

## BÜROKRATİK GÖRÜŞLERİN PARSONS ve SILVERMAN MODELLERİNDE İZLENMESİ

Asis. Dr. Ahmet Sarpyener  
İ. Ü. İşletme Fakültesi  
Yönetim ve Organizasyon Kürsüsü

### A Pathfinding Approach To Parsons' And Silvermans's Models on Bureaucratic Modelling

*Weber'in makam ve yönetsel organ kavramların üzerine kurduğu bürokratik «Makina Modeli» çağdaş birçok örgütlenme teorisine kaynak olmuştur.*

*Yazımızın amacı bu modelin Parsons Sosyal Sistemler ve Silverman Eylem hipotezlerine olan etkisinin kendinden önce gelen diğer bürokratik modellerle birlikte izlenmesidir.*

Weber's «Machine Model», which is based on his own definitions of Amt and Behörde, is one of the most outstanding sources of modern orgware understanding.

The aim of this paper is to give a short brief of pre-weberian theories on bureaucracy and follow-up its traits on Parsons' and Silverman's models.

### GİRİŞ

Weber'in «Bürokratik Model»i, iki önemli kavram üzerine kurulmuştur: Makam (Amt) ve yönetsel organ (Behörde)... Bugün Angle-Sakson yazınında (literatüründe) önemli bir yeri olan Parsons'un «Sosyal Sistemler Modeli» ve Silverman'ın «Eylem Hipotezi» de bu iki kavram üzerine kurulmuş ancak, kavramların sunuşunda değişiklikler oluşturulmuştur. Yazımızın amacı bu iki kavramın söz konusu görüşlerde izlenmesidir.

Konuyu sunarken izlediğimiz yol «Weber Öncesi» ve «Weber Sonrası» bürokrasi görüşlerini özetlemek ve Parsons ve Silverman'da izlerini göstermektir. Okuyucunun Weber Modeli ve Parsons Hipotezleri'ni bildiği varsayıldığından burada her iki görüş, özellikle Weber üzerinde durulmamıştır.

### BÜROKRATİK YAKLAŞIM

Bürokrasi kavramı Batı düşünce tarihinde, bir dünya görüşünün kavramsal bir alt sistemi olarak ilk defa Marx tarafından ele alınmıştır.

Marx, bürokrasi kavramına Hegel'in devlet felsefesini izleyerek ulaşmıştır. Hegel'e göre bürokrasi devlet ile yönetilenler arasında toplu çıkarları temsil eden bir köprüdür, yani devlet ve yönetilenlerin arakesitidir. Marx'a göre bürokrasi hukuki ve idari yasalardan türetilmiş gerçekliği olmayan sahte bir imgedir. Bürokratlar varlıklarını toplumun sosyal sınıflara bölünmesine borçludur. Bu bakımdan bürokrasi sosyal yapıda organik bir yer kaplamaz, çünkü doğrudan üretim süreci ile ilişkili değildir. Varlığı ve gelişmesi geçici, parazitgil ve tek amacı *status quo* ve hakim sınıfın çıkarlarını korumaktır. Böylece bürokrasinin ortadan kalkması hakim sınıfın ve ona bağlı olan sosyal sınıfların ortadan kalkması ve toplumun tek bir sosyal yapıya indirgenmesine bağlıdır.

Marx'ın ikinci olarak ortaya attığı ve giderek bugün çok popüler bir kavram olan *bürokratik yabancılaşmadır*. Marx'm genel yabancılaşma hipotezine göre, üretim süreçleri sonucu sosyal güçler insan kontrolünden kurtulmakta, bağımsızca varlıklarını sürdürmekte ve insana karşı koymaktadır. Sonraları A. Huxley tarafından oldukça benimsenen bu görüş «İnsan Kaderinde Kriz» olarak ele alınacaktır. Marx'a göre, bu sosyal güçlerden biri bürokrasidir; yavaş yavaş insan kontrolünden uzaklaşmakta ve özerk bir güç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, bürokratik yabancılaşma sadece bürokratlar ile halk arasında değil aynı zamanda bürokratların kendi aralarında da oluşmaktadır. Bürokratlar, Marx'ın «bürokratik emperyalizm» dediği, makamlarını (Amt) korumak için, işlevlerinden uzaklaşarak terfi, kariyer, statü, prestij gibi çocuksu güçlere sarılmakta, birbirleri ile anlamsız bir çatışmaya girişmekte ve birbirlerine karşı da yabancılaşmaktadır. İleride açıklayacağımız Silverman'ın rol hipotezi kanımızca bu varsayımlardan esinlenerek doğmuştur.

Marx'ın görüşleri sonraları Lenin tarafından benimsenmiş ancak bürokrasinin geleceği ve sonuçları üzerinde büyük ölçüde değişiklik yapılmıştır. 1917 darbesinden sonra bürokrasinin ortadan kalkacağına gittikçe yaygınlaştığı ve varlığını koruduğu görülmüştür. Lenin bu olguyu «sosyalizmin çocukluk çağı» olarak adlandırmış ve giderek varlıklarını korumaya çalışan, köylü, işçi, küçük burjuva ve aristokrasi artıklarının sonucu olarak ele almıştır.

Troçki'ye göre ise bu olgunun tek nedeni, bürokrasileşmenin sadece bir nicelik sorunu değil, fakat aynı zamanda bir nitelik sorunu olması ve Sovyet bürokratlarının yeni ve tek bir sosyal sınıf yaratmamasıdır. Ancak, Troçki de Marx ve Lenin gibi komünist bir toplumda bürokrasinin tamamen ortadan kalkacağına inanmaktadır. Burada B. Rizzi'nin «Bürok-

ratik Kollektivizm» kavramından söz etmemiz yerinde olur. Rizzi'ye göre bürokrasi kapitalizmin bir fonksiyonu değil, işbölümü ve uzmanlaşmanın bir fonksiyonudur. 1917'den sonra bürokrasi devletleştirilmiş ve bürokratlar diğer bir deyimle teknisyenler, yöneticiler, uzmanlar v.b.g., proleterleri kolektif bir biçimde sömüren ve artık değeri toplayan bir sınıf olarak ortaya çıkmıştır.

Rizzi'nin bu hipotezi, ilginç bir görüş olan J. Burnham'ın «Yönetimsel Başkaldırma» kavramını ortaya atmasına sebep olmuştur. Teknolojik gelişme, politik alanda olduğu gibi ekonomik alanda da geniş örgütlerin kurulması, özel mülkiyet sahipleri geleneksel yönetiminin yavaş yavaş ortadan kalkması ve üretim güçleri üzerindeki hakimiyet ve baskılarının zayıflaması, ekonomiyi ellerinde tutan yeni bir yöneticiler, sayarsak, sanayi mühendisleri, koordinatörler, devlet yöneticileri v.b.g. sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu açıdan, Leninizm-Stalinizm, Faşizm-Nazizm, A.B.D. de «Newdealizm» çeşitli teknokratik ideolojilerden başka bir şey değildir. Bütün bu ideolojiler bürokrasinin yani teknokrasinin değişik görünüş biçimleridir ve iş bölümü ve uzmanlaşmanın bir fonksiyonudur. Ancak, burada Burnham'ın yönetici'sini Rizzi'nin *bürokrat*'mdan ayırmak gerekir. Rizzi'nin bürokratu fiziksel bilimler ve mühendislik dallarında uzmanlaşmışken, Burnham'ın yönetici yönetim biliminde uzmanlaşmıştır.

Tekrar Marxist ideolojiye dönersek, bürokrasi eğer işbölümünün bir fonksiyonu ise, ancak işbölümünün tümüyle ortadan kalktığı komünist bir toplumda ortadan silinecektir. Teknolojinin çok gelişmiş olduğu ve herkesin uygulayabileceği bir zaman diliminde, insanlar toplumda varolan bütün işleri yapabilecek duruma erişebilecek ve meslekler ortadan kalkacaktır. S.M. Lipset'in deyimi ile bu dönemde, «insan her istediği işi yapmakta serbesttir. Sabahları avlanıp, öğlenleri balığa çıkıp, soma hayvancılıkla uğraşıp, dilerse edebiyat eleştirmeni olabilir. Bu işleri yapabilmesi için gerçekten bir avcı, balıkçı, hayvan yetiştiricisi veya eleştirmen olması gerekmez»<sup>(1)</sup>. Bu düşünce biçimi M. Weber'in *İdeal Bürokrasi* tezinin temelini yapılandıran ve bugün de geçerli olan, bürokrasinin üç boyutundan biri olan *işbölümüne dayalı uzmanlaşma* kavramını yaratmıştır. Bu olguya göre, uzmanlaşma yoğunluğuna bakılarak bir örgütte bürokrasi (ya da bürokrasinin özgül altsistemleri olan teknokrasi, biokrasi (hekimlerin egemenliği v.b.g.) yoğunluğu hakkında bilgi edinilebilir.

(1) Monzelis, N.P. *Organisation and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories*, Routledge and Kegan Paul, London, 1975.

### MAKİNE MODELİ

Weber'e göre tarihte üç tür yetke görülmüştür:

- (1) *Karizmatik Yetke*: Karizma, Weber'e göre, tamı vergisi bir özelliktir. Sözgelisi Rasputin'de olduğu gibi zihinsel, fiziksel ve cinsel yeteneklerin nitelik ve nicelik bakımından çok yüksek ölçü ve düzeyde birbirleri ile kaynaşmasından oluşur. Bu özelliği sayesinde önder isteklerini, kendini izleyenlerin davranışlarına yansıtabilir.
- (2) *Geleneksel Yetke*: Weber'e göre feodal hiyerarşilerde ayrıntıları ile gözlenmiş olan bu güç, tarihin ancak belli bir dönemine özgüdür.
- (3) *Yasal Yetke*: Bu yönetim biçiminde yönetilenler yöneticiye, yöneticilik hakkının tanınmasını yasalar ile bağdaştırmakta ve emir ve kumanda yetkisine ancak yasa dışı hallerde direnmektedir. Yasalara göre yönetimin en mükemmel şekli Weber'in *İdeal Bürokrasi*'sidir. Weber'e göre ideal bürokrasinin temeli bilgiye dayanmaktadır. Bundan dolayı da akılcıdır. Weber, «bürokratik yönetimin üstün tarafı modern teknoloji ve yönetim yöntemlerinin mal ve hizmet üretilmesi amacı ile geliştirilmesinden doğmuş olmasıdır» der. Bu açıdan bakıldığında ekonomik sistemin kapitalizm ya da sosyalizm esasına göre örgütlenmesinin bürokrasinin esası üzerinde bir etkisi yoktur. Giderek, sosyalist sistemde daha da yaygın biçimde ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak, bürokratik yönetimin akılcı bir temele oturabilmesi için kapitalizm daha uygun bir sistemdir. Çünkü mali açıdan kaynakların sağlanması için gerekli parasal sermaye çok daha kolaylıkla elde edilmektedir.

Bürokratik yönetim, esas olarak, bilgi temeline oturtulmuş kontrol anlamına gelmektedir. Ancak, bu bilgi kudret elde etmek için bürokratlar tarafından zaman zaman sır olarak saklanabilir. Örneğin bürokratlar, teknokratlar v.b.g. bir çok ülkede çok kere mesleki bilgilerini sır olarak saklamakta ve bu bilgi sayesinde yönetime el koyabilmektedir.

İşte yukarıda çok kısa bir özeti verdiğimiz bu anlayış biçimine March ve Simon «Makine Modeli» adını verir.

## «MAKİNE MODELİ»NİN İSTENMEYEN SONUÇLARI

«Makine Modeli» Weber'in kendi önerdiği akılcı, teknik yeteneklere bağlı, üretim güçlerinin mülkiyetinden arınmış, yöneticilik makamını yasalarla belirlenmiş belli bir hiyerarşik düzen içinde yer alan, haberleşmenin yazılı yapıldığı v.b.g. örgütü tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kontrol mekanizmasının beklenen sonuçları etkin ve verimli mal ve hizmet akımının bireye sağlanmasıdır <sup>(2)</sup>. Ancak, Weber beklenmeyen, yani düzeni bozucu etkilerden pek söz etmemiştir. Merton, Selznik ve Gouldner bürokrasinin işlevselsizliği (dysfunctions) konusunda bazı modeller geliştirmiş ve bürokrasinin akılcı olmayan yanını ortaya koymaya çalışmışlardır.

Merton modelini bürokrasinin en önemli temel ögesi olan *kontrolden* hareketle örgütün müşterileri ile arasında yabancılaşma üzerine kurmuştur <sup>(3)</sup>. Örgüt etkinlik ve verimliliğini koruyabilmek için kendini çok sıkı kontrol etmekte, kontrol ise örgüt elemanlarının davranışlarını esneklikten uzaklaştırmalarına, davranışların katılaşması ise örgüt elemanları ile örgütün hizmet götürdüğü kişilerin yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

Selznik, bürokratik modelde yetki dağılımının örgüt amacının dağılımına ve örgüt mensuplarının kendi alt amaçları ile birleşmesine ve karar mekanizmasının bu alt amaçlar tarafından etkileneceğine işaret eder.

Gouldner modelini Merton gibi kontrol mekanizması üzerine kurar. Kontrol, eğer Weber modelini uygularsak ister istemez *kişisel* olmayan ve genel yasaların uygulanmasına yol açacak, bu olgu ise güçlülük (otorite) ilişkilerinin gözle görülmesine, bu ise personel arası gerilime yol açacaktır <sup>(4)</sup>.

Gouldner modeli aslında bürokratik bir fasit dairesidir. Personel arası gerilim eğer belli bir seviyenin üzerine çıkarsa kişisel olmayan yasaların uygulanışı artacak, bu uygulanış şüphesiz bazı yeni davranış biçimleri kabul edilirse örgütsel amaçlar örgütü daha sıkı bir gözetime yöneltecek, kabul edilmez ise, personel arası gerilim düzeyinin yüksek olduğu ortaya çıkacak. Bu ise bürokratik otoritenin el değiştirmesi olgusu ile sona erecektir <sup>(5)</sup>.

(2) March, J.G., Simor, H.A., *Organizations*, Wiley, 1958, S. 38.

(3) Merton, R.K., «The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action», *American Sociological Review*, No. 1, 1936.

(4) Gouldner A.W., *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Free Press, London, 1954.

(5) March, J.G., Simon, H.A., *Op. Cit.*,

Gouldner bu açıdan bürokrasiyi üç tipe ayırır: <sup>(6)</sup>

- 1) *Alay edilen bürokrasi*: Kuruluş dışı aktörler tarafından önerilen fakat örgüt içi aktörler tarafından kendi amaçlarına uygun olmadığı için uygulanmayan yönetmelikler olarak özetlenebilir. Söz-gelişi bir sigorta şirketi tarafından bir kuruluşa önerilen «Sigara içilmez» kuralı örgüt mensupları tarafından uygulanmaz, giderek alaya alınabilir.
- 2) *Temsili Bürokrasi*: İleri sürülen kuralların çiğnenmesi bireyin amaçları ile (örgüt amaçları ile çatışmasa dahi) çatışmaktadır. Örneğin, hem yönetim, hem de işçiler tarafından bir madenin emniyet yasalarının titizlikle uygulanması.
- 3) *Ceza bürokrasisi*: Örgütün sadece bir grubunun amaçlarına hizmet eden fakat diğer mensuplar tarafından muafakat edilen yasaların uygulanması olarak tanımlanabilir. Sözgelişi, terfilerde kıdem esasının kullanılması.

Gouldner'e göre bu üç tür de istikrarlı olabilir <sup>(7)</sup>. Burada ortaya çıkan sorun katılanların (mensuplarının) isteklerine cevap veren örgüt bürokrasisi türünün hangisi olduğudur. Ancak, bürokrasi ile isteklerin karşılanması arasında «Beşeri İlişkiler Okulu» tarafından dolaylı bir bağ olduğu ileri sürülür. Bu sorunun cevabı ilginç bir biçimde Ingham tarafından verilmiştir <sup>(8)</sup>.

Ingham bireyi, sadece iktisadi çıkarlar peşinde koşan *Homo Economicus*, hem iktisadi çıkarlar peşinde koşan, hem de yönetim grubunun imtiyazlarına karşı çıkan *Marxist insan* ve iktisadi çıkarları ikinci plana iterek, yönetim grubu ile tamlaşmaya önem veren *Hawthorne insanı* olarak üçe ayırarak; *Homo Economicus*'un hizmet karşılığını yüksek tutan fakat bürokrasileşmiş örgütlerde bulunabileceğini, *Hawthorn insanı*'nın ise okul, hastane, sosyal hizmet kuruluşları gibi bürokrasileşmemiş, fakat hizmet karşılığını düşük düzeyde tutan örgütlerde bulunabileceğini, *Marxist insan*'ın ise bürokratik fakat hizmet karşılığını yüksek tutan örgütlerde bulunmasının bir olasılık olduğunu fakat bürokratik olmayan örgütlerde bulunamayacağını ileri sürer.

Michels, bürokratik örgüt hipotezlerinden hareketle karmaşık örgüt-

(6) Gouldner, A.W., *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Free Press, III. 1954.

(7) Ibid.,

(8) Ingham, G., «Organisational Size, Orientation to Work and Industrial Behaviour» *Sociology* 1. 1967.

lerde iç ilişkiler üzerinde durmuştur <sup>(9)</sup>. Michels'e göre örgütler büyüdükçe uzmanlaşma dolayısıyla örgüt içi demokrasi yerini oligarşiye terk ediyordu çünkü örgüt içi demokrasi örgüt mensuplarının politika yapımı ve karar alma işlemlerine eşit olarak katılmalarındaydı, oysa geliştirilen hiyerarşik sıralamalar ile bu olgu teknik olarak olanaksızlaştırılmış ve demokrasi, yönetmelikler ve organizasyon el kitaplarını gizleyen bir slogan olarak ortaya çıkmıştı. *Oligarşinin Demir Kanunu* olarak adlandırılan bu olgu, bütün haberleşmenin tepe yönetiminde toplanmasına ve önderin *zaptolunamaz* hale gelmesine sebep oluyordu. Ancak, belirtmeliyiz ki, oligarşi sözcüğünün sömürü ile bir ügisi bulunmamaktadır, çünkü oligarşi hem yönetilenlerin, hem de yönetenin amaçlarına ters düşer, fakat ortadan kaldırılması olanaksız olan bir durumdur. Bu olgu, yönetenlerin yönetici kademelere eriştikten sonra, makamlarını elden bırakmamak için Makyavelist yöntemler uygulamalarından ileri gelmektedir.

Bu olgunun diğer bir özelliği de ekonomik çıkarlardan ziyade güç ve prestij gibi metafizik çıkarlar uğruna yapılmasıdır. Oligarşinin diğer bir özelliği de, Schumpeter'e göre girişimcinin en büyük işlevi olan *yeniliklerin dev bürokratik birim*'ler tarafından önlenmesidir, öyle ki bu olgu kapitalizmin düşüşüne sebep olacaktır <sup>(10)</sup>.

Michels'in bu hipotezleri Burnham tarafından G. Mosca ve W. Pareto'nun görüşlerine özdeş olarak gösterilmiştir <sup>(11)</sup>. Burnham'a göre bu yazarlar politik yapıyı *elitler ile elit olmayanlar arasında bir diktonomi* olarak görürler, öyle ki politik bilimlerin en önemli görevi elit olmayan grubun yapısını ve elit olan grub ile olan ilişkilerini araştırmaktır. Elit tabakanın kudreti açık olmasa bile kuvvete dayanmaktadır. Giderek bu kudretin altında daima bir sahtekârlık ögesi bulunur <sup>(12)</sup>. Burnham bu varsayımlar üzerine kendi «Yönetmelik Başkaldırma» hipotezini oturtur <sup>(13)</sup>.

### PARSONS SOSYAL SİSTEM HİPOTEZİ

Parsons örgütü grup ya da bölüm gibi küçük alt sistemlerden oluşmuş bir sosyal sistem olarak ele alır. Ne var ki, «Parsons Sosyal Sistemi»,

(9) Michels, R., *Political Parties, A Sociological Study of the Oligarchic Tendencies of Modern Democracy*, N.Y. 1962.

(10) Schumpeter, J., *Capitalism, Socialism and Democracy*, Routledge and Kegan Paul, London, 1965.

(11) Burnham, J., *The Machiavellians: Defenders of Freedom*, Routledge and Kegan Paul, London, 1943.

(12) Ibid.,

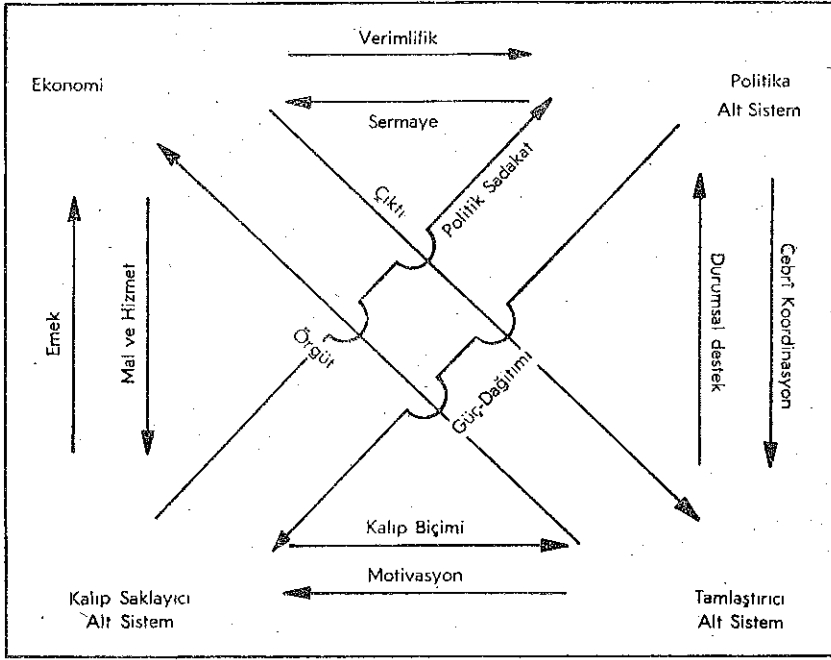
(13) Burnham, J., *The Managerial Revolution*, Princeton, 1960.

*Genel Sistem Yaklaşımlarının «Sistem Anlayışı»ndan insan örgütlerine özgü ilişkilerin yoğunlaşarak ele alınması dolayısı ile ayrılır.*

Parsons, alt sistemleri, birbirleri ile karşılıklı ilişkiler dizisi olarak açıklığa kavuşturmağa çalışır. Ancak, sistem yaklaşımının da ileri sürdüğü gibi, alt sistemlerin toplamı olan üst sistemin davranışı, alt sistem davranışlarından türetilemez, diğer bir deyimle, bütün, elemanlarının toplamı demek değildir.

Parsons Sistemi içinde iki tür ilişki görülür:

- 1) Alt sistemlerin birbirleri ile ilişkileri
- 2) Alt sistemlerin üst sistem ile ilişkileri



Şekil 1

Parsons, sistem içi dört önemli işlevin bulunduğunu belirtir: *Uyum, amaç gerçekleştirme, tamlaşma ve varlık sürdürme*. İlk iki işlev alt sistemlerin birbirleri ile olan ilişkilerini, son iki işlev ise alt sistemlerin üst sistem ile olan ilişkilerini tanımlar. (Şekil 1).



*Uyum*, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli kaynakların tedariki, *amaç gerçekleştirme* ise bu kaynakların seyyalietlerinin temini anlamına gelir. Zaten, Parsons örgütsel gücü sistemin amaçlarına erişebilme için kaynaklarını seyyalleştirme kapasitesi olarak tanımlar <sup>(14)</sup>.

*Tamlama* ve *varlık sürdürme* işlevleri alt sistemlerin birbirleri ve üst sistem ile olan ilişkileri biçiminde ortaya çıkar. *Tamlama* sonucu *kalıp saklama* (pattern maintenance), *varlık sürdürme* sonucu ise *gerilim yönetimi* (tension management) doğar. Kalıp saklama değişkenleri, eylem yaklaşımında Silverman'ın kullandığı değişkenler ile özdeşir.

Yani, kalıp saklama değişkenleri aktörlerin role olan uyumları, söz konusu rol ile diğer roller arasındaki ilişkiler ve rol kalıp ve işleyişlerini kararlayan kültürel değerlerden oluşur.

### **EYLEM YAKLAŞIMI**

Eylem yaklaşımı, sistem yaklaşımına yapılan sosyolojik katkı ve eleştiriler sonucu ortaya çıkmıştır. Eylem yaklaşımı (Action Approach) oyun teorisine bir ölçüde benzemekle birlikte sistem yaklaşımının bir çok temel ögesini de içerir. Ancak, sistem yaklaşımından, doğal bilimler ile sosyal bilimlerin birbirlerinden analiz açısından kesinlikle ayrılması gerektiği görüşü ile büyük ölçüde sapma gösterir.

Silverman bu yaklaşımı şöyle özetler;

Sosyal ve doğal bilimler maddeyi ele alış biçimi ile birbirlerinden kesinlikle ayrılırlar. Maddenin davranışı herhangi bir uyarıya karşı gösterdiği gerekli tepkidir. Sistem yaklaşımı davranışı esas olarak bu biçimde kabul eder. Burada en önemli olgu, maddenin kendi davranışı hakkında hiç bir bilgisi olmayışdır, oysa insanların davranışlarının gerek kendilerine, gerekse kendi dışındaki insanlara bir anlamı vardır. Bu anlamda maddesel davranış için ilk defa Rose <sup>(15)</sup> tarafından kullanılan eylem sözcüğü ile sistem yaklaşımında kullanılan eylem sözcüğü birbirinden farklıdır. Sistem yaklaşımında eylem maddenin girdileri çıktılara dönüştürürken kendi özüne uygun olarak oluşturduğu faaliyetlerin toplamına verilen isimdir. Latince karşılığı *modus operandi*'dir. Eylem yaklaşımında ise eylem sözcüğü bireyin ya da bireylerin oluşturduğu grupların beşeri davranışına verilen isimdir. Latince karşılığı, birey için (tekil) *modus agendi*,

(14) Mouzelis, Op. Cit.,

(15) Rose, A.M., Op. Cit.,

grup için ise (çoğul) *modus vivendi*'dir. *Modus agendi*, yaklaşımın temel kavramı olan *bireyin rol yapması* anlamına, *modus vivendi ise birey gruplarının örgüt içinde yaşama biçimi* anlamına gelir. Burada bu üç sözcüğün karşılığı olarak sadece *eylem* sözcüğü kullanılmıştır.

Sosyoloji, davranışlarını gözlemlenmesinden çok eylemin anlaşılması ile ilgilenmektedir. *Eylem sosyal gerçeği tanımlayan anlamlardan doğar*. Davranış belirli bir uyarıya karşı gösterilen tepkidir. Eylem ise Parsons'un *bekleyişler sistemi* <sup>(16)</sup> adını verdiği aktörün geçmişteki deneylerini gözönünde bulundurarak rolü ile ilişkin yeni davranış olasılıklarının bir sonucudur. Yani eylem belli bir amaca yöneliktir ve yeniden değerlendirme işlemi eylemin içinde yer alır. Ancak, davranışlar hiç bir amaca yönelik olmayacakları gibi içeriğinde de yeniden değerlendirme bulunmayabilir. Aktör belli bir Webergil makamı (Amt) doldurmaktadır. Bir nesne olarak eyleme (modus operandi), makamı dolduran bir aktör olarak «eylem» e (modus agendi) ve yönetsel organ (Behörde) elemanları ile birlikte yaşama biçimine (modus vivendi) sahiptir. Eylem yaklaşımının amacı son iki eylemi (yani modus agendi ve modus vivendi) araştırmaktır.

Böylece, sosyal yaşamın sosyolog tarafından anlaşılması gereken bir iç mantığı vardır; Doğal bilimci ise elde ettiği verileri dışsal bir mantıkla açıklar.

Bireye *anlamlar dizisi* içinde buldukları toplum tarafından kazandırılır. *Birey kendi durumuna, diğer bireylerin eylemlerine anlam vererek, bu anlamların önerdiği yorumlara göre hareket eder*. Böylece belirli uyarılara göre bireyler birbirlerinden farklı eylemlerde bulunurlar. Bu anlamlar sosyal gerçek olarak tanımlanabilir, giderek Durkheim'e göre sosyal kurumların oluşumu da söz konusu anlamlara yol açar. Böylece, bireyler *sosyal harita*'da belirli bir yer kaphyarak, içinde buldukları kurumların yüklenedikleri rolleri oynarlar <sup>(17)</sup>.

Toplum bireyi tanımlarken, birey de toplumu tanımlar.

Bireyler, birbirleri ile olan ilişkileri ile toplumsal anlamlarını değiştirir, dönüştürür ve tadil ederler.

Eylemin toplumsal veya toplumsal olmayan dışsal güçler tarafından kararlaştırıldığını belirten pozitivist açıklamalar eylem yaklaşımına yabancıdır.

(16) Parsons, Talcott «Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organisations» (ed.) Etzioni, Op. Cit., 1961.

(17) Silverman D., *The Theory of Organisations*. Heinemann, London, 1970.

Eylem yaklaşımı, örgütlerin dışsal bir güç tarafından değil, belirli birey veya birey grupları tarafından yaratıldıkları ve temel sorunun söz konusu birey ve gruplarının özellikleri, ve anlamsal eylemlerinin araştırılması gerektiğini öne sürer <sup>(18)</sup>.

## S O N U Ç

Yukarıda Weber öncesinden bu yana organizasyon teorisinin en önemli kavramlarından ikisinin «makam (Amt)» ve «Yönetmel organ (Behörde)» nin çeşitli yazarlara göre anlatım ve ilişkiler dizisinde yer verme açısından ele alınmaları özetlenmiştir.

Gösterilmek istenen şudur ki, bu iki kavramın diğer örgütsel kavramlar içinde yeri ne kadar değişirse değişsin, bu kavramlara verilen önem değişmemekte ve daha da önemli ve anlamlı kavramlar yüz yıl önce nasıl tanımlanmışlarsa zamanımızda da öyle tanımlanmaktadır.

---

(18) Ibid.,