



## KURUM KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMUNDA LİDERLİK SÜRECİ VE LİDERLİK

Fehmi BAKIR\*

**ÖZ:** Temel insani ihtiyaçların giderilmesine yönelik kişiler arasında karşılıklı ilişkilerin artması bir bağımlılık yaratmaktadır. Bu durum kişilerin üzerinde bir kontrol mekanizmasının kurulmasını zorunlu kılar. Artan karmaşık ilişkiler ağı ise farklı seviyede toplumsal kurumları ortaya çıkarmaktadır. Modernleşme süreci ile bürokratize edilerek yeniden yapılandırılan toplumsal kurumların bağlayıcı kararları, kişileri ve toplumu kontrol etme ve yönlendirme gücünü ele geçirmektedir. Söz konusu Kurumlarla birlikte bürokrasi, otorite, yönetici ve lider kavramları ortaya çıkmaya başlar. Her seviyedeki toplumsal kurumlarda, kurumla özdeşleşen ve meşruluğunu farklı kaynaklardan alan liderler ve yöneticiler sivrilerek çıkar. Bu çalışmada toplumsal kurumların ve kurum liderinin kavramsal bir değerlendirilmesi yapılarak, kurumlardaki otorite ve liderlik tipolojilerine kısaca temas edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Kurum, Lider, Liderlik, Bürokrasi, Otorite

**Makale türü** : Araştırma makalesi

**Jel Sınıflandırması:** M10, M12

**Geliş tarihi:** 08.03.2020 / **Kabul Tarihi:** 23.04.2020 / **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

## LEADERSHIP PROCESS AND LEADERSHIP IN THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE

**ABSTRACT:** Increasing mutual relations among people to meet basic human needs creates an addiction. In this case It requires the establishment of a control mechanism on people. Increasing complex relations network reveals social institutions at different levels. The binding decisions of social institutions which are bureaucratized and restructured by the modernization process, take over the power of controlling and directing people and society. With the institution, the concepts of bureaucracy, authority, manager and leader begin to emerge. In social institutions at all levels, leaders and managers who identify with the institution and take its legitimacy from different sources appear tapered. In this study, a conceptual evaluation of social institutions and the leader of the institution is made, and the typologies of authority and leadership in the institutions are briefly mentioned.

**Key Words:** Social Institution, Leader, Leadership, Bureaucracy, Authority

**Article type :** Research

**Jel Classification:** M10, M12

**Received:** 08.03.2020 / **Accepted:** 23.04.2020 / **Published:** 25.06.2020

\* Dr. Öğretim Üyesi, Antalya, fehmi**bakir**@yahoo.com, orcid: **ORCID: 0000-0002-3474-7933**

**Kaynak gösterimi için:**

BAKIR, F. (2020). Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 53-61

## 1. GİRİŞ

Toplumsal sistemler ve kurumlar, kişilerden değil kişilerin sistem içerisindeki birbirinden farklı rollerinden meydana gelmektedir. İş bölümü ve uzmanlaşmanın belirgin hale gelmesi ile kişiler arasındaki doğal ve tarihi bağlara yeni ve kuvvetli bağlar ilave edilerek birbirlerinin eksiklerini tamamlatan yeni bir kurum modelinin temeli atılmış olur. Bu sayede uzun tarihsel süreçte ortaya çıkan kurum kültürü, kurum üyelerinin kurum içi ve dışı davranışlarında göstermiş oldukları düzenlilik durumu veya düzenidir denilebilir. Sergilenen benzer davranış kalıpları, kurum üyeleri tarafından benimsenmiş değerlere ve toplumsal ilke ve esaslara göre şekillenmektedir.

Belirlenmiş kurumsal düzenlemeler, kurumun müşterek düşüncelerini, kurumun topluma karşı olan görevlerini, geleceğe yönelik kıymetlendirilen ve geliştirilen kurumun temel esaslarını ve değerlerini, değişime ve gelişime açık olarak devam ettirmek durumundadır. Buradaki en önemli faktörden bir tanesi de kurumu temsil eden ve yönlendiren kişi olan lider ve yönetici grubu olmasıdır.

Lideri, toplumsal kurum için kabul edilebilir kılan temel unsur onun meşruluğudur. Ayrıcalıklı ve üstün bir gücün sahibi olan lider ve yöneticiler, kurum üzerinde hüküm sahibi olur ancak kendisini bağlayan gelenekler, olağanüstü özellikleri ve yasal kuralların varlığı bu sınırı genişletebilir veya kısıtlayabilir. Günümüz modern toplumlarda gücü elinde bulunduran kişiler, yetkilendirilmiş ve belli bir makama getirilmiş lider veya yöneticilerdir.

Modern toplumsal kurumların, mevcut yasal düzenlemelerle çatışma içerisinde olmaksızın kanunların üstünlüğünü tanınması, kendi otoritesinin meşruluğudur. Kurum lideri, bulunduğu kurumda yönetilenlerde var olduğunu düşündüğü potansiyelin farkında olan ve bu gücü kullanarak, mevcut potansiyeli gerçeğe dönüştürebilendir.

Lider, kişisel sorumluluğu yüklenerek, olabilecek sorunları tespit edecek ve problemleri çözüme kavuşturabilecek nitelikte bir kişidir. Kurum hedefi ile liderin hedefi arasında bir eşgüdüm ve uyum içerisinde olması olumlu bir katkı sağlar. Kurum hedeflerini net şekilde belirterek, yaratıcı gücünü ve yeteneklerini kullanarak kurum üyelerini motive eden kişi bir liderdir. Bu anlamda lider, kurumsal değişim ve dönüşüm durumlarında sahip olduğu gücün tonunu ayarlayarak yönetilenleri hedefe yönlendirme sürecini yöneterek kritik bir rol oynar.

Kurum kültürünün oluşabilmesi ve devam ettirilmesi sadece lider ve yönetici kişilerin değil yönetilenlerinde katkıda bulunacağı dinamik bir süreçtir. Dinamik bir değişim süreci kurumun yapısını ve düzenini canlı tutmakla birlikte; kurumsal değerler, kurumun üyeleri tarafından içselleştirildiği sürece üye davranışları bu değerlere göre standartlaşmaya başlayabilir. Kurumsal değerlere sahip olunması ve bu değerlere uygun davranılması kişisel ve toplumsal yaşamın doğal bir durumudur. Bu süreçte geçmiş tecrübelerden faydalanarak sürekli gelişen ve güçlenen bir birlikteliğe ulaşmak nihai hedef olmalıdır. Bu amaçla toplumsal kurumların toplumsal fonksiyonlarını getirebilmeleri için daha güçlü temeller üzerine oturmasına ve güçlenmesine liderlik edecek kişi ve yöneticiler kurumun temel elemanıdır. Toplumsal yaşamın hemen her alanında bir dizi birbirleriyle ilişkili karmaşık faktörlerin bulunduğu göz önüne alındığında lider ve kurum arasındaki etkileşimin önemi ortaya çıkacaktır.

## 2. Kavram Olarak Toplumsal Kurumlar

Kavramlar, toplumsal eğilimleri anlayabilmemize yardımcı oldukları uzun bir dönem boyunca kullanıldıkları ölçüde geçerli olmaktadır. Bu kavramları geliştiren ve içeriklendiren kişiler belli bir zaman ve mekanda yaşamışlardır. Bundan dolayı kavramlar kısmen bu kişilerin dünya görüşleri, ilgileri ve çıkarımları çerçevesinde geliştirilen ilk tepkileridir. Öncelikle bu kavramların anlamlarını ve süregelen önemlerini gösterilebilmesi için biçimlendirildiği koşullardan söz edilmesi yerinde olacaktır. Kavramların zaman içerisindeki etki alanlarının sorgulanmasına başlanmasında, asıl sorulması gereken, bu düşüncelerin hangi koşullarda yenilendiği, değiştirildiği ve önem kazandığıdır. (Kivisto, 2008:7)

Sosyolojiye kazandırılan önemli kavramlardan sayılan toplumsal kurumlar, ne bir kişinin, ne de bir grubun bir birleşimi değil insanların yaşam tarzlarının örüntüleşmiş bir parçası yani kültürü oluşturan önemli kısımlarından bir tanesidir. Karşılıklı ilişkilerin ve rollerin sonucu olan kurumlar, çoğunluğun paylaştığı ve bazı temel grup gereksinmelerinin karşılanması amacıyla yönelik bir bütünün meydana getirilmesidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde sürekli bir içeriğe sahip olan kurumlar, kişilerin gerçekleştirdiği örüntüler, roller ve ilişkiler ile bir süre sonra gelenekselleşir ancak tüm insan yapısı nesnelere gibi değişime de uğrayabilir. (Fichter, 2009:139)

Kurumlar, toplumun yapısı ve temel değerlerin korunması bakımından zorunlu sayılan ve sürekli kurallar bütünüdür. Toplumsal kurumlar ve belirlenen kalıplar, belli bir toplumda hangi eylemlerin ya da ilişkilerin meşru veya beklenen ilişkiler olduğunu kurallarla belirlerler. Bu bağlamda hemen her toplumda belirli eylemler tekrarlanmakta ve bu tekrarlanmalar eylemlerin kalıplaşmasına ve herkes tarafından kabul gören bir davranış haline gelmesine yol açmaktadır. Devam eden sürecin sonucu olarak bu davranış kalıpları toplumda yerleştiği zaman kurum haline dönüşmektedir. Kabul edilebilir olan toplumsal kurumların, insan davranışlarını normatif olarak düzenlenmesine hizmet etmesidir. Toplumsal kurum, toplumun yapısı ve değerlerin korunması bakımından zorunlu sayılan sürekli kurallar bütünüdür tanımı ile toplumsal yapı ile olan ilişkisi belirlenmiş olmaktadır. (Güçlü, 2015:1-5)

Bir toplumun, devletin ve toplumsal kurumlarında bulunan yapının canlı organizma benzeri bir yapı ile benzeşmesi fikri eski Hint, Çin, Yunan ve Roma felsefik düşüncesi ile örtüşmektedir. Organizmanın, bütün prensiplerine katılarak toplumun ve onu oluşturan kurumların biyolojik organizmanın özel bir çeşidinden başka bir şey olmadığı iddia edilmektedir. Toplum, yapısı gereği biyolojik benzer yasalara bağlıdır; onun organizma olarak fiziksel bir gerçeği bulunmaktadır. (Sorokin, 1994:170-172)

Bu görüşün savunucularından olan Herbert Spencer, toplumu yaşayan bir organizma olarak gören ve bu organizmayı oluşturan tüm unsurların onun hayatıyetine katkıda bulunan bir işlev üstlendiğini ileri süren ve toplumun parçalarının toplamından fazlasını temsil eden organik ve evrilmekte olan bir bütün olarak görmüştür. (Arslantürk-Amman, 2012:484) Bu anlamda toplumsal ilişkiler canlı organizmalara benzer işlevsel ve devam eden ilişkiler ağına benzetilmektedir. Spencer, toplum ve kurumları da içeren alt grupların karmaşıklığı arttıkça karşılıklı bağımlılıklarının da artacağını ifade etmektedir. Toplumun bu dinamik ve değişken yapısı devam eden süreci içermektedir. Aileden başlayarak karmaşık örgütlenmeler sonucu ortaya çıkan kurumlar toplumun organik bir bütün olarak devamını sağlamaktadır. Bu

organik sistem, ilkelden modern kurumlara doğru geliştikçe yeni denge durumuna ve uyum sağlayarak sürekli bir değişime maruz kalmaktadır. (Kinloch, 2014:77-78 ; Freyer, 2012:256)

Modern kurumlarının kendi içyapısındaki alt birimler gittikçe büyüyerek genişlemekle birlikte idari bir nitelik kazanmış ve karar alma yetki ve iktidarı gittikçe merkezileşmiş bulunmaktadır. Bu kurumsal alanların her birinde, önemli kararları alabilme yetkisi olan lider ve yöneticilerin ellerindeki iktidar araçları büyük boyutlara ulaşmış; bürokratik işlemler geliştirilmiş ve sıkılaştırılmıştır. Kurumsal alanlar merkezileşirken, kurumların toplumdaki etki ve sonuçları fazlaca hissedilmiş ve birbirleriyle olan ilişkileri belirgin bir şekilde artmıştır. (Mills, 2017:24-25)

### 3. Toplumsal Kurumların Önemi ve Değişken Fonksiyonları

Toplumsal yapı içinde yer alan kurumlar, sahip olduğu değerler, ilkeler ve kendilerine has niteliklerinin yanı sıra çalışanları arasında paylaşılan görüşler ve kurallar bütünü ile bir kurum kültürünün oluşmasını sağlamaktadır. Kurumları tanımlayan ve onlara tanıtıcı özelliklerini kazandıran ana etken, içinde var oldukları toplumun nesnel koşullarıdır. Bu kapsamda kurumlar bu nesnel koşulları sağlamlaştırmak ve belirgin hale getirmek üzere toplum tarafından oluşturularak var olurlar. Hiçbir toplum, yaşamsal kurumlar olmadan varlığını sürdüremeyeceği gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kaldıklarından dolayı bu kurumları korumak durumundadırlar. (Güçlü, 2015:7)

Toplumsal yaşam bir hiyerarşik düzeni gerektirir. Toplum içerisinde yer alan kişiler sosyal statülerine uygun olarak bu hiyerarşik düzen içerisinde ve belli konumlarda bulunarak kendilerine ait rolleri yerine getirirler. Kurumlar, kişilere bu yapı içerisinde bir bütünleşmeye: işbirliğine ve dayanışmaya yol açarak toplumsal davranışlarını kolaylaştırır ve basitleştirir. Toplumun düşünce ve eylem tarzları, kişiler toplum yaşamına girmeden önce büyük oranda düzenlenmiş ve hazır hale getirilmiştir. Hali hazırda var olan duruma ayak uydurmak suretiyle davranışlarını belirlemektedir. (Arslantürk-Amman, 2012:289-294)

Kurumlar, kişilere hazır yapıları toplumsal rol ve ilişki formları temin ederek kişileri birbirlerine yaklaştırmak suretiyle beklentilerini karşılamaktadır. Bu kapsamda kişiler başkaları ile ilişkiye girerken kendilerinden hangi davranışların beklenildiğini bilmekte ve rollerini buna göre oynamaktadırlar. Ayrıca insan davranışlarının koordine edilerek istikrarlı ve uyumlu hale gelmesi kurumlar tarafından sağlanır.

Kurumsallaşmış düşünme ve davranışlar, kişiler için bir anlam ifade eder ve bir güvenlik aracı sağlar. Kurumlar, kişilerin gelişigüzel ve başkaları için tehlikeli olabilecek davranışlarını kontrol etmek suretiyle toplumsal kontrolü sağlarlar. İlgili kurumların var olmaları özellikle toplumsal baskı yoluyla kişilerin davranışlarının kontrol edilmesinde ve düzeltilmesinde son derece etkilidirler. Buna ilaveten kurumlar sorumluluğu yaygınlaştırarak kişilerin sorumluluğunu azaltır ve genel problemler karşısında insan hayatını yaşanılır hale getirirler. Böylece tüm toplum için güvenlik ve denge unsuru olabilirler. (Arslantürk-Amman, 2012:289-294)

Kurumların toplum yaşamını düzenleyen ve kontrol eden olumlu fonksiyonlarının yanı sıra zaman zaman kısıtlayıcı ve dikkate alınması gereken yönleri de bulunmaktadır. Kurumların olumsuz işlevleri, zaman zaman toplumsal gelişmeyi engellemelerinde ortaya

çıkılmaktadır. Toplumsal davranışların koruyucusu ve sürdürücüsü olduklarından katı olma ve değişime karşı direnç gösterme eğiliminde olma durumları söz konusu olabilmektedir. Aynı zamanda kişilerin toplumsal kişiliğini de engellemeye çalışabilirler. Anlaşılan toplumsal yaşamın hemen hemen her alanında kişilerin davranışları toplumsal kurumlar vasıtasıyla düzenleme ve yönlendirmeye konu olduğu görülmektedir. Buradaki sorun, kişilerin özgür davranışları üzerindeki toplumsal baskının yaşamın her alanında amaca hizmet edip etmediği ile ilişkilidir. Kişilerin davranışlarının kontrol edilmediği durumlar otorite boşluğunda kişileri karşı karşıya getirmek suretiyle bir çatışma durumuna getirebilir. Kişi davranışlarına rehberlik edecek kurumsallaşmış uygulamaların olmadığı durumlarda kişiler, kendi davranışlarını planlamada ve karar verme durumunda güçlükler yaşayabileceklerdir. (Güçlü, 2015:8-9)

Toplumsal yaşamı kontrol eden ve kişi davranışlarını düzenleyen kurumların önemli fonksiyonları onların neden bu kadar zorunlu olduklarını bize göstermektedir. Hem toplumsal hem de kamusal alanda bu kadar etkili olan kurumlar iyi yönetilir ve yönlendirilebilirse katkısı artacaktır. Toplumsal kurumları idare eden yönetici ve liderlerin önemi burada karşımıza çıkar.

#### 4. Toplumsal Kurumlarda Lider ve Liderlik Sürecinin zorunluluğu

Uzun süre varlığını sürdüren temel kurumların kendilerine ait temel değişmeyen temel değerleri ve kurum kültürleri bulunmaktadır. Kurum kültürü, toplumsal kurumların kabul görmesinde belirleyici rol oynayan bir olgu olarak karşımıza çıkar. Güçlü bir kurum kültürünün oluşturulmasında kurum ilkelerinin ve değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Kurumun kendileriyle özdeşleşmiş kurucu kadroları ve yöneticileri, kendilerinde ve çevrelerinde olumlu bir etkileşim ve dönüşümü sağlayarak kurum kültürünün oluşturulmasında yönlendirici güç olarak etkin rol oynar. Bu kültürün oluşumu, kurum üyelerinin algıladığı, karşılıklı etkileşimin sağlandığı ve ast-üst ilişkisinin tanıtımının yapıldığı bir süreçtir.

Toplumsal kurumların vazgeçilmez unsurlarından olan sosyo-kültürel kişiliklerin özel bir tipi de "lider" kavramı ile ifade edilen kişidir. Lider, toplumun diğer üyelerinden belli bir takım özellikleriyle ayrılan ve toplumsal faaliyetlere etki ve yönlendirme gücüne sahip kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda lider, tek bir birey olması bakımından psikolojinin inceleme alanına, iki veya daha çok bireyin bir araya geldiği yerde ortaya çıkması ve diğerleri ile etkileşim sonucunda belli davranış kalıplarına neden olması bakımından dolayı sosyolojinin ana konusu haline gelmektedir. Bu kişi, kurumun kuruluş aşamasında ve devam eden süreçte diğer çalışanlarından daha etkin rol oynaması bakımından kurum davranışlarının kendisinde merkezileştiği bir şahsiyet olarak görüntü sergiler. (Arslantürk-Amman, 2012:177)

Tarihe bakıldığında verdikleri kararlar, durumsal uygulamalar, farklı bakış açlarına sahip olmaları ve düşünceleri ile günümüz liderlerine örnek olabilecek pek çok şahsiyet bulunmaktadır.

Roma Cumhuriyeti'ni Roma kapılarında titreten Kartacalılar değil, tüm zamanların en büyük askeri dehalarından kabul edilen Hannibal'dir. Hannibal'in ordusu yenilmez bir ordu değildir. Hannibal'in ordusunda, İspanya'dan gelme Lusitanlar ve Keltler, Alp geçitlerinde kendisine katılmış Galyalılar, İtalya'dan toplanmış paralı askerler, ordunun asıl çekirdeğini oluşturan Libya'lı piyadeler ve Kuzey Afrika'dan katılan Numidya'lı süvariler bulunmaktadır. İtalya'da kaldığı yıllar boyunca ordusunun farklı bileşenlerinin son derece

disiplinli ve tamamen denetim altında kalmış olması Hannibal'in liderlik yeteneğinin bir göstergesidir. O'nun başarısını ve zaferler kazanmasını ancak komutanlarına tam inanç besleyen askerlerin varlığıdır. (Black, 2006:33) Hannibal'in emir ve komutası, ordusunu kesin etkili ve vurucu bir güç olmasını sağlaması ve hedefe yönlendirme sürecidir. Komuta ettiği muharebelerde tutum ve uygulamalarıyla savaş tarihini etkileyen Hannibal'in liderlik vasıfları, dinamik, değişken ve durumsal bir süreç olarak karşımıza çıkar. Bu nitelik, bireysel ve kitle halindeki güçleri teşkilatlandırmak ve tam bir işbirliği ile gerçekleştirilebilir.

Lider ve yöneticiler için önemli olan verecekleri kararların rasyonel olmasıdır. Verilecek kararlar geleceğe yöneliktir ve gelecek belirsizliğin hakim olduğu bir takım riskler içeren sorunları kapsamaktadır. Bu durumda belirtilen amacın gerçekleşmesine yönelik olarak uygun davranış biçiminin ne olabileceğine ilişkin yargının, gelecek zamanda ne ölçüde geçerliliğini koruyacağı da bilinmemektedir. Ayrıca geçmiş zamanda benzer konularda verilen kararların ve uygulamaların, geleceğin belirsizlik göstermesi muhtemel sorunlarına karşı alınan risklerin ne derece etkili olacağı da kestirilememektedir.

Söz konusu durumsal değişimler, lider ve yöneticilerin davranışlarının çevresel koşullara ve değişken durumlara bağlı olduğunu gösterse de öncelikle hangi koşulların önemli olduğunun belirlenmesi ve uygun liderlik yönetiminin uygulanmaya geçirilmesi çok daha fazla önem arz etmektedir. Lider ve yöneticilerin değişken durumlar karşısında verdikleri kararların kurumun gücü olduğu kadar liderin yönetme arzusu ve gücüdür.

## 5. Lider ve Yönetici Otoritesinin Toplumsal Kurumlar Üzerinde Etkileri

Kurumun kendini adlandırmasıyla birlikte kurumun temel özelliği ön plana çıkar ve kendi içerisinde bir hiyerarşik düzeni gerektirir. Kişiler sosyal statüleri gereği bu hiyerarşik düzen içerisinde ve belli konumlarda bulunarak verilen görevlerini yerine getirirler. Toplumsal kurumların görevlerini nasıl yerine getirdiklerini anlamak için bürokrasi kavramına bakmak gerekmektedir. Bürokrasi, yetki verilmiş yönetici topluluğu veya liderleri ile belirlenmiş bir idare sisteminde geçerli prosedürler ve işlerden oluşan genel genel bir yönetim sistemidir. En özgün halini Weber'de bulan bürokrasi kavramı, Weber düşüncesinde bir ideal tip olarak değerlendirilmesine rağmen kapsam olarak sınırlı olmayan bir olgu olarak karşımıza çıkar. (Marshall, 1999:85 ; Weber, 2011:34)

Modern kavramlarla tanımlanan modern devletin ve modern kurumların en temel biçimsel özelliği, kuralları değiştirebilecek idari ve hukuki düzenlemelere sahip olmasıdır. Bu sayede hukuki düzenlemelere tabi olan idari görevlilerin örgütlü kurumsal eylemleri de ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu sistem sadece yönetilenler üzerinde değil daha geniş kapsamda hükmettiği alandaki tüm eylemlerde nihai söz sahibi olmasını da gerektirir. (Weber, 2011:44)

Kurum içerisinde bürokratikleşmenin kendisi hiyerarşik rol yapısından, kişi inisiyatifi olmadan ve kesin hatları netleştirilmiş kurallardan, dosyalama sisteminden, rol eğitiminden ve rolü olan kişilerin eksiksiz kapasitelerinden meydana gelmektedir. Bir taraftan bürokratikleşme örgütsel etkinliğe katkıda bulunurken aynı zamanda üst düzey bir denetime ve kişisiz ilişkilere sebep olabilmektedir. (Kinloch, 2014:142)

Weber'e göre, otorite sisteminin meşruluğu toplumsal olarak ancak önemli ölçüde kendisine uyulma ihtimalinin olması ve bununla ilgili uygulamanın gerçekleşmesi şeklinde değerlendirilmelidir. Belli bir durumda öne sürülen meşruluk tezinin büyük ölçüde ve kendi türüne göre geçerli sayılıp ona uyulması gerçeğidir. Otorite sahibi olduğunu öne süren kişilerin konumunu ve gücün kullanım araçlarının seçimini belirleyen gerçekte budur. (Weber, 2011:52 ; Weber, 2007:106)

Weber'e göre yasal, geleneksel ve karizmatik otorite veya liderlik olmak üç temel egemenlik türü bulunmaktadır. Tipoloji, itaat etmeyi yöneten güdülerin özel niteliği üzerine kurulmuştur. Yasal otorite emirleri ve egemenliği kullananların meşru olduğu inancı üzerine kuruludur. Geleneksel otorite, geçmiş dönem geleneklerinin kutsal niteliği ve gelenek tarafından otoriteyi kullanmaya çağırılanların meşru olduğuna dayanır. Karizmatik otorite ise, liderin kutsal niteliğine veya kahramanlık gücüne ve onun tarafından getirilen veya yaratılan düzene gösterilen olağanüstü bir itaat üzerine kuruludur. (Aron, 2010:393 ;Weber, 2011:54)

Yasal otorite, bir kişinin belirlenmiş bir üstünün otoritesini, bu otoritenin yasalara uygun bir biçimde kullanıldığı için meşru kabul edilmesi gerektiği anlamını taşımaktadır. Buradan anlaşılan yasal otoritenin diğer otorite tiplerinden ayırt edici özelliği onun meşruluğunun formel ve kişisellikten arınmış bir temele dayanmış olmasıdır. Otoriteyi elinde bulunduran kişinin otoritesi ve meşruluğu onun kişisel özelliklerinden değil doğrudan doğruya herkes için aynı şekilde ve ölçüde geçerliliği olan ve genellikle arz eden yasal olduğu kabul edilen soyut bir norm uygulanmasından kaynaklanmaktadır. (Vergin, 2010:75 ;Weber, 2011:56)

Yasal otorite bürokratik kökenli olup akılcı kurallara göre saptanır ve işlemektedir. Yöneticiler geleneklere ve kişisel itaat ölçütlerine göre değil, nesnel koşul ve ölçütlere yasalarda açıkça öngörülen biçimde seçimle gelirler. Söz konusu emirler ve uygulamalar, kaynağını değişmez geleneklerden ve kişilerden değil yasalarda yazılı olarak belirtilen uygulamalardan alırlar. (Armağan, 1988:151)

Yasal otoritenin devamı ve meşruluğu, hukuk kurallarının doğruluğuna ve olan inancıdan ileri gelmektedir. Yönetenler, yönetime atama veya seçim yoluyla gelmekte böylece hukuk kurallarının koymuş olduğu sınırlar içerisinde gücünü kullanabilmektedir.

Geleneksel otorite, atalardan kalma geleneklerin kutsallığına ve her daim geçerliliğine ilişkin bir inanç durumundan beslenmektedir. Bu otorite tipinde herhangi bir yeniliğin kabul edilmesi ve meşru sayılabilmesi onun önceden denenmiş olmasından dolayı doğru olduğuna inanılan örf tarafından tasdik edilmesine bağlıdır. Yöneten ve yönetilenler arasındaki ilişkinin niteliği uyarınca otorite her ne kadar kişiselleşmiş olsa da geleneksel liderin meşruluğunu devam ettirebilmesi için geleneklerin çizmiş olduğu çerçeve içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. (Vergin, 2010:69 ; Weber, 2011:69)

Geleneksel otorite de toplumsal yaşamda farklılaşmanın eskiden olduğu gibi ve devam edeceği görüşü ve inancı bulunmaktadır. Yönetenler, gelenek ve göreneklere dayanarak egemenliklerini sürdürürler. Geleneklere bağlılıktan doğan değerler, geleneklerin belirlediği liderin emirlerine uymayı bir görev olarak ortaya koyar. Liderin emir ve uygulamaları kutsal sayılarak tartışmasız bir biçimde benimsenmiş ve sadakat ise bir görev olarak algılanmıştır. (Armağan, 1988:151)

Weber'in bu otorite tipinde gücün meşrulaştırılması eski inançlara ve işin icrasında geleneksel metotların doğru kullanılmasına bağlıdır. Geleneksel liderin kendisine miras kalan statüsü, törelerle sınırlandırılmıştır.

Karizmatik otorite ise, diğerlerine göre açıklanması ve anlaşılması en zor otorite tipidir. Karizmatik temellere dayanan bu otorite tipi, liderin veya yönetici kişilerin istisnai, olağandışı, adeta olağanüstü yetenekler taşıdığı ve onun kutsal kişiliğe sahip bir kahraman olduğu inancına dayanmaktadır. Lider pozisyonundaki kişi, var olduğu toplumda karizma sahibi olarak teşhis edildiği, öyle algılandığı veya öyle görüldüğünden dolayı sorgulanmadan kabul görmektedir. (Vergin, 2010:64-65 ; Weber, 2011:90)

Toplumsal bunalımların ve kırılmaların yaşandığı dönemlerde gelenekler ve yasalar büyük ölçüde geçerliliklerini kaybederler. Bu dönemde kitleler problemlerini kökten çözümlenebilecek olağanüstü niteliklere sahip liderleri arama çabasına girerler. Karizmatik otoritenin kaynağı, lidere bağlanan kitlelerin, onda doğaüstü bir takım nitelikler olduğuna inanmalarındadır. Her toplumda otoriteyi elinde bulunduran ve otorite düzenine uymak durumunda kalan yönetilenler grubu bulunmaktadır. Egemenlik biçimi ve düzeyi ne olursa olsun, otoriteyi elinde bulunduranlar diğerlerinden ayrılır ve sahip oldukları ayrıcalıklarını sürdürürebilmek için kendi iktidarlarını sürekli kılmak eğiliminde olurlar. (Armağan, 1988:152)

Weber ve diğer otorite kuramcılarının iddiaları, herhangi bir kurumda, az sayıda kişinin otorite sahibi ve bu mevkilerde bulunmalarının onları, bu otoriteye maruz kalan yönetilenlerle otomatik olarak karşı karşıya gelebileceğidir. Otorite sahibi olanların genel olarak ortak bir kültüre sahip olduklarını, kendi mevkilerini korumak için örgütlenmiş olduklarını belirtirler. (Wallace-Wolf, 2012:117)

Meşruluğun kaynağı ne olursa olsun günümüz yönetim sistemleri, yönetimin artan güçlüklerine rağmen kendi toplum ve kurumlarının amaçları doğrultusunda kurumları yönlendirebilecek nitelikli lider ve yönetici kadrolarına her zaman ihtiyaç duyacaklardır. Liderler ve yöneticiler, karmaşık sorunlarla başa çıkabilecek beceriye sahip olmalı ve belirsizlik durumlarında ortamı şekillendirebilecek bir şekilde kurumlarını idare etmeye hazır olmalıdırlar.

## 6. Sonuç

Toplum kavramını, toplumu meydana getiren alt kurumları ve fonksiyonları ile birlikte bir bütün ele almak gerekmektedir. Bir bütünü oluşturan unsurların uyumlu bir şekilde bir araya gelmesi ve çalışabilmesi toplumu bir amaç etrafında şekillendirir. Kurumların kendilerine has fonksiyonları olmasına rağmen bir bütün içerisinde olmaktan etkilendikleri gibi bütünü de farklı şekillerde etkilerler. Kurumlar etkilendikçe toplumu etkileyerek denge ve uyuma ulaşarak kişiler üzerinde etki sağlar. Kurumlarda bu süreçte davranışları ve uygulamaları ile kendi kültürlerinin oluşmasını sağlayarak var olurlar.

Modern kurumların karmaşık organizasyonları uzmanlaşma ve işbölümü ile bürokratik bir yapıya dayanmaktadır. Bu yapılanma beraberinde bürokratik ve hiyerarşik bir yapıyı da beraberinde getirmektedir. Hiyerarşik yapının en tepesinde bulunan lider ve yöneticilerin kurumun ihtiyaçlarını karşılama ve sorunların çözümünde önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Max Weber'de hayat bulan karizmatik, geleneksel ve yasal otorite yönetim sistemleri, liderin meşruluğunu sağlaması bakımından bir dayanak olsa da lider ve yöneticiler, dinamik ve değişken durumlar karşısında kendi meşruluğunu sağlayacak argümanlarla kurumu hedefine yönlendirebilecek kabiliyette ve esneklikte olmalıdır.



Lider ve yöneticilerin, isabetli görüş ve davranış oluşturabilmeleri için kendi düzeylerinde niteliklere, tecrübe ve bilgiye dayalı ilke ve esaslara, farklı bakış açılarına ve kavramsal yeteneklere sahip olmaları gerekmektedir. Toplumun ve kurumların başarısı ve varlıklarını sürdürebilmeleri için uygulama becerisi yüksek ve güçlü liderlere ve yöneticilere ihtiyaç bulunmaktadır. Yönetmek ve yönlendirmenin zorluğu ve zorunluluğu bir kez daha ortaya çıkar.

### Kaynakça

- ARMAĞAN, Sibel - ARMAĞAN, İbrahim (1988), Toplumbilim, Ankara: Yeniçağ Yayınları
- ARSLANRÜRK, Zeki - AMMAN, A. Tayfun (2012), Sosyoloji, İstanbul: Çamlıca Yayınları
- ARON, Raymond (2010), Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, Çev. Korkmaz Alemdar, İstanbul: Kırmızı Yayınları
- BLACK, Jeremy (2006), Bütün Zamanların Yetmiş Büyük Savaşı, Çev. Nurettin Elhüseyni, İstanbul: Oğlak Yayınları
- FICHTER, Joseph (2009), Sosyoloji Nedir, Çev. Nilgün Çelebi, Ankara: Anı Yayıncılık
- FREYER, Hans (2012), Sosyoloji Kuramları Tarihi, Çev. Tahir Çağatay, Ankara: Doğu Batı Yayınları
- GÜÇLÜ, Sevinç (2015), Kurumlara Sosyolojik Bakış, Ed. Sevinç Güçlü, İstanbul: Kitabevi Yayınları
- KINLOCH, Graham C. (2014), Sosyolojik Teori, Çev. Tülin Günşen İçli-Dursun Ayan, Ankara: Birleşik Yayınevi
- KIVISTO, Peter (2008), Sosyolojinin Temel Kavramları, Çev. İhsan Çapcıoğlu-Sefer Yavuz, Ankara: Birleşik Yayınevi
- MARSHALL, Gordon (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Çev. Osman Akınhay-Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- MILLS, C. Wright (2017), İktidar Seçkinleri, Çev. Ünsal Oskay, İstanbul: İnkılap Yayınları
- SOROKIN, P.A. (1994), Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. M. Münir Raşit Öymen, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları
- VERGİN, Nur (2010), Siyasetin Sosyolojisi, İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık
- WALLACE, Ruth A.- WOLF, Alison (2012), Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. Leyla Elburuz - M. Rami Ayas, Ankara: Doğu Batı Yayınları
- WEBER, Max (2011), Bürokrasi ve Otorite, Çev. H. Bahadır Akın, Ankara: Adres Yayınları
- WEBER, Max (2007), Sosyolojinin Temel Kavramları, Çev. Medeni Beyaztaş, İstanbul: Bakış Yayınları