



Çalışma Yaşamına Bakış Açılarının Tarihsel Süreçteki Değişimi ve Yönetimcilik (Managerializm) Anlayışının Yükselişi

*Changes in Perceptions About Working Life Throughout History and the
Rise of Managerialism Approach*

Uğur KESKİN

Anadolu Üniversitesi

İşletme Fakültesi

Yunus Emre Kampüsü Eskişehir, Türkiye

ugurkeskin@anadolu.edu.tr

Özet

Yönetimcilik, geliştirilen yönetsel aygıtların aslında kapitalizmin nihai amacı olan “artık değer yaratma ve yaratılan bu değerden daha fazla pay alma” amacına hizmet eden ve çalışanı öne çıkarmak gibi niyeti olmayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, örgütler, yönetsel/denetimsel aygıtlara ihtiyaç duymaktadırlar. Managerializm, söz konusu ihtiyacı karşılamada kullanılan çeşitli araçlar sunan bir anlayış olma niteliği taşımaktadır. Örgütler açısından bakıldığında; küresel dinamikler doğrultusunda yeniden yapılanma ihtiyacı, karmaşıklık düzeyi yüksek koşullar altında yeni bir düzen oluşturma arayışını beraberinde getirmektedir. İşverenler ise belirsizliğin azaltılması, esnekliğin hayata geçirilmesi, işgücünün özgürleşmesi kamufleji altında managerializmin meşruiyet alanını genişletmeye yönelik (bilinçli ya da bilinçsiz) çabalarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla, çağdaş çalışma yaşamında işgörenlerin, estetize edilmiş bir managerializm anlayışına maruz kalmakta olduklarını ileri sürebilmek mümkün hâle gelmektedir. Çalışma yaşamına bakış açılarındaki dönemselliği incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, managerializme konu olması yönüyle eleştirilen insan kaynakları uygulamalarına ilişkin tartışmalar ele alınmıştır. Yöntemsel olarak ise, en genel çerçeveden, performans değerlendirme özeline doğru gidilerek, konunun aydınlatılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetimcilik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Performans Değerlendirme

Abstract

Managerialism is an approach that not have an intention to bring the employee to the fore since that it serves to the ultimate purpose of capitalism to “create surplus value and get greater share from the created value”, with its developed managerial tools. According to this approach, organizations need managerial/supervisory tools. Managerialism also offers a variety of tools used to meet this requirement has emerged as a concept. When considered from the perspective of organizations, the need for reconstruction over global dynamics brings about the quest for creating a new order in

a chaotic environment. Meanwhile employers continue their efforts to reduce uncertainty, realizing flexibility to expand (consciously or unconsciously) the legitimacy of managerialism under the camouflage of emancipation of labor. Starting from this general perspective, employees' working life, modern, competitive blessed, they were taken by a managerialism understanding has been greatly influenced aesthetic becomes possible to argue. In this study, changes in perceptions about working life is argued and managerialism, which is criticized being subject of the human resources applications is discussed. Methodologically, from the general context, by going to the specific performance appraisal is intended to clarify the issue.

Keywords: *Managerialism, Human Resources Management Practices, Performance Appraisal*

Giriş

İnsanlık tarihi boyunca çalışma yaşamına, dolayısıyla da işgörenin ortaya koyduğu performansa bakış açılarında belirgin değişimler yaşanmıştır. İnsanlığın eski çağları, çalışmanın yüceltiildiği bir dönem özelliği taşımaktadır. Başvurulabilecek en eski kaynak olan mitolojiler incelendiğinde, dünya genelinde hemen hemen bütün toplumların mitolojilerinde “Altın Çağ” söylencesinin yer almakta olduğu görülmektedir (Armstrong, 2006, s. 52). Büyük veya küçük çoğu toplumun Altın Çağ söylencesi ya da anısı, insanlığın tam bir mutluluk ve memnuniyet içinde yaşadığı bir başlangıç zamanının var olduğu dile getirilmiştir. Bu tür söylencelerde, başlangıç zamanında veya başlangıç durumundaki yaşantının sade ve kendine yeterli olduğu, baskıların olmadığı, yorucu işlerle uğraşmanın söz konusu olmadığı bir dünya tasvir edilmektedir (Kumar, 2005, s. 14). Altın Çağ benzeri söylemlerin ortak yönü, çoğu toplumsal konuda olduğu gibi, çalışma yaşamında da barışın hüküm sürmesi ve çalışma yaşamının övgüye değer bulunması olarak ön plana çıkmaktadır.

Altın Çağ söylencesi; Gılgamış Destanı'nın (Armstrong, 2006, s. 52) yanı sıra Hesiodos, Platon, Virgil ve Ovid'in eserlerinde de benzer şekillerde ifade edilmiştir. Virgil'in Mora yarımadasında bir kırsal mutluluk bölgesi olan *Acradia*'sı, yüzyıllarca kır edebiyatına malzeme sunmuştur. Bunun çok etkili iki uygulaması, Montaigne'in ıkkelliğın sadeliğini övdüğü (1580) *Yamyamlar Üzerine* isimli denemesi ile Sir Philip Sidney'in (1590) *Acradia* isimli eserleri olarak ön plana çıkmıştır. Ayrıca Yunan ve Romalı şairlerin konuyla ilgili olarak yazmış oldukları eserler, bu alanda oldukça tanınmışlardır. Altın Çağ söylencesinin dünya çapındaki yaygınlığının bir göstergesi olarak Hindu destanı Mahabharata'da betimlenen İlk ve Mükemmel Çağ'ın, Krita Yuga'nın öyküsünden söz edebilmek mümkündür. Altın Çağ'a ilişkin diğer anlatımları ise Avustralya yerlileri Aborjinler'in Hayal Zamanı ve Çinlilerin Taocu Mükemmel Erdem Çağı olarak sıralayabilmek mümkündür (Kumar, 2005, ss. 14-15). Homeros'un eserlerinde tarımsal ve üretime yönelik çalışma, önemli ölçüde değer görmüştür. Tanrıların ve kralların da çalışıyor olmalarını, bunun belirgin kanıtı olarak ifade etmek gerekmektedir (Tarde, 2004, s. 225).

Tarihin daha sonraki dönemlerinde ise, çalışma eylemini bayağı görmek hatta aşağı görmek, giderek yaygın hâle gelmeye başlamasıyla birlikte, çalışma hayatının, sahip bulunduğu özellikli konum belirli ölçülerde sarsılmaya başlamıştır. Pek çok kültür ve topluluk çapında birkaç asır içinde büyük ölçüde bir dönüşüm yaşanarak çalışma eylemi küçümsenir duruma gelmiştir. Çalışma eylemi, kölelere mahsus bir yaşam biçimi olarak algılanmaya başlamıştır. Daha önceki dönemlerde de zaten var olan

kölelik, sistem olarak kendini giderek yenileyip geliştirmiş ve daha güçlü bir müessese hâline gelmeye başlamıştır. ‘Özgür’ olarak nitelenen insan yavaş yavaş yoğun ve mekanik uğraşı gerektiren çalışma biçimlerini, kölelere reva görmeye başlamışlardır. Hindistan’da kastlaşmaya bağlı olarak alt tabakaların giderek belirginleşmeye başlaması, Çin’de tırnakların uzatılarak, çalışmanın alt tabakalara özgü aşağılayıcı bir yaşam biçimi olarak görülmesi, Antik Yunan’daki demokrasi anlayışının köleleri dışlayıcı bir biçimde gelişmesi, söz konusu farklılaşmayı ortaya koyan çeşitli örnekler olarak ortaya çıkmıştır.

Foucault’ya göre, aydınlanma çağı ile başlayan ve özellikle on sekizinci yüzyıldan itibaren gelişme kaydeden ve literatürde “ticaret dönemi” olarak anılan bu dönemde, suçluluğun toplumsal bir kurum kimliği kazanmasıyla birlikte hem zihinsel hastalar hem de suçluların dünyası, dışlanmışların dünyası hâline gelmiş ve bu bireyler, egemen normlardan sapan bireyler olarak görülmeye başlanmıştır. Moral ve toplum açısından bozuculuk emaresi olarak görülen davranışları sergileyen tüm bireyler, sapkınlıklarından dolayı gözaltında tutulması, nizama, intizama sokulması, tıbbi müşahede altına alınması gereken ‘öteki’ durumuna gelmeye başlamışlardır (2000a, s. 101). Suçlu ile iktidar arasındaki ilişki, iktidarı hiçe sayan bu tekil girişimciden (yönetimsel erkin buyruklarına tam bir teslimiyetle itaat etmeyen bireyden) işkence yoluyla bir çeşit intikam alma biçimine dönüşmüştür. Bu anlayış doğrultusunda örgütler, bireyin benliğini nesneleştirmeye başlamışlardır. Bu nesneleştirme süreci ise “managerializm” anlayışına kapı aralayan bir yaklaşımı ortaya koymaya başlamıştır. Literatürde “ticaret ve sömürgecilik dönemi” olarak adlandırılan bu zaman dilimi (1500-1914 yılları arası), managerializm anlayışının temellenmeye başladığı bir dönemi temsil etmektedir. Erken managerialist dönem olarak anılabilecek bu zaman diliminde, söz konusu anlayışın giderek gelişme kaydetmekte olduğu ve uygulama alanları bulmaya başladığı görülmeye başlamıştır.

“Uluslararası dönem” olarak adlandırılan 1914 sonrası dönemde managerializm, yaygınlığını ve etki alanını giderek artırmış ve günümüze kadar gelinmiştir. Yönetim bilimleri yazınında uluslararasılaşmanın yaygınlaştığı bir zaman periyodu olarak ifade edilen ve günümüzü de kapsayan dönem, çalışma hayatına bakış açısı bakımından belirgin bir değişimi işaret etmektedir. İki dünya savaşı arasında yaşanan 1929 ekonomik bunalımında, dönemin ruhuna uygun olarak ortaya çıkan yönetimci (managerialist) söylem, sonraki yıllarda hızlı bir gelişme kaydederek ve bazı küçük eklenti, güncelleme ve kılıf değişiklikleriyle günümüze kadar gelebilmeyi başarmıştır. Yönetimciliğin (managerializmin) amaçlarına hizmet eden paternalist anlayış, neo-klasik yönetim uygulamaları ekseninde bu dönemde ortaya çıkmış ve olumlu/olumsuz pek çok eleştiri almış olmasına karşın, varlığını sürdürerek günümüze kadar gelebilmeyi başarmıştır. Paternalizm, işverenler tarafından çalışanların maddi ve manevi gereksinimleri için sahte hayırseverlik, “babaca ilgi” gibi bir yaklaşımla uygulanan demagojik bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Paternalizm genellikle emeğe heveslendirici, teşvik edici ücret ödeme, işletmenin hisse senetlerinden küçük paylar dağıtma ve böylece sözde işletmenin kârından kendine düşen payı alma olanağını verme, sportif, kültürel ve benzeri çalışmalara yardım etme biçimlerinde uygulamaya geçirilmektedir. Paternalizm anlayışı, “pederşahi yönetim”, “iyi niyetli diktatörlük”, “meşrulaştırılmış otorite”, “babacanlık” gibi tanımlarla da nitelendirilebilmektedir. Paternalist lider, işyerindeki çalışma ortamında da aile atmosferi oluşturmaya çabalayarak işgörenleri ile yakın ve kişisel ilişkiler kurmayı amaçlamaktadır. Buna

karşın sadakat beklemekte ve çalışanların otorite ve statü ilişkilerine dikkat etmelerini istemektedir. Paternalist çalışma ilişkisinde çalışanlar, işyeri ortamını aile gibi algılamakta ve aynı zamanda liderlerine sorgulama olmaksızın itaat etmekte, liderin kendileri için en iyi olanı bildiğine inanmaktadırlar. Yönetim düşünürü Charles Handy, *Yönetimin Tanrıları* adlı eserinde çeşitli metaforlar kullanarak örgütleri dört temel kültür ve her bir kültürü de bir Yunan tanrısı ile ilişkilendirmiştir: Kulüp kültürü olarak tanımladığı yönetim anlayışında, gücü temsil eden baskın bir lider olan “Zeus” tipi yöneticiyi açıklamıştır. Zeus; karizmatik, korkulan ve saygı gören bir lider profili olarak betimlenmiştir. Bu kültürde bütün iletişim kanalları resmi ve gayri resmi olarak lidere çıkmaktadır. Mutlak hâkimiyet liderin elinde bulunmaktadır. Genelde küçük ve girişimci organizasyonlarda bu tür kültürlere rastlanmaktadır. Oysa yöneticilik anlayışı, Handy’nin kulüp kültürü olarak tanımladığı ve genellikle küçük işletmelerde veya aile şirketlerinde gözlemlenen Zeus tipi yönetim anlayışından oldukça farklı bir nitelik taşımaktadır. Yöneticilik anlayışının temel farkı, ilişkiler duygusal olmadığı hâlde bu şekildeymiş gibi gösterilmeye çalışılmaktadır.

Charles Perrow’a göre, yönetsel çözümleme alanındaki kutuplaşma, İnsan İlişkileri Okulu ve Mekanik Okul tarafından temsil edilmektedir. Perrow, bu okulların temsil ettikleri görüşleri, sırasıyla “aydınlığın güçleri” ve “karanlığın güçleri” olarak isimlendirmiştir. Yönetim alanında yazılmış klasiklerden biri olan ve pek çok dünya diline çevirisi yapılan Thomas J. Peters ve Robert H. Waterman’ın *Yönetme ve Yükselme Sanatı* adlı kitabı, Türkiye’nin önde gelen yönetim bilimcilerinden olan Selami Sargut tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Sargut, çevirisini yapmış olduğu kitabın sunuş bölümünde, evrensel ak-kara bakış açılarının yönetim alanında da var olduğunu ve çağın, ortamın, toplumların koşullarına bağlı olarak grinin değişik tonlarında sürekli olarak gündeme geldiğini belirtmiştir. Sargut, “bazen Mekanik Okulun yeni kaleler ele geçirdiğine, bazen de İnsan İlişkileri Okulunun karşı saldırıya geçtiğine tanık oluruz” (Peters ve Waterman, 1993, s. 8) diyerek yönetim alanındaki temel yönelimleri sade bir şekilde betimlemiştir. Buradan hareketle, evrensel ak-kara tartışmasında doğal bir taraf olma hüviyetini elinde bulunduran neo-klasik yönetim anlayışı (İnsan İlişkileri Okulu) ve onun temsil ettiği managerialist/paternalist anlayışın hiçbir zaman mutlak anlamda yok oluş sürecine girmeyeceğini ifade etmek mümkün hâle gelmektedir. Kaldı ki “1929 dünya ekonomik buhranı daha çok müdahale eden bir devlet anlayışı, insana ve ilişkilere daha çok yer veren bir yönetim anlayışının gelişmesine ortam sağlamıştır” (Öztaş, 2013, s. 178). Buhran sonrasında Batı dünyasındaki politikacıların, üretimi artırabilmek için işçilere karşı kullandığı hümanist söylem, neo-klasik yönetim anlayışı ile büyük ölçüde örtüşmektedir (Neo-klasik yönetim anlayışı kavramı ilk kez Willim G. Scott tarafından 1967 yılında ortaya atılmıştır. Neo-klasik kavramı yerine bu tarihe kadar “insan ilişkileri” kavramı kullanılmıştır (Öztaş, 2013, 176). Neoklasik yönetim anlayışı, çeşitli eleştirilere hedef olmuştur. Bu eleştiriler genellikle yumuşak tutum ve paternalist felsefeyi aksettirmesi, insanları maniple etmenin değişik bir şekli olması, kararlara katılma mekanizmasının sahte bir biçimde uygulanması, aldatıcı bir demokrasi havası oluşturması, sendikalara karşı oluşu, örgüt içi gerçekleri açıklamakta sınırlı kalması gibi konuları kapsamaktadır (Baransel, 1973, s. 288, aktaran, Dalay, 2001, s. 90).

Yukarıdaki dönemsel ayrımlar, hiçbir zaman için mutlak bir ayrımı ifade etmemektedir. Burada ifade edilen zaman ayrımlarının, doğal birer evreyi temsil etmelerinden dolayı, ilk bakışta Hegelci bir doğrusal tarih anlayışının benimsendiği

izlenimini uyandırması mümkündür. Buna karşın, bu gibi anlayış farklılıklarına dayalı dönemsel ayrımları ifade etmek için kullanılan “paradigma” kavramının daha anlamlı bir açıklama gücüne sahip olduğu kanaati ön plana çıkmaktadır. “Paradigma” kavramını bilimsel literatüre kazandıran Thomas Kuhn söz konusu kavrama en genel şekliyle “baskın olma” anlamını yüklemiştir. Bu çalışmada dönemsel ayrımlar ile ifade edilmek istenilen anlam da Thomas Kuhn’un yapmış olduğu tanımlama ile örtüşmektedir. Örneğin dünya iktisat tarihinde “ticaret dönemi” olarak tanımlanan dönem öncesindeki çalışma yaşamına ve çalışanlara bakış/algılayış biçimi, tanımı gereği mutlak bir üstünlüğü değil, görece “baskın/hâkim görüş” anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla, bu dönemde çalışma, övünülesi bir uğraşı olarak ön plana çıkarken, aynı yaklaşımın tam tersini benimseyerek çalışmayı bir çilekeşlik olarak görenler (baskın olmasa da) varlıklarını sürdürmüşlerdir. Benzer şekilde, aylıklığa övgünün yükselen değer hâline gelip baskın anlayış biçimine büründüğü dönemlerde de kölelik karşıtı düşünceler tümüyle ortadan kalkmamış ve varlığını sürdürmeye devam etmiştir.

1. Çalışmanın Kapsamı ve Çerçevesi

Tarihi gelişim süreci içinde çalışma yaşamına bakış açılarındaki değişime ilişkin genel bir çerçeve yukarıdaki *Giriş* başlığı altında açıklanmıştır. Mutlak sınırlarla birbirinden ayrılmamış olmakla birlikte en genel hatlarıyla bu dönemleri şu şekilde sıralayabilmek mümkündür:

1) Altın Çağ Dönemi: Başvurulabilecek en eski kaynaklar olarak mitolojilerde ortak vurgu olarak Altın Çağ söylencelerinin yer aldığı ve insanlığın en eski çağlardan itibaren çalışma hayatının yüceltilmekte olduğu dönemi ifade etmektedir.

2) Kölelik ve Kastlaşma Dönemi: Çalışma hayatının, sahip bulunduğu özellikli konum belirli ölçülerde sarsılmaya başladığı, kölelik müessesesinin yaygınlaştığı, kastlaşmanın ortaya çıktığı dönemi temsil etmektedir.

3) Ticaret ve Sömürgecilik Dönemi: Yönetim bilimleri ve uluslararası işletmecilik literatüründe de aynı adla anılan bu erken managerializm dönemi, tarihsel ayırım olarak hem ticaret hem de sömürgecilik dönemlerini kapsayan bütünleşik bir zaman dilimini ifade etmektedir. Bu dönemde managerializm anlayışı temellenmiş, erken dönem managerialist anlayış giderek gelişme kaydederek uygulama alanları bulmaya başlamıştır.

4) Uluslararası Dönem: Managerializm anlayışı, yaygınlığını ve etki alanını giderek artırarak günümüze kadar gelinmiştir. Çalışma hayatına bakış açısı bakımından belirgin bir değişimi işaret eden bu dönemde özellikle 1929 ekonomik bunalımı sürecinde, dönemin ruhuna uygun olarak ortaya çıkan managerialist söylem, sonraki yıllarda da gelişme kaydetmeye devam ederek bazı eklenti, güncelleme ve kılıf değişiklikleriyle günümüze kadar gelebilmeyi başarmıştır.

Uluslararası Dönem olarak ifade edilen dördüncü ve son dönemde ortaya çıkan gelişmeler bu çalışmanın asıl odak noktasını teşkil etmektedir. Bu dönemin karakteristik özelliklerini daha anlaşılır bir şekilde ortaya koyabilmek için öncelikle bir sonraki alt başlıkta managerialist anlayış, genel hatlarıyla tanıtılmış ve bu anlayışın gelişim sürecinde katkı sağlayan uygulamalar hakkındaki genel çerçeve açıklanmıştır. Bir sonraki alt başlıkta, managerializm anlayışının felsefi eleştirisi yapılmış, daha sonraki alt başlıkta ise söz konusu anlayışa getirilen çağdaş eleştiriler aktarılmıştır. Takip eden diğer alt başlıkta ise managerialist uygulamalara sıkça konu olması yönüyle eleştirilen

insan kaynakları uygulamaları ve performans değerlendirme özelindeki açıklama ve tartışmalara yer verilmiştir. Bu sayede genelden özele gidilerek ele alınan konunun belirli bir yönünün daha ayrıntılı bir şekilde aydınlatılması amaçlanmıştır.

2. Çalışma Yaşamında Managerializm (Yönetimcilik) Anlayışının Yükselişi

Managerializm anlayışına göre, örgütler, yönetsel/denetimsel aygıtlara ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla managerializmin; kapitalizmin, bu ihtiyacı doğrultusunda geliştirilen ideoloji ve retorikten başka bir şey olmadığı ileri sürülmektedir. 1980'lerden sonra revize edilmiş yeni managerialist popüler verimlilik artırma teknikleri, adeta bir tür propagandaya dönüşerek tüm dünyada hızlı bir yayılım göstermiştir. Bu da managerializmin; değişen, retorik, teknik, uygulama ve yapılardan oluşan bir proje olarak tanımlanmasına neden olmuştur. Özellikle insan kaynakları yönetimi işlevinin, managerializmin esas bölümü olarak görülebileceği ifade edilmeye başlanmıştır (Mueller ve Carter, 2005, s. 373).

Son yıllarda ulus ötesi şirketlerin faaliyetlerinde danışmanlıklar, managerialist projelerin ve bu projelerin rasyonel standartlarının desteklenmesinde temel rol oynamaya başlamıştır. Managerializm, geleneksel bağlılık şekillerini terk etmeyi ve oluşan motivasyon boşluğunu performans yönetimi ile kültür yönetimini birleştirerek aşmayı desteklemektedir (Mueller ve Carter, 2005, s. 370). İşyeri sahipleri bu şekilde düşünmese ve bunu düşündürecek davranışlardan sakınsa dahi, kâr etme amacının çok fazla ön plana çıkarılıyor olması nedeniyle çalışanlar, işyeri sahiplerini sadece kârın alıcısı olarak algılamaya ve normal olan yaklaşımlarını da managerialist olarak algılamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle de çalışanların örgütsel bağlılık duyguları her geçen zaman giderek zayıflamaya yüz tutmaktadır.

Managerializm, söylemleri ve geliştirdiği yönetsel ya da denetimsel aygıtları (personel güçlendirme, İKY, TKY, paylaşılan vizyon gibi) sayesinde çalışmayı ve yüksek performans sergilemeyi yüceltiyormuş görünümü uyandırmaktadır. Managerializmin yarattığı bu Makyavelist kötü şöhret, onu hedef tahtası hâline getirerek yönetsel olumsuzlukların hepsinin sorumlusuymuş gibi algılanır hâle gelmesine neden olmuştur. Örneğin personel yönetimi ya da İKY uygulamalarını “sendikacılığın mezar kazıcısı olma”, katılımcı yönetim anlayışını, “mış gibi yapma” (yeni kuramsal kuramda bu anlayış “ayrı tutma” kavramı ile ifade edilmiştir), TKY uygulamalarını “göz boyama” olarak addeden eleştirel söylemler belirmeye başlamıştır. Örgütsel yaşamda sıkça dile getirilen bu yapıcı olmayan eleştirel yaklaşımların akla gelen ilk sorumlusu olarak managerializm anlayışını belirleyebilmek mümkün görünmektedir.

Personel güçlendirme, İKY, TKY, paylaşılan vizyon gibi managerialist anlayışa yakınsayan söylemler, üstü kapalı uygulamalar ve yönetsel/denetimsel aygıtlar; kökenleri Aristoteles'e dayanan ve köleliği doğal bir kurum olarak gören dönemlerdeki anlayışı bile gölgede bırakmıştır çünkü Aristoteles, kölelik kurumunu doğal karşılamakla birlikte kölelik kurumunun ortadan kalkması için makinelerin icat edilmesi gerektiğini ileri sürmüştü ve bir anlamda köleci çalışma düzeni için bir umut ışığı yakmıştır. Oysa ironik bir şekilde Aristoteles'in makineleri, sözünde durmamışlar ve çalışanları daha da fazla denetim altında tutmaya yarayan vesayet düzenekleri biçimine dönüşerek, insanlar yerine managerializme hizmet eder bir niteliğe bürünmüşlerdir.

Managerialist yaklaşımlar, elbette ki kölelik kurumu içerisinde de uygulama alanı bulabilmiştir. Hatta kölelerin kaderiyle ilgili yumuşak tavırlar, bizzat sahipler tarafından

başlatılmıştır. Sahipler, en fazla verimi elde etmek için kölelere iyi bakmak gerektiğinin farkına varmışlardır. Çile çektirmenin, gücünü sürdürülebilir bir şekilde kullanabilen sağlam insanlar yaratmadığını tecrübe etmişlerdir. Sahiplerin, kölelerin beslenmesine ciddiyle eğildikleri insan yetiştiriciliği, ilk olarak Kuzey Amerika'da başlamıştır. Onlar, kölelerin sağlığının ve veriminin -tıpkı kendilerinininki gibi- iyi beslenmelerine bağlı olduğuna kanaat getirmişlerdir. Bu yeni bakış açıları aslında sözleşmeli insan tipi teorisiyle benzerlik göstermektedir (Lengelle, 1993, s. 53).

Bu yolda harcanan çabalar, zoologların çabalarıyla bir tutulabilmektedir. Zoologlar, diyet uzmanlarından yıllar önce, hayvanların besin ihtiyaçlarının gereksinimlere göre ayarlanması gerektiğini, gelişme hızlarının göz ardı edilmemesini ve yiyecek miktarına dikkat edilmesinin önemli olduğunu anlamışlardı. Hatta onların Alabamalı siyahlar üzerine gözlemlerine dayanarak yazdıkları sayesinde Atwater, Amerikan iç savaşından otuz yıl sonra perhiz bilimini kurmuştur. İnsanın sağlığı ve fiziksel gücü, yiyeceklerinin çeşitliliğine bağlı olarak seyir izlemektedir. Bunu bilen işletmeciler, kölelerinin yiyecek konusunu ihmal etmemişlerdir. Bu alanda bir deneme yapan Capell, kölelerini iki yıl boyunca düzenli olarak domuz etiyle beslemiş ve sağlıklarının düzeldiğini ve üretimlerinin de arttığını fark etmiştir (Lengelle, 1993, ss. 53-54). Görüldüğü üzere, insanların temel ihtiyacı olan yiyecek konusu bile managerializmin laboratuvarı için malzeme hâline dönüşmüştür fakat bu uygulamalar henüz insanların iyi günüdür çünkü aynı yıllarda Antonil, Brezilyalı kölelerin üç P'ye ihtiyaçları olduğunu söylemiştir. Bunlar: Pao, Paoet, Panno yani kırbaç, ekmek ve bir parça kumaştır (Bkz. Lengelle, 1993, s. 21).

Çalışma hayatındaki sorunlara çözümler aranırken, kapitalist zihniyet de bir taraftan verimliliği ve kârını nasıl artırabileceği arayışına yönelmiştir. Bu düşünce doğrultusunda birçok görüş ve düşünce ekolü ortaya çıkmış ve çalışma hayatında insan davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını incelemeye başlamıştır. Bu ekoller, çalışanların öncelikle maddi yönlerini göz önünde bulundurarak bu yönde önlemler geliştirme çabasına girişmişlerdir. Ücretleri artırmışlar, teşvikli ücret sistemlerini geliştirmişler, kâra ve yönetime katılma gibi faaliyetler üzerinde durmuşlardır. Zamanla insanın sosyopsikolojik özelliklerini dikkate almışlar ve çalışanları kurumlarına daha fazla bağlayabilmek ve daha çok verim elde edebilmek için kurum kültürünü geliştirmeyi amaç edinmeye başlamışlardır. Çalışanlara yönelik tüm bu araştırma ve incelemelerin odak noktası, verimliliğin ve dolayısıyla kârın daha fazla artırılması düşüncesidir. Yani düşünce ekollerinin hemen hepsinde çalışma hayatında değer yargılarının önemi gözden uzak tutulmuş ve insan bir amaç olarak değil, daha çok bir araç olarak kullanılmıştır (Bkz. Murat, 2008, s. 190).

3. Managerializm Anlayışının Felsefi Eleştirisi

Aylaklığa Övgü adlı eserinde Russell, eylem alanındaki aşırı gayretkeşliğin bir dogma olduğunu, dünyada gerektiğinden çok çalışıldığını, çalışmanın erdem olduğu inancı ve ahlak anlayışının işverenler tarafından binlerce yıldır kabul ettirildiğini ileri sürmüştür. Söz konusu dogmaların üstesinden gelmek ve zararlarını bertaraf etmek için, çalışmanın örgütlü bir düzen içinde azaltılmasını önermiştir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalardan yola çıkarak günde dört saat çalışma ile her şeyden herkese yetecek kadar bulunabileceğini ve işsizliğin de ortadan kalkacağını ileri sürmüştür. Modern üretim yöntemlerinin insanlara rahat etme ve kendini güvende duyma olanağı verdiği hâlde, tıpkı makinelerin bulunmadığı zamanlarda olduğu gibi, bütün çalışma enerjisinin

ortaya konulmaya devam edildiğini belirtmiştir. Russell, günümüzde artık hiç gereği kalmadığı halde, aşırı derecede çalışmaya direnmeyi, başkası hesabına katılan bir çilekeşlik olduğunu ifade etmiştir (Russell, 2004, s. 20). Buna karşın, insanların daha az süreyle çalışmaları, daha fazla süreyi kendilerine ayırmalarını mümkün kılmakta, bu ise dinlenmeyi artırarak insanların gönüllü faaliyetlere katılarak sosyalleşmelerini sağlamakta ve yaptıkları işe olan saygılarını artırmaktadır (Erdemir, 2006, s. 52). İnsanların, kendine zaman ayırması ve iş yorgunluklarını gidermeleri, tüketim faaliyetlerinin hareketlenmesi amacına da hizmet edebilmektedir. Fakat gerçek anlamda dinlenme; bireyin kendini gerçekleştireceği, kendisinden sonraya bir şeyler bırakacağı ve ailenin diğer fertlerine katkı sağlayacağı şekilde ele alınması gerekmektedir (Yavuz, 1999, ss. 99-103).

Çalışma alanındaki aşırı gayretkeşliği ve kapitalist düzeni eleştiren Lafargue, çalışmaya değil, insanı insanlıktan çıkararak aşırı çalışmaya karşı savaşılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Lafargue, on dokuzuncu yüzyıldan itibaren işçi sınıfının başına bela olan şeyin aşırı çalışma olduğunu ileri sürmüştür. Söz konusu aşırı çalışma temposu, işçileri her türlü düşünsel yozlaşmaya ve fiziksel rahatsızlıklara sürüklemektedir. Jean Jacques Rousseau, çalışanlara tanınması gereken boş zaman hakkını 1758 tarihli *d'Alambert'e Mektup* adlı yazısında şu sözlerle ifade etmiştir: “*Halkın, ekmeğini kazanmak için harcadığı zamandan başka zamanı yoksa yazık. Ekmeğini sevinçle yiyebilmesi için de zamanı olması gereklidir. Yoksa uzun süre ekmeğini kazanamaz olur. Halkın çalışmasını isteyen şu adaletli ve iyiliksever Tanrı, onun dinlenmesini de ister*” (Lafargue, 2009, ss. 5-8).

Maier'e göre, çalışan, işleriyle aktif olarak meşgul olmama tutumunu benimsemesi -bunu belli etmemesi şartıyla- başına herhangi bir dert açmamaktadır. Çünkü iş çevresi, söz konusu gayretsizliği asla fark etmeyecek yeteneksiz ve korkaklarla dolup taşmaktadır. Biri tesadüfen fark etse bile, bir şey söylemeye cesaret edememektedir çünkü bu gayretsizliği cezalandırmanın, yönetici açısından iki olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, gayretsiz kişiyi çalıştırmayı beceremediğini ilan etmesi anlamına gelmekte, ikincisi ise olası bir disiplin cezasının gündeme gelmesi durumunda, yöneticinin başka bir göreve alınmasını güçleştirebilmektedir. İşte bu suskunluk yasası sayesinde ki, kimileri parlak terfi imkânları elde etmektedirler. Yöneticiler, bu tür gayretsiz çalışanlardan kurtulmak için her şeyi yapmalarına, üst kademelere yükseltmelerine bile razı olmaktadır (Maier, 2006, s. 12).

Bireyi “piyasacı” bir karakter olarak nitelendiren Turan'a göre, rekabetçi piyasa koşulları ile piyasacı insan karakteri aynı özde işlemektedir. Bundan dolayı modern kapitalist toplumun egemen karakterinin bu olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Maddi manevi her alanda başarı, piyasacı karakter için temel anlayış hâline gelmektedir. Piyasacı karakter anlayışını benimseyen birey; başarılı olmak için kendisini insan piyasasına iyi sunmayı, iyi rol yapmayı, kendi meziyetlerini iyi tanıtmayı, toplumun çoğunluğuna nasıl uyum gösterdiğini ve ne kadar güvenilir olduğunu ispat etmeyi amaçlamaktadır. Bu karakter için başarının ölçütü, kendi kişiliğini ne kadar yüksek fiyattan sattığına ve karşıda mal olarak gördüğü unsuru ne kadar ucuza temin ettiğine bağlı olarak belirginleşmektedir. Duygular, sevgi, benlik, entelektüel doymuşluk gibi duygular yerine maddi yönelimler çok daha ön plana çıkmaktadır (Turan, 2001, s. 36; aktaran, Keskin, 2012, s. 221). Birey, kendini satmak ve satış yapmak için piyasada yer almaktadır. Birey sadece bir piyona indirgenmiştir çünkü şirket, bireye iş vermekle bir lütufta bulunmuştur. Birey, kibar ve itaatkâr

davranmakta, rahatsız etmemek için sesini yükseltmemekte ve sessizce ay sonunda maaşını almayı beklemektedir. Buna karşın, iş dünyasında oynanan büyük oyunda, şirketler asıl oyuncu rolünü elinde bulundurmaktadır (Maier, 2006, s. 31). Alfred Chandler, bu durumu “görünen el” kavramı ile ifade etmiştir. Chandler’a göre, özellikle büyük şirketler, kendilerini piyasada kabul ettirmekte ve her şeyi kendi lehlerine çevirmektedirler. Dolayısıyla, Adam Smith tarafından ileri sürülen ve piyasa dengelerini sağladığını iddia ettiği “görünmez el” kavramı, açıklama gücü zayıf bir kavram olması yönüyle eleştirilmiştir. Sonuç olarak, birer aktör olarak birey ve şirkete ilişkin yürütülen tartışmalar, yukarıdaki ana ekseninde süregelmeye devam etmektedir.

4. Managerializm Anlayışına Yöneltilen Çağdaş Eleştiriler

Aydınlanma dönemini takip eden yıllarda pozitivist ve modernist anlayış egemen olmaya başlamıştır. Newton fiziğinin temsil ettiği ve felsefi zemin olarak “belirlenebilirlik ilkesi” anlayışı doğrultusundaki düşünce sistemi güçlenmeye, taraftar bulmaya, baskın paradigma hâline gelmeye başlamıştır. Başta pozitivistler olmak üzere, belirlenebilirlik ilkesini destekleyen bütün düşünce ekolleri “saat metaforu”ndan fazlasıyla etkilenmiş, sosyal sistemleri de içine alacak şekilde bütün sistemlerin bir saat gibi kurulup işletilebileceği, her türlü sisteme başlangıç verilerinin hesaplanmış bir şekilde girilmesi sayesinde, elde edilmek istenilen sonuçlara büyük bir doğrulukla ulaşılabileceği kanaatini taşımışlardır. Pozitivist ve modernist anlayış hâkim görüş olmasına karşın, eleştirel yaklaşımlar da kaçınılmaz olarak ortaya çıkmıştır. Pozitivist ve modernist görüş doğrultusunda şekillenen managerializm anlayışına yönelik eleştirel görüşler aşağıda aktarılmıştır.

Modernist anlayışta insan bedeni, öncelikle ‘üreten beden’ olarak tanımlanmaktadır. Bu üreten (hatta asker) beden, tıpkı Taylor’un montaj hattında olduğu gibi, son derece sıkı kurallar tarafından, üretmek üzere sistematize edilmiş bir yönetime ve otoriteye tabi tutulmaktadır. Kapitalizmin temel hedefi içinde modern beden, üretken olmasına karşın, Püriten bir çilecilik ile sadece temel ihtiyaçlarını gidermesi, bedensel arzu, istek ve hazların ‘tüketilmesinde’ son derece ‘cimri’ davranması gereken bir varlık olarak görülmektedir. Üretici olma standartları için gerekli olan asgari düzeydeki bir tüketim seviyesi yeterli kabul edilmektedir. Bu standardın aşılması; sefahatin ve savurganlığın, tasarrufu ise ölçülülüğün ve ahlakın işareti olarak algılanmaktadır. Bu nitelikleriyle beden, kapitalizmin tüketim alanı içinde sadece temel ihtiyaçlar ile yer alabilmekte ve bu aynı zamanda onun öteki dünyaya da sorunsuz gidişinin teminatı olmaktadır. Burada önemli olan, bedenin kendisinden beklenenleri yerine getirme potansiyeline sahip olmasıdır. Bu potansiyeli ise ona, ‘sağlık’ vermektedir. Modern beden, kapitalizm mantığı içinde artık özel mülkiyetin konusu hâline gelmekte ve modern öncesi bedenden farklı olarak, artık bedenin sahibine, ona iyi bakma sorumluluğu yüklenmektedir. Bu nedenle de üreten bedenin, üretim yapabilecek asgari düzeyde sağlıklı olması gerekmektedir. Bedenin sağlıklı kalma gerekliliğini ise tıp, büyük bir istekle yerine getirmektedir (Nazlı, 2006, s. 6).

Foucault’ya göre, yönetim erkinin işlevi sadece bastırmak, engel çıkarmak, cezalandırmaktan ibaret değildir. Yönetim erki, yalnızca sansür, dışlama, engel, içeriye atma kipiyle işliyor olsaydı, yani yalnızca negatif bir biçimde işliyor olsaydı çok dayanıksız olurdu. Yönetimin gücü, bilgi düzeyindeki ve arzu düzeyindeki pozitif etkilerinden kaynaklanmaktadır. Yönetim, arzu ve zevki kışkırtarak, bilgiyi üreterek, bastırma ve engelleme yoluyla, cezalandırmaktan çok daha fazlasını yapmayı

amaçlamakta, bedeni çalıştırmakta, davranışlarına nüfuz etmekte, arzu ve zevkin iç içe geçmesini sağlamaktadır. Bu nedenle yönetimin gücünden kurtulmak oldukça zorlaşmaktadır (Foucault, 2003, s. 49). Emek gücünü fiilen üretken hâle getirilebilmek için kullanılan eski tekniklerin (hapishane, ıslahevi, akıl hastanesi, askeri kışla gibi kurumların zorlayıcı yönetmenliklerini örnek alan büyük fabrikalar) aşırı pahalı ve etkisiz hâle gelmesiyle birlikte yeni teknikler geliştirme gerekliliği ortaya çıkmıştır. Foucault'ya göre bu yeni teknik, kapitalist üretim biçiminin gerektirdiği disiplin ve uysallığın insanlar tarafından benimsenip içselleştirilmesine ve gönüllü olarak uygulanmasına dayanmaktadır. Böylece on sekizinci yüzyıl sonunda Avrupa'da "disiplinci" niteliğe sahip yeni bir yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu yönetim anlayışının uysallaştırma ve verimli hâle getirme yöntemi ise şiddet ve bedensel zorlamayı değil, insanlara belli öznellik biçimlerinin dayatılmasını esas alan daha etkili bir sistemi öngörmüştür (Foucault, 2005, s. 14). Yönetimsel otorite, artık bir söylem niteliği kazanmış, yani kendisini nesnel, dıştan bir öge olmaktan çıkartıp içsel bir öge olarak varlığını sürdürmüş ve ilkel toplumlardan bu yana süre gelen doğası ile her zaman var olduğunu ve varlığını sürdüreceğini kanıtlamıştır. Modernizm çağında tutsaklık "dört duvar" olarak tasvir edilirken, postmodern çağda yönetimsel otorite, somut tutsaklık ve baskı biçiminden çok (hatta bu somut alanlarda özgürlük yolu açarak) soyut, dilsel, görünmeyen bir ifade kazanmıştır. Bu şekilde baskı, iktidar ve güç doğal olarak kabul edilen bir nitelik kazanmıştır. Lyotard, daha da öteye giderek, insanın doğmadan önce "hitap edilen" ya da "hitap eden", yani yöneten ve yönetilen olarak toplumda yerini bulmaya başladığını ileri sürmüştür (Okurlu, 2006, s. 94).

Foucault'ya göre, modern birey ve bedeni, yükselen aklın ve bilginin hem öznesi hem de nesnesi konumuna dönüşmüş ve bilimsel-disipliner mekanizmalarla şekillendirilmiş beden teknikleri içinde, "itaatkâr bedenler" yaratmak adına tıp, eğitim gibi çeşitli disiplinlerin hâkimiyeti altına alınmıştır. Adı geçen bu disiplinlerden tıbbın, modern dönemin hedeflerini gerçekleştirme adına, hem bilimsel hem de kurumsal niteliğe sahip olmada epeyce yol aldığı görülmektedir. Modern bedenin "sağlıklı olması" zorunluluğu, tıbbın bunu yerine getirme sorumluluğunu alması ile birlikte, sosyal bir normdan "tıbbi norm" haline dönüşmüştür (Foucault, 2000b, ss. 207-208).

5. Managerializm Anlayışının Uygulama Alanlarından Biri Olarak Performans Değerlendirme

Modern performans değerlendirme, "insanları belirli kalıplara sokarak ve onlara uygun yöntemleri kullanarak kolayca değerlendirebilirsiniz, hedef kriterler oluşturur ve böylece bu kriterlere uygun sonuçlar alabilirsiniz" iddiasında bulunmaktadır. Postmodern performans değerlendirme ise "insanlar belirli kalıplara konulamaz" düşüncesini ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre birey, hayatı süresince ve gündelik hayatı içinde farklı rollere bürünmektedir. Dolayısıyla bireyin içindeki potansiyeli oluşturan bu farklı rollere, özellikle de işgören rolündeki bireye ulaşabilmek gerekmektedir (Keskin ve Baltacı, 2012, ss. 162-163) çünkü işgörenin iç dünyası çok boyutludur ve bunu anlamaya çalışmak önemlidir. Drucker'ın da vurguladığı üzere, sosyal ve ekonomik yaşamda hissedilen postmodern dönüşüm, işletmecilik dünyasında da etkilerini göstermekte gecikmemiştir. Sanayi devriminin mavi yakalı işçilerinden farklı bir işgören grubu olarak zihinsel güçleri ön planda olan bilgi işgörenleri ortaya çıkmıştır. Doğal olarak bu grubun yöneltmesi de farklı yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Bilgi işçilerini işini organizasyondaki herkesten daha iyi bilen kişiler olarak tanımlayabilmek mümkündür. Bu anlayış, liderin çalışanlarını ast olarak değil, bir ortak,

bir meslektaş, bir öğrenci ya da izleyici olarak görmesini gerektirmektedir. Bilgi işçileri, çıracılık devresini geçirdikten sonra kendi konularını yöneticilerinden daha iyi bilmek zorunluluğu taşımaktadırlar. Aksi halde, çalıştıkları kuruma beklenen katkıyı sağlayabilmeleri mümkün olamamaktadır (Drucker, 2000a, ss. 185-186).

Performans değerlendirme sistemi; düzenliliği, belirlenimciliği, mantık ve simetriyi yadsıyan postmodern yaklaşım tarafından eleştirilmektedir. Postmodernizm, modern özneye temellenen faydacılık ve bireycilik anlayışına karşı çıkmaktadır. Postmodernizm, bilginin göreceli olduğunu, hakikatin herkese göre değişebilir olduğunu kabul etmektedir (Murphy, 1995, s. 66). Sermaye sahiplerinin kâr dürtüsünü maksimize etmeye çalışan performans anlayışı klasik yönetim döneminin en önemli vurgularındandır. Bu nedenle işgörenin performansı, verimliliğe yaptığı katkıyla ölçüldüğü ve bu katkıyı yapanların ideal işgören olduğu tezi, postmodern yaklaşımda büyük eleştiriye uğramaktadır. Örgütler, bireysel performansı değerlendirirken nesnel, güvenilir ve doğru ölçme sistemleri geliştirerek, veri toplayarak ve depolayarak disiplini sağlamaktadırlar. En fazla üreten insan en iyi insandır yaklaşımıyla tüm yönetsel araçlar bu ölçümlemeye hizmet etmektedir. Böylece örgütler bireyin benliğini nesneleştirmektedir. Bu nesneleştirme süreci, managerializm anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Coşkun, 2002, s. 232). Managerializm, geliştirilen yönetsel aygıtların aslında kapitalizmin nihai amacı olan “artık değer yaratma” ve “yaratılan bu değerden daha fazla pay alma” amacına hizmet eden ve çalışanı bu bakımdan asla öne çıkarmak gibi bir niyeti olamayan bir anlayışa sahip bulunmaktadır.

Illich'e göre seri üretimin daha fazla büyümesi, düşmanca bir ortamın gelişimine zemin hazırlamaktadır. Böyle bir toplumun üyeleri doğal yeteneklerini özgürce kullanamamakta, kişiler birbirinden kopmakta ve yapay bir kabuğa hapsedilmektedir. Gittikçe çeşitlenen uzmanlaşma, toplumun dokusunu zayıflatmakta, standart hayatlar herkesin aynı problemleri yaşamasına, farklı kültür ve yaşam tarzlarının yok olmasına ve komşuların yerini psikiyatristlerin almasına neden olmaktadır. Böylece, “başkalarının belirlediği hedefler”e ulaşmak için çalışma anlamına gelen “yabancılaşma”nın yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Illich, 1989, s. 9).

Kropotkin'e göre, ortaçağ baronlarının yaptığı şey, aynı şekilde -biçim değiştirmekle beraber- devam etmektedir. Çalışanlar ihtiyaçlı olduğu için özgür anlaşma adı altında feodal dönemin koşullarında çalışmaya ve yaşamaya mecbur bırakılmaktadırlar. Nitekim var olan her şey patronlara ya da toprak sahiplerine aitken çalışanlar, onların dayattığı koşullara boyun eğme durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Torun, 2009, ss. 116-117). Kropotkin bu düşüncesiyle Foucault'nun postmodern yaklaşımının öncülü olmuş ve geçmişteki uygulamalar ile günümüzdeki uygulamalar arasında benzerliklerin var olduğunu ortaya koymuştur. Bilimsel yönetim öncesi dönemde veya feodal üretim ve yönetim ilişkilerinin halen sürmekte olduğu çağdaş örgütlerde, bireysel performans olarak işverenin buyruğunu çiğneyen çalışanlar, tekil tehdit olarak algılanarak en ağır şekilde cezalandırılmışlardır. Postmodern örgütlerde ise, normalden sapan çalışanlar daha insani şekillerde cezalandırılmaktadırlar. Feodal yapıya sahip örgütlerdeki çalışanlar ikili karşıtlıklar yoluyla normal kabul ediliyor veya ötekileştiriliyorken, postmodern performans değerlendirmeye tabi tutulan örgüt çalışanları, hem ölçüt sayısının çok olduğu hem de çoklu ölçeklerle ve nispeten daha insani bir şekilde ödül veya cezalandırma ile karşılaşmaktadırlar. Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak, düşük performansla karşı örgütsel davranışların evriminin, Foucault'nun ileri sürdüğü görüşe benzer şekilde

gerçekleşmiş olduğunu belirleyebilmek mümkün görünmektedir. Sonuç olarak, günümüz üretim ve yönetim ilişkilerinin iki temel aktörü olan işveren ve çalışanların, performans değerlendirmeye düşünsel boyuttaki bakış açıları ve kullandıkları yönetsel araçlardaki değişim; uzun vadede, postmodern yaklaşımda ileri sürülen görüşlere doğru bir yakınsama eğiliminde olduğu kanaatini ortaya çıkarmaktadır.

Performansa dayalı çalışma ve değerlendirmeye ilişkin olumsuz bir görüşe sahip olan Sikula'ya göre beş büyük insan kaynakları yönetimi yalanından biri, "üstün bir bireysel performans göstermenin ücret ödemelerinde artışa neden olacağı" yönündeki algılamadır. Sikula, yirminci yüzyılda personel yönetimi alanında birçok mitin ölümsüzleştiğini, bunlardan birinin de yukarıdaki mit olduğunu vurgulamaktadır. Bunun iki önemli sebebinin şu şekilde açıklanmıştır: Birincisi günümüzde işler ekipler temelinde yürütülmektedir. Hemen çoğu örgütte proje, matriks, grup ve takım çalışması eskiyle karşılaştırıldığında adeta bir kural hâlini almıştır. İkincisi ise üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine geçiş bu değişime neden olmuştur. Ayrıca örneğin ABD endüstrilerinin yüzde 75'ten fazlası hizmet endüstrisinden oluşmaktadır (Sikula, 2001, s. 419, aktaran, Keskin, 2010, s. 39). Post-modern dönemin belirleyici sınıfını hizmet sektörü oluşturmakta; tarım ve sanayi kesiminde çalışanların toplumsal yapı içindeki nicel ve nitel etkinlikleri azalmakta, tarihsel perspektifleri giderek kaybolmaktadır (Teber, 2001, s. 14).

Bireysel ve örgütsel performans değerlendirme de dâhil olmak üzere, geçmiş değerlendirilmeye yönelik her türlü faaliyeti radikal bir şekilde eleştiren bir başka düşünür ise Immanuel Wallerstein olmuştur. Wallerstein'e göre, geçmiş, ayrıntıları itibarıyla sonsuz olduğundan, geçmişini tümüyle değerlendirmeye almak herhangi bir kimsenin potansiyel kabiliyetinin ötesindedir. Yöneticilerin performans değerlendirmesi yapabilme vasfını eleştirel ve indirgemeci bir yaklaşımla ele alan Wallerstein, ideal çözüm olarak ise şunu önermektedir: Değerlendirmelerin, belirli bir sistemik niteliğe sahip ve analiz edilebilecek belirli bir süreçler dizisi tarafından yönlendirilen geniş ölçekli, uzun dönemli gerçeklik ve sosyal değişim çerçevesinde yapılması gerekmektedir (Wallerstein, 2005, s. 113). Performans değerlendirmeye böylesi bir rol yükleyen Wallerstein adeta performans değerlendirmenin imkânsız olduğunu ifade etme çabasına girmiştir.

Yukarıda sıralanan eleştirel yaklaşımların ortak vurgusu, insan kaynakları yönetiminin bir alt konusu olan performans değerlendirmenin, managerializm anlayışı içinde yükselen bir değer hâline geldiği yönündedir. Bu eleştirinin de ötesine geçilerek, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tümüyle managerializmin amaçlarına hizmet etmekte olduğu ileri sürülmektedir. Hatta daha da ileri gidilerek, son yıllardaki İKY uygulamalarının, sendikalizmin mezar kazıcısı hâline geldiği yönünde radikal yorumlara gidilmektedir. Hiçbir aşırı yaklaşımın yadsınmadığı günümüz postmodern anlayışı doğrultusunda, yönetim bilimleri alanında yapılan bu tür eleştiriler giderek normalize olmaya başlamış ve nahoş bir yaklaşım olarak algılanmaktan uzaklaşmıştır.

Sonuç ve Tartışma

Morgan, çeşitli metaforlar kullanarak çalışma yaşamına ilişkin süreçleri açıklama çabasına girişmiştir. Morgan'a göre; örgüte, başkalarına zarar verme pahasına belirli çıkarları gözetilen bir tahakküm aracı metaforuyla bakabilmek mümkündür ve örgütsel gerçekliğin bu önemli yönüne dikkatle eğilmek gerekmektedir. Morgan, Max Weber'in tahakküm yaklaşımını şu şekilde aktarmıştır: *Rasyonellik peşinde koşmanın bir*

tahakküm biçimi olabileceğini söyleyen Max Weber'in içgörüsündeki bilgeliği kavramak ve rasyonellikten söz ederken her zaman, "Kimin için rasyonel?" sorusunu sormak gerekmektedir (Morgan, 1998, s. 341). Aynı konuda benzer bir soruyu Jeremy Fox, "kimin için kâr" şeklinde sormuş (Fox, 2002, s. 34) ve managerializmin değişmeyen yüzünü şu şekilde açıklamıştır: *Küreselleşme, bazı veçheleri (yönleri) açısından neredeyse hiçbir şeyin değişmediğini göstermektedir; özellikle de işveren ve işçilerin amaçlarının değişmediğini* (Fox, 2002, s. 26). Küreselleşmenin etkisi kârın artması, şirketlerin güçlenmesi ve işgücünün zayıflaması yönünde olmuştur. İş gücünün zayıflamasını sadece nitelik açısından değil, sermaye karşısındaki pozisyonu açısından değerlendirmek gerekmektedir. Ritzer'in (1998, ss. 220-221) ifadesiyle, günümüzde arzulanan işçi tipi, geçmişe oranla kendisinden çok şey beklenen, daha fazla beceriye sahip, daha eğitilmiş, daha fazla sorumluluk alabilen bir profili ifade etmektedir.

Özellikle kâr amaçlı örgütler olan işletmelerdeki managerialist uygulamalar, çeşitli eleştirilere konu olmaktadır. Postmodernistler, hiyerarşik olmayan organizasyonların benimsenmesine dair bir ütopya sunarak postmodern örgütlerin "kontROLSÜZ DÜZEN MÜMKÜNDÜR" ilkesine dayanarak işleyebileceğini iddia etmektedirler (Erdemir, 2000, s. 114). Postmodern çalışma ortamı, hem standardizasyonun yerine esnekliği ikame etmek hem de bireye attığı değer açısından özdisiplin anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Özdisiplin, çalışanın itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özellikleriyle ilişkilidir. Bu kişilik faktörü yüksek olan kişiler azimli, hırslı, başarı yönelimli olurken, düşük olanlar ise plansız, erteleyen ve disiplinsiz olarak değerlendirilmektedir. Postmodern kapitalist çalışma anlayışında her bir birey, geçiciliğin katı yasasına tabidir ve bu anlayışta uzun vadeli ilişkilere yer verilmemektedir. Anlık değişim, bireylerin birbirlerini tanıyıp güvene dayalı uzun dönemli ilişkiler kurmalarına fırsat tanımamaktadır. Her şeyin ve herkesin vazgeçilebilir olduğu, mekânsızlığın belirlediği bir değişkenlikler atmosferi, tüm insanlığı kuşatmaktadır. Bireylerin uzun vadeli proje ve anlatılara angaje olmadan kısa vadeli ve hesaplı bir hedonizmin peşinden koşmakta olduğu sığ bir dünya ortaya çıkmış bulunmaktadır (Urry, 1995, s. 102). Çağdaş yaşamın vazgeçilmez yönlerinden biri hâline gelmiş olan esnek çalışma biçimi, gerçekte hiç kimsenin uzun vadeli istihdam garantisine sahip olmadığı, çalışanların örgüt içindeki konumlarının değişken koşullara uyum sağlama yeteneğine göre belirlendiği, kendilerini daha az değerli ve her an kullanılıp atılabilir hissettikleri, bu nedenle de ağır bir baskıyı ve güçlü bir güvensizlik duygusu hissettikleri bir ortam oluşturmuştur.

Kapitalist anlayış, bireyler arasındaki karşılıklı güvenin tam olarak tesis edilemediği, bireylerin kendilerini güvende hissetmedikleri bir risk ve belirsizlik ortamının oluşmasına neden olmuştur. Böylesi bir ortamda Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin en altında yer alan ve varoluşsal kaygılara bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları, her zamankinden çok daha ön plana çıkmaktadır. Bireyin kendini koruma, emniyette hissetme, meslek/gelir sahibi olma ve hatta temel dürtü olarak açlığın ötesinde korku duygusu ağır basmaktadır. Bu korku unsuru ise managerializmin estetize edilerek biçim değiştirmiş şekilleriyle ortaya çıkarak, "korkutma" ve "yıldırma" gibi insan kaynakları yönetiminin olumsuz uygulamalarına konu olmaktadır.

Güç kavramı; yönetenlerin, yönetilenler üzerinde sahip oldukları etkiyi ifade etmektedir. Güç ve iktidar ilişkileri üzerinde çeşitli çalışmalar yapan Faucault'ya göre, sahip bulunulan gücün etkisi genellikle doğrudan doğruya gözlemlenebilir değildir fakat

çeşitli yönetsel süreçler aracılığıyla yöneten-yönetilen ilişkisine yedirilmektedir. Bu yedirme işi genellikle gücün personel güçlendirme, yeniden yapılanma gibi söylemlerle kamufle edilmesi anlamına gelmektedir. Performans değerlendirme sistemleri, elektronik izleme sistemleri gibi insan kaynakları yönetimi uygulamaları, gücün kontrol amacıyla kullanılmasını sağlayan söylemler olarak ortaya çıkmaktadır (Taşcı ve Erdemir, 2013, s. 175).

Kapitalist sistemin bireyler üzerinde oluşturduğu gelecek kaygısı, emeğin nitelikli hâle gelmesi için bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Gelişen teknoloji, verimli ve üretken bir iş gücü niteliğinin yanına, yenilikçi olmayı ve yaşanan değişimlere hızlı bir şekilde intibak sağlama gerekliliğini de eklemiştir. İşverenler tarafından belirsizlik ve esnekliğin ön plana çıkarılması, işgücünün özgürleşmesi görünümü altında meşruiyet alanını genişletme çabasını sürdürmektedir. Rekabetin kutsandığı günümüz çalışma hayatında, işgörenlerin kılıfına uygun hâle getirilmiş managerialist uygulamaların olumsuz etkileri altında buldukları, birçok vesileyle dile getirilmektedir. Çalışma hayatında kronikleşmeye başlayan bu yapı, karmaşıklığı, belirsizliği ve tahmin edilemezliği de beraberinde getirdiği için her geçen gün daha da zor yönetilebilir bir hâl almasına neden olmaktadır. 1990'lı yıllardan itibaren neo-liberal uygulamaların yaygınlık kazanmasında, söz konusu değişimlerin açık işaretleri görülmektedir fakat liberal kapitalizm, elbette ki çalışma hayatındaki dönüşümün sonu olmayacaktır. Modern anlayışın rasyonalist ve pozitivist yaklaşımlarının yerini görecelilik, kesinsizlik, belirsizlik ve esneklik gibi postmodern yaklaşımların almasından hareketle, gelecekte de çalışma hayatına bakışta yeni anlayışların hâkim olabileceğini ileri sürmek mümkün hâle gelmektedir.

Bu makalede, tarihsel süreç içinde çalışma yaşamına bakış açılarındaki farklılaşmalar incelemeye konu edilmiştir. Mitolojik dönemlerden günümüze kadar yapılan bu incelemenin teorik dayanağının yeterince sağlam olabilmesi için, yapılan dönemseller ayrımlar konusunda, uluslararası işletmecilik literatüründe genel kabul gören dönemlere sadık kalınmıştır. Uluslararası işletmecilik literatürü, söz konusu tarihsel dönemleri on dördüncü yüzyıldan itibaren tarihlendirdiği için bu makalede, çalışma yaşamına bakış açısından birbirlerinden belirgin farklılıklar arz eden iki dönem daha ilave edilerek hem tarihsel bütünlük sağlanmaya hem de her bir dönemin belirgin özellikleri izah edilmeye çalışılmıştır.

Kaynakça

- Armstrong, K., (2006). Mitlerin Kısa Tarihi. Çev. Dilek Şendil, Merkez Kitaplar, İstanbul.
- Baransel, A., (1973). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Beck, U., (1992). Risk Society: Towards a New Modernity, Sage Publications, London.
- Coşkun, R., (2002). "Gücün ve Sorumluluğun Organizasyona Yayılması: Çalışanı Güçlendirme (Empowerment)", Ed. İsmail Dalay, Recai Coşkun, Remzi Altunışık, Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Dalay, İ., (2001). Yönetim ve Organizasyon, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Deleuze, G. ve Guattari F., (1990)., Kapitalizm ve Şizofreni, Çev. Ali Akay, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

- Erdemir, E., (2006). "Postmodernizmin İşletme Yönetimine Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme". E-Akademi, Sayı 52. <http://www.e-akademi.org/makaleler/eerdemir-1.htm> (Erişim: 12.12.2012).
- Foucault, M., (2000a). Psikoloji ve Ruhsal Hastalık, Çev. Muhsin Hesapçıoğlu, Birey Yayıncılık, İstanbul.
- Foucault, M., (2000b). Hapishanenin Doğuşu, İmge Yayınları, Ankara.
- Foucault, M., (2003). İktidarın Gözü, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Foucault, M., (2005). Büyük Kapatılma, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Fox, F., (2002). Chomsky ve Küreselleşme, Çev. Ebru Kılıç, Everest Yayınları, İstanbul.
- Illich, I., (1989). Şenlikli Toplum, Çev. Ahmet Kot, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Keskin, U., (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Dengeli Sonuç Kartı Yöntemi İçindeki Yeri ve Önemine İlişkin Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Keskin, U., (2012). Yönetim Felsefesi, Değişim Yayınları, İstanbul.
- Keskin, U. ve Baltacı A., (2012). "Bireyci Ekol'den Postmodern Performans Değerlendirmeye: Epistemolojik Bir Tartışma", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, İstanbul: Sayı: 62.
- Kumar, K., (2005). Ütopyacılık, Çev. Ali Somel, İmge Kitabevi, Ankara.
- Lafargue, P., (2009). Tembellik Hakkı, Çeviri: Hasan İlhan, Alter Yayınları, Ankara.
- Lengelle, M., (1993). Kölelik, Çev. Emine Su, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Liotard, J. F., (1997). Postmodern Durum, Çev. Ali Akay, Vadi Yayınları, Ankara.
- Maier, C., (2006). Merhaba Tembellik İşyerinde Olabildiğince Az Çalışmanın Yolları ve Gerekliliği, Çev. Renan Akman, Merkez Kitapçılık Yayıncılık, İstanbul.
- Morgan, G. (1998), Örgüt ve Yönetim Teorilerinde Metafor, Çev. Gündüz Bulut, MESS Yayınları, İstanbul.
- Mueller F. ve Carter C., (2005). "The "HRM project" and managerialism: Or Why Some Discourses are More Equal Than Others", Journal of Organizational Change Management, Vol. 18 Iss: 4 pp. 369 – 382.
- Murat, S., (2008). "Değerler Açısından İşçi İşveren İlişkileri" Ed. Recep Şentürk Ekonomik Kalkınma ve Değerler, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Murphy, J. W., (1995). Postmodern Toplumsal Analiz ve Eleştiri. Çev. Hüsamettin Arslan, Eti Yayınları, İstanbul.
- Nazlı, A., (2006). "Beden ve Ölüm: Modern Öncesinden Postmoderne Beden ve Ölüm", Sosyoloji Dergisi, 16/6.
- Okurlu H., (2006). "Kaygı" Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, Sayı: 6.
- Peters T. J. ve Waterman H. R., (1995). Yönetme ve Yükselme Sanatı Mükemmeli Arayış, Çev. Selami Sargut, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

- Ritzer, G., (1998). Toplumun McDonaldlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir Deneme, Çev. Ş. Süer Kaya, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Russell, B., (2004). Aylaklığa Övgü, Çev. Mete Ergin, Cem Yayınları, İstanbul.
- Sikula, A., (2001). “The Five Biggest HRM Lies” Public Personnel Management. ABI/INFORM Global.
- Tarde, G., (2004). Ekonomik Psikoloji, Çev. Özcan Doğan, Öteki Yayınları, Ankara.
- Taşcı, D. ve Erdemir E., (Ed.) (2013). Örgüt Kuramı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2949, Ankara.
- Teber, S., (2001). İnsanın Hiçleşme Serüvenine Giriş, Papirüs Yayınevi, İstanbul.
- Torun, Y., (2009). Klasik Anarşizm, Savaş Yayınevi, Ankara.
- Turan, M. İ., (2001). İnsan Olması Engellenmiş İnsan, Etki/Bulut Yayınları, İzmir.
- Urry, J., (1995). “Örgütlü Kapitalizmin Sonu”, Yeni Zamanlar, Ed. S. Hall ve M. Jacques, Çev. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Wallerstein, I., (2005). Yeni Bir Sosyal Bilim İçin, Çev. Ender Abadoğlu, Aram Yayıncılık, İstanbul.
- Yavuz, A., (1999). “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, İstanbul.

Changes in Perceptions About Working Life Throughout History and the Rise of Managerialism Approach

Uğur KESKİN

Anadolu University
Faculty of Business Administration
Eskişehir, Turkey
ugurkeskin@anadolu.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Making sharp distinctions among historical periods and isolate them from each other is not an appropriate approach to adopt. Under the light of this idea, the paper focuses on historical periods reflecting different perspectives towards working life. It has been found that each of these periods experienced certain changes in point of views about working life. To illustrate with, “labor” was exalted during Golden Era, which defines the earliest periods of history. During the following period, which was characterized by the spread of slavery, labor started to lose its importance. Although there are certain exceptions in this overall framework, this is the general perspective observed throughout history.

Methodology

Overall framework regarding the changes in point of views working life throughout history was explained in detail in “*Giriş*” section of the paper. Accordingly, the historical periods in history can be listed in general terms as follows:

1) Golden Era: Mentioned in ancient mythology – the earliest references in history-, this period is characterized with the exaltation of “labor” starting from the earliest ages of humanity.

2) Slavery and Casts Period: This era represents a period when the importance of working life was shaken to a certain extent, slavery become widespread and caste system emerged.

3) Trading and Colony Era: This period refers to “early managerialism” in management sciences and international business administration literature and defines an era which involves both trading and colonization periods. Managerialism has its roots in this era and new areas of applications emerged accordingly.

4) International Period: Managerialism has strengthened its effects and become widespread till present time. This situation reflects a significant change in perceptions about working life. The most important date in this era is 1929, when managerialism emerged and spread later on and continued to survive even today thanks to the updates and changes.

The developments in this fourth era called International Era are the main focus of this paper. In order to reveal the characteristic features of this era, the term “managerialism” was introduced in the first section of the paper, and the overall

framework about the practices contribution to these development was explained. The next section presents the philosophical critique of managerialism, which is followed in the next section with the modern criticisms made regarding the issue. The following sections deal with human resources and performance evaluations, which are criticized by being a part of managerialist practices. By doing this, a certain part of the issue was explained in a general to specific format.

Conclusions and Recommendations

Revised managerialist efficiency techniques, especially seen after the 1980s in business life, spread very rapidly around the world. Even organisational democracy, distribution of shares to employees, empowering employees, and efforts to increase synergic power practices, that just provided a temporary relief and did not produce a fundamental solution.

Increasing concerns for future due to capitalist system cause a sort of pressure to increase the quality of labor, which are accompanied by advancing technology, productive and efficient labor force, being innovative and rapid adaptation to developments. Emphasis on uncertainty and flexibility by employers are justified as disguised under the concept “liberalization of labor force”. In today’s working life, where competition is exalted, certain complaints are made about the negative effects of managerialist approaches on employees. Being a chronic problem in modern working life, this situation leads to confusion, uncertainty and unpredictability, and working life becomes almost impossible to manage. Following the spread of neo-liberalist practices as of 1990s, changes have been more apparent. Considering that rationalist and positivist approaches of modern mentality have been replaced by certain postmodern approaches such as indefiniteness, uncertainty and flexibility, it is possible to claim that new perspectives about working life will be available in the future.

This paper deals with the variations in perspectives regarding working life throughout history. Focusing on the process from mythological eras to the present, this study sticks to commonly accepted eras stated in international business administration literature to have a strong theoretical background. Since international business administration literature involves such historical periods only as of 14th century, two more periods were added to the list to obtain historical unity since they are also characterized with noticeable changes regarding perspectives about working life. The distinctive characteristics of each era were explained in the paper as well.