

روانشناسی صنعتی-سازمانی: ابزاری برای به‌هنجار سازی نیروی کار و افزایش استثمار

معرفی

روانشناسی صنعتی-سازمانی گرایشی است که اصول روان‌شناختی را در محیط کار استفاده می‌کند و ادعا می‌کند هدفش افزایش عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی است. این گرایش، بر درک رفتار انسان در محیط کار تمرکز دارد و موضوعاتی مانند انگیزه‌ی کارکنان، ساختار سازمانی، رهبری و عملکرد را بررسی می‌کند. با این حال، روانشناسی صنعتی-سازمانی عمیقاً تحت ارزش‌های سرمایه‌داری و در خدمت تداوم نظام سرمایه‌دارانه‌ی موجود است.

نظام اقتصادی سرمایه‌داری، که مبتنی‌ست بر کسب حداکثر سود از طریق استثمار بیش‌تر کارگران، زمینه‌ای را فراهم کرد که روانشناسی صنعت - سازمانی در آن شکل گرفت. این نوع روانشناسی محصول سیستم سرمایه‌داری است و شکل‌گیری آن را می‌توان در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم ردیابی کرد، زمانی که صنعتی شدن و ظهور سازمان‌های در مقیاس بزرگ برجسته شد. انقلاب صنعتی منجر به تغییرات قابل توجهی در تولید کالاها شد که با مکانیزه شدن تولید، تولید انبوه و رشد سازمان‌های بزرگ بروز کرد. این تغییرات منجر به افزایش پیچیدگی در مدیریت و هماهنگی نیروی کار در محیط‌های صنعتی شد. لذا سرمایه‌داری به ابزارهایی نیاز داشت که روابط استثمار را با پیچیدگی بیش‌تر در محیط‌های صنعتی بازتولید کنند. بر این زمینه‌ی مادی، روانشناسی صنعتی-سازمانی یکی از ابزارهایی‌ست که در خدمت سرمایه و با هدف بازتولید استثمار و بهره‌کشی از کارگران قوام یافت.

مناسبات تولید سرمایه‌داری جامعه را به دو طبقه‌ی تقسیم می‌کند: صاحبان سرمایه، طبقه‌ای که صاحب قدرت و ثروت‌اند، و صاحبان نیروی کار، یا طبقه‌ی کارگر که چیزی جز نیروی کارش برای فروش ندارد. در سرمایه‌داری، نیروی کار یک کالا می‌شود: منبعی که می‌توان آن را خرید و فروش کرد. کارگران کالایی را می‌فروشند، کالایی نیروی کار، و سرمایه‌داران مشتاقانه آن را می‌خرند. کارگر یا سرمایه‌دار بودن به به جایگاهی که فرد در این رابطه اشغال می‌کند بستگی دارد: فروشنده‌ی کالای نیروی کار کارگر است و خریدار آن سرمایه‌دار. کارگران با فروش کالای نیروی کار «از خود بیگانه» می‌شوند: به این معنی که روابط تولید سرمایه‌داری آنها را به چیزی مشابه مابقی منابع و کالاهایی مثل مواد اولیه و ابزار مکانیکی تبدیل می‌کنند تا تولید انجام بشود. از این روی، همان‌طور که در یک کارخانه به تکنسین‌هایی نیاز است تا ابزارهای تولید را تعمیر و نگهداری کنند، روان‌شناسان صنعتی-سازمانی تکنسین‌های حفظ، نگهداری و تعمیر جمعی کارگران هستند؛ صد البته که خودشان نام درمان جمعی به آن می‌گذارند. سرمایه‌داری

نیروی کار را به کالا تقلیل می‌دهد اما صاحب این کالا، یعنی کارگر، ذهن دارد و فکر می‌کند. روان‌شناسی صنعتی-سازمانی در خدمت سرمایه‌داری باید ذهن کارگران را تسخیر کنند تا به گونه‌ای فکر کنند و به گونه‌ای عمل کند که سرمایه می‌خواهد و در واقع به‌هنگار شود. برای روان‌شناسی صنعتی-سازمانی کارگران تنها ورودی‌هایی هستند برای به حداکثر رساندن بازده سازمانی، با تمرکز بر شاخص‌های بهره‌وری، کارایی و عملکرد. دغدغه‌ی این روان‌شناسی چگونگی به حداکثر رساندن کارایی کارگران، یا به عبارت دیگر، فراهم کردن شرایط ذهنی برای بهره‌کشی بیش‌تر از آنهاست.

بازتولید نابرابری

همان‌گونه که گفته شد، در مناسبات تولید سرمایه‌داری کارگران چیزی جز نیروی کارشان ندارند و مجبورند آن را به سرمایه‌دار بفروشند. این معامله عادلانه و برابر است: کالایی به نام نیروی کار توسط کارگر در ازای مبلغی به عنوان دستمزد که قیمت پولی ارزش نیروی کارش است، به سرمایه‌دار فروخته می‌شود. اما در این رابطه سود سرمایه‌دار کجاست؟ ریشه‌ی سود دقیقاً در کار کارگران و دستمزد پرداختی به آنهاست. دستمزدی که به کارگر پرداخت می‌شود تنها بخشی از ارزش کار اوست. کارگران به دلیل نیاز به دستمزد برای حفظ و بقای خود، نیروی کارشان را به سرمایه‌داران می‌فروشند. با این حال، دستمزدی که دریافت می‌کنند ارزش کامل کار آنها نیست. در عوض، دستمزدی که کارگران می‌گیرند معادل کار لازم آنهاست (یعنی کاری که ارزشش معادل تأمین نیازهای معیشتی آنهاست)، در حالی که ارزش اضافی تولیدشده به واسطه‌ی کار اضافی آنها را سرمایه‌دار تصاحب می‌کند. این فرآیند پایه‌ی استثمار کارگران است؛ تصاحب بخشی از ارزش تولیدشده توسط کارگر از سوی سرمایه‌دار که هزینه‌ای برایش پرداخت نشده است و تصاحب کل محصول تولیدی. بگذارید مثالی بزنیم: فرض کنیم که کارگران یک واحد تولیدی ۸ ساعت کار می‌کنند و در ازای آن مبلغ ۴۰۰ هزار تومان در روز دریافت می‌کنند. این ۴۰۰ هزار تومان حداقل مبلغی است که برای تأمین معیشت کارگران در آن روز نیاز است. این مبلغ به طور اجتماعی و تحت عنوان تعیین دستمزد محاسبه می‌شود. فرض کنیم ۴ ساعت ابتدایی کار کارگران در طول روز ارزشی خلق کرده باشد برابر با ارزش وسایل معاش آنها؛ یعنی ۴۰۰ هزار تومان. ۴ ساعت دوم کار کارگران کار اضافی است که سرمایه‌دار هیچ مبلغی را بابت آن پرداخت نمی‌کند و این کار اضافی منشأ ارزش اضافی‌ای است که سود سرمایه‌دار را تشکیل می‌دهد.

اگر سرمایه‌دار ارزش این ۴ ساعت اضافه را پرداخت کند، یعنی هیچ سودی کسب نخواهد کرد. پس منشأ اصلی سود، سرمایه‌دار، استثمار کارگران است. این چیزی است که در پس آن معامله‌ی برابر، یعنی فروش نیروی کار توسط کارگر و خرید آن توسط سرمایه‌دار پنهان شده است.

سرمایه‌داری، هم‌زمان با تولید، نیاز دارد شرایط تولیدش را نیز بازتولید کند. پس نه تنها نیروی کار بل که ذهنیت و عواطف افراد باید در انقیاد سرمایه‌داری باشد. اما چگونه روابط تولیدی‌ای که همواره مبتنی بر روابط استثمار بوده‌اند، بازتولید می‌شوند و تداوم

می‌یابند؟ نظام سرمایه‌داری جهت تداوم نابرابری‌های اجتماعی به طرز غیرقابل اجتناب و محکمی به انواع میانجی‌ها نیاز دارد. این میانجی‌ها شامل انواع ایدئولوژی و ابزارهایی هستند که جامعه را تحت ضرورت‌های سرمایه شکل می‌دهند. از جمله‌ی این ابزارها «روانشناسی فردگرایانه» در سطح اجتماعی و «روانشناسی صنعتی-سازمانی» در محیط‌های کار است. اما باید پرسید: روانشناسی صنعتی-سازمانی چگونه در خدمت بازتولید نابرابری است؟

سیستم‌های دستمزد و پاداش: روانشناسی صنعتی-سازمانی با طراحی و اجرای سیستم‌هایی برای تعیین دستمزد، بر مواردی از جمله روش‌های پرداخت، پرداخت مبتنی بر عملکرد و پاداش‌ها، تأثیر می‌گذارد. این سیستم‌ها می‌توانند تفاوت‌های درآمدی را تداوم بخشند، زیرا پُست‌های سطح بالاتر و نقش‌های مدیریتی اغلب به طور نامتناسبی دستمزد بیشتری از کارکنان خط مقدم دریافت می‌کنند. شعار این روانشناسی این است که برای افزایش انگیزه در محیط‌های کار باید دستمزد دریافتی براساس عملکرد هر فرد تعیین شود. با این شعار به کارگران این گونه القا می‌شود که: بهره‌وری فردی است که ارزش کار را تعیین می‌کند. روانشناسی صنعتی-سازمانی تلاش می‌کند به کارگران بگوید: هر کدام از شما به طور فردی برای افزایش دستمزدتان باید بیشتر کار کنید و با دیگر کارگران هم‌سرنوشت نیستید. روان‌شناسان صنعتی-سازمانی با پیشبرد برنامه‌های این‌چنینی هم شرایط استثمار بیشتر کارگران را هموار می‌کنند و هم از هرگونه عمل جمعی اعتراضی جهت تغییر وضعیت جلوگیری می‌کنند.

شیوه‌های استخدام و ارتقای جانبداران: روان‌شناسان صنعتی-سازمانی روش‌هایی را نیز طراحی می‌کنند برای استخدام و ارتقای افراد درون سیستم. تست‌های مختلف روان‌شناسی ابزارهای این روان‌شناسان هستند که تا حد امکان افرادی مطالبه‌گر و دارای روحیه‌ی جمعی به استخدام درنمایند. برای این روان‌شناسان هر اعتراض کارگر به وضع موجود، یک امتیاز منفی است که مانع ارتقای او خواهد شد. هم‌چنین در روش‌هایی که این روان‌شناسان طراحی می‌کنند، تلاش می‌شود سرکارگران و مدیران میانی از بین کارگرانی انتخاب شوند که بیش‌ترین نزدیکی را به سرمایه‌داران داشته باشند،

نادیده گرفتن مشارکت کارگران: روانشناسی صنعتی-سازمانی بنابر اولویت‌های سرمایه‌داری، مشارکت کارگران را در فرآیندهای تصمیم‌گیری در محیط کار نادیده می‌گیرد. روان‌شناسان صنعتی-سازمانی با حذف صدای کارگران، تنها ضرورت‌های سرمایه را در تصمیم‌گیری‌ها در نظر می‌گیرند.

از خود بیگانگی و فردگرایی

گفتیم که کارگران با فروش کالای نیروی کار «از خود بیگانه» می‌شوند. به عبارت دیگر، در سرمایه‌داری کارگران از محصولات کارشان بیگانه می‌شوند. روانشناسی صنعتی-سازمانی با تأکید بر تخصص و کارهای تکراری به این بیگانگی دامن می‌زند؛ در نظر بگیرد کارگران خط موتاژ را که تمام روز مشغول کارهای تکراری فنی هستند. از سوی دیگر، این نوع روان‌شناسی با تدوین

جدول‌ها و سلسله‌مراتب سازمانی بیگانگی را تقویت می‌کند. یکی دیگر از راه‌ها نیز این است که کارگران در سطوح پایین سلسله‌مراتب_ آن‌هایی که سابقه‌ی کار یا تخصص کمتری دارند_ از کارگران در سطوح بالا جدا می‌شوند و این به معنای تشدید بیگانگی کارگران در کل سیستم است.

روانشناسی صنعتی-سازمانی ایده‌ی شایسته‌سالاری را ترویج می‌کند: یعنی این باور که موفقیت فقط از تلاش و توانایی فردی ناشی می‌شود. روان‌شناسان صنعتی-سازمانی به کارگران القا می‌کنند که «اگر در سیستم موجود موفق نیستید و از شرایطی که دارید احساس رضایت نمی‌کنید، پس بیش‌تر تلاش کنید و به فکر موفقیت و ارتقای فردی خود باشید.» این روان‌شناسی، نابرابری ساختاری‌ای را که در مناسبات تولید سرمایه‌دارانه بین طبقه‌ی سرمایه‌دار و طبقه‌ی کارگر وجود دارد پنهان می‌کند و منکر بهره‌کشی و استثمار کارگران توسط سرمایه‌داران را می‌شود. روان‌شناسان صنعتی-سازمانی با تأکید بر ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، به کارگران می‌گویند: «برای تغییر وضعیت فردی خودتان بیش‌تر و با اشتیاق برای سرمایه‌دار کار کنید.» آن‌ها تلاش می‌کنند از هر عمل جمعی کارگران برای تغییر وضع موجود جلوگیری کنند. این روان‌شناسان به کارگران این گونه القا می‌کنند که تغییر وضع موجود در گروه تلاش، مهارت و انگیزه‌ی فردی‌ست، نه مبارزه و اقدامات جمعی از رهگذر ایجاد هسته‌ها و تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری. آن‌ها از کارگران می‌خواهند که با انگیزه و اشتیاق استثمار شوند و برای دگرگونی وضعیتشان به فکر موفقیت فردی باشند و با هم رقابت کنند.

کارگران در برابر استثمار

سرمایه‌داری خشم طبقاتی موجود را از طریق ابزارهایی نظیر روان‌شناسی صنعتی-سازمانی کنترل می‌کند تا این خشم به آگاهی از جایگاه طبقاتی منجر نشود. به عبارت دیگر، تداوم نظام سرمایه‌داری، مستلزم ناآگاهی فرد از شرایط طبقاتی و اجتماعی-تاریخی‌اش است. روان‌شناسان صنعتی-سازمانی همان «تکنسین‌های کنترل» هستند که باید نیروی کار را در راستای ضرورت‌های سرمایه حفظ و نگهداری کنند.

همان‌گونه که گفته شد، سرمایه‌داری ابزارهایی مانند روان‌شناسی صنعتی-سازمانی را به خدمت می‌گیرد که کارگران از جایگاه طبقاتی‌شان در مناسبات تولید آگاه نشوند. این ابزارها تلاش می‌کنند تا کارگران را در مقابل هم قرار دهند و از هرگونه عمل جمعی جلوگیری کنند. اما کارگران آن طبقه‌ای هستند که اتحاد و پیوستگی‌شان تحت آگاهی طبقاتی، لریزه به تمامیت ساختار استثمار می‌اندازد. در برابر این چنین ابزارهای ایدئولوژیک، کارگران باید به آگاهی‌ای اصیل مسلح گردند و عملی جمعی را در اولویت خود قرار دهند؛ این آگاهی اصیل چیزی نیست به جز: آگاهی طبقاتی؛ و این عمل جمعی چیزی نیست جز: مبارزه‌ی طبقاتی. چرا که تنها راه از بین بردن «استثمار» و «از خود بیگانگی» گام نهادن در مسیر مبارزه‌ی طبقاتی است.