükelçileri malî protokol-le ilgili çalışmalar yapmakla görevlendirmiştir. Protokolde, yapılacak yardımın ne kadar olacağı boş bırakılacak ve bu ileri deki görüşmelerde ele alınacaktır.



İkinci Sanayi Devrimi : Otomasyon

Doç. Dr. Nusret EKİN

Otomasyonun ilk iki şekli olan integrasyon ve geriye besleme sistemlerinden sonra bu yazımızda da kompüter teknolojisini ele alabiliriz.

3 — Kompüter Teknolojisi (Computer Technology)

Üçüncü tip otomasyon ise kompüter'lerdir. Kompüter'ler genellikle rakkam şeklinde bilgi yazabilen, not tutabilen ve elektronik sistemle çalışan makinalardır. Basit olduğu gibi, karışık ameliyelerde de bunlardan istifade edilebilmektedir. Bazıları, meselâ uzunluk ve ağırlık gibi boyutların mukayesesinde de kullanılmaktadır. Bunlara «analoji kompüter» leri (analog computers) denilmektedir. Bu kompüter'lerden ekserisi ise, rakkamlarla ilgilidir. Bunlara ise «dijital kompüter» (digital computer) ler denilmektedir.

Kompüter'lerin olağanüstü meziyetleri ve insanların dahi çözemediği matematik problemleri kolaylıkla halletmeleri, ba-

zılarının bunları adeta «düşünüyormuş» gibi addederek «elektronik beyin» şeklinde vasıflandırmalarına yol açmıştır. Elektronik beyinler kendilerine gerekli bilgi verildiği taktirde, gerçekten bunu başarıyla halledebilmektedirler. Fakat hazırlıksız olduğu bir meselede makina işlememektedir. İşte bu özellikleri, diğer deyişle, sadece verilen talimata göre hareket etme kapasiteleri kompüter'lerin esas zayıf tarafını teşkil etmektedir. Böylece, kompüter icraatı ile, insanın muhakeme etme, orijinal problemleri düşünebilme, beklenmedik durumlar karşısında zihnen faaliyete geçebilme ve kararları değerlendirebilme kabiliyeti arasındaki temel fark ortaya çıkmaktadır.

Kompüter'ler ilmi ve mühendislik sahalarındaki araştırmalarda karşılaşılan fevkalâde güç matematik problemleri çözmekte çok faydalı olmuşlar, ayrıca banka ve sigorta şirketlerinde binlerce rutin büro işlerinin kısa zamanda yapabildiğini mümkün kılmışlardır.

Prof. Baldwin ve Prof. Shultz'da otomasyonu esas itibariyle üçe ayırmakta, yalnız «Detroit Otomasyonuna» ayrıca «devamlı otomatik üretim» (continucus automatic production) demektedirler. Otomasyonun bu üç şekli tatbikatta ayrı, ayrı veya birlikte kullanılabilir. Halihazırda kompüter teknolojisi en hızlı gelişmeyi temsil etmekte ve diğerlerine nazaran en geniş şekilde tatbikata intikal etmiş bulunmaktadır. Diğer iki tip otomasyon daha az gelişmiş olmakla beraber, önümüzdeki yıllarda fabrika üretim metodlarına daha geniş tatbikatı için önemli bir potansiyele sahip bulunmaktadır.

Diğer yandan «otomatik fabrika» de-yince akla sadece işin makinalarla görülüp, ancak kontrolün bir kaç kişi tarafından yapıldığı bir üretim sistemi geliyorsa da, bu şimdilik bir hayal olmaktan başka birşey değildir. Esasında halihazır teknolojik gelişmeyle bunu yapabilme mümkün ise de, farklı bir çok sebepten dolayı tatbikatta bu şekilde çalışan fabrikalara rastlanmamaktadır. Otomasyon üretimle doğrudan doğruya ilgili olan işçileri tamamen saf dışı, bırakmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde toplam işgücü içinde bu tip işçilerin hem sayıları, hem önemleri, hem de vasıfları her geçen gün biraz daha artmaktadır. Bu gelişme vetiresine dayanmak suretiyle bir çok müellif otomasyonun endüstri ve iş hayatını birden bire değil fakat yavaş, yavaş istila edeceğini iddia etmektedir.

Otomasyona geçilebilmek için şüphesiz elde edilmesi muhtemel avantajlarla, yeni tesislerin maliyeti mukayese edilmek gerekir. Bu maliyet hesaplanırken, sadece direkt tesilat masrafları değil, fakat aynı zamanda üretim vetiresinin yeniden tertibi, işçilerin yeniden eğitimi ve işletmenin organizasyonu, nihayet pazarlamada karşılaşılmış muhtemel aksaklıklar da hesaba katılmalıdır. Bazı müellifler oto-

masyon vetiresinin hızla gelişip ilerleyeceği fikrindedirler. Elde edilecek imkânlar işletme yöneticileri tarafından tam manasiyle değerlendirildiği takdirde, muhtemel ekonomik avantajların diğer bütün menfi düşünceleri yok edeceği ve engelleri ortadan kaldıracağı iddia edilmektedir. Buna mukabil bazı uzmanlar ise daha önce de işaret ettiğimiz gibi, otomasyon gelişmelerinin ağır, fakat muntazam şekilde ceryan edeceği kanaatindeler.

Esasında otomasyon kelimesi iki ana sebepten dolayı II. Dünya Savaşından sonra kullanılan bir terim olmuştur:

1 — Bu devrede makinalaşmış dış kontrol fikrinin tatbikatında büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu gelişme, bilgi ve haberleşme teorisinde kaydedilen ilerlemeler ve enerji tatbikatında problemleri kontrol için icad edilen elektro-mekanik cihazlarla mümkün olabilmıştır. Harp sonrası elektronik teknolojisindeki ilerlemeler sonucunda bu gibi cihazlardan çok sayıda üretmek imkân dahiline girmiştir. Bunların çoğu spesifik kontrol problemleri için plânlanmış olmakla beraber, bilinen prensiplerle çalışmakta olup, genellikle şu safhaları ihtiva etmektedirler: Otomatik olarak mamûldeki hataların farkına varılması (feed-back), karara varma ünitesi (bu aslında hatanın miktarını ölçen basit bir kompüter'dir) ve insan müdahalesi olmaksızın makina kontrolündeki değişimin etkilenebilmesi için sinyal verme cihazı (meselâ servo-mechanism).

2 — İkinci sebep ise, elektronik kompüter'in (bilhassa genel gayeli kompüter'lerin) gelişmesidir. Bu tip makinaların, dış makina ve vetire kontrolüne, endüstri ve ilimde problem çözmeye ve «mûta işlenmesine» (data-processing) hudsuz tatbik sahası mevcuttur. En ileri teknik seviyedeki bu son gelişmeleri «kompüter çağı» olarak isimlendirmek gerekir.

Bazı müelliflere göre, otomasyon XVIII. yüzyılda endüstriyel devrimle başlayan teknolojik gelişmenin üçüncü safhasını teşkil etmektedir. Önce «mekanizasyon» (mechanization) gelişmiş ve fabrika sisteminin meydana getirmiştir. Bu üretim sistemi istihsal vetiresinde işçi ile yöneticiyi birbirinden ayırmıştır.

Diğer taraftan XX. asrın başlarında «kütle üretimi» için (mass production) gerekli «assembly line» ve diğer makineler çok pahalı oldukları için, endüstriye sahip olanlar yöneticilikten ayrılmak durumunda kalmış, mülkiyet milyonlarca ayrı hisse senedine dağılmıştır. Nihayet II. Dünya Savaşından beri otomasyon, otomatik kontrolü ve karar verme sistemini de fabrikasyona ilâve etmiştir. Ayrı, ayrı çalışan makineler seri halinde ve hiçbir müdahale görmeden mamülü kendi başlarına imâl etmeye muvaffak olmuş ve bu suretle üretimi geniş çapta arttırmayı mümkün kılmıştır.

Aslında basit şekilde ifade etmek icabederse, mekanizasyon kuvvetin şekil ve tatbikatına dayanan bir teknolojiyi denilebilir. «Kütle üretimi» ise, üretim organizasyonu prensiplerine istinat eden bir sistemdir. Nihayet otomasyon haberleşme ve kontrole dayanan bir teknolojidir. Otomasyon bu üç teknolojik gelişme safhasının bütün prensiplerine dayanmaktadır. Onun için de XVIII. asır İngiltere'sinin mekanizasyonu, XX. yüzyıl başındaki A.B.D. nin devamlı kütle üretim prensipleri, nihayet II. Dünya Savaşından bu yana bütün endüstri dünyasında kullanılan otomatik kontrol prensipleri, otomasyonda mevcuttur.

XVİİİ. Yüzyıl endüstri devrimi, üretim teknolojisine bir çok yeni kavramın girmesine yol açmıştır. Bu yeni üretim tarzı, beşer tarihinin en kudretli ekonomik ve sosyal faktörü olmuştur. Mekanizasyon işlerin görülmesi maksadiyle ma-

naların kullanılması demektir. Bazan mekanizasyon, insan ve hayvan gücü yerine, makinelerin iş görmesi anlamına da gelmektedir. Nitekim buhar makinası böyledir. Son yıllarda ise, mekanizasyon beşer organlarının yerini almak suretiyle onların fonksiyonunu görmektedir. Makinalar şimdi ölçebilmekte, hesap yapmakta, hatta verilen talimata göre diğer makineleri kontrol dahi edebilmektedir. XVIII. yüzyıl makineleri ile, günümüzün otomasyon teknolojisi arasındaki belli başlı fark, eski makinelerin sadece fiziki bir ameliye yapmasına mukabil, günümüzün kompüterlerinin karar verme ve kontrol ameliyelerini de başarmalarıdır.

Diğer yandan XX. yüzyılın başlarında kütle üretimine dayanan, diğer bir teknolojik devrim olarak «devamlı ameliye» (continuous process) hareketi meydana gelmiştir. «Kütle üretimi» sisteminin esasını devamlı akış, yahut devamlı vetire düşüncesinin tatbikata intikal etmesi teşkil ediyordu. Kütle üretimi teknolojisi, genellikle endüstriyel devrimin ikinci safhası olarak vasıflandırılmakla beraber, bazan da otomasyonla karıştırılmaktadır. Aslında bu sistem otomasyonun sadece bir kısmını teşkil etmektedir. Kütle üretimi sisteminin karakteristiği, yeni makineler sayesinde değil, yeni organizasyonlar ve üretim metodlarıyla prodüktiviteyi, gözle görülür şekilde yükseltmek ve insan saati başına randımanı arttırmaktır. XVIII. yüzyıldan bu yana, bu sistem un değirmenleri gibi, bazı endüstrilere zaman, zaman tatbik edilmekle beraber, gerçek manada tatbikatı ancak XX. asrın başlarında olmuş ve en yaygın şekli otomobil endüstrisinde görülmüştür.

Filhakika bir işçi bir arabadan diğerine geçmek suretiyle, hepsinde aynı iş defalarca tekrarlayınca kendisinin melek keşbettiği ve bu suretle randımanın arttığı müşahade edilmiştir. Avrupa ülkelerinde, bu arada İngiltere ve Fransa'da,

aşağı yukarı aynı tarihlerde, bu teknolojik gelişmelerin endüstrilere tatbik edildiğini görüyoruz. Bu birinci gelişmeyi hemen ikinci bir buluş izlemiştir. Aslında işçiler yerlerini değiştirmeden iş görmeli ve yapılacak iş onların önüne gelmelidir. Böylece ortaya «assembly-line» fikri çıkmıştır. Bu fikrin öncüleri 1870 yıllarından beri bu vetireyi tatbikata intikal ettiren Chicago'nun et ambalajcılarıdır. İki dünya savaşı arasında assembly-line sistemi bir çok endüstrilere yayılmış, otomobil endüstrisi bu suretle dünyanın bir numaralı sanayi kolu haline gelmiştir. II. Dünya Savaşından sonra ise, kütle üretimi teknolojisini gelişmesini tamamlamıştır.

Bu teknolojiyle ilgili makinalardan en önemlisi, otomatik transfer makinalarıdır. Bu makinalar insan müdahalesi olmadan sevkıyatı seri bir şekilde ifa etmektedirler. Adı geçen cihazlar bir işi almakta, gerekli pozisyona yerleştirmekte, yerine bağlamakta, öbür safhaya yollamakta, nihayet diğer yeni bir işe başlamaktadır.

Otomasyon teknolojisine dayanan ma-

kinalar ise harekete başlamakta, durmakta, hızlanmakta, yavaşlamakta, saymakta, kontrol etmekte, test etmekte, hatırlamakta, mukayese yapmakta, nihayet boşluk, zaman, ses, ısı ve diğer fiziki özelliklerin nisbetlerini ölçebilmektedir.

Sonuç olarak söylemek icap ederse, bazı müelliflerin kanaatine göre, mekanizasyon insanların adalelerini genişletmiştir. Halbuki günümüzde otomasyon insanların beyinlerini genişletmektedir. Otomasyon üretimin teknolojik giriftliğini arttırmakta, vetirelerin daha geniş entegrasyonunu sağlamakta ve makinalara daha fazla sermaye yatırılmasını gerektirmektedir. Otomasyon tatbikatı sonunda fabrikalar ve bürolar daha az esnek bir hale geleceğinden, yöneticilik mesuliyetleri de hızla artmaktadır. Şüphesiz bu durum ilmi plânlama ve kontrolün büyük ölçüde fazlalaşmasına da yol açmaktadır. Otomasyon ilim adamları ve mühendislerin ekonomik ve işletme yöneticiliği problemlerine eğilmelerini gerekli kılarken, işletme yöneticilerinin ve iktisatçıların da, yeni ortaya çıkan ilmi ve teknolojik gelişmeleri takibetmeleri gerekliliğini doğurmaktadır.



Ortak Pazar ve Sanayiimiz

Eyüp KARADAYI

Ortak Pazarın geçiş dönemine intikali için, Brüksel'de yapılmakta olan çalışmalar sona ermek üzeredir.

Bilindiği gibi daha önceki toplantılarda çalışmaların 1 Ocak 1970 den evvel bitirilemeyeceği ve bu nedenle Geçiş dönemine girişimizin bir süre gecikeceği ifade edilmişti.

Son günlerde ise günlük basında, her ne şekilde olursa olsun, Türkiye'nin Geçiş dönemine girişinin geciktirilmeyeceği ve çalışmaların behemehal yukarıda belirtilen tarihe kadar bitirileceği haberleri yer almış, bu istek ve inisiyatifin «Biz» den geldiği yolundaki yorumları da Brüksel istikâmetinde kesafet peyda eden «görevli»ler trafiği de doğrular nitelikte görülmüştür.

Bu arada Hariciye kesiminin çabukluk ve mutlak surette Ortak Pazar'ın ikinci etabına başlamak gerektiği görüşünde olduğu, diğer görevlilerin ise acele edil-

memesi ve bu arada intibakta kolaylık getirecek şart ve olanakların iyice olgunlaşmasına çalışılması görüşünde oldukları da sızan haberler arasındadır.

Her ne şekil ve suretle olursa olsun, genç Türk Sanayii için yeni bir dönemin başlayacağı önemli bir tarihi kararın alınmak üzere olduğu şu günlerde, soruna kısaca bir kere daha gözatmakta fayda görüyoruz.

Bugüne kadar daha ziyade Ortak Pazarın ihracat ürünlerimiz, bazı ithal malları yönünden sağlayacağı avantajlar ve işgücü akımını daha da hızlandırmak suretiyle, ekonomimize dolaylı olarak yararlılığı üzerinde durulmuştur.

Buna mukabil sanayi sektörü için; serbest rekabet ile kalite ve fiyatların olumlu yönde gelişmesine yol açılacağı, yerli sanayiın disipline edileceği gibi ifade ve sloganlar dikkat çekicidir.

Sanayi çevrelerinin görüşleri genel-

likle dramatik çöküntü, yıkılma edebiyatına kaçmadan, intibak şartlarının dikkatle ve en az hasarla darboğazın geçilmesi imkân vermesi merkezindedir.

Görüşlerin böylece sivri noktalarıyla ortaya konmasından da kolayca anlaşılacağı üzere Ortak Pazar'a giriş olayı, ne kadar hassasiyetle ayarlanırsa ayarlanırsın sanayimiz için ancak bir rekabet ortamı getirecek ve çetin bir sınav olacaktır.

Bu sınav derece derece centilmen-
ce bir müsabaka, amansız bir mücadele
şeklinde de nitelenebilir veya yorumla-
nabilir.

Ne var ki, her konuda olduğu gibi, gelecekle ilgili tahminlerde «gerçek»le yüzyüze geldiği zaman ortaya çıkan büyük farklılık ve çelişmeler yumuşak tâbir ve sloganlarla geçirilememektedir.

İşte biz bu nedenle yine de hissi olmaktan ziyade, sorunu bilimsel ilkeler ve yaşanmış tecrübelerle noktalamak istiyoruz.

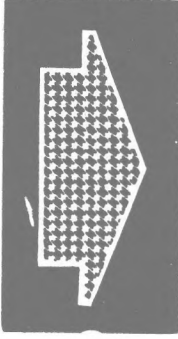
İlk olarak, bugünkü sanayimizin ancak Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulmağa başladığı ve ondan önce Batı'nın açık pazar durumundaki Osmanlı ülkesinde serbest rekabetin, ev ve el sanayiini dahi silip süpürdüğü unutulmamalıdır.

Her sanayi ancak içinde bulunduğu ekonomik, toplumsal şart ve imkânları yansıttığı ve bunlarla sınırlı olduğuna göre, iyi kalite-ucuz fiyat düzeyine ulaşması yalnız kendi inisiyatifinde değildir.

Diğer bir deyimle müsabakaya rakipler eşit koşullar altında çıkabilmelidirler.

Kısaca genç sanayimizi mutlak surette korumalıyız ve onu dış rekabetle karşı karşıya bırakmadan, Antlaşmanın gelişmesine yarıyacak yönde işlemlerini sağlamalıyız.

Öyle zannediyoruz ki, Türk Delegasyonu bu tarihi görevini bilmektedir ve yerine getirecektir.



Toptancı Hallerin kuruluş yeri teknik yapısı - işleyişi

Zihni TIRYAKIOĞLU

Yaş meyva-sebzelerin tazelik ve nefasetlerini kaybetmeden tüketicinin eline geçmesi, çabuk bozulabilen bu malların pazarlanmasında, göz önünde tutulması gereken en önemli noktalardan birini teşkil eder.

Belirtilen hususun gerçekleşmesi ancak, üretim bölgelerinden sevk edilen yaş meyva-sebzelerin toptancı hallere kısa zamanda ve örsellenmeden gelmesine bağlıdır.

Pazarlamada sür'at ve kolaylık, malların genellikle değer fiyata satılmasını dolayısıyla üreticinin eline daha çok para geçmesini sağlar. Aynı zamanda tüketicinin de taze mal almasını mümkün kılar.

Bu kısa girişten sonra pazarlama üzerinde (yaş meyva-sebzeye ait) diğer etkenler yanında, toptancı hallerin kuruluş

yeri, teknik yapısı ve işleyişi ile idare örgütlerinin çalışma düzenini inceleyebiliriz.

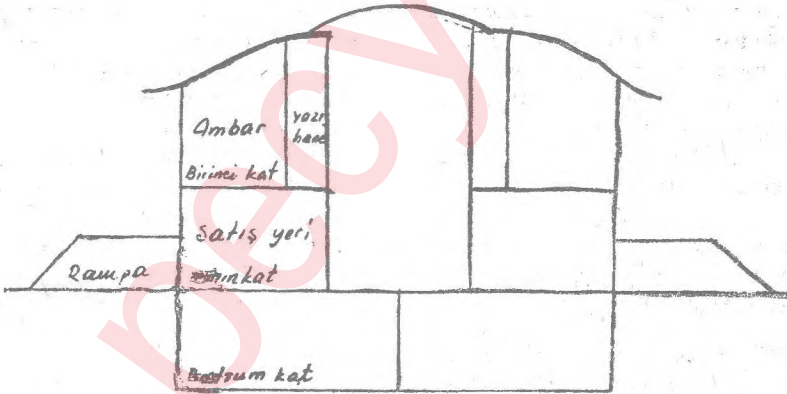
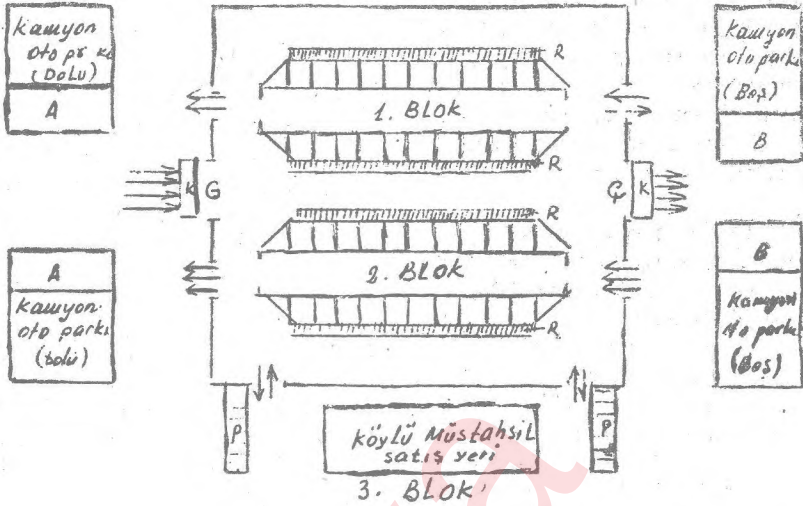
Hizmete uygun bir hal tesisi gerek kuruluş yeri ve gerekse teknik yapısı ile işleyişi bakımından bir takım özellikler arz eder. Bu özellikler aşağıda sırası ile kaydedildiği veçhile şunlardır :

HAL TESİSLERİNİN KURULUŞ YERİ BAKIMINDAN ÖZELLİĞİ :

Hal tesisleri kuruluş yerinin; şehir içi trafiği yönünden şehir dışında, ilerde tevsie imkân verecek ve ucuza istimlak edilebilecek geniş bir saha üzerinde, nakliyatın sür'atle yapılabilmesi için ana ve tali yolların kavşak noktasında seçilmesi şarttır.

Sahil şehirlerinde deniz nakliyatından istifade etmek maksadı ile hal tesislerinin deniz kenarında kurulması arzu edilir ise de gerekli değildir.

110 M



Kara yolu nakliyatının günden güne gelişmesi, büyük tonajlı ve süratli kamyonların hizmete girmesi, bilhassa yaş meyva-sebze naklinde deniz nakliyatını geride bırakmıştır.

Üretim bölgelerinden tüketim merkezlerine, deniz yolu ile sevk edilen yaş meyva-sebzelerin kamyonlarla sevk edilenlere nazaran geç gelmesi yüzünden malların teraveti bozulmakta ve dolayısıyla fiyatları da düşmektedir. Bu bakımdan hal tesislerine yakın bir yerde kurulacak

küçük ve elverişli bir iskele bu ihtiyacı karşılayabilir.

HAL TESİSLERİNİN TEKNİK YAPISI VE İŞLEYİŞİ BAKIMINDAN ÖZELLİKLERİ :

Hal tesisleri, bütçe imkânlarına göre demir konstrüksiyon hatta ahşap dahi yapılabilir. Yeterki düz ve geniş bir zemin üzerinde suyu, elektriği, kanalizasyonu olsun ve çevre yolları ile bağlantısı bulunsun.

Tesisin bkyüklüğü, şehir nüfusuna ve gelen yaş meyva-sebze miktarına göre tesbit edilebilir. Tesiste, hizmete uygun, teşhir ve müzayede salonları, soğuk hava ve muhafaza depoları, ambalajlama daireleri, olgunlaştırma depoları, boş kap ve küfe depoları, dökme mallar satış yerleri, köylü müstahsiller ve parçacılar için açık satış mahalleri yer almalıdır.

Ayrıca (banka, postahane, büfe, lokanta, berber, ayakkabı boyacısı, ambalaj malzemesi satıcısı ile Belediye Zabıtası ve polis karakolu gibi) sosyal hizmetler içinde hal tesisleri dahilinde yer ayrılmalıdır. Diğer bir önemli husus, tesisler bitişğinde ihtiyaca cevap verebilecek genişlikte oto park yerleri tefrikidir.

Satılan malları, halden perakendeci esnafın işyerine götürecek araçlar için ayrılacak oto parkın çıkış kapıları karşısında bulunması, üretim bölgelerinden gelen vasıtalar ile halde icrayı ticaret edenlere, misafirlere ve hal idaresine ait vasıtalara tahsis edilecek oto parkın da giriş ve çıkışa mani olmayacak, uygun bir tarafta ve diğerine kıyasla daha büyük olması dikkate alınmalıdır.

HİZMETE ELVERİŞLİ BİR HAL TESİSİ KROKİDE GÖRÜLDÜĞÜ GİBİ ÜÇ BLOKTAN İBARET OLMALIDIR :

BİRİNCİ BLOK : Bu blokta kooperatif veya kooperatif birlikleri, müstahsiller, müstahsil nam ve hesabına satış yapan komisyoncular, (kap içinde yani ambalajlı malların satışını yapmak suretiyle icrayı faaliyette bulunanlar.

Üç kattan ibaret olan bu blokun, **bodrum katında**, boş kap küfe depoları ile soğuk hava ve muhafaza yerleri bulunmaktadır. **Zemin katta ise;** teşhir ve müzayede pavyonları ile sosyal tesisler yer almaktadır. **Birinci katta;** mal depoları, bürolar bulunacak ve hal idaresi de bu

katta yerleşecektir. Bu blokta katlar arasındaki irtibat yük asansörleri ile sağlanır.

İKİNCİ BLOK : Dökme gelen (Enginar, marul, mısır, kavun, karpuz vb.) malların muhafazası ile satışı bu blokta yapılır. Birinci blokta olduğu gibi burada da kooperatifler veya kooperatif birlikleri, müstahsiller ve müstahsil nam ve hesabına satış yapan komisyoncular icrayı ticaret ederler.

ÜÇÜNCÜ BLOK : Burası müstahsil köylü malları ile parçacı esnaf mallarının satışına ayrılan açık satış yerleridir.

Blokların münasip bir yerinde tahmiltahliye işçileri ile halden yük taşıyan vasıta sürücülerine, lokal olarak kullanılmak üzere, bir yer ayrılması da gereklidir.

Üretim bölgelerinden gelen mallardan, halde, herhangi bir sebeple satılmayıp elde kalanlar için; tesisler civarında bir soğuk hava deposu ile bunları işleyebilecek imalâthanelerinin (konserve, ispirto, sirke, turşu, gübre vb.) kurulması, malların ziyasına mani olmak için zarıdır. Birçok ülkelerle elde edilen yaş meyva ve sebzelerin en küçük miktarına kadar değerlendirilmesi, ancak bu suretle mümkün olabilir.

Bugün nasılkı hemen, her vasat ailenin bir buz dolabı var ise; büyük bir gıda deposu olan hallerinde bir soğuk hava deposu olmalıdır ve şarttır.

HALLERDE SATIŞ YERLERİNİN BÜYÜKLÜĞÜ VE MİKTARLARI :

Birinci blokta icrayı ticaret edeceklere ayrılacak yerlerin 60 ilâ 90 metrekare olması ve firma adedinin de şehir nüfusuna göre onbeş bin kişiye bir firma olmak üzere hesaplanması uygundur.

Tecrübe ile sabit olmuşturki; bu ora-

nın altında yapılan tahsislerde derhal inhisarcılık başlamış, üstünde ise aşırı rekabet sebebiyle hileli satışlara tevessül edilmiştir.

Dökme mallar satış pavyonunda yani ikinci blokta da aynı esaslar dahilinde yer tahsisi yapılması uygun olur.

Üçüncü blokta tahsis durumu yoktur. Açık olan satış mahallinde müstahsil köylüler ve parçacılar günlük satışlarını yapar ve giderler.

TAHMİL—TAHLİYE VE SATIŞLAR :

Üretim bölgelerinden hale mal getiren vasıtalar, giriş kapısındaki yer baskülünde tartıldıktan sonra pavyonların dışındaki rampalara yanaşmak suretiyle yüklerini boşaltırlar. Boşaltma doğrudan doğruya firmanın deposuna ve bir ameliye ile gerçekleşeceğinden malların örselenmesi bahis konusu değildir. Boşalan vasıtalar çıkış kapısındaki yer baskülünde daraları tesbit edildikten sonra hal dışına çıkarlar.

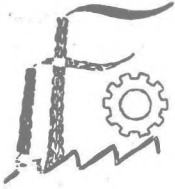
Satılan malların halden dışarı çıkarılmasında dikkat edilecek husus; çıkışların belirli kapılardan yapılmasıdır.

Satışlarğ tahmil-tahliye ve diğer bütün hal faaliyetlerinin gece (Akşam saat 20.00 den başlamak üzere sabah saat 6.00 arasında) yapılması ve bunun usul ittihaz edilmesi çok yerinde olur.

Şehir halkına ve üreticiye günlük satış fiyatlarının duyurulması; üreticinin elinde bulunan malların cins ve miktarlarının öğrenilmesi bakımından neşriyat ve haberleşmeye de çok önem vermek lâzımdır.

HALLERDE İDARE ÖRGÜTÜ :

Hallerin sevk ve idaresi: Hal idaresi başta bir müdür ve yeteri kadar yardımcıları ile (Yazı İşleri-Muhasebe-Statistik-Kontrol-İşletme (soğuk hava tesisleri, atölyeleri) — İntizam ve Temizlik) servisleri, Hakem ve Eksper hey'etleri, asayiş ve emniyeti sağlamakla görevli Belediye Zabıtası ve Polis karakollarından ve Nakliye servisinden ibarettir.



Kompüter Elektronik beyinler

Osman ACAR

Kompüterlerin bir işletmecilik aracı olarak Sanayi sahasına girmesi 15 yılı geçmez.

Elektronik usullerle verilerin işlenmesi, Sevk ve İdareciye durumu açıklıkla görmek ve karar almak imkânı sağlamaktadır.

Sanayicilerin ekserisi halâ kompüteri çabuk hesap yapan bir makine olarak telâkki etmektedirler. İşçilikler, ücret bordroları, müşteri hesapları, senet muamelelerinde faydalı olduğunu kabul etmişlerdir. Halbuki komputerin KARAR ALMA malûmat sağlama fonksyonu en önemli hususu teşkil eder. Meselâ bir imalât Şirketi, her gün satın alınacak, imal edilecek ve satılacak malların miktarlarını ve bunların bayilerine dağıtımını ve bayi satışlarının takibi gibi mevzularda KOMPÜTER'den sonsuz istifadeler sağlar.

Günlük daima değişmeler gösteren bu hareketleri, memur kadrosuyla takip etme çok masraflı ve hatalara yol açan ve çok uzun süren bir yoldur. Gerekli malûmatlar memur kadrosundan alınana kadar, şartlar değişmiş ve hazırlanan malûmatın önemi hükümsüz kalmıştır. KOMPÜTER birkaç dakika içinde bize neticeleri bildireceği için kararlar günü gününe değişiklikleri takip eder nitelikte olacaktır.

Diğer bir imkân, meselâ satış şubesi müdürü, özel bir kampanya yapmayı tasarladığı zaman, bunun firmanın stok ve imalât durumları, finansman durumu, gibi malûmatları KOMPÜTER'den çok kolaylıkla temin etmekte bu da kararlara ışık tutmaktadır.

Bu satış gayretinin neticeleri çok yakından takip edilmiş olacağı için düzeltici tedbirler alma imkânı doğmuştur.

İnşaat şirketleri muhtelif şantiyelerindeki binlerce kalem depo mevcudunu, inşaatların ilerleme temposuna göre takip edemezler.

Oto Montaj Sanayii binlerce parça vida, yedek aksam çeşitlerinin hareketlerini, depo mevcutlarını ve alınması gereken tedbirleri kompüterle sıhhatle tespit etmektedir.

Artık bir petrol Şirketi, bayilerinin stok ve satış durumları, yapılacak tevziat ve nakliyenin plânlanması gibi hususlarda kompüterden vazgeçemez hale gelmiştir.

BİLGİLERİN KOMPÜTERE VERİLMESİ

Firmaya ait bütün malûmatlar istatistik veriler, imalât programları bayi hesapları ve satış yekûnları, stok, durumları, PROGRAMCI denen elemanlarla bir Denklem halinde kompütere verilir, bu ameliye delikli kartlar veya Manyetik Bantlar ile yapılmaktadır.

Şartlardaki değişiklikler, Denkleme muayyen PARMETRE'lerin ithali şeklinde yapılır, yeni muayyen verilere nazaran kompüterin gösterdiği neticenin, bir iki elemanın değişmesiyle ne hal alacağı, bir iki dakikada yeni neticeyle belli olacaktır. Bu şekilde verileri değiştirerek, her durum diğeriyle mukayese edilerek en uygun karar tarzı meydana çıkar.

KOMPÜTERİN FİRMANIN TEŞKİLÂTINA TESİRLERİ

Kompüter kullanmaya başlayan bir firmada bazı ufak bünye değişiklikleri doğmaya başlayacaktır. Zamanla bu değişiklikler birikerek KOMPÜTER'den önceki duruma nazaran, çok değişik bir bünye ve teşkilât meydana geldiği görülecektir. Teşkilâta, veri hazırlama vazifesi yüklen-

dikçe, bir OTO KONTROL meydana gelmekte ve elemanlar daha ciddi çalışma mecburiyeti duymaktadırlar. Hataların teşkilâta bildirilmesi ve kendilerinden rutin işlerden ziyade yaratıcı faaliyetler beklediğinin duyurulması ve KOMPÜTER Şubesi Müdürünün dirayetli bir idareci olması keyfiyeti Firmanın kompüteri benimsemesini kolaylaştırmaktadır. Yalnız bazı hallerde, meselâ bölge büroları mevcut olan firmalarda, kompüter kullanılması ile, bu büroların depolamaya ait bilgileri ve fatura kesilmesi gibi hususlar Merkez Teşkilâtına geçmiş ve bürolardaki muhasebe teşkilâtı iptal edilmiştir.

Kompüter şubesi Şirket içinde gittikçe önem kazanmakta ve muhasebeye bağlı bir şubeyken, Umum Müdüre bağlı bir şube haline geçmektedir. Kompüter şubesi müdürünün kabiliyetli bir idareci ve dinamik bir şahıs olması gerekmektedir.

Firmalar genişledikçe, karar alma selâhiyeti, Orta Sevk ve İdareci zümreye kaymaktadır. Kararlardaki isabet idarecilerinin kalitesine diğer şubelerle olan münasebetlerine bağlıdır.

KOMPÜTER kullanma ile, karar alma selâhiyeti tekrar merkezileşmekte, veriler merkezde toplandığı için, değişen şartların tesirleri tek elden değerlendirilip teşkilâta duyurulmaktadır.

Artık Orta Sevk ve İdareci, kompütere bilgi yetiştirme vazifesinin üzerine almış ve çalışması daha rantabl hale girmiştir. Makinayla çalışma teşkilâta bir reaksiyon uyandırabilirse de, iyi bir öğretim faaliyeti, alınan kararlardaki isabetler bu reaksiyonu azaltmaktadır. Neticede fabrikaların OTOMASYONA geçmesinde gösterilen direnmeye, KOMPÜTERLEŞMEDE, tesadûf edilmemiştir.

Kısım müdürleri Kompüter şubesi müdürüyle verilerin plânlanması hususunda beraber çalışmaya mecbur edilirse,

kompiuter teŝkilâtça benimsenir ve problemler ortadan kalkar. Kompiuterin anormal bir netice göstermesi karşısında, bir depo personeli, mevcut olarak gösterilen stoklar  depoda bulamayınca kompiuteri suçlamıŝlardır. İdare, bu aksaklıkları her defasında takip etmiş ve personelin yok dediği mallar depoda bulunmuştur. Fakat kompiuter şubesi müdürü depoda çalıŝarak bu aksaklığı meydana çıkarmıŝtır. Bu netice ibret vericidir.

TEKNİK BİLGİ

Kompiuterler üç temel üniteden teŝekkül ederler.

1 — CENTRAL PROCESSOR: Hazırlanan aritmetik ve logik iŝlem talimatların bünyesinde muhafazaya eden ve bu talimatları dış verilere uygulayan merkezi hafıza sistemi ve iŝlem  nitesi

2 — STOAGE UNIT : Dış verileri, takip edilecek iŝlem dizisini ve neticeleri muhafaza eden hafıza  nitesi

3 — Verileri delikli kart, manyetik band ile 1 ci üniteye nakleden ve sonuçları yazı ile kaydeden INPUT - OUTPUT  nitesi

SİSTEMİN MALİYETİ : Kompiuter sisteminin tesis ve idamesi iŝletmelere oldukça büyük külfetler yükler, satış ciro-sunun % 0,5 ŝi denebilir. Bu yönden Ŝirketler KİRALAMA'yı tercih etmektedirler. Masraf yek n n n % 40 kira bedeli, % 60 ise programlama ve işletme gideridir.

İyi d ŝ n lm ŝ ve ciddi bir şekilde pl nlaŝmıŝ bir programla işletmenin 5 yıl sonraki ihtiyaçlarını gözönünde bulundu-

arak giriŝilmiŝ bir kompiuter sistemi iŝletmeye büyük faydalar sağlar.

Mevcut işletme sistemleri kompiutere geçiŝi sağlayacak istatistiki verileri toplama faaliyetine geçtikçe bu makine-lerden istifade artacaktır.

Şirket içinde bilgi akış usulleri tam olarak oturtulmadığı ve Sevk ve İdareciler Şirket organizasyonunda sorumlulukları tam olarak tespit etmezlerse bu sisteme geçiş zor olur. Türk Sevk ve İdare Merkezinin yaptığı çalışmalar sayesinde memleketimiz modern sevk ve idarecilik hususlarında gelişme göstermektedir. Karayollarının 120.000 kalem yedek parça sto-ku, sigorta ŝirketlerindeki 100.000 poliçe, 200 Başka ŝubesinin karşılıklı mutabakat hesapları gibi durumlarda artık kompiuterlerin vaz geçilmez bir unsur olarak yerleŝmiŝ olmaları, ve özel sektörün yavaş yavaş bu konuya eğilmesi, memleket hesabına sevindirici belirtilerdir.

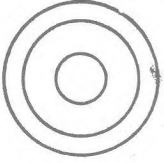
Netice olarak Psikolojik bir unsur olarak Sanayide kompiuterin en baş seviyeye geçmesi, bunları imâl eden firmaların zamanla Sanayii kontrol altına alacağı iddiası bir yana atılırsa, yeni teknolojik geliŝmelerle, KOMPÜTER, telefon santralleri gibi her ŝehirde merkezi büyük bir ünite ve bu üniteye telefon tesisiyle bağlı firmalarda ufak mesalar şeklinde merkezi teŝkil tlanmaya gütmektedir.

Her firma kendine ait malûmatları (Dev Kompiutere)  nceden kayıt ettirmiŝ olmakta ve yeni problem soru ve malûmatlar firmalardaki ufak masalardan kompiutere gönderilmekte ve alınan sonuçlar hemen Şirket idarecilerine ulaŝtırılmaktadır. Telefon sistemlerinin iyi olduğu ŝehirlerde m kemmekle iŝleyen bu sistem P.T.T. bugünkü haliyle Türkiye'de d ŝ n -

lemez. Fakat buna benzer bir sistem, gelecek sene Orta Doğu Teknik Üniversitesinde kurularak eğitime tahsis edilecek, fakülte ve kürsüler her türlü teknik malumat ve haberleşmeyi odalarındaki ufak masalardan elektronik beyine soracaklar

ve araştırma faaliyetleri bu sayede çok sürat kazanmış olacaktır.

Sanayicilerimizin bu konuya bir an evvel eğilmeleri memleketin hayrına olacaktır.



EXPO. 70 « Yürüyen kaldırımlar » ile gezilecek

Nurettin ÖZŞİMŞEK

1970 Dünya Fuarı Japonya'nın Osaka kentinde 15 Mart 1970'de açılacak.

Bu dev yapıtın hazırlıkları sür'atle ilerlemekte, ulaşan haberler daha şimdiden tüm dünyanın ilgisini çekmektedir.

İlk Dünya Fuarı, bilindiği gibi, 1851 yılında İngiltere'de açılmış, bunu sanayi ülkelerinin toplandığı Batı yarımküresindeki 1873 Viyana Fuarı izlemiş, son çeyrek yüzyıl içindeki Brüksel, New York, Kanada Dünya Fuarlarının yankıları, elân hafızalardan silinmemiştir.

EXPO. 70'in bir özelliği de, bir Asya ülkesinde açılan ilk Dünya Fuarı olmasıdır. Belçika Fuarının ana fikri «Teknoloji ve İnsanlık» Kanada Fuarının «İnsan ve Dünyası» olarak nitelenmiş, Osaka Fuarı için ise «İlerleme ve Armoni» teması seçilmiştir.

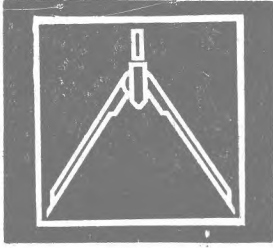
Japonya'nın Tokyo'dan sonra gelen ve bir sanayi merkezi olan Osaka'da çok

geniş bir alan üzerinde kurulan fuarın şimdiden bilinen özelliklerinden biri, ziyaretçiler için kolaylık olmak üzere dakikada 36 metre hızla hareket eden «Yürüyen Kaldırımlar»dır.

Fuar yeri, geleceğin bir kenti şeklinde düşünülerek planlanmış pavilyonları ile park yerleri, bahçeler, eğlence siteleri ayrı alanlarda toplanmıştır. Fuarın 40 milyon ziyaretçi tarafından gezileceği hesaplanmaktadır. Buna göre 21.500 araca park yeri ayrılmış, aynı anda 25 bin kişinin yemek yemesi için 145 büyük lokanta açılmıştır.

Altı ay açık bulunacak ve çeşitli eğlence yerlerini de ihtiva edecek olan Fuar birçok tanınmış sanatçının da katılacağı bildirilmektedir.

Fuara iştirak edecek 72 ülke arasında, geçen yıl Karacî'de alınan bir karar gereğince, Memleketimizde İran ve Pa-



Bankacının Eğitimi

Metin SÜDEN

Mesleğe Giriş — Bankaya ister bir ömür boyu, ister geçici olarak intisab edenlere, bankacılığı benimsetmek, tasavvur edilen bütün mesleklerin üstünde olduğunu telkin etmek banka idarecisi durumunda bulunanların önemsemeleri gereken bir husustur. Bankacılık artık, rastgele bir meslek olmaktan çıkmıştır. Giriş sınavları, memur adayının, hiç olmazsa bankacılıkla ilgili konuların nazariyatında muayyen bir mertebeye ulaşmış olmasıyla cevaplandırılacak sorulardan meydana gelmektedir. Bu itibarla, en basit banka hizmetleri bir yana bırakıldığında, bankada çalışmak arzusunu duyan kimse asgarî bankacılık kültürüne sahip olmalıdır. İlkden itibaren yüksek tahsil kademelerine kadar geçirilen tahsil hayatında meslekî bilgilere genel eğitim müesseselerinde yer verilmemesi bankacılık tahsilinin yıllar önce seçilip bu yolda bir tahsil takip edilmesini gerektirmektedir. Tabiatı ile buda çoğu kez müm-

kün olmamaktadır. Meslekî tahsilin tamamen tesadüfe bırakılması, yüksek tahsil dalı seçiminin de kişinin arzusu dışında tecelli etmesi, mesleğe hazırlanmayı yılların gerisine atmaktadır. Bununla beraber, zamanında yapılan meslek seçimi ve tahsil yüksek eğitim müesseselerinin diplomalarıyla tevsik edilse dâhi tatbikatla edinecek değeri ihmâl edilmemelidir. Bankacılık nazariyatı ve tatbikâtı arasında, diğer mesleklerde olduğu üzere, karşılıklı rabita vardır. Tahsil hayatının son yıllarında müstakbel bankacının boş vakitlerini stajla değerlendirmesi, ileride öğrenmeğe tahsis edeceği yıllarını yükselmekle kıymetlendirmesine medâr olacaktır.

Bankacılığa yeni intisab eden muayyen bir tecrübe devresinin sonunda esas kadroya geçirililerek, az veya çok, sorumluluk yüklenir. Sorumluluğu ile orantılı karar verme ve tatbik etme selâhiyeti tanınmalıdır. Görevini başarıyla yürütmesinde gerekli olan bu selâhiyet ileride ala-

çağı daha yüksek mevkilere hazırlanma imkânı ve vermektedir.

Tecrübe devresi müsbet bir sonuca varmasa dâhi, banka camiasında görmüş olduğu yakınlık, titizlik uzun zaman unutulamayacaktır. Edinilen olumlu izlenimler bankacılık ve banka hakkında canlı bir propaganda niteliğinde olacak, müteakiben girilecek iş veya serbest meslek sahasının gerektirdiği bankacılık işlemlerini evvelce çalışılan banka ile geliştirme temayülü doğacaktır. Tabiatı ile, bankadan ayrıldığı anda bu derecede müsbet duygularla dolu bir elemanın, hakkında alınan menfi kararın, bilhassa istikbâlî yönünden kendi menfaatine olduğu anlatılıp inkâr edilmesi, hattâ tahsil durumuna ve istidâdına uygun bir işe yerleştirme yolunda mümkün olan yardımın esirgenmemesi gerekir. Şefkât dolu bir davranış, tecrübe devresinde bütün iyiniyetine rağmen, kapasite ve istidadı bakımından banka için fayda umulamayan adaylar için düşünülebilir. Yoksa, özellikle disiplinsiz, bozuk düzeni içinde kaybolmuş adaylara aynı hassasiyetin gösterilmesi abes olur.

Servis Çalışmaları — Genel olarak, adayın tecrübe ve intibâk devresi bir servis şefinin idaresindeki kıdemli memurların nezâretinde geçer. Şef adayın çalışmasını yetiştirici durumunda olan kıdemli memurlardan öğrenebileceği gibi, gelişmeyi doğrudan doğruya da takip edebilir. Bu aynı zamanda kıdemli memur'u yoklama fırsatıdır. Ufak çaptaki idarecilikle beraber, bilgi hazinesini, tecrübelerini de ortaya koyacak, servis şefi o ana kadar, memurunun bilmediği yönlerini tanıyacaktır.

Tecrübe devresi beklenen sonuçları verdiğinde, memur ya aynı serviste çalışmasına devam eder ya da alıştığı işe benzer başka bir servise veya şubeye tayin edilir. Lüzüm olmadıkça, müsbet notu veren servis şefi ile beraber bir müddet

daha çalıştırılmalıdır. Bu devamlılık, aday hakkında verilen notun daha yönlü ve derin olmasını mümkün kılar. Diğer taraf-tan, ilk kademe notunu veren şefin değerlendirmesinde ileriye itibâre alan gelişme durumu da vardır. Ancak, üst kademeler şefin müsbet veya menfi değerlendirme-sinde isâbet görmüyörlarsa, her hangi bir yanlışlığa mahâl vermemek üzere, hakkın-da karar alınan memuru başka bir serviste denerler.

Diğer bir mesele şefin formasyonu ile ilgilidir. Her memur adayında kendi özelliklerine cevap verme niteliğini arar. Bu özellikler çoğu zaman kapris olarak da tecelli edebilirler. Merâklar, itiyadlar yakınlıklaşma ve anlaşma sebebi olabilirler. İçki ve sigara kullanmayan, kahve, çay içmeyen şefin idaresi altında tiryakilerin handikaplarını kapatmaları işteki başarılarının üstünlüğüne muhtaç bulunmaktadır. Ancak, şef, bir bakıma eğitici - yetiştirici olduğundan, memur adayını iyice inceliyerek, yeteneklerini ustaca istediği çalışma düzenine sokması beklenir. Bazan, kabiliyet ve istidadını serbestce gösterebilme niteliğine sahip kimseler, zâhîrî bir gayretin gözboyacılığından faydalanarak, kendilerini kolaylıkla âmirlerine bağlayabilmektedirler.

Her memur adayına iş disiplini yanında, serbestce düşünme ve çalışma imkânı da verilmelidir. Genç dimağ, tarafsızca edindiği, servis çalışmasına ait bilgilerini tenkit süzgecinden geçirerek, söyleyebilmelidir. Çoğu zaman, çalışma sistemindeki yeniliklerin bitaraf kimselerin görüşleriyle gerçekleştirebildiği ileri sürülebilir.

Memur - Amir İlişkileri — Münasip zamanlarda, özellikle memur adaylarıyla yapılacak görüşmelerde, âmir mevcut fereddödlü noktaları aydınlatmaya çalışmalı, ilk bakışta mâkul karşılama - yan hususlar mümkün mertebe etrafıca

anlatılan müşahhas hadiselerle dayandırarak muhatap iknâ edilmelidir. Görülecektir ki, itimad telkini, rahat bir çalışma havasının iş hayatına getireceği feraâhlıkla, personelin, evvelce saçma bulduğu, formaliteleri, luzumlarına inanarak, tamamlamasını kolaylaştıracaktır. Personelden, adaylıktan itibâren, esirgenmeyecek itinâ ve ilgi, ne kadar güç olursa olsun, ergeç müesseseye faydalı bir eleman kazandıracaktır.

Bazı bankalar, muhtelif servislerde denedikleri hâlde mesleğe intibâk edememiş, istidatsız memurlarını azâmî otuz yaşına kadar çalışmaya deva mşansı tanıyarak, bu yaşa kadar makbul bir seviyeye ulaşamadıkları takdirde işlerine son vermeği münâşij görürler. Belki çok sert bir hâreket tarzı olmakla beraber, kaderin ve muhtemel imkânların veya böyle bir olayın bahiskonusu kimseye, hayat mücadelesinde itici bir kuvvet bahsedebileceği düşünülürse, isâbetli bir çözüm yoluna tevessül edildiği kabul edilebilir.

Çalışmanın Bedeli — Genel olarak ücretler maddî ihtiyaçları karşılamaktan ziyade, personeli manevî bakımdan tatmin ettikleri kadar teşvik edici - kamçılایıcı bir rol oynarlar. Mânen tatmin edilmenin tesir sahası o kadar geniş ve derindir ki, alınan karşılığı alınan ücretin bütün ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı önemsenmez bile..., hayat pahalılığından şikâyet edilir. Bununla beraber gittikçe artan fiyatlardan başka, yeni yeni ihtiyaçların doğması dikkate alınırsa personelin hayat standardını hiç olmazsa devam ettirecek, gayret verecek ayarlama zamları ve lâıyk oldukları mevkilere yükseltilmeleridir.

Manevî tatminin doğurduğu olumlu hâli fazlaca istismar ve mübalağa etmemek şartı ile, müessese müsbeṭ davranışlarının semeresini almakta geçikmez. Alınan verimlilik, ödenen ücretleri aşır, emeği

ucuza mal edebilir. Ast - üst ilişkilerinde, gerekli disiplini zedelemeyen ve mesafelere itina ederek, dostca bir havanın esmesine gayret gösterilmelidir. Personelin çalışmasında ciddiyeti, nizâmlara riâyeti, ancak, yaptığı işe izâfeten üstlerince esirgenmeyecek ilgi şefkât ve saygıya bağlıdır. Memur, emir kulu bir esir değil, fakat müesseseye önemi kabul edilmiş muayyen bir görevi mükemmel bir şekilde ifâ etmekle mükellef eleman haysiyetile tanınmalıdır. Aksi hâlde, eğer verilen iş önemli değilse, zaten bu işe adam tutup masrafları fuzulî kabartmaya lüzum yoktur. Şurası muhakkaktır ki, memur üstlerinin kendisine karşı takındığı tavır, suur altında, vazifesine atfedilen önemle değerlendirir. Vardığı sonucu şahsî duyguları ve yetenekleriyle mezc ederek, ya tevekkülle gereken gayreti esirgemez müesseseye faydalı olur, yada ezilen şahsiyetinden dolayı yıkık kişisel karar vermeden yoksun robot hüviyetinde âdeta işte sürüklenir. Meydana gelen bozuktur ve baştansavmacılıkla komplekslerini tatmin eder. İş hayatında asırlar üzerinde kompleksler yaratılması, çok defa, rahat bir idareciliğin devasıdır. Görünüşteki disiplin, benliklerini müessese dışında bırakmak zorunda kalan personelin fizikî varlıklarından kurulmuştur. Manevî varlık üst tarafından muhafaza ve idare edilmektedir.

Memur - âmir ilişkilerinin tanziminde:

— Teklif kutuları

— Toplantılar, faydalı olurlar.

Üst'e derhal iletilemeyecek durumlarda, ilgili memur düşüncesini bütün şaflığı ile kaleme alır, izlenimini, endişelerini, buluşlarını, teklif ve temennilerini bildirir. Toplantılarda konu genel olarak tesbit edilmiştir. Fikirlerin dermeyeran konuşmanın seyrine ve havasına bağlı kalır. Cevaplar ve karşıt fikirler toplantı süresi ile hudutlu olduğundan bitaraf ve serbest

düşünme imkânlarını aksatabilirler. Buna mukâbil, teklif kutularının muhtevası inceleme ve etraflı düşünüp hazırlanma fırsatı vermekte toplantılara konu hazırlayabilmektedirler. Şahsî müracaatlar ve tekliflerin yazılı veya sözlü sonucu fikir teatisini sağlayacak toplantılarda yapılacak müzâkere ve münakaşaların bankacılık bakımından değeri pek büyüktür. Muaşeret kaidelerine riayetle bankanın bünyesinde, muhtelif kademedeki personelin benimzedikleri fikir ve kanaatler serdedilebileceği gibi, her hangi bir sebebden dolayı daha yüksek mevkilere ulaşamamış elemanların meydana çıkmasına, memurların meslekdaşlarını tanımalarına ve ilerdeki iş münasebetlerini karşılıklı anlaşılmaya müsait bir zeminde geçmesine imkân toplantılarda edinilecek izlenimlere bağlıdır. Bankacılıkla ilgili toplantıların dışında, bayram ve benzeri vesilelerle ailelerin tanıştırılması, iş hayatının sıkıcı ciddiyetini tatil zamanlarında hafifletip, personeli samimi bir hava içinde kaynaştırır.

İ ş H a y a t ı — Genel olarak, memurların şahsî münasebetlerinin ilk kademe âmirleri vasıtası ile daha üst derecedeki idarecilerle yapmaları, disiplin ve otorite bakımından, temenni edilir. Esasen, idare ile yapılacak temaslar muntazam bir program dahilinde olmalı, hafifliğe kaçacak bir şekilde önlenmelidir.

Evvelce, memur - âmir ilişkisi dogmatik esaslara dayanır, üstün talimatı, en basit tenkit ve aykırı davranış çalışma terbiyesiyle uygun görülüyerek, itirazsız tatbikata konur, bu arada şahsî sempati veya antipatinin tatmini fırsatı da kaçırılmazdı.

Dar bir hareket çerçevesinde çalışmak zorunda kalan memur, robot haysiyetinden (!) kurtulamaz, güdük kalmaya mâhkum kabiliyetler, içe itilmiş arzu ve hırslar ilerde alınacak idarî kademelerde tatbik edilecek personel siyasetinin za-

rarlı ham maddelerini teşkil ederdi. Personel idaresinin şahsî kaprislerin tatmini cihetinde veya anlık kararlarla iktifa edilecek bir basitlikte olmadığı, aksine daha ziyade engin manevî dünyasında yaşayan insanın ruhuna da hitap etmek icap ettiğinden, böylece görünmeyen bu âlemin muğlâk verilerini ruhbilimin ışığı altında inceleyip, gerekli tedbirleri alıp davranışlarda bulunmanın, ancak çetin bir hazırlık devresinin tecrübe edilmiş neticelerine bağlı olduğu anlaşılmıştır. Hazırlık devresini takip edecek tatbikâtın kısa ve uzun devrede incelenmesi gerekir. İlerde alınacak kararlara örnek teşkil etmek üzere bir tecrübe karakterini taşıyan tatbikâtın bütün yönleriyle incelenmesi idareci - ler için son derecede faydalı olacaktır.

Günümüzde, hangi kademede olursa olsun, personelin bankaya, hayatlarını kazanmak üzere girdikleri andan itibaren, çalışma saatlerinde hakikî şahsiyetleri yerine «iş» şahsiyetlerini takinmaları gerektiğinden, âdetâ birer sanatkâr titizliğiyle ifaya mecbur oldukları rollerinde muvafakiyetin şartı, görevin istediği intizâm, hâl-tavır, ast-üst, müşteri münasebetleri, işlerin bitirilmesinde çabukluk, sağlam muhakeme ve kararlarda isabet ve benzerleri, deruhte edilen görevin liyakatle idare edebilecek ve bankaya varlıkları ile verimlilik kazandırabilecek durumun bulunmasıdır. Kaldı ki, cemiyet hayatı derbederlikten kurtulmakta, uyulması istenilen kaideler konu komşu ziyaretlerinde yer almaktadır. Örneğin; Misafirlikler randevülerle tanzim edilmekte, konuşmalarda münakaşalardan kaçınılmakta, nihayet süresi bir veya iki saati geçmemektedir. Pejmürde bir kıyafetle dolaşmak belediye zabıtasının müdahâlesini dâvet edecek çirkin bir durumdur.

Personelin banka dışı davranışları, bir dereceye kadar, mensup olduğu bilinen müesseseye izafe edilmektedir. Buna mâni olmanın çaresi yoktur. Bankacılıkta,

meslek, sadece iş saatleri için değil günlük hayattaki davranışlarda da benimsenmelidir. Her işletme personelinin yaşayışında mesleğe uygunluktan kaçınılmamalıdır. Bir tezgâhtarın özel hayatındaki hafif hareketleri, perişanlığı etrafa ticarethanenin durumunu teşhir edecek kudrette dir. Bankacılıkta konu bizâtihi krediolduğundan personelin yaşama ve davranışları bir kat daha önemlidir. İzlenimler krediye, az veya çok ilgilendirir.

Z a m l a r — Bankacılık mesleği için bütün şartları hâiz olduğu, çalışmasında vasat bir başarı gösterdiği halde, yapılan zamlara rağmen, işinden memnun olmayan ve bunu her münasebetle izhar eden memurlar görülmektedir. Eğer, memnuniyetsizlik personelin çalışmasında semere vermesine engel teşkil ediyorsa, ilgilinin psikolojik durumunu incelenerek önemli ipuçları elde edilebilir.

Muayyen sürelerde yapılan zamların mutlaka bütün personeli tatmin etmesi güçtür. Emsali arasında kendi durumunu tâyinle yaptığı mukayese sonunda tatmin edici bir zamma kavuşmadığı fikrine kapılan memuru, sebebler açıklanarak, tatmin etmek gerekir. Güçlüğüne rağmen bankanın yüklendiği, zamdan dolayı, ek külfeti heder etmeden, beklenen teşvik edici unsurun tahakkukuna vesile olacak fırsat kaçırılmamalıdır.

Emeğin, sadece ticarî mal veya alelade maliyet unsuru sıfatıyla kabul etmeyen, fakat emekten beklenen verimlilik ve yüksek kalitenin ruhî faktörlere bağlılığını, muayyen prensiplerden hareket ederek ilmî bir metod uygulayan, ücretle karşılanan emekten azamî verimliliğin edinilmesinde personele özel bir ihtimam gösterilmesi, moral takviyeler yardımıyla, zam veya ikramiyelerle elde edilmesi öngörülen teşvikin mümkün olabileceği kesin hükmünü behimsemiş idareciler vardır.

Personel emeğinin ayrılmaz sahibi olması sebebiyle, zamlarda düşülecek hataların işin verimliliğine ve kalitesine şiddetle tesir edeceği söylenebilir. Gerçekten emteasının değerini bir dereceye kadar, hesaplama serbestisine sahip olan patron, emekçi ücretini tayinde mukavemet ifade eden pazarlıkla karşılaşılabılır.

Kaldı ki, ücretin taraflar arasında kararlaştırılması mer'î olan ve olacak sosyal mevzuatla, genel olarak, emekçi lehine, gelişecek ve işverene ek külfetler yükleyecektir. Bununla beraber bahşedilen mûsait hayat standardı işin verimini ve kalitesini yükseltmekte gecikmeyecektir. Bu husus bankacılıkta da aynıyle vakidir. Çalışan dimağ yorulan vucud derlenip toplanma ve tazelik kazanmak için dinlenip eğlenmek ister. Aksi halde yıpranmış makinelerin randmansızlığının doğuracağı menfi neticelerin telâfisi imkânsızlaşır.

Diğer taraftan, bankacının değeri tecrübesiyle yükseleceğinden zamlarda değerlendirmeden ayrı olarak, bankacılık camiasındaki durumu da ölçülmeli, muhtemel iş tekliflerine karşı, bu münasebetle tedbir alma yolundan yararlanmalıdır. Zira, diğer bankaların gözkaşırtıcı tekliflerine teveccüh etme zorunda kalan personelin yeri kolayca doldurulamayacağı gibi, yeni yapılacak tayin de her zaman istenilen devamlılığı, bir süre için de olsa, vermez. İntikâl devresinde ödenen ücret alınan radmanı geçer. Ancak, memur evvelce o serviste yetişmiş ve yeni görevine başladığı anda, hakikaten edindiği tecrübelerin muhassalasası olan bilgisini ve şahsî kabiliyetlerini tatbik etmekle bankaya faydalı olmuşsa, yerinde bir davranışta bulunulduğu düşünülebilir. Aynı işin daha ehven malî şartlarla yürütülmesi, idarecilerin vazgeçemeyecekleri, miyhârî kâr-zarar durumuna olumlu olarak etkiler.

T â y i n l e r — Her hangi bir servis veya idarî kademelerde münhal oldu-

ğunda, banka dışından eleman alınması arzulanacak bir hâl çaresi olmamalıdır. Zira, memurlar beraberce çalıştıkları veya başka şubelerde çalışan, başarılarını duyup inandıkları âmirlerin idarelerinde bulunmayı arkadaşlık ve dostluk anlayışının delili manevî bir destek olarak kabul edip, yeni âmirlerini yadırgamazlar. Alacakları her yeni talimatın benimsenip titizlikle tatbikinde mevcut samimi havanın rolü büyüktür.

Bu sebeble, özellikle idarecilerden boşalacak yerlere, banka bünyesinde yetişmiş elemanların tayinine gayret edilmesi, yetiştirilmeleri bir programa uygun yapılmalıdır.

Çok seyrek de olsa, yeni bir sistemin tatbiki ve yeni şubeler, servislerin hizmete konulması hallerinde, banka bünyesinden idareci temini mümkün olmayabilir. Emsâli müesseselerin mesleklerinde pişmiş elemanları masrafsız hazırlanmış değerler niteliğindedir. Muhitinde tanınıp, müşteri kütlesi tarafından sevilip aranan üstad bankacılar nevî şahsına münhasır «aktif değer» taşırlar. Muhasebe vesikaları arasında değerleri belirtilmesi bile, neşredilen rapor ve imza sirkülerlerinde isimlerinin bulunması bilanço kalemlerinden edinilmesi güç, bankanın gerçek kudretini belirtmektedir.

S e r v i s E k i b i — Bankacılık sanatını üstün başarısıyla isbat ederek bankaya faydalı olmak isteyen şefe servisinde çalıştıracağı elemanları seçmesi sağlanmalıdır. Özellikle krediler servisinin beklenen verime ulaşması, dinamik bir karakter, bilanço ve diğer cedvelleri doğru ve çabuk tahlil etme olgunluğu yanında, rakkamlarla ifadelenen kemmiyetin gizlediği keyfiyeti sezme melekesi, nihayet muhtelif izlenim ve verilerin yardımıyla sonucu kesin hatlarla bağlama ve girift meseleleri doğru çözmeye ustalığını hâiz elemanların mevcudiyetine yakından bağ-

lıdır. Büyük bir ihtimamla edinilen neticeler gerçeğe uygun olduklarında, emniyet tedbirlerini ihmâl etmeksizin ilgili müşterinin kredi talebini is'af etmekten çekinmemek veya kesin olarak reddetmek zorunluğu vardır. Dirâyetli bir şefin idaresinde iyi kurulu ekip, üst kademe idarecilerin de işini hafifletir, onlara bankanın daha önemli işleriyle meşgul olma imkânını sağlar. Müdürün servis idaresine bakışı yerine, şefin sorumlu işlere yönelmesi bankanın gelecekteki olgun idarecilerini yetiştirme fırsatıdır. Bankacılığın her dalında risk vardır. Riskten çekinmek yerine, riks'e karşı gerekli tedbirlerin alınması bankacılıkta ön planda gelir. Tedbirlerin yetersiz liği veya imkânsızlığına kanaat getirildiğinde, ancak, müşterinin talebi kabul edilmez. Görülüyor ki, tekliflerin reddinde emniyet şıkkı önemsenmektedir. Tatbikatta, bazı hallerde, tedbir almak çareleri düşünülüp araştırılacak yerde bütün dikkat riske çevrilmekte ve kârdan mahrum kalınmaktadır. Bu arada, yetişkin personelin bankanın çalışmasını kolaylaştırması âmirlerinin emirlerini doğru ve çabuk yerine getirmekle mümkün olmaktadır. Risk ve alınacak emniyet tedbirlerinin tayini banka sevk ve idaresine ait olmakla beraber, bilgilerin toplanması ve sıhhati servis çalışmasının durumuna istendiğinde mütaleada bulunmak, şefin meslekî bilgisine bağlıdır. Teferruatla ilgilenmek ve açıkları tamamlamak servise düşer.

K a r a r l a r — Geniş planda risklerin önlemek için bankalarca seçilen yol, herhangi bir sahada vâki olacak krizin kötü neticelerinden sakınmak üzere, tahsis edilen kredilerin değişik sahalara tevcih edilmesidir. Gerekli kararların alınmasında görüşmelere ilgili servislerin şeflerini iştirak ettirmek, meslekte uzun yıllar tecrübe sahibi olanlarla, dinamik fikirli gençleri karşılaştırmak ve neticede ileri sürülen kanaatleri imtizaç ettirmek tatbikata canlılık verir. Bununla beraber,

neticeler bankanın kredi siyaseti ve imkânları muvacehesinde yeniden gözden geçirilir: Tam bir mutabakat hâlinde temin edilen kredinin mâhiyeti, süresi ve diğer şartları, örneğin teminatı ve meriyet süresince takip edilecek yol, müşteriye bildirilir. Müşteri-banka münasebetlerinde, kredi hakkında esaslı bilgi sahibi olan şef davranışlarında bilgili olacak, basit meselelerin halli için müdüriyeti meşgul etmeyecektir. Bankaca alınacak kararları benimsemek o derecede önemlidir ki, her hangi aykırı bir düşüncenin müşteriye serdedilmesi, organizasyon bozukluğuna delil teşkil eder ve servis müşterinin güvenini kaybeder. Kredi reddinde de müşteri münâsip lisanla sebebler açıklanarak tatmin edilmelidir. Bu bakımdan, sırf müşteriye hoş görünmek saikiyle, bankaca alınan kararı tenkit etmekten sakınmalıdır. Zirâ, bankanın yetkili kredi komitesi tarafından alınan kararlar bankanın düşüncesini teşkil ve temsil eder. Kararlara uygun veya aykırı istikâmette mübalağalı fikir dermeyanı fuzulî münakaşalara sebep olup müşterileri inciteceğinden aslâ terviç edilmemelidir. Müşteri-banka münasebetlerini tanzimde servis personeli 'usta tezgâhtar mahareti' göstermelidir.

Ziyâretler — Bankacılığın git-tikçe kazandığı milletlerarası öneme binaen, özellikle dış ticarete tavassut edenler, istihbarat ve kredi işlerini mütehasşis memurlarına takip ettirirler. İlgili memurlar yarım günlerini kredi müşterilerine yapacakları ziyâretlere tahsis ederler. Şâhsî temasların müşterinin işyerinde yapılması görüşmeye emsalsiz faydalar

sağlar. Çevredeki faaliyet, müşterinin ifadeleri ile canlılık kazanır. Memur dinlediklerini, gördükleriyle mezcederek izlenimlerini değerlendirebilir.

Ziyâretler, her ne kadar bir vazifenin ifası amacı ile oluyorsa da, ilk bakışta tâlî derecede sayılan hususların müşteriyi etkileyip, onların banka ile olan ilişkilerinde daha yakından olmaya teşvik eden tarafları da vardır.

Evvelâ ziyâretler, muâşeret adâbının gerektirdiği nezâketle, güleryüz ve samî mî bir hava içinde yapıldığından, müşteri tarafından açık gönüllülük ve hoş karşılanır. Hatırlandığından dolayı gururu okşanmaktadır. Bankaya attığı kıymet nisbetinde duyacağı gurur moralini yükseltecek, işlerini daha önemle görecektir, banka ilişkilerinde titizlikle davranıp, mahcub düşmeğe çalışacaktır.

Ziyâret anında belki müşteri, halledemediği bazı müşküllerini soracak, müşavere edecek güvenilir birini aramaktadır. Böylece, yaratılan fırsat sâyesinde, müşterinin iş hayatındaki durumu açık ve doğru olarak öğrenilebilir; ziyâretler süresince, müşterinin muâmelâtı, münasebette bulunduğu şahıslar hakkında bizzat edinilen intibalar değerlendirilerek gerçekten faydalı ve doğru malzeme toplanır.

Personelin bankacılık bilgisi, idare kademelerde piyasa tetkiklerine dayanağından, servis çalışmalarında tedricen müşteri temaslarına alıştırılması geleceğin bankacılarını yetiştirmekte alınacak faydalı tedbirlerdendir.

Bankacının Yükselmesi

KREDİLER — Evvelce de belirttiğimiz gibi, bankaların birer kredi müessesesi olmaları sebebiyle, özellikle kredi servisini daima uyanık elemanlarla takviyesi, istidatlı genç memurların tecrübeli şeflerin nezâretinde yetişmesi hayatî bir önem taşımaktadır. Bilhassa şüpheli alacakların tâkibi, karşılanması veya tahsili gibi bir bakıma araştırmacı ve tecrübe verici işlerde gençlerin çalıştırılması, kredi tahsislerinde yapılmış hataların ileride tekrarlanmaması ve gerekli tedbirlerin alınması bakımlarından son derecede faydalıdır. Her kredi tahsisinde elzem olan mukabil teminatın paraya çevrilerek alacağın tasviyesi kredi işleminin normal işlediğini göstermez. Mevcut borcun kararlaştırılan sürede, hiç bir anlaşmazlığa düşülmeden, tasfiye edilmesi gerekir.

Kefâlet ve teminatta, gaye muhtemel rizikoları tamamiyle karşılamak olduğundan, özellikle maddî varlıklarla tesis edilen teminatlarda, meblağ olarak rehinin düşeceği asgarî değer esas alınmalıdır. Kefâletlerde, kefillerin ödeme güçleri takip edilmeli, her iki hâlde de, rizikonun teminat ve kefâlet temin edilen karşılıkları geçmemesi sağlanmalıdır.

Rizikolar için gerekli emniyet tedbirleri alınmış olsa dâhi, sırf kredi işlerinin normal seyrini takip etmesi bakımından, kredi mer'iyete girdiğinden itibâren hesabın işlemesi, müşterinin ticârî ve bir

dereceye kadar özel hayatı gözden uzak tutulmamalı, dikkat çekici hâllerin zuhurlunda, bunların bankaya zarar verecek şekilde gelişmesini önleyecek kararlar alınmalıdır. Endişeli durumların önceden sezilmesi uzun tecrübe isteyen ihtisasa dayanır. Bu bakımdan bankacının yükselmesi, açık deniz kaptanlığına benzer. Kredilerin idaresinde, bankacı kendi şahsiyeti, bilgi ve tecrübesi lüzumlu gördüğü kararları re'sen verecektir. Artık, giriştiği işlerin başarısını tatbikat verecektir. Bankacının erişebileceği en üst kademelerde verimli olması esas vazifesi yanında, bir üst görevlere alıştırılması ve terfilerinde yükseldiği mevkiî yadırgamasına ve ayrıca bir tecrübe revresine ihtiyaç göstermeyecek seviyede yetişmiş olmasına bağlıdır.

Müşteri bütün özellikleri ile yakından tanındığında, bu özelliklerin dışında vâki olacak değişiklikler dikkati çeker ve bankacı kendi görüş açısından değerlendirir. Ancak, kredinin devamı için bazı endişeler seziyorsa, mevcut borcun kısa bir sürede tasfiyesini talep edebilir. Şu kadar ki, alınan kararların tatbikatı müşteriye fuzulî olarak sıkıntıya sokmamalı, basit bir vehmin itibâr zedeleyecek, bankamüşteri ilişkisine son verecek yıkıcılığı ile mâlul olmamalıdır.

M u r a k a b e — Bankanın öngörülen işlerini bir program dahilinde yürü-

tür. İşlemleri başlangıçtan itibaren ne gibi seyir takiple sonuçlandırmak dahili nizamnamelerle ve sonradan çıkarılan ekleriyle tanzim edilmiştir. Bunlar bankanın iyi ve doğru işlemesi hususunda üzerinde önemle durulan tedbirlerdir. Bir bakıma, tatbikî bankacılık rehberi denebilir. Bir avukata, ihtisasına göre Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve benzerleri ne kadar lüzumlu ise, bankacının, banka Umum Müdürlüğünün neşrettiği ve uygulanmasını istediği nizamname ve kararlar o kadar hayatî önemi haizdir. Bankacı her defasında, eli altında bulundurduğu, bu kabil yazıları okur ve usule göre hareket eder. Nizamname ve tâlimatların takip ve tatbikine tesir eden nokta, istenilerek bırakılmış boşluklar bir tarafa, anlayış değişikliği ve alışkanlıktır. Tatbikat, çok defa kesinlikle uyulması istenen formaliteleri yumuşatmak meylindedir. Bu sebeple, istenilmeden meydana gelecek kaymaları önlemek maksadı ile bankalar kendi bünyelerinde murakabe organı kurmuşlardır. Murakabe servis hayatının ve çalışma seyrinin içinde olmakla teftişten ayrılır. Çalışma anında, neticeyi beklemeden müdahalede bulunabilir. İdâre kademelerinin vereceği kararların, istenildiği gibi tatbikini sağlar ve lüzumlu görüldüğü tedbirleri alır. Aynı zamanda müşavir durumu da olduğundan, servis kademesini aşan fakat daha üst kademelere intikâl ettirilmesine lüzum görülmeyen meseleleri halleder. Nihâyet, servis çalışmalarını muntazam olarak kontrol eder, personelin meslekî kapasitesini eniyi bilecek durumda olduğundan zamlarda, terfi ve tayinlerde müdürlüğün alacağı kararlarda yardımcı olur.

Murakabe görev ve yetkileri içinde, kredi kullanmalarının tesbit edilmiş programa ve masrafların genel müdürlükçe tasdikli bütçeye uygunluğunu temin etme de vardır. Bilhassa, kredi müşterileri ile bankacılık ilişkileri dışında, herhangi bir

ticarî muameleye girişip, vasıtalı veya vasıtasız, müşterinin durumundan yararlanma gayesi ile alım-satım muamelelerine girişip bir nev'i spekülâsyona yönelmekten kaçınılır. Hâlin icaplarına göre, nakid mevcudu sıkışık müşteriye yardım amacı ile mahdud bir yardımda bulunmak imkânı mevcutsa, bunu bankanın menfaati yerine, karagün dostunun yerinde, mâkbul bir desteği saymalıdır. Benzer kararların alınmasında murakabenin titiz bir inceleme sonunda edineceği kanaate itibar edilmesi gerekir.

Müşteriler — İktisadî faaliyette bulunan her işletmenin çalışması 'müşteri'ye bağlıdır. Müşterinin çokluğu ya da azlığı, görülen muameleler, mal cirosunun toplamı verimlilikte rol oynar. İlk bakışta laboratuvar çalışması niteliği benimsenecek buluşlar hizmet veya mal satışından edilecek kâr'a dayanırlar. Müşteri-banka münasebetlerinde, bankaca tesbit edilen iş programının tatbikiyle varılması beklenen kârlı sonuçlara ulaşmak halkın ilgisini çekmeye ve doğacak müşteriler kütlesinin bankaya yakınlık duyarak işlerini tevdi etmesine bağlıdır.

Geçen bankacı nesillerinin emekleri ve vardıkları sonuçların ortaya çıkardığı yenilikler, tekniğin yardımı ile, bugünün bankacılarını daha ileri hamlelere itmektedir. Bu arada, evvelce üzerine yeteri kadar eğilinmemiş 'beşeri münasebetler' konusu bâkir bir saha olarak yeni neslin ilgisini çekmektedir. Ayrıca, bankacılık mesleği sırf bazı formalitelerin tamamlanmasından ziyâde, bankacılık fonksiyonunu ilmin ışığı altında, şahsî kabiliyetin de yardımı ile, her türlü yeniliklerden zamanında ve rakiplerinden evvel faydalanmak üzere bünyesinde yetiştirilmiş ve istidatlı elemanlar bulundurmaya hayatî önem veren bir müessese saymak yerinde olur.

Bilhassa, müşteri ve halkla münasebetler, bankacılık tatbikatının dışında, ye-

tişmeği gerektirecek kadar yardımcı bilgilerin mevcudiyetine muhtaçdır. Gerekli bilgilerle geliştirilemeyen personelin bu konuda yetişmesi, tecrübenin vereceği olgunluğa dayandırılmak istenirse, olumlu ve sağlam sonuçların, çok defa, beklenmesi abes olmaktadır.

Müstakbel idareciler yetişmesinde, servis ve gişe çalışmalarının büyük yeri vardır. Müşterilerle görüşmeler sırasında, memurun davranışları, yakın üstleri tarafından kontrol edilir, gerekli tenbihlerle aksayan tarafların düzeltilmesi yoluna gidilir. Yeteri kadar servis ve gişe çalışması yapmadan, müşteri psikolojinin hal ve zamana göre değişikliği üzerinde tecrübe kazanmadan idare mertebelerinde başarı sağlanamaz.

Halkla münasebetler, iyi bir programla tesbit edilmiş olan dâhi, bu işle ilgili personelin maddeten tatmini ve çalışma sahasının özelliği hakkında iyice yetiştirilmiş olması gerekir.

Bankanın halkla münasebetler programı başlıca iki noktada toplanır :

— İyi hizmet arzıyla müşteriye memnun etmek,

— Arzedilmekte olan hizmetleri halka bildirmek suretiyle, ilgilerinin devamlılığını sağlamak.

Her iki hususun gerçekleşmesi personelin tatmini ile gerçekleşebilir. Baskı devri geçmiştir. Lâyık olduğu seviyeye ulaştırılmayan bir eleman, işindeki ciddiliği kaybetmese bile, davranışlarında gevşeyecektir. Zirâ, iş kendisi için artık her hangi bir güçlük arzetmiyor ve ifâsı düşünmeden ziyâde alışılmış bir otomatikliğe bağlanıyor... Câzibesi kaybolmuş 'iş hayatı sıkıcı bir yeknesâklık arzeder. İlgiliyle canlılık, bir bakıma 'iş heyecanı' verecek sahalara sevk etmek üzere daha sorumlu görevler vermek gerekir. Diğer

taraftan, personelin müşteriye karşı davranışını, özel hayatındaki olayların tesirinden uzak tutması beklenir. Banka bünyesi içinde bir düşünme ve ifade birliği, bankanın umumî siyâseti, muameleleri, hizmet ve gâyeleri, vâki değişiklikler hakkında personele, sirküler ve toplantılar vasıtasıyla, devamlı bilgi verilmeli disiplin uymaları temin ve takip edilmelidir.

Y ü k s e l m e d e N i t e l i k l e r

— Bankacılıkta, yükselmek daima ve sadece ücret artışı ve sağlanan imkânlarla ölçülemez. Bunlar, yüklenen sorumluluk ve vakfedilen iş saatleriyle mütenasip olmayabilir. Buna rağmen, banka sevk ve idaresinde yüksek kademeleri deruhre etmek bankacıya maddeten ölçülemeyecek büyük itibâr sağlar. Esas karşılık budur. Ücret kabul etmeden yüksek mevkilerde bulunmayı 'şeref' sayanlar vardır. Ayrıca, bankacılık sahasında, memlekete, edinilmiş tecrübe ve bilgilerden istifade ettirmek suretiyle hizmet düşüncesi, yüksek insanlık ve vatanseverlik vasfının isbatına medâr olacak bir delil niteliğindedir.

Genel olarak banka idareciliğinde şu vasıflar aranmaktadır :

— Bankacılıkta nazarı ve tatbiki geniş bilgi, meslek ve özel hayatında üstün başarılar elde etmiş olmak,

— Geniş bir muhitte, özellikle banka camiası içinde hürmet ve itimat telkin etmek,

— Toplum meselelerini iyice bilmek, topluma ait meselelerin halline karışabilecek derecede tecrübe ve bilgi sahibi olmaktan başka banka Genel İdare kurulumunda gerekli ahengin temini için üyelerin şahsî durumlarında muvazene temini zorunluğu olduğundan ayrıca;

— Yaşta muvazene temini; Uzun tecrübelerinden faydalanılacak yaşlılarla,

önünde nisbeten uzun hizmet süresi bulunan, yeni bilgilerle mücehhez, inisiyatif sahibi, dinamik ve her yenilgiyi soğukkanlılıkla karşılayıp gelecekteki kararlarını edindiği tecrübelerle yoğuracak olgunluğa erişmiş genç bankacıların,

— Mesleklerde muvazene; sanayi, ticaret ve sair serbest mesleklerde muvafak olmuş üyelerin,

— İçtimaî durumda muvazene; muhtelif sosyal tabakalara mensup üyelerin mevcudiyeti ile temin edilebilir.

Dinamik, tecrübeli, piyasa durumuna vâkıf, bilgili bir idare meclisi banka için hakiki bir aktif kıymet teşkil ettiği hâlde, uyuşuk ve her yeniliğe muhalif karakterli idare meclisi, bankanın ilerlemesine engel olabileceği gibi, piyasadaki yerini rakiplerine bırakıp gerilemesine zemin hazırlayıp, çökmesine sebep olabilir.

Mesleğinin üstadı sayılan bir bankacının, aynı zamanda iyi bir idareci olması arandığı gibi;

— Olayları ve kendisine tevdi edilen vesikaları vukufu tahlil etmek,

— Teşkilâtçılık,

— Temsil kâbiliyeti,

— Verdiği emirlerin intizamlı tatbiki için devamlı murakabe etmek ve ettirme-

nin sağlanmasını temin edecek disiplin ve otoriteyi kuracak nitelikte olması gerekir.

Sorumluluk — Banka idarecisi, lüzumlu gördüğü hallerde işlerinden bazılarını servislere verebilir. Devir geçici veya sürekli olabilir. Yüklenen her görev, 'iş'in tam olarak çıkmasını sağlayacak yetkiyle beraber olmalıdır. Her iş yapa az veya çok bir sorumluluk yükler. Sorumluluk bir takım müeyyideler karşısında olduğundan 'iş'in mükemmelliğini zorunlu kılar. Bu sebeple selâhiyetsiz, mes'uliyeti düşünmek yersizdir. Ayrıca, görevine ek olarak yeni sorumluluk yüklenen personele uygun bir ödeneğin zamanında tevcih edilmesi iş'e vereceği önemi yükseltir. Şu kadar ki, ilgili personel ek görevinde semere vermeye başlamış olsun... Tecrübe devresini başarı ile geçirmiş personel yükselmeğe hak kazandığından, yeni imkânlar onu teşvik edecek kıymetli fırsatlar teşkil etmelidir.

Yükseltmede, başarıdan gayri hususların itibâre alındığı görülmektedir. Meslekle ilgili olmayan, aslâ cevaz verilmeyecek müdahaleler banka camiasında derin hoşnutsuzluklar yaratabilir, müsait havayı bozabilir. Kötü tesirleri kaldırmak amacı ile, meslekî değerlendirme dışı yükseltmeleri istenen elemanlar için ayrı bir kadro tertibiyle esas bankacılık kadrosunun tefriki, benimsenen ve temenni edilen, bir hâl tarzıdır.

**İ. Ü. İktisat Fakültesi
Mezunları Cemiyeti Genel
Merkez Yönetim Kurulu
Başkanlığından**

**14. ARALIK. 1968 TARİHİNDE ÇEKİLECEK OLAN
EŞYA PİYANGOMUZUN İSTANBUL VALİLİĞİNİN
9.12.969 TARİH VE 3588 SAYILI YAZILARI GEREĞİNCE
23/4/970 TARİHİNE ERTELENMİŞTİR. DUYURURUZ.**

yüzlerce boya...

yüzlerce isim var...
fakat en iyisi,
ÇBS boyalarıdır.



Evet, ÇBS Boya Sanayii modern tesislerinde, müteahhas kimya mühendisleri ve personel kadrosunun idaresinde her çeşit boya ve yardımcı maddelerini sizler için imal etmektedir.

İşte ispatı...

ÇBS plastik boyaları her zevke uyan cazip renkleri ve üstün kalitesiyle evinize, büronuza hasılı bulduğunuz, çalıştığınız her yere canlılık kazandırır.

BELCO sellülozik boya çeşitleri dünya sellülozik boya sanayiline

yepyeni bir sistem, yepyeni bir kalite getirmiştir. Bütün Batı ülkelerinde olduğu gibi yurdumuzda da tercihle tatbik edilmektedir.

DAHA İYİSİ YOKTUR

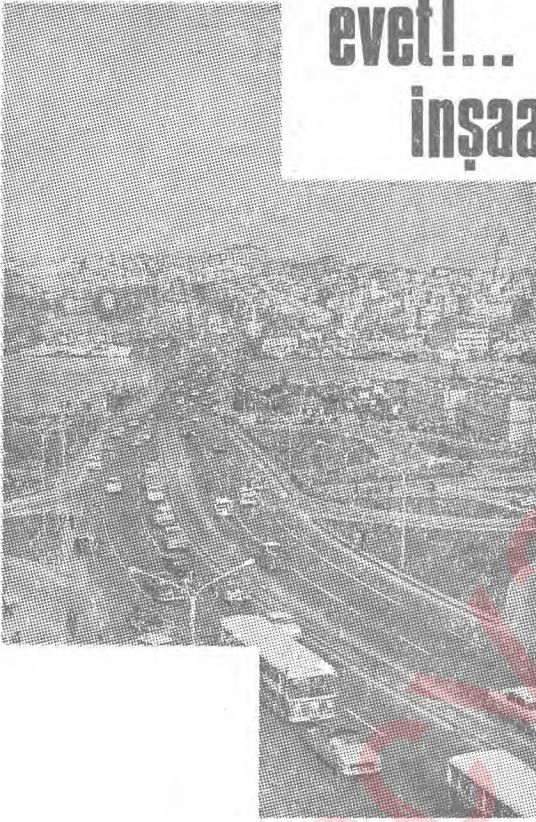


ÇAVUŞOĞLU BOYA SANAYİİ - İSTANBUL
KARAKÖY, FERMEKİÇİLER NO. 56-58 TEL: 49 67 10 (DÖRT HAT)

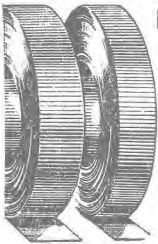
evet!...

inşaatların,

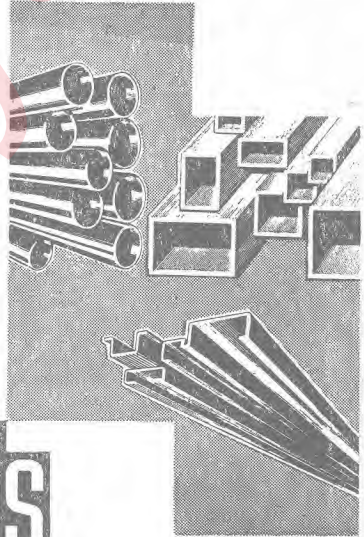
**binaların
hatta yolların
can
damarları
vardır...**



BORU SANAYİİ mamulleri çelik eşya sanayii, çelik
konstrüksiyon, otomotiv sanayii, tesisatlar,
yer altı su şebekesi, bisiklet, motosiklet, sulama
tesisleri, enerji nakil hatları, tekstil sanayii
ve klima tesislerinin en üstün
kaliteli malı... İşinizin can damarıdır



Madeni eşya sanayiinde kullanılan
muhtelif vasıf ve eb'atlarda
soğuk çekilmiş çemberler ve
ambalaj çemberi



BORU SANAYİİ A.Ş.

İSTANBUL

Tophane, Salıpazarı Han Kat 8 İstanbul Tel: 49 00 02 - 49 00 03

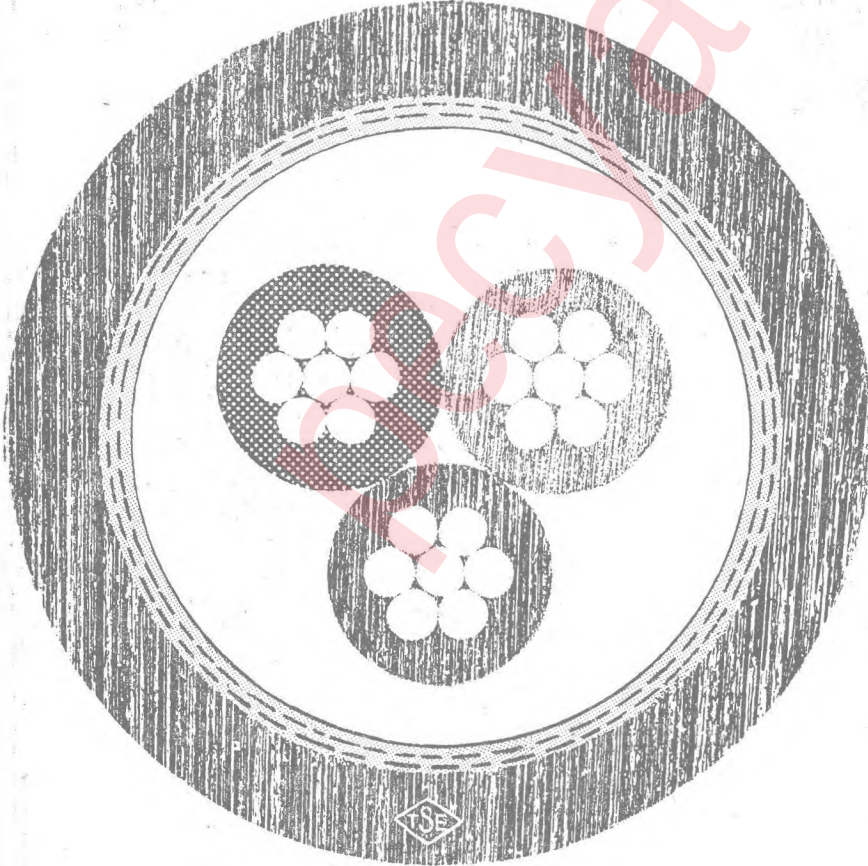
ENERJİ NAKLİNDE

Candamarı

Bir sınaî tesis insan vücuduna benzer. Her ikisinin de enerjiye ihtiyacı vardır. Sınaî tesisin enerjisi elektrik, candamarıda enerjiyi nakleden yeraltı kablosudur.

Devamlı enerji için daima KAVEL'e güveniniz.

KAVEL



admar — 48 42 36

KABLO VE ELEKTRİK MALZEMESİ A.Ş.
İSTİNYE — İSTANBUL tel: 63 34 00

(Admar: 7001)

ASABÎ...



...baş ağrılarına karşı

GRİPİN

GRİPİN, baş, diş, adale, sinir, lumbago ve romatizma ağrılarını teskin eder

GRİPİN, grip ve nezle başlangıcında birçok fenalıkları önler

GRİPİN, 4 saat ara ile günde 3 adet alınabilir

faydalıdır

ARSLAN



tek

veya

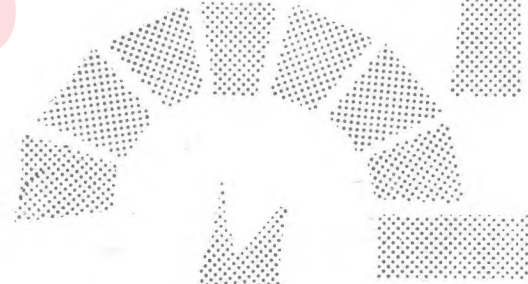
BLOK

•yapı tuğlası

• ateş tuğlası

ateş harçları

izolasyon tuğlası



Eyüp İstanbul

Telefon : Fab. : 23 22 10
Mz. : 44 30 40

11

St

(Yeni Ajans: 6202)

**Şiddetli
baş
ağrılarına
karşı**



0 - 145

OPON

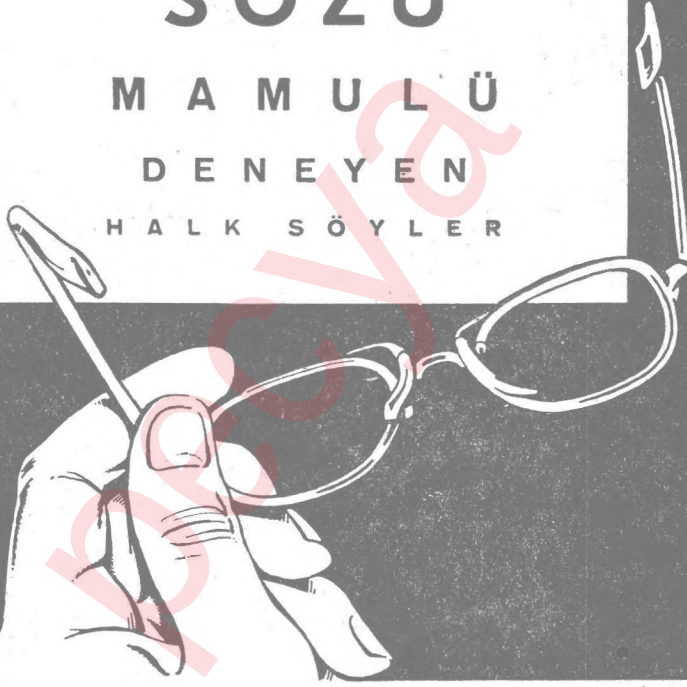
KULLANINIZ

OPON, baş, diş, adale, sinir, lumbago, romatizma ağrılarını teskin eder

OPON, bayanların muayyen zamanlardaki sancılarında faydalıdır

OPON günde 6 tablet alınabilir

**S
ON
SÖZÜ
MAMULÜ
DENEYEN
HALK SÖYLER**



Arçelik, yüzbinlerce Türk yuvasında, yiyecek ve içecekleri soğutma ve muhafaza problemini en iyi şekilde halletmiştir. Arçelik'e gösterilen bu güven size de güven verecektir.

ARÇELİK

Hergün dününden ilerde

TEKEL



**ŞARAP
SANAYİİNDE**

S

ŞÖHRET

buzbağ
trakya
ürgüp
barbaros
narbağ

(Basın: 61100)

**Hayatınızın
her devresinde
huzur
ve güven**

**çinde
olabilmeniz için...**

tasarruflarınızı

AKBANK ta
toplayınız.





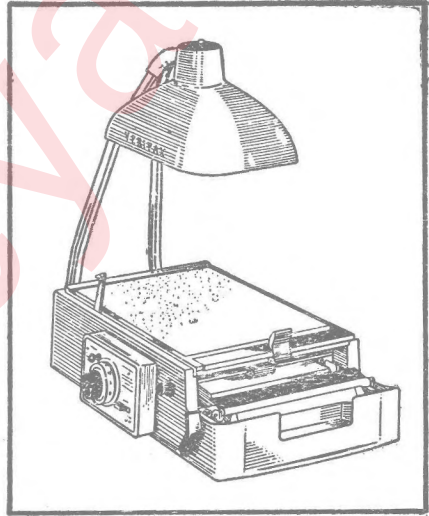
**Kodak Fotokopi Cihazının
İşinizde ne gibi faydalar sağlayacağını
hiç düşündünüz mü ?**

Saklanacak kıymetli bir evrakın, bir siparişin veya mektubun suretini yazdırmak saatlerce vaktinizi almıştır... belki de fotokopilerini dışarıda ücretle yaptırdığınız olmuştur.

Halbuki büronuzda bir Kodak Fotokopi Cihazı bütün kopya işlerinizi cüz' i bir masrafla halleder.

Fatura, resim, mektup v.s. gibi her nevi evrakın okunaklı ve sabit fotokopisini DAKIKASINDA çıkarır. Üstelik kopyalar aslına uygun olduğundan ayrıca kontrole ihtiyaç yoktur.

Bir Kodak Fotokopi Cihazı, size sağlayacağı faydalar ile bedelini kat kat ödeyecektir. Bir düşününüz...



**Dakikada her nevi
evrakın kuru ve sabit
fotokopisi !**

Kodak

FOTOKOPİ SİSTEMİ