

Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi

Özlem Irmak BALKIZ*

Özet: Zanaatkârlıktan modern fabrikalara doğru yaşanan dönüşüm, geniş ölçekli üretimle birlikte verimliliği arttırırken emek sürecinin denetimi olgusunu da gündeme getirmiştir. Geçmişten günümüze emek denetim rejimleri, her dönemin sosyal, siyasal ve ekonomik özelliklerine göre değişim göstermiştir. Ancak kapitalist emek sürecinin belirli amaçlar çerçevesinde denetim altına alınması süreklilik arz etmiştir. Günümüzde emek sürecinin denetimi daha çok 'işyerinde gözetim' kavramıyla ifade edilmektedir. Ancak mevcut işleyiş, gözetim olgusunu disiplin boyutuna taşıyarak sistematikleştirmektedir. Tam Zamanında Üretim (TZÜ) ve Toplam Kalite Yönetimi (TKY) gibi yeni üretim/yönetim modelleri; stoksuz üretim, bütünsel kalite kontrol, sıfır hata, verimlilik gibi teknik yönleriyle ön plâna çıkmaktadır. Üretim sürecinin organizasyonunu piyasanın anlık değişimlerine uyarlama amacıyla olan TZÜ/TKY modeli 'piyasa despotizmi' mantığını büyük ölçüde içermektedir. Bilgisayarlı otomasyonun üretim süreçlerine girişi yöneticilerin emek sürecinde despotik bir denetim kurmalarını kolaylaştırırken işçilerin zihnini hedef alan 'firma kültürü' sayesinde hegemonik denetim mümkün hale gelmektedir. Makalede TZÜ/TKY modelinde yükselen teknolojik/elektronik denetim, despotik emek rejimleri; 'firma kültürü' perspektifi ise hegemonik emek rejimleri çerçevesinde ele alınıp değerlendirilecektir. Güzergâhı despotikten hegemoniğe doğru olan emek rejimlerinin, piyasa koşullarına uyarlanmış üretim/yönetim süreçlerinde nasıl 'hegemonik despotizm' biçimini aldıkları irdelenecektir.

Anahtar Sözcükler: Emek Sürecinin Denetimi, TZÜ/TKY Modeli, Emek Sürecinde Teknolojik Denetim, Firma Kültürü, Hegemonik Despotizm.

New Production/Organization Models And Control The Rise of Hegemonic Despotism in JIT/TQM Regimes

Abstract: While the shift from craftsmanship to modern factories increased productivity thanks to wide-scale production, it also

* Yrd. Doç. Dr Adnan Menderes Ün. Fen- Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi

introduced the concept of control of the labor process. From past to present, labor control regimes have changed in line with the social, political and economic characteristics of every era. However, the control of the capitalistic labor process within the context of certain purposes is a continuous phenomenon. Today, the control of the labor process is rather expressed by the term “workplace monitoring”. The current practice, however, systematizes the monitoring phenomenon by taking it to the extent of discipline. New production/management models such as Just-in-time (JIT) and Total Quality Management (TQM), stand out with technical aspects such as stockless production, total quality control, zero defects and productivity. Accordingly, to achieve these results, they create a hegemonic control procedure in the labor process. The JIT/TQM regime, whose objective is to adapt the organization of the production process to the instant changes in the market, includes, to a great extent, the ‘market despotism’ mentality. On the other hand, the entry of computer automatization in the production processes, despite increasing productivity, is building up managers’ despotic control on the labor process. In this article, while the rising technological control in the JIT/TQM regime will be examined within the context of despotic labor regimes, corporate culture perspective will be dealt with within the context of hegemonic labor regimes. Therefore it will be scrutinized how the labor supervision regimes whose route is from despotism to hegemony, take form of ‘hegemonic despotism’ within the production/management processes that have been adapted to current market conditions.

Key Words: Control of Labor Process, The JIT/TQM Regime, Technological Control in Labor Process, Corporate Culture, Hegemonic Despotism.

Giriş

Emek sürecinin organizasyonundaki son gelişmeler disiplin, denetim ve gözetim konularını içermektedir. Modern işyeri örgütlenmesinde denetim mekanizmaları yönetim tarafından çeşitli şekillerde devreye sokulmaktadır. Despotik emek rejimleri dışsal kontrole, baskı ve zorlamaya dayalı olarak emek sürecini denetim altında tutmaktadır. Hegemonik emek rejimlerinde, sınır çizgileri gittikçe genişleyen yönetsel denetim karşısında işçilerin koşulsuz rızasının tesis edilmesi temel amaçtır. Hem rızayı tesis eden ideolojik denetim aygıtlarını hem de baskıyı vareden aygıtları bir arada kullanabilen hegemonik rejimler, zihinsel denetim süreçleri sayesinde işçilerde bilinç değişimi yaratarak rıza üretimine odaklanmışlardır. Yönetsel

denetimi içeren her tür uygulama ve girişime rıza gösteren bir işçi kitlesi yaratmak suretiyle hegemonik rejimler, baskı ve baskıyı üreten aygıtları gizleme amacındadır.

İlk dönem Sanayileşme sürecine damgasını vuran despotik emek rejimlerini biçimlendiren rekabete dayalı piyasa mantığıdır. Tekelci kapitalizm döneminden başlayarak özellikle 1929 Krizinden sonra emek-sermaye ilişkilerinin kurumsallaşması ve devletin refah ve sosyal güvenlik işlevlerinin ön plâna çıkmasıyla hegemonik emek rejimlerinin yükselişi sözkonusu olmuştur. Ancak 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren devletin refah ve sosyal güvenliğe ilişkin politikalarının tasfiye edilmesiyle piyasanın 'ekonomik kamçularına' maruz bırakılan emek süreçlerinde despotik uygulamaların yolu yeniden açılmıştır. 1980'li yıllardan bu yana neo-liberal politikaların bir gereği olarak üretim süreçlerinde esnekleştirme, kuralsızlaştırma, sendikasılaştırma gibi uygulamaların ve kısmî süreli, alt sözleşmeli ya da geçici süreli istihdam biçimlerinin yaygınlık kazanması, güçlenen sermaye karşısında emeğin güvencesiz ve korumasız koşullara terk edilmesi sonucunu doğurmuştur. Yeni emek rejimleri emek sürecini kontrol altına almada hegemonik/ideolojik mekanizmalar kadar baskıcı/despotik unsurlardan da yararlanmaktadır.

Küresel kapitalizm ve rekabet koşullarının zorlamasıyla 1990'larda üretimde kaliteyi geliştirmenin, hataları sınırlandırmanın, üretim kapasitesini ve kârlılığını arttırmanın yolu olarak yalın üretim -tam zamanında üretim- sistemlerine geçilmiş ve bu sistemin yönetsel çatısını da Toplam Kalite Yönetimi (TKY) oluşturmuştur. Özellikle işçiler açısından katılımcı yönetim, yetkilendirme, artan otonomi vb. söylemleriyle kitlesel üretim/organizasyon modeline ciddi bir alternatif olarak sunulan TZÜ/TKY modeli, temel mantığı ve işleyişi itibarıyla hegemonik despotizme iyi bir örnek teşkil etmektedir. Emek sürecinin organizasyonunda yeni bir model olarak TZÜ/TKY, yoğunlaştırılmış bir denetim ve güçlü bir yönetim disiplini ile tanımlanmaktadır. Hegemonik bir denetim süreci olarak güçlü bir firma kültürünün yaratılması ve çalışanların öznelliklerinin firma hedeflerine tâbi kılınması, TZÜ/TKY'nin temelini oluşturmaktadır. Bu yönüyle işçinin zihnini dönüştürmeyi amaçlayan yeni yönetim rejimleri, bir tür zihinsel denetim modeli olarak işlemektedir. Ancak bununla birlikte TZÜ/TKY'nin dışsal kontrole, sıkı denetim ve gözetime, istatistikî ölçümlere ve katı bir standardizasyona dayalı yapısı emek sürecinde despotizmi yeniden inşa etmekte ve bu yönüyle mevcut model 'stresli yönetim' (Parker ve Slaughter, 1990) olarak da adlandırılmaktadır. TZÜ/TKY modelinde bilgi temelli teknolojinin üretim süreçlerine yoğun biçimde uygulandığı bilinmektedir. Kullanılan bilgi ve gözetim teknolojileri bütünsel bir denetim mekanizmasını harekete geçirerek emek süreci üzerindeki despotik uygulamalara katkı sağlamaktadır.

Bu makalede TZÜ/TKY modelinde yükselen teknolojik denetim vasıtasıyla despotik; firma kültürü mantığının güçlenmesiyle de hegemonik emek rejimlerinin nasıl inşa edildiği ele alınmaya çalışılacaktır. Bir hegemonik despotizm örneği olarak

TZÜ/TKY modeli, emek sürecinde yarattığı ‘denetim’ mantığı çerçevesinde değerlendirilecektir.

Emek Süreci Yaklaşımları ve Denetim

İlkel çağlardan bu yana insanlar çeşitli türden ihtiyaçlarını karşılayabilmek için doğa ile ilişki kurmak zorunda kalmışlardır. Doğanın bir parçası durumunda olan insan, kendi varlık koşullarını sürdürebilmek için doğayla daima bir mücadele içinde olmuştur. Bu çerçevede insan ve doğa arasında gerçekleşen organik ilişkiyi ‘emek’ kavramıyla ifade etmekteyiz. İnsanın doğayla ilişkiye girerek onu dönüştürmesi ve bu süreçte ihtiyaçlarını karşılayarak kendini doğadan farklılaştırması, emek dolayımında gerçekleşmektedir. İnsanın biyolojik gelişimine paralel olarak gelişen emek etkinliği zamanla toplumsal bir etkinlik biçimini almıştır.

İnsanın gereksinimlerini karşılamak üzere kendisiyle doğa arasındaki organik ilişkiye müdahale ederek bu ilişkiyi düzenlemeye çalışması, ‘emek süreci’ kavramı içinde ifade edilmektedir. Emek sürecinin temel unsurları 1) bir amaca yönelik insan eylemi; yani emek, 2) işin nesnesi 3) üretim araç ve gereçleri şeklinde sıralanabilir. İşin nesnelarını toprak ya da doğal kaynaklar gibi emek tarafından bir önceki süreçte dönüştürülmüş bulunan hammaddeler oluşturmaktadır. Üretim araç gereçleri ise işçinin işi gerçekleştirmek için kullandığı mekanik, fiziksel ve kimyasal araçların tümüne işaret etmektedir. İş araç-gereçleri, işin nesneları ile birlikte üretim araçları denen bir bütünü oluşturmaktadır. Emek süreci, insan emeğinin bir kullanım değeri yaratmak üzere emek araçları eşliğinde emek nesnesi üzerinde yarattığı birtakım değişikliklere karşılık gelmektedir. Bu bağlamda emek süreci en soyut biçimiyle kullanım değerleri üretmeye yönelik amaçlı etkinlikler biçiminde tanımlanabilmektedir. Bu süreçte harcanan emek ise “üretken emek” niteliğindedir (Öngen, 1996: 76-77).

Aslında insanın -üretken emeğın- bilinçli bir etkinlik alanı olarak tanımlanan emek süreci, işçilerin emek güçlerini başkasına satmak zorunda bırakılmasıyla emekçilerin denetiminden uzaklaşarak kapitalistlerin denetimi altına girmiştir. Bu durum bir taraftan işçilerin emek sürecine yabancılaşmaları kavramıyla ifade edilirken, diğer yandan modern anlamda yönetim olgusunun kurumsallaşması şeklinde ele alınmaktadır. Marx’a göre sanayileşmenin temeli olan işin denetimi, aynı zamanda işgücünün sermayenin çıkarlarına bağımlı kılınmasının da temel mekanizması olarak ele alınmalıdır. Daha sonraki yönetim uygulamaları da bilinçli insan eylemini etkin biçimde yönlendirmek suretiyle bu bağımlılığı güçlendirmenin farklı yollarını bulmaya çalışmıştır (Sewell,1998:398).

Kapitalist meta üretim sürecinin temel amacı, kullanım değerleri kadar değişim değerleri de yaratabilmektedir. İnsanın üretici etkinliği olan emek ve emek dolayımında kurulan toplumsal ilişkilerin artı-değer üretiminin bir aracı haline gelmesiyle, emek süreci de ‘kapitalist emek süreci’ niteliğini kazanır. Kapitalist emek sürecinde iki özellik göze çarpmaktadır; bunlardan birincisi işçinin kendi emeği

üzerindeki kontrol gücünü yitirerek tamamen kapitalistin denetimi altındaki koşullarda çalışması, ikincisi ise emek süreci sonunda gerçekleşen ürünün onu üreten işçinin değil, kapitalistin malı olmasıdır.

Emek sürecinin bu şekilde dönüşümü, üretim ilişkilerini de değiştirmekte, işbirlikçi ilişkilerden ücret ilişkilerinin baskın olduğu bir duruma geçilmektedir. Kapitalist sınıf ücret ilişkilerinin sürekliliğini garantileyebilmek için kendi varlığını iyice sağlamlaştırmakta emek sürecini daha fazla artı-değer yaratacak şekilde örgütleyebilmek için denetimi yoğunlaştırmaktadır. Sermayenin emeğe bağımlılığını azaltıcı iş organizasyonu yöntemleri ve üretim teknolojilerini devreye sokabilmektedir (Aglietta, 1976: 112; Dickson, 1992: 12).

Marx'ın kuramı açısından emek süreci, kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden üretiminin merkezi olması itibarıyla önem taşımaktadır. Üretim sürecinin sonuçları yalnızca maddî nitelikte olmayıp, kapitalizmin özgül toplumsal karakterinin üretimini de kapsamaktadır. Kapitalizmin özgül toplumsal karakteri ise, artı-değer üretimini mümkün kılarak emeğin sermayeye tam bağımlılığını sağlayabilmesidir. Artı-değer üretimi yalnızca sermayenin kârının kaynağı değil, bağımlılığa dayalı egemenlik ilişkilerinin de başlangıç noktasıdır. (Öngen, 1996: 80). Dolayısıyla emek süreci yalnızca üretim ilişkilerinin bir yeniden üretim alanı olmakla kalmaz, artı-değer üretimiyle bağlantılı olarak denetimi, bağımlılığı ve sömürüyü de içine alacak şekilde politik bir alan haline gelir.

Kapitalist emek sürecinin tarihini toplumsal üretim ilişkilerindeki bir dizi dönüşümün ürünü olarak ele alan Marx, her bir aşamayı toplumsal artının elde edilmiş biçimi ve buna karşılık gelen denetim modeliyle birlikte değerlendirir. Üretim sürecinin antik çağın kölelik sistemi ve feodalizm koşullarında tâbi olduğu politik ve fiziksel açıdan baskıcı denetim tarzından kapitalizm koşullarındaki ekonomik denetim modeline doğru gerçekleşen bir dönüşümün tarihini sunar. Emeğin denetim rejimindeki değişimler doğrudan baskıcı ataerkil, politik ve hatta dinsel bir modelden bir satma ve satın alma ilişkisine, yani yalnızca finansal bir modele doğru evrilmiştir. Bu ilişki türü, doğası itibarıyla nesnel; görünüş itibarıyla gönüllü ve tamamen ekonomik temelli bir ilişkidir (Bryer, 2006: 561, 562).

'Emek süreci' kavramı, Marx'ın kapitalist topluma ve üretim tarzına ilişkin eleştirilerinden çıkmış ve kendisinden sonraki kuramcılarının emek sürecine ilişkin eleştirel çalışmalarına kaynaklık etmiştir. Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısına kadar Marx'ın emek sürecine ilişkin çalışmalarının uzun süre ihmal edildiği söylenebilir. Yirminci yüzyıl boyunca, üretimin ve çalışma ilişkilerinin yeniden örgütlenmesinde ortaya çıkan gelişmeler, kapitalist emek sürecinde yoğunlaşan kâr mantığı, buna karşılık emeğin metalaşması, yabancılaşması ve sömürülmesi süreçleri, yüzyılın ikinci yarısında emek süreci çalışmaları açısından verimli bir dönemi başlatmıştır.

1974 yılında yayımlanan 'Labour and Monopoly Capital' adlı eserinde Braverman, kullanım değerlerinin yaratım süreci olarak tanımlanan emek sürecinin, uygulamada sermayenin genişletilmesi ve kârın yaratılması süreci haline dönüştüğünü ileri sürmektedir. Bu noktadan hareketle, emek sürecini sadece bir

emek modeli olarak, salt teknik bir bakış açısıyla değerlendirmenin mümkün olamayacağını belirten Braverman, emek sürecinin aynı zamanda bir sermaye birikim süreci durumuna geldiğini ortaya koyar. Kapitalistin zihnine ve eylemlerine hâkim olan sermaye birikim mantığının emek sürecinin denetimini sağlamak üzere yürürlüğe girdiğini, bu bakımdan emek sürecinin de sermaye birikim mantığının biçimlendirdiği bir tarzda ele alınması gerektiğini vurgular (1974: 53).

Braverman'ın adı geçen eseri öncelikli olarak bir 'Kapital' okumasına dayanmakta ve üç ana hat üzerinden analiz yapmaktadır. Bunlardan ilki emek ve emek gücü arasındaki ayrımdır. İkincisi emeğin biçimsel bağımlılığı ve gerçek bağımlılığı arasındaki ayrıma dayalı olan Marx'ın tarihsel şemasıdır. Üçüncüsü de emek sürecindeki vasıfsızlaşma dinamiğidir (Littler ve Salaman, 1982: 252). Braverman'a göre F.W.Taylor'ın bilimsel yönetim ilkeleri, bilimsel prosedürler sayesinde işyerlerinde maksimum verimlilik ve kârlılık sağlamaya çalışırken emek sürecinde tasarım-uygulama ayrımını derinleştirerek işgücünü vasıfsızlaştırmaktadır. Bilimsel yönetimde emek sürecinin denetim altına alınması üç aşamada gerçekleştirilmektedir. Öncelikle emek süreci işçilerin niteliklerinden soyutlanmaktadır. Emek sürecinde zihinsel eylem bedensel olandan ayrılmakta ya da tasarım süreci uygulama sürecinden koparılmaktadır. Son noktada emek sürecine ilişkin olarak yönetimin elinde toplanan bilgi tekeli, emek sürecinin her bir basamağının denetim altına alınması için kullanılmaktadır (1974: 113-114).

Emek süreci yaklaşımlarında yeni açılımlar getiren Braverman'ın vasıfsızlaşma tezi, pek çok yönden eleştiriye de maruz kalmıştır. Braverman'a yöneltilen en temel eleştiriler emek sürecinde yönetimi ve yönetsel denetimi çok güçlü göstermesi ve teknolojinin etkisini determinist bir yaklaşımla değerlendirerek vasıfsızlaşmanın kaçınılmaz olarak yaşanacağını ileri sürmesi noktalarında yoğunlaşmaktadır. Braverman'ın doğrusal-determinist mantığı işçilerin emek sürecinde yetenek geliştirebilme ve yönetsel baskıya karşı direnç oluşturabilme kapasitelerini göz ardı etmektedir.

Braverman'dan birkaç yıl sonra A. Friedman, Marx ve Marksistlerin kapitalizm koşullarında emek sürecinin gelişimini yönetimin sürekli artan doğrudan denetimi çerçevesinde ele alıp değerlendirdiklerini ileri sürmüştür. Friedman'a göre Marksistlerin bu yaklaşımı işçi direnişini daima kapitalist üretim tarzını ortadan kaldıracak bir güç olarak görmekte ancak bu üretim tarzının yerleşiklik kazanmasında da önemli bir rol üstlendiğini göz ardı etmektedir. Bu çerçevede Friedman doğrudan denetim yaklaşımına karşılık 'sorumlu otonomi' yaklaşımını geliştirir. Bu modelde işçiler kendilerine verilen sorumluluklarla kendilerini işletmenin hedeflerine bağlayarak daha az denetlenir bir duruma gelirler ancak bu süreçte sorumlulukları artar (1977: 43).

Emek sürecinin denetimi konusunu, kapitalizmin tarihsel gelişimine uygun bir yaklaşımla ele almaya çalışan R. Edwards, modern endüstriyel işletmelerde denetimin gelişimini üç evrede değerlendirmiştir; 1)1880'lerde doğrudan ve hiyerarşik denetim yoluyla gerçekleştirilen basit kontrol, 2) 1900'lerde ortaya çıkan,

üretimin sürekli akışı yoluyla gerçekleşen ve Taylorizm tarafından desteklenen teknik kontrol ve 3) 1945'ten bu yana uygulanmakta olan, üstler ve astlar arasındaki ilişkinin kişisel olmayan bürokratik yönetsel yapılarla bağlantılı formel kural ve prosedürlere göre yönetildiği bürokratik kontrol aşaması. Edwards'ın öngörüsüne göre bu gelişme çizgisinin bir parçası olarak ilerde post-bürokratik aşama gerçekleşecektir (Sewell,1998: 406).

Littler ve Salaman, Friedman ve Edwards gibi kuramcılar tarafından geliştirilen yaklaşımların Braverman'ın tek yönlü bakış açısı karşısında önemli bir gelişme sayılması gerektiğini belirtmektedir. Ancak adı geçen kuramcılarının da denetimin dinamikleri ya da denetime dair karmaşıklıkları kavramsallaştırma konusunda başarısızlığa düşmüş olduklarını vurgulayan yazarlar, denetim ve denetimin sonuçlarının daha geniş kapsamlı ve kontrol dışı mekanizmalar tarafından yönlendirilebileceğine işaret etmektedirler. Bu yazarlara göre emek sürecine ilişkin daha işlevsel bir kuramın ortaya çıkması için, bizzat üretim noktasında yalnızca emek faaliyetlerine yoğunlaşmak yerine, organizasyonun herhangi bir yerinde bilhassa da organizasyon dışında alınan kararlar sonucunda oluşmuş denetim atmosferi dikkate alınmalıdır (1982: 266).

Kapitalist emek sürecini politik içerimleri bağlamında ele alarak emek süreci kuramında farklı bir bakışı temsil eden M. Burawoy'a göre, üretimin politik aygıtları onun maddi temelinden yani emek sürecinden ayırt edilemez. Burawoy'a göre emek sürecine ilişkin daha derinlikli bir bakış açısı geliştirebilmek için üretimi apolitize eden yaklaşımlarla devleti aşırı derecede politize eden, yani devleti ekonomik temellerinden çok ayrı bir yerde konumlandırarak onun otonom karakterini vurgulayan yaklaşımların irdelenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede Burawoy, üretim politikaları (politics of production) kavramını geliştirerek üretimin organizasyonunu devletle bağlantılandırmak suretiyle üretim ve politika alanını birleştirmeyi amaçlamaktadır. Üretim süreci saf anlamda ekonomik öğeleri içerdiği gibi politik ve ideolojik unsurları da içermektedir (1985: 122). Üretim noktası birbirinden ayrılması mümkün olmayan bir biçimde, malların üretimi anlamında iktisadî; toplumsal ilişkilerin üretimi anlamında politik; bu ilişkilere dair deneyimlerin üretimi anlamında da ideolojik boyutlara sahiptir (Özügür, 2005: 48-49).

Burawoy'a göre, emek rejimlerinde denetim, basit bir antagonizmadan öte, rıza ve baskıyı içeren karmaşık ve çelişkili bir yapıyı barındırmaktadır. Dolayısıyla, emek rejimlerinde hem baskının hem de rızanın birlikteliği vurgulanmalıdır. Baskının rızaya üstün geldiği rejimlerin despotik, rızanın hüküm sürdüğü, ama hiçbir şekilde baskının dışlanmadığı rejimlerin ise hegemonik doğaya sahip olduğu iddia edilebilir (1985: 126). Emek sürecinin kontrolünü despotik ve/veya hegemonik özellikleri esas alarak analiz eden Burawoy, emek sürecinde 'baskı' ve 'rıza'nın yeniden üretimi ve bunların siyasal-ideolojik etkileri üzerinde durmuştur.

1980'lerden sonra meta üreten sektörlerin yanı sıra hizmet sektörünün gelişmesi ve bu alandaki istihdamın artışı, mavi yakalı işçilerin sayısal olarak azalması ve işçi sınıfı kompozisyonunun yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi unsurları

itibariyle farklılaşması, emek sürecinde yeni analizlerin ve yaklaşımların ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Piyasa Despotizmi/Despotik Emek Rejimleri

Sanayileşmenin ilk yüzyılı kapsayan despotik emek rejimlerinde baskı rızaya üstün gelmektedir. Kendi içinde çeşitlilikler göstermekle birlikte despotik emek rejimi endüstriyel gelişmenin prototipini oluşturmaktadır. Emek sürecinin despotik karakterini Marx ‘piyasa despotizmi’ şeklinde tanımlamaktadır. Çünkü pazarın anarşik doğası ile üretimin despotik karakteri arasında zorunlu bir ilişki söz konusudur (Öngen, 1996: 82). Bürokratik despotizm devletin yönetsel hiyerarşisi tarafından kurulmaktadır. Bunun aksine piyasa despotizmi piyasa koşullarınca inşa edilmekte ve devlet sadece piyasa ilişkilerinin dışsal koşullarını düzenlemektedir. Yani devlet esasen piyasa ilişkilerini korumakta ve buna katkı olarak firmalar arası işgücü hareketliliğini teminat altına almaktadır (Burawoy,1985:12).

18. yüzyıl sonu ve 19. yüzyılı kapsayan ilk sanayileşme dönemi, mutlak artı-değerin elde edilmesine yönelik basit niceliksel bir büyüme tarzını temsil etmektedir. Emek üzerinde hâkim durumda olan piyasa koşulları, emeğin sermayeye mutlak anlamda bağımlılığını da tesis etmektedir.

Despotik emek rejimlerinde, emek gücünün yeniden üretimi devlet tarafından güvenceye alınmamıştır. Devlet, fabrika içindeki yapıya emek politikaları ve/veya sosyal politikalarla müdahale etmemektedir. Despotik emek rejimi daima yedek işçi ordusunun korunduğu ve yeniden üretildiği bir arkaplan sayesinde işlemektedir. Devletin emek süreci ve emek piyasası üzerindeki etkisizliği meta fiyatlarının düzenlenmesinde de geçerlidir. Bu bakımdan ücretler ve fiyatlar devlet müdahalesiyle değil, rekabetin hüküm sürdüğü piyasa mekanizması tarafından belirlenmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010: 42).

Marx modern sanayi ve kâr mantığıyla uyum sağlayabilen tek emek düzenleme rejimi olarak gördüğü piyasa despotizmini tarihsel olarak üç koşula bağlamaktadır. İlk olarak işçiler bu rejimde yaşamlarını sürdürebilmek için kendi emek güçlerini ücret karşılığında satmaktan başka bir imkâna sahip değildiler. İkinci olarak emek süreci parçalanma ve mekanizasyona tâbidir böylece nitelik ve uzmanlık bilgisi artık gücün kaynağı değildir. Zihinsel ve bedensel emeğin sistematik ayrımı ve işçilerin makinelerin parçası durumuna indirgenmeleri, aynı zamanda onları keyfî baskılara direnme kapasitesinden de uzaklaştırmaktadır. Üçüncü olarak da rekabet nedeniyle kapitalistler işgününü uzatma, işi yoğunlaştırma ve yeni makineleri devreye sokma yoluyla üretim sürecini sürekli dönüştürme eğilimi içindedirler. Piyasadaki anarşik ortam fabrikada despotizmin yolunu açmaktadır (Burawoy,1985: 123-124).

Despotik emek rejiminde, baskı hüküm sürmektedir. Sermayenin emek üzerindeki denetimi tarihsel süreç içinde yoğunlaşmış ve kullandığı denetim aygıtları da farklılaşmış ve karmaşıklaşmıştır. Emek denetim aygıtları bazen baskıyı,

bazen rızayı bazen de her ikisini birlikte varetmek için kullanılmaktadır. Rızayı yaratmaya dönük olan araçlar 'ideolojik denetim aygıtları' olarak adlandırılmaktadır. Baskıyı yaratan emek denetim aygıtları çeşitlilik göstermektedir. Bunlar, basit (doğrudan); teknik (teknolojik); elektronik; cinsiyete dayalı ve bürokratik denetim aygıtları şeklinde sıralanabilir. Despotik emek rejimleri rızayı vareden ideolojik denetim aygıtlarından yoksun olmakla birlikte, baskıyı vareden diğer tüm emek denetim aygıtlarını bazen tek tek bazen de birlikte kullanabilmektedir. Buna karşın hegemonik emek rejimleri, hem rızayı tesis eden ideolojik denetim aygıtlarını hem de baskıyı vareden aygıtları bir arada kullanabilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010: 42).

Hegemonik/İdeolojik Emek Rejimleri

Hegemonik emek rejiminin gelişmesindeki en önemli faktör devletin üretim sürecindeki rolünün genişlemesidir. Devletin fabrika rejiminin düzenlenmesinde ve emeğin yeniden üretimindeki rolü 20. yüzyılda etkin hale gelmiştir. İşçi sınıfı ücret düzeyleri, sosyal ve sendikal hakları bakımından güvence altına alınmıştır. Devlet sosyal güvenlik yasalarıyla, üretime katılımları sözkonusu olmasa da işgücünün yeniden üretimini minimum düzeyde garanti altına almaktadır. Böylece işgücünün yeniden üretimini onun işyerindeki üretken faaliyetine bağımlı kılan zorunlu bağlar, devlet müdahalesiyle koparılmış olur. Ayrıca bu güvenlik yasaları minimum ücreti de güvence altına alır. Devlet bu sayede ücrete bağımlı olarak çalışanları istismar eden yönetsel hâkimiyetin kapsamını da sınırlandırmış olmaktadır (Burawoy, 1985: 125-126).

Sosyal güvenlik sistemi altında işçiler alternatif geçim olanaklarına sahip olabildiklerinden dolayı çaresiz değildiler. Bu durum yöneticileri emekçilerle işbirliğine dayalı bir rejimi kurmaya yönlendirir. İşletmeler piyasa despotizmi dönemine özgü zorlayıcı ekonomik baskılara karşı korumasız durumda değildiler. Dolayısıyla fabrika rejiminin genel karakteri, emek sürecinin yapısından ve firmalar arasındaki rekabetçi baskıdan bağımsız bir biçimde belirlenmektedir. Emek sürecinin despotik yöntemlerle kontrol altına alınması da gereksiz hale gelmiştir. Bu bakımdan işçiler yönetimle ortak hareket etmeye ikna edilebilirler. Bu noktada baskının rızaya üstün geldiği erken kapitalizmin despotik rejimleri, rızanın hüküm sürdüğü ancak baskının da tamamen dışlanmadığı hegemonik rejimlerle yer değiştirmek zorunda kalmıştır (Özüğurlu, 2005; Burawoy, 1985).

Bununla birlikte emek sürecinin despotik-baskıcı ya da hegemonik-rızaya dayalı rejimlerle denetim altına alınması, emek sürecinin yapısına, firmalar arası rekabetin durumuna ve devletin müdahale biçimine göre değişiklik göstermektedir. Emek sürecinin denetiminde genelde sermaye birikiminin özellikleri, özelde ise farklı ülkelerin emek piyasalarının dinamikleri etkili olmaktadır. 20. yüzyıl itibarıyla hegemonik-ideolojik emek rejimlerinin yaygınlık kazanmasına rağmen günümüz küresel kapitalizm koşullarında yeniden canlanan despotik rejimler, farklı ülkelerdeki farklı proleterleşme süreçlerine dayalı olarak değişim göstermektedir.

Bazı ülkelerde geçimlerini sağlayabilmek için baskıcı- paternalist rejimlerle hâlâ bağlarını sürdüren işçiler, kendilerini işverenlerine daha da bağımlı hale getiren dinamiklerle karşı karşıya gelmektedirler. Hegemonik rejimler ise devlet destekli sosyal sigorta programları ve fabrika rejimlerinin devlet tarafından düzenlenme biçimine göre ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Burawoy, 1985: 126).

Emek sürecinin hegemonik/ideolojik denetimi emek sürecinin farklı aşamalarında ve farklı yöntemlerle sağlanmaktadır. Hegemonik denetimde temel hedef, sermayenin hâkimiyetini görünmez kılarak ya da emek sürecine içselleştirerek emeğin sermayeye olan bağımlılığını arttırmaktır. Bu temel hedefin üstesinden gelmek için, işçi ve yöneticilerin çıkarlarının ortak olduğu, 'biz' ve 'onlar' ayrımına dayalı tavır ve davranışların artık geçerliliğini yitirdiği yönündeki söylemler fazlaca kullanılmaktadır. Dolayısıyla kapitalist sistemin en temel çelişkisi olan emek-sermaye çelişkisi, yerini uzlaşmaya bırakmış gibidir. Bu uzlaşma çok kolay sağlanamayacağından dolayı işçinin denetim sürecinde yönetimin ulaşamadığı hiçbir alan bırakmamak üzere hegemonik denetim, işçinin zihnini denetim altına almayı hedeflemektedir. Zihinsel denetim sürecinde farklı bir bilinç geliştiren işçilerin kendilerini denetleniyormuş gibi hissetmeleri kısmen engellenir ya da denetlendiklerini bilseler de bu durumu olağan karşılayabilirler (Yücesan-Özdemir, 2000; Aydoğanoglu, 2011: 58-59).

Hegemonik Despotizm

Son yirmi yıllık süreçte küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmelerden büyük ölçüde etkilenen kapitalist sistem, emek sürecinin denetiminde hegemonik ögeler kadar despotik ögeleri de yeniden canlandırmaktadır. Küresel rekabetin etkisiyle emek sürecinin denetimi gittikçe önem kazanmakta ve hegemonik emek rejimlerinden 'hegemonik despotizme' doğru bir kayma dikkat çekmektedir. Bilgi teknolojisinin gelişimi ve üretim süreçlerine uygulanması, despotik tarzdaki teknolojik denetimin yükselişini sağlarken öz-disiplin süreçleriyle kendi kendini denetleyen işçiyi yaratan firma kültürü de hegemonik denetimi tesis etmektedir. Burada teknolojik denetim 'baskı'yı, hegemonik firma kültürü ise baskının ortadan kaldırılmadığı ancak buna 'rıza'nın eklendiği bir süreci ifade etmektedir.

Hegemonik despotizmde daha önceki dönemlerin baskı biçimleri hegemonik bir biçimde yeniden tesis edilmektedir. Böylesi bir emek rejiminin oluşumunda küreselleşme sürecinin ve 1970'lerin sonlarından itibaren baş gösteren neo-liberal dönüşümün etkili olduğu görülmektedir. İktisat politikası itibarıyla neo-liberalizm; malî disiplin, kamu harcamalarının yeniden yapılandırılması, finansal ve ticarî serbestleştirme, yabancı sermayeye açılma ve özelleştirme gibi ögelere dayanmakta ve ihracata dayalı büyüme rejimlerini bütün ülkelere dayatmaktadır. Yalnızca iktisat politikası ile değil toplumsal ve siyasal boyutlarıyla, toplumu ve devletin yapısını yeniden biçimlendirme amacıyla olan neo-liberal sistem, emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin reformu gibi hedefleri de

benimsemektedir. Serbestleştirme, özelleştirme, kuralsızlaştırma, esnekleştirme ve sendikasılaştırma gibi neo-liberal süreçlerin adım adım hayata geçmesi, emek süreci ve emek piyasalarını dönüştürdüğü gibi önemli toplumsal ve siyasal sonuçlara da yol açmaktadır (Mütevellioglu ve Işık, 2009: 159–160).

Sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesine karşılık devletin etkinlik alanının küçültülmesini öngören neo-liberal politikalar, devletin refah ve sosyal güvenlik fonksiyonlarını gerileterek istihdam alanlarını daraltmakta ya da istihdamın yapısını değiştirmektedir. Üretim süreçlerinde esnekleştirmeyi hayata geçirerek işgücünü parçalamakta, güçsüzleştirmekte, çalışma hayatını kuralsızlaştırmakta ve iş hukukunun yeniden düzenlenmesini gündeme getirmektedir. Buna karşın sendikaların gücünü azaltarak da işgücünün kolektif direniş yolunu kapatmaktadır. Tüm bu gelişmeler, üretim noktasında yöneticilerin despotizme yönelmelerini kısıtlayan yasal ve kurumsal düzenlemeleri zayıflatmakta ve emek sürecinde baskıyı yeniden yoğunlaştıran bir denetim modeline kapı aralamaktadır.

Diğer yandan küreselleşme sürecinde; rekabetin, ulusal ya da uluslar arası düzeyden küresel düzeye sıçramasıyla, işletmeler rekabetçi bir avantaj elde edebilmek için üretim ve yönetim modellerini revize etmektedirler. İşte bu çerçevede ele alacağımız TZÜ/TKY modeli kitle üretimine dayalı fordist/taylorist sistemin karşısında daha esnek ve yalın bir üretim/yönetim paradigması olarak sunulmaktadır. TZÜ/TKY, teknolojik denetim üzerinden emek sürecinde despotizmi, firma kültürü üzerinden de hegemonizmi inşa etmektedir.

Bir Hegemonik Despotizm Örneği Olarak TZÜ/TKY Modeli

TZÜ'nün temel mantığı, üretim süreciyle piyasayı eşleştirmek; üretim sürecini piyasadaki hızlı değişimlere anında uyulanabilecek biçimde yapılandırabilmektir. Bu bakımdan üretim sürecinin olabildiğince yalınlaştırılması, yüksek maliyetten arındırılması ve esnekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Üretim birimindeki maliyetli stoklar, hatalı ürünler ve israf ortadan kaldırılarak arz ve talep arasında mükemmel bir simetriyi yakalayabilmek ideali söz konusudur. Bu amaçlar doğrultusunda TZÜ, öncelikle üretim sürecinin tedarikçi, ana firma ve fason firmalar arasında bölünmesine dayanmaktadır. Özellikle yüksek stoklarla çalışan fordist sistemin piyasada talep edilen ürün çeşitliliğini sağlayamaması sorununa çözüm olarak geliştirilen TZÜ, yarı mamul girdi temin eden fason firmalarla ana firmalar arasında 'tam zamanında', 'sıfır hatalı üretim' ve 'ürün esnekliği' esaslarına dayalı bir ilişkiyi yerleştiren yeni bir organizasyon biçimidir. TZÜ'de firmalar piyasadaki tercihlere uygun biçimde tampon stoklar olmaksızın anında -stoksuz- üretim yapmakta, tedarikçiler ve fasonlar da aynı prensiple eşgüdümlemektedir. Bu bakımdan üretim birimleri arasında koordinasyon, bilgi paylaşımı, sürekli iletişim ve tedarikçilerle fasoncuların son montaj aşamasında birbirlerine yakın konumlandırılmaları önem taşımaktadır. TZÜ sisteminin hedefi, verimliliğe

teknolojik yeniliklerle olduğu kadar insan faktöründen de etkin biçimde yararlanarak ulaşmaktadır.

TZÜ'de hataların, telâfi edici çalışmanın, envanter ve stokların minimuma indirilmesine karşın kalitenin yükseltilmeye çalışılması, işçiler açısından önemli sorumlulukları ve iş yoğunlaşmasını beraberinde getirmektedir. Üretim süreçleri arasındaki stokların ortadan kaldırılması kalite problemlerini doğurabilecekken bu durum 'sürekli geliştirme' prensibinin uygulanması ile aşılacaktır. Hatalı -kalitesiz- ürünleri üretim sürecinin sonunda ayıklamaya ve ayrı bir bölümde tamir etmeye dayalı olan sistemin yerini toplam kalite kontrol (TKK) almaktadır. TKK sisteminde hatalı ürünün daha ortaya çıkmadan önlenmesi prensibine dayalı olarak, işçilerin en başta, ürettikleri ürünün kalitesinden sorumlu tutulmaları ve 'sıfır hatalı üretim' ilkesini benimsemeleri esastır. Özellikle ekip halinde çalışan işçilerin hem hatasız üretim hem de daha iyi üretim yöntemleri geliştirme konusunda sorumluluk almayı baştan kabullenmeleri gerekmektedir. Ayrıca işçilerin belli bir eğitim sürecinden geçirilerek kendi makinelerinin arıza/bakım ve temizliğinden sorumlu olmaları da yeni üretim organizasyonunun bir parçasıdır. Üretim sürecinin her bir parçası işçiler tarafından test edilmeli ve düzenli geribildirimde bulunulmalıdır. Böylece mevcut üretim süreci daha verimli duruma gelmektedir. Diğer yandan TZÜ sistemi, süreçte hantallığa/maliyete yol açan eski tip denetim aşamalarını elimine ettiği için, üretimin istikrarını gerektirmektedir, bu da sistemi grev ya da iş yavaşlatmalara karşı hassas bir konuma sürüklemektedir (Sewell ve Wilkinson, 1992: 278; Kenney ve Florida, 1988: 135-36-37).

TZÜ ile uyumlu bir organizasyon modeli olan TKY; işletmenin rekabet, esneklik ve verimliliğini geliştirmeyi amaç edinmiş bir yönetim biçimi olarak tanımlanmaktadır. TKY üretim sürecinde kalite ve mükemmelliğe ulaşma doğrultusunda istatistiksel yöntem ve prosedürleri, zaman-hareket ölçümlerini, verimlilik hesaplarını ve standardizasyonu kullanan bir sistemdir. Modern kalite yönetimi anlayışı, savaş sonrası istatistikî süreç kontrolünün üretim süreçlerine uygulanması ile gelişmiştir. Dolayısıyla tüketici tercihlerinde 'kalite'nin en temel ölçüt olduğu günümüzde, sıfır hatalı ve kaliteli üretimin gerçekleştirilmesi doğrultusunda TKY; ölçüm, sıkı denetim ve standardizasyon gibi teknik yönleriyle ön plana çıkmaktadır. Teknik yönlerinin yanısıra işgören katılımı, öz-yönetim, yetki devri, ekip çalışması, firma kültürü ve işgören bağlılığı gibi insan unsuruyla bağlantılı özellikleri ise TKY'nin yumuşak yönleri olarak nitelendirilmekte ve literatürde İKY (İnsan Kaynakları Yönetimi) kavramıyla ifade edilmektedir.

TZÜ/TKY'de Teknolojik Denetim ve Despotizmin Yükselişi

TZÜ/TKY modelini eleştirel açıdan ele alan yazarlar, emek sürecinin organizasyonundaki son gelişmelerin disiplin ve gözetim konuları etrafında odaklandığını ileri sürmektedirler. Modern işyeri örgütlenmesinde denetim

mekanizmalarının yönetim tarafından nasıl kullanıldığını daha doğrusu bu mekanizmaların işyerinde kapitalist emek sürecinin doğası ve organizasyonu nasıl bağlantıya geçtiğini analiz etmeye çalışan araştırmacılar, bu denetim mekanizmalarının sermayeye önemli avantajlar sağladığını iddia etmektedirler. TZÜ/TKY yetkilendirme, otonomi, özgürlük, endüstriyel demokrasi, yarı-bağımsız çalışma grupları gibi söylem ve uygulamalarının ötesinde doğrudan ve detaylı denetime dayanmakta ve güçlü bir yönetim disiplini ile tanımlanmaktadır (Sewell ve Wilkinson, 1992: 267-268).

Denetimin etkin biçimde işleyebilmesi, TZÜ/TKY prensipleri çerçevesinde organize olmuş fabrikalarda gerçekleşmektedir. Burada iki faktör etkilidir. Birincisi TZÜ uygulayan fabrikalarda üretim süreci ve işçi performansının doğal olarak gözlenebilir oluşudur; diğeri ise, kurallardan sapmaları kesin ve hızlı biçimde saptayabilen dikkatlice tasarlanmış yönetsel bilgi sistemlerinin kullanılıyor olmasıdır. TZÜ/TKY koşullarında iş akışı kastî olarak ve sistematik biçimde basitleştirilmiş, iş fonksiyonel bir temelde değil, ürün grupları etrafında organize edilmiştir. Bu şekildeki bir fabrika düzeni, malzeme akışının kontrolünü ve hata tespitini kendi içinde daha kolay biçimde gerçekleştirir. Ayrıca envanterlerin, tampon stokların ve mamul mal stoklarının ortadan kaldırılması, işçinin stok yapabileme ve dinlenme olasılığını, herhangi bir hatayı gizleme ya da enformel bir denetim şekli oluşturma şansını yok eder ya da sınırlandırır. Bu yüzden bir işçi ya da bir takım durduğunda ya da hız kestiğinde, stoklar eritildiği için ‘zincirleme’ etkiler hızlı ve kapsamlı olmaktadır. Benzer şekilde kalite problemleri tamponlarda ‘gizlenememekte’ aksine anında açığa çıkmaktadır (Delbridge, vd., 1992: 93).

TZÜ/TKY’de üretim sistemi, arz ve talep arasında mükemmel bir simetriye, her türlü israfın kökünü kazımaya ve bütünsel kalite kontrolünü öne çıkaran bir felsefeye dayanmaktadır. Arz yönlü değil, talep yönlü bir üretim mantığının egemen olduğu sistemde sıfır hata dürtüsü, üretim akışının hızlandırılması için kurulum zamanlarının sınırlandırılması, işgücü esnekliği ve ‘sürekli geliştirme’ programları merkezî önemdedir. Bütünsel kalite kontrol mantığı, sorumluluğun alt kademelere doğru yayılmasını ve hiyerarşinin düzleşmesini gerektirir. Kaliteden sorumluluğun makine operatörlerine devredilerek kaliteyi üründe denetlemek yerine süreçte oluşturmak fikri, otonomiden daha ziyade işçilerin daha sıkı denetlenmesine ve gittikçe artan görevler dizisine yol açmaktadır. Sorumluluk ademi merkezileştirilirken, stratejik denetim merkezileştirilmekte, toplam kalite yönetimi, ‘bütünsel yönetim denetimi’ haline gelmektedir (Delbridge vd., 1992). Araştırmacıların elektronik ürünler üreten bir firmada yaptıkları çalışmaya göre; tüm hat operatörleri kendi yaptıkları işin kalitesinden sorumlu tutulmaktadır. Tamamlanmış ürünler üzerinde uygulanan son elektronik test, herhangi bir hatayı anında tespit etmekte ve bu hatanın sorumluluğu bizzat operatörlere yüklenmektedir. Hatadan sorumlu kişi/kişilerin teşhis edilmesi, normatif bir yaptırımın uygulanmasına yol açmakta ve hatanın tespit edildiği istasyon damgalanmaktadır. Aynı posta içinde arka arkaya üç kez hata ile karşılaşılması

durumunda tüm operatörler test alanına alınmakta, hatalar tespit edilip düzeltilmekte ve operatörler de disipline edici bir ortam içine sokulmaktadır (Sewell ve Wilkinson, 1992: 279-280).

Kaliteden sorumluluğun atölye düzeyine kadar indirilmesi merkezileşmiş bir denetimi ortaya çıkarttığı gibi yönetimin üretim sürecinde kontrolü kaybetmesi riskini de beraberinde getirebilir. TZÜ/TKY bu riski, bütünsel kalite kontrol uygulaması sayesinde 'denetimin içselleştirilmesi'ni sağlayarak bertaraf etmektedir (Mc Ardle vd., 1995: 169). TKY, dışarıdan gelen denetimin odağının içeriye, yani bireye doğru çekilmesidir. Amaç her bir çalışana kendi performansından sorumlu hale getirmek, oldukça motive olmuş bir tarzda onları kaliteye odaklamaktır (Dale, 1994: 275; Wilkinson, vd., 1998: 47). TZÜ/TKY'de çalışma tarzı, eski tip denetim mekanizmaları ortadan kaldırıldığı için denetimden yoksun gibi görülebilmektedir. Ancak ürün kalitesi ve işçi performansına ilişkin ölçümlerle iş sürecinin her daim görselleştirilmesi, yeni emek rejimlerinde denetimin sistematikleştiğinin bir göstergesidir.

TZÜ/TKY'de denetimin iki boyutta işlediği görülmektedir. Bunlardan birincisi atölyenin gözetimini mümkün kılan yönetsel bilgi (haber alma) sistemlerinin kullanımından türeyen bir tür üst denetim mekanizmasıdır. İkincisi ise üretim bandında, kalite çemberinde, bir işçinin diğer bir işçiyi sıkı bir biçimde denetlemesinden türeyen yatay bir denetim mekanizmasıdır (Sewell ve Wilkinson, 1992: 271).

Yönetsel denetimin yoğunlaşmasını ifade eden dikey denetim mekanizması; kapitalist emek sürecinin bilgi teknolojileriyle nasıl iç içe geçtiğini de gözler önüne sermektedir. Bilgisayar temelli otomasyonun atölyeye girişi, işgücünün sistematik denetimini kolaylaştırırken denetimi merkezileştirmiştir. Bilgi teknolojisinin bilgilendirme yeteneği, üretimin artırılmasının bir aracı olduğu kadar çalışanları denetlemenin de iyi bir yoludur. TZÜ/TKY fabrikalarının pek çoğunda verimlilik, disipline edici gözetim mekanizmalarından faydalanılarak oluşturulan günlük (veya daha çok saatlik) kotalarla gerçekleştirilmektedir. Müşteri taleplerine uyarlanmış TZÜ/TKY programında serilerin boyutları belirgin biçimde küçültülmüş ve üretim hedefleri çoğunlukla saatlik olarak düzenlenmiştir. Japonlara ait İngiltere'deki bir elektronik fabrikasında, bütün son montaj hatlarının verimlilik performansı fabrikanın her yanındaki televizyon ekranlarında gösterilmektedir. Bu veriler her saat güncelleştirilmekte ve o gün için belirlenmiş üretim hedefleriyle birlikte sunulmaktadır. Hedeflenenle mevcut üretim arasındaki uyumsuzluk derhal görülmektedir. Japonya'daki ana firmada, üretimin temel prensibinin 'görsel kontrol' olduğu belirtilmektedir. Görsel kontrol sayesinde aslında üretim sürecinin piyasa hedeflerine odaklanmış yapısı güvence altına alınmaktadır (Delbridge vd., 1992).

Meiksins, üretimin daha verimli tarzda örgütlenebilmesi için bazı yönetsel uygulamaların rasyonel ve teknokratik bir mantığa dayandığını belirtmektedir. Bugünün normatif söylemi hâlâ verimlilik hedefini kutsamaktadır ancak bu hedefin

üstesinden Taylorizmden daha az zorlayıcı araçlar yardımıyla gelmektedir. Katılım, güven ve karşılıklı bağlılık retoriklerine rağmen normatif söylem, 'sürekli geliştirme' süreci vasıtasıyla işgücünün tüm potansiyelinin ortaya konması çerçevesinde yine de güçlü bir biçimde verimlilik kavramıyla bağlantılıdır (Sewell, 1998: 400). Bu bağlamda işletmelerde gözetim mekanizmaları işçilerin kalite performanslarına odaklanmış görünmesine rağmen esasında onların verimlilikleriyle ilgilidir. İşçilerin yaptıkları hata sayısı onların hattın hızıyla başa çıkabilme kabiliyetlerinin bir göstergesidir (Sewell ve Wilkinson, 1992b: 107-108).

Sewell ve Wilkinson, görsel ve elektronik testler yoluyla, hat üzerindeki 'sanıklar'dan kaynaklanan hataların kolaylıkla tespit edildiği İngiltere'deki bir Japon fabrikasından söz etmektedir. Bireye atfedilen her hata, üretim hatlarının sonunda, operatörün başının üstünde ve kantinde asılı duran hızla güncellenmiş performans grafiklerine yansır. Yazarlara göre, yönetimin belirlemiş olduğu üretim ve kalite kotalarından negatif herhangi bir sapmanın hızla tespit edilip cezalandırılacağını operatörlerin biliyor olması, disipline edici bir mekanizma olarak gözetimin etkinliğini gösterir. Kalite hedeflerini yerine getirme hususunda başarısızlığa uğramanın bedeli, herkesin önünde küçük düşmek olduğu kadar maddi cezaları da (nihayetinde işten kovulmak gibi) gündeme getirmektedir (Delbridge vd.,1992:100).

Bilgi/İktidar ya da gözetim mekanizmaları sayesinde insan eyleminin zaman ve mekân boyutunda nasıl ve hangi araçlarla denetlendiğini inceleyen Michel Foucault'nun önemli kavramlarından biri olan 'panoptikon', TZÜ/TKY rejimlerinde yükselen elektronik-teknolojik denetimin analiz edilmesinde kullanılmaktadır. Yeni teknoloji tüm toplum çapında gündelik hayatın özellikle de çalışma hayatının tüm yönlerini etkileyen bir gözetim üstyapısının oluşmasını sağlamıştır. Bütün faaliyetlerimizi tek tek gözden geçirmek suretiyle gözetim, bizleri suçlular, tüketiciler, hastalar ya da işçiler gibi kategorilere yerleştirmektedir. Gözetimin etkileri; özellikle de pek çok sosyal ortamda derin bir öz-disiplin ve öz-denetim duygusunu aşılama becerisi o kadar ustalıklıdır ki çoğunlukla farkında olunmadan bunu gerçekleştirir. Foucault'nun 'panoptikon' tartışmalarına gidildiğinde işletmelerdeki denetim ağını bir tür 'süper panoptikon' olarak adlandırmak olasıdır (Sewell, 1998: 403).

Panoptikon'un 'bilgi panoptikon'u olarak yeni teknolojilere uyarlanması, üretim sürecinde bilgi teknolojisinin nasıl bir denetleme mekanizması haline gelişini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Fabrikada bilgi teknolojisinin kullanımı her bir işçinin nerede konumlandığını ve işin ne kadarlık bölümünün hangi sürelerde tamamlandığını yönetime bildirebilir. Çalışanlar iş ölçümlerinin görselleştirilmesi yoluyla durumlarını bizzat kendileri denetleyebilirler. Bu süreç, esnek üretim sistemleri içine yerleşmiş bulunan bilgi teknolojisinin panoptik gözetim işlevi sayesinde gerçekleşmektedir. (Mc Ardle vd.,1995: 108). TZÜ/TKY prensiplerini uygulayan fabrikalarda işçiler bir gözetim sistemine maruz kalmayı kabul etmektedirler. Normlardan herhangi bir sapma gösterdiklerinde derhal tespit edileceklerini ve otomatik olarak bir cezanın devreye gireceğini bilmektedirler.

Tamamıyla otomatikleşmiş bir tarzda, yapılan bir hatanın anında tespit edilebilmesi ve bunun da yine anında telafi edici eylemle sonuçlanması işçileri daha az hata yapmaya eğilimli hale getirmektedir (Sewell ve Wilkinson, 1992b: 108). Foucault'nun şu düşüncesi durumu net olarak özetlemektedir:

Bir bilinçlilik hali ve sürekli görünürlük, iktidarın otomatik olarak işlemlerini sağlar... gözetim bir eylem olarak süreklilik arzetmese dahi etkileri itibariyle süreklidir... gözetimin mimarı aygıtları onu uygulayan kişilerden bağımsız olarak iktidar ilişkilerinin yaratılması ve sürdürülmesini sağlayan bir makine olmalıdır (Foucault,1977: 201).

Takım Çalışması, 'İç Müşteri' Mantığı ve Denetim

TZÜ/TKY modeli genellikle takım çalışmalarıyla tanımlanmaktadır. Günümüz popüler yönetim kitaplarının ortak temaları 'yetkilendirme', 'sorumluluğun devri', 'güven duyma', 'otonomi' ve 'işyerindeki baskıcı denetim mekanizmalarının tersine dönüşü' gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Bu kitaplarda yeralan bir başka güçlü tema da, takımların tekil bireylerin yerini alarak iş organizasyonlarının temel birimi haline gelmiş olmalarıdır. Bu görüşün savunucuları, bu değişimi Taylorizmin rasyonel mantığının bir tür tersine dönüşü şeklinde yorumlamakta ve işin organizasyonunda hem yöneticilerin hem de çalışanların kazançlı çıkacağını ileri sürmektedirler. İşçileri atomize ederek disiplini tesis etmeye çalışan bilimsel yönetimin yaklaşımı ile TZÜ/TKY'nin grup-temelli yaklaşımı arasında bir zıtlık söz konusudur. TZÜ/TKY modeli işgücünün, sermayenin istekleri doğrultusunda *takım olarak hareket edebilme* ustalığını yerleştirmeye gayret etmektedir (Sewell ve Wilkinson, 1992a: 281).

Üretimin takımlar halinde organize olması kontrol mekanizmasının daha iyi çalışmasına katkıda bulunmaktadır. Özellikle kaliteden sorumluluğun takımlara devredildiği ve işçiler arasında bir 'iç müşteri' mantığının egemen olduğu; ücretlerin, prim ya da ödüllerin takım performansına göre belirlendiği bir sistemde işçilerin birbirlerine yakın baskı ve sıkı denetim uygulaması standart bir davranış örüntüsüdür (Sewell ve Wilkinson, 1992a: 281).

Bir yönetim ideolojisi olarak TKY'nin ortaya çıkışı, Batı'daki daha geniş ölçekli değişimlerle bağlantılıdır. TKY hem politika hem de yönetim alanında 'Yeni Sağ' gündemi egemen kılmak ve bu perspektifi meşrulaştırmak için merkezi önemdedir. (Tuckman,1995: 55-56). TKY piyasada müşterinin tam anlamıyla tatmin edilmesi hedefine kilitlenmiş bir yönetim tarzıdır. TKY'de müşteri (hem iç hem de dış müşteri) kavramına vurgu çok güçlüdür. Müşteri kavramının bu kadar önem taşıdığı bir üretim/yönetim tarzının piyasa güdümlü olduğunu belirtmek hiç de yanlış olmaz. Hill'e göre TKY, işi sürekli ve planlanmış biçimde geliştirmeyi amaçlayan bir iş disiplini ve yönetim felsefesidir. Kalite Yönetiminin gerçek bir testten geçirilmesi, piyasada müşterileri tatmin etme kabiliyetinin ölçümüyle mümkün olabilir (1995: 36).

TKY'de işçilere daima 'iç müşteri' bilinci aşılanmaya çalışılmaktadır. Özellikle hat üzerinde çalışan işçiler kendilerinden bir sonraki işçiyi mutlaka kendilerinin bir müşterisi olarak görmek ve çıktısının kalitesinden, hatasızlığından kısacası mükemmelliğinden emin olmak zorundadır. Nasıl ki bir işletmede üretilen ürünlerin kalitesi, dış müşterileri memnun etme derecesiyle ölçülüyorsa aynı mantık firma içinde de geçerlidir. Bazı yazarlar bu mantığı 'iç piyasa mantığı' olarak değerlendirmektedir. Hat üzerinde çalışan işçiler birbirlerinin iş arkadaşı değil, müşterisidir. Müşteri mantığı takım çalışanları üzerindeki sorumluluğu arttırdığı gibi çalışanların birbirlerine yoğun bir baskı ve denetim uygulamalarının da yolunu açmaktadır. Bu şekilde emek sürecinin kontrolü yatay bir hale gelmekte, hatta yöneticilerin çalışanlar arasındaki yakın baskıdan faydalanarak dikey denetim mekanizmalarını ikincilleştirmeleri mümkün olabilmektedir. Stoksuz üretim modelinde üretimdeki hata ya da düzensizliklerden kaynaklanan maliyetler doğrudan işçilere fatura edildiği için, takım içindeki sosyal baskının yoğunlaşması muhtemel ve bu tür bir baskının yönetsel denetimi sağlamak için devreye sokulması da kaçınılmaz görülmektedir.

Kalite kontrol ve verimliliği %100 oranında gerçekleştirmek için gruptaki her birey üzerindeki yakın baskı olağanüstü düzeydedir. Herkes işini en iyi biçimde yapabilmek için bir diğer kişiye bağımlıdır. Eğer bir kişi, iş yavaşlatır ya da ortadan kaybolursa bu durum, diğerlerinin üzerine ağır bir yük bindirir (Delbridge, 1992: 103).

Grup baskısının işe düzenli devam etme konusunda da etkin bir müdahale aracı olması, takım çalışanlarından herhangi birinin yokluğu durumunda diğerlerinin ek sorumluluklar yüklenmesiyle bağlantılıdır. Bu durumun bir vakıa olarak kaydedildiği Japonya'daki Toyota ve İngiltere'deki Nissan fabrikalarında, üretimde tespit edilen bir boşluk, gerekli kotaya ulaşıncaya kadar işçilerin fazla çalışmaya zorlanmaları ile sonuçlanmaktadır. Bu durum, herhangi bir duraksamanın önlenmesi için işçilerin birbirleri üzerinde yakın baskı kurmalarına yol açmaktadır. Nissan ve İngiltere'deki diğer pek çok firmada devamsızlık kayıtlarının herkese açık şekilde teşhir edilmesi, kurumsallaşmış bir uygulama durumundadır (Delbridge, 1992: 102). Bu durum bir yandan grup içi baskıdan yararlanan yönetsel denetimin mükemmel işleyişinin, diğer yandan merkezî denetimden öz-denetim biçimlerine doğru geçişin kanıtı sayılmalıdır. İngiltere'de elektronik aygıtlar üreten çok uluslu bir şirkette yapılan bir çalışma; bireylerin performanslarının hem takım arkadaşları tarafından hem de elektronik aygıtlarla denetlenmeye tâbi olduğunu göstermektedir. Ücretlendirmenin takım performansına bağlı olduğu durumlarda, takımı hayal kırıklığına uğratmaması yönünde birey üzerinde hatırı sayılır düzeyde bir baskı söz konusudur ve takımlar daha önceden denetçiler tarafından yerine getirilen denetleme rolünü içselleştirerek kendi kendilerini disipline eder duruma gelmişlerdir (Kelly, 1995: 129).

TZÜ/TKY sisteminin özü 'müşterinin istediği şeyin istenildiği zamanda' üretilmesine dayanmaktadır. Böyle bir sistemde işçi, üretim zincirinin tespit edilmiş

gereklerini ‘yerine getirmekle, iş arkadaşları ise onu ‘denetlemekle’ yükümlüdür. Çünkü üretim süreci ‘piyasa ortamında’ birbirini izleyen ‘müşteriler’ tarafından yönlendirilmektedir. Ürünlerin üretiminden ve kalitesinden sorumluluk işçilerin ‘sahip olduğu’ tek şeydir. TZÜ/TKY’de atölye işçileri haklardan yoksunlaşmakta ancak sorumlulukları sahiplenmektedirler (Delbridge, 1992: 103).

Firma Kültürü, Öz-Denetim Mantığı ve Hegemonizm

Hegemonik bir firma kültürünün yaratılması, günümüz işletme yönetiminin en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. En genel anlamda şirket kültürü bir organizasyon içinde paylaşılan değerler ve inançlar dizisidir. Çalışanların eylem ve davranış modellerinin biçimlenmesinde etkin olan bu değerler dizisi, firma içinde ortak bir dilin konuşulmasını sağlamak kadar çalışanların firmaya bağlılıklarının tesis edilmesinde de etkin olmaktadır (Yamak, 1998: 30–32). TZÜ/TKY modelinin kökeni Japonya’ya dayanmaktadır. İmai’ye göre Japon yöneticiler seçim önceliklerini kâr için değil, kültür için kullanmaktadırlar. “Kültür” terimi nispeten belirsiz bir kavramdır, ancak İmai, bu kavramı şirketin verimliliğini ve uzun dönemdeki rekabet gücünü belirleme psikolojisi olarak tanımlamaktadır (İmai, 1994: 220).

Sanayileşme sürecine katkıda bulunan bazı feodal değer ve davranış modellerinin Japon iş organizasyonunda halen etkin olduğu ileri sürülmektedir. Bağlılık ve sadakatın tipik feodal yapısı ve ataerkil sorumluluk, büyük Japon firmalarında yeni bir üretim çerçevesi içinde güçlü bir biçimde korunmakta ve sürdürülmektedir. Yaşam boyu istihdam prensibinin Japon kültüründeki güçlü feodal gelenekten kaynaklandığı ileri sürülmekte, çalışanların firmaya yeni-feodal bağlılıkları, sadakat ilişkisinin temele konduğu firma kültürü mantığıyla güçlendirilmektedir. Japon firmalar diğer ülkeler için alışıl gelmiş bir durum olan emek piyasası risklerine karşı çalışanlarını koruyan yaşam boyu istihdam prensibini kabul etmektedirler. Yaşam boyu istihdam sayesinde işçilerin entelektüel kapasitelerinin güvencesiz iş koşullarına yenik düşürülmeyip firmanın verimlilik kazançlarını arttırmaya yönelik kullanıldığı belirtilmektedir. Ömür boyu istihdam sistemi çalışanlara bir güvenlik ve aidiyet duygusu vermekte her bir işletmenin eşsiz bir şirket kültürüne sahip olmasını sağlamaktadır. Çalışanlar arasında birlik duygusu yaratmakta ve firmayla aynı kaderi paylaşma bilincini yerleştirmektedir (Dohse vd., 1985: 122-125; Wickens, 1987: 23-29).

Firma kültürü yaklaşımının yükselişini daha geniş bir politik ve ekonomik bağlam içerisine yerleştirerek ele almamız gerekmektedir. 1980’lerde Anglo-Amerikan işletme anlayışının hâkimiyetine karşı eleştiriler, çalışma yaşamının kalitesine ilişkin yükselen beklentilerle ve özellikle Japon firmalarının o dönemdeki rekabetçi başarı öyküleriyle birleştiğinde yeni bir yönetim teorisinin şekillenmesi açısından uygun bir zeminin oluştuğu görülmektedir. Firma kültürü yaklaşımı sermayenin, emeğin ve meta piyasalarının küresel bakımdan yeniden yapılanması

çerçevesinde önemli bir ideolojik unsur olarak görülebilir, çünkü bu yaklaşım fordizmin mantığından 'esnek birikim'e dayalı bir organizasyon modeline geçişi temsil etmektedir. Daha esnek birikim yapılarına doğru gerçekleşen bu hareketin anahtar unsuru olarak firma kültürü yaklaşımı, işgörenlerin 'kalite', 'esneklik' ve 'katma değer' yönünde yeni değerleri içselleştirmelerini gerektirmektedir. Kalite odaklı bir organizasyon modelinin temeli kültür değişimine dayalıdır. İçerisinde her bir bireyin katılımda bulunabileceği sürekli kalite geliştirmeye odaklanmış bir örgütsel kültürün yaratılması yeni yönetim modelleri için temel önemdedir. Kültür değişimi, hem birey, hem grup ve hem de örgütsel olarak bir değişimin kabulünü gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda TZÜ/TKY modeli, çalışanların tutum ve davranışlarını esneklik, kalite ve verimlilik mantığına uyarlayan bir kültür değişimini içermektedir. Firma kültürünün ana mantığı çalışanların tüm potansiyelini sermaye birikimini arttıracak biçimde yönlendirilebilmektir (Dale, 1994: 13-139-283; Willmott, 1993: 518-519).

Firma kültürünün yerleşmesinde her şeyden önce çalışanların değer yargıları ve inançlarının şirket değerleriyle uyum içinde olması gerekmektedir. Piyasa despotizminin olumsuz etkilerinin yaşam boyu istihdam uygulamasıyla önemli oranda hafifletildiği bazı örnekler dikkate alındığında, böylesi bir uyum zaten doğal biçimde gelişmektedir. Ancak piyasanın güvencesiz koşullarına karşı çalışanların yasal-kurumsal çerçevede ya da geleneksel-feodal temelde (Japonya örneğinde olduğu gibi) güvence altına alınmadığı durumlarda firma kültürü yaklaşımı; çalışanlardan gelebilecek tepki ve direnişlerin aşılmasında hayati öneme sahip olmaktadır. İşçilere yeni ve genişlemiş bir 'benlik' kavramı sunmak ve öz-çıkartılarını yeniden formüle etmek suretiyle firma kültürü, onları işletmenin verimlilik, esneklik, kalite ve kârlılıkla örülü değerlerinin içine çekmektedir (Willmott, 1993: 530).

Pratikte esneklik uygulamalarının değişik düzeylerde de olsa işletmelerin yapısına nüfuz etmesi, firma kültürü mantığının güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Emek sürecinde esnekleşme, çalışanlar cephesinde çalışma saatleri, ücretler, görev tanımları açısından bir heterojenlik yarattığı için, işçilerin belirli amaçlar etrafında örgütlenmesi ve kolektif hareket edebilme motivasyonu da kınılmaktadır. Bu tabloya sendikal örgütlenmeyi zayıflatma yönündeki yasal ve yönetsel girişimler de eklendiğinde, çalışanlar açısından moral bir boşluk kendini göstermektedir. Kendi hak ve güvenceleri çerçevesinde örgütlenme zeminlerini kaybeden işçiler, tüm zaman ve enerjilerini verimlilik, iş performanslarının geliştirilmesi, kaliteli ve sıfır hatalı üretim gibi konulara kanalize edebilmekte ve firmanın daha rekabetçi ve kârlı konuma geçmesi için kafa yorabilmektedirler.

Hegemonik emek rejiminin sınırlı bir modeli olarak bürokratik denetim, yönetime ait gizli ve görünmez araçlar yoluyla örgüt içinde rıza oluşturmaya dayalı olarak yönetsel denetimi tesis etmektedir. Bürokratik denetimden kopan günümüz post-bürokratik denetim modelinin farklılığı, hiyerarşinin ilkelerine ve kuralların yönettiği bir prosedüre duyulan ihtiyacı ortadan kaldıracak ortak bir anlam

çerçevesi yaratmış olmasıdır. Yine hegemonik bir tarzda günümüz yönetim anlayışları, bölünmez bir örgütsel değerler dizgesi yaratmak yoluyla uyumu tesis eden düşünsel (zihinsel) bir denetim modeli şeklinde tanımlanmaktadır. Bu değerleri paylaşanlar sınırsız sayıda kural ve hedefi içeren bir prosedürün denetimi altında olmaktan değişik koşullar altında kendi davranışlarını kontrol etme durumuna geçiş yapabilmektedirler. Ancak sözde artan otonomi ve ademî merkezileşen karar alma süreçlerinde dahi, takdir yetkisi büyük ölçüde örgütsel değerlerle bütünleşmiş davranış beklentilerince kuşatılmaktadır. Değerleri, daha incelikli düşünsel denetim modellerini dayatmak suretiyle manipüle etme yetisi, normalde takdir yetkisini sınırlandırmakta ve karar alma mekanizmasını merkezileştirerek bilgi hazinesine sahip bir elit grubun ellerinde yoğunlaştırmaktadır (Sewell, 1998: 408).

Willmott'a göre, firma kültürünün amacı ve değişmeyen kaygısı, çalışanların hem kalbini hem de beynini kazanmaktır (1993: 515-516). Taylorist/Fordist modelin nüfuz etmediği bir alan olan işçilerin zihinleri, özellikle son dönem üretim/yönetim süreçlerinin dönüştürmeyi hedeflediği en önemli mecra durumundadır. Foucault'nun bakış açısıyla değerlendirilecek olursa, TKY'nin söylemleri çalışanların öznelliklerini kalıba sokan iktidar söylemleridir (Hill, 1995: 45-50). Bir zihinsel denetim modeli olan TKY'nin firma kültürü mantığını kullanarak zihinsel bir dönüşüm sürecini gerçekleştirmesi zorlama ile değil, rıza ile sağlansa da hegemonik bir projenin parçası olarak görülebilir. 'Sürekli geliştirme' ile uyumluluk içindeki süreçte, 'kalite güvencesi', emek üzerinde oldukça incelikli ve subjektif denetim biçimlerine dönüşmüştür. Daha önceki dönemlere ait istatistikî süreç kontrolü 'kültür değişimi'ne; kalite güvencesi ise 'Toplam Kalite Yönetimi' haline gelmiştir (Tuckman, 1995: 54-55).

TKY'nin sunuluşu çoğunlukla Taylorist/Fordist modelin bir tür anti-tezi şeklinde gerçekleşmektedir. İşgören katılımı, yetkilendirme, artan otonomi ve takdir yetkisi gibi söylemleriyle ön plâna çıkan TKY'de işçilerin dışsal bir denetleme olmaksızın kendi üretimleri üzerinde denetim sahibi oldukları öz-denetim sürecine vurgu oldukça fazladır. Ancak bu öz-denetim sürecinin işçilerin iç ve dış müşteri unsurunu hesaba katarak kendi yaptıkları işin kalitesine ilişkin daha fazla kişisel kaygı taşımaları yönünde bir bilinç değişimine yol açması, yönetimin gerçekleştirmeye çalıştığı zihinsel dönüşüm sürecinin başarısının işaretidir. Çalışanlar, kârlılığı artırma yönünde yoğunlaşmış çalışma rejimlerine maruz kalırken, firmanın kârlılığı ile daha çok ilgili duruma gelmektedirler. Onların artan iş yoğunlaşmasına karşı direnç gösterme isteklerinin yerini yönetimin çıkarları ile bir şekilde uzlaşım almaktadır (Mc Ardle, vd.,1995: 166). Fordizm işçilerin zaman ve hareketlerini yönetsel denetime tâbi kılarken TKY ve benzer nitelikteki yeni yönetsel rejimler, işçilerin öznelliklerini denetim altına almaktadır.

Firma kültürü yaklaşımının eleştirisi, yönetsel denetimin sınırlarının firma kültürü sayesinde nasıl genişletildiği meselesine odaklanmaktadır. 'Teknokratik informalizm' (Willmott, 1993: 527) şeklinde de tanımlanabilen firma kültürü

mantığı, çalışanların öznellikleri üzerinde denetim tesis ederek onları karmaşık bir sosyal mühendislik süreci içine çekmektedir. Firmanın hedefleri ve amaçları ile özdeşleştikçe kendi iş performanslarını, ürün çıktılarını ve üretim kalitelerini sıkı sıkıya denetleyen işçiler verimlilik ve kârlılık unsurlarını daha çok dikkate alarak çalışmaktadır. Hyman'a göre yeni sistemin yaratmış olduğu kendi-kendini denetleyen ve disipline eden işçiler, firma hedefleriyle daha açıkçası işverenin hedefleriyle tam bütünleşmiş görünümü vererek aslında kendi sömürülerine kolaylıkla müsamaha eder duruma getirilmiştir (1989:51).

Sonuç

Sanayi Devriminden 20.yüzyıl başlarına kadar doğrudan denetime dayalı despotik karakterli emek rejimleri hâkim durumda iken, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar kısmen zayıflama gösteren despotik rejimlere göre teknik ve bürokratik emek rejimleri ön plana çıkmıştır. Ancak emek sürecinin denetiminde asıl gelişme, 'baskı'yı içeren denetim aygıtlarını dışlamayan fakat doğrudan denetime karşı tepki ve direnişleri kırmak için emek sürecinde 'rıza'yı tesis etmeye çalışan hegemonik/ideolojik emek rejimlerinin yükselişidir. Görece son dönem emek sürecine hâkim olan hegemonik model, 'rıza' üreten aygıtları kullanarak kendisinden önceki denetim modellerinden farklı olduğu izlenimini yaratmaya çalışmaktadır.

Bu çerçevede 1980'ler ve 90'larda hızla yükselen yeni- sağ ideoloji, piyasa ekonomisi ve küreselleşme dinamiğinin etkisiyle üretim ve yönetim süreçlerinde bir dönüşüm gibi sunulan TZÜ/TKY, emek sürecini piyasa mantığına uyarlamaya çalışan bir model olarak düşünülmelidir. TZÜ/TKY modeli, baskıyı içeren emek denetim aygıtlarından 'teknolojik denetimi' ve rızayı içeren hegemonik denetim aygıtlarından da 'firma kültürü' perspektifini yoğun biçimde kullanmaktadır. TZÜ/TKY, en temelde bilgisayar temelli otomasyona, elektronik denetim teknolojilerine, iş akışının yalınlaştırılmasına ve kalite kontrol prosedürlerine dayanmaktadır. Çalışanlar bir yandan tüm işyerinin gözetimini mümkün kılan yönetsel bilgi sistemleri sayesinde dikey bir denetim mekanizmasına, diğer yandan ise üretim bandında, takım çalışmasında ve kalite çemberinde, bir işçinin diğerini gözetlemesinden türeyen yatay bir denetime maruz kalmaktadırlar. Modern üretim süreçlerinde yükselen teknolojik/elektronik denetim, zamanla çalışanların denetimi içselleştirerek öz-kontrole zorlanmasıyla da sonuçlanabilmektedir. Teknolojik denetim emek sürecinde despotizmi inşa etmektedir.

Günümüzde emek sürecinin denetimi teknik aygıtların yanı sıra sosyo-psikolojik araçlarla sağlanmaktadır. Bu çerçevede çalışanların firma çıkarları ve hedefleriyle özdeşleşmesini sağlama amacıyla olan firma kültürü modeli, işçilerin firmanın ekonomik performansına katkıda bulunmaya kendilerini zorunlu hissetmelerini ve firmanın rekabetçi başarısıyla gurur duymalarını temin etmeye çalışmaktadır. TZÜ/TKY'de firma kültürü işgörenlerin öznelliği ve bilinci üzerinde

hâkimiyet kurmak suretiyle zihinsel bir denetim inşa etmeye çalışmaktadır. Sonuç olarak küreselleşme ve neo-liberal politikalarla yeniden yapılanan kapitalist sistemde emek süreçleri, hegemonik despotizmin manipülatif - baskıcı atmosferine daha çok gömülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aglietta, M.(1979) **A Theory of Capitalist Regulation** (Translated by David Fernbach) London:Verso.
- Aydoğanoğlu, E. (2011) **Fabrikada Emek Denetimi**, İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Braverman, H.(1974) **Labour and Monopoly Capital**, New York: Monthly Review Press.
- Bryer, R.(2006) 'Accounting and Control of the Labour Process', **Critical Perspectives on Accounting**, No:17, 551-598.
- Burawoy, M.(1985) **The Politics of Production**, London: Verso.
- Dale, B.(1994) **Managing Quality**, New York: Prentice Hall.
- Delbridge, R.vd. (1992) 'Pushing Back the Frontiers: Management Control and Work Intensification Under JIT/TQM Factory Regimes', **New Technology Work and Employment**, Vol. 17, No.2, 97-106.
- Dickson, D. (1992) **Alternatif Teknoloji** (çev. Nezih Erdoğan), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Dohse K.vd.(1985) 'From Fordism to Toyotism, The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry', **Politics and Society**, Vol 14, No:2, 115-146.
- Ezzamel, M.ve Willmott, H.(1998) 'Accounting for Teamwork: A Critical Study of Group-based Systems of Organizational Control', **Administrative Science Quarterly**, 43: 358-396.
- Friedman, A. (1977) 'Responsible Autonomy versus Direct Control Over the Labour Process', **Capital and Class**, Vol 1 No 1, 43-57.
- Foucault, M. (1977) **Discipline and Punish: The Birth of the Prison**, London: Allen Lane.
- Hill, S.(1995) 'From Quality Circles to Total Quality Management', A.Wilkinson, H.Willmott (der.) **Making Quality Critical: New Perspectives on Organizational Change** içinde London:Routledge.
- Hyman, R.(1989) 'Flexible Specialization: Miracle or Myth?', Richard Hyman, Wolfgang Streeck (der.) **New Technology and Industrial Relations** içinde, Great Britain: Oxford. 48-61.
- İmai, M.(1994), **Kaizen**, İstanbul: Brisa Yayınları.
- Kelly, R. (1995) 'Total Quality Management: Industrial Democracy or Another Form of Managerial Control', **Labour and Industry**, No.6, 119-140.
- Kenney, M. ve Florida, R. (1988) 'Beyond Mass Production: Production and the Labour Process in Japan', **Politics and Society**, Vol.16, No.1, 121-158.
- Littler, C.R., Salaman, G. (1982) 'Bravermania end Beyond: Recent Theories of the Labour Process', **Sociology**, Vol 16, No 2, 251-269.
- Mc Ardle, L.; Rowlinson, M.vd.(1995) 'Total Quality Management and Participation', A.Wilkinson, H.Willmott (der.) **Making Quality Critical: New Perspectives on Organizational Change** içinde London:Routledge.

- Mütevelloğlu, N.ve Işık, S. (2009) ‘Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm’, Nergis Mütevelloğlu, Sinan Sönmez (der.) **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm** içinde, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yay.
- Öngen,T. (1996) **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi**, Günümüzde İşçi Sınıfı, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Özdemir, G.Y.(2000) ‘Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçiler’, **Toplum ve Bilim**, 86, 241-260.
- Özdemir, G.Y.(2010) ‘Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma’, **Çalışma ve Toplum**, 4, 35-50.
- Özüğurlu, M.(2005) **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu**, İstanbul: Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi.
- Parker, M.; Slaughter, J. (1990) ‘Management by Stress, The Team Concept in the US Auto Industry’, **Science as Culture**, Vol 1, Issue 8, 27-58.
- Sewell, G.(1998) ‘The Discipline of Teams: The Control of Team-based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance’, **Administrative Science Quarterly**, 43, 397-428.
- Sewell, G; Wilkinson, B (1992a) ‘Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process’ **Sociology**, 26: 271-289.
- Sewell,G. Wilkinson, B.(1992b) ‘Empowerment or Emasculation? Shopfloor Surveillance in a Total Quality Organization’ Paul Blyton, Peter Turnbull (der.) **Reassessing Human Resource Management** içinde, London: Sage, 97-116.
- Tuckman, A.(1995) ‘Ideology,Quality and TQM’, A. Wilkinson, H. Willmott (der.) **Making Quality Critical: New Perspectives on Organizational Change** içinde, London:Routledge.
- Yamak, O.(1998) **Kalite Odaklı Yönetim**, İstanbul: Panel Matbaacılık.
- Wickens, P.(1987) **The Road to Nissan**, London: Macmillan Press.
- Wilkinson, A.vd.(1998) **Managing with Total Quality Management**, London: Macmillan.
- Willmott, H.(1993) ‘Strenght is Ignorance, Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations’, **Journal of Management Studies**, Vol 30, No:4, 515-52.