

HERBERT ALEXANDER SIMON

KARMAŞIK ÖRGÜTLERİN İNCELENMESİNDE YÖNTEMLER VE MODELLER
TOPLUMSAL SÜREÇ MODELLERİ VE TOPLUMSAL-PSİKOLOJİK BAKIŐ AÇISI
KARAR VERME

MEHMET ALİ YETİŐ

(280506057)

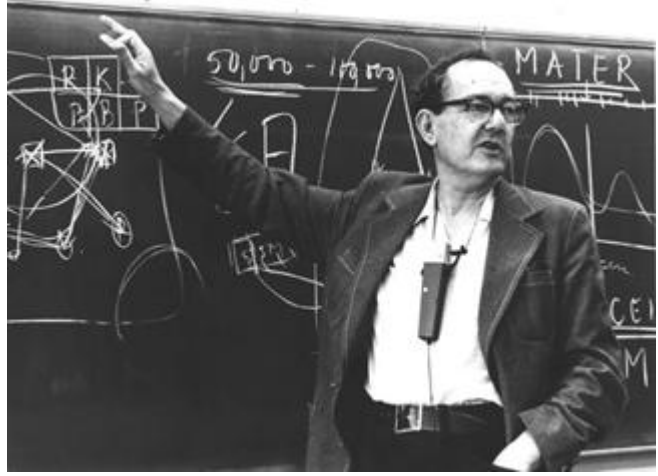
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

KAMU YÖNETİMİ BÖLÜMÜ

I. HAYATI

Herbert Alexander Simon 15 Haziran 1916 Milwaukee, Wisconsin'de eğitilmiş ve tanınmış bir ailenin oğlu olarak dünyaya gelmiştir. Birçok patente sahip olan babası Arthur Simon Almanya'daki Elektrik Mühendisliği eğitimini tamamladıktan sonra 1903 yılında



Almanya'nın Darmstadt kentinden Amerika Birleşik Devletlerine göç etmiştir. Annesi ise başarılı bir piyanisttir. İlköğrenimini Milwaukee'de bir devlet okulunda tamamlayan Simon henüz okul yıllarında, dayısı Harold Merkel'in de etkisiyle insan davranışlarının bilimsel yollarla eğitilebileceği fikri üzerine düşünceler geliştirmeye başlamıştır. Merkel'in İktisat ve Psikoloji üzerine yazdığı kitaplar sayesinde sosyal bilimlerle tanışan Simon, lisans eğitimini 1936 yılında tamamlamış, doktorasını ise 1943 yılında Siyaset Bilimi üzerine Chicago Üniversitesinde ünlü hocalar Harold Lasswell ve Charles Edward Merriam'ın gözetiminde tamamlamıştır. Başlarda Biyolojiye ilgi duymuş olsa da renk körlüğü ve laboratuvar çalışmalarına yatkın olmaması onu sosyal bilimlere daha da fazla yakınlaştırmıştır. Daha sonra Henry Schultz'dan aldığı "Belediye Yönetimlerinin Ölçülmesi" isimli eğitimden etkilenerek kendisini sonraki yıllarda geliştireceği "Örgütsel Karar Verme" alanına geçiş yapmıştır. 1949 yılında Yönetim Profesörü unvanını almış ve Carnegie Mellon Üniversitesinde Psikoloji ve Bilgisayar bölümlerini de içerisinde barındıran Endüstriyel Yönetim Bölümü Başkanlığı verilmiştir. Pek çok alanda kendisini geliştiren Simon, 1978 yılında iktisat nobeli almıştır. Bilim dünyasından hiçbir zaman kopmayan Simon Endüstriyel Yönetim Bölümü Başkanlığı görevini 09 Şubat 2001 tarihine, yani yaşamının sonuna kadar sürdürmüştür.

II. USSAL KARAR ve HERBERT SIMON

Simon örgüt yapısının temelinde ussal karar sürecinin özelliklerinin bulunduğunu söylemiştir. Bu nedenle yönetimin merkezini karar süreci olarak kabul etmiş ve diğer süreçlerin karara bağımlı olduğunu ileri sürmüştür. Başlangıçta etki ve seçme mekanizmalarıyla ilgilenmiş olsa da daha sonra karar sürecine dönmüş ve bu sürece yardımcı modeller üzerinde çalışmıştır.

Simon özellikle Gulick ve Urwick'in geliştirdikleri ilkelere ve Taylor'ın Bilimsel Yönetim anlayışına "atasözleri" adını verip bu fikirleri yermiştir. Özellikle emir birliğinin gerçekleşmesinin güç olduğunu belirtmiş, emrin sadece üstten değil aynı zamanda uzmanlardan da alınabileceğini öne sürmüştür. Kurmay ve hat birimler arasındaki yegâne farkın faaliyetlerin niteliğinde olduğunu vurgulamış, gerçek yetkenin uzmanlık sınırlarına göre alanlaşacağını söylemiştir. Buna göre alt yapı birimlerinin de yetkeye sahip olabileceğini ve bu birimlerin kendi denetim alanlarının ve komut verme yetkelerinin olabileceğini düşünmüştür.

Yetki-Sorumluluk dengesine de karşı çıkan Simon, bu görüşte birimlerin birbirlerine olan bağımlılığın ve birimler arasında olması gereken işbirliğinin göz ardı edildiğini savunmaktadır. Bir başka deyişle Simon, bu dengenin aslında komuta birliğinin benzer bir şekli olduğunu vurgulamaktadır.

Simon, Taylor'ın Bilimsel Yönetim anlayışına da bütünüyle muhalefet etmektedir. Bu karşıtlığın temelinde ise Taylor'ın anlayışının güç, hareket, sürat ve yorgunluk gibi sadece fizyolojik değişkenlere dayalı olması bulunmaktadır. Organizmanın bu ilkelere sığmayacak kadar karmaşık olduğunu belirten Simon, her ne kadar Taylor'ın anlayışının otomasyonun gelişmesinde önemli bir faktör olduğunu kabul etse de bu anlayışın insan açısından uygun bir düzen getirmediğini öne sürmüştür.

Simon örgütteki her bireyin birer karar verme mekanizması olduğunu söyler. Chester Barnard'ın savunduğu "Örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve birey ihtiyaçlarının karşılanması verimdir ve örgütün ömrü buna bağlıdır." görüşüne benzer bir şekilde ve bu görüşü destekler nitelikte olan "Bireylerin, katkıları karşılığında beklediği doyum, örgütten ayrıldığı takdirde elde edeceği doyumdan çok olduğu sürece örgütte kalır." görüşünü savunmuştur. Özellikle bu düşüncesiyle görüşlerindeki iktisat bilimi izlerini gözler önüne sermiştir.

Otoriteyi “Bir başkasının faaliyetlerini yönlendiren karar verme süreci” olarak tanımlayan Simon, bireyin emirlere uymasının ceza korkusundan değil, örgütün amaçlarını gerçekleştirme isteğinden dolayı gerçekleşebileceğini belirtir. Bu bağlamda çağdaş toplumun, işlevsel statüye giderek daha çok yetke tanırken hiyerarşiye giderek daha az yetke tanıdığını öne sürmektedir.

Programlanmış karar verme ile programlanmamış karar ayrımını yapan Simon, elektronik bilgi işlem sistemleriyle kararların otomasyonunun sağlandığını, bunun sonucunda da orta yönetim düzeylerinde azalma ile karar vermede merkeziliğe doğru eğilimin arttığını ortaya koymuştur. Yaptığı bu karar ayrımında sahip olduğu diğer uzmanlık alanlarıyla yönetim bilimini ustaca harmanladığı görülmektedir.

Herbert Alexander Simon, davranışları değerlerden ayrı inceleyebilecek bir bilim geliştirme çabası içerisine girmiş ve bu amaçla “Ussal Karar” kavramını ortaya çıkarmıştır.

Kaynakça:

Herbert Simon. Erişim: 03. Aralık 2009: http://en.wikipedia.org/wiki/Herbert_Simon

Herbert Simon. Erişim: 04. Aralık 2009: http://tr.wikipedia.org/wiki/Herbert_Simon

Ergun, Turgay. (2004) *Kamu Yönetimi, Kuram, Siyasa, Uygulama*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Birinci Baskı.

Leblebici, Doğan Nadi. (2008). *Örgüt Kuramının Temelleri*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, 2008 Erişim Tarihi: 07. Aralık 2009:<http://iibf.cumhuriyet.edu.tr/YAYINLAR/%C3%96rg%C3%BCt%20Kuram%C4%B1n%C4%B1n%20Temelleri.pdf>

Mıhçıoğlu, Cemal. (1973) *Herbert A. Simon, Donald W Smithburg, Victor A. Thompson, Kamu Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları