



Beşerî Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım

İlker ÖZDEMİR*

**Çağatay Edgücan Şahin, Tan Yayınları, Kasım 2011, Ankara
Beşerî Sermaye ve İnsan Kaynakları**

Neo-liberal ya da yeni liberal anlayış olarak bilinen anlayışın en temel iddiası başına konulan yeni nitelemesinden kaynaklanmaktadır. Bu anlayışı savunanlar yenilik iddiası ile post-modernizm ve küreselleşme tariflerini birleştirerek günümüz dünyasının geçmişten köklü bir kopuşu temsil ettiği savını öne sürmekte ve bu savlarını popüler söylemlerle meşrulaştırmaya çalışmaktadır. Bu meşrulaştırma çabası içinde yönetim bilimi ile ilgili çalışmalar da özel bir rol oynamaktadır. Yeni

* Dr.

yönetim yaklaşımları olarak tanımlanan bu yaklaşımlar bir dizi yeni kavram eşliğinde artık köhnemiş olduğu ve günümüzün ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak olduğu öne sürülen eski modern-bürokratik yönetim ve insan anlayışına alternatif olmak iddiasıyla yeni(lenen) bilgi dalları ortaya çıkarmıştır. Günümüz dünyasında yönetim ve organizasyon alanında sürekli olarak yeni kavram ve teknikler geliştirilmektedir. Yeni organizasyon ve yönetim retorığının öne çıkardığı bu kavramlar, yönetim anlayışları ve tekniklerinin her birisi daha özgürlükçü, demokratik ve insan odaklı olduğu savıyla kendini meşrulaştırmaya çalışmaktadır. Birer yeni yönetim tekniği olarak kurumsallaştırılan ve yeni birer bilgi dalı olarak örgütlenmeye başlayan bu yaklaşımların başında Toplam Kalite Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi gelmektedir. Geçmişte üniversitelerde personel yönetimi diye bildiğimiz derslerin artık insan kaynakları yönetimi başlığı altında okutulmaya başladığını ve geçmişin personel müdürlüklerinin adının ise insan kaynakları müdürlüğü olarak değiştiğini biliyoruz. Uğradığımız herhangi bir kitapçada toplam kalite yönetimi ya da insan kaynakları eksenli kitaplar bulmamanız imkânsıza yakın derecede zor olduğu gibi, büyük kitapçılarda yönetim yazını olarak bilinen bu yaklaşımlara artık ayrı bir yer ayrıldığı görülmektedir. Bu kitapların okurları bir yandan işletme, ekonomi ve kamu yönetimi gibi yönetim alanlarında öğrenim gören öğrenciler ile özellikle şirketlerde çalışan yönetici ve yönetici adaylarıdır. Bu yönetici ve yönetici adayları kendi kariyer beklentilerine yardımcı olacağı düşüncesiyle, zamanın ruhuna uyum sağlayabilmek için, yeni (!) yönetim yazınına büyük bir ilgi ile takip etmekte ve bu yeni kavramlara bir tür kutsal bilgi muamelesi yapmaktadır. Bu yeni (!) yaklaşımlar sadece iş dünyasında değil, üniversitelerde de geniş bir meşruiyet edinmiş bulunmaktadır ve yönetim odaklı tüm dersler bu kavramlar etrafında yeniden örgütlenmektedir.

Kitapçılarda toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi başlıklı ve bu kavramlar etrafında üretilen bilgiye övgüler düzen ve bu yeni bilgi dallarını derin bir saygıyla selamlayan yüzlerce kitabın ve yine bu yeni bilgi dallarını derin bir saygıyla ve büyük bir sevinçle yeni bir çağı mustulayan yaklaşımlar olarak selamlayan yüzlerce tezin varlığına karşın bu alanlarda eleştirel yaklaşımlar çok sınırlıdır. Bu eleştiri yokluğu karşısında, nasıl ki yeni (!) liberalizm bütün dünyada egemenliğini ilan etmiş ise bu yeni (!) bilgi dalları da hem iş yönetimi (management) hem de kamu yönetimi alanında egemenliklerini ilan etmiş durumdadır.

Genç bir akademisyen olan Çağatay Edgücan Şahin'in Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları başlıklı çalışması işte böylesi bir ortamda okurlarla buluştu. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımını eleştirel bir değerlendirme ile ele alan Şahin'in çalışması bütün yenilik iddialarına karşın insan kaynakları yönetimi yaklaşımının yeni koşullara göre uyarlanan stratejilerden başka yeni olarak kabul edilebilecek bir yaklaşıma sahip olmadığı ve ileri bir aşamayı temsil etmediğini ortaya koymak çerçevesinde odaklanıyor. Eski bürokratik yönetim modeline alternatif olarak gösterilen insan kaynakları yönetimi kavramı ile bürokratik kurallar yerine insan

odaklı bir değişim gerçekleştiği savını mercek altına alan Şahin, derin bir kazı çalışması ile klasik okuldan neo-liberalizme her dönemin şartlarına göre uyarlanarak değiş(tiril)en yönetim bilgisinin temel çerçevesinin ve amacının hep aynı kaldığını gösteriyor. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının motivasyon, eğitim, rekabet ve kalite gibi geleneksel endüstri ilişkilerinin uzak durduğu kavramları ön plana çıkardığının belirtildiğini işaret eden yazar, bu kavramların çok da yeni kavramlar olmadığını Klasik Okul'dan, Taylor, Elton Mayo'ya, davranışçı ekolden beşeri sermaye yaklaşımına kadar verdiği örneklerle ortaya koyuyor. İnsan kaynakları yaklaşımını savunanlar, geleneksel endüstri ilişkilerinden farklı olarak, insan kaynakları yönetiminde “çalışanlar ile yöneticiler arasında çıkar farklılığı olmadığını” savunmakta ve bunu bir yenilik olarak ortaya koymaktadırlar. Hâlbuki Şahin'in, doktora tezine dayanan bu çalışmasında açıkça gösterdiği gibi, şirketin kazanmasının çalışanların da kazanması anlamına geldiği yönündeki söz konusu tez, erken kapitalizmden beri yinelenen bir görüştür ve bugün yeni liberalizm ile birlikte bu görüşün zirve noktası olan şirketlerin kazanmasının toplumun ve ülkenin kazanması ile eşdeğer sayıldığı zamanlara gelmiş bulunmaktayız. Şahin'in çalışması yönetim yazınında klasik okuldan bugüne verimlilik ekseninde geliştirilen stratejileri ve bu alanda çalışandan/insandan nasıl daha fazla yararlanılabileceği, nasıl daha fazla verim alınabileceği yönündeki düşünceleri ve bu alanda yapılan çalışmalarını ortaya koyarken, bu yaklaşımların temelinde insanı üretimin bir girdisi gibi gören anlayışı serimliyor. Bu analiz ve çalışmaların ortak özelliği ise insanı mekanik bir bakış açısıyla ele alan çalışmalar olması, Şahin'in deyişiyle, “insan sıcaklığı ile kalorifer sıcaklığını bile birbirinden ayıramayacak kadar mekanik” bir bakış açısına sahip olmalarıdır.

Bütün insan odaklılık söylemlerine karşın insanı değersizleştiren ve onu metalaştıran bu mekanik bakış açısının insan kaynakları yönetimi yaklaşımında değişmek bir yana daha da belirgin bir hale geldiği görülüyor. Yeni ve gelişkin bir sistem olduğunu ileri süren insan kaynakları yönetimi yaklaşımının bu iddiasını tartışmaya açan yazar, yönetimin (insan üzerinde tahakküm kurmaya ve onun emeği ve bilgisinden daha fazla yararlanma eksenli) temel ilgisinin değişmemiş olduğunu işaret ederken, bu çerçevede yeni ve gelişkin bir yaklaşım olarak sunulan insan kaynakları yönetiminin bu iddiasının dayanaksız olduğunu, bizi yönetimle ilgili çalışmalar ekseninde, yer yer fazlaca ayrıntıya girdiği, tarihsel ve teorik bir yolculuğa çıkararak gösteriyor. İnsan kaynakları yaklaşımının yüzyılı aşkın bir süredir bilinen yönetsel davranış üzerindeki bilgileri küçük teknik değişikliklerle ve yeni bir ambalajla bize sunduğunu vurgulayan Yazar, aynı yenilik iddiasının yüzyıl önce Taylor'un “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” başlıklı çalışmasının da temel iddiası olduğunu ve o dönemde verimlilik artışı getiren model olarak benimsenen bu ilkelerin sadece kapitalist dünyada değil, Sovyetlerde de benimsenerek uygulamaya konulduğunu gösteriyor. Değişik yaklaşımlardan verdiği örneklerle işletmenin verimliliğini maksimuma çıkarmak ve bunun sürekliliğini sağlama hedefinin çeyrek

bin yıldır değişmeyen en temel hedef olduğunu işaret eden Şahin, insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ile birlikte yeni gelişmeler olarak lanse edilen birçok düşünce ve uygulamanın temellerinin Taylor, Fayol, Elton Mayo, Drucker gibi düşünürlerde bulunduğunu ve bu çerçevede personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının içinde bulunulan döneme göre farklılaşan yönetim uygulamaları olmakla birlikte, bu yaklaşımlar arasında öz itibarıyla hiçbir yaklaşım farklılığı bulunmadığını gösteriyor. Bugün insan kaynakları alanında sıklıkla yinelenen “insan kaynağımız sahip olduğumuz en değerli kaynağımızdır” şeklindeki beylik söylemlerin Taylor, Mayo, onların arkasından gelenlerde ve personel yönetimi kitaplarında da sıklıkla rastlandığını işaret eden yazar, bu beylik sözler eşliğinde insan odaklı, katılımcı ve demokratik bir yönetime geçildiği iddialarının dayanaksız olduğunu ve bir yanılsama yaratma çabasından başka bir anlam ifade etmediğini ortaya koyuyor. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının kendini önceleyen yönetim pratiklerinden ayırt edici bir özgünlüğün olmadığı, köklü bir değişim niteliğinde bir yenilik barındırmadığını ortaya koyan çalışma, bu yeni (!) yönetim yaklaşımı ve pratiğinin ayırt edici yönünün psikoloji, ekonomi, hukuk ve iletişim gibi disiplinleri daha araçsal bir biçimde kullandığı sonucuna varıyor. Burada söz konusu olan, şirketlerin çıkarlarının toplumun ortak çıkarını temsil ettiği yönündeki temel kapitalist düşünce ile sosyal bilimlere ve hatta eğitimi bütünüyle işletme çıkarları emrine tahsis etmeye çalışan yeni liberal dünya görüşünün bütün dünyada artan egemenliğinin bilimi de, düşünceyi de ekonomik verimlilik amacına tahsis etmeye çalışmasıdır. Oysa ki bir bilgi dalına, bir disipline bilim denilebilmesinin ön koşulu toplumun bütününe ya da en azından çoğunluğunun çıkarlarına hizmet etmesidir. Sadece şirket çıkarlarını gözeterek anlaşılan günümüzde artan egemenliği toplumsal değişime yönelik inançların, toplumsal bütüne ilişkin düşüncelerin itibarsızlaştırılmasından kaynaklanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi dâhil olmak üzere tüm yeni bilgi dallarının bu çerçeve içerisinde yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma üzerimizdeki tahakkümü daha saygın kılmaya çalışan yaklaşımlardan farklı olarak üzerimizdeki tahakkümü açık ve anlaşılır kılmaya/deşifre etmeye çalışmasından ötürü önem taşıyor. Birer sihirli reçete ve alternatifsiz gerçeklikler olarak sunulan bu reçetelerin günümüzdeki popülerliği göz önünde bulundurulduğunda, bu yaklaşımların iç yüzünü ortaya koyan çalışmaların çoğalması, performans yönelimli insan ve yönetim anlayışlarının, kısaca kapitalist dünya görüşünün insanı nesneleştiren yaklaşımına karşı asla ihmal edilmemesi gereken bir mücadele alanını temsil etmektedir.