

AZERBEYCAN CUMHURİYYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI

AZERBEYCAN DEVLET İKTİSAT UNİVERSİTESİ

TÜRK DÜNYASI İŞLETME FAKÜLTESİ

**AZERBAYCAN'IN KURUMSALLAŞMASINDA ASAN KURUMUNUN
YERİ VE ÖNEMİ**

TEZ DANIŞMANI : ZİYADHAN HASANOV

HAZIRLAYAN

NURLAN ESGERLİ

131702015

BAKU

2017

ÖZET

Bu tez Azerbaycan`ın kurumsallaşma sürecinde yaratılan kurumlardan biri olan ASAN Hizmet kurumunun, Azerbaycan`ın kurumsallaşmasında yeri ve öneminden bahs etmektedir. Ülkelerin kurumsallaşma süreçleri, kurumsal gelişim stratejileri, az gelişmiş ülkelerde kurumsallaşma ve kurumların yaratılması gibi konu başlıkları altında incelenen tez konusu esas amacı, Azerbaycanda yaratılan ASAN Hizmet kurumunun Azerbaycanın kurumsal sürecine nasıl katkı sağladığını araştırmaktır.

İÇİNDEKİLER

| | |
|------------------------|-----|
| İÇİNDEKİLER | iii |
| KISALTMALAR | v |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | vi |
| GİRİŞ | vii |

BÖLÜM I : KURUMSALLAŞMA

| | |
|---|----|
| 1.1. Kurumlaşma Anlamında Siyasal Gelişim | 1 |
| 1.1.2. Uyarlanabilirlik – Bükülmezlik | 2 |
| 1.1.3. Karmaşıklı – Basitlik | 6 |
| 1.1.4. Özerklik – Uyruluk..... | 9 |
| 1.1.5. Tutarlık – Birliksizlik | 12 |

BÖLÜM II : KURUMSAL GELİŞİM STRATEJİLERİ

| | |
|--|----|
| 2.1. Kurumsal Gelişme Stratejilerinin Belirlenmesi | 16 |
| 2.1.1. Mobilizasyonun Yavaşlatılması..... | 17 |
| 2.1.2. Kurumların İşlevleri..... | 21 |
| 2.1.3. İşlev ve Süreç Olarak Kurumlaşma | 25 |

BÖLÜM III : AZERBAYCANDA KURUMSALLAŞMA

| | |
|---|----|
| 3.1. Kurum Yaratma..... | 31 |
| 3.1.1. ASAN Hizmet Hakkında Genel Bilgiler | 34 |
| 3.1.2. ASAN Hizmet merkezlerinin yaratılmasında maksat..... | 35 |
| 3.1.3. ASAN Hizmet kurumunun stratejik bakışı | 36 |
| 3.1.4. ASAN Hizmet kurumunun değerleri | 37 |
| 3.1.5. ASAN Hizmet`in kurumsal yapısı | 38 |

| | |
|---|----|
| 3.1.6. ASAN Hizmet`in Startejik Maksatları ve Startejik Hedefleri | 39 |
| SONUÇ | 41 |
| KAYNAKÇA..... | 45 |
| EKLER..... | 46 |

KISALTMALAR

1. a.g.m – Adı Geçen Makale
2. BDT – Bağımsız Devletler Topluluđu
3. SSCB – Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
4. s. – Sayfa
5. ss. – Sayfalar

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|-------------------------------------|----|
| ASAN Hizmet`in kurumsal yapısı..... | 40 |
|-------------------------------------|----|

GİRİŞ

Bu çalışma ASAN Hizmet kurumunun Azerbaycan`ın kurumsallaşmasındaki yeri ve önemini belirlemek amacıyla, Üniversite ve Fakülte yönetiminin belirlediği kurallar doğrultusunda hazırlanmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ülkelerin kurumsallaşma sürecinden bahs edilmiştir. Siyasal gelişim, tabiiyle modernleşme sürecinin etkisi altında bulunan, fakat ondan bağımsız bir süreç şeklinde düşünülerek, incelenmiştir. Bir yanda mobilizasyonla katılma, öte yanda da siyasal örgütlerin gelişmesi olayları arasındaki ilişkinin temel önemi göz önüne alınmış, siyasal gelişimi, siyasal örgüt ve usüllerin kurumlaşması yolunda tanımlanmıştır. Bu anlamdaki bir siyasal gelişim kavramı, gelişimi modernleşmenin esiri olmaktan kurtarır; sadece modern siyasal sistemlerin değil, her çeşit siyasal systemin analizinde uygulanabilir; oldukça kesin ve hiç değilse teorik bakımdan ölçüme elverişli şekillerde tanımlana bilir.

Bir örgüt veya usül ne kadar uyarlanabilirse, o kadar kurumlaşmış demektir; ne kadar bükülmez ve az uyarlanabilirse, o kadar az kurumlaşmıştır. Uyarlanabilirlik, sonradan kazanılan bir örgütsel nitelik olup; genel anlamıyla, çevresel baskıların ve yaşam bir fonksiyonudur. Burada ASAN Hizmet kurumu Azerbaycan Eğitim bakanlığı ile uyarlanabilirlik ve bükülmezlik açısından karşılaştırılmıştır.

İkinci bölümde kurumsal gelişim stratejileri incelenmiştir. Kurum-kurma potansiyeli toplumdan topluma hayli değişirse de, her toplumda siyasal örgütler kurmak mümkündür. Kurumlar, mevcut kültürle bilinçli çabaların yavaş yavaş birbirlerini etkilemelerinden doğar.

Sosyal mobilizasyonla kurumlaşma arasındaki ilişkiye değgin hipotezlerin, kurumsal gelişimi ilerletecek iki açık metodundan da bahs edilmiştir. İlki, sosyal mobilizasyonu yavaşlatacak her şey, kurumların

korunması ve güçlendirilmesi bakımından daha elverişli koşullar yaratabilir, ikincisi, doğrudan doğruya kurum kurma problemine uygulanabilecek bazı stratejiler bulunabilir.

Mobilizasyonun yavaşlatılması sürecinden bahs edilmiş, sosyal mobilizasyonun, birçok yollardan yavaşlatılabilir olduğu savunulmuştur. Bu metodlardan üçü şunlardır: Sosyal yapının karmaşıklığının artırılması; toplum- içi haberleşmelerin sınırlandırılması veya azaltılması; ve siyasi elit grupları arasındaki yarışmanın asgari ölçüye indirilmesi. Genellikle, bir toplum ne kadar çok tabakalaşmışsa ve sosyal yapısı ne kadar karmaşıkça, siyasi mobilizasyon süreci o kadar tedrici mahiyettedir. Sınıf, meslek, ve köy-şehir ayrımları, toplumu bölmelere ayıran ve grupların tek tek siyasi mobilizasyona geçmesine imkan veren çeşitli dalgakıranlar meydana getirir.

Çalışmanın son bölümünde ise kurumların yaratılması süreçleri incelenmiştir. Bu doğrultuda ASAN Hizmet kurumunun yaratılması süreci, ASAN kurumu hakkında genel bilgiler, kurumun stratejik bakışı, kurum hakkında genel bilgiler, kurumun değerleri, kurumsal yapısı ve stratejik hedefleri gibi olgular incelenmiş, bilgiyle desteklenmiştir.

Bu bitirme tezinin amacı, Azerbaycanın kurumsallaşma sürecinin genel hatlarıyla incelenmesi, son dönemde devlet kurumlarının nasıl çalıştığına ilişkin örneklerle, bu kurumların ASAN Hizmet kurumuyla karşılaştırılarak verimliliğinin tartışılmasının önemini vurgulamak, ayrıca ASAN Hizmet kurumunun incelenmesi, Azerbaycan`ın kurumsallaşmasındaki önemi ve katkıları hakkında vurgu yapmaktır. Bir post-sovyet ülkesi olan Azerbaycan`da eski değerlerin hala varlığını sürdürmesinin ülke kurumsallaşmasına sağladığı dezavantajların, Batı değerlerini benimseyerek yola çıkan ASAN Hizmet kurumunun oluşturulması sonucunda ortadan kaldırılmasının ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır.

Bitirme tezi Azerbaycan kurumsallaşmasında ASAN Hizmetin yeri, katkıları ve çalışma mekanizmasının incelenmesi açısından önem arz etmektedir. ASAN Hizmet kurumunun merkezleri, kurumsal yapısı ve stratejik hedefleri bu çalışmada geniş bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca kurumsallaşma ve kurumsal gelişim stratejileri gibi bölümlerde, çoğunlukla Azerbaycan örnek gösterilerek, bu alanlarda incelemeler yapılmıştır.

BÖLÜM I : KURUMSALLAŞMA

1.1. Kurumlaşma Anlamında Siyasal Gelişim

Siyasal gelişimi, tabiatıyla modernleşme sürecinin etkisi altında bulunan, fakat ondan bağımsız bir süreç şeklinde düşünmek, bize bazı şeyleri kaybettirirse bile büyük kazançlar da sağlar. Bir yanda mobilizasyonla katılma, öte yanda da siyasal örgütlerin gelişmesi olayları arasındaki ilişkinin temel önemi göz önüne alındığında, siyasal gelişimi, siyasal örgüt ve usüllerin kurumlaşması yolunda tanımlamak bir çok bakımdan faydalı olur. Bu anlamdaki bir siyasal gelişim kavramı, gelişimi modernleşmenin esiri olmaktan kurtarır; sadece modern siyasal sistemlerin değil, her çeşit siyasal systemin analizinde uygulanabilir; oldukça kesin ve hiç değilse teorik bakımdan ölçüme elverişli şekillerde tanımlana bilir.¹

Siyasal örgüt ve usüllerin kuvveti, bunların desteklenmiş alanlarına ve kurumlaşma düzeylerine göre değişir. Desteklenmiş alanından maksat, siyasal örgüt ve usüllerin toplum faaliyetlerini ne ölçüde kapsadıklarıdır. Ufak bir üst-sınıf, siyasal örgütleri tek eli altında bulunduruyor ve mevcut usül sistemi içerisinde hareket ediyorsa, bu dar alan demektir. Tersine, halkın büyük kısmı siyasal bakımdan örgütlenmiş olup, siyasal usüller uyarınca hareket ediyorsa, alan geniştir. Yerleşmiş, muteber ve tekrar gören davranış kalıplarına kurum denir. Örgüt ve usüller, kurumlaşma dereceleri bakımından farklı ola bilirler. Harvard Üniversitesi de, yeni açılmış bir banliyö orta okulu da birer örgüt olmakla beraber, Harvard, söz konusu orta okuldan çok daha fazla kurumsallaşmıştır.²

¹ Samuel P. Huntington, **Siyasal Gelişme ve Siyasal Bozulma**, Harvard Üniversitesi, Çeviren Asistan D. Ergun ÖZBUDUN, 1967, s. 64.

² Huntington, a.g.m., ss. 65.

1.1.2. Uyarlanabilirlik – Bükülmezlik

Bir örgüt veya usül ne kadar uyarlanabilirse, o kadar kurumlaşmış demektir; ne kadar bükülmez ve az uyarlanabilirse, o kadar az kurumlaşmıştır. Uyarlanabilirlik, sonradan kazanılan bir örgütsel nitelik olup; genel anlamıyla, çevresel baskıların ve yaşın bir fonksiyonudur. Bir örgüt ne kadar eskiyse ve çevresinin baskılarına ne kadar çok maruz kalmışsa, uyarlanabilirliği o kadar yüksektir.³ Örneğin, Azerbaycan Eğitim Bakanlığı, ASAN hizmet kurumuna nazaran daha fazla uyarlanabilirdir, çünkü ASAN hizmet kurumundan çok daha eski bir tarihe sahiptir.⁴ Bükülmezlik ise, eski örgütlerden çok, yeni örgütlerde görülen bir niteliktir. Bununla birlikte, static bir ortam süregelen eski örgüt ve usüllerin uyarlanabilir olmamaları, mümkündür. Ayrıca, bir örgüt zamanla belli çeşit bir probleme karşı bir takım tepkiler kazanmış olur, sonra da farklı bir tepkiyi gerektirecek bambaşka bir problemle karşı-karşıya gelirse, böyle bir örgütün geçmişteki başarılarının kurbanı olup yeni probleme kendini uyduramaması ihtimali büyüktür. Ancak, örgütlerin karşılaştığı güçlüklerin en ciddiisi, bunlardan ilkidir. İlk çevresel baskıyla başarıya uyarlanabilme, daha sonraki çevresel baskılara da başarıyla uyarlanmanın yolunu hazırlar. Çevreden örgüte gelen baskıların çevreden çevreye değişebileceğini unutmamak şartıyla, bir örgütün uyarlanabilirliğini kabataslak o örgütün yaşıyla ölçeriz. Örgütün yaşı ise, üç şekilde ölçülebilir.⁵

Bunlardan ilki, kronolojik yaşdan başka bir şey değildir: Bir örgüt veya usül ne kadar uzun bir süredenberi mevcut bulunuyorsa, kurumlaşma düzeyi o

³ Huntington, a.g.m., s. 66

⁴ Azerbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin rəsmi saytı, <http://edu.gov.az/az/page/292>, 16.07.2017

⁵ Huntington, a.g.m., ss 65-68.

kadar yüksektir. Eski bir örgütün, gelecekte varlığını devam ettire bilme şansı daha büyüktür. İddia edilebilir ki, yüz yıllık bir örgütün bir yıl daha yaşaması ihtimali, bir yıllık bir örgütün bir yıl daha yaşaması ihtimalinden belki yüz kat büyüktür. Siyasal kurumlar bir gecede yaratılmaz. Bu anlamda siyasal gelişim yavaştır, hele çok daha hızlı görünen ekonomik gelişmeyle karşılaştırıldığında. Bazan belli tecrübeler, zaman yerine geçebilir: Çetin çatışmalar veya diğer ciddi sınavlar, bir örgütü, normal koşullardakinden çok daha hızlı olarak kurum haline dönüştürebilir.

Uyarlanabilirliğin ikinci ölçüsü ise, kuşaksal yaşlıdır. Bir örgütün başında hala o örgütün ilk liderler takımı bulunuyorsa, bir usul hala kendisini ilk defa tesis etmiş kişilerce izlenmekteyse, bu örgüt ve usullerin uygulanabilirliği henüz şüphede demektir. Azerbaycan örneğinde, böyle durumlarla oldukça fazla karşılaşılmaktadır.⁶ Bir örgüt, kendi içinde iktidarın barışçı yoldan intikali problemini kaç kere çözmüş ve bir liderler takımı yerine bir başkasını geçirebilmişse, kurumlaşma düzeyi o kadar yüksektir. Şüphesiz kuşaksal yaş, büyük ölçüde, kronolij yaşı bir fonksiyondur. Ancak siyasal partiler ve hükümetler, uzun süre aynı kuşağın liderliğinde kalabilirler. Örgütleri kuranlar - bu örgütler, partiler veya hükümetler olabileceği gibi, şirketler de olabilir- genellikle genç kişilerdir. Dolayısıyla, kronolojik yaşla kuşaksal yaş arasındaki mesafe, örgütün ilk yıllarında daha büyük olabilir. Bu mesafe, örgütün ilk liderleriyle, hemen onların ardından gelen kuşak arasında bir gerginlik yaratır; çünkü bu ikinci kuşaktakiler, ömürleri boyunca ilk liderlerin gölgesinde kalma durumundadırlar. Bir örgüt, liderlik kuşaklarını değiştirmeden de liderlerini değiştirebilir. Ancak her kuşak, yetişme tecrübeleri bakımından öteki kuşaklardan farklıdır. Dolayısıyla, sadece bir liderler takımı yerine bir

⁶ Azerbaycan Milli Meclisinin resmi saytı, <http://www.meclis.gov.az/>, 16.07.2017

başkasının geçirilmesi, yani bir halafiyet buhranının savuşturulması, kurumsal uyarlanabilirlik açısından belli bir değer taşır da, bu, liderlik kuşaklarındaki bir değişim (bir liderler takımı yerine örgütsel tecrübeleri adanmaklı farklı başka bir liderler takımının geçirilmesi) derecesi bakımından önemli değildir. Lenin`in yerine Stalin`in geçmesi, kuşak içi bir iktidar intikaliydi; Stalin`in yerine Khrushchev`in geçmesi ise, kuşaklar-arası bir iktidar intikali olmuştur.⁷

Üçüncü olarak da, örgütlerin uyarlanabilirliğini fonksiyonel açıdan ölçmek mümkündür. Şüphesiz, bir örgütün fonksiyonları pek çok şekilde tanımlana bilir. (Bu, örgütlere fonksiyonel açıdan bakma yönteminin hem en çekici tarafı, hem de başlıca sakıncasıdır.) Genellikle bir örgüt, bir tek belli fonksiyon görmek için kurulur. Bu fonksiyona ihtiyaç kalmaması, örgütü büyük bir krizle karşı-karşıya bırakır ve o örgüt, ya kendisine yeni bir fonksiyon bulmak, ya da tedrici bir ölüme boyun eğmek zorunda kalır. Çevresindeki değişimlere uyarlanabilmiş ve temel fonksiyonlarını bir veya birkaç kere başarıyla değiştirebilmiş bir örgüt, bu yeteneği gösterememiş bir örgütle oranla daha fazla kurumlaşmış sayılır. Çok gelişmiş bir örgütün gerçek ölçüsü, fonksiyonel özüllük değil, fonksiyonel uyarlanabilirliktir. Kurumlaşma, bir örgütü, belli amaçları gerçekleştirmeye yarayan bir araçtan ibaret olmaktan kurtarır. Kurumlanmış bir örgütün lider ve üyeleri, doğrudan doğruya o örgütün kendisine değer atfetmeğe başlarlar; örgüt, belli bir andaki özgül fonksiyonlarından bağımsız, kendine özgü bir yaşantıya sahip olur. Yani örgüt fonksiyonuna üstün gelir.⁸

Uygulamada örgütler, fonksiyonel uyarlanabilirlik bakımından bir-birlerine hiç benzemezler. Örneğin BDT temel amacının siyasi birlik olduğu belirtmiştir.

⁷ Huntington, a.g.m., ss. 68-70

⁸ Huntington, s. 69

ancak zaman geçtikçe üye ülkeler arasında ekonomik iş birliği yapılmak suretiyle ekonomik bir özellik de kazanmıştır. BDT, SSCB'nin dağılmasından sonra 21 Aralık 1991 tarihinde 11 cumhuriyetin bir araya gelmesiyle oluşturulmuş siyasi bir birliktir. Bu birliğe kuruluş aşamasında katılan devletler Azerbaycan, Belarus, Ermenistan, Moldova, Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Türkmenistan, Özbekistan, Rusya ve Ukrayna'dır. BDT'ye 1993 yılında katılmış olan Gürcistan, Rusya ile aralarındaki Güney Osetya savaşı nedeniyle 2008 yılında topluluktan ayrılmıştır.⁹ Şu an gözlemci ülke statüsünde olan Türkmenistan ise BDT'den 2005 yılında ayrılmıştır.

Fonksiyonel uyarlanabilirlik problemleri, siyasal örgütler bakımından da pek farklı mahiyette değildir. Bir siyasi parti, belli bir seçim çevresi yerine bir başkasını temsile başlamak suretiyle fonksiyonel yaş kazanmış olur; keza muhalefetten iktidara geçmekle de bir partinin fonksiyonel yaşı artar. Dayandığı seçim, çerçevesini değiştiremeyen veya iktidara gelemeyen bir parti, bu değişimleri geçirebilen bir partiye oranla daha az kurumlaşmıştır. Fonksiyonu sömürge yönetiminden kurtulup bağımsızlığı sağlamak olan milliyetçi bir parti, bu amacının gerçekleşmesi üzerine ciddi bir buhranla karşılaşır ve kendisini, ülkenin yönetimi gibi hayli farklı bir fonksiyona uyarlamak zorunda kalır. Hatta böyle bir parti, bu fonksiyonel geçişi o kadar güç bulabilir ki, bağımsızlıktan sonra bile çabalarının büyük kısmını sömürgecilikle savaşa tahsis edebilir. Bu şekilde hareket eden bir parti, bağımsızlığın kazanılmasından sonra sömürgecilik düşmanlığını bir yana bırakan ve kısa zaman içinde kendisini yönetim görevlerine uyarlayan bir parti, örneğin Kongre Partisi kadar kurumlaşmış değildir.¹⁰ Sovyetler Birliği Komünist Partisinin belli başlı

⁹ <https://bilgibirikimi.net/2012/05/25/bagimsiz-devletler-toplulugu-bdt-nedir-uye-ulkeler-hangileridir/>, 17.06.2017

¹⁰ Huntington, a.g.m., s. 70

fonksiyonlarından biri, ülkenin endüstrileştirilmesi olmuştur.¹¹ Şimdi endüstrileşmenin güç devresi atlatıldığına göre, Komünist Partisinin kurumlaşma derecesini gösterecek önemli bir test, Partinin yeni fonksiyonlar edinmedeki başarısı olacaktır. Değişen fonksiyonlara başarıyla uyarlanabilen bir hükümet organının, örneğin onsekiz ve ondokuzuncu yüzyıllardaki İngiliz Tac'ının, kurum olma niteliği; bunu başaramayan bir hükümet organına, örneğin aynı dönemin Fransız monarşisine, oranla daha fazladır.

1.1.3. Karmaşıklık – Basitlik

Bir örgüt ne kadar karmaşıkça, o kadar kurumlaşmış demektir. Karmaşıklık, hem örgütsel alt-birimlerin hiyerarşik ve fonksiyonel bakımdan çoğalması, hem de çeşitli alt-birim tiplerinin farklılaşması anlamına gelir. Bir örgütün alt-birimleri sayıca ne kadar çok ve çeşitli ise, o örgütün, üyelerinin sadakatini kazanma ve devam ettirme yeteneği de o derece büyüktür. Üstelik, birçok amaçları olan bir örgüt, amaçlarından herhangi birinin ortadan kalkmasına, tek amaçlı bir örgütten daha kolay katlanabilir. Çeşitli iş kollarında çalışan bir şirket, şüphesiz, tek bir pazar için tek bir mal üreten bir şirket kadar tehlikeli durumda değildir.¹² Örgüt içerisindeki alt-birimlerin farklılaşması, fonksiyonel nitelikte olabilir veya olmayabilir: Fonksiyonel ise, alt-birimlerin kendi kurumlaşma düzeyleri, örgütün tümünün kurumlaşma düzeyi kadar yüksek değildir. Buna karşılık, bütünün fonksiyonlarından değişiklikler, alt-birimlerin iktidar ve rollerindeki değişikliklerde kolayca ifadesini bulabilir. Öte yandan, alt-birimler çok-fonksiyonlu nitelikteyseler, daha büyük kurumsal güç taşırlar; fakat aynı sebepten dolayı, örgütün bütününe kattıkları esneklik daha az olabilir. Dolayısıyla Neumann'ın deyimiyle “sosyal bütünleşme” partilerinden

¹¹ https://tr.wikipedia.org/wiki/Sovyetler_Birli%C4%9Fi_Kom%C3%BCnist_Partisi, 21.06.2017

¹² Huntington, a.g.m., s. 71

meydana gelen bir siyasal sistem, “ferdi temsil” partilerinden kurulu bir sistem kadar kurumsal esnekliğe sahip değildir. Nisbeten ilkel ve basit yapıları geleneksel siyasal sistemler, genellikle, modernleşme sürecine dayanamayarak yıkılırlar.¹³ Daha karmaşık yapıları geleneksel sistemler ise, bu yeni isteklere kendilerini daha kolay uydurabilirler. Örneğin Azerbaycan'ın, geleneksel siyasal kurumlarını modern dünyaya uydurabilmesi, bu kurumların nisbeten karmaşık oluşları yüzündendir. Azerbaycan'da 70 yıl boyunca süren Sovyet iktidarı süresince, Azerbaycan SSCB'ye bağlı olsa da, kurumları kendi kendini yönetmişlerdir. SSCB'nin Transkafkasya cumhuriyetlerinden en büyüğü olan Azerbaycan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti bölgenin tek Türk kökenli halkını oluşturmaktaydı. Ülke, İran'a karşı yürütülen savaş sonunda 1820'ler kapanırken Türkmençay Antlaşması gereği Rusya İmparatorluğu'na dâhil edildi. Lenin önderliğindeki 1917 Ekim Devrimi ile Rusya'da Bolşeviklerin iktidarı almasından sonra çıkan iç savaşla Ruslar bölgedeki etkinliğini yitirince 28 Mayıs 1918 tarihinde Kafkas İslam Ordusu'nun da desteğiyle bağımsızlığını ilan eden ülke; Rusya'da iç savaşın bitmesi ve Bolşevik yönetimin kesin zaferini ilân etmesi sonrasında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin bir üyesi olarak yerini almıştır.¹⁴

En basit siyasal sistem, tek kişiye dayanan sistemdir. Bunlar, tabii, en istikrarsız sistemlerdir. Aristo'nun işaret ettiği gibi, hemen bütün istibdat yönetimleri «pek kısa ömürlüdür.» Öte yandan, birkaç tane değişik siyasal kurumu olan bir siyasal sistem, daha büyük bir uyarlanma yeteneğine sahiptir. Birtakım kurumlar belli bir çağın gereklerini karşılarken, başka bazı kurumlar ondan sonraki çağın gereklerini cevaplandırabilir. Kendini yenileme ve uyarlama araçları, sistemin kendi içinde mevcuttur. Örneğin Amerikan

¹³ Huntington, a.g.m., ss. 68-70

¹⁴ https://tr.wikipedia.org/wiki/Azerbaycan_Sovyet_Sosyalist_Cumhuriyeti, 16.07.2017

sisteminde Başkan, Senato, Temsilciler Meclisi, Yüksek Mahkeme, ve federe devlet hükümetleri, değişik dönemlerde değişik roller oynamışlardır.¹⁵ Ortaya yeni problemler çıktıkça, bunlara ilkin bir kurum, sonra bir başkası el atabilmektedir. Tersine, Üçüncü ve Dördüncü Fransız cumhuriyetlerinde otorite, Milli Meclis ve milli bürokraside toplanmıştı. Sık sık görüldüğü üzere, Meclis hareket edemeyecek derecede bölünmüş, bürokrasi de hareket yetkisinden yoksun olduğu zamanlar sistem çevresel değişmelere kendini uyarlayamıyor ve yeni siyaset sorunlarını çözemiyordu. 1950'lerde Meclis, Fransız İmparatorluğunun parçalanışı sorununu çözmekten aciz kaldığında, bu boşluğu dolduracak başka bir kurum, örneğin bağımsız bir yürütme organı mevcut değildi. Dolayısıyla, anayasa dışı bir kuvvet yani ordu siyasete müdahale etti; zamanla da, de Gaulle'ün Cumhurbaşkanlığı gibi, sözü geçen problemi çözebilecek yeni bir kurum ortaya çıktı. Fransa'nın daha eskiden geçirmiş bulunduğu bir buhran dolayısıyla Burke, şöyle demişti: «Kendini değiştirebilme araçlarından yoksun bir sistem, kendini koruma araçlarından da yoksun demektir.» .

İstikrar sorunu üzerinde kafa yormuş klâsik siyasal kuramcı- lar da benzer sonuçlara varmışlardır. En kolay yozlaşan sistemlerin basit hükümet şekilleri; en istikrarlı sistemin de “karma devlet” olduğu kabul ediliyordu. Gerek Eflatun gerekse Aristo, uygulamada en iyi işleyen devletin, demokratik ve oligarşik kurumları kendinde birleştiren “polity” olduğunu ileri sürmüşlerdi. Aristo'ya göre, «tam ve mutlak anlamıyla oligarşik ya da demokratik eşitlik ilkesine dayanan bir anayasal sistem, kötü bir düzendir.¹⁶ Olayların açıkça gösterdiği gibi, bu çeşit anayasalar hiçbir zaman uzun ömürlü olamamaktadır. Birçok

¹⁵ ABD federal hükümeti,

https://tr.wikipedia.org/wiki/Amerika_Birle%C5%9Fik_Devletleri_federal_h%C3%BCK%C3%BBmeti, 17.01.2017

¹⁶ Huntington, a.g.m., s. 73

unsurlardan meydana gelen bir anayasa, daha iyi bir anayasadır.»). Böyle bir anayasa, fesatçılığı ve ihtilali daha kolay önleyebilir. Polybius ve Çiçero da, aynı düşünceyi daha açık şekilde işlemişlerdir: Basit «iyi» hükümet şekillerinden her biri (krallık, aristokrasi, ve demokrasi), kolayca kendi bozulmuş şekline (istibdat, oligarşi ve kütle istibdadı) dönüşebilir. İstikrarsızlık ve yozlaşma, ancak bütün iyi şekillere ait unsurların, bir karma devlet şeklinde birleştirilmesiyle önlenir. Karmaşıklıktan istikrar doğar. İki bin yıl sonra aynı düşünceyi Burke şöyle yankılamıştır: “Basit hükümetler, en hafif deyimle, temelden kusurludur”.¹⁷

1.1.4. Özerklik – Uyrıkluk

Kurumlaşmanın üçüncü ölçüsü, siyasal örgüt ve usüllerin diğer sosyal gruplaşmalar ve davranış metodları karşısındaki bağımsızlık dereceleridir. Siyasal alan, diğer alanlardan ne ölçüde farklılaşmıştır? Gelişmiş bir siyasal sistemin siyasal örgütleri, daha az gelişmiş sistemlerde sahip olmadıkları bir bütünlüğe sahiptirler.¹⁸ Yani siyasal - olmayan grupların ve usüllerin etkisinden belli ölçüde tecrid olunmuşlardır. Azgelişmiş siyasal sistemlerde ise, siyasal örgüt ve usüller dış etkilere açıktır.

En somut anlamında özerklik, sosyal güçlerle siyasal örgütler arasındaki ilişkileri ilgilendirir. Sosyal güçler, insanların sosyal ve ekonomik faaliyetlerde bulunmasına yarayan gruplaşmaları içine alır: aileler, klanlar, iş grupları, kiliseler, ırk ve dil gruplaşmaları gibi. Özerklik anlamında siyasal kurumlaşma, belli sosyal grupların menfaatlerini ifade araçlarından ibaret olmayan siyasal örgüt ve usüllerin gelişmesi demektir. Bir sosyal grubun (aile, klan, sınıf) aracı

¹⁷ Reflections on the Revolution in France, 92

¹⁸ Huntington, a.g.m., s. 73

olan bir siyasal örgüt, özerklik ve kurumlaşmadan yoksundur. Devlet, Marksistlerin ötedenberi ileri sürdüğü gibi, gerçekte «burjuva sınıfının yönetim kurulu» ise, gelişmiş bir kurum sayılamaz. Bir yargı organının bağımsızlığı, ancak o organın yargısal normlara bağlı kalması, ve diğer siyasal kurumlarla sosyal gruplaşmalardan bağımsız perspektiflere ve davranışa sahip bulunması ölçüsünde söz konusu olur. Aynı şekilde, siyasal kurumların özerkliği de, bu kurumların, kendilerine özgü ve diğer sosyal güçlerinkinden farklı menfaat ve değerlere sahip olma derecesi ile ölçülür.¹⁹ Yargı organının bağımsızlığı gibi, siyasal kurumların özerkliği de, çoğu zaman sosyal güçler arasındaki rekabetin sonucu olabilir. Örneğin, tek bir sosyal grubun (işçiler, işverenler, veya çiftçiler) menfaatlerini dile getiren bir siyasal parti (Azerbeycan Köylü Partisi)²⁰, çeşitli sosyal grupların menfaatlerini savunan ve bileştiren bir parti derecesinde özerk değildir. Bu ikinci kategoriye giren bir parti, belli sosyal güç-lerden ayrı, kendine özgü bir varlığa sahiptir. Yasama ve yürütme organlarıyla bürokrasiler hakkında da aynı şeyler söylenebilir. Siyasal örgütler gibi, siyasal usüller de, değişik özerklik dereceleri gösterirler. Gelişmiş bir siyasal sistemde, cebirin sistemdeki rolünü ortadan kaldırmaya bile asgari hadde indirecek ve servetin etkisini açıkça belirtilmiş kanallara inhisar ettirecek usüller vardır. Bir ülkede siyasal iktidar sahipleri birkaç asker tarafından devrilebiliyor veya,- birkaç dolarla satın alınabiliyorsa, örgüt ve usüller özerklikten yoksundur. Özerkliği olmayan örgüt ve usüllere de, günlük dilde, soysuzlaşmış denilir.

Toplum içerisindeki siyasal olmayan güçlerin etkisine açık siyasal örgüt ve usüller, genellikle, toplum dışı güçlerin etkilerinden de kendilerini koruyamazlar. Başka siyasal sistemlerden gelen ajanlar, gruplar ve fikirler,

¹⁹ Huntington, a.g.m., s. 74

²⁰ <https://elcibey.wordpress.com/2006/03/17/oz-prezidentliyi-don%C9%99mi-haqqinda/#more-261>, 17.06.2017

bunları kolayca etki altına alabilir.²¹ Örneğin, bir siyasal sistemin uğradığı hükümet darbesi, diğer az gelişmiş sistemlerde benzer grupların yapacağı darbeleri kolayca tahrik edebilir. Bazı hallerde, bir ülkeye birkaç ajanla bir avuç silah kaçırılması, rejimin devrilmesine yeter görünüyor. Bazan da bir rejim, yabancı bir devlet elçisiyle bazı hoşnutsuz albaylar arasında geçen birkaç söz ve alınıp verilen birkaç bin dolar sonucu devrilebiliyor. Sovyet ve Amerikan hükümetleri, güçsüz siyasal sistemlerin yöneticilerini satın almak için muhtemelen yüksek meblağlar harcadıkları halde, birbirlerinin yöneticilerini etkileme yolunda paralarını israf etmeyi düşünmüyorlar.

Sosyal değişimin etkilediği her toplumda, siyasete katılan yeni gruplar ortaya çıkar. Siyasal sistemin özerlikten yoksun olduğu ülkelerde bu gruplar, yerleşik siyasal örgütlerle özdeşmeğe ya da yerleşik siyasal usülleri benimsemeğe daha fırsat bulmadan, siyaset alanına girerler. Bu durumda siyasal örgüt ve usüller, yeni bir sosyal gücün baskısına dayanamazlar. Gelişmiş bir siyasal sistemde ise, sistemin özerkliği, yeni grupların baskısını kayıtlayan ve hafifleten mekanizmalarla korunur. Bu mekanizmalar, ya yeni grupların siyasete girişini yavaşlatır; ya da bir siyasal sosyalleşme süreciyle, yeni grubun siyasal bakımdan aktif üyelerinin büyük kısmının yönelim ve davranışlarında değişiklikler yaratır. Kurumlaşma düzeyi yüksek bir siyasal sistemde en önemli liderlik mevkilerine, normal olarak, ancak daha aşağı mevkilerde bir staj devresinden geçmiş kişiler gelebilir. Bir siyasal sistemin karmaşıklığı, onun özerkliğine yardımcı olur; çünkü böyle bir sistemde, kişileri en yüksek makamlara hazırlayacak çeşit çeşit örgütler ve görevler mevcuttur. Bir bakıma, üst liderlik mevkileri, siyasal sistemin merkez çekirdeğini meydana getirir; bu çekirdeğe ulaşmak isteyenler, daha az iktidar sahibi görevler, yan örgütler ve

²¹ Huntington, a.g.m., ss. 74-75

yarı-siyasal örgütler gibi süzgeçlerden geçmek zorundadır. Böylece siyasi sistem, kendi kurumsal bütünlüğünü feda etmeden, yeni sosyal güçleri ve yeni personeli özümleyebilir. Bu gibi savunma araçlarından yoksun bir siyasi sistemde ise, yeni kişiler, yeni görüşler, yeni sosyal gruplar, sistemin çekirdeğinde şaşırtıcı bir hızla yer değiştirebilir.²²

1.1.5. Tutarlılık – Birliksizlik

Bir örgütün birlik ve tutarlılığı ne kadar kuvvetli ise, kurumlaşma düzeyi de o kadar yüksektir; örgüt, birlikten ne derece yoksunsa, o derece az kurumlaşmıştır. Şüphesiz, belli ölçüde bir oydaşma, her sosyal grup için varlığın ön şartıdır. Etkin bir örgüt, en azından, grubun fonksiyonel sınırları üzerinde ve bu sınırlar içinde doğacak uyuşmazlıkların çözüm yolları hakkında güçlü bir oydaşmaya sahip olmalıdır. Oydaşma, sistemde aktif rol oynayanları içine almalıdır. Sisteme katılmayanlar, ya da ancak zaman zaman ve tali ölçüde katılanlar, oydaşmayı paylaşmasalar da olabilir; gerçekten de bu gibi kişiler, genellikle, aktif üyeler derecesinde oydaşmaya katılmazlar.²³ Teorik bakımdan bir örgüt, tutarlı olmadan özerk, özerk olmadan da tutarlı olabilir. Uygulamada ise, bu ikisi çoğu zaman birbirleriyle yakından ilgilidir. Özerklik sayesinde bir örgüt, davranışının ayırdedici işaretleri haline gelen bir espri ve üslup kazanır; böylece özerklik, tutarlılığı geliştirecek bir araç olur. Özerklik, yıkıcı dış güçlerin sisteme müdahalesini de önler; ancak, iç sebeplerden ileri gelen yıkılmaya tabiatıyla engel olamaz. Bir örgütün üyelerinin, ya da bir sisteme katılan kişilerin birden ve büyük ölçüde artması, tutarlılığı zayıflatma eğilimindedir.

²² Huntington, a.g.m., s. 75

²³ Huntington, a.g.m., s. 76

Örneğin, Osmanlı Kapıkulu Teşkilatı'na giriş sınırlı tutulduğu ve yeni elemanlar “esaslı bir öğretimden geçirilip, her aşamada uzmanlaşma ve ayıklanma sağlandığı” sürece, kurum canlılık ve tutarlığını korumuştur. Sonraları, “ayrıcalıklarından pay alabilmek için herkesin oraya kapılanma yolunu bulması” bu teşkilatın mahvına yol açmıştır. Sayı arttıkça, disiplin ve etkinlik gerilemiştir.

Birlik, kolektif ruh, moral ve disiplin, sadece asker alaylarında değil, hükümetlerde de bulunması gereken niteliklerdir. Savaşta, sayı, silah ve stratejinin hepsi önemlidir; fakat üstün tutarlık ve disiplin, bunlardan herhangi birisindeki büyük eksiklikleri bile örtebilir. Siyasette de durum aynıdır, tutarlı siyasal örgütler yaratmak, tutarlı askeri örgütler yaratmaktan güçse de, bunlar esas itibariyle birbirinden pek farklı şeyler değildir. David Rapoport'un belirttiği gibi, “bir askeri gücü ayakta tutan duyguyla, siyasetle meşgul bir grup insanı birbirine bağlayan duygu arasında ortak yanlar çoktur: Her ikisinde de, genel sosyal amaçlar uğruna, özel veya kişisel dürtülere çoğu zaman seve seve gem vurulur. Grup üyeleri, grup dayanışmasını tehdit eden türlü ayartıcı etkilere karşı koyma konusunda birbirlerine güvenmelidir; yoksa, güç sosyal durumlarda kendi başının çaresine bakma isteğinden kurtulmak çok zor olur.”. Düzenleştirme ve disiplin yetenekleri, savaşta da siyasette de son derece önemli bir rol oynar; tarihte, bunlardan birini ustaca örgütlendirebilmiş toplumlar, ötekini örgütlendirmedi de başarılı olmuşlardır. Bir antropoloğun gözlemlediği üzere, “ister uygarlıktan ister uygarlık öncesinden söz edelim, sosyal örgütün barış sanatlarındaki etkinliği ile savaş sanatlarındaki etkinliği arasındaki ilişki hemen hemen mutlaklıdır. Savaşın başarıya ulaşması, takım çalışmasına ve oydaşmaya bağlıdır; bunlar ise, komuta ve disiplini gerektirir”.²⁴ Komuta ve

²⁴ Harry Holbert Turney- High, Primitive War (Columbia, S. C, 1940), 235-36, alıntı - Huntington, a.g.m., s .77.

disiplin de, zamanla, kendilerinden daha derin ve gerçek bir şeyin sembolleri haline dönüşebilir.» İsparta, Roma ve İngiltere gibi, kanunlarının otoritesi ve adilliği bakımından çağdaşlarının hayranlığını çekmiş olan toplumlar, aynı zamanda ordularının tutarlık ve disiplini bakımından da hayranlık toplamışlardır. Disiplin ve gelişme, birbirine paralel yürümektedir.²⁵

Gelişimi, mobilizasyon ve katılma olarak incelemenin başlıca avantajı, bu olguların ölçülebilir olmalarıdır. Şehirleşme, okuryazarlık, kütle haberleşme araçları alıcılığı ve oy vermeyele ilgili istatistikler kolayca elde edilebilir. Dolayısıyla, çeşitli ülkeler ve aynı ülkenin geçirdiği çeşitli aşamalar arasında kolayca karşılaştırmalar yapılabilir. Ya kurumlaşmada durum ne merkezde? Uyarlanabilirlik, karmaşıklık, özerklik ve tutarlık kriterleri de ölçüme elverişli mi? Burada güçlüklerin daha büyük olacağı şüphesiz. Birleşmiş Milletler, İstatistik Yıllıklarında, üye devletlerin siyasal kurumlaşmalarıyla ilgili verileri derleyip toplamış değil.²⁶ Gene de, çeşitli ülkelerin siyasal kurumlaşma düzeyleri, ya da aynı ülkenin değişik zamanlardaki kurumlaşma düzeyleri arasında anlamlı karşılaştırmalar yapmamıza yetecek bilginin toplanamaması için hiçbir sebep görünmüyor, yeter ki bir parça muhayyilemizi çalıştırıp biraz çaba gösterelim. Uyarlanabilirlik; kronolojik yaşla, liderlik intikalleriyle, kuşaksal ve fonksiyonel değişimlerle ölçülebilir. Karmaşıklığı; örgütsel alt-birimlerin ve örgütlerce yerine getirilen fonksiyonların sayısı ve çeşitliliğiyle ölçebiliriz. Özerklik, kriterlerden saptanması belki en güç olanıdır; buna rağmen onu da, örgütün norm ve değerlerinin diğer gruplarınkilerden farklı olup olmamasıyla, örgütle diğer gruplar arasındaki personel ilişkileriyle (kooptasyon, sızma, ve temizlikler gibi), ve nihayet örgütün kendi maddi kaynaklarına tasarruf edebilme derecesiyle ölçmek mümkündür. Tutarlık da; yarışma sonucu

²⁵ Huntington, a.g.m., s. 77

²⁶ Birleşmiş Milletler İstatistik Yıllığı, <http://www.unicankara.org.tr/today/3.html>, 19.06.2017

vuku bulan liderlik değişmelerinin toplam liderlik değişmelerine oranıyla, liderler ve üyeler arasındaki görüş ayrılıklarının birikici nitelikte olup olmamasıyla, örgüt içinde açık bir yabancılaşma ve muhalefetin bulunup bulunmamasıyla, ve muhtemelen örgüt üyelerinin bağlılık ve tercihlerini gösteren anketlerle ölçülebilir.

Tecrübe, bize, farklı kurumlaşma düzeylerinin varlığını öğretiyor. Bu farkı ölçmek, güç olsa bile imkânsız değildir. Sosyal, ekonomik ve demografik değişimlerle, siyasal yapı değişimleri arasındaki ilişkiye değgin hipotezleri doğrulamak veya çürütmek, ancak kurumlaşmanın ölçülmesiyle mümkün olabilir.²⁷

²⁷Huntington, a.g.m., s. 78

BÖLÜM II : KURUMSAL GELİŞİM STRATEJİLERİ

2.1. Kurumsal Gelişme Stratejilerinin Belirlenmesi

Halk topluluklarının psikolojik ve kültürel özellikleri, ve dolayısıyla siyasal kurumlar meydana getirme yetenekleri, biri-birinden çok farklıdır. Yüzlerce yıllık düşünce ve davranış kalıplarını değiştirme zorunda olan ülkelerde, siyasal kurumlar yaratmak çok daha güçtür. Bir Uzakdoğu uzmanının gözlemlediği üzere, “Tokugawa Japonlarının, Çinliler gibi, aileyi devletten üstün tutmalarına imkân yoktu. Samurai'den, ilkin resmi âmirine, ancak ondan sonra kendi ailesine sadakat göstermesi beklenirdi. Örgütün kişi karşısında üstünlüğü, örflerin büyük kısmında durmadan tekrarlanmaktaydı”. Japonlarla Çinlilerin otoriteye karşı durum alışlarındaki bu fark, şüphesiz, modernleşme ve gelişme bakımından aralarında mevcut farkları kısmen izah etmektedir. Japonlar, yeni siyasal kurumları barışçı yollardan rahatça yaratabilmiş ve bunları eski kurumlarla kaynaştırabilmişlerdir. Çin'de ise, geleneksel siyasal kurumların zayıflığı, kırk yıl süren bir ihtilal ve iç savaşa yol açmış, ancak bunun sonunda modern siyasal kurumların yaratılması ve Çin toplumunun tümüne teşmü edilmesi mümkün olabilmiştir.²⁸

İkincisi, kurum-kurma potansiyeli toplumdan topluma hayli değişirse de, her toplumda siyasal örgütler kurmak mümkündür. Kurumlar, mevcut kültürle bilinçli çabaların yavaş yavaş birbirlerini etkilemelerinden doğar. Örgütler ise, bilinçli ve amaçlı çabaların sonucudur. Bu çaba, bir Meiji Restorasyonundan bir Komünist İhtilaline kadar, çeşitli biçimler alabilir. Fakat bunların hepsinde, belli bir grup insanın, eski örgütleri uyarlama ya da yenilerini kurma işine girişmesi söz konusudur. Son zamanlarda «millet kurma» popüler bir konu haline gelmiş

²⁸ Huntington, a.g.m., s. 93

ve milletlerin «kurulabileceği» bazılarınca şüpheyile karşılanmıştır. Bu şüpheler pek de yersiz sayılmaz. Belli bir sosyal güç tipi olan milletler, uzun bir tarihsel gelişim sonucu ortaya çıkmışlardır. Oysa, örgüt kurma millet kurmaya benzemez. Siyasal örgütlerin gelişmesi de zamana bağlı olmakla beraber, bunun, milli topluluklardaki kadar uzun olması gerekli değildir. Gerçekten, bazı bölgelerde (örneğin Tropikal Afrika'da) millet kurmadan söz edenlerin çoğu, örgüt kurmayı bu sürecin ilk adımı olarak görüyorlar.²⁹ Bunlara göre, ilkin kabilelerden siyasal partiler meydana getirmek gerekir; partiler, hükümetleri yaratır; hükümetler de, eninde sonunda milletlere vücut verebilir. Millet kurma olanakları hakkında beslenen şüphelerin çoğu, örgüt kurma bakımından doğru değildir.

Sosyal mobilizasyonla kurumlaşma arasındaki ilişkiye değgin hipotezlerimiz doğrusya, kurumsal gelişimi ilerletecek iki açık metod var demektir. Bir defa, sosyal mobilizasyonu yavaşlatacak her şey, kurumların korunması ve güçlendirilmesi bakımından daha elverişli koşullar yaratabilir, ikincisi, doğrudan doğruya kurum kurma problemine uygulanabilecek bazı stratejiler bulunabilir.

2.1.1. Mobilizasyonun Yavaşlatılması

Sosyal mobilizasyon, birçok yollardan yavaşlatılabilir. Bu metodlardan üçü şunlardır: Sosyal yapının karmaşıklığının artırılması; toplum-içi haberleşmelerin sınırlandırılması veya azaltılması; ve siyasal elit grupları arasındaki yarışmanın asgari ölçüye indirilmesi.³⁰ Genellikle, bir toplum ne kadar çok tabakalaşmışsa ve sosyal yapısı ne kadar karmaşıkça, siyasal mobilizasyon süreci o kadar tedrici mahiyettedir. Sınıf, meslek, ve köy-şehir

²⁹ Afrika, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Afrika>, 19.01.2017

³⁰ Huntington, a.g.m., s. 95

ayrımları, toplumu bölmelere ayıran ve grupların tek tek siyasal mobilizasyona geçmesine imkan veren çeşitli dalgakıranlar meydana getirir. Buna karşılık, şu toplumlarda, mobilizasyon sürecini yavaşlatmak daha güçtür: Çok türdeş toplumlar; tek bir yatay bölüm çizgisiyle, herşeye sahip bir oligarşi ve hiçbir şeye sahip olmayan bir köylü sınıfı şeklinde ikiye ayrılmış toplumlar; yahut da, yatay çizgilerle değil dikey çizgilerle, etnik gruplara ve cemaatlere ayrılmış toplumlar. Böylece, yatay bölünmelerin zayıf, kabile bölünmelerinin güçlü olduğu yeni Afrika devletlerine, ya da orta tabakaların zayıf olduğu ve ufak bir oligarşiyle köylü kütlesinin karşı karşıya kaldığı Latin Amerika ülkelerine oranla, mobilizasyonun Hindistan'da daha yavaş olması gerekir.³¹ Yatay bölümleri çok olan bir toplum, sosyal grupların siyasete daha yavaş girmeleri bakımından şanslıdır. Ancak bunun zararlı sonuçları da yok değildir; şöyle ki, gelişen siyasal örgütler, sınıf ve tabaka esasına göre şekillenebilir ve bu yüzden de daha geniş bir temele dayanan siyasal örgütler derecesinde özerk olamayabilirler. Şili ve İsveç gibi ülkelerde siyasal partiler, esas itibarıyla, belli sınıfların sözcüleri olmuşlardır; Hind siyasal rejiminde de, kast topluluklarının önemli bir rol oynaması mukadder görünmektedir. Bir ülkede, sınıf veya kast çizgilerini aşan bağlara hitap edebilecek başka siyasal kurumlar varsa, sosyal tabakalarla özdeşlenen siyasal örgütlerin yıkıcı etkileri azaltılabilir. İsveç'te halkın monarşiye ve Parlamento'ya sadakati, sınıf esasına dayanan partilerin etkilerini hafifletmektedir; Hindistan'da da, genellikle kast toplulukları, amaçlarına, Kongre Partisinin çok daha geniş çerçevesi içinde gerçekleştirmeğe çalışmaktadır.³² Çoğu toplumlarda, sosyal yapıyı hemen hemen olduğu gibi kabul etmek gerekir. Yok eğer hükümet sosyal yapı üzerinde

³¹ Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi, <http://www.calismatoplum.org/sayi42/kilic.pdf> ss. 119, 19.08.2017

³² Huntington, a.g.m., s. 95

oynayabiliyor ve onu etkileyebiliyorsa, bu durumda mobilizasyonu, sosyal tabakalaşmanın karmaşıklığını arttırıcı hükümet siyasetleri yoluyla yavaşlatmak mümkündür. Bir toplumun haberleşme ağı, hükümetin etkisine şüphesiz daha da açıktır. Haberleşme araçları alıcılığı, okur-yazarlık ve eğitim gibi, modernleşmenin en çok özlemlenen bazı alanlarında elde edilen çabuk ilerlemeler, siyasal istikrarın ciddi şekilde bozulmasına mal olabilir. Bu demek değildir ki, siyasal kurumlaşma, bütün diğer değerlerden üstün tutulmalıdır; öyle olsaydı, modernleşmenin hiçbir zaman iyi görülmemesi gerekirdi. Bizim dediğimiz, hükümetlerin, haberleşmelerdeki hızlı artışlar sayesinde elde edilen kazançları, siyasal istikrarın kaybı yüzünden tehlikeye düşen değerlerle denge halinde tutmalarıdır.³³ Örneğin, üniversite mezunları sayısının, özellikle mesleklerine toplumda fazla ihtiyaç duyulmayanların sayısının azaltılması, isabetli bir hükümet siyaseti olabilir. Öğrenciler ve işsiz üniversite mezunları, Güney Kore'deki milliyetçi askeri rejim, Burma'daki sosyalist askeri rejim, ve Siyam'daki gelenekçi askeri rejim için ortak bir dert olmuştur. Burma'da General Ne Win'in üniversite mezunları sayısını azaltma yolundaki çabaları, benzer güçlüklerle karşılaşan diğer hükümetlerce de pek ala taklit edilebilir. Oy verme hakkının, okuma-yazma bilmeyen geniş kütlelere teşmilinden doğan problemler, uzun tartışmalara konu olmuştur. Bu durumda Azerbaycan'ı da örnek göstere biliriz. Sovyet döneminde Azerbaycanda okuryazarlığın yüzde 98'lerde olması, siyasete katılımı da SSCB'nin dağıldığı dönemde aynı ölçüde etkilemiştir.³⁴ Oysa, okuma-yazma bilmeyenlerin, Hindistan'daki gibi, sınırlı ölçüde siyasete katılmaları, siyasal kurumlar bakımından, okur-yazarların siyasete katılımı kadar tehlikeli olmayabilir. Okuma-yazma bilenler, genellikle, gerçekleştirilmesi daha güç şeylerin özlemini çeker ve hükümetten daha çok

³³ Huntington, a.g.m., s. 96

³⁴ Azerbaycanda savadlılıq, <https://az.wikipedia.org/wiki/Savadlılıq>, 21.07.2017

isteklerde bulunurlar. Üstelik, okur-yazar olmayanların siyasete katılması sınırlı ölçüde kalabileceği halde, okur-yazar olanların siyasete katılımı çığ gibi büyüyerek, siyasal istikrar bakımından felaketli sonuçlara yol açabilir. Bir yönetici elit, izleyeceği ekonomik gelişme siyasetleriyle de, haberleşmelerin yoğunluğunu ve siyasal mobilizasyon hızını etkileyebilir. Kornhauser'in gösterdiği gibi, aşırı hareketler, çevrelerindeki topluluklarla yakından kaynaşmış küçük işyerlerinden çok, çevrelerinden ayrılmış büyük fabrikalarda doğabilir. Yönetici elitlerin kendi siyasal varlıklarını korumadaki menfaatleri, onları, hızlı ekonomik değişime öncelik vermekten vazgeçirebilir.³⁵

Siyasal elitler arasındaki yarışmanın azaltılması da, kontrolsüz bir siyasal mobilizasyonu yavaşlatabilir. Dolayısıyla, mobilizasyonun siyasal kurumlara zarar vermesi ihtimali, tek-parti sistemlerinde, iki-parti ve çok-parti sistemlerinden fazladır. Yeni devletlerle modernleşme halindeki ülkelerin çoğunda, modernleşmiş elite geleneklere dönük kütleler arasında geniş bir uçurum vardır. Elit, kendi içinde bölünmeye uğrarsa, elit hizipleri kütlelerden destek aramaya başlar. Bu ise, bir yandan kütlelerin hızla siyaset alanına girmelerine sebep olur, öte yandan da modernleşmenin gerekliliği konusunda elit mensupları arasında eskiden mevcut oydaşmayı yıkar. Çoğu zaman, mobilizasyon geleneğinin eyleme geçirilmesi anlamına gelir ve modern siyaset, geleneksel amaçların aracı olma durumuna düşer. İçinde bulunduğumuz yüzyılın başlarında, Burma'daki “genel şema şöyleydi: Yenilik taraftarları ne zaman güç siyasal tercihler yapma zorunda kalmışlarsa, ilkin kendi aralarında çekişmeye başlamışlar, sonra da daha gelenekçi unsurlardan destek arama yoluna gitmişlerdir; sonunda da üstünlük, bu gelenekçi unsurların eline

³⁵ Huntington, a.g.m., s. 96

geçmiştir”³⁶. Türkiye’de de, Cumhuriyet Halk Partisi siyasal tekeline devam ettirdiği müddetçe, halkın siyasal mobilizasyonu ile siyasal kurumların gelişimi arasında nisbi bir denge mevcut olmuştur. Ancak, bir muhalefet partisine izin verme yolundaki bilinçli karar, siyasal yarışma alanını genişleterek, Batılılaşmış şehir ektinin dışına taşırılmıştır. Demokrat Parti, köylüleri siyaset alanına sokmuş, gelenekçi güçleri kuvvetlendirmiş ve eskiden mevcut oydaşmayı bozmuştur. Bu da, parti liderlerini, yarı hukuki yollardan iktidarda kalma ve Halk Partisi muhalefetini ezmek için ordudan yardım isteme teşebbüsüne sürüklemiştir. Modernleşmeye candan bağlı olan ordu, bunun üzerine bir hükümet darbesiyle iktidarı ele almış, Demokrat Partiyi dağıtmış ve partinin yüksek liderlerinden birçoklarını idam etmiştir. Bir süre sonra, ordu bizzat hükümet etmekten vazgeçmiş ve demokratik seçimler, hiçbir partinin açık bir çoğunluğa sahip bulunmadığı bir çok-parti sistemini ortaya çıkarmıştır.³⁷ Böylece Türkiye, nisbeten istikrarlı bir tek-parti rejiminden, kısa bir iki-parti dönemine, oradan da askeri yönetim ve çok-parti sistemine geçmiştir: Bu süreç, sadece siyasal kurumları zayıflatmakla kalmamış, aynı zamanda gelenekçileri siyasete sokmak suretiyle, modernleşme amaçlarından birçoğunun gerçekleştirilmesine de engel olmuştur.

2.1.2. Kurumların İşlevleri

Grup yaşamındaki kişilere kurumun ne derece etkili olduğunun ortaya çıkması için öncelikli olarak birtakım ön değerlendirmeler yapmak gerekmektedir. İlk olarak, bir kurumun nesnesi ve amaç itibarıyla grubunkıyla aynı olduğu söylenebilir. Ekonomik, dinsel ve siyasal gruplar; kültürün kurumsallaştırdığı ekonomik, dinsel ve siyasal amaçlar için bir çaba sarf ederler.

³⁶ Huntington, a.g.m., s. 97

³⁷ Türkiye Siyasal Partileri, https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27deki_siyasi_partiler_listesi, 21.07.2017

İkinci olarak, grubun yerine getirmiş olduğu işlevler, kişiler tarafından kalıplaşmış tarzlarda oynanan kavramsal ve dışsal etkinliklerdir. Kişiler, günlük yaşantılarındaki sosyal rol ve ilişkilerinde kurumun temel içeriği olan bu etkinlikleri gerçekleştirirler. Üçüncü olarak, kurumsallaşmış hedefler ve kalıplaşmış etkinliklerden başka bir de, tüm kurumlar toplumdaki kişiler için belli genelleşmiş birtakım işlevleri yerine getirirler. Burada söz edilen konu sadece kurumların genel işlevleri olmaktadır. Kurumların işlevleri, bireyler ve gruplar üzerindeki etkilerine göre ele alınmış olduğunda, kurumların işlevlerinin olumlu ve olumsuz olmak üzere ele alınabilir.³⁸ Kurumların olumlu işlevleri, gruplarda yüksek düzeyde bütünleşme ve koordinasyonun oluşmasını sağlar. Kurumların olumlu işlevleri şöyle sıralanabilir:

- Kurumlar, kişilerin sosyal davranışlarını kolaylaştırırlar. Toplumun düşünce ve eylem tarzları; birey topluma girmeden önce büyük ölçüde planlanmış ve düzenlenmiştir. Kişi, şeyleri nasıl yapacağını öğrenmek veya keşfetmek için zaman ayırmak zorunda kalmamaktadır. Çünkü kişi “nasıl” sorusunun yanıtlarını sosyalizasyon süreci içindeyken öğrenmiş ve bu davranış tarzlarına alışmıştır. Kişinin pek çok davranışını akıldışı veya otomatikleşmiş gibi görürüz. Çünkü davranış kurumsallaştırılmıştır.³⁹
- Kurumsallaştırılma işlevinin bir sonucu olarak kurumlar, bireylere hazır yapılmış sosyal rol ve sosyal ilişki formları temin ederler. Temel rol ve ilişkiler, -bu rol ve ilişkiler insan ürünü olsa bile- bireyler tarafından “keşfedilmemiş”tir. Pek çok örnekte kişi, başkalarıyla ilişkisinde ve rollerin oynanmasında hangi davranışın kendinden beklendiğini bilir.

³⁸ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, 21.07.2017

³⁹ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, 21.07.2017

Kurumlar bireye, bireyin kendi özel yetenek ve dileklerini geliştirebileceği, önceden var olan roller temin ederler. Birey; işletme yöneticisi, hukukçu, eş, basketbol oyuncusu vb. rollerde neyin olacağını ve neyin beklendiğini bildiği için, kendini rolün oynanmasına uydurmayı başarır. Bu; özünde, rolün kurumsallaştırıldığı anlamına gelir.

- Kurumlar, toplam kültürün istikrarlılığı ve eşgüdümü için birer ajan olarak da hizmet ederler. Süreklilik, sağlamlık, dayanıklılık insan davranışlarını istikrarlı ve uyumlu hale getiren kurumlar sayesinde sağlanır. Kurumsallaşmış düşünme ve davranma yolları insanlar için bir anlam ifade eder ve bir güvenlik aracı sağlar. Kişilerin büyük çoğunluğunun onayladığı normal ve uygun roller haline gelirler. Dinamik kültürlerdeki kurumların öğeleri değişebilirken, temel kurumlar istikrar ve dayanıklılık içinde var olmalarını sürdürürler.
- İstikrar işleviyle yakından bağlantılı bir gerçek de, kurumların davranışları kontrol etme yönelimleridir. Kurumlar, toplumun sistemli beklentilerini içerirler. Kurumlar var olduğu için, kişiler diğer kişiler arasındayken nasıl düşünüp davranması gerektiğini bilir. Grup davranışı genellikle bilinçaltında sürekli yinelenmelerle düzenlenir. Bir planlama gereksinimi doğduğunda da normal prosedürün doğrusu, kurumlardan kolaylıkla araştırılıp bulunabilir. Birey ve gruplar için kurumlara uymak, kurumlardan saptaktan daha kolaydır. Kurumların sadece var olmaları bile, sosyal baskı yoluyla, olası sapkın grupların davranışlarının düzeltilmesinde etkili olur.⁴⁰

⁴⁰ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, 21.07.2017

- Kurumların bu olumlu işlevlerinin yanında olumsuz birtakım işlevlerinden de bahsedilebilir. Hiçbir kültür tüm parçalarıyla, herkesin optimum (en elverişli durum) düzeyde kazançlı olmasını sağlayacak biçimde işlemediğinden, kurumların işleyişinde belli güçlüklerin doğması kaçınılmaz olur. Kurumların olumsuz işlevleri şöylece sıralanabilir:
- Genel kurumların temel olumsuz işlevi, zaman zaman sosyal ilerlemeyi engellemelerinde ortaya çıkar. Kurumlar, sosyal davranışın koruyucusu ve sürdürücüsü oldukları için, katı olma ve değişmeyi önleme eğilimindedirler. Bu tutuculuk iki katlı bir işlev gösterir. Kurumlar, bazen bir davranış kalıbını, o davranışla temsil edilen değerlerin modası geçmiş olsa bile korurlar. Öte yandan bazen de, kişilerin çoğunluğunun dışsal davranışı ile oldukça uyumsuz olan sosyal değerleri korurlar.
- Kurumlar, bazen bireylerin sosyal kişiliğini engellemeye de yol açarlar. Kültüre uymayan, kültürdeki kurumların kontrolüne karşı çıkmaya kalkışan kişiler acayip olarak görülür. Bu kişiler, kurumların kendilerini katı bir biçimde sakinleştirmesine izin vermeye pek istekli olmadıkları için, uyumsuz olabilirler. Bu kişiler, kısa sürede şu veya bu çeşit bir sapkın kişi olurlar; reform hareketlerine katılır, suç davranışlarına kalkışır veya başkalarının kültürel olarak anormal gördükleri bir biçimde davranırlar. Mutlak bir bireysel özgürlük hiçbir toplumda yoktur. Ancak, kişisel engellemelerle, bireyciliğin yüce bir ideal olarak tanındığı, fakat aynı zamanda kurumların insanları uyuma zorladığı yerlerde sık sık karşılaşılır.⁴¹

⁴¹ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, 21.07.2017

- Olumsuz işlevlerden bir diğeri ise, sosyal sorumluluğun karıştırılmasıdır. Tümüyle moda dışı olan eski davranış tarzları zama zaman bazı bireyleri sıkar ve reform gerektirir. Ancak, hiç kimse bu davranış tarzlarının değiştirilmesi sorumluluğunu almazsa yaşamalarını sürdürürler. Sorumluluk karışmasının kanıtı; kişiler “sistem”den yakınmaya başladıklarında veya davranışlarını yerleşik alışkanlıklara bağlayarak haklı çıkarmaya kalkıştıklarında açıkça ortaya çıkar. Bir kurum, kişiler üzerinde haksızlık yapabilir, ancak kurumun uzun bir geçmişinin bulunması kurumu adeta haklı kılar. Bazı durumlarda ise, değişmeden korkan kişilerin, yerleşikliğin rahatsızlığını ve uygunsuzluğunu kabul etmeyi yeğledikleri görülür. Bunun yanında kurumların açık ve örtülü birtakım işlevlerinden de bahsedilebilir. Toplumsal kurumların açıkça amaçlanmış işlevleri yanında, amaçlanmış olmayan, öngörülmediği halde ortaya çıkan işlevleri ya da etkinlikleri de olabilmektedir. Mesela; okulun açık işlevi okur-yazar, yurttaşlık bilincine sahip, mesleği olan bireyler yetiştirmek olarak sıralanabilir. Okullar bu işlevlerinin yanı sıra, amaçlanmış olmamakla birlikte “çocuk ve ergin nüfusu çalışma yaşamının dışında tutmak”, “bireyler arasında arkadaşlık bağlarını oluşturmak” vb. gibi işlevleri de yerine getirebilmektedirler.⁴²

2.1.3. İşlev ve Süreç Olarak Kurumlaşma

Kurumlaşma; resmî olarak belirlenmiş kurallara, yasalara, geleneklere, göreneklere, dinsel ve ahlaksal kurallara dayanan sosyal etkileşim kalıplarının istikrarlı bir şekilde gelişmesi şeklinde tanımlanabileceği gibi; istikrarsız davranışlardan daha düzenli, kendi kendinin devamını sağlayan, toplumca değer verilen davranış kalıplarına geçiş olarak da ele alınabilmektedir. Kurumlaşma,

⁴² OZANKAYA, Özer (1984), Toplumbilimine Giriş, S Yayınları, Ankara, ss.142

belirli kurallar etrafında davranışların standart hale getirilmesidir. Kurumlaşmada süreklilik vardır. Sosyal sistem içerisinde meydana gelen ilişki ve davranış biçimleri kurumlaşmış bir karakter arz eder. Örneğin; anne, baba, işçi, işveren, öğretmen, din adamı gibi sosyal rollerin meşruluğu ve bu rolleri yerine getiren aktörlerden beklenen davranışların tanımlanması kurumlaşma vasıtasıyla gerçekleşir.⁴³ Bu nedenle kurumlaşmış yapı içerisinde meydana gelen sosyal ilişkiler düzenlidir ve önceden kestirilebilir bir mahiyet arz eder. Kurumlaşma bir yaptırımlar sistemiyle ilişkilidir. Örneğin; kurumlaşmış beklentilere uyma ödüllendirilirken, kurumlaşmış beklentilerden sapma cezalandırılır. Toplum içerisinde hırsızlık yapma kurumlaşmış beklentilerden sapma olarak görülür ve cezalandırılır buna karşın, hırsızı yakalayan polisin davranışı kurumlaşmış beklentilere uyduğu için ödüllendirilir. Kurumlaşmanın en temel işlevi; düzenli bir sosyal ilişkiler sistemi sağlamasıdır. Kurumlaşma tüm toplumlarda bulunur, fakat toplum içerisinde sosyal hayatın farklı kesimlerinde kurumlaşmış davranışın derecesi değişmektedir. Kurumlaşma süreci aşağıdan yukarıya, kurumsal çözülme ya da kurumsal yozlaşma ise aksi yönde bir değişim gösterir. Mesela; bir mistik akımın zamanla örgütlü bir din haline gelmesi, küçük bir özel okulun zamanla gelişip itibarlı bir üniversite seviyesine çıkması, küçük bir işletmenin ulusal bir holding haline gelmesi gibi. Kurumsal çözülme de ters yönde olmaktadır.⁴⁴ Kurumsal gelişmeyi başlatan önderlerin çoğu halkın içinden çıkarlar ve ilk zamanlar amatörce bir davranış sergilerler. Bu kişiler, 3 grupta toplanabilir:

1. karizmatik liderler

2. geleneksel

⁴³ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, ss.11, 21.07.2017

⁴⁴ ERGİL, Doğu (1984), Toplum ve İnsan, Turhan Kitabevi, Ankara, ss. 203

3. yasal-bürokratik liderler

Bunlar uygun birtakım unsurlar taşımaktadırlar. Peşinden gidenler, önderlerde olağanüstü bir güç, gizem ve çekicilik görürler. Önder, davanın ruhu ile kişisel bir özdeşlik kurar. Genel olarak liderler, toplumun yerleşik kalıplarına karşı bir başkaldırının öncüsü durumundadırlar. Kurumdaki örgütlenme zamanla uzmanlaşır ve önderler, konularının gerektirmiş olduğu birtakım davranışlar kazanırlar. Sorumlu olmaları onları diğer insanlardan ayrı bir konuma getirir.⁴⁵ Bu önderlik zamanla bir bürokratik çerçeve kazanır. Heterojen bir toplumda artık bu kaçınılmaz olmaktadır. Kurumları belirleyen, onlara tanıtıcı özelliklerini kazandıran ana etken, bunların içinde yer aldıkları toplumun nesnel koşullarıdır. Kurumlar bu nesnel koşulları daha da sağlamlaştırmak ve belirgin kılmak üzere toplumca oluşturulurlar. Kurumlar, içinde buldukları toplumun nesnel koşullarını; bireylerde belli, yerleşmiş davranışlar (alışkanlıklar) oluşturarak sağlamlaştırmaktadırlar. Toplumsal kurumlar, toplumun üyelerinde belli davranış ve düşünme alışkanlıkları oluşturarak toplumsal düzeni ve uyumu sağlamlaştırır ve belirgin kılarlar. Örneğin; aile veya eğitim kurumunda ödüllendirme ve cezalandırma şeklindeki olumlu ve olumsuz yaptırımlar, uyumun sağlamlaşmasına yardım etmektedirler. Her toplumda pek çok konuda belli kalıplar kurumlaşmaktadır: Bayramların kutlanması, evlenmede nikâhın kıyılması, her yıl “yılın sporcusu”nun seçilmesi örnek olarak verilebilir. Durum böyle olmakla beraber, sosyolojide kurum olarak ele alınan kalıplar ya da kural dizileri, daha çok toplumda insanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olanlarıdır. Neslin sürmesini sağlama, toplumun kültürüne yeni üye hazırlama, insanlara amaç kazandırma, mal ve hizmetlerin üretim ve dağılımını gerçekleştirme, düzeni koruma bunlara örnek

⁴⁵ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKIS.pdf>, ss. 12, 21.07.2017

olarak verilebilir.⁴⁶ Her toplumsal küme gibi her kurum da bir “davranış kuralları”, “mevkiler”, “eylemler” bütünüdür. Toplumsal kurumların işleyişi genel olarak bu çerçevede olmaktadır. Bunlar kısaca ele alınacak olursa;

- Davranış kuralları;

a)-Resmi buyruklar (yasalar, yönetmelikler) şeklinde olabilirken,

b)-Resmi olmayan emirler (gelenek-görenekler, ahlak kuralları, dinî kurallar) şeklinde de olabilirler.

- Mevkiler; her kurumda üyenin/üyelerin belli yeri ya da yerleri bulunmaktadır.

1.2.3.4. Eylemler (iş payını yapma);

a)-Davranış kurallarıyla her mevki için belirlenen “beklenen iş payı”nı yapma ve

b)-Fiili olarak gerçekleştirilen iş payı olarak ele almak mümkündür.⁴⁷

Her toplumsal örgütleniş; birçok alışkanlıkların, değer ölçülerinin, kurulu çıkarların ve türlü kuralların oluşması demektir. İçerdiği bireysel ve kümesel etkileşimin ölçüsüne bağlı olmakla birlikte, geçici olmayan her örgütleniş az-çok kurumsallaşma süreçlerinden geçer. Kurumsallaşma süreçlerinin belli başlıları şu şekilde sıralanabilir:

- Resmîlik kazanma: Yasalar, yönetmelikler, tüzükler vb. resmi örgütlenme öğeleri, ilgili küme içi ilişkilerde koordine ve iletişimi etkin biçimde geliştirmekle, başka bir deyişle resmi olmayan kümeleri ve uygulamaları yasal olarak tanınan ve resmi biçimde yerleşen bir özelliğe kavuşturmakla

⁴⁶ Ozankaya, a.g.m., 1984, ss. 140–141

⁴⁷ Ozankaya, a.g.m., 1984, s. 141

kurumlaşmayı sağlarlar. Toplum yaşamının türlü alanlarını (aile, eğitim, sanayi işletmeciliği, ulaştırma vb.) düzenleyen yasalar, aslında toplumda daha önce bu alanlara ilişkin olarak var olan kimi uygulama ve kuralları resmileştirmişlerdir.⁴⁸

Resmîlik kazanma, aynı zamanda denetimin de artması demektir. Çünkü artık uygulanacak kurallar ve ölçüler, korunacak değerler açık ve herkese benzer biçimde anlaşılacak kesin tanımlara ve sınırlandırmalara kavuşturulmaktadır.⁴⁹

- Varlığını güvencede bulundurma: Her toplumsal kurumlaşma, ilgili küme üyeleri arasındaki resmi ve resmi olmayan ilişkilerin, teknik amaçların, kişisel özlemlerin ve küme çıkarlarının karmaşık bileşimidir. Bu öğelerin her biri sürekliliğinin belli bir güvence altında bulunmasını bekler. Bu, küme içi çıkarlarla küme dışı güçler arasında bir uyarlanmayı da gerektirir. Bu amaçlar için kurumlaşan örgütün;

a)- Varlığı üzerinde üyelerin her zaman canlı bir ilgi duymaları sağlanmaya çalışılır,

b)-Varlığına yönelik tehlikeler azaltılmak istenir,

c)-Kısa süreli amaçlardan uzun süreli amaçların gerçekleşmesine çalışılır.

Özellikle kurumun önder ve yöneticileri bu “güvenlik” güdüsüyle yoğun biçimde yüklüdürler. Kuruma karşı olumlu bir kamuoyu oluşmasına özen gösterirler.⁵⁰

⁴⁸ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKiS.pdf>, ss. 12, 21.07.2017

⁴⁹ Ozankaya, a.g.m., 1984, ss. 143

⁵⁰ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKiS.pdf>, ss. 12, 21.07.2017

- Değer özdeşmesi: Bireylerin kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri, onun yönetimlerine alışmaları, örgütü onlar için değer verdikleri bir kişisel doyum kaynağı durumuna yükseltir. Böylece örgüt, daha büyük bir istikrar ve bütünleşme ölçüsüne ulaşır; üyeleri için yalnızca bir “araç” olmaktan çıkıp kendi başına değerli tutulan bir niteliğe bürünür; başka bir deyişle kurumlaşır.
- Başka kurumlardan ayırt edilen bir “toplumsal bileşime” ve “tabana” kavuşma: Bir toplumsal örgütün kimi kararları vardır ki, onun yapısı ve yöntemleri üzerinde kalıcı izler bırakır, örgüt üyelerini birbirine bağlar ve ona belli bir özellik, bir toplumsal bileşim özelliği kazandırır. Bu tür kararların en önemli bir bölümü “üyelik şartları”na ilişkindir. Belli yetiştirme koşullarına, belli yetenek ve yönelimlere sahip kişilerin üye olarak alınması örgüt üyelerinin görevlerine ilişkin belli tutum ve iş alışkanlıkları ile tanınması sonucunu verir.⁵¹ Örgütün kurumlaşması, bir yönüyle de böyle bir süreç içinde olur. Örneğin; SBF (Mülkiye) çıkışlıların yeğlenmesi durumu, hem SBF'nin, hem SBF çıkışlı görevlileri çalıştırmaya özen gösteren örgütlerin kurumlaşmasını sağlayan süreçlerden birisi olmaktadır. Bir örgütün toplumsal bileşimi toplumsal tabanıyla yakından ilgilidir. Mesela: üyelerinin geldiği, örgütün hizmeti amaçladığı toplum kesimleri. Bu toplumsal taban, belirgin bir biçimde oluştuğu ve örgütü benimsediği ölçüde örgüt kurumlaşır.⁵²

⁵¹ Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKiS.pdf>, ss. 13, 21.07.2017

⁵² Ozankaya, a.g.m., 1984, s. 144

BÖLÜM III : AZERBAJCANDA KURUMSALLAŞMA

3.1. Kurum Yaratma

Geleneksel liderlerin, geleneksel siyasal kurumlar yoluyla ülkelerini modernleştirmeye kalkmaları halinde, bu reform çabaları, geleneksel siyasal kurumları tehdit edecek bazı sosyal güçleri zincirden kurtarıp harekete geçirebiliyor⁵³. Geleneksel liderler, ülkelere yenilik ve reform getirebilirler; fakat önemli sosyal unsurların reforma karşı olduğu ülkelerde, geleneksel liderlerin, kendi dayandıkları kurumları zayıflatmadan reformları gerçekleştirebilecekleri şüphelidir. Problem şu: Geleneksel siyasal kurumlar, modernleşmenin kamçılacağı sosyal güçlerle nasıl uzlaştırılacak? Japonya bir yana "bırakılırsa, tarihte geleneksel siyasal kurumların modern dünyaya!" uyarlanması, ancak, modernleşmenin aşırı siyasal merkezîyetçiliği gerektirmediği ve geleneksel (yani feodal) temsil kurumlarının varlıklarının koruyabilmiş olduğu ülkelerde (örneğin Büyük Britanya ve İsveç) gerçekleşebilmiştir. Yok eğer modernleşme, iktidarın bir reformcu monark'ta veya devrimci imperator'da toplanmasını gerektiriyorsa, bu, söz konusu ülkedeki geleneksel temsil kurumlarının zayıflamasına veya yıkılmasına yol açar; dolayısıyla, modernleşmenin yarattığı sosyal güçlerin özümlemesini bir kat daha güçleştirir. İktidarın bir merkezde toplanması, geleneksel rejimin (örneğin onsekizinci yüzyıl Fransız monarşisinde görüldüğü gibi) zor yoluyla devrilmesini de kolaylaştırır. Bir geleneksel rejimin ihtilalle devrilme ihtimali, o rejimin modernleşme yeteneğiyle doğru orantılıdır. Geleneksel yöneticiler yönünden, modernleşmenin istekleriyle kurum kurmanın istekleri çatışma durumundadır.

⁵³ Huntington, a.g.m., s. 98

Bir ülkede geleneksel siyasal kurumlar zayıfsa, veya sömürge yönetimi bu kurumları yıkıp ortadan kaldırmışsa, o sistemin yeni koşullara uyarlanması imkansızdır. Sömürge yönetiminden geçmiş toplumlarda, kuluçka sistemi, uyarlanma yeteneğinin yerini tutabilir. Azerbaycan örneğinde de durum o kadar iç açıcı değildir. Sovyetler Birliği döneminden kalma kurumlar, Azerbaycan bağımsızlığını kazandıktan sonra, Azerbaycan siyasal sistemine uyarlanmıştır. SSCB'nin zayıflamasıyla birlikte zayıflayan, aynı zamanda modern dünyanın taleplerini karşılayamayan kurumlar, zamanla ortadan kalkma yoluna gitmektedir.⁵⁴

Örneğin, ASAN Hizmet kurumunun yaranmasıyla birlikte, noterlikler, eski işlevlerini ASAN Hizmet talepleri doğrultusunda yeniden dizayn etmiş, daha modern ve teknolojik bir yapıya bürünmüşlerdir.⁵⁵

Geleneksel siyasal kurumların zayıf olduğu, çöktüğü, ya da zor yoluyla devrildiği ülkelerde otorite, çoğu zaman karizmatik liderlerin eline geçer; karizmatik liderler, gelenekle yenilik arasındaki uçurumu, sırf kendi kişisel nüfuzlarıyla kapatmaya çalışırlar. Karizmatik liderlerin, iktidarı kendilerinde toplamak suretiyle, kurumsal gelişmeyi hızlandırabilecekleri, Büyük Yasayıcı veya Kurucu Baba rolü oynayabilecekleri düşünülebilir. Nitekim Machiavelli'ye göre, soysuzlaşmış devletlerin düzeltilmesi ve-ya yeni devletlerin kurulması, tek bir kişi tarafından yapılması gereken işlerdir. Ancak, ferdin menfaatleri ile kurumlaşmanın menfaatleri arasında bir çatışma vardır. İktidarın kurumlaşması, iktidarın sınırlanması, yani kişisel ve keyfi olarak kullanılamaması anlamına gelir. Kurum yaratma durumunda olan kişi, bu iş için kişisel iktidara muhtaçtır; fakat, kişisel iktidardan vazgeçmeden de kurum

⁵⁴ SSCB, https://tr.wikipedia.org/wiki/Sovyet_Sosyalist_Cumhuriyetler_Birli%C4%9Fi, 21.07.2017

⁵⁵ Notariat fəaliyyəti, <http://asan.az/az/content/tree/161>, 21.07.2017

yaratabilmeye imkan yoktur. Bu dilemin çözülmesi kolay değildir. Bunu ancak, ender bir siyasal ustalıklarla, ender bir amaca bağlılık duygusunu kendinde birleştirmiş liderler yapabilir. Aşağı yukarı yirmi yıl süreyle kişisel iktidarını devam ettirebilmiş, önemli modernleşme reformlarını gerçekleştirebilmiş, ve kendi ölümünden sonra devlet yönetimini devam ettirecek bir siyasal kurum yaratabilmiş olan Mustafa Kemal, bu güç işi başarmıştı. Atatürk, çağımızdaki modernleştirici liderlerden çoğu için bilinçli bir model olmuştur; fakat öyle görünüyor ki, onun başarısını, bu liderlerden pek azı tekrarlayabilecek, belki de hiçbiri tekrarlayamayacaktır.⁵⁶

Modernleşme halindeki ülkelerde çok görülen diğer bir rejim tipi de, askeri cunta veya askeri diktatörlüktür. Bu rejimler de, kendi modernleşme dürtüleriyle, kurum kurma gerekleri arasındaki çatışmanın doğurduğu belli bazı problemlerle karşılaşır. Modernleşme halindeki bir ülkede iktidara el koyan subayların bu hareketi, çoğu zaman, kendilerinden önceki sivil rejimin içinde bulunduğu kaos'a, atalet'e, yolsuzluklar'a, ya da bu rejimlerin gerici karakterine karşı bir tepkidir. Genel olarak subaylar, sosyal reform tedbirlerine ve özellikle (önceki sivil rejimin, ekseriya, menfaatlerini ihmal etmiş olduğu) köylü kütlesini yarandıracak reformlara heyecanla bağlıdır. Toplumsal problemlere akılcı açıdan bakma alışkanlıkları da, genellikle subayları en üstün modernleştiriciler haline getirir. Buna karşılık subaylar, siyasal kurum kurmanın gereklerine karşı, çoğu zaman kayıtsız ya da düşmanca bir tutum takınırlar. Genellikle ordu, iktidara, ancak geçici bir süre için, yani ortalık temizlenip otorite temizlenmiş bir sivil rejime geri verilinceye kadar, el koyduğunu ileri sürer.⁵⁷ Bu ise, subayları örgütsel bir dilemle karşı karşıya bırakır; münferid sivil politikacıları ortadan kaldırabilir veya siyasetten uzaklaştırabilirlerse de,

⁵⁶ Huntington, a.g.m., ss. 98-100

⁵⁷ Huntington, a.g.m., s. 100

siyasal süreç ve kurumlarda temel değişiklikler yapmaya yetecek hazırlıkları yoktur. İktidarı sivillere iade ettikleri takdirde, başta karşı gelmiş oldukları durumlar, olduğu gibi geri gelebilir. Sivil yönetimi yeniden kurup, kendileri de sivil bir siyasal grup olarak iktidarda kalmaya kalkıştırlarsa (Türkiye, Güney Kore), kendilerini aynı soysuzlaştırıcı etkilere açık bırakmış ve böylece ikinci bir as-keri darbenin yolunu hazırlamış olurlar; tıpkı daha önce general-lerin sivilleri temizlemesi gibi, bu ikinci darbeye de daha genç bir albaylar kuşağı, sivilleşmiş generalleri tasfiye eder. Nihayet, askeri liderler sürekli olarak iktidarda kaldıkları takdirde, iktidarlarını meşrulaştırıp kurumlaştıracak, otorite sahibi siyasal örgütler yaratmaları gerekir. Ancak, askeri liderlerin kendi kişisel otoritelerini korumak istemeleri ve siyasal kurum kurmanın gereklerine aşına olmamaları, bu işi güçleştirir.

3.1.1. ASAN Hizmet Hakkında Genel Bilgiler

- ASAN Hizmet merkezleri Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı yanında halka hizmet ve sosyal yenilikler üzere devlet ajansı altında Azerbaycan Cumhurbaşkanınının 13 Temmuz 2012 tarihli 685 numaralı fermanı doğrultusunda yaratılmıştır.
- ASAN” Hizmet merkezleri devlet kurumları tarafından verilen hizmetin birimsel ve ilişkilendirilmiş formada hayata geçirilmesini sağlayan kurumlardır.
- ASAN Hizmet merkezleri devlet çalışanlarının faaliyetinde halkla ilişkilerde vatandaş memnuniyetinin sağlanması amacıyla yeni yaklaşımın geliştirilmesine, ülkede devlet çalışanı-vatandaş ilişkilerinin yeni bir seviyeye taşınmasına hizmet etmektedirler.

- Merkezlerin faaliyeti operativlik, şəffaflık, kibarlık, sorumluluk ve rahatlık prensipleri esasında yaratılır⁵⁸

3.1.2. ASAN Hizmet merkezlerinin yaratılmasında maksat

- vatandaşların ek maliyet ve zaman kayıplarının azaltılması;
- vatandaşlarla davranışta etik kurallara ve kibar davranışa uyulmasının sağlanması;
- profesyonellik seviyesinin artırılması;
- devlet kurumlarına itimadın daha da güçlendirilmesi;
- şəffaflığı artırılması, yolsuzluğa karşı mücadelenin güçlendirilmesi;
- elektron hizmetlerin kullanımının daha da genişletilmesi;
- Bu alanda yürütülen kurumsal reformların faydalılığının artırılması.

Devlet ajansının 2 esas faaliyet alanı vardır: 1. ASAN Hizmet merkezlerinin birimsel şekilde idare edilmesi; 2. Devlet kurumlarının bilgi kaynaklarının karşılıklı entegrasyonu ve elektron hizmetlerin organize sürecinin geliştirilmesi.⁵⁹

Devlet ajansı kendi faaliyetini Ajansın aparatı, bağlı olan ASAN Hizmet merkezleri ve “Yenilikler merkezi” vasıtasıyla yaratır.

⁵⁸ASAN xidmət mərkəzləri haqqında ümumi məlumat, <http://asan.az/az/content/index/145/haqqimizda#.WUrJqmiGOUK>, 21.07.2017

⁵⁹ ASAN Xidmət – Stratejik Plan 2014-2016, ss. 5

Devlet kurumları tarafından gösterilen hizmetlerin elektronikleştirilmesi, bilgi sistemlerinin ve ihtiyatlarının formallaştırılması ile alakalı işlerin projelendirilmesi, tekliflerin hazırlanması, devlet hizmetlerinin gösterilmesinde modern yeniliklerin öğrenilmesi ve uygulanması, bilgi sistemleri, haber kaynakları ve elektronik hizmetlerle ilgili devlet kurumları tarafından öne sürülen projelere, onların teknik ve faydalılık bakımından isabetli olmaları hakkında onay verilmesi, devlet kurumları tarafından hayata geçirilen elektronik hizmetlerin değerlendirilmesi Devlet Ajansının aparatı ve “Yenilikler merkezi” tarafından hayata geçirilmektedir.

Devlet Ajansı vatandaşlara gösterilen devlet hizmetlerinin hayata geçirilmesinin aktif ve proaktif şekilde oluşturuyor. Aktif şekilde oluşturma ASAN Hizmet merkezleri tarafından sağlanıyor. ASAN Hizmet merkezleri farklı devlet kurumları tarafından gösterilen hizmetlerin “tek kapı” prensibi doğrultusunda birimsel ve ilişkilendirilmiş bir şekilde hayata geçirilmesini, aynı hizmetlerin gösterilmesinde operativlik, şeffaflık, kibarlık, sorumluluk, rahatlık prensipleri ve mevzuat talepleri doğrultusunda hayata geçirilmesine kontrol sağlayan kurumlardır.

Proaktif şekilde hizmet ise “seyyar hizmet” vasıtasıyla hayata geçirilir. Eğer aktif hizmetlerin gösterilmesi için vatandaşın doğrudan merkeze gelmesi gerekliyse, “seyyar hizmet” ler vatandaşın kapısına yollanır. Bu hizmetler modern teknoloji ile donatılmış taşıtların kullanılmasıyla gerçekleştirilir.

3.1.3. ASAN Hizmet kurumunun stratejik bakışı

Devlet acentesinin stratejik bakışı, memur ile vatandaş arasındaki direkt temasın minimuma indirilmesi, hizmetlerin sunulmasında mobil çözümlerin

uygulanması ve ulaşılabilirliğin temin edilmesi, ASAN Hizmet projesinin uluslararası arenaya ihracını sağlamaktan oluşmaktadır.⁶⁰

3.1.4. ASAN Hizmet kurumunun değerleri

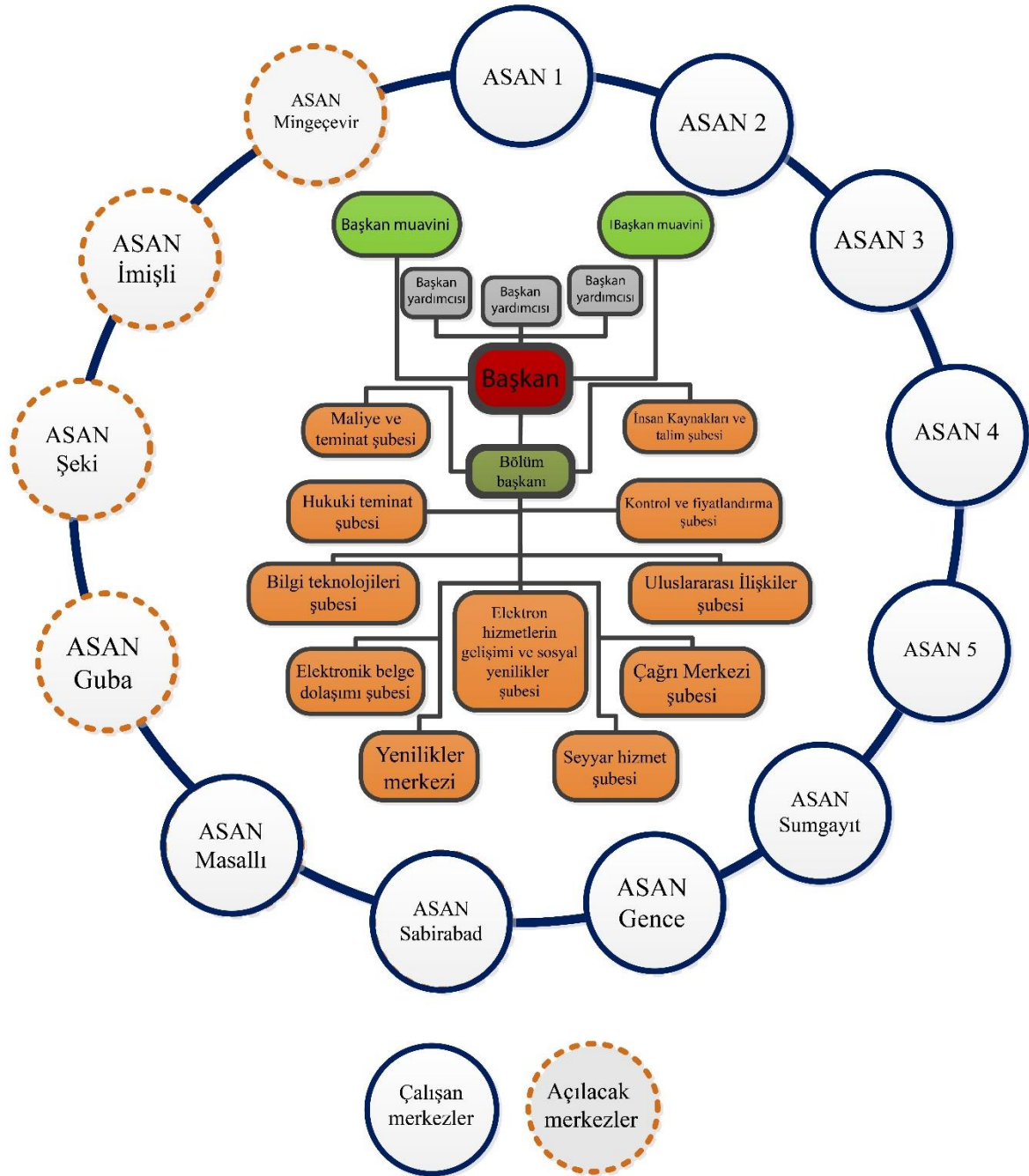
Her bir kurum gibi, ASAN Hizmet kurumu da, her bir vatandaşın onu inandığı değerlere sahip bir kurum olarak tanınmasını istemektedir. İşe başladığı günden bu yana, ASAN Hizmet, kendi belirlediği değerlere, zor anlarında da sadık kalmış, SSCB döneminden kalan eski değerlerle baş edebilmiştir.

ASAN Hizmet için önemli olan değerlerden bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1. Sadakat
2. Dürüstlük
3. Yardımlaşma
4. Yenilik
5. Açık fikirlilik

⁶⁰ ASAN Xidmət – Stratejik Plan 2014-2016, ss. 7

3.1.5. ASAN Hizmet'in kurumsal yapısı⁶¹



⁶¹ ASAN Xidmət – Stratejik Plan 2014-2016, ss. 9

3.1.6. ASAN Hizmet`in Startejik Maksatları ve Startejik Hedefleri

Stratejik Hedef 1: Kamu hizmetlerinin ulaşılabilirliğinin sağlanması

1. ASAN Hizmet ağının daha da genişlendirilmesi ve en son yeniliklerin uygulanmasıyla geliştirilmesi
2. ASAN 2.0 konseptinin hazırlanması ve uygulanması
3. Seyyar hizmetin en son teknoloji ile donatılmasının sağlanması

Stratejik Hedef 2: Elektron hizmetlerin gelişimi ve genişlendirilmesi

1. Bilgi sistemlerinin ve yedeklerinin oluşturulması
2. Durum Merkezinin yaratılması
3. ASAN Ödeme hizmetinin yaratılması
4. Elektron Mahkeme bilgi sisteminin yaratılması
5. Devlet hizmetlerinin elektronlaştırılması
6. Devlet hizmetlerinin gösterilmesinde yenilikçi çözümlerin uygulanması ve mobil hükümete geçiş
7. Tek Data Merkezinin yaratılması

Stratejik hedef 3: Gelişme yönümlü ve rekabetçi insan kaynaklarının yönetim sisteminin kurulması

1. Emekdaşların ferdi gelişime yönelik değerlendirme sisteminin kurulması
2. Öncül ve gelişme sağlayan motivasyon sisteminin kurulması
3. İnsan kaynaklarının yönetilmesinde öncül tecrübeye dayanan otomatikleştirilmiş yönetim sisteminin kurulması

4. Devlet hizmetlerinin ve onların kaliteli sunulması alanında uzmanlaşmış eğitim mekanizmasının geliştirilmesi

Stratejik hedef 4: Verimliliği ve etkinliği sağlayan yeni işbirliği yönetim sisteminin geliştirilmesi

1. Öncül tecrübeye dayanan proje yönetim sisteminin yaratılması
2. ASAN merkezleriyle yanaşı Devlet Ajansında öncül dahili iletişim sisteminin yaratılması
3. ASAN merkezlerinde sunulan hizmetlerle ilgili değerlendirme sisteminin standartlaştırılması
4. Öncül istatistik sisteminin kurulması
5. Öncül tecrübeye dayanan risklerin yönetilmesi sisteminin kurulması
6. Uluslararası standartlaştırma örgütünün uygun sertifikalarının alınması (ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 100002:2004)

Stratejik hedef 5: ASAN hizmet markasının yurtiçi ve uluslararası saygınlığının artırılması

1. Halkla ilişkiler sisteminin öncül tecrübeye uygun geliştirilmesi
2. ASAN Hizmet merkezlerinin imajının korunması, yüksek hizmetin gösterilmesi
3. Uluslararası ortaklarla karşılıklı ve sürekli ilişkilerin kurulması kurumlaştırılması
4. Ortaklarla emekdaşlık çerçevesinde Devlet Ajansının bilim-deneysel ve diğer olanaklarını genişlendirmek ve güçlendirmek
5. ASAN Hizmet merkezlerinin örnek devlet kurumu olarak tebliği ve diğer ülkelerde uygulanmasının teşviki

SONUÇ

Geleneksel siyasal kurumların zayıf olduğu Azerbaycan gibi ülkelerde, yeni kurum yaratma ve siyasal rejime uyarlama, ayrıca o kurumun diğer geleneksel kurumlar tarafından sıkıştırılarak çıkarılmasını engelleme oldukça zordur. Kurumsallaşma anlamında siyasal gelişimin sağlanması için, kurumların uyarlanabilir olmasına, karmaşık işletim mekanizmasına sahip olmasına, özerk ve tutarlı bir yapıya sahip olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bir örgüt veya usül ne kadar uyarlanabilirse, o kadar kurumlaşmış demektir; ne kadar bükülmez ve az uyarlanabilirse, o kadar az kurumlaşmıştır. Uyarlanabilirlik, sonradan kazanılan bir örgütsel nitelik olup; genel anlamıyla, çevresel baskıların ve yaşın bir fonksiyonudur. Bir örgüt ne kadar karmaşıkça, o kadar kurumlaşmış demektir. Karmaşıklık, hem örgütsel alt-birimlerin hiyerarşik ve fonksiyonel bakımdan çoğalması, hem de çeşitli alt-birim tiplerinin farklılaşması anlamına gelir. Bir örgütün alt-birimleri sayıca ne kadar çok ve çeşitli ise, o örgütün, üyelerinin sadakatini kazanma ve devam ettirme yeteneği de o derece büyüktür. Üstelik, birçok amaçları olan bir örgüt, amaçlarından herhangi birinin ortadan kalkmasına, tek amaçlı bir örgütten daha kolay katlanabilir. Kurumlaşmanın üçüncü ölçüsü, siyasal örgüt ve usüllerin diğer sosyal gruplaşmalar ve davranış metodları karşısındaki bağımsızlık dereceleridir. Siyasal alan, diğer alanlardan ne ölçüde farklılaşmıştır? Gelişmiş bir siyasal sistemin siyasal örgütleri, daha az gelişmiş sistemlerde sahip olmadıkları bir bütünlüğe sahiptirler. Yani siyasal olmayan grupların ve usüllerin etkisinden belli ölçüde tecrid olunmuşlardır. Az gelişmiş siyasal sistemlerde ise, siyasal örgüt ve usüller dış etkilere açıktır. Bir örgütün birlik ve tutarlığı ne kadar kuvvetli ise, kurumlaşma düzeyi de o kadar yüksektir; örgüt, birlikten ne derece yoksunsa, o derece az kurumlaşmıştır. Şüphesiz, belli ölçüde bir oydaşma, her sosyal grup için varlığın ön şartıdır. Etkin bir örgüt, en azından, grubun fonksiyonel sınırları

üzerinde ve bu sınırlar içinde doğacak uyuşmazlıkların çözüm yolları hakkında güçlü bir oydaşmaya sahip olmalıdır.

Kurumsal gelişim stratejilerinin belirlenmesi devletin geleneksel kurumlarının ve geleneksel kurumsallaşmanın sağladığı tecrübeden kaynaklanır. Genellikle, bir toplum ne kadar çok tabakalaşmışsa ve sosyal yapısı ne kadar karmaşıksa, siyasal mobilizasyon süreci o kadar tedrici mahiyettedir. Sınıf, meslek, ve köy-şehir ayrımları, toplumu bölmelere ayıran ve grupların tek tek siyasal mobilizasyona geçmesine imkan veren çeşitli dalgakıranlar meydana getirir. Buna karşılık, şu toplumlarda, mobilizasyon sürecini yavaşlatmak daha güçtür: Çok türdeş toplumlar; tek bir yatay bölüm çizgisiyle, herşeye sahip bir oligarşi ve hiçbir şeye sahip olmayan bir köylü sınıfı şeklinde ikiye ayrılmış toplumlar; yahut da, yatay çizgilerle değil dikey çizgilerle, etnik gruplara ve cemaatlere ayrılmış toplumlar.

Kurumlar, kişilerin sosyal davranışlarını kolaylaştırırlar. Toplumun düşünce ve eylem tarzları; birey topluma girmeden önce büyük ölçüde planlanmış ve düzenlenmiştir. Kişi, şeyleri nasıl yapacağını öğrenmek veya keşfetmek için zaman ayırmak zorunda kalmamaktadır. Çünkü kişi “nasıl” sorusunun yanıtlarını sosyalizasyon süreci içindeyken öğrenmiş ve bu davranış tarzlarına alışmıştır. Kişinin pek çok davranışını akıldışı veya otomatikleşmiş gibi görürüz. Çünkü davranış kurumsallaştırılmıştır.

Kurumlaşma, belirli kurallar etrafında davranışların standart hale getirilmesidir. Kurumlaşmada süreklilik vardır. Sosyal sistem içerisinde meydana gelen ilişki ve davranış biçimleri kurumlaşmış bir karakter arz eder. Örneğin; anne, baba, işçi, işveren, öğretmen, din adamı gibi sosyal rollerin meşruluğu ve bu rolleri yerine getirenaktörlerden beklenen davranışların tanımlanması kurumlaşma vasıtasıyla gerçekleşir. Bu nedenle kurumlaşmış yapı içerisinde meydana gelen sosyal ilişkiler düzenlidir ve önceden kestirilebilir bir mahiyet arz eder. Kurumlaşma bir yaptırımlar sistemiyle ilişkilidir. Örneğin;

kurumlaşmış beklentilere uyma ödüllendirilirken, kurumlaşmış beklentilerden sapma cezalandırılır. Toplum içerisinde hırsızlık yapma kurumlaşmış beklentilerden sapma olarak görülür ve cezalandırılır buna karşın, hırsız yakalayan polisin davranışı kurumlaşmış beklentilere uyduğu için ödüllendirilir. Kurumlaşmanın en temel işlevi; düzenli bir sosyal ilişkiler sistemi sağlamasıdır.

Geleneksel siyasal kurumlar, modernleşmenin kamçılacağı sosyal güçlerle nasıl uzlaştırılacak? Japonya bir yana “bırakılırsa, tarihte geleneksel siyasal kurumların modern dünyaya” uyarlanması, ancak, modernleşmenin aşırı siyasal merkeziyetçiliği gerektirmediği ve geleneksel (yani feodal) temsil kurumlarının varlıklarının koruyabilmiş olduğu ülkelerde (örneğin Büyük Britanya ve İsveç) gerçekleşebilmiştir. Yok eğer modernleşme, iktidarın bir reformcu monark`ta veya devrimci imperator`da toplanmasını gerektiriyorsa, bu, söz konusu ülkedeki geleneksel temsil kurumlarının zayıflamasına veya yıkılmasına yol açar; dolayısıyla, modernleşmenin yarattığı sosyal güçlerin özümlemesini bir kat daha güçleştirir. İktidarın bir merkezde toplanması, geleneksel rejimin (örneğin onsekizinci yüzyıl Fransız monarşisinde görüldüğü gibi) zor yoluyla devrilmesini de kolaylaştırır. Bir geleneksel rejimin ihtilalle devrilme ihtimali, o rejimin modernleşme yeteneğiyle doğru orantılıdır. Geleneksel yöneticiler yönünden, modernleşmenin istekleriyle kurum kurmanın istekleri çatışma durumundadır.

ASAN Hizmet kurumu bataklıkta açan bir çiçek gibi düşünülebilir. Hem çalışma mekanizmasıyla, hem şeffaflığı açısından, hem de hedeflediği stratejik maksatları açısından Azerbaycan`da hala eski sovyet havasında çalışan kurumlara, hem de uluslararası arenada, geleneksel kurumlarının zayıf ve tam kurumsallaşmamış devletlere örnek olarak gösterilebilir.

ASAN Hizmet merkezlerinin yaygınlaşarak tüm ülkede ulaşılabilirliği sağlaması, ayrıca bu ulaşılabilirliğin yanında tüm kamu hizmet alanlarını kapsaması en büyük stratejik hedeflerden biridir. Bu yaygınlaşma

Azerbaycan`ın kurumsallaşması açısından son dönemdir denile bilir. ASAN Hizmet merkezleri tüm ülke vatandaşlarına hizmet suna bilir hale geldikten sonra, Azerbaycanda kurumsallaşmanın önemli bir evresi tamamlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

1. Samuel P. HUNTINGTON, Siyasal Gelişme ve Siyasal Bozulma, Harvard Üniversitesi, Çeviren Asistan D. Ergun ÖZBUDUN, 1967, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/337/3439.pdf> .
2. Haluk ALKAN, Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Siyasal Hayat ve Kurumlar, Ankara Temmuz 2011.
3. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar, Strateji Plan 2014-2016, <http://www.asan.gov.az/uploads/images/stp.pdf>
4. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi Haqqında Ümumi Məlumat, http://vxside.gov.az/redirect/index/cat_id/81/MainOrNot/0
5. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin tabeliyində olan “ASAN xidmət” mərkəzi haqqında NÜMUNƏVİ ƏSASNAMƏ, http://asan.gov.az/az/content/view/349/2370#.WSU_22iGOUk
6. OZANKAYA, Özer (1984), Toplumbilimine Giriş, S Yayınları, Ankara
7. Kurumlar Sosyolojisi, <http://www.bingol.edu.tr/media/256862/1KURUMLARA-GENEL-BAKiS.pdf>

EKLER

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin yaradılması və dövlət orqanları tərəfindən vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı tədbirlər haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 109-cu maddəsinin 7-ci bəndini rəhbər tutaraq, dövlət orqanlarının fəaliyyətində şəffaflığın artırılmasının, vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin daha keyfiyyətli, rahat, yeni üslubda və müasir innovasiyaları tətbiq etməklə həyata keçirilməsinin, vətəndaşlara münasibətdə etik qaydalara, nəzakətli davranışa əməl edilməsinin, vətəndaş məmnunluğunun təmin olunmasının zəruriliyini nəzərə alaraq, dövlət orqanları tərəfindən göstərilən xidmətlərin təkmilləşdirilməsi, elektron xidmətlərə keçidin sürətləndirilməsi məqsədi ilə qərara alıram:

1. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi yaradılsın.
2. Müəyyən edilsin ki, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi bu Fərmanın 3-cü bəndində göstərilən xidmət mərkəzlərinin vahid şəkildə idarə edilməsini, xidmət mərkəzlərində fəaliyyət göstərən dövlət orqanlarının əməkdaşlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsini, nəzarət və qiymətləndirmənin aparılmasını, dövlət orqanlarının informasiya bazalarının qarşılıqlı inteqrasiyasını, elektron xidmətlərin təşkili prosesinin sürətləndirilməsini, bu sahədə idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsini təmin edən dövlət orqanıdır.
3. Dövlət orqanları tərəfindən vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin həyata keçirilməsini təmin edən “ASAN xidmət” mərkəzləri yaradılsın. Həmin mərkəzlərdə:

3.1. xidmətlər operativlik, şəffaflıq, nəzakətlik, məsuliyyət və rahatlıq prinsipləri əsasında, yaşayış yeri üzrə qeydiyyatından asılı olmayaraq bütün vətəndaşlar üçün və təqvimin bütün günlərində həyata keçirilsin;

3.2. vətəndaşların bilavasitə, telefon və ya internet vasitəsilə müraciətləri əsasında, səyyar və digər üsullarla xidmətlərin həyata keçirilməsi təmin edilsin;

3.3. fəaliyyət göstərəcək dövlət orqanlarının əməkdaşları üçün etik kursların təşkili, vətəndaş axınının idarə olunması, vətəndaşları qarşılama, dinləmə, izah etmə bacarıqlarını inkişaf etdirən müxtəlif treninqlərin həyata keçirilməsi təmin edilsin.

4. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Administrasiyası iki ay müddətində:

4.1. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin əsasnaməsinin və strukturunun layihəsini Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim etsin;

4.2. “ASAN xidmət” mərkəzlərinin nümunəvi əsasnaməsinin layihəsini və xidmət mərkəzlərində dövlət orqanları tərəfindən göstərilən xidmətlərin növləri barədə təkliflərini Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim etsin.

5. “Azərbaycan Respublikasının Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyi yanında Elektron Hökumət üzrə Dövlət Agentliyinin yaradılması və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2010-cu il 14 iyul tarixli, 1015 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikası Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyinin strukturu”nda dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2012-ci il 18 aprel tarixli 2187 nömrəli Sərəncamı ləğv edilsin.

6. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti:

6.1. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyini və “ASAN xidmət” mərkəzlərini bina və zəruri avadanlıqla təmin etsin;

6.2. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin fəaliyyətinin təşkili ilə bağlı maliyyə və maddi-texniki təminat məsələlərini həll etsin.

6.3. Bu Fərmandan irəli gələn digər məsələləri həll etsin.

İlham Əliyev

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 13 iyul 2012-ci il.