

**İNSAN DOĞASI VE ORGANİZASYON KURAMI:  
KURUMSAL ORGANİZASYONA EKONOMİK YAKLAŞIM  
ÜZERİNE**

HUMAN NATURE AND ORGANIZATION THEORY: ON THE  
ECONOMIC APPROACH TO INSTITUTIONAL ORGANIZATION

Sigmund-Wagner TSUKAMOTO

*New Horizons in Management Series, Edward Elgar , Cheltenham, UK, 2003.*

Hazırlayan: Eren DURMUŞ ARICI\*

İncelemesi yapılan “İnsan Doğası ve Organizasyon Kuramı: Kurumsal Organizasyona Ekonomik Yaklaşım Üzerine” (Human Nature and Organization Theory : On the Economic Approach to Institutional Organization) başlıklı kitap, Sigmund-Wagner Tsukamoto’nun Haziran 2000’de Ingolstadt’da Catholic University of Eichstaett’in yönetim çalışmaları ve ekonomi bölümünde doktora tezi olarak sunduğu çalışmanın gözden geçirilerek, 2003 yılında Edward Elgar yayın evi tarafından kitap olarak bastığı, okuyucuya sekiz bölüm olarak sunulmuş 288 sayfadan oluşan bir eserdir.

Kitabın konusu örgütsel ekonominin görgül açıdan doğru olmayan ve ahlaki açıdan sorgulanabilir bir insan doğası portrelediği suçlamalarının incelenmesidir. Ekonomi bilimi ve örgütsel ekonomi, “ekonomik insan modeli” nedeniyle psikolojik, sosyolojik ve ahlaki-davranışsal temellerde insan ilişkileri okulu, post-modern örgüt kuramı, eleştirel yönetim kuramı, feminist kuram veya davranışsal ekonomi kuramı tarafından ağır biçimde eleştirilmiş ve eleştirilmeye devam etmektedir. Bu eleştirilerden yola çıkan Tsukamoto kitabında esas olarak “Örgütsel ekonomi, insan doğası hakkında kuram geliştirerek örgütsel problemleri çözmek için, insanlık haline (human condition) müdahale etmeyi mi amaçlamaktadır?”; “Örgütsel ekonomi yöntemsel ve kuramsal olarak insan doğasından hangi açılardan soyutlanmaktadır?”; “Ekonomik insan modelinin gerçek dışı ve ahlaki açıdan sorgulanabilir insan doğası görüşüne ilişkin eleştiriler ne kadar haklıdır?”; “Örgütsel ekonominin insan doğası görüşü ekonomik insan modelini davranışsal açıdan eleştirmekten farklı bir biçimde değerlendirilebilir mi?” ve “Kuramsal ve pratik sonuçlar tartışılırken örgütsel iktisat için ahlaki açıdan elverişli bir insan doğası portresi önerilebilir mi?” sorularını tartışmaktadır.

---

\* Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Araştırma Görevlisi.

Tsukamoto bu eserinde, ekonomi veya davranış bilimlerinin insan doğasını, görgül-davranışsal ve ahlaki-davranışsal terimlerle tam olarak betimleyebileceği görüşünü sorgulamak amacıyla, örgütsel ekonomi ile davranışsal örgüt araştırmalarının yöntemsel ve kuramsal yaklaşımlarını karşılaştırarak, “ekonomik adam” kavramının insan doğasını açıklama iddiası olmayan bulgulayıcı (heuristic) bir araç olduğunu savunmuştur. Yazar bu tartışmalarını 20 y.y.’da örgütsel araştırma alanında gündemi belirlediğini ifade ettiği Taylor, Simon ve Williamson’ın örgüt kuramlarına odaklanarak eleştirel biçimde geliştirmiş, bu kuramları davranışsal olmayan ekonomik terimlerle yeniden yapılandırarak bu kuramcılarının çalışmalarındaki bulgulayıcı ve kuramsal-(pratik) kavramların rolünü ortaya koymaya çalışmıştır. Genel olarak, Taylor, Simon ve Williamson’ın kurumları teşvik yapıları olarak kavramsallaştırıp kavramsallaştırmadıklarını; örgütsel davranışa sermaye katkı-dağıtım etkileşimleri şeklinde bakıp bakmadıklarını; karşılıklı kazançları etkileşim çıktısı olarak ele alıp almadıklarını; kuramlarını ve pratik müdahalelerini ‘ekonomik adam’ ve ‘ikilem yapısı’ bulgulayıcılarına dayandırıp dayandırmadıklarını incelemiştir.

Tsukamoto araştırma yöntemini, bilimsel araştırmayla ilgili çoğulcu bir anlayış üzerine temellendirmiş, özellikle birinci bölümde sosyal bilimlerde farklı araştırma programlarının birbiriyle ilgisi ve yararlılığı üzerinde durmuştur. Sosyal bilimlerin insan doğasının tasvir edilmesi konusunda birbirine karşıt görüşler sunmasını sorgulayabilmek için önce yöntem ve yaklaşım sorunlarının açığa çıkarılması gerektiğini savunmaktadır. Örgütsel ekonomi ve örgüt sosyolojisi ve örgüt psikolojisi yaklaşımları arasındaki önemli farklılıkların temelinde *bulgulayıcı* (heuristic) araçlarındaki farklılıklar olduğunu öne süren Tsukamoto, eserinin ilk bölümünde Gödel’in, Popper’in ve Lakatos’un *problem bağımlılık* ve *bulgulayıcı problem çözme* ile ilgili iddialarına yer vererek, araştırma bulgulayıcılarının *görgül öncesi* (pre-empirical), *alt kuramsal* (sub-theoretical) ve *yarı totolojik* (quasi-tautological) problem belirleme ve problem çözme araçları olarak bilimdeki karmaşıklığı azalttığını, böylece ekonomi, sosyoloji veya psikoloji gibi farklı bilimlerin içeriğinin ve amaçlarının anlaşılması için öncelikle onların farklı bulgulayıcı yaklaşımlarının açığa çıkarılması gerektiğini vurgulamış, bulgulayıcı yaklaşımlarındaki farklılıklarından dolayı davranışsal organizasyon araştırması ve örgütsel ekonominin araştırma problemlerinin birbirinden farklı olduğunu, dolayısıyla bunların kuram oluşturma ve müdahaleye (intervention) ilişkin stratejilerinin de farklı olacağını iddia etmiştir.

Yazar birinci bölümde bulgulayıcı yaklaşımlarındaki farklılıklara bağlı olarak, örgütsel ekonominin örgütsel davranış problemlerini ‘*batalı*’ (*defective*) teşvik yapılarının yol açtığı “*durumsal bir hal*” (*situational condition*), davranışsal organizasyon araştırmalarının ise bir “*insanlık hali*” olarak (*human condition*) ele aldığını öne sürmüştür. Yazara göre örgütsel ekonomi, görgül ve ahlaki değerlendirmelerini, kurumları ‘*teşvik yapıları*’, örgütsel davranışı ‘*sermaye*

katkı ve dağıtımları ile ilgili etkileşimler' ve örgütsel davranışın sosyal açıdan arzu edilir işbirlikçi sonuçlarını da 'karşılıklı kazançlar' biçiminde kuramsal-(pratik) kavramlara odaklanarak yapmaktadır. Davranışsal organizasyon araştırması ise kurumları, *değer yapıları*, *rol yapıları* ya da *organizasyon kültürü* olarak, örgütsel davranışı, *kendini gerçekleştirme*, *değer paylaşımı* ya da *rol müzakeresi süreçleri* olarak ve örgütsel davranışın sosyal açıdan arzu edilen işbirlikçi sonuçlarını ise *sosyal uyum*, *değer birliği*, *rol homojenliği* ya da *kültür homojenliği* şeklinde modellemektedir. Yazara göre hem örgütsel ekonomi hem de davranışsal organizasyon araştırması örgütsel davranışla ilgili bir *sözleşme modeli*ni kullanmaktadırlar. Davranışsal sözleşme kavramı örgütsel davranışı "*değer sözleşmesi*" (*value contracting*), "*değer aşılama*" (*indoctrination*) ve "*sosyal koşullama*" (*social conditioning*) kavramları ile açıklarken, örgütsel ekonomi "*ekonomik sözleşme*" (*economic contracting*) kavramı üzerinde durmaktadır.

Tsukamoto eserinin birinci bölümünde örgütsel araştırmanın bulguları yönlendirici ayrıntılarıyla inceleyerek, ekonomik araştırmalar için iki önemli bulguları araç olarak "*ikilem yapısı modeli*" (*dilemma structure*) ve "*ekonomik adam modeli*"nden (*economic man*), davranışsal araştırmaların bulguları olarak ise "*sosyolojik adam*" (*sociological man*) olarak isimlendirilen "*insan doğası modeli*" ile "*sosyal çatışma*" modelinden söz etmektedir. İkilem yapısı modeli örgütsel davranışı, sermaye kullanımı ile ilgili ikilem niteliğinde sosyal çatışmalar olarak görür. Bu durumda, sosyal olarak arzu edilen sonuçlar (karşılıklı kazanç), çatışan çıkarların aynı anda işlemesi ile ortaya çıkar. Ekonomik adam modeli ise, teşvik yapılarının sağladığı kazanç ve kayıplara ilişkin beklentilere bağlı olarak değerlendirme yapan ve bir hareket şekli seçen karar verici olarak, bütüncül (*holistic*), görgül-davranışsal ve ahlaki-davranışsal bir insan doğası tanımından soyutlanmış bir modeldir. Eserde ekonomik adam modelinin, ikilem yapısı modelinde olduğu gibi, çatışan çıkarların durumsal analizine ve çözümüne odaklı olmadığı ve davranışsal problemlerle ve davranışsal müdahalelerle ilgilenmediği ifade edilmektedir.

Davranışsal organizasyon araştırması ise sosyal çatışmaları değer çürütmesi ya da rol çatışması olarak modellemektedir. Yazara göre sosyolojik adam modeli davranışsal kurumlar (sosyal değerler veya kültür) ile ilgili olarak rol davranışının analizini, ekonomik adam modeli ise teşvik yapıları ile ilgili olarak sermaye katkı-dağıtım (*capital contribution-distribution*) etkileşimlerinin analizini yönlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel psikolojinin veya kurumsal sosyolojinin amaçları açısından, ekonomik adam modelinin ve ikilem yapısı modelinin sonuç vermeyecek, ilgisiz bulguları oldukları kitabın temel savlarından biri olmuştur. Yazar bu bulguların gerçekçi olmadıkları veya insan doğasının ahlaki olmayan yönünü sundukları için değil, problem bağımlılığı temelinde davranışsal araştırmaya uygun olmadıkları için reddedilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle

eserde ekonomik adam ve ikilem yapısının bulgulayıcı olarak görgül-davranışsal ve ahlaki-davranışsal eleştirilerin ötesinde olduğu ifade edilerek, insan doğasının görgül-davranışsal ve ahlaki-davranışsal portresini tehlikeye sokmadığı iddia edilmiştir.

Tsukamoto eserinin ikinci bölümünde ekonominin, --davranışsal terimlerle-- kendi çıkarlarını koruyan ve faydasını en çoklamaya çalışan bir insan doğası yansıttığı yönündeki iddiaları sorgulamaktadır. Yazar kurumsal davranışsal analizin, kurumları bilişsel psikolojik kurallar ya da değer yapıları olarak kavramlaştırdığını, ekonominin ise sosyal problemleri durumsal terimlerle “sosyal etkileşimler sistemi” olarak kavramlaştırdığını ifade etmektedir. Bu noktada Tsukamoto *teşvik yapıları* (incentive structure) fikrini anahtar bir kavram olarak vurgulamaktadır. Kurumsal ekonomi, “kurumları” teşvik yapıları olarak inceler. Mülkiyet hakları kuramı, asil-vekil ve işlem maliyeti kuramları teşvik yapılarını mülkiyet hakları düzenlemeleri, vekalet yapıları ya da yönetim (governance) yapıları olarak kavramlaştırır. Kurumsal ekonomi teşvik yapılarını sosyal açıdan arzu edilir sonuçların elde edilmesini gözeterek analiz eder ve yeniden tasarımlar, etkileşim sorunlarını çözmek için motivasyon, özgecilik ya da hayırseverlik tutumlarına dayanmayı önermez. Yazara göre teşvik yapıları kurumların, “sistemin”, “durumun”, “oyunun kurallarının” vb. ekonomik anlayışını yansıtarak, seçim yapma durumunda olanlara, farklı seçim alternatifleri ile birlikte gelen belli kazanç ya da kayıpların işaretini vermektedir. Son olarak yazar bu bölümde bulgulayıcı araçlar olarak “*ikilem yapısı*” ve “*ekonomik adam*” modellerinin durumsal analizlerini açıklamış, kurumsal ekonominin ekonomik adam modeli ve ikilem yapısı modeli aracılığıyla teşvik yapılarını nasıl analiz ettiğini açıklığa kavuşturarak ekonomik adam modelinin görgül-davranışsal ve ahlaki-davranışsal bir incelemeye tabi tutulmaması gerektiğini yeniden vurgulamıştır.

Tsukamoto kitabının üçüncü bölümünde davranışsal örgüt kuramının bile insan doğasının “doğru” ve “bütüncül” (holistic) görgül-davranışsal veya ahlaki-davranışsal tasvirini yapamadığını tartışmıştır. İnsan doğasının bütüncül bir tasviri herhangi bir bilimsel araştırma programının halledemeyeceği kadar ağır bir yük olması nedeniyle bilimlerin en iyi ihtimalle insan doğasının belli parçalarını yakalayabileceğini kabul etmek gerekir. Yazar davranışsal örgüt araştırmasının bulgulayıcı ve kuramsal-uygulamalı kavramlarını incelemiş, ayrıca bireysel davranışa odaklanan psikoloji kuramının işletmelerdeki sosyal problemleri (örneğin, performans problemlerini) çözüp çözemeyeceğini araştırmak amacıyla teşvik yapılarına (teşvik hijyen) ve iş tatminine (motive edici faktörler) ilişkin kavramsal ayrım sunan Herzberg’in motivasyon kuramının ekonomik insan varsayımını örtük biçimde kullanmakla birlikte kuramsal açıdan eleştirmiş olduğuna dikkat çekmiştir. Bu bölümde ayrıca değer çoğulculuğu gibi bağlamsal faktörlerin ve piyasa ekonomisinin kurumsal yapılarının, davranışsal müdahalenin

etkililiğini nasıl zayıflattığı tartışılarak, davranışsal iş ahlakının çoğulcu bir çevrede sosyal problemleri çözebilmesinin güçlüğü tartışılmıştır.

Tsukamoto kitabının dördüncü bölümünde 20 y.y.'da örgütsel araştırma alanında gündemi belirleyen yazarlardan Taylor, Simon ve Williamson'ın kurumsal organizasyon yapılarını, davranışsal olmayan ekonomik yaklaşım aracılığıyla mı, yoksa insan doğası üzerinde odaklanan davranışsal yaklaşım aracılığıyla mı analiz ettiklerini incelemiştir. Yazara göre Taylor bilimsel yönetim çerçevesinde performans problemlerini “*hatalı teşvik yapıları*”(defective incentive structure) tarafından neden olunan etkileşim problemleri olarak analiz etmiş, “*sistematik savaşımla*” (systematic soldiering) fikri aracılığı ile de ikilem yapısı fikrini kullanmıştır. Bu nedenle Taylor'ın işbirliği problemlerini düşük motivasyon ya da tembelliğe ilişkin eğilimlerin davranışsal bir sorunu olarak değil, hatalı teşvik yapılarının bir sorunu olarak açıkladığına dikkat çekilmektedir. Ancak Taylor, etkileşimde olan herkesin kazanması ve çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çıkar çatışmalarının engellenmesi için yöneticilerin “*gönüllü işbirliğine*”(heartily cooperation) gitmeleri gerektiğini savunurken örgütsel ekonomiden çıkıp davranışsal analize geçerek analizinde tutarsızlığa neden olmuştur. Tsukamoto'ya göre Taylor, çıkar çatışmasına ilişkin olarak “*sıfır toplamlı olmayan oyunları*” önermekte, böylece kazan/kazan çıktılarının uygulanabilirliğinin ancak her iki tarafın işbirliği başarılı olursa mümkün olacağını belirtmektedir. Taylor'ın incelendiği bölümün sonunda yazar çalışanların etkileşimleri için çözüme ulaşmayan “*katkı-dağıtım*” (contribution-distribution) çatışmalarının sistematik savaşımla teşvik ettiğini, örgütsel performansı engellediğini ve bütün organizasyon üyelerine karşılıklı kayıp sağladığını ifade etmiştir.

Kitabın dördüncü bölümünde Simon'la ilgili olarak, rasyonellik problemlerini davranışsal terimlerle, bireyin değerleri ve bilgisiyle organizasyonun değerleri ve bilgisi arasındaki çatışmalar olarak modellediği, oyun teorisi kavramlarıyla yöntemsel bir ilişki kurmadığı; kurumsal organizasyonu motivasyonel ve bilişsel terimlerle psikolojik çevre olarak kavramlaştırdığı; davranışsal müdahalenin iş içeriği ve iletişim yapıları üzerine odaklandığı; katılım-katkı dengeleri analizi ile bununla ilgili ücret yapıları önerilerinin organizasyon kuramının ekonomik temellerine işaret ettiği ancak bunların kuramsal ve yöntemsel olarak davranışsal analiziyle belirsiz bir şekilde bütünleşmiş olduğu; ancak Simon'un örgütsel ekonomi yerine davranışsal organizasyon teorisine öncelik verdiği ve davranışsal ekonomik araştırma ile örgütsel ekonomi arasında bir rekabeti ima ettiği konuları ele alınmaktadır. Tsukamoto Simon'ın bireysel toplamlara yönelmesini, oyun teorisini kullanmamasını, karşılıklı bağımlılığı ihmal ederek etkileşimci olamamasını eleştirmekte, oyun teorisini bulgularcı bir araç olarak gözden kaçırdığını ve ekonomik temelleri göz ardı ettiğini vurgulamaktadır. Ayrıca bu bölümde Simon'ın çatışmaları ortadan kaldırmak için önerdiği “*değer aşılama*” (value indoctrination) kavramı üzerinde

durulmuş, yöneticilerin değer aşıl原因an grup olarak tanımlanması nedeniyle prestij ve güç gibi teşviklere ihtiyaç duyacakları ifade edilmiştir.

Dördüncü bölümün sonunda ele alınan Williamson ise organizasyon kuramında yönetim yapılarını durumsal müdahale aracı olarak ileri süren öncü fikirleri ile kurumsal ekonominin temel kavramlarını ayrıntılı olarak açıklamış bir kuramcıdır. Williamson'un "*sözleşme ikilemi*" (contracting dilemma) kavramı ikilem yapısı ile ilgilidir, ancak bu kavramın görgül niteliğini olmasa da bulgulayıcı niteliğini tam olarak değerlendiremediği ileri sürülmektedir. Williamson'un yönetim yapısı kavramı, sözleşme ikilemini çözmek için sistemik, durumsal bir müdahale olarak davranışsal olmayan örgütsel ekonominin özünü oluşturur. Yönetim yapısının teşvik uyumluluğu kavramı ile herkes için tatmin edici karşılıklı kazançlar sağlanabileceği ve kurumsal ekonominin temelini oluşturması nedeniyle teşvik yapılarının "*sözleşme ikilemi*" (contracting dilemma) çözecek şekilde geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Yazara göre Williamson kuram oluşturmada ve pratik müdahalede sözleşme ikilemini görgül araç olarak kullanmış, bu nedenle kurumsal ekonominin sözleşme ikilemini farkında olmadan bulgulayıcı olarak değerlendirmiştir. Bu bölümde Williamson'ın da oyun teorisini kabul etmediği vurgulanmaktadır. Williamson etkileşim sonunda herkesin karşılıklı kazanç sağlayacağını, karar vericilerin kendi çıkarları söz konusu olsa dahi "*teşvik-uyumlu*" yapı (incentive-compatible) ile güven, bağlılık gibi kavramların oluşturulabileceğini ifade etmiştir.

Kitabın beşinci bölümünde Taylor, Simon ve Williamson'ın "*beceri oluşturma*" konusundaki yönelimlerine yer verilmiş, insan doğasına ilişkin yeteneklerin nasıl kavramsallaştırıldığı konusu incelenmiştir. Yazara göre Taylor yetenek kullanımında insan aklının psikolojik sınırlarının önemli olduğuna inanmakta, yeteneklerin kullanımında yaşanan sorunları ise "*yetersiz zihinsel kapasite*" (insufficient mental capacity) olarak tanımlamaktadır. Taylor etkili yetenek kullanımı için davranışsal bir ön koşul olarak zihinsel açıdan yetersiz kişilere ihtiyaç duyulduğunu ifade etmekte, yazar ise yetersiz zihinsel kapasitenin hem psikolojik hem de kurumsal ekonomi açısından şüphe edilebilir bir durum olmasını (Taylor'ın ifade ettiğinin aksine monoton işlerde başarılı ve mutlu olan zeki insanlar olabileceği gibi bu işlerde zihinsel açıdan yetersiz insanların da olabileceği) eleştirmektedir. Beceri oluşturma konusunda Simon "*sınırlı rasyonellik*" (bounded rationality) kavramını önermektedir. Yazar Simon'ın sınırlı rasyonellik kavramı ile insan sermayesi ile ilişkili olarak "*sınırlı becerikliliği*" (bounded skillfulness) ima ettiğini belirtmekte, problemin optimum düzeyde çözülememesini "yeteneksizlik" olarak değil, "sınırlı beceriklilik" olarak tanımlanmaktadır. Yazara göre Simon'ın en önemli çelişkisi bulgulayıcı araçların gerekliliğini gözden kaçırmış olmasıdır. Son olarak yazar Simon'ın bir yandan en uygun davranışsal kuramın kapsamının mümkün olduğunca geniş kuram olduğunu ifade ederken, diğer yandan sınırlı rasyonellik kavramı ile insanın karmaşıklığı

gidermek için basitleştirici bir insan davranışı gösterdiğini ortaya atmış olmasını çelişki olarak açıklamaktadır. Tsukamoto Williamson'ın, Simon'ın sınırlı rasyonellik kavramından faydalanarak “aktif özgüllüğü” (asset specificity) ve “insan sermayesi” (human capital) fikirlerini geliştirdiğini ifade etmiştir. Bölümde aktif özgüllüğü yüksek olduğunda çıkar çatışmalarının ortaya çıkacağı, bu nedenle özgüllük arttıkça teşvik yapılarının hassaslaştırılarak çalışanlar ile yöneticiler arasında çıkarın dengelenmesi gerektiği ifadelerine yer verilmiştir. Tsukamoto Williamson'un kurumsal ekonomi açısından sınırlı rasyonelliğin önemli olduğunu belirtirken bu kavramı analizine dahil etmemesi nedeniyle çelişkiye düştüğünü ifade etmektedir.

Eserin altıncı bölümde Taylor, Simon ve Williamson'ın örgütsel ekonomilerde motivasyon ve bilişsel modellemede karar vermeye ilişkin açıklamalarına yer verilmiştir. Tsukamoto'ya göre Taylor ekonomik adam ile ilgili olarak motivasyon ve bilişsel modellemeyi bulgulayıcı araç olarak kullanmıştır. Ayrıca yazar Taylor'ın ekonomik yaklaşımdaki “kişisel çıkar” (self-interest) fikrini, sistematik savsaklama ve kazançlarla ilgili çıkar (interest in gains) kavramları ortaya çıktığında yorumladığını ifade etmiştir. Bu bölümde Taylor'ın “doğal savsaklama” (natural soldiering) ve sistematik savsaklama kavramlarını çalışanlar için kullandığı, “doğal gönüllülük” (natural heartily) kavramını ise yöneticiler için kullandığı belirtilmiştir. Bu nedenle yazar Taylor'ın örgütsel ekonomiden uzaklaştığını vurgulamıştır. Yazara göre Simon tüm çalışanların motivasyonunu hem “kişisel çıkar modeli” ile hem de “ortak değerler modeli” (value-based model) ile sağlamaktadır. Simon'ın davranış araştırmalarına yol gösterici niteliği olan ortak değerler modeli ile ekonomik araştırmalara yol gösterici niteliği olan kişisel çıkar modelini bir arada kullanması yazar tarafından tutarsızlık olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca yazar Simon'ın kişisel çıkar fikrini görgül-davranışsal ve ahlaki davranışsal terimlerle yanlış yorumladığını, kişisel çıkar yerine “özgecilik” (altruism) ve “sınırlı kişisel çıkar” (bounded self-interest) kavramlarını kullanması gerektiğini ifade etmiştir. Tsukamoto'ya göre Williamson motivasyonel ve bilişsel modelinin bulgulayıcı araçlarını “fırsatçılık” (opportunism), “en çoklama davranışı” (maximizing behavior) ve “ekonomik hareket etme davranışı” (economizing behavior) olarak tanımlamaktadır. Yazar Williamson'ın davranışsal açıdan ekonomik adam modelini eksik, sınırlı rasyonellik kavramını ise yeterli bulduğunu belirterek, motivasyon modeli olarak “fırsatçılık” kavramını geliştirdiğini ifade etmiştir. Yazara göre Williamson fırsatçılığı bireyin kendi çıkarını hakkıyla değil kurnazlık veya art niyet yoluyla kollama davranışı olarak tanımlamış, fırsatçılığın görgül yönünden ziyade bulgulayıcı yönünün önemli olduğunu vurgulamıştır.

Kitabın yedinci bölümünde Tsukamoto, Hicks'in “örgüt kuramında zamanlama (timeliness)” tezine gönderme yaparak organizasyonlarda zamanla ortaya çıkan değişimleri ve bu değişimlerin çevresel değişimlerle

bağlantılı olarak nasıl kavramsallaştırıldığını analiz etmiştir. Bu çerçevede yazar kurumsal ekonomik yaklaşımı, örgütsel ve çevresel değişimin analizinde kullanmıştır. Ayrıca bu bölümde 1850-2000 yılları arasında Amerikan firmalarının çevresindeki sermaye koşul bağımlılıklarında/durumsallıklarında ve teşvik yapılarında ortaya çıkan değişimlerle ilgili görgül “kanıtlar” gözden geçirilmiş, Taylor, Simon ve Williamson’ın örgüt kuramlarındaki kavramsal farklılıkları, Amerikan firmalarının değişen ekonomik çevreleri ile ilişkilendirilmiştir. Bu kısımlardaki tartışma, iş örgütleri ile ekonomik çevre arasındaki nedensel ilişkileri tanımlamayı hedeflememektedir. Tsukamoto bu bölümde yöntem açısından iş tarihi araştırmalarının yumuşak (soft) yaklaşımını kullanmıştır. Son olarak bölümde çevresel etki, bir firmanın arz ve talep pazarlarındaki fiyat ve maliyet yapıları benzeri teşvik yapılarındaki değişimler ve aktif özgüllüğü benzeri malların sermaye koşul bağımlılıklarındaki değişimler açısından incelenmiştir.

Kitabın sonuncu ve sekizinci bölümünde ise, ekonomik insan modelinin ve ikilem yapısı fikrinin ekonomi biliminin “*insan doğası*” görüşünü tartışmak için yanlış hedefler oldukları tartışılmıştır. Bu kısımda örgütsel ekonominin insan doğası görüşünün ve sosyal bilim olarak ahlaki duruşunun, ekonomik insanı ve ikilem yapısını nasıl farklı şekilde değerlendirebileceği ele alınmıştır. Son olarak disiplinlerarası (interdisciplinary) örgütsel müdahale sorunu gözden geçirilerek, çoğulcu etkileşimlerde ortaya çıkan bazı sorunlar için ekonomik müdahalenin davranışsal müdahaleye göre çok daha etkili olma potansiyeli bulunduğu vurgulanmaktadır.

Eser genel olarak Taylor’ın, Simon’ın ve Williamson’ın örgüt kuramlarındaki ekonomik analizin jenerik bir örüntüsünü ortaya koymuştur. Bu örüntü “*ikilem yapısı*” ve “*ekonomik adam*” bulgulayıcı araçlarını ve “*teşvik yapıları*”, “*sermaye kullanımı*” ve “*karşılıklı kazanç*” kuramsal- (uygulamalı) kavramlarını içermektedir. Bu şema ile klasik refah ekonomisi, neo-klasik ekonomi, oyun kuramı, kurumsal ekonomi gibi farklı ekonomik analizlerin temel yapısını açıklığa kavuşturmaya yardımcı olduğu ifade edilmektedir. Tsukamoto’ya göre ekonominin bulgulayıcı kavramlarını kuramsal- (uygulamalı) olanlardan ayırmak suretiyle, “insan doğası” görüşü sorunsalı, görgül-davranışsal perspektiften çok daha ileri bir boyuta taşınmıştır. Eserin ilerleyen tartışmalarında ise Taylor, Simon ve Williamson’ın “ekonomik adam” ve “ikilem yapısı” kavramlarının yöntemsel fonksiyonunu fark edip etmedikleri ve bunun örgütsel ekonominin ahlaki eleştirisi bakımından etkilerinin neler olduğu yer almıştır. Ayrıca kitapta disiplinlerarası çalışma fikrinin, kuram geliştirmeden çok pratik müdahale konuları ile sınırlı tutulması önerilmektedir. Tsukamoto’ya göre bu durum yönetim veya kamu çalışmaları gibi uygulama yönelimli bilimler için, disiplinlerarası işbirliğinin nasıl düzenleneceği tartışmasının gerekli görüldüğünü yansıtmıştır.



Eser tartışılan konularla ilgili çok sık tekrarlar içermesine rağmen dili ve anlaşılabilirliği açısından akıcı bir niteliğe sahiptir. Ekonomik kuram oluşturmanın jenerik düzenini ve bulgulayıcı araçlarını ortaya koyan kitap, farklı tipte ekonomik analizlerin, farklı araştırma problemlerine nasıl farklı yaklaşıtlarını inceleyebilmek açısından çok yararlı bir çerçeve sağlamaktadır. Ayrıca organizasyon kuramcılarının çalışmalarını ekonomi terimleriyle yeniden yapılandırma denemesi yapmak suretiyle kurumsal ekonominin yönetim kuramının sosyal problemlerin ele alınmasında nasıl daha yararlı biçimde kullanılabileceğini göstererek önemli sezgiler kazandırmaktadır. Bu yönleriyle ekonomi ve organizasyon bilimleriyle uğraşanlar için önemli bir başvuru eseri sayılabilir.