

Bu çalışma, 5–9 Eylül 2012 tarihleri arasında İzmir Karaburun’da düzenlenen

“**kapitalizmin kısılcacında doğa – toplum – teknoloji**” temalı

7. Karaburun Bilim Kongresi’nde sunulmak üzere hazırlanmıştır.

Kongre sırasında bildiriye dinleyenlerin önceden okumuş olarak tartışmalara katılabilmesi için bu formatta web sitemizde yayımlanmıştır.

Atıfta bulunabilmek için yazar(lar)ın iznine başvurmanızı rica ederiz.

Karaburun Bilim Kongresi Düzenleme Kurulu

26.08.2012

GELİŞEN TEKNOLOJİ VE ARTAN SÖMÜRÜ KARŞISINDA EMEK EKSENLİ BİR ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ MÜMKÜN MÜ?

Günümüzde sermaye, teknolojik gelişme ile birlikte, ölü emeğe(makinelere) daha fazla kaynak aktarırken; diğer yandan sermayenin diğer bir bileşimi olan canlı emeğin(emek gücünü) teknolojik gelişme ve yeni üretim araçları karşısında konumlandırmasını sağlamak durumundadır. Kapitalist üretim biçiminin nihai hedefi kar maksimizasyonu yani daha fazla artı değer elde etmektir. Üretim araçları teknoloji ile birlikte değişim gösterirken; sermaye her dönemde, artı değerın kaynağı emek-gücünden daha fazla artı değer elde edebilmek için daha uzun ve yoğun çalışmasını sağlayacak yöntemler arar. Sermayenin kar maksimizasyonunu hedefine ulaşmak için çeşitli bilim alanlarından da faydalanmaktadır. Psikolojinin endüstri- örgüt psikolojisi adı verilen alanı özellikle bu amaca hizmet etmektedir.

ABD’de endüstri-örgüt psikolojisi, Avrupa’da çalışma psikolojisi veya iş psikolojisi olarak anılan bu disiplin ortaya çıkışından günümüze “verimlilik artışını sağlama” hedefi ile sermaye ile emek arasında süren mücadelede sermayenin yanında konum sergilemektedir.

Çalışma psikolojisinin gelişiminde, 20.yüzyılda endüstriyel kapitalizmin hızlı gelişimi ve üretim sürecinin verimliliği her zaman artırılabilir, fakat bir belirsizlikler yumağı olan insanın, sürece uyumlulaştırılması ihtiyacının kritikleşmesi de belirleyici olmuştur. (Şahin, 2011: 348) Çalışma psikolojisinin ortaya çıkışı 19.yüzyıl sonunda bir endüstri mühendisi ve verimlilik danışmanı olan Taylor’un “bilimsel yönetim ilkeleri” olarak adlandırdığı çalışmasına dayanır. Bu dönemde fabrikalaşma ve makineli üretim sistemlerinde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Makinenin hızına eski zanaatkâr alışkanlıkları ve zanaatkârın iş yapma hızıyla erişmeye imkân yoktur. Yeni üretim sistemi yeni bir iş yapma tarzını gerekli kılmaktadır. İşbölümü, iş basitleştirmesi, vasıfsızlaşma ve aşırı uzmanlaşma temelinde örgütlenecek yeni bir işbölümü çağın dinamikleri açısından zorunludur ve bir verimlilik uzmanı olan Taylor da bu zorunluluğu görmekte ve yeni üretim tarzının ihtiyaç duyduğu emek gücünü ortaya çıkarmak için “bilimsel” olarak nitelendirdiği çalışmalarını gerçekleştirmiştir. (Tan, 2011:94)

Taylor, kronometre yardımıyla zaman- hareket etüdü adını verdiği analizlerle, kapitalist işin birim zamanda en verimli nasıl gerçekleştirilebileceğini ölçmeye çalışır. Taylor, insanın en doğru ve tek bir çalışma yöntemi olduğunu ve bu yöntem kullanılırsa işlerin daha hızlı görüleceği dolayısıyla kar ve verimliliğin artacağını savunur. Aynı zamanda obsesif bir araştırmacı olan Taylor, 1881 yılında

Midvale Çelik Fabrikasında gerçekleştirdiği araştırmada, metal kesmenin” en iyi yolunu” bulmak için 40 bin deney gerçekleştirmiştir.(Smither, 1998)

Henry Ford, Taylorizmin ilkelerini üretim sürecine uygulamış ve montaj hattı uygulamasını gerçekleştirmiştir. Ford, arabaların sabit işçilerin hareketli olduğu üretim sisteminde, işçilerin arabaya gitmek için harcadıkları süreyi ölçmüş ve işçilerin “zaman kaybettikleri” tespitinde bulunarak işçilerin sabit arabanın hareketli olduğu montaj hattını uygulamaya geçirmiştir. Basit gibi görünen, montaj hattı, işbölümü ve standardizasyon yoluyla emeğin niteliksizleşmesi sürecinin vardığı en üst noktalardan biridir. Hem Taylor hem Ford’un üretim sürecinde gerçekleştirdiği uygulamalar ciddi düzeyde “verimlilik” artışına neden olurken; işçinin üretim sürecinin bilgisi ve kontrolünden koparılması ve rutine hapsedilmesi ile birlikte emeğine yabancılaşması sürecini de yoğunlaştırmıştır.

Birinci ve ikinci dünya savaşlarının çalışma psikolojinin gelişiminde özel bir yeri vardır. Savaş döneminde endüstri psikologlarının ordu için asker seçimi, performans ölçümü, eğitim, grup davranışları, liderlik, örgütsel iletişim, karar verme davranışı konularında araştırmalar yapmışlar ve savaşın ardından bu araştırma sonuçlarını özel sektör için uygulamışlardır. Askeri ordu düzeni ve sermaye birikimi, çalışma psikologlar aracılığıyla benzer yöntemlerle örgütlenmişlerdir.

1920ler ve 1930’larda “Hawthorne Araştırmaları” olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşları tarafından ABD’de gerçekleştirilen deneyler çalışma psikolojisinin verimlilik artışını sağlama hedefi açısından önemli araştırmalardır. Çalışma koşulları ve ortamının verimlilik üzerindeki etkisini bulmak için yola çıkan araştırmacılar; ışıklandırmanın etkisini ölçtükleri sırada çalışma psikolojinin yönelimini etkileyecek başka bir gerçeklikle karşılaşmışlardır. Araştırdıkları ışıklandırmanın düzeyinin etkisine bakarken; araştırmacının işçilerle kurdukları ilişkinin ve motivasyonun verimlilik artışına yol açtığına ulaşımlardır. “Hawthorne etkisi” olarak adlandırılan bu sonuç, verimlilik artışını sağlamak için çalışma psikolojinin günümüzde de etkileri süren motivasyon, liderlik ve çalışan tutumları gibi konularına yönelmesine neden olmuştur.

Günümüzde uygulanan İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları da farklı araç ve yöntemlere sahip olsa da verimlilik maksimizasyonu ilkesine hizmet etmektedirler. En iyimser yaklaşımla, İnsan Kaynakları Yönetimi,“Taylor’un bilimsel yönetim anlayışının daha kristalize halidir.”

Emek eksenli Çalışma Psikolojisi Mümkün mü?

Sermaye tarafından salt değişim değeri ve meta olarak görülen ve bundan dolayı sayısallaştırılmak ve ölçülebilir hale getirilmek istenen emek-gücü; tutkuları, tembellikleri, hayalleri, belirsizlikleri ve

çatışmaları ile bilişsel ve duygusal yapıya insanlardan oluşmaktadır. Bundan dolayı; sermayenin arzuladığı “maksimum verimliliğin” sınırı vardır ve işçi sınıfı üzerine yüklenen bu gerilimin işçilerin psikolojik süreçlerinde ağır tahribatları söz konusudur. Kapitalist çalışmanın işçi sınıfının üzerinde yarattığı tahribatlar, maliyet faktörü olması dışında, sermayenin ve onun etkisindeki anaakım çalışma psikolojinin ilgi alanına girmemektedir.

Çalışma kavramının etimolojik kökenine baktığımızda da, Latince zahmet, acı, yorgunluk gibi anlamlara sahip olduğunu görüyoruz. Kapitalizmle birlikte, emek ve emek-gücünün birbirinden ayrışması ve emek-gücünün meta haline gelmesi ile çalışma tarihindeki en ağır yıkımı yaşamaktadır.

Günümüzde neo liberal politikalarla hayata geçirilen esneklik uygulamalarının işçi sınıfı üzerinde ağır yıkımları söz konusudur. “Sermayenin esnekli dediğini emek gerilim olarak yaşamaktadır.” Çalışma yaşamında esneklik uygulamaları güvencesizleşmeye yol açmaktadır. İnsanın en temel gereksinimi olan güvencenin ortadan kalkması fiziksel ve ruhsal hastalıklara neden olmaktadır(Sandıkcı, 2009). Kapitalist çalışmanın, günümüzde esneklik ve güvencesizliğin işçi sınıfı üzerinde yarattığı tahribatlar karşısında emek eksenli bir çalışma psikolojisi geliştirilme ihtiyacı durmaktadır.

Engels’in İngiltere’de İşçi Sınıfının Durumu adlı eseri, Marks’ın yabancılaşma üzerine çalışmalarını içeren 1844 El Yazmaları, Erich Fromm’un başta Weimar Almanya’sında İşçi Sınıfı’nın durumu adlı eseri olmak üzere bu konudaki çalışmaları, günümüzde Richard Sennett’in çalışma yaşamının çalışanlar üzerindeki psikolojik sonuçlarını inceleyen çalışmaları ve Fransa’da çalışma psikiyatrisi ve psikanalizi alanında çalışan Christophe Dejours gibi psikiyatristlerin değerli çalışmaları emek eksenli çalışma psikolojisinin geliştirilmesi yolunda ciddi bir teorik birikim sunmaktadır.

Kaynakça

Davis, S ve Buskist, W, (2008), 21.st Century Psychology, Sage.

Dikmen, A. D, (2011), Makine,İş, Kapitalizm ve İnsan, Ankara: Tan.

Fox, D., I,Prilletensky , ve S, Austin (2012),Eleştirel Psikoloji, İstanbul: Ayrıntı.

Landy, F, J.ve J, M,Conte, (2009) Work in the 21.st Century: An Introduction to Industrial and Orgnaizational Psychology, Willey.

Marx, K, (2011), Kapital, çev: Nail Satlıgan, İstanbul: Yordam.

Parker, I ve R. Spears (2001), Psikoloji ve Toplum: Radikal Teori ve Pratik, çev: Kemal İnal, Ankara: Rastlantı Yayınları.

Sandıkçı, E(2009) İş güvencesizliği Karşısında İşçilerin Kolektif Tepkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sennett, R. (2002) Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerinde Etkileri, çev: Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı.

Smither,R. D. (1998), The Psychology of Work and Human Performance, New York: Harper& Row Publishers

Şahin, Ç. E, (2011), Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım, Ankara: Tan.

Yılmaz, M. (2007) Kapitalizmde Yapısal Dönüşüm, İstanbul: Alaz.