

sorunu, yani eski "evrim" problemidir. Nihayet, bir öncekinin özel bir durumu olan, ancak kendi de başlı başına büyük ilgi gören modernleşme ve gelişme sorunudur.

## TOPLUMSAL DEĞİŞME VE GELİŞME\*

S.N. EISENSTADT

(Çev.: Dr. Birsen ÖRS)\*\*

Toplumsal değişme problemi, toplumbilim araştırmalarının en önemli odak noktalarından biri olmuştur. Modern toplumbilim kuramı, genelde işleyiş biçimi ve değişimi ve özelde çeşitlilik gösteren tipleri ile toplumsal düzen mekanizmalarını incelerken, toplumsal çözümü bir başlangıç noktası olarak görmektedir. Bu, toplumsal düzensizlik ve değişimin toplumsal düzene öncelikli ve bu nedenle ondan farklı olmadığı, fakat onun doğal bir parçası olduğu anlamına gelmektedir. Bu problem, toplumbilim kuramında böylesine büyük bir öneme sahip olmakla birlikte, konuya nasıl yaklaşılacağı hususunda çok az oydaşma sağlanmıştır. Değişimin evrensel nedenleri veya "belli başlı" tek bir "temel nedeni" konusundaki araştırmalar, böyle bir değişimin bir toplumsal sistemin dışındaki etkilerle mi oluştuğu, yoksa sistemin içinde doğal olarak mı bulunduğu konusundaki polemikler, "statik" ve "dinamik" toplumbilim tartışmaları; bunların hepsi; bu anlaşmazlığa büyük ölçüde katkıda bulunmuşlardır.

Son 20 yıldır yapılan araştırma ve çözümlenmeler, bugün toplumsal değişme konusundaki birçok tartışmanın yeniden değerlendirilmesini mümkün kılacak şekilde, giderek aynı noktada birleşmeye başlamışlardır.

Böyle bir yeniden değerlendirmeyi üç başlık altında toplamak yararlı olabilir. İlki, değişimin örgütlü, kurumsallaşmış bir sistemin ne kadar doğal bir parçası olduğu -ve bu tür değişim mekanizmaları- sorunudur. İkincisi, belirli bir toplumda ve genel olarak insan toplumunda değişim yönelimini algılayanın ne derece mümkün olduğu

## BÖLÜM I: Kurumsallaşma ve Değişme

Yapısal veya "yapısal-işlevsel" çözümlenme, sistemler, denge, ortak değerler ve sınırların korunması üzerinde durarak sadece değişme sorunlarını ihmal etmekte kalmayıp, aynı zamanda bunu yapabilecek çözümlenici kapasiteden de yoksun olduğu iddiasıyla, uzun süredir eleştirilmektedir. Buna karşılık, birçok toplumbilimci yapısal çözümlenme ile değişim çözümlenmesi arasında kaçınılmaz bir ilişki olmadığını, tersine, ilişkinin temelde uyum içinde olduğunu öne sürmüştür. Örneğin, Moore'a göre, her toplum (veya toplumsal sistem) temel problemlerine topyekün, sürekli bir çözüm getirilemeyeceğinden, değişime doğal olarak eğilimlidir. (1) Bu sorunlar, toplumsallaşmanın belirsizliği, kaynakların bireysel arzulara göre sürekli kıtlığı ve toplumda birbiri ile çelişen toplumsal eğilim biçimleri veya toplumsal örgütlenme prensiplerinden (örn. Gemeinschaft vs. Gesellschaft-Topluma karşı cemaat) oluşmaktadır. Bu genel yaklaşım bir ölçüde kabul görmüşse de, aynı zamanda bir karşı görüşün ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Bu karşı görüş, yapısal çözümlenmenin özgül değişim yönelimlerini çok genel terimlerle ifade ettiğini, özgül durumların yapısal çözümlenme alanının dışında olduğunu ve yapısal analizin herhangi bir özgül değişimi ancak ya çok genel ve bu nedenle de yetersiz sebeplerle, ya da sistem dışı güçlerle açıklayabileceğini öne sürmektedir. (2)

Bir toplumsal sistemde kendiliğinden var olan genel değişim "tarafılığının" kurumsallaşma süreciyle "somutlaştığını" veya "özümlendiğini" kabul ederek, bu sorunların, en azından kısmen, üstesinden gelinir.

Bu tür davranış sistemlerinin örgütlenmesi için, temel toplumsal davranış ve örgütlenme birimlerini düzenleyen normların oluşması ve belirlenmesi, bu tür birimler arasında kaynak akışının düzenlenmesi için kriterler, ve bu normların kabul görmesini sağlayacak yaptırımlar gerekmektedir. Bütün bunlar da, sistemin özgül sınırlarının korunmasını, yani onları oluşturan birimlerin, dış sistemle ilişkilerinin ve kendine has ayırıcı özelliklerini biçimlendiren normların korunmasını gerektirmektedir.

Bu faaliyetleri, yapısal olarak stratejik konumlarda bulunan, belirli amaçları gerçekleştirme arzusunu taşıyan ve benzeri kişi ve gruplarla rekabette başarılı olan kişiler üstlenmektedir. Kurumsal normlar, çeşitli kaynakların toplumun diğer kısımlarından bu iktidar konumlarına, yeni örgütlere, toplumdaki farklı gruplar arasındaki ilişkilere ve bu konumların sahiplerinin toplumdaki

\* "Social Change And Development" (in) S.N.Eisenstadt (Ed.), *Readings in Social Evolution and Development*, Okford; Pergamon press, Ltd. 197., s.3-33.

\*\* I.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı öğretim üyesi.

çeşitli gruplara karşı yükümlülüklerine nasıl aktarılacağını düzenler.

Bu nedenle böyle bir kurumsallaşma, belirli amaçların gerçekleştirilmesine yönelik örgütsel ve davranışsal kalıplar üretir. Bu örgütler içinde, faaliyetlerin ve kaynakların akışını düzenlemeye çalışan sistemsel sınırlar ve mekanizmalar gelişir. İleride de detaylı olarak göreceğimiz gibi, böyle bir sistem hiç bir zaman tamamen homojen değildir, yani toplumsal yaşamın bütün alanlarında ve toplumdaki tüm gruplar tarafından aynı derecede desteklenmemekte ve bağlayıcı kabul edilmemektedir. Bununla birlikte, farklı derecelerde de olsa, içinde normların işler halde olduğu bazı genel sınırlar oluşturmaktadır.

Herhangi bir temel alanda (ekonomik, kültürel vb.) böyle kristalleşmiş her sistem, diğer temel kurumsal alanlarda işlev gören sistemlere bağımlıdır ve diğer kurumsal alanlardaki böyle sistemlerle, determinist bir biçimde olmasa da, mutlaka çok yakından ilgili ve onlara bağımlıdır. Genelde her bir kurumsal alan, etkili bir biçimde işlev görebilmek, yani kendi özgül yapısal biçiminin, faaliyetlerinin ve değerinin, ve mübadele normlarının devamlılığını sağlayabilmek için gerekli olan çeşitli kaynaklar bakımından diğerlerine bağımlıdır. (3)

Bu genel kaynak tipleri (veya "girdiler" ve "çıktılar") bütün toplumlarda mutlaka aynı iken, özgül kurumsal alanların kaynak tipleri, kendilerine has özellikleri ve problemlerine göre oldukça farklılıklar göstermektedirler. Bu nedenle, örneğin, bütün sistemler dış zorunluluklar ve baskılardan mutlaka etkilenirse de, merkezi bürokratik imparatorlukların bu tür zorunluluklar ve baskılara ve uluslararası ekonomik dalgalanmalara karşı özel duyarlılığına iki sebep gösterilmektedir. Bunlardan ilki yöneticilerin askeri ve yayılmacı amaçlara verdikleri büyük önem; ikincisi ise, bu yöneticilerin çeşitli kaynaklara bağımlılığıdır. İkincisi, tabii ki, belirli uluslararası ekonomik durumlara bağlıdır. Bu siyasal sistemlerdeki aşırı vergilendirme ve enflasyon tehlikesinin sebebi de, yöneticilerin amaçlarının gerçekleşmesinin maliyetinin çok yüksek olması ve sadece bu amaçların gerçekleşmesi için değil, aynı zamanda imparatorluk yöneticilerinin genel siyasal konumu için gerekli çeşitli esnek kaynakların çok önemli olmasıdır. (4)

Her kurumsal alanın diğerleri ile ilişkilerindeki görece özerkliği, farklı kurumlara ve durumlara göre değişmektedir. Sembolik alanın diğerlerinden çok daha fazla özerklik göstermesi mümkündür, fakat tüm bu problemler, detaylı bir biçimde henüz incelenmemiştir.

### **Bireysel Davranış, Rol Başarımı ve Kurumsal Değişme**

Her kurumsal sistem, bir toplumun tek tek üyelerinin veya gruplarının davranış kalıplarını düzenler ve örgütler, ancak buna karşın onların

faaliyetlerine, duygularına ve tutumlarına büyük ölçüde bağlıdır. Bununla birlikte, farklı (hatta benzer olsa da) enformel ortamlarla sınırlı olan çeşitli bireysel duyu ve faaliyetlerin daha kurumsallaşmış değerlere ve normlara nasıl "dönüştüğü" veya kristalleştiği hala açık değildir.

Davranış ve tutumların sosyal belirleyicileri konusundaki çalışmalar, bu tutum ve davranışların yeni normlar ve örgütsel ortamların oluşma sürecini nasıl etkilediği konusunda çok az gayret göstermiştir. (5) Ancak, bu tür çalışmalar bir yandan tutumlar ve düşünceler arasında dolaysız bir ilişkinin varolduğu görüşünü desteklememekte, diğer yandan da kurallar oluşturma veya kurumsal normları kristalleştirme işine girişmemektedir. Muhtemelen, bir bireyin çeşitli rolleri ve tasarıları gerçekleştirme başarısı ve çeşitli normları onaylaması, büyük ölçüde, bunların kendi değer ve amaçlarına katkısını nasıl değerlendirdiğine göre değişmektedir. İlk toplumsallaşma ve çocuk yetiştirme kalıpları, herhangi bir kurumsal form veya örgüte mutlaka bağlı olmazken, bir toplumun üyelerini belirli tip değerleri arzulamaya, belirli durum veya amaçları değiştirilemez olarak görmeye ve belirli norm tiplerinin düzenlediği mübadeleye girmeye yöneltebilir.

Bu tür yeteneklerin kazanılması, insan varlığının ve sosyal düzenin doğasına ve çeşitli toplumsal mübadele kurallarına doğru bazı temel yönelimlerin gelişimi ile gerçekleşir. Fakat bu, kendi içinde yer alan özgül kurumsal amaçların veya özgül kurumsal düzenin bireyler tarafından mutlaka kabulünü temin etmez. Tersine; herşeyden önce, belirli toplumsal düzen tiplerine kritik değerlendirme tutumlarını aşılabilir. Bu, bireyin kendi toplumsal düzen algılaması ile birlikte, kurumun kendi amaçlarına katkısını değerlendirmesidir, ki bu, bireyin kurumsal normlara bağlılığını ve kurumsal amaçları gerçekleştirmede başarısını büyük ölçüde etkilemektedir. (6) Böyle bir değerlendirme, farklı türlerde ve düzeylerde olabilir, ve farklı kriterlere dayanabilir. Bu, baskıcı bir çerçevede sunulan oldukça sınırlı tercihlerin gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesinden (ve bunların belirli bir durumda "kötülerin en iyisi" olarak değerlendirilmesi), belirli bir grubun veya liderin normları, değerleri ve amaçları ile, daha pozitif bir biçimde daha çok özdeşleşmeye kadar sıralanabilir.

Biz, genellikle, belirli bir durumda, farklı gruplar arasında böyle farklı değerlendirme tür ve düzeylerinin farklı karışımları veya kombinasyonlarını buluruz. Bu nedenle, farklı durumlar veya ortaklıklar, bunlarda hakim olan değerlendirme veya özdeşleşme kriterlerine göre mukayesé edilebilir.

Tutumların kombinasyonları ne olursa olsun, bireyler açısından kurumsal veya örgütsel bir ortam ile özdeşleşme eksikliği veya tatmin eksikliği, mutlaka bunların hemen çözülmesine veya uygun normların ortadan kalkmasına neden olmaz. Süreç, dolaylı olarak işleme eğilimindedir:

diğer grupların aksine, bazılarında çeşitli kaynaklar ulaşılabilir hale getirilebilir; veya kimisine değil de, diğer mübadele türlerine girme eğilimlerini kuvvetli bir biçimde etkileyebilir ve bu nedenle rekabet eden liderlerin ve norm koyucuların değişimini de etkileyebilir.

Bireylerin sembollere, normlara ve toplumdaki çeşitli grupların amaçlarına duyarlı hale geldiği süreçler ve çeşitli normları ve değerlendirme kriterlerini içselleştirme ve koruma biçimi, kendi tutum ve duygularının kurumsal norm ve çerçevelerinin oluşması ve korunması ile içsel bağlantısı açısından çok önemli olabilir. Bu bağlamda, çeşitli mekanizmaların araştırılması özellikle yararlı olabilir. Bu mekanizmalardan birisi, kendilerini "referans grupları"na yönelten bireylere kurumsal normların iletildiği süreçtir. (7) Bir diğeri ise, bireysel motivasyon ve istekler ile farklı kurumsal konumlar ve normların tercihi arasındaki ilişkiyi gösterebilen araştırma sürecidir. (8)

Bu bağlamda bir diğer önemli şey, toplumsal rollerin kristalleşmesi ve özellikle bireylerin bu kristalleşmeye katılımının araştırılmasıdır. Bu alandaki birçok araştırma, bireylerin belirli bir role adaptasyonu ve bu rolü gerçekleştirebilme yeteneği (veya yetersizliği) ile ilgilenmiştir. Aslında, bulguların veya bu konudaki literatürün vurguladığı şey (9), genellikle bireyin yaş, cinsiyet gibi bazı temel roller ve ekonomik, mesleki, siyasal ve dinsel gibi diğer temel kurumsal roller vastasıyla ilerleme kaydettiğidir. Ancak, bu tür bir kavramlaştırma, fazla basitleştirilmiş görünmektedir. Bireylerin farklı roller ile gelişme göstermesi, onları, mutlaka kendi amaçlarını gerçekleştirebilme yeteneği açısından, farklı şekillerde örgütlenmiş veya en azından örgütlenebilir durumlara getirir. Bireylerin rolleri başarması, belirli niteliklere statik bir şekilde sahip olunması (veya olunmaması), veya belirli tiplerde karışık beklentilerin veya toplumun koyduğu normların gerçekleştirilmesi olarak görülmemelidir. Rol başarımı, daha ziyade, bireylerin isteklerinin ve algılamalarının farklı durumlarda birbirlerini etkiledikleri çok daha farklılaşmış bir süreç olarak ifade edilmeli ve her birinde normatif olarak düzenlenen davranışların farklı yönleri vurgulanmalıdır. Bu, şüphesiz, bireyler ile onlara "yüklenen" rollerin "karşı karşıya gelmesi"dir, ki bu sık sık *rol-yaratımı* olasılığını, yani bir rolün farklı parçaları ile farklı alt rollerin bütünleşmesinde değişim olasılığını ortaya çıkarır. (10)

Bunlar, her kurumsal ortamda bireysel davranış ve tercihlerin niteliğini ve bu tercihlerin kurumsal norma ne kadar uyduğunu veya ne kadar onu değiştirme eğiliminde olduğunu büyük ölçüde etkileyen mekanizmalardır. Herhangi bir kurumsal yapı, bir bakıma, bu tür bireysel tercihlerin istatistiksel bir sonucu olarak görülebilir. (11) Ancak, bu tercihler tesadüfi değildir. Bunlar, belirli kurumsal ortamlarda meydana gelir ve yapısal ve örgütsel konumları tercihlerinin sırasını ve itici gücünü önemli ölçüde etkileyen kişilerce hareket

geçirilir. (12) Faaliyetlerinin ve tercihlerinin sonuçları, herhangi bir kurumsal sistemde istikrar, yenilik veya değişim derecesini önemli ölçüde etkiler.

### Kurumsal Sistemlerde Toplumsal Değişme

Biz, bu nedenle, yenilik ve değişim olasılığının bir kurumsal sisteme dıştan gelen veya tesadüfi olarak oluşan birşey olmadığını görürüz. Bu, kurumsallaşma sürecinin doğasında ve kurumsal sistemin işleyişinde mevcuttur. Başarılı kurumsal müteşebbisler, paylaşılan değerler ve sembollere dayanarak ortak normlar oluşturabilir ve meşrulaştırabilir, ancak bu normlar tüm toplum tarafından tamamen kabul edilmeyebilir. Bu normlara karşı tutumları bakımından ve o kurumsal sistemin talep ettiği kaynakları sağlama konusundaki istekliliği veya yeteneği bakımından, birçok grup bir miktar özerklik gösterme eğilimindedir. Bir toplumun veya grubun üyelerinin çoğu, çok uzun zaman süresi içinde, toplumsal sistemin değer ve normları ile, bir dereceye kadar, özdeşleşebilir ve ihtiyacı olan kaynakların sağlanmasını isteyebilir; ancak bunun yansısı diğer eğilimler de gelişir.

Bazı gruplar bir sistemin kurumsallaşma koşullarına büyük ölçüde muhalif olabilir, onun değerlerini çok az paylaşabilir ve bu normları, kötüler içinde en iyisi olarak ve onlara çok sınırlı anlamda bağlanarak kabul edebilirler. Bazıları, bu değerleri paylaşabilir ve normları büyük ölçüde kabul edebilir, fakat kendilerini aynı değerlerin daha güvenilir koruyucuları olarak görebilirler. İktidardaki elitlerin normları kurumsallaştırma düzeylerine karşı çıkabilir ve onları farklı şekillerde yorumlayabilirler -yani, farklı pazarlık konumları ve farklı mübadele normları oluşturmaya çalışabilirler. Bazıları da, mevcut değerlere yeni yorumlar getirebilir ve kurumsal düzenin temellerinde değişiklik yapmaya çalışırlar. Bu nedenle, hiç bir kurumsal sistem, ona katılanların hepsi tarafından tamamen ve aynı derecede kabul edilmesi anlamında, tamamen "homojen" değildir, ve bu farklı eğilimlerin hepsi, çatışmanın ve potansiyel kurumsal değişimin odak noktaları olabilir.

Analizimiz açısından daha da önemlisi, belirli bir grubun, toplumsal sistemin temel koşullarına karşı ilk tutumları ne olursa olsun, ilk kurumsallaşma aşamasından sonra büyük ölçüde değişebilir olmasıdır. Kurumsallaşma, farklı grup ve bireylerden sürekli olarak kaynak mobilize etmeye çalışarak sistemin sınırlarını ve onun değer, sembol ve normlarının meşruiyetini muhafaza etme çabasını gerektirir. Fakat, bu siyasaların sürekli olarak uygulanması, toplumda çeşitli grupların konumlarını etkileyebilir ve hem bunlar arasındaki güç dengesinde, hem de mevcut siyasal sisteme karşı eğilimlerinde sürekli değişimlere neden olabilir.

Ayrıca, bir sistemin kurumsallaşması genellikle yeni kolektiviteler ve örgütler yaratır. Bu örgütler, diğer çeşitli gruplara ve kurumsal alanlara tecavüz edebilen, dolayısıyla sistemin koşullarına karşı tutumlarını değiştiren ihtiyaçlar, çıkarlar ve eğilimler geliştirirler. Güçler dengesindeki değişimler de, benzer şekilde, önemli grupların ve elitlerin yapı ve yönelimlerinde belirli doğal eğilimlerin gelişmesini ve olgunlaşmasını kolaylaştırabilir. Örneğin, bazı dinsel gruplar, o kurumsal sistemin temel koşulları dışında gelişebilecek daha geniş, daha evrensel eğilimler ve üyelik birimleri geliştirme ve kurmaya yönelir.

Belirli bir kurumsal çerçeve veya alan ile toplumdaki diğer çerçeveler arasındaki ilişkiler, bu süreçleri yoğunlaştırabilir. Tüm toplumun bütünleşme düzeyi ne olursa olsun, farklı kurumsal alanlar -örneğin siyasal ve ekonomik veya siyasal ve akrabalık sistemleri gibi- arasındaki bu tür bazı ilişkiler, yaşayan bir toplumda doğal olarak mevcuttur.(13) Ancak, bu kurumların her birinde mübadele akışını düzenleyen temel veya hakim eğilimler ve normlar, bir dereceye kadar farklılık gösterir. Bu nedenle, bu farklı kurumsal alanlarda temel konumları işgal edenler kendi özerkliklerini korumaya çalışabilir ve kendilerine gerekli kaynakları sağlamak için farklı gruplarına zıt taleplerde bulunabilir. Her biri toplumdaki farklı gruplardan destek arayabilir, bu nedenle çeşitli gruplar arasındaki potansiyel çatışmaları kışkırtır, görece güçlerini değiştirir ve muhtemelen bir kurumsal sistemin koşullarını zayıflatır.

Bu karşıtlıklar, çatışmalar ve güç dengesindeki değişimler, bir sistemin korunması için gerekli kaynakların tükenmesine veya kaynak ve eğilimlerin yeni odak noktalarına kristalleşmesine neden olabilir, ki bu da, yeni bir kurumsal sistemin ortaya çıkışına neden olabilir. Bunlar aynı zamanda, belirli bir kurumsal sistem ile onun "dış" çevresi arasındaki karşılıklı etkileşimi ile yakından ilişkilidir.

Kurumsal sistemlerin oluşumunun doğası, bu nedenle, "anti-sistemler" in farklı kurumsal sistemler (örn. dinsel ve siyasal) arasında ve farklı kurum tipleri arasında değişebilir olasıdır yaratır. Anti-sistemler uzun süre gizli kalabilirken, aynı zamanda uygun koşullarda değişimin önemli odak noktalarını oluşturabilir. Bir sistemdeki hakim değerlerin çeşitli alt grupları, bu anti-sistemlerin bazılarını, geçici "sapmalar" olarak ve en azından bazı vesilelerle farklı bir değer düzenini destekleme çabaları olarak görebilir. Diğerlerinin daha geniş ve daha sürekli örgütsel yönelimleri olabilir. Bunların ikisi de, belirli koşullarda, kurumsal değişim süreçleri için bir başlangıç noktası olarak görev yapabilir.

Farklı kurumsal alanlar arasında ve farklı gruplar arasındaki bu tür karşıtlıkların veya çatışmaların varlığı, tabii ki, sistemin, bir normlar hiyerarşisi vasıtasıyla hemen hemen sürekli olarak sınırlarını koruması, farklı alt-sistemlerin uzlaştırılması veya kısmi izolasyonunu sağlaması,

ve sistemin parçaları arasında belirli bir düzenin ve istikrarlı ilişkilerin devamı olmasını ortadan kaldırmaz. Fakat, çatışma ve potansiyel değişim, kurumsal sistemlerin kristalleşmesi ve korunması sürecinde kökleşmiş bir biçimde daima mevcuttur. Değişimin yönü ve ortaya çıkışı, büyük ölçüde bu sürecin niteliğine bağlıdır. Nasıl ki değişim isteği her kurumsal sistemde mutlaka mevcut ise, değişimin yönü ve alanı da tesadüfi değildir. Bunlar, daha ziyade değerlerinde, normlarında ve örgütlerinde değişim yaratarak sistemin doğasına; içinde işleyen çeşitli işsel güçlere; ve sistemsel özellikleri nedeniyle özellikle hassas olduğu dışsal güçlere bağlıdır. Bu çeşitli güçler, şüphesiz farklı kurumsal alanlarda ve farklı toplumlarda değişmektedir, fakat bu güçlerin duyarlılığı ve değişim eğilimi hepsinde doğal olarak mevcuttur.

## BÖLÜM II: Evrimci Perspektifin Temel Problemleri

Yukarıdaki analiz, toplumbilimdeki evrimsel perspektifin yeniden değerlendirilmesi için bir başlangıç noktası olabilir.

19. yüzyılda ve 20. yüzyıl başlarında, evrim teorisi toplumbilimsel düşünceye hakim olmuştu, ancak aşağı yukarı 1920'den sonra bu konuya gösterilen ilgi, toplumsal sistemlerin sistematik bir şekilde analizi, belli başlı toplumsal ve demografik eğilimlerin tetkik edilmesi ve davranışın toplumsal belirleyicilerinin araştırılması konuları ile ilgilenilmesini sağladı.(14) Son zamanlarda evrimci perspektife ilginin tekrar uyanması, tarihsel ve karşılaştırmalı araştırmalara duyulan ilginin artışı ile yakından ilgilidir. Bununla beraber, bu, eski okulların iddialarına tam bir "geri dönüş"ü göstermemekte; fakat toplumbilim kuramı ve araştırmalarındaki son gelişmeler ışığında evrim teorisinin revizyonunu ve tekrar değerlendirilmesini ifade etmektedir.

Toplumbilimsel analiz açısından eski evrim modelleri, iki temel güçlük nedeniyle çökmüştür. İlki, insan toplumlarının gelişiminin görece olarak kümülatif ve tek yönlü olduğu zannıydı. Temel gelişme "aşamaları"nın -detayda birçok farklılık olsa ve tüm toplumlar evrim aşamasına ulaşmamış olsa da- evrensel olduğu farzediliyordu. İkinci güçlük ise, evrim geçiren toplumların veya kurumların sistematik özelliklerinin olduğu kadar, bir "aşama"dan diğerine geçişin gerçekleştiği değişme mekanizmaları ve süreçlerinin de tamamen belirlenememesi idi. Klasik evrimci okulların çoğu, daha ziyade, değişimin genel sebeplerini (ekonomik, teknolojik, manevi vb.) veya toplumların gelişiminde doğal olarak mevcut olan bazı genel eğilimleri (örn. karmaşıklık eğilimi) belirleme çabasıydı. Bunlar, bu tür genel eğilimleri, sık sık, değişimin sebepleri ile karıştırdılar veya bu genel eğilimlerin somut değişim örneklerini açıkladığını varsaydılar.(15)

## Uzmanlaşma, Farklılaşma Ve Evrim

Bu nedenle, evrimci perspektifi yeniden değerlendirme çabaları, bir yandan toplumbilim kuramındaki yeni altüst edici gelişmelerde; diğer yandan da evrimsel perspektifte doğal olarak varolan birçok temel problemle uğraşmak zorunda kaldılar

İlk canalcı sorun, bir toplum tipinden diğerine geçişin ne kadar tesadüfi veya rastgele olmadığı, fakat topyekün evrimci veya "gelişmeci" yönelimler gösterdiği ile ilgilidir.

İkincisi, bu tür değişimlerin hem belirli bir toplumda, hem de belirli bir kurumsal alanı olan toplumlar arasında ne derece kümülatif olduğudur.(16)

Üçüncüsü, böyle bir uyum ve çevre tanımlanmakla birlikte, bu tür değişimlerin bir toplumun çevre ile "kültürel" ve "doğal"- ilişkisinde uyum potansiyelini artırıp artırmadığı sorunudur.(17)

Sonuncusu, farklı ve birbirine benzemeyen toplumlarda bu tür bazı ortak özellikler veya eğilimler bulunsa da, bir bütün olarak insan toplumunun veya "kültür"ünün evriminden bahsetmenin ne kadar mümkün olduğudur. Burada üç alt-sorun vardır: bunlardan ilki, diğer toplumların herhangi bir toplumun çevresini -tek bir toplumun uymak zorunda olduğu ve aynı zamanda genel uyum teknikleri birikimini de artırabilen çevresini- ne derece oluşturduğudur.

İkincisi, uyum değeri olan kurumların ve örgütlenme biçimlerinin ödünç alınabilme, bir toplumdan bir başka topluma aktarılabilme ve böylece uyum potansiyellerini artırabilme derecesidir. Sonuncusu ise, insan toplumundan, bazı ortak uyum ve bütünleşme mekanizmaları olan bir hedefler sistemi olarak bahsetmenin ne kadar mümkün olduğu sorunudur.

Özellikle toplumbilimsel yönler, insan varlığının birliğini ve böylece aynı zamanda kurumların veya tekniklerin içsel transferedilebilirliğini- bir bakıma kabul eden daha genel *kültürel* evrimci problemlerinden ayırılmamalıdır. Toplumbilim, karşılıklı etkileşim içinde bulunan sistemler olarak toplumlar arasındaki ilişkilerle ve bunların doğal, toplumsal ve kültürel çevreleri ile ilgilenmektedir. Toplumbilim, aynı zamanda, bir biyolojik türde meydana gelen transbiyolojik yetenekleri ve geleneklerindeki daha genel eğilimleri de dikkate alır.(18)

Özellikle tek bir toplumun dönüşüm yetenekleri ile genelde insan topluluklarının mümkün herhangi bir genel gelişme eğilimi arasındaki ilişki açısından, tüm bu tartışmaların başlangıç noktası, "aşamalar" sorunudur (14), yani bu değişimlerin -klasik evrimci düşüncede anahtar kavram olan- gelişme "aşamaları"na uyduğunun ne kadar kabul edilebileceği sorunudur.

Bu aşamalar, eski evrimci okulda, daha ziyade "uzmanlaşma" ve "karmaşıklık" terimleriyle açıklanmıştır. Son çalışmalarda bu kavramların yerini, daha çok "farklılaşma" terimi almıştır.

Karmaşıklık ve uzmanlaşma gibi, farklılaşma da, herşeyden önce sınıflandırıcı bir kavramdır. Toplumun temel toplumsal işlevlerinin veya temel kurumsal alanlarının birbirinden ayrılmış, uzmanlaşmış kolektivitelere ve rollere bağlanma ve aynı kurumsallaşmış sistemin sınırları içinde görece olarak özgül ve özerk sembolik ve örgütsel çerçevelerde örgütlenme biçimini tanımlamaktadır.

Genel evrim terimleri içinde, böyle sürekli farklılaşma, genellikle tüm temel rollerin atıfsal (ascriptive) bir temele göre dağıtıldığı ve iş bölümünün öncelikle aile ve akrabalık birimlerine dayandığı "ideal" tipte ilkel toplumdaki veya zümreden, sürekli bir gelişme olarak algılanmaktadır. Gelişme, çeşitli uzmanlaşma ve farklılaşma evreleriyle ilerlemektedir.

Uzmanlaşma, öncelikle, temel kurumsal alanlar birer birer geliştikçe, bu alanlardaki stratejik rolleri üstlenen kişilerin faaliyetleri, bu alanların örgütsel birim ve faaliyetleri ve özgül eylem kriterleri vasıtasıyla ortaya çıkar. Bunlardan sonuncusu, potansiyellerinin -teknolojik buluş, kültürel ve dinsel yaratıcılık, siyasal iktidar veya katılmanın artışı ve karmaşık kişilik yapısının gelişimi- gelişimini kolaylaştırdığı alanın temel yönelimleri ile daha uyumludur.

İkinci olarak, değişik farklılaşma düzeyleri veya aşamaları, hem temel sosyal ve kültürel faaliyetlerin, hem de bazı temel kaynakların -insan gücü, ekonomik kaynaklar, motive edici kaynaklar- akrabalık, bölgesel ve diğer atıfsal birimlerden ne derece ayrıldığı veya onlardan bağımsız olduğunu göstermektedir.(19)

Bu "serbestçe hareket eden" kaynaklar, bir yandan ortaya yeni bütünleşme sorunları çıkarırken, diğer yandan, en azından potansiyel olarak, daha renkli bir çevre ile başetmeye daha uygun, daha farklılaşmış bir toplumsal düzenin temelleri olabilir.(4) Bu, kaynak ve faaliyetlerin bu atıfsal çerçevelerden ayrılmasıdır ki, bu da, toplumların dönüşme kapasitesinin temelini oluşturur. Fakat bu, aynı zamanda yeni bir problemi -bütünleşme problemini- yaratır, bütünleşme ise, bir toplumda genel dönüştürme potansiyelinin kristalleşmesi için bu kaynakların kullanılmasını sağlayan başlıca araçtır.

Daha farklılaşmış ve uzmanlaşmış kurumsal alanlar, içinde bulunduğu tamamen kurumsallaşmış sistemdeki faaliyetlerinde, karşılıklı olarak birbirine daha bağımlı ve potansiyel olarak birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Fakat bu tamamlayıcılık daha güç ve karmaşık olan bütünleşme problemini yaratır. Her toplumsal faaliyet alanının artan özerkliği ve bunlar arasındaki karşılıklı bağımlılık ve karşılıklı nüfuz artışı, daha güç problemlere neden olur. Her alan kendi eğilimlerini ve potansiyellerini kristalleştirmeli ve diğer alanlarla normatif ve örgütsel ilişkilerini düzenlemelidir. Ve her daha "gelişmiş" farklılaşma

düzeyi veya aşamasında, her bir alanın artan özerkliği bu uzmanlaşmış faaliyetlerin bir sistemsel çerçeve ile bütünleşmesinde daha karmaşık problemler doğurur.

Farklı kurumsal alanların özerkliğinin artması ve bunların örgütsel alanının genişlemesi, sadece "toplumsal" ve beşeri problemlerini daha yaygın ve daha derin hale getirmez, fakat aynı zamanda -teknolojik gelişme, siyasal iktidarın veya hakların, veya kültürel, dinsel, felsefi ve kişisel yaratıcılığın artması için- yeni gelişme ve yaratıcılık olanakları da yaratır. Artan farklılaşma, aynı zamanda, sistemin çok daha geniş bir fiziksel-teknik çevreye ve daha kapsamlı toplumlararası ilişkilere karşı hassasiyetini de artırır. Fakat, sistemin daha genel ve daha renkli bir çevreye, yeni problemlere ve zorunluluklara karşı hassasiyetinin artması, ne mutlaka bu problemlerle mücadele yeteneğinin gelişmesi anlamına gelir, ne de bu problemlerin çözülebileceği yolları ifade eder. Belirli bir farklılaşma düzeyinde, kurumsal bir alan yeterli bir bütünleşme derecesine sağlayabilir, de sağlayamayabilir de, ve farklılaşma süreci ile gelişen potansiyel "boşa harcanabilir" -yani kurumsal bir yapıda kristalleşemez.

Yeni farklılaşma düzeyleri ile birlikte ortaya çıkan bütünleşme problemlerinin kabul edilmesi, farklılaşma kavramının temel teorik içeriğini oluşturmaktadır. Toplumsal bilimlerde evrimci perspektifin yeniden değerlendirilmesi ile ilgili olarak yukarıda belirtilen çeşitli sorunlar, bu içeriğin ortaya çıkardığı analitik problemler ışığında, yeniden incelenmelidir.

### **Evrimci Perspektifin Yeniden Değerlendirilmesi Sorunu**

Bu problemlerden ilki, farklı toplumsal değişme mekanizmalarının ortaya çıkışı ve dönüşüm potansiyeli yaratan ve yaratmayan değişme koşulları ve süreçleri arasındaki farklılıktır.

Tüm toplumsal değişme süreçlerinin kurumsal sistemlerin tamamında mutlaka değişimlere neden olmayacağı açıktır. Böyle sistemsel değişim potansiyelleri (davranış kalıplarında veya alt-grupların kompozisyonunda veya farklı alanların temel bütünleşme kriterlerinin muhtevastındaki değişimlerden farklı olarak) tüm toplumlarda mevcut iken, bu potansiyellerin fiili hale gelmesi kadar, böyle değişimlerin tempo ve yönü de, değişik toplumlarda büyük ölçüde farklılık gösterir.

İlki ile yakından ilgili olan ikincisi ise, farklı kurumsal örgütlenme tiplerinin ve kültürel yapıların gelişiminin ne kadar kümülatif olduğu sorunudur.

Bazı kurumlar açısından, kurumsal örgütlenme tiplerinin gelişiminde bir "sıralı düzenlilik" gerçekten vardır -her ne kadar bu hiç bir zaman mükemmel değilse de-. (20) Böyle bir sıralı düzenlilik, akrabalık veya aile kurumunda

muhtemelen en zayıf düzeydedir ve teknoloji veya örgütsel problemler -örn. ekonomi, siyaset, hukuk- ile çok yakından bağlantılı olan kurumsal alanlarda daha belirgindir(21). Böyle bir sıralı düzenliliğin varlığı, herhangi bir alandaki gelişmelerin, benzer bir genel farklılaşma düzeyinde, bir toplumdaki diğerine kolayca aktarılabileceği anlamında, mutlaka kümülatif olacağını göstermez. Bu, herhangi bir toplumdaki gelişiminin veya birinden diğerine aktarılmasının, mutlaka belirli bir sıra izleyeceği ve hiç bir "sıçramanın" mümkün olmadığı anlamına gelmez. Modernleşme çalışmaları -her ne kadar diğer toplum tiplerinde de muhtemelen benzeri durumlar bulunabilse de- böyle bir sıçrama olasılığı bakımından, bu konu ile özellikle ilişkilidir.(22)

Üçüncüsü, artan farklılaşmadan kaynaklanan problemlerin ve bu problemlerin kurumsal çözümlerinin, farklı toplumlarda nereye kadar aynı oldukları ve ne kadar bir ortak gelişme eğilimi gösterdikleridir. Bu, Service ve Sahlins'in (23) terimleriyle ifade edilecek olursa, özgül ve genel evrim arasındaki ilişkiye -Eggan'ın "bu özgül, özel gelişmeler, tüm gelişme aşamaları yani genel evrim içinde mutlaka kültürün sürekliliğine neden olur" (24) şeklinde ifade ettiği iddianın uygulanabilirliği- çok yakındır.

Tüm toplumların mutlaka belirli farklılaşma aşamalarına erişmesi veya böyle bir aşamaya eriştikten sonra mutlaka aynı tipte kurumsal biçimler geliştirmesi için hiç bir neden yoktur. En fazla iddia edilebilecek şey, farklı toplumlardaki farklılaşma süreçlerinin benzer formel ve yapısal özellikler gösterdiği ve bunların benzer bütünleşme problemleri yarattığıdır. Diğer bir deyişle, genetik (burada kültürel veya toplumsal) "aktarma ve değişme mekanizmaları ile bu veya şu organizma veya türlerin gelişme rotası" (25) arasında mutlaka bir ilişki olduğunu düşünmek için hiç bir neden yoktur.

Bu, çok önemli bir diğer problem olan evrimci perspektifin tamamen yeniden değerlendirilmesi ile -yani belirli bir yapısal farklılaşma düzeyinden kaynaklanan problemlere karşı kurumsallaşmış çözümlerin çeşitliliğinin açıklanması ile- çok yakından ilişkilidir. Burada, bir çözümün ortaya çıkışının, yani yeni problemler dizisine uygun bir toplumsal düzenin kurumsallaşmasının mutlaka farklılaşma sürecinde ortaya çıkmadığı ve yapısal farklılaşmaya ve daha fazla sayıda problem dizisine karşı "yapısal duyarlılığa" neden olan koşulların mutlaka bu problemleri çözme kapasitesi yaratmayacağı veya bu tür çözümlerin niteliğini belirlemeyeceği kabul edilmelidir. Dikkate alınması gereken en önemli olasılıklardan biri, "geriye doğru" gelişme veya mevcut kurumsal düzenlerin çöküşüdür.

Önemli olan sorun, bir veya birkaç kurumsal alanda, yeni problemler dizisine çözümler önerebilecek aktif bir özel "müteşebbisler" grubunun veya bir elit grubunun varlığı veya yokluğudur. Modern toplumbilimcilerden Weber, yeni kurumsal yapıların ortaya çıkışının çeşitli

"karizmatik" grupların veya kişiliklerin verdiği "itmiş" büyük ölçüde bağlı olduğunu ve karizmanın rutinleşmesinin yeni kurumsal yapıların kurumsallaşması ve sürekliliği için kritik olduğunu vurgularken, bu sorunu neredeyse teslim etmiştir. Böyle "karizmatik" kişilerin veya grupların gelişimi, "mutasyon"a belki de en yakın benzerliği oluşturmaktadır. Böyle bir mutasyon olasılığı, herhangi bir farklılaşma düzeyinde, belirli bir toplumsal alanın, bir değil fakat genellikle rekabet eden çeşitli olası gelişme eğilimlerini ve potansiyellerini içerdiğini açıklamaktadır.(26)

Yeni elitlerin ortaya çıkışını kolaylaştıran çok daha genel yapısal farklılaşma eğiliminden farklı olarak, özgül koşullar altında şu anda çok az şey biliyoruz. Bir yandan bunların temel eğilimlerinin niteliğini, diğer yandan bunların çok daha geniş tabaka ile ilişkilerini ve güçlükleri yenme ve mevcut bir kurumsal düzeni koruma yeteneklerini etkileyen şeyin ne olduğunu bilmiyoruz.(27)

Mevcut belirtiler, genel farklılaşma eğiliminin ötesindeki faktörlerin önemli olduğu yönündedir. Örneğin, mezhepler, manastırlar, sektörel entellektüel gruplar veya bilimsel komüniteler gibi çeşitli özel alanlar, bu tür elitlerin oluşmasında önemli bir rol oynarlar. Son zamanlarda yapılan birkaç araştırma, bazı ailesel, ideolojik ve eğitimsel eğilim ve kurumların önemine değinmektedir.(28)

Bu bağlamda, kurumsal kalıpların bir toplumda ne kadar "bağımsız icat" ile değil de, diğer toplumlardan yayılarak kristalleştiği sorunu tekrar incelenmelidir. Yayılma, kısmen, toplumun marjinalinde bulunan müteşebbüs grupların toplumdaki gizli problemlerin veya "ihtiyaçların" kabul edilebilir çözümlerini başarılı bir şekilde "ithal" etmesiyle gerçekleşebilir.

Farklı toplumsal düzen tiplerinin kurumsallaşması sürecinde, bir yandan değişim süreçleri, diğer yandan "değişken" (mutative) elitler arasındaki etkileşim problemleri, evrimin toplumlararası niteliğinden kaynaklanan bir dizi problemle çok yakından ilişkilidir. Böyle bir uluslararası bağlamın, herhangi bir toplumun kendini adapte etmesi gereken çevresini oluşturduğunu görmüştük. Bu, aynı zamanda, örneğin yeni elitlerin veya uyum teknikleri ve örgütlerin ödünç alınabileceği alanların hazırlanmasıyla, bir tepkiler deposu oluşturabilir.

Hem ortak problemler hem de karşılıklı etkilenme ve "çözümlerin ödünç alınabilirliği" ihtimali gibi karşılıklı ilişkilerin varlığı, kesinlikle insan toplumlarındaki temel benzerliklerin varlığını göstermektedir. Buna karşılık, bu, genel bir "toplumsal" evrim veya total bir varlık olarak insan topluluğunun evriminden bahsetmemiz için ne kadar mümkün olduğu sorusu ile de yakından ilişkilidir.

### BÖLÜM III: Gelişme ve Modernleşme Araştırmaları

Belirtilen evrimci perspektifin yeniden değerlendirilmesi bağlamında, "gelişme" ve "modernleşme" problemleri ile ilgilenen bu kuramlara özel bir dikkat gösterilmelidir. Bunlar, modern toplumun önemli sürekli problemlerinden biri ile ilgilendiklerinden kendi başlarına ilginçtir. Ancak, aynı zamanda evrim teorisinin çok daha genel birçok problemini de aydınlatabilirler. Modernleşme veya gelişme araştırması, iki temel problem etrafında yoğunlaşmaktadır.

Birincisi, modern toplumların temel yapısal ve sosyo-demografik özelliklerinin teşhis edilmesiydi. İkincisi, modern toplumun, siyasa yapımı bakımından, değişen talepleri özümsemek ve tekrarlanan yeni talepler ve yeni siyasal örgütlenme biçimleri karşısında sürekliliğini sağlamak için, kendisini sürekli olarak değişen taleplere adapte etmek zorunda olan bir toplum olarak tanımlanmasıydı.

Bu, her modern toplumun kendi içinde sürekli olarak ortaya çıkan yeni problemlerle her zaman mücadele edebildiği anlamına gelmemektedir. Her ne kadar değişiklikler yaratma ve aynı zamanda bir dereceye kadar bunları özümseme eğilimi, modern toplumsal sistemlerin yapısında mevcut ise de, bu tür değişimlerle etkili bir biçimde mücadele etme kapasitesi, farklı modern toplumalarda büyük ölçüde değişmektedir.

Diğer bir deyişle, modernleşmenin temel sorunu, sürekli büyüme problemleri yaratmasıdır. Siyasal taleplerin sürekli değişimi ile mücadele etme yeteneği, önemli bir büyüme deneyidir.(22) Bu nedenle, modernleşme araştırmalarında ikinci önemli problem, değişimi özümseyebilecek bir kurumsal yapının gelişmesini içeren, böyle büyüme süreçlerini kolaylaştıran veya engelleyen temel toplumsal güçleri veya koşulları tespit etmektir. Bu, aynı zamanda, bu faktörlerin modern toplumların sosyo-demografik ve yapısal özellikleri ile ilişkisinin derecesini de kapsamaktadır.

Modernleşmenin genel sosyo-demografik ve yapısal sonuçları belli başlı kurumsal alanlarda geliştiklerinden, günümüze kadar literatürde iyi incelenmiştir. Modernleşmenin sosyo-demografik belirtilerinin belki de en iyi kapsamlı özeti, Karl Deutsch tarafından "toplumsal hareketlilik" kavramı ile ifade edilmiştir. Kendisi, bu kavramı, "eski sosyal, ekonomik ve psikolojik bağlılıklar demetinin aşındığı ve kırıldığı, ve insanların yeni toplumsallaşma ve davranış kalıplarına hazır hale geldiği süreç" olarak tanımlamıştır. Makinalar, binalar, tüketim maddeleri vb. nin ortaya çıkmasıyla, modern yaşamın görüntülerine bir açıklama, kitle-iletişim araçları, yerleşim değişimi, kentleşme, tarımsal mesleklerden uzaklaşma, okuryazarlık ve kişi başına gelirin artışı, yazarın ifade ettiği bazı modernleşme göstergeleridir.(29)

Modernleşmenin belli başlı yapısal özellikleri de, benzer şekilde, oldukça yüksek

düzyde farklılaşmanın, bazı sabit, atıfsal (akrabalık, çevresel vb.) gruplara bağlı olmayan serbest kaynakların gelişmesi, uzmanlaşmış ve çeşitlenmiş toplumsal örgütlenme tiplerinin gelişmesi, geleneksel olmayan geniş "ulusal" veya hatta uluslarüstü grup kimliklerinin gelişmesi olarak tanımlanmıştır. Bu, aynı zamanda, tüm temel kurumsal alanlarda, uzmanlaşmış rollerin ve -ekonomik yaşamda pazar mekanizmaları, siyasal alanda oy verme ve parti faaliyetleri ve çoğu kurumsal alanlarda çeşitli bürokratik örgütler gibi- daha geniş özel düzenleyici ve dağıtıcı prosedür ve örgütlerin beraberce gelişmesini de gerektirmektedir.(30)

### Modernleşmede Yapısal Çeşitlilik

Yukarıdaki düşüncelerden türeyen modernleşme süreçlerine ilişkin birçok analiz, çoğu kez, farklı kurumsal alanlardaki büyüme koşullarının, bu çeşitli sosyo-demografik ve/veya yapısal belirtilerin sürekli yaygınlaşmasında bulunabileceği faraziyesine -genellikle zımni- dayanmaktadır.

Bu nedenle, örneğin, olası ve çok sık ileri sürülen bir görüş, bir toplumun, yapısal uzmanlaşmanın temel özelliklerini ve çok çeşitli toplumsal hareketlilik belirtilerini ne kadar çok gösterir ve geliştirirse, o kadar modern olduğu, yani zımnen, sürekli büyümeyi daha iyi özümseyebildiğidir. Bu görüşe göre, bir toplumun gelenekselliği veya modernliği, toplumsal hareketliliğin ne kadar geliştiği ve temel dağıtım ve örgütlenme prensiplerinin ne kadar evrensel, başarıya dayalı ve özgül olduğuna, bunun karşıtı olarak da ne kadar tikel, yaygın ve atıfsal eğilimli olduğuna göre ölçülür. Örneğin, bazı kuramlara göre, modern toplumlar aile birimini birçok fonksiyonlarından yoksun bırakıp küçük çekirdek aileye doğru giderken, geleneksel toplum ailesel özellik gösterir.(31)

Böyle bir yaklaşım makul olmakla beraber, tamamen olgudan doğmamıştır. Bir yandan toplumsal hareketlilik belirtileri ve özgül yapısal farklılaşma normları ile, diğer yandan sürekli büyüme ve değişmeyi özümseme kapasitesi arasında böylesine yakın ilişkiler her zaman mevcut değildir.

Tabii ki, modernleşmenin veya modern toplumsal yapının, tanım itibariyle, olmazsa olmaz bazı aşari veya temel koşulları vardır. Pazarların, uygun iş kapasitesinin ve sınai ürünlere talebin gelişimi olmadan, modern bir ekonomi tahayyül etmek imkansızdır. Aynı şekilde, siyasi ve idari bir merkezileşme ve potansiyel siyasal gücün sürekli yayılma eğilimi olmayan modern bir siyasal sistem tahayyül etmek de zordur. Bunun yanısıra, evrensellik ve başarı kriterlerinin toplumsal yapının her stratejik parçasına -özellikle toplumsal katmanlaşma alanında ve yasal sistemde- yayılması ve farklı toplumsal işlevlerin artan bir şekilde uzmanlaşması (veya özgülleşmesi), şüphesiz, bir modernleşme sürecinin en önemli yönleridir.

Ancak, böylesine "temel" özelliklerin ötesinde, modernliğin açık seçik bir ispatı yoktur. Bütünde -fakat sadece bütünde- tarihsel olarak ilk modernleşme örneklerinin, ki bunlar Batı Avrupa ve Birleşik Devletlerdir, artan yapısal uzmanlaşma ve sürekli büyüme için kurumsal yetenek ile birlikte, toplumsal hareketlilik hususunda neredeyse sürekli bir genişleme gösterdikleri bir gerçektir. Aynı zamanda, bu toplumlar bugüne kadar değişme ve sürekli büyümeyi devamlı olarak en iyi şekilde özümseyebilecek durumda olduklarını ispatlamışlardır.

Modernleşme süreçlerini geçirmiş diğer birçok ülkede, durum çok daha karmaşıktır. Birçok örnekte -çeşitli Orta ve Batı Avrupa, Latin Amerika ve Asya ülkeleri- sosyo-demografik göstergelerin (okuma-yazma düzeyi, kitle-iletişimin, resmi eğitimin ve kentleşmenin yaygınlaşması gibi) oldukça yüksek düzeyde gelişimi ile büyümeyi sağlamak için kurumsal yetenek arasında, çeşitli düzeylerde negatif bir korelasyon gelişmiş olabilir.(32) Bunun yanısıra, modernleşme süreçlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal farklılaşma, tabii ki, her zaman, modernleşmenin ilk aşamaları sırasında Batıda hakim olan tipte değildi. Yapısal farklılaşma, her zaman farklı kurumsal alanlarda uzmanlaşmış işlevleri olan farklı kolektivitelerin sürekli bir şekilde büyümesi, tüm kurumsal alanlarda evrensel ve başarı kriterlerinin görünüşte sürekli olarak yaygınlaşması ve yaşamın geleneksel alanlarının hep birlikte geri çekilmesi biçiminde olmamıştır.

Belli bir "toplumsal hareketlilik" ve yapısal farklılaşma düzeyi, modernleşmenin gerekli bir koşulunu oluşturmaktadır, ancak bu süreçler, daha da gelişmesi, sürekli olarak değişimi özümseyebilecek bir kurumsal çerçevenin yaratılması anlamında, modernleşmenin idamesi için yeterli bir koşul oluşturur gibi görünmemektedir.

Bu bulgular, gelişme ve modernleşme kuramlarının yeniden değerlendirilmesini -genel evrim teorisi açısından- büyük öneme sahip bir yeniden değerlendirme- gerektirmiştir. Böyle bir yeniden değerlendirmenin başlangıç noktası, "gelişme" veya "modernleşme"nin, bocalayarak veya duraksayarak da olsa, -detayda farklılıklar ne olursa olsun- temel hatları her yerde aynı olan bir düzeye taşıyan, "tek yönlü" demografik, toplumsal, ekonomik veya siyasal bir süreç olmadığını kabulüdür. Modernleşme, daha ziyade -farklı çözümlerin mümkün olduğu- belirli temel problemler yaratan, ortak bir özü olan bir süreç veya bir süreçler dizisi olarak görülmelidir.

Modernleşmenin en ortak özelliği, insan toplumlarının tarihinde paralellik göstermeyen artan toplumsal farklılaşmadır. Bu farklılaşma ve ona eşlik eden "toplumsal hareketlilik" süreci, sadece bazı yapısal ve demografik -ekolojik değişimleri gösterir -fakat her an sürekli değişim olasılığının olduğu, ve bu nedenle bazı temel problemlerle karşılaşan toplumlar yaratır. Bu problemler arasında



en önemlileri: ortaya yeni çıkan çeşitli grupların ve bunlar arasında gelişen ve mutlaka artan çatışmaların düzenlenme yollarının bulunması; bu grupların ortak kurumsal çerçevede bütünleştirilmesi ve gelenek, modernlik ve değişimin bir dereceye kadar içinde bütünleşeceği yeni kollektif ulusal kimlik odaklarının geliştirilmesidir. Modernleşmeye eşlik eden en genel ve ortak problem -tüm diğer problemler birbiri ile içiçe geçmiştir- mevcut koşulların ötesindeki değişimleri özümseyebilecek ve hatta yeni ve değişen problemlerle mücadele edebilecek bir kurumsal yapı geliştirmek ve bunu idame ettirmektir. Hem bu problemlerin yoğunluğu, hem de onlarla mücadele yolları farklı modern veya modernleşen toplumlarda mutlaka farklılıklar göstermektedir.

O zaman, bu tür farklılıklar nasıl açıklanabilir? Burada, yine evrim kuramı için daha genel önemde çeşitli yeni yaklaşımlar ele alınmalıdır.

Gershenkron'un ortaya koyduğu yaklaşıma göre, farklılaşma ve değişim süreçlerinin ve bu nedenle de modernleşmeye eşlik eden problemlerin keskinlik alanı ve derecesi, herhangi bir toplumdaki başlangıç noktasına göre, farklı modern veya modernleşmekte olan toplumlar arasında önemli farklılıklar göstermektedir.(33)

Modernleşme süreci, kabile gruplarından, kast topluluklarından, farklı tipte köylü toplumlarından ve farklı derece ve düzeylerde kentleşme öncesi toplumlardan başlayabilir. Bu gruplar, modernleşme için gerekli kaynak ve yeteneklere sahip olma derecelerine göre, büyük ölçüde çeşitlilik göstermektedir. Bunlar, toplumun, toplumsal farklılaşma sürecine katılan farklı kesimleri arasındaki daha karmaşık ilişkileri düzenleme kapasitelerine ve yeni, daha geniş toplumsal çerçevelerde bütünleşmeye istekli veya yetenekli olma derecelerine göre farklılıklar gösterebilir.

Çeşitli toplumsal grup ve katmanların kaynakları ve eğilimleri, farklı ülkelerdeki modernleşme süreçlerine eşlik eden yapısal formların büyük çeşitliliğini -geriye dönüş ve çöküş olasılıkları da dahil- sadece etkilemez. Her kaynak ve eğilim düzeyi, farklı biçimlerde yönlendirilebilir veya şekillendirilebilir ve onun şekillendirilme biçimi, tamamen olmasa da büyük ölçüde, daha aktif "modernleştirici elitler" in siyasalarına bağlıdır. Bu yaklaşımlara göre, diğer birçok yeni kurumsal yapının gelişimi süreçlerinde olduğu gibi, modernleşme sürecini de, sadece bazı yapısal özelliklere sahip bir toplumdaki gelişme değil, fakat aynı zamanda özel "karizmatik" grupların veya kişilerin faaliyetleri de doğurmakta veya "teşvik etmektedir".(34) Bu iddianın bütün önermeleri, her ne kadar destekleyicileri tarafından her zaman açık hale getirilmemişse de; Shills, Kerr ve diğerlerinin (35) çalışmasında açıktır.

Bu nedenle, belirli bir modern kurumsal yapının kristalleşme biçimini, herhangi bir toplum

veya durumda en aktif kişiler olan özgül modernleştirici elitlerin eğilimleri ve faaliyetlerinin niteliği önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Kerr ve arkadaşlarının son analizi, bir başlangıç biçiminde olsa da, farklı elit tiplerinin, bazı temel toplumsal ve ekonomik siyasa problemleri konusunda farklı stratejiler geliştirme eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bunlar, sanayileşme aşamasını, fon kaynaklarını, gelişmede öncelikleri, girişimler ve yöneticiler üzerindeki baskıları, eğitim sistemini, tarım politikalarını, iş bölümü metodlarını ve diğer birçok şeyi içermektedir. Bu görüş, diğer alanlara da genelleştirilebilir. Bu nedenle, siyasal alandan sadece birkaç örnek verirse, bölünmüş oligarşik elitler, sınırlı tipte bir yasama organı veya kamuoyu organları geliştirme veya önerme eğiliminde olabilir. Diğer yandan, "hareketli" elitler, yani toplumsal hareketlerden gelişen elitler geniş çaplı, daha ziyade monolitik partiler aracılığıyla çalışma eğilimi gösterirken, otokratik elitler daha çok yürütme ve bürokrasi vasıtasıyla çalışma eğilimi içindedirler.

Farklı elitlerin modernleştirici gücünün kurumsallaşması, sadece kendilerine has eğilimlerine değil, aynı zamanda bir toplumda gelişme eğiliminde olan diğer modernleştirici elitler ile, ve içinde işlev gördükleri daha geniş kurumsal ortam ile olan ilişkilerine bağlıdır. Bir yandan daha önce mevcut olan kurumsal yapı ve bu yapı içindeki iktidar konumlarını işgal edenler, diğer yandan ise toplumun daha geniş grup ve katmanları özellikle etkilidir.

Farklı elit grupları ile daha geniş toplumsal yapı arasındaki karşılıklı ilişkiler açısından önemli noktalar vardır. İlk olarak, genel bir gelişme, "içsel modernleşme" düzeyi ve kendi ürettikleri süreçte ve genel kaynaklar düzeyinde rol oynayan farklı katmanların uyumluluğu sözkonusudur. İkincisi, modernleştirici elitler ile temel toplumsal katmanlar arasındaki uyumluluğun veya benzeşmenin derecesidir. Üçüncüsü ise, farklı elit grupları arasındaki karşılıklı ilişkiler ve özellikle bir yandan daha teknik, profesyonel ve idari elit ile, diğer yandan daha genelleşmiş, "dayanışmayı sağlayan" siyasal ve kültürel elitler arasındaki uyum ve ayrışmanın düzeyidir. (36)

Modernleştirici elit veya elitler ile temel gruplar ve katmanlar arasında, ve aşılmaz modernleştirici elitlerin kendi aralarında, daha çok pasif de olsa, bir benzeşme olduğu sürece, siyasal modernleşme süreci, birkaç yaygın patlama dışında, görece olarak yumuşaktır. Benzer şekilde, temel katmanlar ne kadar güçlü ve içsel olarak ne kadar uyumlu ise, çeşitli kurumsal alanlardaki modernleşme sürecine o kadar çok katılabilir, çeşitli modern kurumların ve örgütlerin yararına o kadar çok kaynak kullanabilir.

Modernleştirici elitler görece olarak güçlü ve uyumlu olduğunda, genelde tüm alanlarda görece olarak sürekli gelişim ve özellikle siyasal modernleşmenin kurumsallaşması daha fazla olmaktadır. Böylece, elitler, toplumda yeni

bölünmelere neden olan ve temel katmanların uyumunu bozan bir süreç yaşanmadan, farklı katmanlardan uygun destek mobilize edebilir.

Farklı modernleştirici elitler arasında ve bu elitler ile temel katmanlar arasındaki bazı etkileşim tipleri, toplumdan topluma ve bir toplumunun gelişiminin değişik aşamalarında büyük ölçüde değişiklik gösterebilir. Bu belirli yapısal farklılıklar ne olursa olsun, diğerleri engellerken, bazı ortak, daha genel toplumsal koşullar değişimin sürekli olarak özümsemesini kolaylaştırır gibi görünmektedir. Değişimin böyle sürekli olarak özümsemesi, mutlaka bir yandan grupların ve iktidar yapılarının sabit, "dondurucu", atıfsal düzenlemelerini kıran, diğer yandan ortak kurumsal çerçevelerde sürekli olarak yeniden yapılanmalarını kolaylaştıran toplumsal süreçlerin gelişmesine neden olur. Bu tür süreçlerin daha da gelişmesi, büyük ölçüde, Durkheim'in terimlerini kullanacak olursak, sürekli olarak hem "contractual" hem de "pre-contractual" çerçeveler geliştirme derecesine bağlıdır.

Bu süreçlerin ve düzenlemelerin gelişimini kolaylaştıran mekanizma ve koşulları teşhis etmek hiç de kolay değildir. Belki bazı teşhislerde bulunulabilir. Böyle bir yapısal esnekliğin, ve temel elitlerin ve katmanların açıklığının gelişimi ve sürekliliği, birçok faktör, süreç ve koşullarla güçlendirilebilir. Farklı modernleşme kalıplarını ele alan analizimizde bunlara değinilmistik. Özel bir öneme sahip olanlar arasında, -elbette sadece bunlar olmasa da- merkezi kurumsal, modern çerçevelerin ilk kurulduğu biçimler, modernleşmenin görece temposu ve bir toplumda "ideolojik dönüşüm" süreçleri diyebileceğimiz şeyler bulunmaktadır.

Esnek siyasal sembollerin, merkezi, siyasal ve yasama çerçevelerinin, ortak siyasal-ulusal özdeşleşme sembollerinin, siyasal mücadele organlarının ve idari mekanizmanın oluşturulması ve korunması; bunların hepsi temel gerekliliklerdir. Bunlar, modern, farklılaşmış siyasal kimliğin ve farklı gruplar ve katmanlar arasındaki uyumun gelişimine ve bir sivil düzenin gelişimine temel teşkil eden şeylerdir. Bu kurumlar, daha geniş grup ve katmanların sürekli olarak siyasal toplumsallaşmalarını sağlayan ajanlardır. Bu ajanlar, bu grup ve katmanların merkezi siyasal alanda özümsemeleri, siyasal oyunun temel kurallarındaki değişimleri kabullenmeleri ve taleplerinin düzenlenmesi için bir önkoşuldur. Yasal haklar ve prosedürler, siyasal mücadelenin kuralları ve idari hizmetlerin dağıtımı da, benzer şekilde, bu ajanlara bağlıdır. Tersine, bu tür kurumların gelişmemesi, çeşitli elitlerin ve daha genel katmanların kapalılığını ve bölünmüşlüğüne güçlendirir.

Bu bağlamda, önemli olan, siyasal oyunun belirli kurallarının -formel veya enformel olarak oluşturulması ve kurumsallaştırılmasıdır. Toplumda prosedürel oydaşmayı sağlayan seçim sistemleri veya değişik biçimlerde daha az formel kurumsal aygıtlar burada önemlidir. Böylesine başarılı bir

kurumsallaşma, genellikle görece olarak esnek ve farklılaşmış yasal bir sistemin gelişimine bağlıdır ve onunla ilişkilidir. Toplumsal ve siyasal temelleri ne olursa olsun, bu, bireylere bazı temel yasal haklar, uzun dönemli yükümlülük ve faaliyetlerin üstlenilmesinde bir miktar koruma ve bazı asgari vatandaşlık hakları sağlayabilir.(37)

Siyasal toplumsallaşma vasıtaları olarak bu merkezi sembol ve kurumların geçerliliğini ve sürekliliğini, tek başına kurumun kendisi sağlamamaktadır. Böyle bir geçerlilik ve süreklilik, diğer birçok ilave faktör veya koşula bağlıdır. Bunlar, çeşitli grupların modernleşme düzeyini ve böylece hem sorunlarıyla mücadele edebilecekleri yeni düzenleyici çerçeveler, hem de daha geniş modern çerçeveler ve sembollere doğru genel, olumlu yönelimler geliştirebilme düzeylerini etkiler.

Genel modernleşme temposunun çeşitli yönleri ve farklı kurumsal alanlarda farklı modernleşme temposu çok önemlidir. Özellikle ekonomik gelişme ve ilerlemenin yaygın sürekliliği önemlidir. Doğal olarak bu süreklilik ne kadar fazla ise, çeşitli grupların ve katmanların yeni, modern bağlama olumlu uyumu da o kadar çok olacaktır. Bunun kadar önemli olan bir diğer husus ise, farklı kurumsal alanlarda modernleşmenin görece zamansal ardılığdır, çünkü bu, kurumların farklı modernleşme krizleri ile görece olarak etkili bir biçimde mücadele yeteneğini etkilemektedir. Bu değişik krizler ve problemler aynı anda ortaya çıkmadıkça, yani diğerleri ortaya çıkmadan biri çözümlendikçe, veya mücadele edildikçe, modern kurumsal sistemin özümseme kapasitesi daha yüksek olmaktadır. Benzer şekilde, daha geniş gruplar arasında yoğun çatışmalar başlamadan önce, çatışmaların düzenlenmesine çalışan kurumlar kurulduğu ve çatışmaların düzenlenmesini kabul etme eğilimi geliştiği sürece, bu özümseme kapasitesi daha yüksek olacaktır.

Bu nedenle, merkezi siyasal kurumlar, çevrenin işbirliğini de önlemeksizin, çevreden önce modernleşirse, sürekli gelişme isteği daha çok olacaktır. Aşırı siyasal talep bakımından tamamen politize olmadan sosyal grupların bir yandan dinsel ve ideolojik dönüşümü, diğer yandan modern ekonomik çerçeveler ile bütünleşmesi gerçekleşirse, bu olasılık daha yükselecektir. Son olarak, içsel değerler ve statü dönüşümü ekonomik farklılaşma ile başbaşa geldiği sürece, veya en azından onun çok gerisinde kalmadığı sürece, içsel düzenleyici mekanizmaların gelişme başarısı daha yüksek olacaktır.

Bununla birlikte, çeşitli grup ve katmanların -özellikle kurumsal esnekliğin gelişmesi açısından çok önemli bulduğumuz elit gruplarının- uyumu ve açıklığı, sadece yukarıda analiz edilen daha genel süreçlere bağlı değildir. Bunlar, aynı zamanda, bu elitlerin ve grupların daha geniş toplumsal çerçevedeki yerine, ve aynı zamanda bunların içsel yenileme güçlerine, veya bunların ideolojik veya değere ilişkin dönüşümü

diyebileceğimiz şeye de dayanmaktadır. Ayrıca, modern değerlere bağlılıklarının gelişimini ve sürekli yapısal esnekliğin gelişimini kolaylaştıran bu mekanizmaların korunması için, böyle bir dönüşüm gereklidir.(38)

Bunlar, elbette ön belirlemelerdir. Hem bu çeşitli mekanizma ve koşulların, hem de modernleşmedeki büyük yapısal çeşitliliğin daha geniş araştırılması, gelişme konusundaki araştırmalarda belki de en önemli ikinci adım olacaktır.

-----0-----

## BİBLİYOGRAFYA

1. Moore, W.E., A Reconsideration of theories of social change, **American Sociological Review**, no.25 (Dec.1960), 810-18.

Davis, K., The myth of functional analysis as a special method in sociology and anthropology, **American Sociological Review**, 26 (Dec. 1961), 752-72.

2. Dore, R.P., Function and cause, **American Sociological Review**, 26 (Dec. 1961), 843-53.

Bock, K.E., Evolution, function and change, **American Sociological Review**, 28 (April 1963), 229- 37.

3. Parsons, T., **The Social System**, Glencoe, Ill., The Free Press, 1951.

Parsons, T. and Smelser, N.J., **Economy and Society: A Study in the Integration of Economics and Social Theory**, London, Routledge and Kegan Paul, 1956.

4. Eisenstadt, S.N., **Political Systems of Empires**, New York, The Free Press, 1963.

5. Merer, F., Groups, leadership and institutionalization, **Human Relations**, no.1 (Jan. 1949), 23-39.

6. Thibaut, J.W. and Kelley, H.H., **The Social Psychology of Groups**, New York, John Wiley, 1959.

7. Merton, R., **Social Theory and Social Structure**, Glencoe, Ill., The Free Press, 1957, bölüm 8 ve 9.

Eisenstadt, S.N., Studies in reference group behaviour: 1, Reference norms and the social structure, **Human Relations**, 11 (4) (May 1954), 191-216.

8. Miller, S.M., Comparative social mobility, **Current Sociology**, 9 (1) (1960), 1-89.

Bendix, R. and Lipset, S.M. (der.), **Class, Status and Power: A Reader in Social Stratification**, Glencoe, Ill., The Free Press, 1953.

Eisenstadt, S.N., Political Modernization: some comparative notes, **International Journal of Comparative Sociology**, March-April 1964, ss.2-24.

9. Southall, A., An operational theory of role, **Human Relations**, 12 (1) (Feb.1951), 17-34.

10. Eisenstadt, S.N., Weintraub, D. ve Toren, N., **Analysis of Processes of Role-Change: A Proposed Conceptual Framework**, Final Research Report, Jerusalem, The Hebrew University, Department of Sociology, Technical Note No.7, Contract No. AFGI (52)-480, 1963 (mimeo-graphed), 43.

11. Murdock, G.P., **Social Structure**, New York, Macmillan, 1949.

12. Firth, R., **Elements of Social Organization**, London, Watts, 1951.

Fortes, M. (der.), **Marriage in Tribal Societies**, Cambridge Papers in Social Anthropology, Cambridge University Press, 1962.

13. Parsons, T. ve Smelser, N.J., **Economy and Society: A Study in the Integration of Economics and Social Theory**, London, Routledge and Kegan Paul, 1956.

14. Ginsberg, M., On the concept of evolution in sociology, **Essays in Sociology and Social Philosophy**, vol.1, London, Heinemann, 1957.

15. Bock, K.E. Evolution, function and change, **loc.cit.**

16. Wolf, E., The study of evolution, (der.), **Horizons of Anthropology**, Chicago, Aldine Press, 1964, s.108-20.

17. White, L.A., **The Evolution of Culture**, New York, McGraw-Hill, 1959.

18. Mead, M., **Continuities in Cultural Evolution**, New Haven, Yale University Press, 1964.

19. Parsons, T., Evolutionary universals in society, **American Sociological Review**, 29 (3), (1964), 330-57.

- Bellah, R.N., Religious evolution, **American Sociological review**, 29 (3), (1964), 358-74.
- Eisenstadt, S.N., Social change, differentiation and evolution, **American Sociological Review**, 29 (3) (1964), 375-86.
- Eisenstadt, S.N., Breakdowns of modernization, **Economic Development and Cultural Change**, 12 (4) (1964), 345-67.
20. Carneiro, R.L., Scale analysis as an instrument for the study of cultural evolution, **South-Western Journal of Anthropology**, 18 (1962), 149-69.
21. Schwartz, R.D. and Miller, J.C., Legal evolution and social complexity, **American Journal of Sociology**, 70 (1964), 159-70.
22. Eisenstadt, S.N., **Modernization, Growth and Diversity**, Carnegie Faculty Seminar on Political and Administrative Development; Department of Government, Indiana University, Bloomington, 1963.
23. Sahlins, M.D. and Service, E., **Evolution and Culture**, Carnegie Faculty Seminar on Political Administrative Development; Department of Government, Indiana University, Bloomington, 1963.
24. Eggan, F., Cultural differentiation and social change, **Current Anthropology**, (1963), 347-60.
25. Gellner, E., **Thought and Change**, London, Weidenfeld and Nicholson, 1964.
26. Weber, M., **The Theory of Social and Economic Organization**, London, William Hodge, 1941 (1961).
- Weber, M., **The Sociology of Religion**, (çev.: E. Fischhoff), Boston, Beacon Press, 1963, 4, 10 ve 11. bölümler.
27. Eisenstadt, S.N., **Essays on Comparative Institutions**, New York, John Wiley, 1965, 1. bölüm.
28. McClelland, D., **The Achieving Society**, Princeton, N.J., Van Nostrand, 1960. (1961).
29. Deutsch, K., Social mobilization and political development, **American Political Science Review**, 55, (1961), 463-515.
30. Lerner, D., **The Passing of Traditional Society**, Glencoe, Ill., The Free Press, 1957.
- Moore, W., The social framework of economic development, Braibanti, R. and Spengler, J.J., (der.) **Tradition, Values and Socio-Economic Development**, Durham, N.C., Duke University Press, 1961.
- Spengler, J.J., Theory, ideology, non-economic values and politico-economic development, Braibanti, R. and Spengler, J.J., (der.), **op.cit.**
- Kahl, J.A., Some social concomitants of industrialization and urbanization, **Human Organization**, 18. (1959).
31. Levy, M., **The Family Revolution in Modern China**, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1952.
- Hoselitz, B., **Sociological Aspects of Economic Growth**, Glencoe, Ill., The Free Press, 1961.
- Rostow, W.W., **Stages of Economic Growth**, New York, 1961.
32. United Nations, **Report on the World Social Situation**, New York, United Nations, 1961.
- Echavarria, M.J., Relationship between social and economic institutions: A theoretical model applicable to Latin America, **Economic Bulletin for Latin America**, 6 (1) (1961), 27-41.
33. Gerschenkron, A., **Economic Backwardness in Historical Perspective**, Harvard University Press, 1962.
34. Weber, M., **The Sociology of Religion**, (çev.: E. Fibchoff), Boston, Beacon Press, 1963.
35. Shils, E., **Political Development in New States**, The Hague, 1962.
36. Mannheim, K., **Man and Society in an Age of Reconstruction**, London, Routledge and Kegan Paul, 1940.
- Shils, E., Center and periphery, **The Logic of Personal Knowledge**, essays presented to Michael Polanyi, London, 1961, s.117-30.
- Eisenstadt, S.N., **Modernization, Growth and Diversity**, Carnegie Faculty Seminar on Political and Administrative Development; Department of Government, Indiana University, Bloomington, 1963.
37. Parsons, T., **Societies in Comparative and Evolutionary Perspectives**, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1966.
38. Bu problemlerin daha detaylı analizi için bkz. Eisenstadt, S.N., **Modernization, Protest and Change**, (yayınlanacak).