

GÖZLEM ve GÖRÜŞLER

YENİ KAPİTALİST PARADİGMA ve "KALİTE" Lİ YÖNETİM

Dr. İlker BELEK*

I. GİRİŞ

Son yılların, kendisine neredeyse sihirli bir güç atfedilmiş kavramlarından birisi de "kalite"dir. Kavramın ifade ettiği uygulamaların, kavramı ortaya atanların başlangıçtaki hedeflerine ulaşmada ne derecede etkin olduğunun saptanması zamana gereksinim gösteren bir konudur. Ancak çok kısa sürede her alana sızma, ideolojik açıdan, ilgili bütün karşıt görüş ve tutumları teslim alacak denli hegemonik bir atmosfer yaratma gibi ara sonuçları gözetildiğinde, gerçekten de sihirli bir etki alanına sahip olduğunu kabul etmek gerekir.

Kavram orijin olarak endüstriyel üretim alanından kökenlenmiş ve hizmet sektörünü de içerecek bir yayılma göstermiştir. Bugün üretimin her alanını etkisi altına alan bir işlevsellik sergilemektedir. Sağlık sektöründe kullanımı son 5-6 senelik sürece ilişkindir. İdeolojik düzlemdeki etki alanı ve gücü bütün sol ve sendikal değerleri bir kenara itecek ve yeni bir organizasyonel kültür ortamı önerecek denli yüksektir. Organizasyonlar açısından rekabet avantajı sağlayan başlıca unsur, organizasyonun iç ilişkilerini de değiştirecek temel bir yönetim bileşeni ve başarı göstergesi olarak kullanılan en önemli indikatörlerden birisidir.

Çoğu kez kendi başına ve kendinden menkul bir kavram olarak kullanılsa da, aslında daha bütünlüklü bir dizgenin bileşenlerindedir. "O" nun bu durumu kavramı analiz etmede unutulmaması gereken ve analize olanak tanıyan en önemli noktadır. İncelendiğinde görülecektir ki; kavram yalnızca organizasyonel iç uygulama tarzına ya da bir başarı göstergesine işaret etmemektedir. Bunun da ötesinde bir yönetim felsefesidir. Buradan hareketle de üretim tarzı içinde, üretimin canlı ve cansız öğelerinin ilişkilendirilmesinde temel bir paradigma dönüşümünü ifade etmektedir.

Bu yazıda "kalite" kavramının ne olduğu, bu geniş çerçevede içinde ve onun gerçek kaynağı olan endüstriyel

üretim alanında ortaya çıkışı sürecinde incelenecektir. Yazının ilk bölümünde "toplam kalite yönetimi" kavramının anlamı tartışılacak; daha sonra ise organizasyonel değişim sürecinin nesnel dinamikleri ve bu süreci tanımlayan diğer unsurlar ele alınacaktır.

II. "TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ"

"Toplam kalite yönetimi (total quality control)", "toplama kalite kontrolü (total quality control)", "kalite güvencesi (quality assurance)" gibi kavramlar ilk olarak İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda ABD'de kullanılmaya başlanmıştır. 1957'de Feigenbaum bir işletmenin pazarlama, satış, tasarım, üretim gibi bölümlerinin "kalite kontrol" fonksiyonuna katılımını "toplama kalite kontrolü" olarak tanımlamış ve "toplama kalite"nin geliştirilmesinde temel görevi "kalite kontrol" uzmanlarına yüklemiştir (Acar, N. 1995).

Bu yıllardaki "kalite kontrol" çalışmaları istatistik tekniklerin üretim sürecine ve ürüne uygulanması ve ürün kalitesinin istatistik yöntemlerle test edilerek, sonuçlara göre düzeltmelere gidilmesi şeklinde gelişmiştir. Son ürünlerden istatistik yöntemlerle seçilen ürün örneklerinin hatalarının ve ürünlerin standartlara uygunluğunun saptanması istatistiksel "kalite yönetimi"nin yoludur (Iskhiava, K. 1984; Karatsu, H. 1984).

Ancak çok kısa bir süre içinde "toplama kalite yönetimi"nin Japonya tarafından benimsendiği ve bu ülkede de nitelik değiştirdiği izlenmektedir. Japonya başlangıçta Amerikan türü bir istatistiksel "kalite yönetimi" uygulaması ile işe başlamış, ancak bu konuda hemen bir yöntem değişikliği gerçekleştirmiştir. Halen "toplama kalite yönetimi" kavramının tanımladığı uygulamada üretim hatalarının, üretimin her aşamasında, dolayısıyla tam üretim akışının içinde ve üretenler tarafından saptanması, hatalı parçaların bu şekilde üretim dizgesinin izleyen aşamalarına geçmesine fırsat verilmeden ayıklanması ve üretim dizgesinin, hatanın bir daha yinelenmesine olanak vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanmaktadır. Bütün bunlar üretim akışı sırasında, gerektiğinde

* Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.

üretim hattının durdurulmasıyla ve bizzat üretimi gerçekleştiren ve "kalite kontrol" işinin asıl uzmanı olmayan üreticiler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Bütün bunlar başlıca iki koşulun yerine getirilmesini gerektirmektedir. Bunlar iş akış şemasının en ince ayrıntısına kadar tanımlanması ve üreten bireye (işçiye) bilgi, sorumluluk ve üretim dizgesini durdurabilecek denli yetki verilmesidir. Uygulamanın en önemli ara çıktısı ise "kalite kontrol" elemanlarına duyulan gereksinimin en aza indirilmesi ve böylece endüstriyel işletme hiyerarşisi içinde önemli yer tutan bir yönetsel kategorinin azaltılarak, işletme hiyerarşisinin basıklaştırılmasıdır. Belirtildiğine göre bu sistemi layıkıyla uyguladığı bilinen Japonya'da "kalite kontrol" elemanlarının toplam emekgücü içindeki oranı %1 civarında iken; ABD ve Avrupa firmalarında aynı oran %10'dur (Luggen, W.W. 1991).

Böylece "toplam kalite yönetimi" kavramı, bu yazının izleyen bölümlerinde kısaca incelenecek olan başka bir kaç temel kavramla birlikte, kapitalist işletme yapısını niteliksel olarak değiştirdiğine inanılan bir bütünlük sergilemektedir. Dolayısıyla "toplam kalite yönetimi" bir sistem bütünlüğü içinde, bir örgütün ve onun etkinliklerinin tüm yönlerinde, insan davranışlarında, uygulanan yöntem ve tekniklerde, ürün ve hizmette, insani ilişkilerde, yani bütünüyle örgüt kültüründe sürekli gelişim için değişimi esas alan bir felsefe olarak ele alınmaktadır (Akal, Z. 1995).

Bu felsefeye göre "toplam kalite yönetimi (TKY)" nin temel görüşleri şu şekilde sıralanmaktadır: 1) "TKY" gelişime yönelik sürekli değişimi esas alır ve değişim yönetsel, davranışsal ve teknik alanlarda sürekli eğitimle sağlanır. 2) Bu sürecin öncelikleri kuruluşun sürekli rekabet üstünlüğü kazanması ve yönetim-üreten-sendika ilişkilerinde ortak çıkarların geliştirilmesidir. 3) "Kalite" nin artırılmasının temel nedeni pazar payının ve kar oranının artırılmasıdır. Dolayısıyla "kalite" firmaya piyasada rekabet üstünlüğü sağlayacak unsurlardan birisidir.

"Toplam kalite yönetimi" nin geliştirilmesinde en önemli stratejiler; firma hedeflerinin net olarak belirlenmesi, bu hedeflere ulaştıracak stratejilerin tanımlanması, üretkenlerin hedefe yönlendirilmesi, kurumsal ve bireysel performans standartlarının belirlenmesi, sürekli performans ölçümü, geri besleme mekanizmalarının yaratılarak gerekli düzeltmelere gidilmesi ve bütün üretkenlere bu dizgenin öneminin kavratılmasıdır.

Yukarıdaki dizgede hem firmanın toplam performansının, hem de üretkenlerin tek tek performanslarının ölçülerek izlenmesi son derece önemlidir. Performans düzeyi ile gelişme stratejisi arasındaki ilişkinin somut olarak gösterilmesi ve buna dayanarak ödül ve ceza mekanizmalarının meşrulaştırılması performansın ve "kalite" nin geliştirilmesinde özellikle yaşamsaldır.

Böylece "toplam kalite yönetimi" felsefesi temel olarak

üretenlerin nicel ve nitel boyutlu performansının artırılmasına dayanmaktadır. Bütün bireysel performans ölçütleri, sonuçta firma performansı ve kalitesi olarak yansımaktadır. Performansın nitel boyutu olabildiğince az hatalı, tam zamanında ve sürekli yeniliklere yönelik üretim yapmayı; nicel boyutu ise en az maliyetle en çok miktarda üretim yapmayı tanımlamaktadır. Bilindiği gibi bunlardan ilki "sıfır hata (zero defect)" ve "tam zamanında (just in time)" üretim felsefesi; ikincisi ise "verimlilik (efficiency)" olarak adlandırılmaktadır (Acar, N. 1995; Luggen, W.W. 1991).

Tam anlamıyla insan unsuruna dayanan bu uygulama, yönetimde insan boyutunun öne çıkmasına neden olmuştur. Firma içinde ortak bir sahiplenme psikolojisinin yaratılması, katılımcı programlar, üretkenlerin motivasyonu için özel tekniklerin geliştirilmesi bu nedenle önemlidir. İşte "toplam kalite yönetimi" nin bir felsefe olarak nitelenmesinin nedeni de bu denli kapsayıcı bir bütünselliği hedefliyor oluşudur. Japonya'da bu kapsayıcılığa "insani (hümanistik) kapitalizm" ya da "insani işletme sistemi" denilmektedir (Ozaki, R. 1991).

Böylece "TKY" felsefesi kapitalist firma yapısında, onun iç ilişkilerinde ve üretkenlerine yüklediği misyonda önemli değişiklikleri hedeflemekte ve ifade etmektedir. "Esnek" firma olarak nitelenen bu yeni yapı, içinden çıktığı ortam ile birlikte bundan sonraki bölümde ele alınacaktır.

Ancak geçmeden önce şu noktanın altının çizilmesi yararlı olacaktır. "TKY" üretkenlerin her türlü davranışını standartlaştırarak ölçmenin ve bütün insani davranışları piyasa koşullarına uyumlandırmanın yöntemidir. Bunu Taylorist iş örgütlenmesinden ayıran olgu, söz konusu uyumlandırmanın iş psikolojisi ve "insani yönetim" tekniklerinin kullanılarak, "gönül birliği" ortamı içinde yapılmaya çalışılmasıdır. "Kalite" kavramına "tarafsız" bir anlam yükleyenlerin ve onu kaynakları iyi kullanmanın yolu olarak görenlerin hatırlamaları gereken nokta; "TKY" felsefesinin kapitalist hiyerarşiyi daha da yetkin biçimde ürettiği gerçeğidir. Burada kapitalist piyasa/rekabet ortamı, emek gücünün ulaşamayacağı, dokunulmaz nitelikteki bir dışsallık olarak firma içi ilişkileri belirler. "TKY" ise firmanın bütün üretken insani unsurlarının ("TKY" nin terminolojisiyle "iç müşteri" sinin) her türlü hareketini bu dışsallığın kurallarına göre standardize eder, ölçer ve gerektiği gibi biçer.

III. "TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ" Nİ TAMAMLAYAN UNSURLAR

"Toplam kalite yönetimi" nin bileşeni olduğu çerçeveyi, pratik olarak, kapitalist işletme yapısı oluşturmaktadır. Belirtildiğine göre kapitalist işletme yapısı, özellikle 1970'lerin ortalarından itibaren kendisini ortaya koyan ekonomik bunalım ortamında kısaca "esneklik" olarak nitelenen bir değişim geçirmektedir. İşte, "toplam kalite yönetimi" "esnek" organizasyon yapısının diğer bileşenleri ile birlikte organizasyonel düzeydeki bu değişimci paradigmayı tanımlamaktadırlar. Bu nedenle "toplam

kalite yönetimi" kavramını anlaşılır bir zemine oturtabilmek açısından "esneklik" paradigmasını organizasyon düzeyinde incelemek yararlı olacaktır. Aslında "esneme" olarak ifade edilen şey, çok daha kapsamlı bir olguya, firma düzeyinin çok daha ötesindeki, bütün kapitalist üretim ilişkilerindeki "esneme"ye işaret etmekte ve sonuç olarak da buradan hareketle bir tür "post" kapitalizme geçildiği vazedilmektedir. Burada ise bu değişimin yalnızca organizasyonel boyutu ve kısaca ele alınacaktır. Ancak bu noktaya geçmeden önce de neyin "esnekleştiğinin" belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu edilen değişimin biçim, kapsam ve boyutlarının anlaşılması pek olanaklı olmayacaktır. O nedenle bu bölümde öncelikle değişim ya da "esneklik" öncesi yani Fordist organizasyon yapısı kısaca tanımlanacaktır.

III. a. Fordist Organizasyon Yapısı

Fordizm, Düzenleme Okulu yazarlarının da belirttiği gibi, aslında kapitalizmin İkinci Dünya Savaşı sonrasında yöneldiği yeni bir sermaye birikim rejiminin adıdır. Adını, Taylorist iş ilkelerini ilk kez, akan bir bant sistemi içinde ve kendi adını taşıyan otomobillerin üretimi sürecinde uygulamayı akıl etmiş olan Henry Ford'dan almıştır. Ancak Ford yalnızca üretim hattına Taylorist iş ilkelerini sokmakla kalmamış, iş ortamının kültürel yapısını değiştirecek uygulamaları da yaşama geçirmiştir. Organizasyonel düzeyde Ford'un adının bu denli kalıcı olmasının nedeni de budur (Szell, G. 1994).

Fordizm üretim anlamında emek araçları (yani makinelerle) emek gücünün akan bant sistemi aracılığıyla yeniden ilişkilendirilmesi demektir (Aglietta, M. 1979). Böylece üretilen ara malların makineler arasındaki naklinden kaynaklanan zaman ve kaynak israflarının önüne geçilir. Fordizm emek gücü bakımından Taylorizm'in belirlediği standardizasyon, monoton, rutinizasyon, amaç fragmantasyonu gibi ilkeleri aynen korur. Böylece Fordizm'de de emeğin niteliksizleştirilmesi temel üretim stratejileri arasında yer alır. Ürünlerin ve emegücünün standardizasyonu, kesinlik, işin ve amaçların basitleştirilmesi, üretimin sürekliliği esastır. Üretimde mental ve kol emekleri keskin sınırlarla ayrılmıştır ve buna uygun olarak emegücü de kendi içinde aynen bu şekilde sektörlleşmiştir. Bütün bunlar işçinin üretime ve üretim ortamına yabancılaşmasını, işçinin makine karşısında hiçleşmesini koşullayan etmenler olarak kabul edilmektedir (Crook, S. ve diğ. 1992; Braverman, H. 1974).

Daha da ötesinde bir örgüt yapısı olarak Fordizm amaç ve işlem süreçlerinin net biçimde tanımlandığı ve keskin bir işbölümünün varlığını sürdürdüğü ortamı tanımlar. Tourain bu nedenle geleneksel bir organizasyon yapısı içinde aralarında gerilim bulunan iki temel işlevsel düzeyin bulunduğunu belirtmiştir. Bunlar işin gerçekleştirilmesi ve yönetilmesidir (Tourain, A. 1971). Böylece Fordist organizasyon yapısında bir tarafta yönetsel, öte tarafta ise üretim işlerinin gerçekleştirildiği ve birbirinden keskin çizgilerle ayrılan iki kompartman bulunmaktadır.

Bu ikili yapılanma Fordist organizasyonun hiyerarşik ve bürokratik yapısını koşullamaktadır. Bu yapıda yetki, güç ve sorumluluklar her birey ve birim için ayrı ayrı ve birbirinin içine girmeyecek şekilde tanımlanmış ve kalın hatlarla birbirinden ayrılmıştır. Bütün bu nedenlerle bu yapı "işlevsel organizasyon" olarak tanımlanmıştır (Moore, WE, 1977). Fordist organizasyon yapısı tam bir piramit görüntüsü andırır. Bugün bu yapı yaygın eleştiri olsa da, özellikle ABD'de halen organizasyonların çoğunluğu tarafından kullanılmaktadır.

Fordist organizasyon yapısının eleştirilmesinin nedenleri; organizasyon içi iletişim mekanizmalarının hiyerarşi nedeniyle tıkanması, bunun yaratıcılığın gelişmesini, üretkenlik artışını, piyasa gereksinimlerine zamanında ve gerektiği şekilde yanıt vermeyi engellemesidir. Ve bütün bunlar kar oranlarının istenilen düzeyde gerçekleştirilmesinin önündeki engeller olarak görülerek, Fordist organizasyonun bu katı yapısının değiştirilmesi, daha doğru bir ifadeyle "esnetilmesi" gerektiği belirtilmektedir. Böylece piyasa gereksinimleri karşısında rekabet üstünlüğü kazanılması çabaları kapitalist organizasyon yapısının zaman içinde önemli değişimler geçirmesine neden olmuştur ve "kalite" kavramının ön plana geçmesi böyle bir itki sonucunda gerçekleşmiştir.

III. b. Organizasyonel Değişimin Tarihsel Dizgesi

Bolwijn ve Kumpe organizasyonel değişikliği, kapitalist piyasa gereksinimlerinin belirlediğini belirterek, işletmelerin gelişiminde şu dört aşamayı tanımlamışlardır (Bolwijn, PT. ve Kumpe, T. 1990).

Etkin firma: Temel amaç maliyetin azaltılmasıdır. Bir dizi mal kütleli olarak üretilmektedir. Düzenleme basit, emegücü ucuz, işler yineleyicidir. Üretim, denetimden; planlama, yürütmeden ayrılmıştır. Kısaca etkin firma tam olarak Fordist firmadır. Ancak 1960'lerden itibaren genel olarak kapitalist sermaye birikiminin koşulları değişmeye başlamış ve "kalite" kavramı önem kazanmıştır. Etkin tipteki firmaların bu değişimlere verdikleri ilk yanıt fiyat savaşımını yoğunlaştırmak ve maliyet düşürücü önlemlerin daha da artırılması olmuştur. Ancak bu politika belli bir sınıra kadar başarılı olabilmemiş, sonuçta bütün etkin firmalar "kalite"ye yönelmek zorunda kalmışlardır.

"Kalite"ye dayalı firma: Bu aşamada "kalite" stratejik bir sorun olarak tanımlanmıştır. Firmalar sürekli gelişmenin tanımladığı uzun erimli bir sürecin içine çekilmiştir. Dikey ve yatay iletişim artırılmış, tüketici beğenisi, ilgisi gibi konular önem kazanmaya başlamıştır. "Müşteri haklıdır" deyişi bu döneme aittir. Ürün çeşitliliğinin sağlanması, üretimin temel felsefesi olmuştur. Ancak bu da stokların şişmesine ve maliyetin "kalite" artışıyla karşılanamayacak derecede artmasına neden olmuştur.

"Esnek/yenilikçi" firma: Burada organizasyonel düzenleme girdilerdeki çeşitli değişikliklere hemen yanıt vermeyi olanaklı kılan geri besleme çemberlerinin yaratılmasına

dayanır. "Esnek" firma ürün çeşitliliğini hedef alır. Ancak stoğa üretim yapmamak açısından değişen talebi kısa sürede, hatasız, tam zamanında karşılayacak düzenlemeleri de oluşturmuştur. Bu nedenle hiyerarşi basıklaştırılmış, iletişim kanalları çoğaltılıp, hızlandırılmıştır. Yine bu nedenle, bu tür firma bilgisayar teknolojisine ve merkezde yüksek nitelikli, eğitilmiş, katılımcı bir emekgücüne gereksinim duyar. Kısaca yenilikçilik yalnızca teknolojiyle sınırlı değildir. Aynı zamanda yeni endüstriyel ilişkilerin, misyonların oluşturulması anlamına da gelmektedir. Üyeler arası ilişkiler daha sıkıdır, işyerinde katılım ön plana çıkarılmaktadır. İşte "toplam kalite yönetimi" kavramı, bir örgütsel atmosfer, örgütsel bilinç yaratmak anlamında bu işletme yapısı içinde tam olarak kendisini ortaya koymaktadır.

Böylece "esnek/yenilikçi" firma bir yandan hiyerarşiyi basıklaştırmakta, ancak öte yandan üretimin her aşamasını ölçülebilir ve denetlenebilir kılmayı hedeflemektedir. Yani Fordist firma yapısının bir yönündeki "esneme", piyasayla uyum yeteneği daha gelişkin olan üretim normlarının ölçülebilir kılınması için ortam yaratmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu anlamda üretkenlerin kendi performanslarını değerlendirip, denetleyebilmeleri son derece önemlidir. İşte bu noktada "TKY" felsefesi bir davranış modu olarak bireysel düzeyde içselleştirilmeye çalışılır. Bu da katılımcı programları zorunlu kılar.

III. c. "Esnek/Yenilikçi" Organizasyonları Tanımlayan Diğer Ögeler

Yukarıdaki tanımlardan da görüldüğü gibi son yıllarda gerçekleştiği belirtilen ve kapitalist piyasa koşullarına firmaların uyum çabalarının sonuç ve göstergesi olarak ortaya çıkan yenilenme yalnızca "kalite"yle ilintili ve sınırlı bir olgu değildir. Yanısıra, "esnekleşme" olarak tanımlanan bu süreç ve organizasyon yapılarını tanımlayan başka unsurlar da bulunmaktadır. Bu nedenle bu yazının bu aşamasında bu tamamlayıcı unsurları ve ne anlam ifade ettiklerini incelemek gerekmektedir. Bu değişimi ortaya çıkaran, uyarıcı, koşullayan ortamın incelenmesi ise bundan sonraki bölüme bırakılacaktır.

Bu kapsamda mutlaka ele alınması gereken kavramlar "esneklik" ve katılımdır. Bu iki kavram iki temel boyuttaki değişimi ifade etmektedir. Bunlardan ilki kapitalist üretim ilişkilerinin tarafları olan emek ve sermaye arasındaki ilişkinin ve emek piyasası koşullarının yeniden düzenlenmesidir. İkincisi ise üretim araçlarının gelişimi ve yeniden dizilimidir. Burada, yazının konusu gereği bu kavramlar yalnızca ilk boyut ile olan ilişkileri bağlamında ele alınacaklardır.

"Esneklik (flexibility)" kavramı istihdam hacim ve biçimlerinde, iş pratiklerinde, teknolojiye, organizasyon formunda Fordist rijit düzenlemelerin ve standardizasyonun esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir (Sayer, A. 1989). Bu anlamda da "esneklik" işletme içindeki bütün unsur ve süreçlerin tam anlamıyla piyasanın ritmine göre ayarlanması yeteneğidir. Bu hedef, daha

önceki bütün organizasyon biçimleri tarafından ortaya konulmuş olsa da, en fazla oranda başarılması "esnek/yenilikçi" organizasyonlarda olmuştur. Piyasa gereksinimlerine duyarlı bir yapının yaratılmak istenmesi, rijit düzenlemelerin her alanda mutlak terkini zorunlu kılmıştır. Bu düzenlemeler özellikle emek sermaye ilişkilerinde önemlidir. Böylece "esnek" bir organizasyon için Fordist toplu pazarlık sistemi, stoğa üretim yapan üretim yapısı, yalnızca bir işi gerçekleştirecek şekilde uzmanlaşmış emekgücü ile makine donanımı katlanılması olanaksız ve piyasanın değişen taleplerine yanıt vermede son derece yetersiz rijiditeler anlamına gelmektedir.

Böylece "esnekliğin" çeşitli boyutları ortaya çıkmaktadır. Eğer uygulama teknolojinin yani makinelerin, piyasada yeni talep edilen değişik bir ürünün üretilmesine olanak tanıyacak şekilde düzenlenmesi, yeni teknolojinin aynı anda değişik malları üretebilmesi ve bilgisayar teknolojisinin kullanımı şeklinde ise olayın bu boyutuna "esnek teknoloji" ya da teknolojiye "esnekleşme" denmektedir. Eğer emekgücü birden fazla makineyi aynı anda kullanacak şekilde eğitiliyor, teknik deyimleriyle "despesifiye" ediliyorsa bunun adı "esnek uzmanlaşma"dır. Eğer emekgücünün istihdam koşulları, istihdam hacmi, biçimi ve ücret düzeyini belirleme konusunda sermayeye piyasa talebinin dalgalanmalarına göre tam anlamıyla serbest hareket etme olanağı tanınıyorsa ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında işçi sınıfının kazandığı sendikal haklar, sosyal güvenlik sistemleri, iş güvencesi yasaları bunun için ortadan kaldırılıyorsa bunun adı da "sayısal esneklik" ve "ücret esnekliği" olmaktadır. (Ayrıntısı için bkz. Belek, İ. 1997) Bütün bu uygulamalardaki tek belirleyici unsurun piyasanın gereksinimleri ve sermaye tarafının yaptırımları olduğunun bir kez daha belirlenmesi yararlı olacaktır. Ve "esneme"nin sosyalist sistemle birlikte, bütün sosyal devlet normlarının yıkıldığı bir tarihsel kesitte tam bir paradigma değişimi biçiminde gündeme getirilmesi özellikle önemlidir. Bu tespitler bu yazının son bölümünde, bu kavramları ortaya çıkaran koşulların incelenmesinde son derece yararlı olacaktır.

Böylece "sayısal esneklik" iş güvencesizliği, düzensiz istihdam biçimleri, yarı süreli çalışma; "ücret esnekliği" ücret politikaları ve düzeyinin tek yanlı olarak sermaye tarafından belirlenebilmesi anlamına gelmektedir. Bütün bunların önemli bir ara sonucu emek piyasasının ikili bir yapı kazanmasıdır. Bu yapının bir ucunda düzensiz, düşük ücretle çalışan, iş güvencesi bulunmayan, beceri ve eğitim düzeyi düşük olan, uzun süre işsiz kalabilen, bol miktardaki "perifer" emekgücü; diğer ucunda ise yüksek ücret alan, az sayıdaki "merkez/çekirdek" emekgücü bulunmaktadır. Organizasyona "esnekliği" sağlayan "perifer" emekgücü iken; yenilikçi atılımları sağlayan "merkez" emekgücüdür ve organizasyonların özellikle ekonomik bunalım dönemlerini atlatabilmelerinin güvencesi, bu çok sayıda "perifer" emekgücü olmaktadır (Wood, S. 1989). Bunalım dönemlerinde firma pek çok ekonomik etkinliğinden çekilirken, "perifer" emekgücünü (safralarını) atmakta;

"merkez" emegücünün yaratıcı faaliyeti ile yenilikçi araştırma-geliştirme çalışmalarına ağırlık vermekte, teknolojisini ve üretim sistemini gözden geçirmekte, piyasa analizlerini yoğunlaştırmaktadır.

İşte bu düzenleme içinde iki önemli gereklilik kendisini ortaya koymaktadır. Bunlardan birincisi, emeğin, sosyal devlet kazanımlarındaki kayıplar karşısında tepkisiz kalmasını sağlayabilmek açısından, şimdiye dek emek sermaye ilişkilerinde, hep emek tarafının kolektif temsiliyetini üstlenmiş bulunan sendikaların devre dışı bırakılmasıdır. Gerçekten de bugünkü bunalım ortamında bütün gelişmiş kapitalist ülkelerde (bile) sendikaları devre dışı bırakacak yeni düzenlemeler getirilmektedir. İkinci gereklilik ise özellikle "merkez" emegücü ve "yarı perifer"de yer alıp daha düzenli istihdam olanağı bulabilen emegücü sektörleri için organizasyonla uyumu sağlayacak katılım ve sürekli eğitim mekanizmalarının yaratılmasıdır. Katılım ve sürekli eğitimden beklenen, üretenlerin bütün enerjilerinin ve yaratıcılıklarının organizasyon hedefleriyle tam bir uyum içine sokulmasıdır. Burada önemli olan nokta, organizasyonun hedeflerinin genel olarak sermaye birikim rejiminin dinamikleri içinde belirlenmesi, yani katılımın kapitalist üretim tarzının nesnel olduğu olan mülkiyet ilişkilerinde herhangi bir değişimi öngörmemesidir. Böylece işyeri düzeyindeki katılım mekanizmaları, kapitalist sermayenin kendisini gerçekleştirme sürecine emek tarafının uyumlandırılması anlamına gelmektedir.

Böylece eğitim, katılım, "toplam kalite yönetimi" kavramları "esnekleşme" olarak tanımlanan yeni paradigmanın işyeri düzeyindeki temel bileşenleri olarak belirmektedir. Hatta, paradigmaya göre, "toplam kalite yönetimi" "iç müşteri" bakımından katılım ve eğitim ile sağlanabilir bir kavramdır. Bütün bunlar organizasyon içi "esnekleşme"nin unsurları ve araçlarıdır. "Esnekleşme" ise en kısa şekilde ifade edilecek olursa, bunalım ortamında kendisini ortaya koyan yeni tür bir sermaye birikim rejiminin önemli boyutlarından birisidir.

III. d. "Esnek firma" yapıları ve sermayenin yeniden yapılanması

Aslına bakılırsa kapitalist firma yapılarındaki bütün bu değişimler daha da kapsamlı bir bütünün, politik ekonominin terminolojisi kullanılacak olursa, kapitalist üretim tarzında, ortalama kar oranlarındaki düşmenin dayattığı dönemsel yenilenme çabalarının bir bileşeni olarak görülmektedir.

Düzenleme Okulu'na göre kapitalizm birikim sistemi, birikim rejimi ve düzenleme modu olarak adlandırılan üç kompartmanın karşılıklı etkileşimi sonucunda biçimsel değişimlere uğrayabilmektedir. Aslında bu değişimler kapitalizmin, yine kendi iç dinamikleriyle içine düştüğü bunalım ortamlarından kurtulma çabalarıdır.

Yukarıda anılan kompartmanlardan birikim sistemi ekonomik üretim ilişkilerini, birikim rejimi sosyal, politik

ilişkilerle birlikte ortaya çıkan toplumsal formasyonu, düzenleme modu da emek ve teknolojinin düzenlenme biçimlerini belirleyen politik ve teknik yaptırımlar sistemini anlatmaktadır. İşte "esnek" firma yapısının önemli unsurları olarak anılan ve "kalite" olgusunu da içeren bileşenler düzenleme modu denilen sonuncu kompartmanı doldurmaktadır.

Bu üç kompartmanın, birbirleriyle bir harmoni içinde bulunmaları kapitalist sistemin işlerliği açısından önemlidir. Düzenleme modunun birikim rejimindeki mekanizmanın akışkanlığını sağlamada yetersizleştiği noktada bunalım belirlemektedir ve bunalımdan çıkış da ancak yeni düzenleyici mekanizmaların (yeni bir düzenleme modunun) geliştirilmesiyle olanaklı olabilmektedir. 1980'lerle birlikte popülerite kazanan "esneklik" bağlantılı bütün kavramlar ve genel olarak "postkapalist" olarak adlandırılan paradigma bütünüyle bu tür bir yenilenmeyi ifade etmektedir ve kendisi tamamen kapitalizm içi bir konumdadır (Pelaez, E., Hollaway, J. 1991).

Bilgisayar teknolojisi; mal çeşitliliği talep eden bir piyasa hareketliliği; az miktarda ve sipariş üzerine mal üretimine dayanan ama müşteri tatmini bağlantılı olan bir "kalite" hedefi; emegücünün siyasal ve sendikal dayanımının kırılması; işçi sınıfını organize eden örgütlülüklerin zayıflatılması; hepsi birden "yeni" paradigmanın birbirini tamamlayan parçaları durumundadır. Görüldüğü gibi söz konusu olan yalnızca organizasyon içi ilişkilerin düzenlenmesi ve organizasyonel kapsamlı bir yenilenme değildir. Çünkü bunalım bütün alt yapısal üretim ilişkilerinin, teknolojinin, ulusal ve kurumsal düzeyli emek sermaye ilişkilerinin, emegücünün niteliğinin, piyasa koşullarının, yatırım alan ve önceliklerinin, siyasal/sınıfsal dengelerin yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir. Ancak özellikle, kapitalizmin restorasyonu sürecinde ortaya çıkan "esneklik" ve "kalite" kavramlarının, sürecin kapitalizm ile (yani bizzat kendi nesnel zeminiyle) ilintisinin koparılmasına yönelik olarak ve yeni emek düzenleme girişimlerinin sınıf tercihleriyle ilintisiz olduğu yönünde bir ideolojik yanılsama yaratmak üzere kullanıldıkları da izlenmektedir.

IV. SONUÇ

Yazının bu noktasında, bir anlamda yeniden konunun başına dönmek gerekiyor. Yazar, bütün bu kadar sözden sonra, yazısının "kalite" konusundan epeyce uzaklaştığı gibi bir izlenim alınabileceğinin farkındadır. Ancak yine de durumun hiç de öyle olmadığını düşünmektedir. Şöyle ki;

"Kalite" kavramı, başka bir dizi kavramla birlikte, kapitalizmin neredeyse 20 yıldır içinde bulunduğu ekonomik, toplumsal bunalımın çözülmesi sürecinde ve bir paradigma bütünselliğinde bugünkü derinliğinde kullanılmaya başlanmıştır. Kendisine kapitalist işletmeye rekabet üstünlüğü kazandırmak ve kapitalist üretime sınıfsallık dışı bir görüntü kazandırmak gibi işlevler de yüklenmektedir.

Olayın bu yönü pek çok kişiye önemsiz görünebilir ve asıl önemli olanın, kaynakları iyi kullanan ve tüketiciye gerçekten kaliteli mal sunan bir üretim ortamının yaratılması, bunun ötesindeki sınıfsal/siyasal bağlantıların, gerçek olsalar bile, tercih belirlemede etkili olamayacağı belirtilebilir. Bu tür düşünenlere şu noktaları hatırlatmak yararlı olacaktır:

Öncelikle, içinde bulunduğumuz süreç yaygın bir sendikasılaştırma, düşük ücretle emekgücü istihdam etme, iş güvencesini yok etme hatta işsizleştirme, düzensiz istihdam biçimlerini yaygınlaştırma sürecidir. Bu son derece normaldir. Çünkü süreç kapitalizmin restorasyonunu hedeflemektedir. Buna benzer bütün tarihsel dönemlerde olduğu gibi sermaye ve emek arasındaki dengelerin yeniden ve maalesef bu kez sermayenin hemen hemen tam anlamıyla tek yanlı inisiyatifleriyle tesisi durumu söz konusudur. "Kalite" kavramı restorasyonun, kendisine hem ekonomik, hem de ideolojik işlevler yüklenmiş önemli kavramlarından.

Bunun da ötesinde "kalite" kavramı bu tek yanlı saldırı sürecinde, saldırıyı düzenleyenlere oldukça donanımlı bir hareket alanı da sunmaktadır. Performans değerlendirme ve çeşitli kapitalist "kalite" ölçütleri, sermayeye iş güvencesiyle istediği gibi oynama konusunda olanak olarak sunulmaktadır. Yani "kalite" istihdam daraltmanın, işten çıkarmanın vesilesi olmaktadır. Oysa hatırlanacağı gibi, kapitalizmin işsizleştirme politikasının uygulanabilmesi bakımından bu tür gerekçelere gereksinimi de yoktur. Bunalım dönemlerinde sermaye en acımasız yöntemleri bile rahatlıkla kullanmaya yönelir. Bu bunalım döneminde ise sermaye asli hedefini "kalite" kavramı ile estetize etmekte, saldırısının ideolojik boyutunu öne çıkarmaktadır.

Bütün bunlar, kalitesiz, dayanıksız, kaynak israf eden malların üretilmesinin savunulduğu anlamına gelmemektedir. Tam tersine bütün kaynakların en etkin biçimde kullanılmasını kapitalizme alternatif yaratmaya çalışanların da öncelikli hedeflerindedir. Ancak burada önemli olan nokta, "kalite" ve kaynak kullanımının etkinleştirilmesinin eşitlikçi bir toplumsal, siyasal hedefle birleştirilebilmesidir. Bu hedefin temel savunusu noktalarını ve direnç hattını şu öğeler oluşturacaktır: Teknolojinin zorunlu çalışma sürelerinin kısaltılması amacıyla kullanılması, herkese çalışma hakkı, herkes için benzer nitelikte, gelişmeye açık ve entelektüel bakımdan tatminkar işler yaratılması ve bütün bunların bir azınlığın değil, herkesin hakkı olduğunun benimsenmesi.

"Kaliteli" üretimi savunup, yaygın bir işsizleştirme programıyla insan kaynağını en hovarda tarzda harcayan, üretimdeki bütün aksaklıkları üreten insanın tembelliğiyle, yeteneksizliğiyle açıklayarak aynı programları meşrulaştırmaya çalışan, sistemin (kâr güdüsünden kaynaklanan) nesnel yıkıcılıklarını gizlemeye yönelen yeni düzenleme modunun, bu insani hedeflerle tam bir tutarsızlık sergilediği açık değil midir? Ve bütün bu tutarsızlığı görmezden gelenlere acaba ne denilmelidir?

KAYNAKLAR

Acar, N. (1995), Tam Zamanında Üretim, MPM Yayını, Ankara.

Aglietta, M. (1979), A Theory of Capitalist Regulation, NLB, London.

Akal, Z. (1995), Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Ölçme ve Değerlendirme Sistemleri, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara, 83-108.

Belek, İ. (1997), "Postkapitalist" Paradigmalar, Sorun Yayınları, İstanbul.

Bolwijn, PT, Kumpe, T. (1990), Manufacturing in the 1990s: Productivity, Flexibility and Innovation, Long Range Planning, 23 (4): 44-57.

Braverman, H. (1974), Labor and Monopoly Capital, Monthly Review Press, New York.

Crook, S. ve diğ. (1992), Postmodernization, Changed in Advanced Society, Sage Pub., London.

Iskhiava, K. (1984), Quality Control in Japan, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability to West, ed. By Sasaki, N., Hutchins, D., Perfamon Press Ltd., New York içinde): 1-8.

Karatsu, H. (1984), Quality Control - Type Japanese Approach, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability to West, ed. By Sasaki, N., Hutchins, D., Pergamon Press Ltd., New York içinde), 9-14.

Luggen, W.W. (1991), Flexible Manufacturing Cells and Systems, Prentice Hall, USA.

Moore, WE (1977), Industrial Relations and Social Order, Arno Press, New York.

Ozaki, R. (1991), Human Capitalism, Penguin Books, London.

Pelaez, E., Hollaway, J. (1991), Learning to Bow, (Post Fordism and Social Form, Ed. By Bonefeld, W., Hollaway, J., MacMillan Press Ltd., London içinde): 135-144.

Sayer, A. (1989), Postfordism in Question, IJUUR, Vol: 13, 666-693.

Szell, G. (1994), Technology, Production, Consumption and the Environment, International Social Science, 140: 213-25.

Tourain, A. (1971), The Post - Industrial Society - Tomorrows' Social History, Random House, New York.

Wood, S. (1989), The Transformation of Work, Unwin Hyman Ltd. USA.