

TEORİK VE FONKSİYONAL AÇIDAN TOPLUMSAL KURUMLAR VE KURUMLARARASI İLİŞKİLER

THEORETICAL AND FUNCTIONAL RELATIONSHIPS AMONG SOCIAL INSTITUTIONS AND INTER- INSTITUTIONAL RELATIONS

Prof.Dr.Mimar TÜRKKAHRAMAN*

ÖZET

Toplumların ve grupların istikrar içerisinde varlıklarını sürdürmelerinin ve gelişmelerinin yolu, kurumların ve kurumlar arası ilişkilerin sağlam ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesinden geçer. Bir toplumun ana yapısal öğeleri olan kurumlar, insanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla oluşturulmuş belirli değerler üzerine inşa edilmiş yapılardır. Kurumların fonksiyonel ve etkili bir biçimde işleyişi, kurumlar arası işbirliği ve ahenk hem kurum hem de toplumun genel sosyal sistemi açısından önemlidir. Bu makalede kurumlar ve kurumlar arası ilişkiler teorik ve fonksiyonel bağlamda ele alınmaktadır. Makalenin amacı kurumlar arası ilişkilerin hem kurum hem de sosyal yapı ve toplumun genel sosyal sisteminin işleyişi açısından neden ve ne kadar önemli olduğunu teorik ve fonksiyonel bağlamda ortaya koymaktır.

ABSTRACT

Societies and groups' successful way of existence and development are very much depended on firm progressive institutional management and institutional relationships. As a main structural component of a society, institutions which are created to satisfy the needs and expectations of people have been constructed on specific values. Functional, effective, harmonic and cooperative works of institutions are very important both for the institution itself and for the general social structure of the society. This paper looks into the institutional relations in a theoretical and functional framework. The aim of article is to put down the importance of institutional relation both for functioning of institution, social structure and as whole for the general social system of society.

Toplum, Kurum, Kurumların Fonksiyonları, Kurumsal İlişkiler, Kurumlar arası İlişkiler.

Society, Institution, Functions of Institutions, Institutional Relations, Relations between Institutions.

* Kırıkkale Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE TOPLUM VE KURUM

a) Toplum

Toplum denen varlık alanının, insan denen varlığın fitratının zorunlu bir sonucu olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. Çünkü insan, hayatını tek başına devam ettiremeyen, varlığını ve hayatını ancak ve ancak bir grup veya topluluk içerisinde sürdüren bir varlıktır. İnsanların bir araya gelmesiyle gruplar, grupların bileşiminden de toplum tezahür eder. Bu bağlamda düşünüldüğünde toplum, ihtiyaçlarını karşılamak için etkileşen ve ortak bir kültürü paylaşan çok sayıda insanın oluşturduğu bir teşkilat ve ilişkiler ağı olarak karşımıza çıkar¹.

Toplum, hem nitelik hem de nicelik özelliği olan bir varlıktır. Bir başka ifadeyle, toplum hem maddi hem de manevi unsurlardan meydana gelen bir bütündür. Ancak toplumu anlamlı kılan ve onu büyük ölçüde oluşturan, toplumun kültürel ya da nitel boyutudur. Toplumun nitel boyutu, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkiler, etkileşimler ve değerlerden oluşur. Bu bağlamda toplum aynı zamanda, sosyal değerler üzerine inşa edilmiş ve bu değerler çerçevesinde etkileşimde bulunan bir varlık alanı olarak da görülebilir². Sosyal değerler; bir toplumun varlığı, birliği, işleyişi ve devamı açısından, toplumun çoğunluğu tarafından doğruluğu ve gerekliliği kabul edilen ve uyulması gereken genelleştirilmiş ahlaki inançlar ve prensiplerdir³. (Doğruluk, dürüstlük, çalışkanlık ve sadakat gibi)

Topluma anlam ve yön veren ölçütler ve temel prensipler olarak değerler ise, genelde iki kategoride; yüksek değerler ve vasıta değerler olarak ayrıştırılabilir. Yüksek değerler, tarih boyunca toplumların benimsediği ve koruduğu aile, eğitim, din, siyaset ve ekonomi gibi kavramlar etrafında oluşan değerlerdir. Bunlara temel değerler de denilir. Vasıta değerler ise, yüksek değerleri elde edebilmek ve koruyabilmek için oluşturulan, zamana ve mekâna göre değişebilen ve gerektiğinde yerlerini yenilerine bırakabilen değerlerdir. Bunlar, iğreti ya da tali değerler olarak da adlandırılır.

b) Kurum

Türkçede kurmak fiilinden türeyen, eski dilde müessese kavramı ile eş anlamlı olan kurum kelimesi, bir şeyleri düzenli, devamlı ve kurallara uygun bir şekilde yapma metot ve yolları anlamına gelir. Kurumlaşma çabası, insan eylemlerinde görülen bir olgudur. Issız bir çölde tek başına yaşayan bir insan bile eylemlerini rutinleştirir, sürekli bir hale getirerek kalıplaştırır⁴. Kurumlaşma, düzenli, dengeli ve bütünlük arz eden bir form ve yapının oluşması demektir. Bir başka ifadeyle kurumlaşma; insan davranışlarında, düzenli, dengeli ve bütünlük arz eden eylem kalıplarının oluşturulmasıdır. Peter L. Berger'e göre, her ne zaman insanlar arasında karşılıklı olarak düzenlenen

¹ Elgin F. Hunt, Social Science, The Macmillan Company, New York, 1972, s. 20.

² Leonard Brom and Philip Selznick, Sociology, Row, Peterson and Company, New York, 1956, s. 29.

³ İsmail Doğan, Sosyoloji, Pegem Yayınları, Ankara, 2008, s. 321.

⁴ Margaret Hewitt, "Social Institutions" in Sociology (Edit: G. Duncan Mitchell) Routledge, London, 1970, p. 24.

(tanınan) ve kalıplaştırılan eylemler var ise, o zaman kurumlaşma meydana gelebilir⁵. Berger'e göre, bir toplumdaki sosyal değerlerin paylaşılma oranı artıkça, kurumlaşmanın da çap ve alanı bir o kadar geniş olur⁶.

Bir kavram olarak kurum, önemli bir sosyal ihtiyacı karşılamaya yönelik, birbiriyle ilişkili, organize olmuş ve süreklilik arz eden değerler ve kurallardan oluşan bir bütün olarak tanımlanır. Bir başka deyişle kurum, bir toplumun temel ihtiyaçlarını ve faaliyetlerini (inanç, üreme, yetiştirme, paylaşma, düzen ve eğlenme gibi) karşılayacak bir şekilde oluşturulmuş bir değerler ve normlar setidir⁷. Süreklilik arz eden bir sosyal örüntü, rol ve ilişki yapısı olan kurumlar, bireyin doğumundan önce var olan ve ölümünden sonra da var olacak olan yapılardır. Bireyler ölümlüdür, kurumlar ise, süreklilik arz eden yapılardır. Kurum, X tipindeki bir eylemin X tipindeki bir aktör tarafından yerine getirileceğini düzenler⁸. Bu bağlamda sosyolojik açıdan kurum kavramı, herhangi bir kişiyi, grubu ve bir mekân ifade etmez.

2. TOPLUMSAL YAPI İÇİNDE KURUMLAR

Her organizmanın bir yapısı olduğu gibi, toplumunda bir yapısı vardır. Teknik olarak yapı; öğeler arası bağımlılık ilişkilerinden oluşan bir bütünlüktür. Bir binanın yapısı, temel, duvar, çatı gibi başlıca öğeler arasındaki bağlantılar ve ilişkilerden oluşur⁹. Bu bağlamda toplumsal yapı denildiğinde; toplumda organize olmuş sosyal ilişkiler ile bunların karşılıklı etkileşimlerinden meydana gelen bir bütünlük anlaşılır¹⁰. Sosyal yapıyı oluşturan ana unsurlar, kişiler değil, kişiler arasındaki seçilmiş roller (karı-koca, hoca-öğrenci) ve sosyal örgütlenmelerdir (aile, eğitim, ekonomi, siyaset ve din gibi). Örneğin, aile yapısı denilince, aile üyeleri arasındaki ilişki, otorite vb. görüntüler ve ilişkiler akla gelir. Aynı şekilde siyaset denildiğinde, hükümet, siyasal partiler, parti içi örgütler, ideolojiler, seçmenler gibi öğeler ve bunlar arasında kurulan ilişkiler anlaşılır. Bu bağlamda toplumsal yapı; bir toplumun kuruluşu ve işleyişi ile ilgili bir takım görevleri yerine getiren örgütlü ilişkilerden meydana gelen bir düzen olarak da tanımlanır¹¹.

Sosyal sistemlerin en önemli özellikleri, onların kesinlikle sosyal fonksiyonlara dayalı olmalarıdır. Sosyal sistem kavramı ucu açık genel bir kavramdır. Üst, alt ve yan sistemlerle fonksiyonel ilişkiler içindedir.¹². Bu bağlamda düşünüldüğünde toplumsal yapı içinde kurumlar, sosyal hayatın

⁵ Peter L. Berger and Thomas Luckman, the Social Construction of Reality, Penguin Books, London, 1971, p. 77.

⁶ Peter L. Berger, Invitation to Sociology, Penguin Books, London, 1982, s. 94.

⁷ Joseph Fichter, Sosyoloji Nedir? (Çev; Nilgün Çelebi), Atilla Kitabevi, Ankara, 1994, s. 119-120.

⁸ Peter L. Berger & Thomas Luckman, the Social Construction of Reality, s. 72, 77.

⁹ Birsen Gökçe, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumları, Savaş Yayınları, Ankara, 1996, s. 5.

¹⁰ Enver Özkalp, Sosyoloji, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1995, s. 8.

¹¹ İbrahim Yasa, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Temel Sorunları, TODAİE Yayınları, Ankara, 1973, s. 2.

¹² Nihat Nirun, Sistematik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Yayınları, Ankara, 1994, s. 7.

oluşumu, işleyişi, devamı ve gelişimi açısından olmazsa olmaz yapılar olarak karşımıza çıkar. Emile Durkheim, 'Meslek Ahlakı' adlı eserinde, bir toplumsal kurum, ahlaki değerler olmadan yaşayamaz. Aksi halde, ortaya sadece kişisel çıkar tartışmaları kalır. Toplumların bugün muzdarip olduğu sorunlar işte buradan kaynaklanmaktadır.¹³ der. Toplumsal yapı içinde kurumlar;

a) Toplumsal kurumlar, temel ihtiyaçları, beklentileri ve amaçları gerçekleştirmeye yönelik olarak oluşturulmuş yapılardır. İhtiyaçları karşılama ve amaçları gerçekleştirme biçimleri süreklilik kazanarak belli bir yapıya büründürülmüştür.

b) Toplumsal kurumlar, toplumun varlığını sürdürmesi ve gelişebilmesi açısından gerekli ve zorunlu olan ilişkiler ağıdır.

c) Toplumsal yapı içinde kurumlar, gerek kendi alt kurumları gerekse diğer kurumlarla bir ilişki ve eşgüdüm içinde bulunurlar. Toplumu oluşturan her kurum farklı biçimde çalışır, fakat birbirlerini tamamlayarak işlevlerini yerine getirirler.

d) Toplumsal yapı içinde kurumlar, görel bir bağımsızlığa sahip olsalar da, karşılıklı olarak birbirlerinden etkilenip, birbirlerine bağlı olarak değişebilirler.

Toplumsal yapı içerisinde kurumlar, bir saat gibi düşünülebilir. Bilindiği üzere saat; yapısal ve fonksiyonel unsurların karşılıklı bağımlılığından oluşan bir sistemdir. Saat örneğinde, saatin genel çevresi bir toplum olarak düşünüldüğünde aile kurumu, insanın ilk karşılaştığı toplumsal bir çevre veya merkez olarak, saatin hareket merkezine veya en önemli noktasına yerleştirilebilir. Eğitim, din, siyaset ve ekonomi gibi kurumlar ise, saatin diğer ana yapısal çarklarına ve unsurlarına benzetilebilir. O halde toplumsal yapı içerisinde kurumlar, birbiriyle ilişkili birçok temel ve alt kurumdan oluşan ve bir saat gibi işleyen bir yapı veya sistem olarak görülebilir.

Saatin çarklarının her hangi birinde meydana gelen bir aksaklık ya da arıza saatin zamanı doğru göstermemesine yol açtığı gibi, toplumsal kurumların kendi iç yapısında ve diğer kurumlarla olan ilişkilerinde meydana gelen olumsuzluklar da, genel sosyal hayatın işleyişinde bir takım düzensizliklere yani problemlere yol açar. Bu durum bize, genel toplumsal hayatın sağlıklı bir biçimde işlemesi ve yürümesi ile toplumun ana kurumlarının fonksiyonları ve kurumlar arası ilişkiler arasında doğru bir orantı olduğunu gösterir. Bir başka ifadeyle, kurumların fonksiyonelliği ile kurumsal değerlerin birbiriyle uyumu, toplumun bir düzen içerisinde varlığını sürdürmesinin ve gelişiminin ön şartıdır. Örneğin, aile kurumunun işlevselliği ve değerleri ile ekonomi veya eğitim kurumunun fonksiyon ve değerlerinin birbiriyle uyumlu ve birbirlerini tamamlayıcı bir nitelikte olması gerekir. Bu

¹³ Emile Durkheim, Meslek Ahlakı (Çev: Mehmet Karasan), M.E.B Yayınları, İstanbul, 1986, s. 7.

uyum olmazsa ne toplum sağlıklı bir şekilde işler ne de o toplumda karmaşa ve çatışmaların önü alınır¹⁴.

Toplumsal yapı içerisinde, her kurum bir boşluğu doldurmaktadır. Kurumların fonksiyonunu yerine getiremediği veya yitirmeye başladığı durumlarda toplumda bir boşluk doğar. Bu boşluğun derhal doldurulması gerekir. Tabiatın boşluk götürmediği nasıl bir gerçek ise, toplumların da bir boşluk ve düzensizlik içerisinde yaşayamayacağı bir gerçektir. O halde toplumda herhangi bir kurumun etkisizleşmesi veya kendi asli işlev ve sınırlarının dışına çıkması, bütün bir toplumsal yapıya zarar verir. Örneğin, ekonomi kurumunun iyi işlememesinin doğuracağı etkiyi bir başka temel kurum olan aile örneğinde ele alalım. Eğer ekonomi iyi işlemezse, toplumda iş ve aş yokluğu ortaya çıkar. İş ve aş yokluğu, öncelikle aileyi göçe zorlar. Göç, ailenin parçalanmasına ve aile içi ilişkilerinin zayıflamasına yol açar. Zayıflayan aile ilişkileri ve ekonomik sıkıntılar beraberinde, aile içi şiddeti getirir ve bu durum, boşanmaları tetikler, boşanan ve geçinemeyen kişiler ise, evlilik dışı, diğer bir deyişle gayri meşru ilişkilere yönelebilir¹⁵. Bunun sonucunda toplumda fuhuş denilen bir sektör veya helal olmayan yollarla gelir elde edilen, meşru olmayan bir ilişkiler ağı ortaya çıkar. Böyle bir durum neticesinde diğer bütün kurumlar üzerine de inanılmaz derecede bir yük getirir. Böyle bir yükün altından da hiçbir kurum, dolayısıyla hiçbir toplum kalkamaz.

Toplumsal yapı içerisinde, temel kurumlar, yardımcı kurumlardan daha fazla önem arz eder. Aynı şekilde, toplumsal yapı içinde bazı kurumlar, (çeşitli nedenlere bağlı olarak) diğerlerine nazaran daha öncelikli bir konuma, yani eksen veya mihver (başat) bir konuma gelebilirler.

Toplumsal yapı içerisinde her kurum, birer yapı taşı olarak görülebilir. Bu yapı taşlarının korunması ve ne tür fonksiyonlar icra ettiğinin bilinmesi, toplumun bir arada, barış ve refah içerisinde yaşaması açısından önemlidir. Toplumların sahip olduğu hassas değerleri ve kurumsal yapıları tanıyıp bilmeden söylenen her söz, uygulanan her politika, sorun çözmeyeceği gibi yeni problemlerin de doğuşuna zemin hazırlar.

Toplumsal yapı içerisinde kurumlar, sosyal gruplar aracılığıyla hayatîyet kazanır. Sosyal grup, belirli bir ihtiyaç ve beklentiyi karşılamak için bir araya gelen, bir varlık ve birlik oluşturduklarının bilincinde olan ve bazı sosyal kurallarla birbirine bağlı, birleriyle yüz yüze veya uzaktan etkileşimde bulunan iki veya daha fazla insandan oluşan, görece süreklilik arz eden bir birlikteliktir. O halde kuruma hayatîyet kazandıran ve kurumsal faaliyette bulunan varlık, insanlar ve gruplardır¹⁶. Toplumsal yapıda kurumsallaşan şeyler, davranış örüntüleri, süreçler ve rollerdir ama bunları aktif kılanlar da

¹⁴ Rodney Stark, *Sociology*, Wadsworth Publishing Company, California, USA, 1987, p. 94.

¹⁵ Metin Özkul, *Türk Cumhuriyetlerinde Toplumsal Kurumların İşleyişi Üzerine Bazı Düşünceler*, I. Türk Dünyası Sosyologlar Kurultayı, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Kocaeli, 2005, s. 165.

¹⁶ Kimball Young and Raymond W. Mack, *Sociology and Social Life*, American Book Company, New York, 1959, p. 337.

kişiler ve gruplardır¹⁷. Kurum ile grup arasındaki fark ve ilişki, oyun ile oyuncu örneğinde daha net anlaşılabilir. Oyunun kuralları ile oyuncular birbirinden farklıdır. Oyun kuralları kurumsal bir özellik taşır ve amacı oyunun nasıl oynanacağını belirlemektir. Oyuncular ise, oyunu kurallar çerçevesinde oynayan kişilerdir. Bir oyun grubunun amacı, oyunu kuralları çerçevesinde oynayarak kazanmaktır.

3. KURUMLARIN SINIFLANDIRILMASI VE FONKSİYONLARI

a) Kurumların Sınıflandırılması

Kurumlar, bütün toplumlarda görülen evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkar. Bu evrensellik, öncelikle insan denen varlığın birbirine benzerliğinin sonucudur. Sosyolojik ve antropolojik veriler, ilkel veya gelişmiş olarak adlandırılan bütün toplumlarda, aile, eğitim, ekonomi, siyaset, din gibi kurumların varlığına işaret etmektedir. Yani bütün toplumlarda şekil bakımından birbirlerine benzer bir biçimde kurumsallaşmış bir takım davranış kalıpları vardır. Örneğin, her toplumda, yeni doğmuş bebeğin yetiştirilmesine ilişkin bir aile yapısı ve maddi ihtiyaçları karşılamaya yönelik bir ekonomik davranış örüntüsü söz konusudur.

İnsan toplulukları benzerlikler kadar farklılıklar da arz eder. Bu farklılaşmada içinde yaşanılan fiziki-coğrafi şartlar, kültürün kendi iç unsurları veya başka kültürlerle olan etkileşimler belirgin bir rol oynar. Dolayısıyla, biçimsel açıdan evrensellik gösteren kurumlar, içerik bakımından çeşitli sebeplere bağlı olarak, toplumdan topluma değişiklik gösterir. Örneğin; her insan beslenmek zorundadır ama insanların tükettikleri besin maddeleri ve beslenme şekilleri toplumdan topluma farklıdır.

Bilim, realitedeki olguları keşfetmek ve onları ilişkilendirilmiş bir sistem içinde sınıflamak için kullanılan bir metodoloji ise, kurumlar da; fonksiyonlarına ve yapılarına göre çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Joseph Fichter, 'evrensellik, zorunluluk ve önemlilik' gibi kriterler bağlamında kurumları, temel kurumlar ve yardımcı kurumlar olmak üzere iki kategoride sınıflandırır. Bu kriterlerden

a) Evrensellik özelliği; kurumları oluşturan roller, ilişkiler ve davranış örüntülerinin ilkel (arkaik) veya gelişmiş tüm toplumlarda yaygın olarak var olmasıdır.

b) Zorunluluk özelliği; bir kurumun gördüğü fonksiyonu diğer bir kurumun karşılayamaması ya da karşılanamaması halini ifade eder.

c) Önemlilik özelliği ise; toplumun ortak refah için o kuruma verilen değer ve öneme işaret eder¹⁸.

¹⁷ Joseph Fichter, Sosyoloji Nedir? (Çev; Nilgün Çelebi), s. 121

¹⁸ Joseph Fichter, a.g.e., s. 115.

Fichter, evrensellik, zorunluluk ve önemlilik özelliklerine haiz olan kurumları temel kurum olarak adlandırır. Bir toplumun önemli ve temel kurumları arasında, aile, eğitim, din, siyaset ve ekonomi gibi kurumlar sayılabilir. Bunların dışında kalanlar ise, herhangi bir temel kurumun alt kurumu olarak görülür. Alt kurum, temel kurumlarca kapsanan küçük ölçekli çeşitli kurumlardır. Örneğin, aile temel bir kurum iken, boşanma onun bir alt kurumudur¹⁹. Tarihsel süreç içerisinde temel kurumlar, yapısal ve fonksiyonel bir takım değişikliklere uğramış olsalar da bütün toplumlarda varlıklarını koruyarak günümüze kadar gelmişlerdir.

Toplumsal yapı içindeki kurumlar biçimsel açıdan da; resmi ve gayri resmi usuller olarak iki gruba ayrıştırılabilirler. Bu çerçevede kurumlar; resmi (formel) normlardan doğan kurumlar ve informal normlardan doğan kurumlar olarak tasnif edilebilir. Ancak bu ayrıştırma ve sınıflandırma metodolojik açıdan yapılan bir ayrıştırma değildir. Çünkü realitede, genel sosyal hayatın işleyişi ve eşgüdümü açısından, resmi formlar ile resmi olmayan formlar her zaman birbirinin desteğine muhtaçtır. Ayrıca, bir sosyal grup içerisinde aynı anda hem formel hem de informal kurumsal değer ve ilişkiler söz konusudur. Örneğin ailenin kuruluşu formel (kanunla) normlarla olmasına rağmen, aile içi üyeler arasında ilişkilerin yürütülüşünde informal (gelenek, adet ve ahlak gibi) kurallar da bulunmaktadır²⁰.

b) Kurumların Fonksiyonları

Toplumun refahı ve varlığının devamı açısından kurumların yapısından ziyade fonksiyonelliği daha bir önem arz eder. Bu bağlamda bir kurumun eski veya yeni olması, onun iyi veya kötü olduğu yönünde bir sonuç ifade etmez. Önemli olan, bir kurumun toplumdaki fonksiyonelliği ya da yaptığı görevlerdir. Örneğin, İngiltere’de monarşi kurumu, parlamenter çatışmanın ve partizan kavgaların üstünde, vatanseverlik duygusunun bir deposu, sürekliliğin ve birliğin bir sembolü olarak görülür. Öyle ki monarşi kurumu, birçok konuda bölünmüş olan insanları, ortak bir amaç için bir araya toplayan bir odak noktasıdır.²¹

İnsanların temel ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için oluşturulmuş ve yenilenmiş yapılar olan kurumların, bir takım genel fonksiyonlarından söz edilebilir. Bu fonksiyonlar, genelde, olumlu ve olumsuz fonksiyonlar olarak iki kategoride değerlendirilebilir.

Kurumların Olumlu Fonksiyonları

1) Kurumlar, birer davranış modelleri olmaları ve insanlara önceden belirlenmiş sosyal rol ve ilişki formları sağlamaları sebebiyle, bireylerin davranışlarını kolaylaştırır ve basitleştirir.²² Kurumsal yapılar, insana yol ve yön göstererek, insanın biyolojik mekanizmasının yetersizliği nedeniyle

¹⁹ George J. Bryjak and Michael P. Soroka, *Sociology: Cultural Diversity in a Changing World*, Allyn and Bacon, Boston, 1994, p. 283.

²⁰ Margaret Hewitt, "Social Institutions" in *Sociology*, p. 18.

²¹ Walter A. Rosenbaum, *Political Culture*, Nelson, London, 1975, s. 67.

²² Antony C. Zijderveld, *Soyut Toplum (Çev: Cevdet Cerit) Pınar Yayınları, İstanbul, 1985, s. 230.*

yönlendirilmemiş amaçlardan kaynaklanan tansiyonun düşmesine ve telaşın ortadan kalkmasına imkân verir. Bir başka ifadeyle kurumlar, insanlara tek başına çözemediği ya da gideremediği bir ihtiyacı, kabul edilebilir bir tatmin düzeyinde, kısa zamanda, daha az emek ve zaman harcayarak çözüme imkânı verir. Kurumlar, sorumluluğu yaygınlaştırarak ve kolektifleştirerek ferdin sorumluluğunu azaltır²³. O halde insanlar, gruplar ve dolayısıyla toplumlar, yolculuklarına güvenli bir şekilde ancak ve ancak kurumlar aracılığıyla devam ederler.

2) Kurumlar, toplam kültürün istikrar ve devami için birer ajan olarak hizmet görürler. Toplumda süreklilik, istikrar ve uyum ancak ve ancak kurumlar sayesinde gerçekleşir²⁴. İnsanların davranışları, düşünceleri ve duyguları kurumlar yoluyla yönlendirilir ve bunun sonucunda hem insan faaliyetleri hem de toplum bir dengeye kavuşarak varlığını sürdürür.

3) Kurumlar, kesin ve yaptırımlı ilişki formları olmaları sebebiyle insan davranışları üzerinde bir kontrol görevi görür. Hayvanlar âleminde davranışlar içgüdüler tarafından yönlendirilirken, insanlar âleminde davranışlar kurumlar tarafından yönlendirilir²⁵. Kurumlar, toplumların sistemli ve ideal düzeydeki beklentileri doğrultusunda insan davranışlarını hem zorlar hem de sınırlar. Kurumlar, bireyin rastgele, keyfi ve başkaları için tehlikeli olabilecek davranışlarını frenlemek suretiyle toplumda sosyal kontrolü sağlarlar²⁶.

Kurumların Olumsuz Fonksiyonları

1) Toplumlar, zaman zaman çeşitli nedenlerle bir takım yapısal değişikliklere gitme ihtiyacını hissederler. Diğer yandan kurumsal yapılar, sosyal davranışların koruyucusu ve sürdürücüsü olmaları hasebiyle, değişmeye karşı direnç gösterirler²⁷. Bunun bir sonucu olarak da kurumlar, bazen sosyal gelişmeyi engelleyici veya geciktirici bir rol oynayabilir. Hatta öyle ki toplumlarda zaman zaman kurumsal bir bağnazlık da ortaya çıkabilmektedir. Bazı kişi veya gruplar, bazen bir davranış örüntüsünün değeri kalmasa da, o davranışı koruyarak veya zorla yaşatarak bir kurumsal saltanata veya despotizme yol açabilirler.

Kurumlara fonksiyonel açıdan değil de, yapısal açıdan bakanlar, kurumları genelde amaç olarak görürler. Böyle bir anlayışın yaygınlık kazandığı durumlarda kurumlar, insana hizmet etmenin ve yol göstermenin ötesinde, kendi başına kutsal varlıklar haline gelirler. Bunun sonucunda toplum, kendi önünü tıkayan kurumsal bir bağnazlık veya despotizmle karşı karşıya kalır.

2) Kurumlar, bireysel açıdan insanları sınırladığı için zaman zaman sapma davranışlarına da yol açabilir. Toplumdaki bir takım kurumsal yapıların çeşitli nedenlerle yıpranması veya fonksiyon icra edememesi,

²³ Peter L. Berger, and Thomas Luckman, The Social Construction of Reality, p. 71.

²⁴ Joseph Fichter, Sosyoloji Nedir? (Çev; Nilgün Çelebi), s. 122.

²⁵ Joseph Fichter, a.g.e., s. 232.

²⁶ Antony C. Zijderveld, Soyut Toplum, s. 237.

²⁷ Antony C. Zijderveld, a.g.e., s. 255.

toplumda bir reform ihtiyacını doğurur. Kurumlar, reform isteklerine karşı direnç gösterebilir, yeniliklere karşı sorumluluk üslenen kişilere engel olabilir. Bu manada kurumlar kişilerin girişimini ve inisiyatif almalarını engelleyen, olumsuz bir fonksiyonda bulunabilir²⁸.

Kurumların kendi sınırlarının dışına çıktığı, fonksiyonlarını iyi veya yeterince yerine getiremediği durumlarda, başka güçler devreye girerek, sistem dışı, meşru olmayan mafya ve çete gibi yapılanmalar ortaya çıkarırlar. Hatta bu tür olaylar, kronik bir vakıa haline gelebilir. Birçok gözlemciye göre; İtalya'daki siyasal liderler arasındaki uzlaşma ve diyalog eksikliği, İtalya'nın eğitim sisteminden kaynaklanmaktadır. Bu eğitim sistemi toplumu, sosyal problemleri pragmatik ve ampirik bir biçimde düşünme, yaklaşma ve çözüme konusunda yeterli düzeyde donatmamaktadır²⁹.

4. KURUMSAL VE KURUMLARARASI İLİŞKİLER

a) Kurumsal İlişkiler

Genel toplumsal sistem içerisinde kurumlar, uzmanlaşmış ve farklılaşmış işlevleri yerine getiren alt sosyal sistemlerdir. Dolayısıyla bir toplumdaki kurumsal yapıların işleyişi ve kurumlar arası ilişkiler, bize öncelikle o toplumun genel bir resmini sunar. Bir başka ifadeyle, bir toplumdaki kurumsal yapılar ve bu yapılar arasındaki ilişkiler, genel sosyal hayatın gidişatı ve yönü hakkında araştırmacıya bir takım ipuçları verir.

Kurumsal ilişkiler, belirli değerler ve normlar çerçevesinde yürütülen ilişkilerdir. Daha önce de tanımlandığı üzere, değerler, bir gruba veya bir topluma üye olan insanların uymak zorunda oldukları genelleştirilmiş temel prensiplerdir. Topluma anlam veren ve toplumda arzulanan ölçütler olarak değerler, insanlara ideal düşünme ve davranış yollarını gösterirler.

Toplumdaki kurallar ise, kaynağını sosyal değerlerden alırlar. Değerlerin uygulanışına daha fazla açıklık getirirler. Mesela; doğruluk asli bir değerdir ama savaş halinde doğru olma adına düşmana bilgi verilemez. Toplum hayatında insanların tavır ve hareketlerine genel bir çerçeve çizen değerler ile insanların belirli şartlar içerisinde neleri yapıp yapmayacaklarını gösteren normlar, meşru eylem kalıplarıdır³⁰. Toplumun ortalama normal telakkisi olarak da görülen normlar; dini normlar (kurallar), ahlaki normlar, örf ve adetler, moda kuralları ve hukuk normları olmak üzere çeşitli kategorilere ayrıştırılsa da, genelde ve yaygın olarak yazısız ve yazılı olmak üzere iki grupta ele alınırlar.

a) Yazısız Normlar (Resmi Olmayan): İnsan toplumlarında uzun sürede tekrarlanma ve yaygınlaşma suretiyle oluşmuş ve toplum içinde ilişkileri yöneten sosyal normlardır. Din kuralları, görgü kuralları, örf ya da

²⁸ Joseph Fichter, *Sosyoloji Nedir?* (Çev; Nilgün Çelebi), s. 122.

²⁹ Walter A. Rosenbaum, *Political Culture*, s. 98.

³⁰ Joseph Fichter, *Sosyoloji Nedir?* (Çev; Nilgün Çelebi), s. 143.

törelere, gelenek (adet) ve görenekler ile moda kriterleri genelde yazısız normlar olarak görülebilir.

Yazısız normlar, gayri-resmi ölçütler olarak da adlandırılır. Bunlar, daha çok küçük gruplar (aile ve arkadaş grupları gibi) arasındaki ilişkilerde ön plana çıkar. Yazısız normların yaptırımları daha çok manevidir. Fakat her ne kadar yaptırımları manevi olsa da, çoğu zaman bireyler üzerinde, resmi normlardan daha fazla bir etki yapmakta ve kontrol görevi görebilmektedir. Enformel normlara uymamanın en hafif cezası, alay edilme, aşağılanma, dışlanma en ağır ise, linç girişimi şeklinde tezahür edebilir.

b) Yazılı Normlar (Resmi); Çoğunlukla hukuki kurallar demektir. Bunlar, kanunlar, tüzükler, yönetmelikler gibi yetkili organlarca düzenlenen, uygulanan, gerektiğinde değiştirilen, normlardır. Toplumsal ilişkiler karmaşıklaştıkça, bireyin davranışını belirlemede enformel normların etkinliği azalır. İlişkiler bu kez, hak ve yükümlülüklerin açıkça belirtildiği yazılı normlarla sürdürülür. Bu tür normları çiğnemek suçtur ve uymayanlara maddi ve bedeni ceza verilir. Yazılı normlar, sınırları kesin olarak belirlenmiş eylemleri yasaklar. Bireyler bu eylemlere uyduğu sürece, onların davranışlarının diğer boyutuyla formel normlar ilgilenmez³¹.

Biz burada daha çok resmi ya da biçimsel olarak adlandırılan kurumsal ilişkiler ağı üzerinde duracağız. Resmi ya da biçimsel kurumsal ilişki, öncelikle bir örgütün ya da kurumun bileşiminde yer alan ögeler ya da unsurlar arasında kurulan ya da kurulması gereken ilişkilerdir. Bu ilişkiler yazısız normlardan ziyade, yazılı normlar çerçevesinde sürdürülür. Kurumsal ilişkiler, hangi konularda kimin ne yapacağı önceden yazılı kurallarla belirlenmiş ve resmi yaptırımları olan bir ilişkiler ağıdır. O halde kurumsal ilişkiler, bir kurumun veya örgütün tüzüğünde ve statüsünde resmi olarak düzenlenmiş ve belirlenmiş ilişkiler ağı olarak tanımlanabilir³². Bir başka ifadeyle kurumsal ilişkiler, belirli değerler ve normlar çerçevesinde yürüten, yürütülmek zorunda olan ve yaptırımları bulunan ilişkiler ağıdır. Bu ilişkiler ağının bir takım özellikleri söz konusudur.

Bunlardan birincisi ve en temel niteliği, bu ilişkilerin gayri şahsi bir özellik göstermesidir. Bu yönüyle kurumsal ilişkiler, sözleşmeye dayalı bir işbirliği olarak da görülebilir.

İkinci bir özellik olarak kurumsal ilişkilerin örgütsel yapılarda, belirli amaçların gerçekleştirilmesinde birer araç olarak kullanılması sayılabilir.

Üçüncüsü ve belki de en önemlisi bu ilişkiler ağının, sorumluluk, yetki ve hesap verme gibi özellikleri olması veya içermesidir³³. Hatta bu özellikler, kurumsal ilişkilerin olmazsa olmazları olarak görülebilir. Bunlardan sorumluluk, kurumsal yapıda görev alan bir insanın almış olduğu görevi, talimata uygun olarak en iyi şekilde yerine getirme yükümlülüğüdür.

³¹ Joseph Fichter, a.g.e, s. 91.

³² Ayşe Öncü, Örgüt Sosyolojisi, Turhan Kitabevi, Ankara, 1982, s. 36.

³³ Selçuk Yalçın, Personel Yönetimi, İ. Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul, 1985, s. 38.

Sorumluluk, yukarıdan aşağıya doğru, yani üstten alta doğru işleyen bir süreçtir. Yetki, yapılacak iş konusunda karar verme hakkı veya bir işi başkasından yapmasını isteme hakkıdır. Buna emir verme hakkı da denilebilir. Kurumsal ilişkilerde verilen emirler, kişisel bir özellik taşımaz ve taşıyamaz. Aynı şekilde kurumsal ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütmesi ve yürütülmesi bakımından verilen emirlerin kısa, açık, eksiksiz ve mantıklı bir özellik taşıması da büyük bir öneme sahiptir. Bu hakka sahip olanlar, korku saçarak, asıp keserek veya kasıp kavurarak emir veremez. Hesap verme ise, kurumsal yapıda ne, niçin, nasıl yapıldı veya yapılmadı, ortaya nasıl bir sonuç çıktı konusudur. Bu ise, aşağıdan yukarıya, küçükten büyüğe doğru gerçekleşen bir süreçtir. Kurumsal yapılarda yapılan bir işin sonucunda hesap verme vardır. Kurumsal yapıda, 'ne yaparsan yap, yapmanın yanına kalır' veya 'kim kime dumduma, kendin çal kendin oyna' türünden bir anlayışa asla yer yoktur. Dolayısıyla kurumsal yapı içinde görev alan her hangi bir kimse, 'ben kendi bildiğimi yaparım, diğeri de kendi bildiğini yapsın' deme hak ve yetkisine sahip değildir.

Her ne kadar kurumsal ilişkiler, sözleşmeye dayalı bir işbirliği olsa da, kurumsal verimlilik açısından gönüllü işbirliği de kurumların başarısı açısından bir o kadar önem arz eder. 'Gönülsüz iş, ya karın ağrıtır ya da baş' deyişi, kurumsal ilişkilerde içtenlik ve samimiyet duygusunun önemine işaret eder.

Kurumsal yapılarda, kurum çalışanları arasında eşit bir muamele esastır. Kurumların fonksiyonelliği ve kurumsal hedeflere ulaşılması bakımından, eşit muamele, kuşatıcı ve kucaklayıcı bir tarz çok önemlidir. Aksi bir durum ya da tutum, hem kurum içi ilişkileri hem de kurumsal amaçlara ulaşmayı olumsuz yönde etkiler. Dolayısıyla kurumsal yapı içerisinde hiç kimseye 'üvey evlat muamelesi' veya 'sizden-bizden' ayrımı yapılamaz. Böyle bir ayırım, dışlama ve aşağılama, hem kuruma hem de topluma bir maliyet olarak geri döner. Çatışmanın, dışlamanın ve aşağılamanın ağır bastığı kurumsal yapılarda ve dolayısıyla toplumlarda ruhsal gerginliklerin ve hastalıkların önü alınamaz³⁴.

Kurumsal ilişkilerde iltifat, taltif ve uyarı gibi ödül ve yaptırımlar da söz konusudur. Kurumsal iltifatların, taltiflerin, ödüllerin ve uyarıların nasıl yapıldığı da kurumsal amaçlara ulaşmak açısından önemlidir. İltifat ve taltif, 'marifet, iltifata tabidir' deyişinden hareketle, kurum çalışanlarını çalışma yönünde daha fazla özendirir ve kurumsal hedefe ulaşma yolunda bireyleri kamçılarken, haksız uyarılar ve ölçsüz iltifatlar kurumsal ilişkilere zarar verebilir.

b) Kurumlararası İlişkiler

Toplumun kurumlardan meydana gelen bir sosyal sistem olduğu göz önüne alındığında, toplumdaki hiç bir kurum, tek başına bir varlık olarak fazla bir anlam ifade etmez. Toplumsal sistem içerisinde kurumlar bir ağ oluşturup karşılıklı bir bağımlılık içindedir. Bu karşılıklı bağımlılığın bir

³⁴ Doğan Cüceloğlu, Yeniden İnsan İnsana, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1999, s. 29.

sonucu olarak da kurumlar sürekli olarak birbirlerinden etkilenir ve birbirlerini tamamlarlar Bu etkilenme, bazen bilinçli (doğrudan) bazen de bilinçsiz (dolaylı) bir şekilde tezahür eder³⁵.

Metodolojik açıdan kurumları birbirinden bağımsız birer unsur olarak ele alıp incelemek mümkün olsa da realitede kurumları, birbirinden bağımsız olarak tek başına düşünmek mümkün değildir. Çünkü toplumsal hayatta, bir kurumun bir takım temel fonksiyonları yanında, birden fazla ve çok yönlü fonksiyonları da söz konusu olabilmektedir. Örneğin, bir toplumda okul temelde eğitim kurumuna hizmet ederken, aile kurumunun da eğitsel fonksiyonları olduğu göz ardı edilemez.

Toplumsal kurumların birbirleriyle olan ilişkisi ve işbirliği, toplumun genel ahenk ve işleyişi bakımından, büyük önem arz eder³⁶. Kurumlar arası ilişkilerde öncelikle temel kurumun kendi alt kurumuyla, sonra da temel kurumların birbirleriyle uyumu, toplumsal ihtiyaç ve amaçların gerçekleşmesi bakımından hayati önem arz eder. Kurumlar arası işbirliği toplumsal gelişmenin ve hedeflere ulaşmanın bir ön şartıdır. Nasıl ki bir arabanın üretilmesi ancak ve ancak birçok insanın bilgi ve becerilerinin bir araya getirilmesiyle mümkünse, toplumun da sağlıklı işleyişi ve hedeflerine ulaşması ancak ve ancak kurumlar arası sağlıklı bir ilişkiler ağının kurulması ve sürdürülmesiyle mümkündür. Kurumlar arası işbirliği, toplumda güven ağının genişlemesine ve böylece ortak hedeflere ve menfaatlere daha kolay ve kısa sürede ulaşılmasına zemin hazırlar. Kurumlar arası iyi ve güçlü ilişkiler, toplumdaki ayrışmaların ve bölünmelerin azalmasına etki ederek, toplumsal bütünleşmenin bir o kadar kolay gerçekleşmesine hizmet eder.

Bir toplumda, her hangi bir kurum veya kuruluş kendisinden beklenen fonksiyonu icra etmeyip, bunu diğer kurum ve kuruluşlardan beklerse veya kurumlar kendi alanlarının dışında aktif olmak isterlerse, o toplumda önce bir rol karmaşası, akabinde ise, anomik ve kaotik durumlar tezahür etmeye başlar. Kurumların herhangi birinde baş gösteren bir bunalım, diğer kurumları da er ya da geç şu veya bu şekilde etkiler. Örneğin, aile kurumunu koruyamayan ve yaşatamayan bir toplumun diğer kurumları, aile kurumunun işlevsizliğinin bedelini ödemek zorunda kalır. Bunlardan hareketle, kurumlar arası ilişkilerinin temel prensibi, 'yaşat ki yaşa' olarak formüle edilebilir.

Toplumun asıl özelliği hareketlilik ve değişme kadar istikrar ve düzeni sağlamaktır³⁷. İstikrar ve düzeni sağlamada ise kurumlar yapı taşları rolünü oynar. Bu yapı taşlarının (veya kolonlarının) yerinden oynatılması, tahrip edilmesi, toplumun sarsılması ve dengesinin bozulması anlamına gelir. Bu sebeple bir toplumda herhangi bir kurumun işlevsiz bırakılması, kendi asli fonksiyonlarının dışına çıkması, diğer bir kuruma savaş ilan etmesi veya onu devre dışı bırakması, topluma yapılan bir hizmet olarak görülemez. Hatta

³⁵ Saymon Chodak, *Societal Development*, Oxford University Press, Oxford, 1973, s. 69.

³⁶ Margaret Hewitt, "Social Institutions" in *Sociology*, p. 24-25.

³⁷ Mustafa Erkal, *Sosyoloji*, Der Yayınları, İstanbul, 2000, s. 15.

böyle bir tavır, toplumun kendi kendisine kurşun sıkması anlamına gelir. O halde bir toplumda bireylere kızıp, kurumlar devre dışı bırakılmaz veya ortadan kaldırılamaz. Çünkü kurumları askıya alınan, darbe yiyen, devre dışı bırakılan veya her hangi bir kuruma (din veya aile) savaş ilan edilen toplumlarda, toplumsal ahenk ve uzlaşma kolaylıkla bozulur. Böyle bir olaya maruz kalan toplumların ise, ne kalkınmasından ne de gelişmesinden söz edilebilir. Bu çerçevede her toplum, varlığı, birliği, devamı ve hedeflerine ulaşması için kurumlar arası çatışmalardan uzak durmak zorundadır. Kurumlar arasında bir rekabet oluşturulabilir veya rekabetten söz edilebilir ama bu rekabet asla çatışmaya dönüşmemek zorundadır. Sınırları çizilmiş ve kuralları oluşturulmuş bir rekabet, gelişmeyi hızlandırabilir ve kaliteyi artırabilir ama bu rekabet asla bir mücadeleye (rakibe) dönüşmemelidir.

Burada hem kurum içi hem de kurumlar arasında sorunlara yol açabilecek ve kurumsal ilişkilere zarar verebilecek bir takım durumlardan da bahsedilebilir.

Kurum içi ve kurumlar arasındaki iletişim kopukluğu, iletişimde anlaşmazlık, yanlış ve eksik bilgilendirmeler hem kurum içinde hem de kurumlar arasında çatışmalara sebep olabilir³⁸. Kurumsal yapılarda zaman zaman ihtiyaç ve hedefler doğrultusunda bir takım değişikliklere gidilir. Özellikle değişmelerin kısa bir zaman aralığında ve hızlı bir biçimde gerçekleştiği durumlar, kurum içi ve kurumlar arasında bilgilendirilmeleri zorunlu kılar. Bu bilgilendirmeler yerinde, yeterince, zamanında ve doğru bir biçimde yapılmazsa hem kurum içinde hem de kurumlar arası ilişkilerde arızalara ve aksamalara yol açar. Bunların yanı sıra kurumsal yapılar ile bu yapıların işletim elemanları birbirlerinden farklı dinamik ve değişken özellikler gösterirler. Örneğin, aile kurumu ve onu oluşturan üyeler nispeten daha sabit iken, eğitim kurumunun yapısı ve birliğinin elemanları daha değişken ve akışkan bir özellik arz eder. Bu tür kurumsal yapıların değişken ve akışkan özelliği, kurum içinde ve kurumlar arasında etkin bir iletişimi ve koordinasyonu zorunlu kılar.

İnsanlar her zaman ve her yerde bazen sorun çözmek bazen de düşünsel yönden daha da geliştirmek için mutlaka iletişim kurmak, diğer insanlarla ve kurumlarla düşünce ve fikir alışverişinde bulunmak zorundadır. Toplumsal ve kurumsal istikrarın, sürekliliğin, verimliliğin ve başarının yolu, kurum içi ve kurumlar arası etkin bir iletişimden geçer³⁹. Etkin iletişim; iki kişi veya iki birim arasında veya bir örgüt içerisinde bir bilginin, görüşün ve davranışın eksiksiz olarak paylaşılmasını sağlayan iletişimdir⁴⁰. Bu çerçevede düşünüldüğünde, etkili iletişimin, süslü püslü konuşmak, 'tecahül arif' sanatı yapmak, çok laf üretmek, laf ebeliği veya laf cambazlığı yapmak ve söz düellosunda bulunmak olmadığı açıkça söylenebilir. Kurumsal yapılardaki etkin iletişimin, eski bir deyiş olan 'söz ola kestire başı, söz ola kestire savaşı' tarzında net ve doğru bir biçimde olması gerektiğini söyleyebiliriz.

³⁸ Hacı Mustafa Açıkoç, Etkili İletişim, Elis Yayınları, Ankara, 2005, s.70.

³⁹ Doğan Cüceloğlu, Yeniden İnsan İnsana, s.12

⁴⁰ Önder Şenyapılı, Toplum ve İletişim, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s.108.

Her kurumun gizli veya mahrem sayılabilecek bazı bilgileri ve durumları söz konusudur. Bu bilgilerin ve durumların ulu orta tartışılması, sere serpe ortaya konulması, yani gizliliklerin deşifre edilmesi, hem kurum içinde hem de kurumlar arasında gerginlik ve çatışmalara yol açabilir. Diğer taraftan hiç bir kurum ya da kuruluşun da sürekli olarak mahremiyet prensibinin arkasına sığınamayacağı hususu iyi bilinmelidir. Sürekli mahremiyet prensibinin arkasına sınımlanması, kurumsal ilişkilerin temel özellikleri arasında yer alan, hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkesiyle çelişir.

Kurumların temel amaçlarından sapması ve kendi sınırlarının dışına çıkması da kurum içinde ve kurumlar arasında çatışmalara neden olabilir. Ekonominin üretim yerine siyaset, siyasetin çözüm yerine ticaret, eğitimin bilim yerine filim, dinin de maneviyat yerine siyaset üretmeye başlaması kurumsal ve toplumsal bir felaket olarak görülebilir. Bu tür felaketlere maruz kalmamak açısından kurumların amaçlarının, hedeflerinin ve sınırlarının iyi bilinmesi ve normlarının özümsemesi çok önemlidir. Bu bağlamda gerek kurum içi gerekse kurumlar arası işbirliği ve uyumu sağlamak bakımından kurum içi ve kurumlara arası eğitim ve koordinasyon çalışmaları bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkar.

Kurum içi ve kurumlar arası ilişkilere zarar verebilecek diğer bir hususta sevgiler ve yergiler meselesidir. Kurumsal ilişkilerde sövgülere, aşırı övgülere ve yersiz eleştirilere müsaade ve müsamaha edilemeyeceği bir gerçektir. Bir başka ifadeyle kurumsal yapılarda sövgülere, dalkavukluğu andıran aşırı övgülere, methiyelere ve yerli yersiz eleştirilere hoş görüyle bakılamaz. Kurumsal ilişkilerde ‘yer öptürme’, ‘diz çöktürme’, ‘el ve etek öptürme’ ve ‘methiye dizdirme’ gibi davranışlara ne yer ne de gerek vardır. Bu bağlamda kurumsal yapılarda yöneticilik veya idarecilik konumunda bulunanlar her zaman örnek ve sorumlu davranmak zorundadır. ‘Balık baştan kokar’ misali, yöneticileri örnek olmayan ve sorumlu davranmayan kurum ve kuruluşlarda, kurumsal yozlaşmaların önü alınmaz.

Hem kurum içi hem de kurumlar arası ilişkiler birer toplumsal süreçtir. Teorik ve fonksiyonel açıdan bu sürece bakıldığında kurumsal yapılarda tezahür eden ve dolayısıyla toplumsal yapıya zarar veren bir takım problemlerden söz edilebilir.

Bunların başında kurum içinde ve yapısında baş gösteren yozlaşmalara karşı bir duyarsızlık veya etkinsizlik sorununun geldiği söylenebilir. Kurumlarda sıklıkla, yozlaşmaya ve kirlenmeye yol açan bireylere, çoğu kez “kol kırılır, yen içinde kalır” anlayışı ile bakılmakta ve bu tür bir anlayışın yaygınlaşması ise, kurum içi yozlaşmaları daha da tetiklemektedir. Çünkü böyle bir anlayış kurumsal dünyayı, “yapanın yanına kar kalır dünyası” haline dönüştürmektedir. Bütün bunların bir sonucu olarak da kurumsal yapılar hem fonksiyonel bağlamda yıpranırken hem de toplum nazarında güvenilirliği yitirmektedir.

Daha önce, devlet sırrı olmayan ya da kurumsal gizlilik taşımayan her konuda hesap vermenin ve hesap sormanın kurumsal ilişkilerin ve kurumun fonksiyonelliğinin zorunlu bir sonucu olduğuna işaret ettik. Buna

rağmen birçok konuda, özellikle de resmi kurumlarda 'devlet sırrı' adı altında hesap vermekten kaçınan tavırlara sıkça tezahür edebilmektedir. Bu anlayış terk edilmediği sürece, hiçbir kamu kurumunda yozlaşmanın ve kirlenmenin önü alınmaz.

Kurumların ve kurumsal ilişkilerin iyi işlemediğinin temel göstergeleri arasında, keyfilik, çeteleşme, yolsuzluk, hırsızlık, rüşvet ve iltimas sayılabilir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün 2008 yılı değerlendirme raporunda, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin birçoğunun notu oldukça düşüktür. Türkiye'nin notu da 10 üzerinden 4,6. olarak görülmektedir. Türkiye, 180 ülke arasında şeffaflık listesinde 58. sırada bulunmaktadır⁴¹. Kurumlarda hırsızlık, yolsuzluk, rüşvet, iltimas, örtbas ve çeteleşme gibi sosyal hastalıklar baş gösterdiğinde, 'kurumsal temizlik' yapmak bir ihtiyaç ve şart haline gelir.

Kurumlar, toplumsal bütünlüğü korumak kadar, insanların diğer insanlara verebileceği zararlara ve kötülöklere set çekmek amacıyla da oluşturulmuş yapılardır. Bütün kurumların işlev ve hedefleri, birbirlerinden farklıdır ama nihayetinde her kurum, bütün bir topluma hizmet etmek zorundadır. Dolayısıyla kurumlar, kendi içlerinde ahlaki zafiyet veya kişisel menfaat peşinde koşanlara karşı, gerekli önlemleri almak ve gereken tavrı göstermek, yani kurumsal temizlik yapmak zorundadır. Kurumsal temizlik, kurumun hem fonksiyonelliği hem de imajı açısından önemlidir. Kurumsal temizlik kurum içinde pozitif yönde etkiler de gösterir. Kurumsal temizlik, kurumun işletim elemanlarına, işlerinde daha dikkatli, özenli ve verimli olmaları yönünde uyarıcı bir rol oynar. Dolayısıyla her kurum, kendini fonksiyonel tutmak ve imajını korumak için kurumsal temizlik kanallarını açık tutmak zorundadır. Çünkü kurumlar, ne bir çiftlik ne de bir 'yolgeçen hani'dir. Tam tersine topluma hizmet için oluşturulmuş yapılardır.

Kurumsal yapıların yapıcı eleştirilere yeterince açık olmadıkları durumlarda da bir takım sıkıntılar ortaya çıkar. Özellikle, kurumların koyduğu kuralların birer araç olmaktan çıkıp amaç haline dönüştüğü durumlarda toplumun üyeleri 'mevzuat' denilen yedi başlı bir canavarla boğuşmak zorunda kalır. Bu bağlamda kurumlar, hem işlevsel olmak hem de daha fazla gelişmek için yapıcı ve yol gösterici eleştirilere açık olmak ve bunlara tahammül etmek zorundadır. Kurumlarda yapıcı ve yol gösterici eleştirilerin yokluğu, zamanla kurumların hem içe kapanmalarına hem de gelişmeler karşısında yetersiz kalmalarına yol açar. Birçok kurumda eleştiriye açık olmama halinin, bir noktaya kadar kurum kültürünün yapısından kaynaklandığı düşünülse de, bunun toplumun genel kültürüyle de bir bağı söz konusudur. Çünkü nihayetinde kurum kültürünün kendisi de o toplumun genel kültüründen beslenmektedir. Bu bağlamda, bazı toplumların genel kültürel havası içerisinde yapıcı ve yol gösterici eleştirilere çok sıcak bakmayan bir eğilimin varlığından söz edilebilir. Yol gösterici ve yapıcı eleştiride bulunanlara, sıklıkla ve kolaylıkla hain damgası vurulabilmesi,

⁴¹ http://www.vergiportali.com/doc.yolsuzluk_endeksi. 21.02.2009.

acayip bir göz ve nefretle bakılması ve ‘sende mi Brütüz’ denilebilmesi böyle bir eğilimin bir yansıması olarak görülebilir.

Bir toplumda kişilerle kurumların özdeş hale getirilmesi de kurumsal ilişkilerin yürütülüşünde ve kurumların işleyişinde sıkıntılara yol açabilmektedir. Kurumlarla kişilerin özdeşleştirilmelerine, Doğu toplumlarında daha fazla tanık olmaktadır. Bu özdeşleşmenin bir sonucu olarak da sosyal hayatta kurumlardan ziyade, kişiler ön plana çıkmaktadır. Bu durum ise toplumda, kurumsal yapıların, o kişiler olmadan varlığını sürdüremeyeceği yönünde yaygın bir kanaatin oluşumuna yol açmaktadır. Böyle bir kanaat ise, kurumlarda kişisel despotluklara veya hanedanlıklara adeta zemin hazırlamaktadır.

Toplumda esas olanın kişiler değil, kurumsal yapılar olduğu bilinmezse ve kişiler ile kurumlar arasında bu ayırım iyi yapılmazsa, yani fani olan kişilerden ziyade, baki olan, esas olan ve süreklilik arz eden kurumsal yapılar ön plana çıkmadığı sürece, kurumsal despotlukların ve hanedanlıkların önü alınmaz. Aynı şekilde, toplumlarının birçoğunda gücü elinde bulunduran birey veya grupların, gücü sürekli elinde tutma ve bir hâkimiyet kurma peşinde koştuklarına şahit olmaktadır. Bu durumun tipik örneklerini Türkiye’deki bazı kurumlarda da çok açık bir biçimde görebilmekteyiz. Eğitimin ana yapısal çarkını oluşturan üniversitelerdeki rektörlük seçimlerinde, sekiz yılını tamamlayan ve bir daha seçilemeyecek olan rektörlerin, kendi eşlerini aday göstermeleri, kurumsal hanedanlık oluşturma çabalarının tipik örnekleri olarak görülebilir. Benzer örneklere siyaset kurumunda daha sık tanık olmaktadır. İnsanlar, A partisi olmazsa B partisi, B partisi olmazsa C partisi, o da olmazsa D partisinde güçlerini korumak için daldan dala atlamaktadırlar.

Kurumsal yapıların işleyişinde, özellikle bürokratik mekanizmanın işleyişinde başarı ve liyakat gibi asli kriterlerin gözetilmesi son derece önemlidir. Bir toplumda asli kriterlerin, tali kriterler haline getirilmesi, kurumsal yapılara ve ilişkilere büyük zarar verir. Bu durum öncelikle kurumsal yapıların işleyişinde sorumluluk ve yetki dengesinin kolaylıkla bozulmasına yol açar. Her şeye siyaseten yaklaşmanın ve liyakati devre dışı bırakma, özellikle de resmi kurumsal yapıların merkezi kilit noktalarına, liyakatten yoksun, emir vermekten aciz ve naçar yöneticilerin oturtulması, sonuçta kurumsal yapıları verimsiz ve işlevsiz kılar. Kurumsal yapıların işleyişinde, nepotizm, hemşerilik ve eş-dost anlayışlarının yaygın hale gelmesi, ‘Adamını bul olur’ anlayışı, toplumda kurumsal sapmaları ve kırılmaları da beraberinde getirir.

5. KURUMSAL DEĞİŞME

Toplum durağan bir varlık alanı değildir. Toplum, aynı zamanda değişebilen bir sosyal teşkilat ve ilişkiler ağıdır⁴². İnsanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla oluşan yapılar olarak kurumlar da

⁴² Amiran Kurtkan, Genel Sosyoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1986, s. 3-4.

değişime ve dönüşüme açıktırlar ve açık olmak zorundadırlar. Bir toplumdaki gelenek ve görenekler, kanunlar, tüzükler ve yönetmeliklerdeki değişiklikler, kurumsal değişimleri açık bir biçimde yansıtır. Kültürün diğer parçaları nasıl değişirse, zaman dilimi içerisinde kurumsal yapılarda da değişimler meydana gelir⁴³. Ancak kurumlardaki değişimler, kendiliğinden meydana gelmemekte, bireylerin ve özellikle de örgütlü grupların aktif çabalarıyla gerçekleşmektedir. Kurumlar, somut bireylerin davranışlarıyla büyürler ve değişirler⁴⁴. Burada şunu hemen belirtelim ki kurumsal değişimler her zaman aynı oranda sürmeyebilir. Ayrıca, bir kurumdaki değişim, toplumun diğer kurumlarını aynı derecede etkileyebilir. Bir toplumda geleneksel, sessiz ve durgun değerlere ağırlık verilmesi değişimi yavaşlatabilir. Törelere derin yer ettiği ve aşkın değerler üzerine oturan kurumlar (din ve aile gibi), diğer kurumlara nazaran değişmeye karşı daha fazla direnç gösterirler. Buna rağmen hiçbir kurumsal yapı durağan değildir ve durağan olarak görülemez.

Bir toplumun fiziki ve sosyal şartlarının değişmesi, bilgi düzeyi, ihtiyaç ve beklentilerin değişmeye başlaması, bu manada yeni gereksinimlerin ortaya çıkması ve bunları karşılamaya yönelik yeni yolların bulunması kurumsal değişimlere olanak sağlayabilir. Buradan hareketle, toplumsal gelişimin ve ilerlemenin yolunun, fonksiyonlarını yitiren ve yıpranan kurumsal yapıların değişiminden geçtiği söylenebilir. Şüphe yok ki toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayan kurumsal yapılarda değişiklikler kaçınılmazdır. Toplumun beklentilerine karşılık veremeyen ve sorunlarına çözüm üretemeyen kurumlar, doğal olarak kendiliğinden yıpranırlar. Dolayısıyla kurumlar, gerektiğinde değişmek ve yeniden yapılanmak zorundadır. Toplumsal müesseseler öyle kurulmalıdır ki değişime imkân verebilmelidir⁴⁵.

Kurumsal yapılarda değişimlerin ihtiyaçlara göre, yerinde ve zamanında gerçekleştirilmesi büyük önem arz eder. Türkiye’de 1997 depreminde yaşanan sıkıntılar, özellikle de telekomünikasyon kurumu ile bir yardım kurumu olan Kızılay’ın o dönemki hali, değişimin yerinde ve zamanında ihtiyaçlara ve çağa uygun olarak değiştirilmesi gerektiğini gözler önüne sermiştir. Zaman içinde toplumda ihtiyaçlar farklılaşabilir veya bir kısmı önemini yitirebilir. Dolayısıyla değişimin bir ihtiyaç yani zorunluluk halini aldığı durumlarda, değişimin gerçekleştirilmesi gerekir. Değişim için değişime gidilemez. Bir başka ifadeyle sükse olsun veya değişim olsun diye kurumsal yapılarda değişime gidilemez. Sosyal kurumlarda meydana gelen değişimler, ihtiyaçlara uygun olmak zorundadır. Aksi takdirde, kurumsal yapılar zorlanır, yıpranır ve bunun bedelini tüm toplum ödemek zorunda kalır. Ayrıca, ihtiyaçları karşılama mekanizması olan kurumların kendileri toplum için bir sorun olmaya başlar.

Toplum, değişerek yola devam eder ve devam ederek değişmek zorundadır. Burada ise karşımıza değişim konusunda önemli bir husus olan öz-kabuk meselesi karşımıza çıkar. Zaman içerisinde temel kurumlara ait

⁴³ Kimball Young and Raymond W. Mack, *Sociology and Social Life*, p. 341.

⁴⁴ Joseph Fichter, *Sosyoloji Nedir?* (Çev: Nilgün Çelebi), s. 129.

⁴⁵ Ralph Dahrendorf, *Essays in the Theory of Society*, Routledge, London, 1968, s. 149.

bazı motifler değişse bile, öz itibarıyla temel kurumlarda çok fazla bir değişim olmaz. Dolayısıyla kurumsal değişmelerde öz ile şekil ya da kabuk arasındaki farkı iyi görmek gerekir. Kurumsal özler, temel yüksek değerler üzerine oturmuşken, alt kurumlar daha değişken bir nitelik taşıyan ve bir anlamda kabuk olarak adlandırılabilir tali ya da iğreti değerler üzerine oturmaktadır. Bu ikisi arasındaki fark, iyi kavranıldığı ölçüde kurumsal yapılar gelişerek devam eder. İğreti değerleri esas değerlerin yerine koymak ve esas değerler üzerine inşa edilen kurumları sık sık tartışmaya açmak sosyal bünyeye zarar verir. Toplumun temel yapı taşları olan kurumsal yapıların üzerine oturduğu yüksek değerlerin özüyle oynamak veya onlarda bir değişikliğe gitmek, toplumsal bunalım ve kimlik krizlerini de beraberinde getirebilir. Bunun en çarpıcı örneğini, din ve aile kurumunu ortadan kaldırmaya çalışan ve temelde bütün manevi değerlere savaş açan eski SSCB'nin Marksist rejiminin 72 yıl sonra yıkılışında açıkça görebilmekteyiz. O halde gerçekleştirilmek istenen kurumsal değişmelerin, toplumun değerleriyle uyumlu ve ihtiyaçlarına uygun olması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu uygunluk ve uyum olmazsa, kurumsal yapıdaki değişme kaos ile sonuçlanıp toplumun iç ve dış dünyası arasındaki dengenin bozulmasına yol açar. Yani sosyal değişme, sosyal çatışma ve sosyal çözülme doğurur.

Toplumun iç ve dış dünyası arasındaki dengenin korunması açısından kurumlar, bütüncü ve bütünlüycü bir tarzda yapılandırılmak zorundadır. Bizim geleneğimizde, geçmişte büyük bir camii yapılıırken, onun yanında medrese, şifahane ve kervansaray gibi unsurlar da yapılıyor ve bunlar bir külliye, yani bir bütün olarak düşünülüyordu. Bu şekilde bilim ve din birbirlerini tamamlayıcı bir nitelikte olmuş ve birbirine ters düşmemiştir⁴⁶.

Her toplumda değişmeye karşı koyan kurumsallaşmış güçler bulunur. Statükocu olanlar ve yeniliklere kuşku ile bakanlar, kurumsal değişmelere pek fazla imkân vermeyerek, kurumsal bir despotizme yol açabilirler. Kurumsal despotizme karşı en iyi ilaç, bireylere sorumluluk bilincinin kazandırılması ve bu bilincin canlı tutulmasıdır. Çünkü sorumluluk bilinci gelişmemiş görevlilerinin elinde kurumlar, insanları susturma ve korkutma araçları haline dönüşebilir⁴⁷. Aynı şekilde, kimi zaman kurumsal değişme adına, toplumda bazı art niyetli, çıkarıcı kişi ve gruplar da bazı değerleri bilerek yozlaştırmaya ve işlerine geldiği şekilde yorumlayarak kurumsal yapıların dejenerasyonuna yol açabilirler. Bunlara ilaveten, toplumda kurumları çatıştırarak, birbirine düşürerek, bu çatışma ortamından faydalanmak isteyen güçler de her zaman bulunabilir. Kurum yöneticileri ve çalışanları bunları bilmek ve bu tür tuzaklara düşmemek için uyanık ve duyarlı olmak zorundadır. Unutmamak gerekir ki bir ideolojiye, iktidara veya bir menfaat grubuna meşruiyet kazandırmak ve çıkar sağlamak için temel toplumsal kurumlar tahrip edilemez ve edilmemelidir.

⁴⁶ Mustafa Erkal, Sosyoloji, s. 226.

⁴⁷ Mimar Türkkahraman, Türkiye'de Siyasal Sosyalleşme ve Siyasal Sembolizm, Birey Yayınları, İstanbul, 2000, s.334..

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Toplum, ihtiyaçlarını karşılamak için etkileşimde bulunan ve ortak bir kültürü paylaşan çok sayıda insanın oluşturduğu bir teşkilat ve ilişkiler ağıdır. Bu ilişkiler ağı kurumsal bir çerçevede yürümek ve yürütülmek zorundadır. Bu bağlamda bir toplumun üyesi, hangi çağda yaşarsa yaşasın ilişkilerini ve rolünü temel kurumlar çerçevesinde oynamak zorundadır. Çünkü kurumlar hem toplumdaki düzenin sağlanması hem de toplumların yola ve yolculuklarına devamını sağlayan temel mekanizmalardır. Bu mekanizmaların kendi içinde ve dışında kurdukları fonksiyonel ilişkiler ağının bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi hem kurum hem de toplum açısından önemlidir.

Kurumsal yapıların fonksiyonunu ve yerini daha iyi anlamak ve görebilmek açısından bütüncül bakış açısı önemlidir. Bütüncül düşünce bizlere, toplum hayatında kurumsal yapıların her birinin yerinin ayrı olduğunu ve her birinin toplum içerisinde ne kadar önemli olduğunu görme imkânını verir. Ancak bu şekilde toplumda madde kadar mananın da önemini fark edebiliriz. Bu bağlamda toplum açısından kültürün her unsuru (maddi ve manevi her ögesi) kıymetlidir ve toplumsal yapıda bir fonksiyon icra eder. Örneğin, din kurumu, toplumun manevi gücünün bir parçasıdır. Askerlik kurumu ise, o toplumun fiziksel gücünün bir parçasıdır. Bu iki güç birbirlerini tamamlayıcı nitelikte işlediği oranda, yıkılmaz ve inanılmaz bir güç haline gelir. Dolayısıyla hiçbir zaman, artık bilim ve teknoloji çağına girildi, küreselleşme süreci başladı ve dolayısıyla toplumlarda dil, din ve aile gibi manevi kültür öğelerine artık ihtiyaç kalmadı gibi lafların ve argümanların bilimsel ve objektif bir yönü yoktur.

Toplumsal yapı içinde her kurum farklı biçimde çalışır, fakat birbirlerini tamamlayarak işlevlerini yerine getirirler. Dolayısıyla sosyal hayatta kurumlar, birbirinin alternatifi veya rakibi olarak görülemez. Tam tersine, sosyal hayatın içerisinde her birinin ayrı bir yeri ve önemi vardır. Örneğin, askerlik kurumu polis, polis de askerlik kurumunun bir alternatifi değildir. Askerlik, bir dış güvenlik kurumu iken, polislik bir iç güvenlik kurumudur.

Kurumların varlık sebebi, özellikle de resmi kurumların var oluş nedeni, genel toplum yararını gözetmek ve belirli toplumsal amaçlara hizmet etmektir. Örneğin, bir eğitim müessesesinde temel amaç, öğretmenlerin değil, öğrencilerin yararlarını ön planda tutmak ve onları iyi yetiştirmektir. O halde hiçbir kurum, kurum çalışanları için oluşturulmuş bir yapı değildir. Aynı şekilde, hiçbir kurum kendisini toplumun üstünde göremez, toplumu ve dünyayı kendisinin kurduğu veya kurtardığı yönünde bir inanç ve kanaatle hareket edemez.

Kurum içi ve kurumlar arası iyi bir eşgüdüm ve işbirliği olmadan kurumsal ve toplumsal amaçlara ulaşmak mümkün değildir. Toplumsal istikrar ve gelişme, kurumlar arası işbirliği ve uyum sayesinde gerçekleşir. Kurumsal ilişkilerin sağlıklı yürütüldüğü toplumlarda istikrar da, sosyal gelişme de bir o kadar kolay olur. Nasıl ki az bütünleşen bir aile boşanma ile

sonuçlanırsa, tıpkı bunun gibi, kurumlar arası bütünleşmeyi gerçekleştiremeyen veya uyumlu kılamayan toplumlar da bir arada ve barış içerisinde varlığını sürdüremez. O halde kurum içi ve kurumlar arası işbirliği, toplum olabilmenin, ayakta kalabilmenin, amaçlara ulaşabilmenin, gelişebilmenin ve güçlü olabilmenin *sine qua non*'udur (olmazsa olmazdır).

Kurumlar, hem sosyal ihtiyaçların niteliğindeki değişiklik hem de bu ihtiyaçların karşılanmasında ortaya çıkan yeni yol ve yöntemler nedeniyle değişime açıktır. Kurumsal değişim, gelişim ve ilerleme açısından bir gerekliliktir. Bir toplumdaki kurumlar, bireylerin ve grupların amaçlarıyla uyum içerisinde olduğu sürece, kurumsal değişime ve reforma yönelik istekler çok fazla ön planda olmaz. Buna rağmen, savaş, teknik gelişmeler, doğal kaynakların azalması, göç ve iklim değişiklikleri ve diğer toplumlarla etkileşimler, yeni davranış biçimlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayarak, kurumsal yapılarda değişime yol açabilir. Diğer yandan kurumların bütünüyle tahrip edilmeden yenileştirilmesi ve kültürel yapıya uyumlu bir şekilde çağdaştırılması da bir o kadar önemlidir. Çünkü kurumlar, toplumun temel değerlerini içeren ve sosyal hayata anlam veren yapılardır. Bu yapıların tahrip edilmeden ve kırılıp dökülmeden değiştirilmesi gerekir. Aksi bir tutum, toplumsal düzeni yaralar.

Kurumlar öncelikle kendi yetki ve sorumluluk dairesinde hareket etmelidirler ama genel toplumsal sistemin istikrarı ve amaçlara ulaşabilmesi açısından kurumlar arası iyi ilişkiler ve işbirliği de bir o kadar önemlidir. Toplumlar arasında yaşanan siyasi, ekonomik, dini ve sosyal alandaki kavgaların ve çekişmelerin temelinde kurumlar arası ilişkilerin iyi yürütülememesinin de çok önemli rol oynadığı söylenebilir. Kurumsal yapıların sağlıklı ve iyi işlemediği durumlarda insanlar toplumsal meşruiyeti olmayan yollardan ihtiyaçlarını karşılamaya ve amaçlarına ulaşmaya çalışırlar. Bu da daha fazla suç, suçlu ve mağdur demektir.

Değerlerini ve kurumlarını yaşatamayan ve sağlıklı işletemeyen toplumların, gelecekte başarılı olma şansı yoktur.

İç dünyadan baktığımızda, görünen gerçek şu ki kurumları birbiriyle uyumlu olmayan ve sağlıklı işlemeyen toplumlar, düşük veya sakat doğum yaparlar. Yani bu tür toplumlar yanlışlıkların ve suçların ölümlü alınamaz. İnsanlar doğru ne var ki diye düşünmeye başlarlar. Dış dünyadan baktığımızda ise, başka toplumların karşısında, rüzgârın önünde savrulan bir yaprak ve ırmağa düşen bir dal gibi iradesiz ve güçsüz olurlar. Denize düşen yılanı sarılır anlayışıyla, dışarıdan kurtarıcı ararlar.

KAYNAKÇA

1. AÇIKÖZ, Hacı Mustafa Etkili İletişim, Elis Yayınları, Ankara, 2005.
2. BERGER, Peter L. and LUCKMAN, Thomas, the Social Construction of Reality, Penguin Books, London, 1971.
3. BERGER, Peter L. Invitation To Sociology, Penguin Books, London, 1982.

4. BROM, Leonard and SELZNİCK, Philip Sociology, Row, Peterson and Company, New York, 1956.
5. BRYJAK, George J. and SOROKA, Michael P. Sociology: Cultural Diversity in a Changing World, Allyn and Bacon, Boston, 1994.
6. CHODAK, Saymon Societal Development, Oxford Univ. Press, Oxford, 1973.
7. CÜCELOĞLU, Doğan Yeniden İnsan İnsana, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1999.
8. DAHRENDORF, Ralph Essays in the Theori of Society, Routhledge, London, 1968.
9. DOĞAN, İsmail, Sosyoloji, Pegem Yayınları, Ankara, 2008
10. DURKHEİM, Emile, Meslek Ahlakı (Çev: Mehmet Karasan), Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 1986
11. ERKAL, Mustafa, Sosyoloji, Der Yayınları, İstanbul, 2000.
12. FİCHTER, Joseph Sosyoloji Nedir? (Çev; Nilgün Çelebi), Atilla Kitabevi, Ankara, 1994.
13. GÖKÇE, Birsen, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumları, Savaş Yayınları, Ankara, 1996.
14. HEWİTT, Margaret "Social Institutions" in Sociology (Edit: G. Duncan Mitchell) Routledge, London, 1970.
15. http://www.vergiportali.com/doc.yolsuzluk_endeksi. 21.02.2009
16. HUNT, Elgin F., Social Science, The Macmillan Company, New York, 1972.
17. KURTKAN, Amiran, Genel Sosyoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1986.
18. NİRUN, Nihat, Sistemik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Yayınları, Ankara, 1994.
19. ÖNCÜ, Ayşe, Örgüt Sosyolojisi, Turhan Kitabevi, Ankara, 1982.
20. ÖZKALP, Enver Sosyoloji, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1995.
21. ÖZKUL, Metin, Türk Cumhuriyetlerinde Toplumsal Kurumların İşleyişi Üzerine Bazı Düşünceler, I. Türk Dünyası Sosyologlar Kurultayı, Kocaeli Büyük Şehir Belediyesi Yayınları, Kocaeli, 2005
22. ROSENBAUM, Walter A., Political Culture, Nelson, London, 1975.
23. STARK, Rodney, Sociology, Wadsworth Publishing Company, California, USA, 1987.
24. ŞENYAPILI, Önder, Toplum ve İletişim, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981.

25. TÜRKKAHRAMAN, Mimar Türkiye’de Siyasal Sosyalleşme ve Siyasal Sembolizm, Birey Yayınları, İstanbul, 2000.
26. YALÇIN, Selçuk, Personel Yönetimi, İ. Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul, 1985.
27. YASA, İbrahim, Türkiye’nin Toplumsal Yapısı ve Temel Sorunları, TODAİE Yayınları, Ankara, 1973.
28. YOUNG, Kimball and MACK, Raymond W., Sociology and Social Life, American Book Company, New York, 1959.
29. ZİJDERVELD, Antony C., Soyut Toplum (Çev: Cevdet Cerit) Pınar Yayınları, İstanbul, 1985.