

İBN-İ HALDUN'DAN GÜNÜMÜZE ÖRGÜTLERİN ÇÖKÜŞÜNE DAİR DETERMINİSTİK BİR YAKLAŞIM

Zülfü DEMİRTAŞ*

Mehmet Emin USTA**

Özet

Bu araştırma, örgütlerin yaşam süreleri ve ölümleri üzerine geçmişten günümüze kadar ifade edilen düşünceleri gözden geçirmek amacını taşımaktadır. Alan yazın taraması modelinde tasarlanan çalışmada, örgütlerin ölümüne dair deterministik görüşleri ilk kez dile getiren İbn-i Haldun ile günümüz düşünürlerinin görüşleri ele alınmıştır. İbn-i Haldun örgüt bağlamında devlet yapılanmasını ele almakta ve devlete genellikle 120 yıl gibi bir yaşam süresi biçmektedir. Günümüz düşünürleri ise toplumu ve toplumda yer alan örgütleri ele almaktadırlar. Ancak bu düşünüler örgütlerin yaşam süreleri için belirli bir süre tayin etmekten kaçınmaktadırlar. Bununla birlikte, bu düşünürler, örgütlerin yaşam sürelerini belirleyen ve bu süreyi uzatmayı mümkün kılan nedenler üzerinde durmaktadırlar.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, işlevselcilik, entropi, örgütsel öğrenme, örgütlerin çöküşü, İbn-i Haldun, Mukaddime

Giriş

Örgütlerin yaşam süreleri (ömür) geçmiş zamanlarda olduğu gibi günümüzde de önem taşımaktadır. Ortak amaç/amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanlardan oluşan topluluklar olarak, örgütlerin ömürleri herkesten önce bu örgütlerin üyeleri açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Her örgüt belli bir sosyal, kültürel, ekonomik ve ekolojik çevrede yaşamını sürdürdüğü için örgütün ömrü söz konusu çevre açısından da önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütlerin çöküşleri ile ilgili ilk kez ve metaforik olarak "Mukaddime" adlı eserinde öngörüle bulunan düşünür olan İbn-i Haldun'un devletlerin ölümüne dair deterministik yaklaşımını ortaya koyarak, bu eserde yer alan görüşler ile günümüzde örgütlerin ömürleri ile ilgili görüşler arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymaktır. Örgütlerin yaşam sürelerinin belirleyici faktörleri arasında yer alan entropi, işlevsellik ve örgütsel öğrenme kavramları da bu bağlamda ele alınmıştır.

İşlevsellik

Mark Abrahamson "İşlevselcilik" adlı kitabına Ernest Naegel'in Bilimin Yapısı adlı kitabına verdiği *mide* örneği ile başlamaktadır. Bu örnekte çocuğun babasına "Babacığım, insanların midesi niçin vardır?" sorusunu sorduğu düşünülerek, soruya verilecek cevabın başlangıç noktasının "Eğer insanların midesi olmasaydı ne olurdu?" noktası olabileceği belirtilmektedir. Ardından sindirim sisteminin içerdiği öğeler ve midenin sindirimdeki rolüne dikkat çekilerek insan yaşamına olan katkısı ifade

* Yrd. Doç. Dr; Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü ABD

** Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü ABD Doktora Öğrencisi

edilmeye çalışıldığından, midenin rolü ve görevinin onun varlığını gerekli kıldığına dikkat çekilmiştir (Abrahamson, 1990, 1). Bunun anlamı, mide bir işe yaradığı için vardır. Toplumsal sistemlerin en önemlilerinden olan örgütler için de aynı mantığın geçerli olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Yani örgütler, toplumda bir iş gördükleri ya da bir ihtiyacı giderdikleri için vardırlar. İş görmeyen ya da toplumsal işlevini yitiren (veya toplumsal karşılıklarını kaybeden) örgütler toplumsal bünyenin dışına çıkarak çöküşe terk edilmektedirler. Bir örgütün toplumsal yapı içinde yaşayabilirliği, amaçlarının insaniliğiyle ilgilidir. Zira toplumsal yapı, örgütsel yapıdan önce var olup, temel sosyolojik tanım ve yapılar önceden kurulu olan düzenin inançsal, geleneksel ve ihtiyaçsal durumlarına bağlı olarak oluşmuştur. Bu nedenle örgüt amaçları belirlenirken önceden oluşmuş olan yapı dikkate alınmalı ve örgüt amaçlarını gerçekleştirilmeye çalışırken muhtemel kırılma noktalarının insanlar lehine en az zayıatla nasıl atlatılabileceği hesaplanmalıdır. Aksi durumda örgüt mevcut toplumsal yapıyı toplum lehine değiştireyim veya toplum lehine oturtmuş anlayışları daha da geliştireyim derken onarılamayacak tahribatlara yol açabilir (Usta, 2004, 48). Ya da kendi yaşama alanını yok ederek, toplumsal yaşama veda edebilir.

Tek başına yaşama, insanı daima çeşitli problemlerle karşı karşıya getirir. İnsan, diğer insanlarla birlikte yaşadığı süre boyunca onlardan faydalanırken ve onları kendi amaçları doğrultusunda değerlendirirken, aynı zamanda kendisi de onlara yarar sağlamakta ve amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bütün insanlar şartların eşit olduğu bir ortamda, birbirlerine aynı mesafeden bakarlar. Şartlar birilerinin lehine ya da aleyhine bozulduğunda, bakış açısı da değişmeye başlar. Bu durum, birilerini başkalarına karşı, beraber olmaya zorlar. İnsanların hem birileriyle beraber olup hem de kendini onlardan soyutlaması zordur. Birlikteliğin kişilere maliyeti yanında, kazandırdıkları da vardır. Kazandırdıkları uğruna kaybettirdiklerine katlanmak gerekir. Eşit olmadıklarına karşı veya tek başına gerçekleştirmediği bir amacı gerçekleştirmek için başkalarıyla, standartları olan canlı bir sosyal organizma, diğer adıyla örgüt kuran birey, örgüte bir şeyler aktarırsa, onun vasıtasıyla bir şeyler de kazanmaktadır (Genç, 2002,30). Böylece birey, örgüte verdiklerine karşılık ondan bir şeyler beklemektir.

Çağımızda örgütlenme eylemi her geçen gün daha büyük boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle günümüz toplumları çoğu kez "örgütlü toplum" olarak nitelendirilmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde artan oranda örgütlere duyulan gereksinimlerin belli başlı nedenleri birkaç nokta etrafında şöyle sıralanabilir:

1. Örgütler, bireylerin tek tek başaramadıkları işleri başarmalarını sağlayan işbirliği sistemleri olarak düşünülürler.
2. Örgütler bilginin birikimine ve gelecek nesillere aktarılmasına bireylere yardımcı olurlar.
3. Örgütler bireyler için çok önemli meslek kaynaklarıdır.
4. Örgütler bireylere, kendilerini gerçekleştirme olanağı sağlarlar.

Örgütler insanlar için başka nedenlerden dolayı da büyük önem taşır. Toplumların birer alt sistemi olarak söz konusu kurumlar kendi üyelerine geçinme kaynağı olur, kişisel doyum ve kendilerini gerçekleştirme imkânı verirler. İnsanların çoğu kariyer olanaklarının yalnızca büyük şirketler veya diğer iş örgütlerinde var olduğunu düşünürler. Gerçekte, iş veya kariyer fırsatları yalnız iş örgütlerinde değil, aynı zamanda hizmet, hayır, dinsel, kültürel vb. pek çok örgütte de mevcuttur. Hatta bu örgütler bazen iş örgütleriyle mukayese edildiğinde daha cazip ve ödüllendirici meslekler sunabilirler (Şimşek, 1999, 29-31).

Örgütler insanların duygusal, ruhsal, entelektüel ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan yapılardır. İnsan başkalarıyla ilişki kurmak zorunda olan bir varlıktır. Bir hippî bile, toplum düzenine karşı isyan ettiğini savunur ama kendi hippî gurubunun giyiniş ve davranış standartlarına itaat eder. Birçok örgüt sadece bu arkadaşlık ihtiyacını karşılamak için vardır (Hicks, 1979, 10-12). İnsan ihtiyaçlarından doğan örgüt,

toplum lehine bazı amaçları gerçekleştirmek için var olur. Bu amaçlar örgütün de amaçları olur. Eğer örgüt amaçlarını gerçekleştirmez ya da amaçlarını gerçekleştirmek için gereksinim duyduğu kaynağı sağlayamaz veya kaynağı doğru yerde değerlendiremezse güç yitimine uğrar.

Entropi (Güç Yitimi)

Örgütlerin yaşam süresi ya da üretkenliğinin, örgütün dışarıdan aldığı girdi dikkate alınmadan ifade edilmesi mümkün görünmemektedir. Mali kaynaklar, insan kaynağı, bilgi girdisi vb. açılardan güçlü örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme yolunda, bu girdileri daha az olan örgütlere göre, daha avantajlı oldukları bilinmektedir. Başka bir ifadeyle girdisi çok örgütlerin yaşam süresi daha uzun olmakta; girdisi az ya da kısıtlı örgütlerin yaşam süresi, girdileri oranında, daha kısa olabilmektedir. Bu durum, Fizik alanında kendisinden çokça söz ettiren ve maddenin hareketi ya da varlığı için ihtiyaç duyduğu enerji kaynağını tartışmakta kullanılan entropi kavramını akla getirmektedir.

Termodinamiğin Birinci Yasası özetle, "Evrendeki tüm madde ve enerjinin toplamının sabit ve ne yaratılabilir ne de yok edilebilir," olduğu varsayımını ifade etmektedir. Bunun da özü, "asıl değişmez ancak şekil değişebilir"dir. Termodinamiğin Entropi olarak adlandırılan İkinci Yasası ise, madde ve enerjinin belli bir yöne doğru değişebileceği, bu yönün ise 'kullanılabilirden kullanılamaza, elde edilebilirlerden elde edilemeze, düzenliden düzensize' doğru olduğu düşüncesine dayanır. Bu da, evrendeki her şeyin belirli bir yapıya ve değere sahip bir başlangıçtan, geri dönülemez şekilde ve gelişigüzel olarak kaosa veya atığa doğru gittiğine vurgu yapmaktadır. Entropi, evrenin bir alt sisteminde elde edilebilir enerjinin, elde edilemez enerjiye; kullanılabilir enerjinin kullanılamaz enerjiye ne ölçüde dönüşmüş olduğunu belirtmektedir (Kavadarlı, 2009). Entropi Yasası gereğince dünyada ya da evrende meydana gelen her düzenli durum, bunun yakın çevresinde meydana gelen daha büyük bir düzensizliğin oluşması pahasına gerçekleşmiştir. Bu durumda Entropi Yasası, tarihin ilerleme demek olduğu ve bilim ve teknolojinin daha düzenli bir dünya yarattığı düşüncelerini reddetmek anlamına gelir.

Entropi, örgütlerdeki dengenin yani kararlı durumun bozulmasını ifade eder. Örgütlerde entropinin yüksek olması, sistemin belirsizlik, hata, karışıklık, düzensizlik ve kestirilemezlik yaşanmasına neden olabilir. Zamanla bütün sistemler entropi geliştirirler. İçeriden ya da dışarıdan sistemin uyumlu ve verimli çalışmasına engel olan her etken sistemde entropi yaşanmasına neden olur (Aydın, 1994; 203). Örgütler, açık sistem yönleriyle dışarıdan enerji alarak, entropiye ya da tükenişe karşı koymaktadırlar. Örgütlerin entropiye karşı koyabilmeleri için, başta iktisadi alan olmak üzere, sürekli bir girdiye ve başarıya ihtiyaçları vardır (Genç, 2002, 30-31). Sürekli başarı sağlamayan, çağın ve alanın gereğini yerine getiremeyen örgütler çözülme yaşayarak işlevlerini yitirirler.

Örgütsel Öğrenme

Örgütlerin yaşam süresinin öğrenme kapasiteleri ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Örgütün öğrenmek için aldığı her yeni bilgi ve örgütte işlenen hataların deneyime dönüştürülme kapasitesi örgütlerin yaşam süresini belirlemede etkili olur. Peter M. Senge, Beşinci Disiplin adlı kitabında örgütsel öğrenmeyi "örgütteki bütün çalışanların gerçekten arzuladıkları sonuçları yaratma kapasitesini geliştirme süreci" olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte eylem için birbirine ihtiyaç duyan kişiler, örgütlerde kilit öğrenme birimi haline gelirler. Örgütsel öğrenme için bireysel öğrenme yeterli görülmemekte ve takım halinde öğrenme önem kazanmaktadır. Takım öğrenmesi yoluyla geliştirilen beceriler başka bireylere ve başka takımlara olumlu etkide bulunabilir (Senge, 2000, 257).

Bireylerde öğrenmenin meydana gelmesi gibi, örgütlerde de öğrenmenin gerçekleşmesi mümkündür. Örgütsel öğrenme, örgütün öğrenme kapasitesini ve tecrübesini geliştirme, rekabet gücünü artırarak değişime ayak uydurma (Çelik,

2000, 148), öğrenebilme yeteneğini ve deneyimini geliştirme sürecidir. Bu süreç, grup halinde öğrenme temeline dayanmaktadır (Aytaç, 1999, 75-76).

Toplumsal ve örgütsel çevredeki hızlı değişim, günümüzde örgütler içinde sadece bireylerin düşünmesini ve karar almasını yetersiz hale getirmiştir. Örgüt yöneticisinin her şeyi düşünmesi ve üyelerin sadece izleyici role indirgenmesi anlamsızlaşmıştır. Yeni yönetim anlayışlarına göre örgütün bir bütün olarak öğrenmesi gerekmektedir (Gürsel, 1997, 85). Örgütü sürekli öğrenmeye iten temel gerekçe ise; değişimin kendisidir. Peki değişim nedir? Değişim sürecinden örgütler nasıl etkilenir? Bütün değişime karşın, değişmeyen bir yön var mıdır? İşte bu soruların cevabı, örgütsel değişimin ve buna bağlı olarak yürütülecek örgütsel öğrenmenin ana temasıdır.

Örgütler üzerinde çevrenin etkileri oldukça büyüktür. Çünkü örgütün amaçlara ulaşma düzeyini, çevre belirlemektedir. Örgütler, büyük bir sistemin parçası olarak, toplumun amaçlarını ve beklentilerini karşılamak durumundadırlar. Bu durum, örgütleri toplumsal amaçlar doğrultusunda değişime zorlamaktadır (Balay, 2000, 37-40). Çevresindeki değişimlere uyum sağlama zorunluluğu, örgütlerin öğrenme kapasitesinin aktif kullanımını gerekli kılmaktadır. Örgütler çalışanlarının bilgi, yetenek ve yaratıcılıkları sayesinde bilgi üretilip toplamaktadırlar. Bu bilgileri geleceği şekillendirmede kullanmak için örgütsel hafızada saklayan örgütler, ciddi bir öğrenme gerçekleştirirler (Yazıcı, 2001, 57).

Örgütsel öğrenme, öğrenme kavramıyla karşılaştırıldığında çok farklı boyutları içine alan bir konu olarak görünmektedir. Örgütsel öğrenmenin kapsamına bir taraftan yapı, strateji, vizyon, misyon, kültür, amaç vb. konular girerken, diğer taraftan da yönetici, personel, müşteri ve toplumsal boyutlar girmektedir (Şişman, 2002, 77). Kişi bağlamında “kendini geliştirme” olarak anılan öğrenmeyi öğrenme ve alışkanlık haline getirme, takım bağlamında “takım geliştirme”, örgüt boyutunda “örgüt geliştirme” ve daha geniş boyuta toplumsal anlamda “toplum geliştirme” kavramları öğrenmeye dayalı olarak “örgütsel öğrenme” kavramının ortaya çıkmasını kaynaklık etmişlerdir (Töremen, 2001, 127).

H. Fikret Öncü’ye (1998, 17) göre örgütler için değişmeyi zorunlu kılan nedenler şunlardır: Küreselleşme, rekabet, bilgi toplumuna geçiş, toplam kalite anlayışı, katılımcı anlayış, mükemmelleştirme düşüncesinin yönetimde önem kazanması, Kaizen, yani sürekli iyileşme anlayışının yaygınlaşması. İsmet Barutçugil (2004,174) ise, söz konusu nedenleri şöyle sıralamaktadır: Değişim hızının her alanda artması; teknolojik yapının karmaşıklaşarak, değişimi de hızlandırması; çalışanların nitelik ve eğitim düzeylerindeki değişim; çalışanların örgütsel özgürlük talepleri ve değişim beklentileri; geleneksel otoritenin yerini, bilgi ve yeteneğe bağlı fonksiyonel bir otoritenin alması. Bozkurt (2001, 58), örgütün çevresini doğru anlama, eksiklerinin farkına varma, öğrenmeyi destekleyen değerlendirme sistemlerini kullanma ve geliştirme, tecrübeye dayalı bilgiye ilgi gösterme, üyelerin örgüte karşı alaka göstermelerini sağlayacak açık politika uygulamaları örgütsel öğrenmeyi kolaylaştıran etkenler olarak görmektedir. Bu süreçte örgütün sorumluluğu, araç-gereç ve uygun ortamın tedarik edilmesidir. Çalışanlar da örgüte bağlılık ve sürekli öğrenmeden sorumludurlar. Bu nedenle öğrenen örgütler, paylaşılmış sorumluluk örgütleri olarak da değerlendirilmektedirler. Bütün çabalara rağmen, örgütler öğrenen örgüt olmayı beceremeyebilirler. Çünkü öğrenen örgüt olma engelleri, bu özelliğin kazanılmasını engelleyebilir ve örgüt için sonu hazırlayabilir.

J. Barbara Braham’a (1998, 54-55) göre öğrenen örgüt olamamanın önündeki ana engeller, çelişkili mesajlar, parasal kaynakların azlığı ve vizyonsuzluktur. Çünkü bu engeller, örgütlerin söyledikleri ile yapmak istedikleri arasında bir uyumsuzluk doğurmaktadır. Bu uyumsuzluk sonucunda örgütler, çelişkili mesajlar göndermekte, insanlar ise örgütlerin söylediklerinden çok yaptıklarına inanma eğiliminde oldukları için, örgütlerde öğrenme durumu sağlanamamaktadır. Örgütlerin parasal kriz

yaşadıkları zamanlarda eğitim faaliyetlerinden ayrılan bütçeden kesintiye gittikleri, bilinen bir gerçektir. Örgütleri, öğrenen örgüt yapan en önemli etmenin eğitim olduğu düşünüldüğünde, bu sorunun öğrenme üzerinde nasıl bir etki yarattığı daha iyi anlaşılmaktadır. Vizyon ise, örgüte ve çalışanlarına yön sağlayan en önemli nedendir. Örgütte vizyon bulunmadığında karışıklık çıkmakta ve örgütün geleceği için neleri öğrenmesi gerektiğini bilmek zorlaşmaktadır. Töremen (2001, 63-67) ise, örgütsel öğrenmenin engellerini, bürokrasi, zayıf iletişim, zayıf liderlik, vizyonsuzluk, katı hiyerarşi, örgütün büyüklüğünü ifade eden hacim ve kaynakların başarısız kullanımı olarak belirlemiştir.

Yukarıdaki nedenler üzerinde düşünüldüğünde değişimin örgütler için bir tercih değil, bir zorunluluk olduğu görülür. Çünkü değişemeyen örgütün zamanla beklentilere cevap veremediğinden dolayı yok olması beklenir. Örgütler de tıpkı bireyler gibi değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Değişimi temelde gerekli kılan şey, bilginin hızla çoğalmasındır. İhtiyaç duyulan bilgilerin örgüte aktarılma isteği, örgütler için de bir öğrenme sürecini doğurur. Tarihi seyri içinde örgütlerin yaşam süresine ve bunların nedenlerine yönelik ilk düşünceler İbn-i Haldun tarafından ortaya konmuştur. Ancak İbn-i Haldun'un görüşleri "devlet" örgütü üzerine inşa edilmiştir. Onun devlet örgütüne yönelik görüşleri, günümüzde bütün örgütlere uyarlanabilecek niteliktedir.

İbn-i Haldun

Özgün bir kuramcı olarak İbn-i Haldun; kültür, siyaset, felsefe, toplumbilim ve yönetim alanlarında tarihsel olayları toplumsal, etnik, kültürel, siyasal, ekonomik, hatta coğrafi ve biyolojik olarak değerlendiren ilk ve önde gelen düşünürlerden biridir. Birçok bilim adamı, sosyal bilimlerin birçok alanının bir bilim olarak ortaya çıkışını İbn-i Haldun'la başlatmışlardır. İbn-i Haldun'un bir başka önemli özelliği de İslam dünyasında bilimsel ve düşünsel durgunluğun yaşanmaya başladığı bir dönemde gözlemci ve eleştirci düşünme tarzının en önemli temsilcisi olmasıdır ().

1332 yılında Tunus'ta doğan İbn-i Haldun, on yedi yaşına kadar babasından, babasının ölümünden sonra çağının ünlü bilginlerinden eğitim aldı. Çağının önde gelen eserlerinin tamamına yakınına ya ezberledi ya da okudu. Yaşamı boyunca, bilim öğrenmeye düşkünlüğünü sürdürdü, bir takım erdemler elde etme arzusunu her zaman duydu, bilim dersleri ve halkaları arasında dolaşmaya devam etti, umduğu ve arzu ettiği gibi geniş ölçüde ders alma ve ilmini artırma imkânını buldu (İbn-i Haldun, 2004b & Uludağ, 2001, 72-93).

Dört sultan ve sultanları vesayet altında bulandıran iki vezir döneminde mühürdarlık, sır kâtipliği, yüksek yargıçlık, vezirlik, hâcîplik (sadrazamlık), hatiplik, camide ders verme, sultanlar arasında elçilik gibi değişik görevler yaptı. Hükümdara baş kaldıran kabilelerin hükümdara tekrar itaat etmelerini sağladı, değişik savaşlarda görev aldı. İktidar mücadelelerinde taraf olma konusunda zorlandı ve buna mecbur edildi. 1374 yılında siyasetten bunaldı ve İbn Selame Kalesi'ne çekildi ve bu kalede kaldığı dört yıl içerisinde *Tarih'i* (el-İber'i) ve bu kitabın önsözü hükmünde olan *Mukaddime'yi* yazmaya başladı ve bu sürede Mukaddime'nin yazımını tamamladı. Bu dört yıldan sonra tekrar Tunus'a ve siyasete geri döndü. 1382 yılında Tunus'tan yola çıkarak Mısır'a geçti, değişik medreselerde müderrislik ve baş kadılık yaptı. Yaşamının sona erdiği 1406 yılına kadar burada yaşadı. Siyaset yaptığı dönemlerde de ilim öğrenmekten ve öğretmekten asla taviz vermedi yaşamı boyunca hem öğreten hem de öğrenen bir bilim adamı oldu (İbn-i Haldun, 2004b & Uludağ, 2001).

Ebul Abdillâh Bin Zemrek'in onun hakkında yazdığı şu satırlar İbn-i Haldun'u çok iyi anlatmaktadır (İbn-i Haldun, 2004b, 172): "Ünlüler ünlüsü, İslam reislerinin büyüğü, kılıç ve kalem erbabının şerefliendiricisi, seçkinlerin ve bilginlerin yüzü, devletlerin tercihi, hükümdarların yakını, halifelerin şekçini, yüce ufkun aydınlatıcısı, erdemlilerin biricisi, bilginlerin rehberi, belagat erbabının dayanağı ..."

İbn-i Haldun'un Deterministik Yaklaşımı

İbn-i Haldun tarihsel ve toplumsal kavramların analizinde olaylarla ilgili olarak determinizm (nedensellik) ilkesi üzerinde önemle durur. Ona göre bu deterministik ya da nedenselci anlayış, olayların hangi tarihsel yasalar çerçevesinde geliştiğini anlamamıza yardımcı olur. Bu bakımdan tarihsel ve toplumsal olay ya da olgulara bir olaylar yığını olarak yaklaşmak doğru değil; aksine onları bir olaylar ve olgular düzeni olarak algılamak ve böylece bilimi, geçmiş olayların kuru öyküsü olmaktan kurtarıp bir "ilim" düzeyine çıkarmak gerekir. Ayrıca nedensellik ilkesi araştırmacıyı, geçmişteki olayların toplumsal, siyasal, coğrafi, etnik, kültürel vb etkenlerini de incelemeye götürür. Maddenin kendine özgü bir doğası olduğu gibi, insan topluluğunun da ayırıcı ve süreklilik taşıyan özgün bir doğası vardır. Fizik ve kimya gibi bilimler maddenin doğasını, onda olup biten olayları ve bu olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkisini incelemekte; uygarlık bilimi olarak nitelediği sosyal bilimler aracılığıyla da toplumların doğasını, toplumsal olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkilerini araştırmaya ve yasalarını saptamaya çalışmaktadır. İbn-i Haldun'un, bu görüşleriyle, toplumsal olaylarda tam bir determinist olduğu anlaşılmaktadır (). İbn-i Haldun bir yönetim aygıtı olarak Devleti ve örgütleri toplumsal hayatın doğal ve zorunlu bir ögesi olarak görür. Ona göre örgütler, yönetim aygıtlarıdır, organik bir yapıya sahiptirler ve aynı zamanda işlevselci bir özellik taşırlar. Yönetim aygıtlarının kuruluşundaki ana faktör *asabiyet* olarak nitelendirilen bağlılıktır. Bağlılık düzeyi arttıkça örgütün yaşam süresi artmakta; bağlılık düzeyi azaldıkça örgütün gücü azalarak çöküşe doğru yol almaktadır (Hocaoğlu, 2007, 44-48).

Süleyman Uludağ tarafından Türkçeye çevrilen İbn-i Haldun Üzerine Araştırmalar adlı kitabında Satı Bey (1880-1968), şu tespitlerde bulunmaktadır: Mukaddime'yi Fransızcaya çeviren Baron de Slane, *asabiyet* kelimesini *mesleki dayanışma ruhu* (esprit de corps) deyimiyile karşılamıştır. Özü itibarıyla bu deyim, belli bir mesleğe sahip kişiler arasında görülen dayanışma ruhunu ifade etmektedir (Uludağ, 2001, 213). Günümüz açısından İbn-i Haldun'un *asabiyet* kavramı, örgütsel bağlılık anlamında kullanılabilir. İbn-i Haldun'un *devlet'i* de günümüz örgütleri açısından ele alınıp değerlendirilebilir ve onun devlete yönelik ortaya koyduğu görüşler bütün örgütlere genelleştirilebilir. Bu bağlamda İbn-i Haldun'a (2004a, 234-235) göre, örgüt içinde *asabiyet* güçlendikçe ve belli bir amaca yönlendirilebildikçe örgütün ömrü uzamaktadır. Örgütsel bağlılık derecesi azaldıkça ve bu bağlılık örgütün amaçları dışındaki bazı alanlara kaydıka örgütün yaşama süresi kısalmaktadır. Örgütün yaşayabilmesi için işgörenlerini mutlu etmesi ve bağlılıklarını kazanması gerekir. Örgüt, bunu da elde ettiği kaynakları işgörenlerine dağıtarak sağlayabilir. Elde edilen kaynakların işgörenler arasında dağıtım miktarı arttıkça, işgörenlerin bilinç düzeylerinde değişimler meydana gelir ve işgörenler de incelik ve estetiğe yönelirler. İşgörenler ya da örgütün yaptığı işten etkilenen toplum kesiminin gücü, örgütün gücüne paralel olarak artar.

İbn-i Haldun'un Mukaddime adlı eserinde ele aldığı devletlerin yaşam süreleri ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir (İbn-i Haldun, 2004a: 241-242):

Devletlerin ömürleri genelde üç neslin ömrünü geçmez. Bir nesil ile, ortalama ömürlü bir insanın ömrü kast edilir ve bu, yükseliş ve gelişmenin nihâi noktasına ulaştığı kırk yıldır. Devleti kuran ilk nesil henüz bedevilik ahlakını; bedeviliğin sertliğini, haşinliğini, zor şartlara tahammül etme gücünü, cesaretini ve yiğitliğini kaybetmemişlerdir ve devlet yönetimine katılımları da devam etmektedir. Bu nedenle henüz *asabiyet*lerini ve güçlerini muhafaza ederler ve insanlar onlara boyun eğgerler.

İkinci nesil, devlet olmanın getirdiği imkânlardan dolayı bedevilikten şehirliliğe, zor şartlar ve zaruri ihtiyaçları karşılama derecesinden bolluk ve lükse doğru değişime başlarlar. Aynı şekilde, devlet yönetimi de katılımcılıktan uzaklaşıp tek kişinin elinde toplanmaya başlar. Böylece diğerleri de devlet için çalışmak ve onu

daha da yüceltmek konusunda tembellik gösterirler ve üstün olmanın izzet ve onurundan boyun eğmenin zelliliğine eğilim gösterirler. Sonuçta asabiyetleri bir miktar zayıflar ve onlardan bazıları zelliliğe boyun eğmeye alışırlar. Ancak yine de onlardan çoğu, birinci nesli gördükleri, onların devletlerini yüceltmek ve kendilerini savunmak için nasıl çalıştıklarına doğrudan şahit oldukları için, bu özelliklerden –bazılarını kaybetse de– tamamen vazgeçmezler. Aksine, birinci neslin özelliklerine yeniden dönmeyi ümit ederler veya bu özelliklerde olduklarını sanırlar.

Üçüncü nesil bedevilik özelliklerini –sanki daha önce hiç yokmuş gibi– tamamen unuturlar. Böylece kendilerini üstün ve galip kılan, onurlu ve asabiyet sahibi olmalarının lezzetini kaybederler. Bolluk ve lüks içinde yaşamaya dalarlar ve korunmaya muhtaç olan kadınlar ve çocuklar gibi devletin gözetimi ve korumasına muhtaç hale gelirler. Kendilerini koruyup müdafaa etmeyi ve haklarını elde etmek için mücadele etmeyi unuturlar. Savaşmaları gerektiğinde, bunun için gerekli mukavemeti gösteremezler ve bu yüzden devlet başkanı da, desteği başka askerler ile sağlamaya başlar. Böylece azatlı kölelerin ve devlet himayesinde yetişmiş olanların sayısı artar. Onlar sayesinde devlet bir müddet daha ayakta kalır.

Bu üç neslin ömrü yüz yirmi yıldır. Devletler genel olarak, üç aşığı beş yukarı bu ömrü aşmazlar. Aslında ihtiyarlık çağına gelmiş olan devletin bundan sonra yaşaması ise, ancak onu ele geçirecek yeni birilerinin bulunmamasından kaynaklanır.

Yukarıdaki alıntılardan özetle, devlete/örgüte belirlenmiş bir süre izafe eden İbn-i Haldun, her devletin insanlar gibi tabii bir ömrü bulunduğunu ifade eder. Ona göre devletlerin ömrü üç insan nesli uzunluğundadır ki, bu da 120 yıl eder. Devletlerin ömürlerini belirlemede kullandığı “nesil” kavramı yerine “evre” kavramı kullanılırsa; bu evrelerin *birincisi*, devletin *kuruluş ve gelişme* evrelerine denk gelir ki, bu evrelerde devlet güçlenmeye başlamaktadır. Devlet içindeki bireylerin ya da işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (asabiyet) çok güçlüdür. Devlet son derece katılımcı ve demokratiktir. İşgörenler kendi çıkarlarından çok devletin çıkarını düşünerek enerjilerini devletin yaşamasına dönük olarak harcamaktadırlar. *İkinci* evre, devletin/örgütün *olgunlaşma ve duraklama* evreleridir. Bu evrelerde devletin kaynakları neredeyse sınırsızdır. Devlet bolluk içinde yüzmektedir. Ancak yönetim, katılımcılığı terk ederek otokratlığa doğru giden bir sürece yöneldiğinden gelişme yavaşlamıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi düşmüştür. *Üçüncü* evre, devletin/örgütün *çöküş* evresidir. Bu evrede devlete yönelik bağlılık (asabiyet) zayıflamıştır. Kuruluş aşamasındaki örgütsel kültür yerini kaosa bıraktığından, devlet yıkılır. Ancak devletin yıkılışı, devletin üzerinde yükseldiği en temel dinamik olan insan kaynağının yok olduğu anlamına gelmemektedir. Bu, yeni bir formda, yeni bir devlete dayanak olabilecek bir kaynaktır. Çünkü insan kaynağının devamlılığı vardır ve bu kaynak kendisini başka bir örgütü oluşturmada gösterir. Çöküş evresinde olan devletin yerini alabilecek yeni bir devlet kurma teşebbüsünün olmaması durumunda, bu dönem uzayabilir.

Satı Bey'e göre, İbn-i Haldun'un devletin ömrüne yönelik teorisi, devletin canlı bir oluşum (organizma) olduğunu, tüm varlıklar gibi sürekli olarak belli bir düzen dâhilinde değişim geçirdiğini söyleyen felsefi bir görüş içermektedir. “İhtiyarlık dönemine olan bir devletin, dışarıdan yardımcıları ve dostları edinerek oluşturacağı yeni bir ordu ile birçok zorluğun üstünde gelmesi, ihtiyarlık için bir şifa olur.” ifadesini yorumlayan Satı Bey, İbn-i Haldun'un bazı önlemler alma ve yeni asabiyetler oluşturma yoluyla devletin ömrünün arttırılabileceği inancında olduğunu ileri sürmektedir. Bununla birlikte, Satı Bey devletin yenilenmesinin ayrı bir hanedanlığın kurulması mesabesinde olduğunu ve hanedanlığa yeni bir ömür kazandırdığını savunmaktadır (Uludağ, 2001).

İbn-i Haldun'un devlete yönelik teorisi ve organizmacı görüşü günümüzde bütün örgütler açısından ele alınmaya uygun özellikler taşımaktadır. Buradan

hareketle, örgütü oluşturan kişilerin örgüte bağlılık düzeyi ile örgütün yaşam süresi arasında önemli bir paralellik olduğu söylenebilir. Örgütü oluşturan bireyler örgüte olan bağlılıklarını korudukları müddetçe örgüt yaşamaya devam eder. Ancak, çoğunlukla örgütler kurulduktan sonra katılımcılığı terk edip, otokratlığa doğru yönelir, işgörenlere verdikleri ücretleri düşürürler. İşgörenler de kendilerine verilen bu az ücret nedeniyle örgütlerine bağlılıklarında bir güven sorunu yaşarlar. Bu güven sorununun yaşanmasında, işgörenlerine verilen az kaynağa karşılık örgüt yöneticilerinin kaynakların kullanımında kendilerine çok cömert davranmalarının etkisi büyüktür. Bu davranışların sonucunda işgörenlerin örgüte bağlılıklarının azaldığını gören yönetici elitler, bu sefer de çalışanlarının güvenlerini yeniden kazanmak için ellerinde olmayan kaynakları veya örgüt için stratejik öneme haiz kaynakları dahi çalışanlarına vermek hatasına girerler. Bu nedenle örgüt önemli bir darbe alarak kendi çöküşünü hızlandırır. Ancak çöküş döneminde olan bir örgüt, işgörenlerinin örgütsel bağlılığını arttıracak yeni politikalar izlemeye başlar ve bunda başarılı olursa ömrünü daha çok uzatma olanakları yakalayabilir.

Yakın Geçmiş ve Günümüz Düşünceleri

İbn-i Haldun gibi Herbert Spencer (1820-1903) da toplumu ve toplumda iş gören örgütleri canlı organizmalara benzeterek tanımlamaya çalışmıştır. Spencer toplum ve ona bağlı örgütleri bir canlı olarak görme eğilimini şu nedenlere bağlamaktadır (Akt. Poloma, 1993,31-32):

1. Hem toplum ve ona bağlı örgütler hem de canlılar büyüme niteliği taşırlar.
2. Hem canlı sistemler hem de toplumsal sistemler bir işlev görürler ve bir amaca hizmet ederler.
3. Hem canlı sistemlerin hem de toplumsal sistemlerin parçalarının birinde meydana gelen değişim bütünü etkilemektedir.

İbni-i Haldun ve H. Spencer, sosyolojide “organizmacı yaklaşımın” öncüleridir. Ayrıca, Spencer ve Émile Durkheim (1858-1917) yapısal fonksiyonalist görüşlere sahiptirler. Durkheim, toplumsal sistemleri kendine ait gerçekliği olan bir bütün olarak görerek, bu sistemlerin varlığını, gereksinim karşılama ve işlev görmeye bağlamaktadır. Ona göre eğer toplumsal sistemler olarak örgütler temel gereksinimleri karşılamazlarsa “patolojik” bir durum meydana gelir (Poloma, 1993, 32-33). Oswald Spengler (1880-1936) da kültürel sistemlerin insanın yaşadığı aşamalara benzer aşamalardan geçtiğini savunarak, bu aşamaların çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık aşamaları olduğunu söylemektedir. Pitirim Sorokin (1889-1968) ise bu sistemlerin ve dolayısıyla bir kültürel sistem olan örgütlerin hiçbir zaman ölmediğini ancak şekil değiştirdiğini savunmaktadır (Akyüz, 1991, 276).

Örgütleri organizma metaforu ile anlamaya ve açıklamaya çalışan düşünürlerden biri olan Gareth Morgan “*Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*” adlı eserinde; organizma metaforunun, örgütlerin çeşitli gereksinimlerin karşılanması açısından, bağımlı oldukları geniş bir çevrede varlığını sürdüren canlı sistemler olarak görüleceğini ileri sürmektedir (Morgan, 1998: 51-78). Örgütlerin, doğadaki organizmalar gibi ayakta kalabilmesini, bunun için gerekli kaynakları yeterince sağlayabilme yetisine bağlayan Morgan, bu çabayı gösteren örgütlerin rekabete karşı karşıya kalacaklarını ve genellikle kaynak darlığından dolayı ancak en sağlam olan örgütlerin ayakta kalabileceğini ileri sürmektedir. Morgan’a göre, örgütlerin belli bir andaki niteliği, sayısı ve dağılımı, elde bulunan kaynaklara ve farklı örgüt türlerine kendi içindeki ve arasındaki rekabete bağlı olduğundan, hangi örgütlerin başarılı hangilerinin başarısız olmasının belirlenmesinde, zayıfların elenmesiyle en sağlam rakiplerin seçilmesinde çevre can alıcı faktör işlevini görmektedir.

Günümüz düşünürlerinden olan M. Peter Senge (2000: 26), günümüz büyük şirketlerinin pek azının bir insan ömrünün yarısı olan kırk yıl yaşadıklarını ve çevrede bulunan örgütlerin yarısının da ilk bir yıl içerisinde ömürlerini tamamladıklarını ileri sürmektedir. Senge’nin örgütler için öngördüğü ömür İbn-i Haldun’un

öngördüğünden daha kısa olduğu görölmektedir. Ancak İbn-i Haldun'un örgütten kastının devlet olduğu düşünöldüğünde aradaki göröş farklılığının pek fazla olduğu söylenemez. Bu yönleriyle İbn-i Haldun'un yönetim felsefesi, günümüz yönetim bilimine deterministik ve fonksiyonalist bir bakış açısı kazandırabilmesi yönüyle inceleme değeri görölmüştür.

Örgüt, toplumsal bir işlev gördükçe başka bir deyişle işe yaradıkça ve enerji alabildikçe yaşamakta aksi durumda tarihin çöplüğündeki yerini almaktadır. Konuya katkı sağlayacağı düşünölen Alitalia örneğı aşağıda verilmiştir:

Alitalia İflasın Eşiğinde

19.09.2008 tarihinde gazetelerin baş sayfalarına ve internet sitelerine düşen haberin ana hatları şöyledi: Alitalia'yı iflastan kurtaracak satış görüşmelerinin başarısızlıkla sonuçlanması üzerine, İtalya Başbakanı Silvio Berlusconi, şirket için sunduğu teklifi geri çekmek durumunda kalan CAI adlı kartel dışında bir seçenek bulunmadığını söyledi. CAI adlı kartelin ulusal hava yolu şirketi Alitalia'nın yabancı şirketlere gitmemesi için İtalyan işadamları tarafından oluşturulduğuna dikkati çeken Berlusconi, karteldeki ortakların bir bölümünün, duyarlılıklarını halen koruduğunu ve ülkeye karşı yükümlölüklerinin de farkında olduklarını ifade etti. CAI ile müzakerelerin olumsuz sonuçlanmasından sol eğilimli sendikasını ve bu sendika üyesi pilotları ve hostesleri sorumlu tutan Berlusconi, yabancı büyük hava yolu şirketlerinin Alitalia'yı kurtarmakla ilgilenmek gibi bir derterli olmadığını, pilot ve hosteslerin başka alternatif olmadığını pek yakında idrak edeceklerini dile getirerek, dünyanın hiç bir yerinde pilotların ve hosteslerin bir şirketin geleceğini belirleyebilecek konumda olmadıklarına değindi. CAI seçeneğı kaçırılırsa, tek çare iflasın ilanı olacağını beyan etti. Borç kamburunun altında ezilmekte olan ve her gün zarar etmeye devam eden Alitalia, uzun süre İtalya'nın gündeminin birinci maddesi olmaya devam etti ().

Uzun süre gündemde kalan Alitalia firması iflas etmedi. Bu örnek olayda Berlusconi, pilot ve hostesleri asabiyet duygusu taşımamakla suçlamakta, onları Alitalia'nın yine yerli bir kartel olan CAI tarafından satın alınmasının önündeki engel olarak görmektedir. Berlusconi'ye göre, CAI adlı kartel Alitalia'nın yabancı hava yolu şirketlerinin eline geçmesini engellemek amacıyla kurulmuştur. Ülkelerine bağlı olan bu işadamları kendi yerli şirketlerinin iflas etmemesi ya da yabancı şirketlerin eline geçmemesi için mücadele etmişlerdir. Belki de Alitalia'yı iflasın eşiğinden kurtaran bu asabiyet, başka bir deyişle bağlılık duygusu olmuştur.

Sonuç

Kendi başına yaşayarak gereksinimlerini karşılamaktan uzak olan insanoğlu bu eksikliğini gidermek için başka insanlarla birlikte yaşama yolunu seçmektedir. Bu seçim, beraberinde örgütlenmeyi de getirmektedir. İnsanoğlu aileden devlete kadar uzanan örgütler oluşturarak varlığını sürdürme çabasını gösterir. Her bir insanın ve diğer organizmaların ölümlü olması gibi insanın oluşturduğu bütün örgütlerin de ölümlü olması beklendir. İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar varlığını sürdürebilen hiçbir örgütün olmaması bu beklentiyi doğrular niteliktedir. Aslında insanoğlu tarafından kurulan örgütler canlı organizmalar değildir. Ancak örgütler insanlardan oluştuğu ve insanlar ölümlü olduğu için insan yapısı örgütler de birer organizma olarak düşünölmektedir. Başka bir deyişle, örgütler organizma metaforu ile incelenmeye ve anlaşılmaya çalışılmaktadır. Organizma metaforu ile örgütlere yaklaşıldığında, her örgütün doğumu, büyümesi ve ölümü söz konusudur. İşte örgütlere organizma metaforu ile yaklaşan ilk düşünürlerden biri İbn-i Haldun'dur. 1374 yılında yazmaya başladığı Mukaddime adlı eserinde İbn-i Haldun devlet örgütünü organizma metaforu ile açıklamaya, yöneticilere ve aydınlara bir ufuk açmaya çalışmıştır. Ona göre her devletin, tıpkı insanlar gibi, belirli bir ömrü vardır ve bu ömür üç insan nesli uzunluğunda olup 120 yıla denk gelmektedir. Bu ömürü uzatmak için gerekli tedbirlerin alınması durumunda başarı sağlanabilir. İbn-i Haldun, örgütlerin yaşam evrelerini kuruluş, gelişme, olgunluk, duraklama ve çöküş

olmak üzere beşe ayırmaktadır. Kuruluş ve gelişme evrelerinde, asabiyet (toplumsal bağlılık) duygusu güçlü olan devlet olukça katılımcı ve demokratik olduğundan güçlenmeye başlar. Olgunluk ve duraklama evrelerinde, kaynakları neredeyse sınırsız olan devlet bolluk içerisinde yüzmektedir, ancak devletin kaynaklarının çoğu merkezi yönetime aktarılmaktadır. Bununla birlikte, yönetim katılımcı olmaktan uzaklaşarak otokrat özelliklere kavuştuğundan dolayı, gelişme yavaşlamaya başlar. Çöküş evresinde ise, devlete yönelik asabiyet duygusu zayıflar, kuruluş aşamasındaki devlete bağlılık yerini kaosa bırakır ve devlet yıkılır (İbn-i Haldun, 2004a, 241-242). Devletin yıkılması, aynı halklar ve topraklar üzerinde yeni devletlerin kurulması sonucunda gerçekleştiği için yeni devletlere karşı asabiyet duygusu güçlü olur.

Günümüzde ve yakın geçmişte yaşayan düşünürler, devletin yerine toplumdaki var olan bütün örgütleri ele alarak inceleme yolunu tercih etmektedirler. Toplumu ve toplumda iş gören örgütleri canlı organizmalara benzeterek tanımlamaya çalışan Spencer, toplum ve örgütler ile canlı organizmalar arasındaki ortak noktalara dikkat çekmektedir. Durkheim, toplumsal sistemlerin varlığını, gereksinim karşılamaya ve işlev görmeye bağlayarak temel gereksinimlerini karşılayamayan örgütlerin işlevlerini yitireceklerine işaret etmektedir. Spengler, kültürel sistemlerin insanın yaşadığı aşamalara benzer aşamalardan geçtiğini savunarak, bu aşamaların çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık olduğunu söylemektedir. Sorokin ise bu sistemlerin ve dolayısıyla bir kültürel sistem olan örgütlerin hiçbir zaman ölmediğini ancak şekil değiştirdiğini savunmaktadır. Örgütleri organizma metaforu ile anlamaya ve açıklamaya çalışan bir başka düşünür olan Morgan, örgütlerin çeşitli gereksinimlerini karşılaması açısından, bağımlı oldukları geniş bir çevrede varlığını sürdüren canlı sistemler olarak görülebileceğini ileri sürmektedir.

Örgütlerin çöküşünü mümkün kılan iki önemli dinamik vardır. Bunların birincisi, örgütün, hitap ettiği kitle için anlamını yitirmesi yani işlevini kaybetmesidir. İkincisi de, Örgütün yaşayabilmek için gereksinim duyduğu enerjiye/girdiye artık sahip olamamasıdır. Örgüte organizma metaforu ile yaklaşımın sonucunda, örgütün ölümü kaçınılmaz olur. Çünkü tüm canlılar deterministik olarak ölümlüdür. Bununla birlikte entropinin en aza indirilmesi, örgütsel öğrenmenin gerçekleştirilmesi ve örgütün yeniliklere açık olması durumunda örgütün çöküşü geciktirilebilir.

Kaynakça

- Abrahamson, Mark (1990). *İşlevselcilik*, (Çeviren: Nilgün ÇELEBİ), Ebat Ofset, İstanbul.
- Akyüz, Hüseyin (1991). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*, MEB Yayınları, İstanbul.
- Aydın, Mustafa (1994). *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Aytaç, Tufan (1999). "Öğrenen Örgüt: Okul", *Millî Eğitim Dergisi*, Kış 2004, S. 141, S. 75-78.
- Balay, Refik (2000). *Örgüt ve Çevre İlişkisi, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, (Edt. Cevat Elma ve Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bozkurt, Aynur (2000). *Öğrenen Örgütler, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, (Edt. Cevat Elma, Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.
- Braham, J. Barbara (1998). *Öğrenen Bir Organizasyon Yaratmak*, (Çev: Ali Tekcan), Rota Yayınları, İstanbul.
- Çelik, Vehbi (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Genç, Nurullah (2002). *Başarı Bedel İster, İşletme Yönetim Organizasyon*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Gürsel, Musa (1997). *Okul Yönetimi*, Mikro Yayınları, Konya.

- Hicks, G. Herbert (1979). **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, (Çev.Osman Tekok, Birtuğ Aytek, Salim Şen), Cilt:1, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Hocaoğlu, Durmuş (2007), *İbn-Haldun*, **Bayburt Eğitim, Kültür ve Hizmet Vakfı Bülteni**, 2007, S. 5, s. 44-48.
- <http://www.tumgazeteler.com/?a=4135087> (Erişim Tarihi: 26.10.2009).
- <http://> (Erişim Tarihi: 29.10.2009).
- İbn-i Haldun, (2004a). **Mukaddime**, Cilt 1, Yeni Şafak Yayınları, Ankara.
- İbn-i Haldun, (2004b). **Bilim ile Siyaset Arasında Hatıralar**, Dergâh Yayınları, Ankara.
- Kavadarlı, Güngör, **Entropi: Doğada Egemen Olan ve Herşeyi Yöneten Yasa (Yeni Bir Dünya Görüşü)**,)
- Morgan, Gareth (1998). **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor**, (Çeviren: Gündüz Bulut), MESS Yayınları, İstanbul.
- Öncü, H. Fikret (1998). **Yönetimde Eğitim**, Değişim Dinamikleri Yayınları, İstanbul.
- Polama, Margaret M. (1993). **Çağdaş Sosyoloji Kuramları**, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- Senge, Peter M. (2000). **Beşinci Disiplin**. (Çevirenler: Ayşegül İldeniz & Ahmet Doğukan), YKY Yayınları, İstanbul.
- Şimşek, Mehmet Şerif (1999). **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayınları, Ankara.
- Şişman, Mehmet (2002). **Örgütler ve Kültürler**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Töremen, Fatih (2001). **Öğrenen Okul**, Nobel Yayınları, Ankara.
- Uludağ, Süleyman (2001). **İbn-i Haldun Üzerine Araştırmalar (Satı el Husri'den)**, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Usta, Mehmet Emin (2004). **Yönetim Kuram ve Yaklaşımları Işığında Okul Örgütü**, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van.
- Yazıcı, Selim (2001). **Öğrenen Organizasyonlar**, Alfa Yayınları, İstanbul.

A DETERMINISTIC APPROACH ABOUT COLLAPSE OF ORGANIZATIONS FROM IBN-I HALDUN TO DAY

Zülfü DEMİRTAŞ*

Mehmet Emin USTA**

Abstract

This research, aims to revise thoughts coming from past up to present expressed about life duration and deaths of organizations. Research framed in literature review model, our day's thinkers and views of Ibn Khaldun whose deterministic views about organizations deaths have firstly mentioned are issued. Ibn Khaldun handle state in organization sense and generally gives a-120-year-life span to the state. Our day's thinkers on the other hand, handle society and organizations placed in society. However, these thinkers refrain from determining a specific life span of organizations. These thinkers with this emphasize on reasons which enable to determine organizations' life spans and make this span longer.

Key Words: Organization, functionality, entropy, Organizational learning, death of organizations, Ibn Khaldun, Mukaddima

* Assist. Prof. Dr.; Firat University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences.

** PhD Student of Firat University, Department of Educational Sciences;