

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ¹

İnsanların çalışma yaşamındaki davranışları ve çalışanların sorunları, kökeni 16. yüzyıla kadar giden bazı incelemelere konu olmasına karşın, bilimsel olarak ancak 20. yüzyılın başlarında ele alınmıştır. Endüstriyel tıp açısından, Paracelsus'un "Elişçilerinin Hastalıkları ve Diğer Elişçiliği Rahatsızlıkları" adlı 1567'de yayınlanan monografisi, çalışanların sorunları konusunda önemli bir dönüm noktasıdır. Ancak bu alandaki ilk ders kitabının, Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) "Ticaretle Uğraşanların Rahatsızlıkları" adlı kitap olduğu kabul edilir (Brown,1980).

Endüstri psikologları, endüstri psikolojisinin kökenini 16. yüzyıla kadar götürebilirler. Bu dönemde John Huarte tarafından İspanyolca yazılan ve **The Tryal of wits** olarak İngilizce'ye çevrilen kitap, günümüzde mesleki rehberlik olarak bilinen alanla ilgili ilk tartışmadır. Huarte, insanların hem genel zeka hem de özel yetenekler açısından farklı olduklarını belirterek, kişiye en uygun eğitimin verilebilmesi için her bireyin özel sınırlarını keşfetmeye yönelik bir girişimde bulunulmasını önermiştir. 18. yüzyılda Coulomb, 19. yüzyılda Marey gibi fizyologlar tarafından, iş, hareket ve yorgunlukla ilgili önemli çalışmalar yapılmıştır. Ancak, psikolojinin deneysel bir bilim olarak Wilhem Wundt tarafından 1879'da kurulduğu gözönüne alındığında, bu yıllarda henüz modern endüstriyel psikolojiden söz edilemez. Bu tarihe kadar; Weber, Fechner ve Helmholtz gibi düşünürlerin bu konularla ilgili çalışmaları bulunmasına karşın, psikoloji, felsefenin bir dalı olarak görülmüştür (Brown,1980).

Modern Endüstri Psikolojisinin 20. yüzyılın başında Walter Dill Scott ve Hugo Munsterberg tarafından kurulduğu kabul edilir (Korman,1978; Blum ve Naylor,1968; McCormick ve Ilgen,1985). Modern endüstri psikolojisinin kurucuları sayılan her iki psikolog da doktorasını W. Wundt'tan almıştır. Bir psikolog olan James McKeen Cattell ve bir mühendis olan Frederick Taylor da bazı yazarlar tarafından endüstri psikolojisinin kurucuları arasında sayılmaktadır (Tevrüz, 1996).

Northwestern Üniversitesinde psikolog olan Dr. W. D. Scott, 20 Aralık 1901'de, psikoloji ilkelerinin reklamcılık alanına uygulanabilirliği konusunda bir bildiri sunar. Bunu dergilerde yayınlanan bir dizi makale (12 makale) izler. Daha sonra bu makaleler "Reklamcılık Kuramı" adlı bir kitapta toplanır ve bu kitap 1903' de yayınlanır. Bu kitap, psikolojinin iş dünyasına uygulanmasıyla ilgili ilk kitaptır (Blum ve Naylor,1968). Scott'un "Reklamcılık Psikolojisi" adlı kitabı da 1908'de yayınlanır (McCormick ve Ilgen,1985).

¹ Öğülmüş, S. (2016). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Ders Notları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

İlk endüstri psikologları daha çok reklamcılık, personel seçimi, kazalar ve bir dereceye kadar da çalışanları değerlendirme gibi konularla ilgilenmişlerdir (McCormick ve Ilgen,1985). Örneğin Scott, tüketicilerin rasyonel varlıklar olmadıklarını ve kolayca etkilenebildiklerini, etkilenebilirliği artırmak için de heyecanlar ve duygular üzerinde durulması gerektiğini, erkeklere oranla kadınların daha kolay etkilenebildiklerini öne sürmüştür (Schultz ve Schultz, 2001). Ürünlerini satabilmeleri için şirketlere “filanca ürünü kullanın” gibi doğrudan emirler vermelerini önermiştir. Tüketicilerin bedava ürün örneklerini kullanabilmeleri için gazete ve dergilerden kupon keserek, kuponları doldurup postalayarak “aktif” olmalarını sağlamaları konusunda da şirketlere öneride bulunmuştur. Scott’ın bu önerileri reklamcılar tarafından büyük ölçüde benimsenmiş ve uygulamaya konmuştur.

Endüstri psikolojisinin kurucularından olan Hugo Münsterberg’in "Psikoloji ve Endüstriyel Etkililik" adlı kitabı da 1913'de yayınlanmıştır. Öğrenme, fiziksel koşullara uyma, hareket ekonomisi, tek düzelik, yorgunluk ve alım-satım gibi konuları içeren bu kitap, endüstri psikolojisinin gelişmesinde bir model olarak önemli bir işlev görmüştür. Münsterberg, her bilim alanının uygulamalı bir yönü olması gerektiğini düşünerek, pek de iddialı olmaksızın psikolojinin bir uygulama alanını kurmaya giriştiğini yazar (Blum ve Naylor,1968).

Uygulamalı alanların çoğunda olduğu gibi endüstri psikolojisinin de en hızlı ilerleme kaydettiği dönemler, çözümlenmesi gereken önemli sorunlarla karşılaşıldığı dönemlerdir. Dolayısıyla, endüstri psikolojisinin gelişmesinde ilk büyük atılımın Birinci Dünya Savaşı sırasında gerçekleştiği görülür (Korman,1978). Birinci Dünya Savaşı sırasında A.B.D. Ordusu, haklarında çok az şey bildiği ve yalnızca savaş sırasında orduda kalacak olan milyonlarca genci etkili bir biçimde kullanabilmek için, Amerika Psikologlar Derneği'ni yardıma çağırmıştır. Orduda kimlerin hangi sınıfa ayrılacağı, üst düzeyde beceri gerektiren işler için kimlerin seçileceği, kimlerin subay olacağı, vb. gibi sorular, o dönemde bir an önce yanıtlanması gereken sorulardı. Psikologlar, güç işleri yapabilecek olanlarla yapamayacak olanlar arasındaki farkın zeka olduğu varsayımından yola çıkarak bu sorunları çözmeye giriştiler. Fransa'da Binet tarafından geliştirilen ve okul çocuklarının sınıflandırılmasında kullanılan bireysel zeka ölçeğini, büyük gruplara uygulanabilecek şekilde geliştirerek Ordu Alfa Testi'ni oluşturdular. Bu testin başarıyla uygulanması, savaş sonrasında endüstri psikolojisinin gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Savaş sırasında, Scott tarafından geliştirilen Personel sınıflandırma ve Değerlendirme Yöntemi, Personel Sınıflandırma Komisyonu tarafından subayları değerlendirmek ve özel durumlarda görevlendirmek amacıyla kullanılmış ve bu çalışma da yine çok başarılı bulunmuş, ordu tarafından üstün hizmet madalyası ile ödüllendirilmiştir (Korman,1978).

1917'de The Journal of Applied Psychology'nin yayınlanmaya başlanması, endüstri psikolojisi alanında yapılan çalışmaların yayınlanabilmesi ve bu konularda bir tartışma ortamı yaratması açısından, alanın gelişmesine önemli bir katkı sağlamıştır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda endüstri psikolojisinin temel uğraşı alanı, ölçek geliştirmek, herhangi bir işe başvuran adaylar arasından seçme yapmak, yönetimin tanımladığı sorunlara psikolojik çözüm yolları önermektir. Ancak, 1920'li yılların ortalarına doğru, yönetim sorunlarının çözümünde uygulanan psikolojik tekniklerin geçerliği tartışılmaya başlandı. Örneğin, belli bir işe testler aracılığıyla seçilen kişilerin diğerlerinden hiç de daha etkili olmadıkları gözlemlendi (Korman,1978). Kullanılan yetenek testlerinin iş performansını yordamada yetersiz olduğu, performansı yordayabilmek için başka değişkenlerin de (örneğin kişilik ve güdülenmenin de) ölçülmesi gerektiği ortaya çıktı.

Bu eleştirilere ek olarak, yöneticilerin, psikolojiyi yalnızca işçilerin seçimi ve eğitimi için bir araç olarak görmeleri, endüstri psikolojisine yönelik ilginin azalmasına ve işçi sendikalarının tepkisine neden oldu. Bunun üzerine psikologlar, sendika üyesi olmanın işle ilgili davranışlara ve işe yönelik tutumlara etkisini, sendika üyesi olmanın kişinin kendini algılayışını nasıl etkilediğini, grevin psikolojik etkilerini, vb. incelemeye başladılar. Çalışmalarını, iş performansını ve işten elde edilen doyumunu etkileyen tüm etkenlere yönelterek endüstriyel yaşamın diğer yönleriyle de ilgilenmeye başladılar. Böylece endüstri psikologlarının rolünde bir değişim oldu.

1920'lerin ortalarında başlayan Hawthorn Araştırmaları, endüstri psikolojisinin gelişmesinde önemli aşamalardan biridir (Korman,1978). Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan bu araştırmalarda, işgününün uzunluğu, dinlenme aralarının sayısı ve süresi, aydınlatma düzeyi, gürültü, vb. gibi iş davranışını etkileyen çok sayıda fiziksel değişkenin yanı sıra, sosyal faktörlerin de önemini gösteren ilginç sonuçlar elde edilmiştir.

1930'larda, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden yapılandırılması sırasında A.B.D. Çalışma Bakanlığı, değişik işleri çözümlenmek, niteliklerini tanımlamak, işler için gerekli yetenek ve becerileri belirtmek ve çeşitli işler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Mesleki Ünvanlar Sözlüğü'nü hazırladı (Korman,1978). Aynı yıllarda, ekonomik bunalım döneminde niçin bazı kişilerin iş bulabildiği halde diğer bazı kişilerin iş bulamadığını saptamak için, D.Paterson'ın liderliğinde Minnesota İş İstikrarı Araştırma Enstitüsü'nde araştırmacılar, çeşitli yetenek testleri uygulayarak insanlar arasındaki farklılıkları tanımlamaya çalıştılar.

1933'de Almanya'da Hitler'in iktidara gelmesinden sonra, Almanya'dan Amerika ve İngiltere gibi ülkelere göç eden yahudi asıllı bilim adamları, sonraki yıllarda yaptıkları çalışmalarla hem sosyal psikolojinin hem de endüstriyel psikolojinin gelişmesine önemli

katkılarında bulunmuşlardır (Korman,1978). Bu bilim adamlarından biri olan Kurt Lewin'in; hem liderlik ve güdülenme gibi konulardaki araştırmaları, hem de Leon Festinger, Harold Leavitt ve Harold Kelley gibi öğrencileri sayesinde sosyal psikolojinin ve endüstri psikolojisinin gelişmesinde önemli bir katkısı olmuştur. (Korman,1978).

İkinci Dünya Savaşı'nın yaşandığı 1940'lı yıllarda ise liderlik, iletişim, propaganda, vb. gibi konular ön plana çıkmıştır. 1950-1960 yılları arasında ise insanların ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçların insanları çalışmaya güdülemek amacıyla kullanılması konusu önem kazanmıştır. Güdüleme kuramlarının geliştirilmesi ve örgütlerde yaygın bir biçimde kullanılmasının yanı sıra, montaj hattının ve uzmanlaşmanın yol açtığı monotonluk ve işten doyum sağlayamama gibi sorunlara karşı alınabilecek önlemler üzerinde durulmuştur. İş zenginleştirme ve işlerin yeniden yapılandırılması gibi kavramlar bu yıllarda önem kazanmış; teknolojik değişikliklere karşı çalışanların gösterdikleri direnç ve bunların azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

1960'lı yıllar, kişilerin ve toplumun gereksinimlerini karşılamada büyük organizasyonların yarattığı hayal kırıklıkları ve doyumsuzluklarla geçmiştir. Bu yıllarda politik liderler ve büyük organizasyonlar aleyhine gösteriler yapılmıştır. Zira mevcut yapı, toplumsal rahatsızlıkların nedeni olarak görülmeye başlanmıştır. Gittikçe büyüyen organizasyonların ve teknolojik ilerlemelerin, toplumun yaşam standartlarını geliştirmek ve güvence altına almak için yeterli olmadığına ilişkin bir görüş bu yıllarda egemen olmaya başlamıştır (McCormick ve Ilgen,1985).

1970'lerde büyük organizasyonlar hem çalışanlar hem de müşteriler açısından daha etkili işlevlerde bulunmaya yönelmiştir. Örneğin organizasyonlar, çalışanları için daha iyi koşullar sağlamaya yönelmiştir. Bu yıllarda ırkı, cinsiyeti, dili, dini ya da milliyeti ne olursa olsun, tüm çalışanların refah düzeyini iyileştirmeye yönelik politikalar ve uygulamalar ön plana çıkmıştır. Çalışma yöntemlerinin önceki yıllara göre daha güvenli olması sağlanmıştır. Çalışanların yaşam kalitesini iyileştirme yollarını bulmak için çok sayıda araştırma yapılmıştır. İş gününün başlangıç ve bitiminde çalışanlara serbest zaman bırakmak, işlerinde daha fazla sorumluluk vererek küçük çalışma grupları oluşturmak, yaşam kalitelerinin iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmeleri için komiteler oluşturmak gibi konular, 1970'li yıllarda deneysel araştırmalarla ele alınmıştır (McCormick ve Ilgen,1985).

1980'li yıllarda, çalışma yaşamının kalitesini artırmak için teknolojik faktörler üzerinde durulduğu kadar insan ögesine de dikkat çekilmiştir. O yıllarda meydana gelen toplumsal ve teknolojik değişiklikler de, insan ögesinin ön plana çıkmasında etkili olmuştur. Örneğin kadınlar, daha önceleri erkeklerin çalıştığı işlerde çalışmaya ve meslek sahibi olmaya

başlamışlardır. Bu nedenle de kadınların benlik kavramında iş ve meslek önemli bir rol oynamaya başlamıştır. İş yerlerinde ve ofislerde önemli teknolojik değişiklikler olmuştur. Örneğin iletişim ağının yaygınlaşmasının sonucu olarak, artık bir işyeri, fiziksel sınırları belli bir bina olmaktan çıkmıştır. Bilgisayarlar yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Tüm bu değişiklikler nedeniyle, çalışanların bu tür teknolojik değişikliklere uyum sağlayabilmesi önem kazanmıştır (McCormick ve Ilgen,1985).

Çalışanlarda aranan nitelikler ve çalışanların kompozisyonunda meydana gelen değişiklikler, 1990'lı yıllarda endüstri ve örgüt psikologlarının rollerini yeniden gözden geçirmelerini gerektirecek kadar önemli gelişmelere sahne olmuştur. A. Toffler'a göre 1950'lerden başlayarak insanlık tarihinde yeni bir döneme girilmiş, bu değişimle birlikte çalışanlarda aranan nitelikler ve çalışanların kompozisyonunda önemli değişiklikler olmuştur. Endüstri ve örgüt psikologlarının çalışmalarına da yansıyan bu değişiklikler kısaca şu şekilde özetlenebilir:

İnsanoğlu, tarih boyunca üç önemli dalga ile karşılaşmış ve üç farklı toplum yapısı ortaya çıkmıştır. Birinci dalga ile insanoğlu avcı ve toplayıcı olmaktan çıkarak yerleşik hayata geçmiş, böylece tarım toplumu ortaya çıkmıştır. Tarım toplumunda üretim için kullanılan temel enerji kaynağı kas gücüdür. Rüzgar ve su gibi başka doğal enerji kaynaklarının yanı sıra, üretim için hayvanların ve insanların kas gücünden yararlanılmıştır. İnsanın kas gücüne duyulan gereksinim, çok çocuklu geniş aile yapısını ortaya çıkarmıştır. Tarım toplumunda yaklaşık olarak çalışanların %75' i tarım ya da hayvancılıkla uğraşmakta, %15 kadarı ticaretle, %10'u da hizmetlerle uğraşmaktadır.

İnsanoğlu 1750'lerde ikinci bir dalga ile sarsılmış, endüstri devrimiyle birlikte ikinci dalga toplumu denen endüstri toplumu ortaya çıkmıştır. Endüstri toplumunda kas gücü, üretim için kullanılan temel enerji olmaktan çıkmış; bunun yerini buhar ve fosil yakıtlar (kömür, petrol, vb.) almıştır. İnsanın kas gücüne duyulan gereksinimin azalmasının da etkisiyle ailelerin küçülmesi ve çekirdek aile yapısının yaygınlaşması şaşırtıcı değildir. Birinci dalga toplumlarından farklı olarak artık seri üretim başlamış, ürünler de standartlaşmıştır. Artık aynı üründen binlerce üretilmektedir.

İnsanlar çeşitli merkezlerde (örneğin kentlerde, fabrikalarda, hastanelerde, okullarda, vb.) toplanmaya başlamıştır. Bu koşullarda "büyük olan iyidir" anlayışının yaygınlaşması ve büyüklüğün başlı başına bir "değer" halini almaya başlaması şaşırtıcı değildir. Büyüklük başlı başına bir "değer" halini almaya başlayınca en büyük fabrikaya, en büyük kente, en büyük binaya, en büyük şirkete, vb. sahip olmak bir kıvanç vesilesi olmuştur.

İkinci dalga toplumunda çalışanların kompozisyonunda çarpıcı değişiklikler olmuş, örneğin tarımda çalışanların oranı hızla azalırken işçilerin oranı hızla artmıştır. Ancak çalışanlarla işverenler arasındaki güç ilişkisi, işverenler lehine farklıdır. Başka bir deyişle, bu dönemde sendikaların dengelemeye çalıştığı güç dengesi kesinlikle sermaye sahiplerindedir.

1950'lerden başlayarak, insanoğlu yeni bir dalga ile karşılaşmıştır. Üçüncü dalga olarak adlandırılan bu gelişme sonucunda artık toplumsal yapı değişmeye başlamıştır. Uzay çağı, iletişim çağı, bilgi çağı gibi çeşitli adlarla anılan bu yeni dönemde, üretim için kullanılan en önemli girdinin "bilgi" olduğu kabul edilmektedir. Emek yoğun işlerin yerini, bilgi yoğun işler almış; çalışanların kompozisyonu da buna paralel olarak değişmeye başlamıştır. Artık işçilerin oranı hızla azalırken, "görevli" denen yeni bir bilgi işçisi ortaya çıkmıştır. Bilgi işçileri ya da görevliler, ikinci dalga toplumundaki işçilerden farklı olarak esnek bir çalışma programına sahip kişilerdir. Bir şirketten ayrılıp başka bir şirkette kolayca iş bulabilen bilgi işçilerinin, sermaye sahipleri karşısındaki güçleri de artmış, hatta güç dengesi kendi lehlerine değişmiştir. Bilgi işçilerinin işverene bağımlılığından çok, işverenler bilgi işçilerine bağımlı hale gelmişlerdir. Büyüklük bir değer olmaktan çıkmış, hatta uyum sağlamayı zorlaştıran bir faktör olarak algılanmaya başlamıştır. Artık büyük olan değil, "küçük olan iyidir". Tarımda çalışanların oranının %10'dan aşağıya düştüğü bilgi toplumlarında bilgi yoğun yöntemler sayesinde tarımda üretim miktarı daha da artmıştır. ABD örneğinde olduğu gibi, üniversitelerde çalışanların sayısının tarım sektöründe çalışanların sayısından fazla olduğu üçüncü dalga toplumlarında çalışma yaşamında da köklü değişiklikler meydana gelmiştir.

Alvin Toffler'in yukarıda özetlenmeye çalışılan görüşlerini, Peter Druker çalışma yaşamındaki örgütlere uygulamış ve yeni bir yönetim anlayışının temsilcisi haline gelmiştir. Endüstri ve örgüt psikologları açısından bu değişim, 1. ve 2. Dünya Savaşı yıllarında olduğu gibi endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yeni gelişmelere zemin hazırlamaktadır.

KAYNAKLAR

- Blum, M.L. ve Naylor, J.C. (1968). **Industrial psychology: Its theoretical and social foundations**, Harper and Row, Publishers.
- Brown, J. A. C. (1980). **The social psychology of industry**. Penguin Books Ltd.
- Korman, A.K. (1978) **Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji** (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan). Milli Eğitim Basımevi.
- McCormick, E. J. and Ilgen, D. (1985). **Industrial and organizational psychology (8. Ed.)**, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2001). **Modern psikoloji tarihi** (Çev: Yasemin Aslay),
Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Tevrüz, S. (1996) Endüstri ve örgüt psikolojisinin tarihçesi, **Endüstri ve örgüt
psikolojisi** (Ed. Suna Tevrüz), Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Kalite Derneği
ortak yayını, 72 TDFO Ltd. Şti.