

Dr. E. Deming ve Japonya

1950 yılında Japon bilimadamları ve mühendisleri birliği Japon mallarındaki kalite arttırmaya çalışırken Dr. Deming'i konferans vermek üzere Japonya'ya çağırdı. Dr. E. Deming Japon JUSE'de aşağıdaki ilkelere anlattı ve anlattıklarını uygularlarsa 5 yıl içinde ekonomik açıdan rekabet yaratacakları ve Dünya çapında sadık müşteriler edineceklerini söyledi. İlk konferanstan 18 ay sonra Japonlar ürünlerinde ve verimliliklerinde büyük ilerlemeyi gördüler. Japon GSMH'si 1950'de 10 milyar\$ iken, 1980'lerin sonuna kadar yılda ortalama %9 büyüyerek, 1970'de 1.7 trilyon\$, 1987'de 3.4 trilyon\$, 2000'de 4.7 trilyon\$ ve 2007'de 5.2 trilyon\$'a ulaştı. (Türkiye GSMH'si 1923'de 0.57 milyar\$, 1939'de 1.5 milyar\$, 1950'de 3.4 milyar\$, 1970'de 19 milyar\$, 1987'de 85 milyar\$, 2000'de 201 milyar\$, ve 2007'de 700 milyar dolara ulaştı). Toyota'nın 2007 cirosu 230 milyar \$, ve çalışan sayısı 316 bin, karı 15 milyar\$, çalışan başına ciro 727 bin\$ ve çalışan başına 47 bin\$ kar elde etti. Dr. E. Deming Japonya'da Japon kalitesi ve muczesinin mimarı olarak anılmakta, Toyotolu'nun girişinde Toyotolu'nun kurucusundan daha büyük resmi bulunmakta ve kalitede başarılı firmalar Dr. Deming Ödülü vererek ona teşekkür etmektedir.

Not: * 1950'de Türkiye'de kişi başı milli gelir 160 \$ iken Japonya'da 130 \$'di.
* 2007'de Türkiye'de kişi başı milli gelir 10000 \$ iken Japonya'da 41 000 \$'a ulaştı. Bir Japon 4.1 Türk kadar ciro üretmektedir.
* 1950 yılına göre 2007 yılına kadar Türkiye 117 kat, Japonya ekonomisi 520 kat büyüdü.1970'lerin japonya'sı 2007'nin Türkiye'sinden 1 trilyon dolar daha büyük.
* Çin'in GSMH 1970'de 100 milyar\$, 1987'de 370 milyar\$, 2000'de 1.2 trilyon\$, 2007'de 2.3 trilyon\$'a ulaştı. Çin 2005'te 1.7 trilyon\$'lık milli gelirinin yarısı kadar 800 milyar dolar yatırım (Türkiye'nin 2007 milli gelirinin tamamından fazla) yaptı ve sürekli yapmakta. Yıllık %8-9 büyüme oranı her ne on yılda bir mil geliri 2'ye katlamakta. Çin 2005'te 700 milyar\$ ihracatı yaptı.
* Saatlik işçilik ücreti Çin'de 0.2\$/sa, Türkiye'de 3\$/sa, Amerika'da 32\$/sa.
(Kaynakça: List of regions by past GDP (PPP). [http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_regions_by_past_GDP_\(PPP\)#1950](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_regions_by_past_GDP_(PPP)#1950);
[http://www.era.usda.gov/Data/Macroeconomic/Historical/MacroTables/Japan/Macroeconomic/Tables/F_Aggregates_Form_Yayınları_1994_KaRennmanın_sırrı_Gündüz_Akkan](http://www.era.usda.gov/Data/Macroeconomic/Historical/MacroTables/Japan/Macroeconomic/Tables/Japan/Macroeconomic/Tables/F_Aggregates_Form_Yayınları_1994_KaRennmanın_sırrı_Gündüz_Akkan);
[http://www.nokta.com.tr/haber.php?haberno=167026_15_Ekim_2005_Gündüz_Akkan_Türkiye'nin_geleceği_\(1\)](http://www.nokta.com.tr/haber.php?haberno=167026_15_Ekim_2005_Gündüz_Akkan_Türkiye'nin_geleceği_(1));
<http://www.nokta.com.tr/haber.php?haberno=157301>;
http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2008/full_list/;
<http://imadiz.pamukkale.edu.tr/TREconomy.htm>

* Bu 14 ilke, endüstrideki dönüşümün temeli ve yönetimin ticaret hayatında kalma, ortakları ve çalışanların işlerini koruma kararında olduğunun güçlü bir göstergesidir. **Dr. Deming**
* Japonya'daki başarının temel nedenlerinden birisi **MÜŞTERİLERİN tasarım, satılma, üretim, sevkiyat, dağıtım aşamalarına dahil edilmesi** ve müşteriden gelen bilgiler doğrultusunda bu aşamaların geliştirilmesidir. **Dr. Deming**

Deming'in 14 Yönetim İlkesi

- 1. Sürekli Geliştir**
Rekabetçi olmak, iş hayatında kalıcı olmak ve yeni iş sağlamak üzere ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla değişmez bir şekilde oluşturun.
Create constancy of purpose toward improvement of product and service, with the aim to become competitive and to stay in business, and to provide jobs
- Yönetimin Değişimde Liderliği**
Yeni bir yönetim biçimi oluşturun. Yeni bir ekonomik çağdayız. Batıdaki yönetimler durumun farkına varmalı, sorumluluklarını öğrenmeli, **değişim liderliğini** yapmalıdır.
Adopt the new philosophy. We are in a new economic age. Western management must awaken to the challenge, must learn their responsibilities, and take on leadership for change.
- Kaliteyi Oluşturun**
Kalite için kontrole bağımlılığı ortadan kaldır.
Yapıldığı ilk yerde kalite oluşturarak kontrole ihtiyacı büyük oranda ortadan kaldır.
Cease dependence on inspection to achieve quality. Eliminate the need for inspection on a mass basis by building quality into the product in the first place.
- Tek Tedarikçi**
Fiyata göre satınalma kararlarını yönlendirmek yerine **toplam maliyetleri azaltın.**
Herhangi bir malzeme için, **tek tedarikçiyle**, bağlılık ve güvene dayalı olarak, uzun vadeli ilişki oluşturmaya çalışın.
End the practice of awarding business on the basis of price tag. Instead, minimize total cost. Move toward a single supplier for any one item, on a long-term relationship of loyalty and trust.
- 5. Üretim - Hizmet SİSTEMİNİ Geliştir**
Kalite ve verimliliği arttırmak ve böylelikle maliyetleri düşürmek için, üretim ve hizmet SİSTEMİNİ kararlılıkla ve sonsuz bir şekilde geliştirin.
Improve constantly and forever the system of production and service, to improve quality and productivity, and thus constantly decrease costs.
- Beceri Geliştir**
İşbaşı eğitimleri oluşturun.
Institute training on the job.
- YARDIM Et**
Liderlik et (Madde 12 ve bölüm 8'e bakınız).
Yönetim gözetiminin amacının **çalışanlara, makinelere ve aletlerine daha iyi iş yapmaları için YARDIM** etmek olması daha iyidir. Yönetim gözetimi gözden geçirerek gerekli tamirler/değişiklikleri yapma ve üretim çalışanlarını geliştirme ihtiyacıdır.
Institute leadership (see Point 12 and Ch. 8). The aim of supervision should be to help people and machines and gadgets to do a better job. Supervision of management is in need of overhaul, as well as supervision of production workers.
- Korkuyu Yoket**
Çalışanların, şirket için, etkili bir şekilde çalışmalarını sağlamak için korkuyu yoket. (Bölüm 3'e bakınız).
Drive out fear, so that everyone may work effectively for the company (see Ch. 3).
- Üretim-Kullanım Sorunlarının Çözülmesi: Bölümlerarası Ekip Çalışması**
Bölüm arası engelleri kaldır.
Ürün veya hizmette olabilecek **üretim ve kullanım sorunlarını çözmek için araştırma, tasarım, satış ve üretim çalışanları ekip olarak çalışmalıdır.**
Break down barriers between departments. People in research, design, sales, and production must work as a team, to foresee problems of production and in use that may be encountered with the product or service.
- Hedef yerine LİDERLİK**
İşçilere yönelik slogan, prim, ve sıfır hata ve yeni bir verimlilik seviyesi gibi hedefleri ortadan kaldır. Bu sloganlar işçilerin karşı karşıya gelmesine neden olur ama düşük kalite ve düşük verimliliğin ana nedeni olan sistemdir ve sistem işçilerin yetki alanı dışındadır.
İşçi seviyesinde iş standartlarını - hedefleri ortadan kaldırıp yerine liderliği koy.
Hedeflerle yönetimi ortadan kaldır. Sayılarla ve sayısal hedeflerle yönetimi ortadan kaldır. Yerine liderliği koy.
Eliminate slogans, exhortations, and targets for the work force asking for zero defects and new levels of productivity. Such exhortations only create adversarial relationships, as the bulk of the causes of low quality and low productivity belong to the system and thus lie beyond the power of the work force.
• Eliminate work standards (quotas) on the factory floor. Substitute leadership.
• Eliminate management by objective. Eliminate management by numbers, numerical goals. Substitute leadership
- İşle Gurur Duymak**
İşçilerin yaptıkları işle gurur duymasının önündeki engelleri ortadan kaldır. Amirlerin sorumluluğu sayılardan ziyade kalite (-yi sağlamak/geliştirmek) olmalıdır.
Remove barriers that rob the hourly worker of his right to pride of workmanship. The responsibility of supervisors must be changed from sheer numbers to quality.
- Yönetim ve Orta Kademeyi Rakamlarla Değerlendirme**
Yönetim ve mühendislik alanlarındaki çalışanları yaptıkları işle gurur duymasının önündeki engelleri ortadan kaldır. Bu yıllık veya yarıyıllık değerlendirilmesinin ve hedefler yönetiminin yapılmamasıdır.
Remove barriers that rob people in management and in engineering of their right to pride of workmanship. This means, inter alia, abolishment of the annual or merit rating and of management by objective (see Ch. 3)
- Çalışanı birey olarak geliştir**
Yoğun bir eğitim ve kendi geliştirme programı oluşturun.
Institute a vigorous program of education and self-improvement.
- Dönüşüm herkesin sorumluluğudur.**
Şirket içindeki herkesi dönüşümü sağlamak için çalışmakla görevlendirin. Dönüşüm herkesin sorumluluğudur.
Put everybody in the company to work to accomplish the transformation. The transformation is everybody's job.