



**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TÜRKÇE ÖRGÜT ÇALIŞMALARI
LİTERATÜRÜNDE YENİ KURUMSALCILIK
TEORİSİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN
ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

YASEMİN KALKAN

İZMİR – 2019

**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TÜRKÇE ÖRGÜT ÇALIŞMALARI
LİTERATÜRÜNDE YENİ KURUMSALCILIK
TEORİSİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN
ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

YASEMİN KALKAN

DANIŞMAN: DOÇ. DR. EVRİM MAYATÜRK AKYOL

İZMİR – 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkçe Örgüt Teorileri Literatüründe Yeni Kurumsalcılık Teorisi Üzerine Yapılan Çalışmaların Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

10.07.2019

Yasemin KALKAN



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yasemin KALKAN ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:

Sayı :

Prof. Dr. Hayrettin USLU
İşletme Anabilim Dalı Başkanı

İmza

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen “*Türkçe Örgüt Çalışmaları Literatüründe Yeni Kurumsalcılık Teorisi Üzerinde Yapılan Çalışmaların Analizi*” başlıklı tezli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak jürimiz 18.07.2019 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında **OYBİRLİĞİ/ÇOKLUĞU** ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Tezli Yüksek Lisans tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans'ta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL	
Üye	Doç. Dr. Sedef EYLEMER	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOLAY	
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKÇE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINI LİTERATÜRÜNDE YENİ
KURUMSALCILIK TEORİSİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN
ANALİZİ**

Yasemin KALKAN

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yeni kurumsal teori 1970'lerin sonundan başlayarak günümüze kadar sosyal bilimler alanında önemli etkiler yaratmıştır. Yeni kurumsalcılık, temelde, eski kurumsalcılığın formel analiz anlayışının yetersiz bulunması ile davranış normları ve alışkanlıklar gibi informel kuralların bireylerin eylemleri üzerindeki kalıcı etkilerine odaklanmaktadır. Yeni kurumsalcılığın en azından üç farklı türü vardır. Bunlar kültürel/sosyolojik yeni kurumsalcılık, tarihsel yeni kurumsalcılık ve rasyonel tercih yeni kurumsalcılığıdır.

Bu tez örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcı çalışmaları analiz ettiği için kültürel yeni kurumsalcılık üzerine durmaktadır. İşletme anabilim dalı çerçevesinde yürütülen örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılığa örgüt kurumsalcılığı da denilmektedir. Bu anlamda bu tezde yeni kurumsalcılık kavramı kültürel yeni kurumsalcılık ya da örgüt kurumsalcılığı anlamlarında kullanılmıştır.

Örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılığın temel iddiası örgütlerin rasyonel stratejiler ya da kaynak kısıtları bağlamında eylemde bulunmadıklarını, aksine örgütlerin belirli bir kültürel çevre içinde meşruiyet kazanmak için eylemde bulduklarını ileri sürer. Bu yüzden örgütlerin davranışlarını anlayabilmek için yazılı kurallar ya da rasyonel açıklamalardan ziyade meşruiyeti artırıcı sosyal normları/inançları ve informel kuralları incelemek gerekmektedir.

Bu tezde Türkçe örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılık teorisini kullanan çalışmaların kategorilendirilmesi ve incelenmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte

yalnızca makaleler ve tezler tez kapsamına dahil edilmiştir. Kitaplar, tebliğler ve İngilizce yazılmış eserler konu dışı bırakılmıştır. Yeni kurumsalcılığın ortaya koyduğu dört önemli kavram vardır. Bunlar eşbiçimlilik, meşruiyet, kurumsal mantıklar ve kurumsal girişimciliktir. Tezde bu dört ana kavram üzerinden çalışmalar kategorilendirilmiştir. Ancak bu kavramların yanında bir süreç olarak kurumsallaşmayı inceleyen çalışmalarla ve yeni kurumsalcılık üzerine teorik eserler de ayrı kategoriler olarak kabul edilmiştir.

Bu tez kapsamında toplamda 82 çalışma incelenmiştir. Bu çalışmalar konularına, araştırma yöntemlerine, kavramlara yükledikleri anlamlara ve araştırma bulgularına göre analiz edilmişlerdir. Çıkan sonuçlar genel olarak Türkçe literatürde yeni kurumsalcılık alanındaki çalışmaların niteliğini ve hangi konularda yoğunlaştığını göstermiştir. Bu sayede daha sonra bu alanda yapılacak olan çalışmalar için geniş bilgiler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni kurumsalcılık, örgüt çalışmaları, eşbiçimlilik, kurumsal girişimcilik, kurumsal mantıklar.

ABSTRACT

Master Thesis

ANALYSIS OF STUDIES ON NEW INSTITUTIONALISM THEORY IN TURKISH ORGANIZATIONAL STUDIES LITERATURE

Yasemin KALKAN

Izmir Kâtip Celebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration Program

The new institutional theory has had significant impacts in the field of social sciences from the late 1970s to the present. Basically, the new institutionalism focuses on the insufficient formal analysis of old institutionalism and the permanent effects of informal rules such as behavior norms and habits on individuals' actions. There are at least three different types of new institutionalism. These are cultural/sociological new institutionalism, historical new institutionalism and rational choice new institutionalism.

This thesis focuses on cultural new institutionalism as it analyzes new institutionalist studies in organizational studies. In the organizational studies carried out within the framework of the department of business administration, new institutionalism is also called organizational institutionalism. In this sense, the concept of new institutionalism is used in the meaning of cultural new institutionalism or organizational institutionalism in this thesis.

The basic assertion of new institutionalism in organizational studies suggests that organizations do not act in the context of rational strategies or resource constraints, but rather act in order to gain legitimacy in a particular cultural environment. Therefore, in order to understand the behavior of organizations, it is necessary to examine social norms/beliefs and informal rules that increase legitimacy rather than written rules or rational explanations.

In this thesis, it is aimed to categorize and examine the studies using the new institutionalism theory in Turkish organizational studies. However, only articles and theses are included in the thesis. Books, papers and works written in English were excluded. There are four important concepts revealed by new institutionalism. These are isomorphism, legitimacy, institutional logics and institutional entrepreneurship. In this thesis, studies are categorized according to these four main concepts. However, besides these concepts, studies examining institutionalization as a process and theoretical studies on new institutionalism have been accepted as separate categories.

A total of 81 studies were examined within the scope of this thesis. These studies have been analyzed according to their subjects, research methods, meanings they have attributed to concepts and research findings. The results showed that the quality of the studies in the field of new institutionalism in Turkish literature in general and which subjects are concentrated. In this way, extensive information is provided for future studies in this field.

Keywords: New Institutionalism, Organizational Studies, Isomorphism, Institutional Entrepreneurship, Institutional Logics.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
TEZ SINAV TUTANAĞI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT TEORİSİNDE YENİ KURUMSALCILIK

1. SOSYAL BİLİMLERDE KURUMSALCILIĞIN GELİŞİMİ.....	8
1.1. ESKİ VE YENİ KURUMSALCILIK.....	10
1.1.1. İktisat ve Yeni Kurumsalcılık.....	11
1.1.2. Sosyoloji ve Yeni Kurumsalcılık.....	14
1.1.3. Siyaset Bilimi ve Yeni Kurumsalcılık.....	16
1.2. ÜÇ FARKLI YENİ KURUMSALCILIK MI?.....	17
1.2.1. Rasyonel Tercihçi Yeni Kurumsalcılık.....	18
1.2.2. Sosyolojik/Normatif Yeni Kurumsalcılık.....	20
1.2.3. Tarihsel Yeni Kurumsalcılık.....	20
2. ÖRGÜT TEORİSİNDE YENİ KURUMSALCILIĞIN (ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIĞIN) YERİ.....	23
2.1. KLASİK DÖNEM.....	24
2.2. KLASİK DÖNEMDEN NEOKLASİK DÖNEME.....	29
2.3. YENİ KURUMSALCI ÖRGÜT TEORİLERİ YA DA ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIK.....	32
2.4. ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIĞIN ELE ALDIĞI SORUNLAR.....	40
2.4.1. Fail ve Kurum.....	42
2.4.2. Meşruluk.....	44
2.4.3. Eşbiçimcilik, Yayılma ve Ayrışma.....	51
2.4.4. Kurumsal Mantıklar.....	55
2.4.5. Kurumsal Girişimcilik.....	57

İKİNCİ BÖLÜM

YENİ KURUMSALCILIK ÜZERİNE TÜRKÇE LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	60
2. YENİ KURUMSALCILIK BAĞLAMINDA TÜRKÇE LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ.....	63
2.1. EŞBİÇİMLİLİK.....	63
2.1.1. Kamusal Örgütlerde Eşbiçimlilik.....	64
2.1.2. Kâr Amacı Güden Örgütlerde Eşbiçimlilik.....	69
2.2. MEŞRUIYET.....	80
2.3. KURUMSAL MANTIKLAR.....	84
2.3.1. Kamusal Örgütler Üzerine Kurumsal Mantıklar Çalışmaları.....	85
2.3.2. Kâr Amacı Güden Örgütler Üzerine Kurumsal Mantıklar Çalışmaları.....	88
2.4. KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK.....	91
2.4.1. Kamusal Örgütler Üzerine Kurumsal Girişimcilik Çalışmaları....	92
2.4.2. Kâr Amacı Güden Örgütlerde Kurumsal Girişimcilik Çalışmaları..	93
2.5. YENİ KURUMSALCILIK VE KURUMSALLAŞMA.....	99
2.5.1. Kamusal Örgütler Üzerine Yapılan Kurumsallaşma Çalışmaları..	99
2.5.2. Kâr Amacı Güden Örgütler Üzerine Yapılan Kurumsallaşma Çalışmaları.....	101
2.6. YENİ KURUMSALCILIK ÜZERİNE TEORİK ÇALIŞMALAR.....	104
SONUÇ.....	112
KAYNAKÇA.....	117

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkçe Literatürde Eşbiçimlilik Üzerine Çalışmalar.....	73
Tablo 2: Türkçe Literatürde Meşruiyet Üzerine Çalışmalar.....	81
Tablo 3: Türkçe Literatürde Kurumsal Mantıklar Üzerine Çalışmalar.....	87
Tablo 4: Türkçe Literatürde Kurumsal Girişimcilik Üzerine Çalışmalar.....	95
Tablo 5: Türkçe Literatürde Kurumsallaşma Üzerine Çalışmalar.....	102
Tablo 6: Türkçe Literatürde Yeni Kurumsalcılık Üzerine Teorik Çalışmalar.....	108
Tablo 7: Senelere Göre Çalışmaların Dağılımı.....	110



ÖNSÖZ

Bu çalışma Türkçe örgüt literatüründeki yeni kurumsalcılık üzerine yapılan çalışmaları tespit ederek kavramsal analize tabi tutmak için yazılmıştır. Yeni kurumsalcılık teorisinin işletme anabilim dalındaki Türkçe uygulamalarının kategorilendirilmesi ve incelenmesi araştırmacılar için Türkçe literatür hakkında önemli bilgiler açığa çıkartmıştır.

Tez konumu seçerken ve tezi yürütürken bana özveri ile yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL'a teşekkürlerimi sunarım. Tez boyunca bana desteğini sunan sevgili eşim Buğra KALKAN'a ve her daim benim yanımda duran sevgili aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yasemin KALKAN

06.07.2019

İzmir

GİRİŞ

“Kurum” kavramının sözlük anlamı köklü bir yasa, adet ya da uygulama olarak tanımlanmaktadır. 16. yüzyıldan bu yana kavram devlete ilişkin teamüllerle ve geleneklerle ilişkilendirilmiştir. Ancak günümüzde kurumlar daha çok sosyal örgüt formu olarak algılanmaktadır. Kurumlar günlük dilde kamusal, özel ya da sivil toplum kuruluşlarını kapsamaktadır. Sosyal hizmetler kurumu, üniversiteler, firmalar ya da Fenerbahçe Spor Kulübü birer sosyal örgüt formu olarak kurum kavramının karşılığına denk gelmektedir. Kurallar çerçevesinde işleyen bir yapı, bu yapı içinde çalışanlar ve bu çalışanların içinde buldukları maddi ortamlar kurumun bir parçası olarak kendini açığa çıkartmaktadır.¹

Bununla birlikte, kurum kavramı, sosyal fenomenleri çok farklı açılardan da niteleyebilmektedir. Örneğin mülkiyet ilişkilerini belirleyen pozitif hukuk kurallarının bir tür kurumsal yapı oluşturduğu iddia edilebilmektedir. Bu yazılı kuralların devamı olarak bireylerin ve örgütlerin mülkiyet kavramını ve bu kavramın gereklerini benimsiyor olmaları da mülkiye kurumunun parçası olmaktadır.

Bu sebeple, yazılı kuralların ve görünen örgütsel yapıların dışında yazılı olmayan, informel davranış kuralları da kurum olarak adlandırılabilir. Bu bakımdan aile kurumu yazılı kurallardan ziyade yüzyıllardır süre giden yerleşik davranış kurallarının bir örneği olarak gösterilebilir. Hiçbir yazılı kural ya da ailelerin yaşadıkları belirli bir mekan olmasa dahi “aile” aralarında belirli bir tür kan bağı taşıyan insanlar arasındaki ilişkiyi tanımlamak için kullanılacak bir terim olarak sosyal bir kuruma işaret etmektedir.

Lowndes’e göre, tüm bu kurumlarda görülen ortak özellik, belirli bir amaç için oluşturulmuş özel prosedürler ve pratiklerdir.² Bu prosedürler ve pratikler durağan,

¹ Vivien Lowndes ve Mark Roberts, *Why Institutions Matter: The New Institutionalism in Political Science*, Londra: Plagrave, 2013, s. 4-5.

² Lowndes vd.,a.g.e., s. 3.

değerli ve birbirini tekrar eden davranış örtüntüleri oluşturarak beşeri hayatta kalıcı olurlar. Kurumlar aracılığıyla bireyler ve gruplar çeşitli sosyal ilişkiler bağlamında birbirlerinin davranışları hakkında öngörüye sahip olurlar. Böylece sosyal etkileşim ve sosyal işbirliği belirli kuralların takibi yoluyla mümkün hale gelir. Bu bakımdan kurumları güçlü toplumlarda insanlar arası ilişkiler olası sosyal belirsizlikleri azaltarak sosyal etkileşimi daha etkin ve yaygın bir şekilde geliştirir.³

Bu temel iddiadan hareketle, sosyal bilimlerde kurumsal yaklaşım insan davranışlarının belirli bir kurumsal çerçeve içinde belirlendiği iddiası ile işe başlar. Sosyal bilimler araştırmacısı ele aldığı konu itibariyle kurumsal yaklaşımı farklı disiplinlere uygulayabilir.⁴ Örneğin bir sosyolog etnik bir grubun kültürel belirlenmişliklerini kurumsalcı bir perspektiften ele alabilir. Bu insanların davranışlarını açıklamak ve anlamlandırmak için söz konusu grubun bağlı oldukları kültürel normlar incelenir. Benzer şekilde, bir siyaset bilimci siyasal karar verme süreçlerini yazılı kurallar ve yazılı olmayan pratikler bağlamında inceleyerek hangi kararların neden alındığını ortaya koymaya çalışabilir. Kurumsalcı yaklaşımın sıklıkla iktisatçılar tarafından firmaların doğasını ve işletmelerin örgütsel yapısını anlamak için kullandıkları iddia edilebilir. Bu tür açıklamaların bir devamı olarak örgütlerin çevresi tarafından belirli pratikler geliştirmeye zorlanması da işletme alanında yoğun bir şekilde incelenmektedir. Japon bir firmadaki çalışanların grup temelli çalışma dinamikleri ile Amerikalı bir firmada görülen bireysel rekabet sosyal normların örgüt üzerindeki kurumsal etkisine bir örnektir.

İşletmeciler kurumsalcı yaklaşımı temelde örgüt teorisinin bir parçası olarak görmektedirler. Örgüt teorisinde örgütsel kurumsalcılık olarak bilinir hale gelmiş olan yöntem, örgütlerin işleyiş mekanizmalarını, personel yönetimlerini ve çevresel şartlara adaptasyonlarını kurumsalcı bir perspektifle ele almaktadır. Örgütsel kurumsalcılık işletmelerin örgütsel yapılanmalarının ve personel davranışlarının rasyonellik ve kişisel çıkar aksiyomu ile açıklanamayacağını iddia ederek informel pratiklerin örgüt davranışlarını nasıl belirlediğini saptamayı hedeflemektedir.

³ Lowndes vd., a.g.e., s. 3.

⁴ Daha geniş bilgi için bakınız, Kalkan, Buğra, "Yeni Kurumsal Siyaset", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, (2015), s.559-583.

Bu bakımdan işletmeciler yeni kurumsalcı teorileri örgüt teorisi altında ele almaktadırlar. Örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılık daha çok sosyolojik bir teori olarak ele alınmakta ve örgütlerin ekonomik analizine karşı bir duruş sergilenmektedir. Hatta özellikle Türkçe literatürde yeni kurumsalcılık, kurumsalcılığın sosyolojik açıklamasının bir uzantısı olarak resmedilmektedir. Bu sebeple, iktisatçıların örgütleri rasyonel eylem aksiyomu ve işlevselcilik ilkesine göre analiz etmelerine karşı çıkılır.⁵

İlerleyen iki bölümde kurumsalcılık üzerine daha detaylı bir tartışma yürütülecektir. Ancak bu tez bağlamında örgüt ile kurum kavramları arasında nasıl bir ilişki kurulduğu açıklanmalıdır. Örgüt, belirli bir amaca yönelik bir araya gelmiş insanların kolektif ve belirli bir işbölümüne dayalı işbirliğinin genel adı olarak tanımlanabilir. Bu tanım gereği işletmecilerin firma gibi sadece kâr amaçlı örgütleri değil farklı pek çok çeşit örgütü inceleme konusu yapabilecekleri ortadadır. Kurum ise temelde örgütün dışında kalan ama örgütü de içine alan formel ve informel kurallardan oluşan bir çevreye işaret etmektedir.

Örneğin bir firmada kullanılan bir muhasebe sistemi bir “kurum”a işaret edebilir. Muhasebe sisteminin değişimi nasıl muhasebe kaydı tutulacağını belirleyen kuralların değişimi anlamına geleceği için bu bakımdan kurumsal bir değişiklikten bahsedilebilir. Bir muhasebe kuralı bir kurum olabilir ve bu kural birbirinden bağımsız pek çok örgütü aynı anda belirleyebilir.⁶ Bu açıdan bakıldığında bir örgüt içinde etkin olan pek çok kurumsal düzenlemeden bahsedilebilir. Bu tür bir bakış açısı örgüt ile kurum arasındaki farkı bize vermektedir.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere örgütler bağlamında pek çok farklı seviyelerde kurumsallaşmadan bahsedilebilir. Bir örgütün genel davranışları kurumsallaşma kapsamında ele alınabileceği gibi, örgütün belirli bir davranışı da kurumsallaşma olgusuna dahil edilebilir. Örneğin bir örgütün personel yönetimi ya da halkla ilişkiler birimi kurumsallaşma bağlamında incelenebilir.

Bu bakımdan, bir örgütün kurumsallaşması yukarıda açıklanan formel ve informel kurallar bütününe benimseme sürecine denk gelmektedir. Örgütün yönetimi

⁵ Halit Keskin; Ali Ekber Akgün ve İpek Koçoğlu, *Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel, 2016, s. 316

⁶ Belkıs Özkara ve Kerim Özcan, “Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye’de Muhasebenin Meslekleşme Süreci”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 197-230.

ve faaliyetleri ne ölçüde şahsiliikten çıkararak kurallara bağlanırsa, örgütün o ölçüde kurumsallaştığı ileri sürülebilir. Şahsilikle kastedilen keyfi davranışlardır. Keyfi davranışlar bir kurala bağlı olmadığı için öngörülebilir değildir. Başlangıçta da ifade edildiği üzere kurallar sosyal etkileşimi artırmak ve etkinleştirmek amacıyla keyfiligi azaltmak için vardır.

Kuralların sosyal etkileşimi ve etkinliği artıracağı beklentisi kurumsallaşmanın işlevselci bir anlamda rasyonel bir davranış olarak görülmesine sebep olabilmektedir. Özellikle Max Weber'in ileride açıklanacak olan bürokrasi teorisi, bu sebeple, bürokratik kurumsallaşmayı rasyonel bir hareket olarak resmetmiştir. Her işin doğru bir yapılaş tarzının bulunarak kural haline getirilmesinin tek tipleşmeyi ve rasyonelliği artıracağı iddia edilmiştir.

Bununla birlikte toplumsal süreçler rasyonellik beklentisinden çok daha karmaşıktır. Kurallar bir kere kurumsallaştığında bireysel ya da örgütsel eylemlere meşruluk kazandırmaya başlarlar.⁷ Özellikle uzun dönemde kuralların hangi açıdan topluma “fayda” sağladığı belirsiz hale gelebilir ve kurallar temelde sadece insanlar tarafından kabul gördüğü için hayatta kalabilirler. Örneğin aile hayatı değişen sosyal koşullara rağmen varlığını korumakla birlikte aile formunun sosyal hayatın neden temeli olduğunun rasyonel ya da işlevsel bir açıklamasını vermek ailenin toplumdaki yerini kavramak için yeterli değildir. Daha kapsamlı bir açıklama için aileye sosyal ilişkilerde yüklenen anlamların da incelenmesi gerekir. Bu tür bir analiz ise son derece karmaşık bir düzeye işaret edebilir.

Yeni kurumsalcılar ya da örgüt kurumsalcılığı örgütlerin kurumsallaşmasının sosyal ilişkilere gömülü olan pek çok informel kuraldan etkilendiğini belirterek, kurumsallaşmanın basit bir biçimde etkinliğe ya da rasyonel beklentilere indirgenemeyeceğini belirtirler. Hatta kurumlar örgütlerin amaçları dışında geliştiği için bu kurumsal çevrenin temel işlevinin örgüt faaliyetlerini meşrulaştırmak olduğu ileri sürülür. Örgüt aslında amaçları açısından hiçbir pratik değeri olmayabilen pek çok

⁷ Ayrıntılı bilgi için bakınız, Arslan, Salih ve Coşkun, Recai, “Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, (2017), s. 137-164.

kuralı, örgüt dışında olan ama örgütün geleceğini etkileyecek kişiler tarafından kabul edilmek için benimsemek zorunda kalabilir.⁸

Örneğin bir teknoloji firması geleneksel katı bürokratik hiyerarşik örgütlenme tarzını, etkin olduğunu düşünse dahi formel olarak uygulayamayabilir. Çünkü teknoloji firmalarından beklenen esnek çalışma şartları etrafında yaratıcılığa önem vermesidir. Yeni gelişen firmalarda açık ofis uygulamaları bu tür mesleki normatif baskılara bir örnek olarak verilebilir. Dolayısıyla açık ofis uygulamaları en etkin olduğundan değil ama sektördeki diğer firmalar ve tüketiciler tarafından saygı duyulmak için yapılır. Literatürde buna normatif eşbiçimselleşme denilmektedir.⁹

Buna benzer şekilde örgütlerin çevreleri pek çok belirsizlikle doludur. Çoğu zaman örgüt yöneticileri rasyonel davranmak isteseler dahi hangi davranışın rasyonel olduğunu bilemeyebilirler. Bu durumda görülen en yaygın uygulama başarılı örneklerin taklit edilmesidir. Bu duruma da literatürde taklitçi eşbiçimselleşme denir.¹⁰ Bu durum sadece örgüt düzeyinde görülmez. İnsani ilişkilerde de kurallar çoğu zaman kuralın ne işe yaradığından bağımsız olarak meşruluk arayışı içinde gelişir. Yukarıda bahsi geçen aile örneği bu açıdan anlamlıdır.

Merkezi devletlerin her alanı regüle ettiği modern hayatta kurallar zorunlu olarak da uygulanabilir. Örgütler istemeseler dahi aynı kuralları zorla benimsemek durumunda kalabilirler. Buna da zorlayıcı eşbiçimsellik denilmektedir.¹¹ İleride bu tür eşbiçimsellik teorileri geniş bir şekilde ele alınacaktır. Ancak burada şu kadarı söylenebilir ki, kurumlar karmaşık sosyal etkileşimin dolaylı bir sonucu olarak örgütler üzerinde etkili olabilirler.

⁸ Kalemci, Tüzün, İpek ve Rabia Arzu, “Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, (2008), s. 403-413.

⁹ Deephouse, David L. ve Suchman, Mark, “Legitimacy in Organizational Institutionalism”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 53.

¹⁰ Tamer Seymen Bolat, ve Oya Aytemiz, “Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde, Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Eşbiçimcilik”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, (2006), s. 224.

¹¹ Bolat vd., a.g.m., s. 224.

Burada örgüt ile kurumsallaşma arasında yapılan ayırım bu tezin konusu açısından önemlidir. Çünkü sebepler ne olursa olsun örgüt ile kurum iki ayrı düzlem olarak incelenmektedir ve örgütün benimsediği pek çok pratiğin ya da kuralın aslında örgütlerin işlevselliği veya rasyonelliği ile herhangi bir ilişkisinin olmadığı yeni kurumsalcılık tarafından iddia edilmektedir. Kurumsallaşma örgütün çevresi içinde meşrulaşma çabasının kültürel bir aracı olarak resmedilmektedir. Bu sayede yeni kurumsalcılar kurumsallaşmayı sosyolojik bir olgu olarak görmekte ve iktisadi analizlerin bu bakımdan faydasız olduğunu ileri sürmektedirler. İktisadi ile sosyolojik gelenekler arasındaki çatışmalar daha sonra detayları ile ele alınacaktır.

Kural ile kurumlaşma ve kurumsallaşma ile örgüt arasında yapılan tartışma, Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'daki örgüt çalışmaları literatüründe önemli bir yere sahiptir. Eski ile yeni kurumsalcılar arasındaki tartışma ile yeni kurumsalcılığın farklı ekolleri arasındaki gerilimler örgüt çalışmalarında zengin bir literatürün ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Bu tezde örgüt çalışmaları bağlamında yeni kurumsalcılık teorisinin ne ölçüde ve hangi kapsamda uygulandığı araştırılmaktadır. Araştırma sadece Türkçe yazılmış makale ve tezler bağlamında yürütülmüştür. Bu araştırmaya konu olan eserler, konuları, kullandıkları kavramlar, uyguladıkları yöntemler ve alana katkıları bakımından ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırmanın genel anlamda bir literatür incelemesi ve kavramsal analiz olduğu belirtilebilir.

Bu tür bir çalışma yapmanın akademik yazın açısından pek çok önemli sonucu olabilir. Özellikle akademik dünyanın “merkez”inde yer almayan ülkelerde, “dünya”daki akademik literatürün nasıl ve hangi ölçüde takip edildiğinin tespit edilmesi belirli çalışma disiplinleri hakkında önemli bilgileri açığa çıkartabilir.

Akademik dünyanın merkezi ile kastedilen, akademik çalışmaların yöntemini ve içeriğini belirleyen çalışmaları yapan üniversitelerin coğrafi konumlarıdır. Bu açıdan merkezin Kuzey Amerika ve Batı Avrupa olduğu ileri sürülebilir. İşletmecilik alanında bu durum daha da çok ABD merkezli olarak kendini hissettirmektedir. Eğer ABD ve Batı Avrupa merkezi oluşturuyorsa, Türkiye'nin “çevre”de kalmış bir ülke olduğu belirtilebilir. Bu bakımdan Türkiye'deki akademik çalışmaların akademik merkez(ler)de ortaya çıkan akademik trendleri takip edeceği ifade edilebilir. Aynı

zamanda söz konusu akademik trendlere yapılacak orijinal katkıların kapsamı da yine önemli ölçüde sınırlı kalacaktır.

Bununla birlikte bu tür sınırlamalar “çevre”deki akademik tartışmanın önemsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Bilakis literatür araştırmalarının temel önemi belirli konularda akademik çalışmaların durumunu tespit etmek, söz konusu alan ile ilgili sorunları kategorilendirmek ve bu sorunlara karşı çözüm önerileri sunmaktır. Bu sayede hem kurumsal düzeyde hem de bireysel düzeyde Türkiye’deki akademik çalışmaların daha nitelikli hale gelmesi için gereken bilginin bir kısmına ulaşmak mümkün olmaktadır. Bazen sadece durum tespiti dahi kendi başına önemli bir başarı olarak görülebilir.

Yukarıda açıklanan konu, kapsam ve amaç bağlamında bu tez iki kısma ayrılmıştır. Birinci bölümde sosyal bilimlerde kurumsalcılık kavramı detaylı bir tartışmaya konu edilerek, kurumsalcılık üzerine ortaya çıkan farklı ekoller ele alınacaktır. Böylece örgüt kurumsalcılığının hangi teorik temeller üzerine yükseldiği açıklanacaktır. Daha sonra örgüt kurumsalcılığı olarak yeni kurumsalcılığın detayları değerlendirilerek Türkçe literatürde karşılaşılan yeni kurumsalcı çalışmaların hangi kavramlar ve teoriler etrafında inceleneceği gösterilecektir.

İkinci bölümde de araştırmaya konu olan eserler, eşbiçimlilik, meşruiyet, kurumsal mantıklar, kurumsal girişimcilik, kurumsallaşma ve teorik çalışmalar olmak üzere altı kategoriye ayrılmaktadır. Sonuç bölümünde ise ortaya çıkan bulgular ve araştırma trendleri tartışılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT TEORİSİNDE YENİ KURUMSALCILIK

1. SOSYAL BİLİMLERDE KURUMSALCILIĞIN GELİŞİMİ

Kurum kavramını tanımlama güçlüğü çeksek de hayatımızın her anında iyi ya da kötü bir kurumsal çerçeveye içinde eylemde bulunuruz. Sosyal, ekonomik ya da politik kurumlar biz farkında olmasak da hayatımızı şekillendirirler. Bunun karşılığında bireyler ve gruplar da bilinçli ya da bilinçsiz kurumları şekillendirir, değiştirir ya da yıkarlar. Her ne kadar kurum denilince akla ilk gelen binalardan ve yazılı kurallardan oluşan formel kurumlar olsa da, kurumların çeşitliliği onlarla sınırlı değildir.

Giriş kısmında bahsedildiği üzere, aile kurumu medeni hukuk var olmadan çok önce de toplumların temel yapı taşıydı. Günümüzün modern hukuku özel hayatımızı kesin kurallar ile şekillendirmeye çalışsa da aile hayatımızın en büyük kısmı yazılı olmayan alışkanlıklar, adetler ve geleneklerle şekillendirilmeye devam edecektir. Bin yıl önceki aile hayatı ile bin yıl sonraki aile hayatının aynı olmadığı açık olmakla birlikte bir kurum olarak ailenin çok farklı koşullarda kendini yeniden üretme gücü olduğu açıktır. Benzer örnekleri gündelik hayatımızdan türetmek oldukça kolaydır. Dini hayatı düzenleyen formel ve informel kurallar olduğu gibi piyasaları ve politikayı şekillendiren formel ve informel kural ve kurumlar da vardır.

Peters'a göre en geniş tanımıyla kurum öngörülebilir örüntülü (patterned) etkileşimdir.¹² Peters'ın burada kastettiği şey insanların amaçlı eylemlerde bulunurken diğer insanlar nasıl etkileşime gireceklerinin şekli şartlarının ve hatta belirli ölçüde amaçlarının içeriğinin daha önceden belirlendiğidir. Örneğin yeni bir kişiye kendinizi tanıtırken kullanacağınız tanışma sözcükleri ve cümleleri daha önceden söz konusu toplumda yaşayanlar tarafından öğrenilmiştir. Dolayısıyla her hangi bir "münasip" tanışma şekli ancak bu öğrenilmiş sözcük örüntüleri/kalıpları kullanılarak yapılabilir.

¹² Guy Peters, *Institutional Theory in Political Science: The 'New Institutionalism'*, London: Pinter, 1999, s. 18.

Tanışmanın münasip kurallarını genellikle biz farkında olmadan sosyalleşirken taklit yoluyla ya da onaylanma ya da onaylanmama yoluyla öğreniriz. Ancak henüz çok küçükken öğrendiğimiz bu davranış kuralları hayatımız boyunca bizi etkilemeye devam eder. Ancak kurumların etkileri sadece şekli değildir ama aynı zamanda içeriği de belirler. Örneğin kadınların ya da erkeklerin seçtikleri ya da seçmeleri gereken meslekler, sosyal, ekonomik ve politik kurumlar tarafından ciddi ölçüde belirlenmiş olabilir. Piyasa ekonomisinin kurumsallaştığı bir ülkede kadınların sahip olması beklenen yeteneklerle, tarım ekonomisinin hakim olduğu bir ülkede kadınlardan beklenen toplumsal roller oldukça farklı olabilir.

Davranış kalıplarımız ve amaçlarımız dışında kurumlar o kadar güçlü olabilir ki, içinde yaşadığımız kurumsal çerçeve bazen karakterimizi dahi belirleyebilir.¹³ Rekabetçi bir ekonomide piyasa aktörlerinin ekonomik motivasyonları hayatlarının birincil amacı haline getirmeleri, bu tür bir pozisyonda olmayanlar için dışarıdan hastalıklı bir durum olarak görülebilir. Benzer şekilde bir aile babasının çocukları için takındığı özverili tutumun bu tür sorumluluklar altına girmemiş olanlar için kavranması oldukça güç olabilir.

Dolayısıyla bireylerin ve grupların içinde eylemde buldukları kurumsal çerçeveler iyi anlaşıldığında söz konusu beşeri etkileşimlerin anlamını kavramak ve geleceğe dair öngöründe bulunmak kolaylaşır. Bu tür kurumsal çerçeveler sadece yazılı kurallar değildir ama aynı zamanda alışkanlıklar ve pratikler gibi davranış kodlarıdır; hatta ana dilini konuşmak gibi bilinç dışı eylem örüntüleridir.¹⁴

Bu sebeple kurumsalcı yaklaşım açıklanırken kurumlar “oyunun kuralları” olarak açıklanır. Eski kurumsalcılık olarak bilinen yöntem formel yazılı kurallara dikkat çekmişti. Ancak yeni kurumsalcılık herhangi bir beşeri olay ya da olguda yazılı olamayan dominant pratiğin ne olduğunu sorarak araştırmasına başlar. Araştırmacılar, yazılı kurallarla gerçek hayatın pratiklerinin birbirleri ile uyuşup uyuşmadığını kontrol ederler. Buradan anlaşılacağı üzere yeni kurumsalcı yaklaşım insanların kuralları nasıl

¹³ Yücel Sayılar, “Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Stratejik Seçimin ve Kurumsal Belirlenimin Önemi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 63, Sayı 2, (2008), s. 221-228.

¹⁴ Tuncer Fidan, “Kurumsalcılık Yaklaşımları ve Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri”, *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2017), s. 5.

algıladığı ve onları nasıl uyguladığı ile alakalıdır. Bu bakımdan kuralların yerleşmesi, değişmesi, farklı şartlara uyum göstermesi ya da tamamen ortadan kalkması araştırmacının ilgilendiği başlıca konular arasındadır. İster eski ister yeni kurumsalcı olsun, kurumsalcılık kurallar ile aktörlerin davranışları arasında sıkı bir ilişki kurar ve kuralları değiştirerek aktörlerin davranışlarının da değişebileceğini iddia eder. Kurallar ve aktörler arasındaki ilişki kurumsalcı teoriyi karakterize eder.¹⁵

1.1. ESKİ VE YENİ KURUMSALCILIK

Yeni kurumsalcılığı açıklarken eski ile yeni kurumsalcılık arasındaki fark doğal olarak gündeme gelmektedir. Kurumsalcılık bir teori olarak bütüncül ve tek bir disiplin altında ortaya çıkmamıştır. Aksine çok farklı sosyal bilim disiplinlerinden benzer problemlere gelen açıklamalar kurumsalcılığın zaman içinde azar azar ortaya çıkmasını sağlamıştır.¹⁶ Kurumsalcılık, hem tek bir disiplin içinde çıkmadığı hem de aynı disiplin içinde dahi zaman içinde farklı anlamlar ihtiva ettiği için kurumsalcılığın gelişimini açıklamak için bazı yöntem tartışmaları üzerine açıklama yapmayı gerektirmektedir.

Biraz gevşek bir kurumsalcılık tanımı kabul edildiğinde kurumsalcılığın tarihi Aristoteles'e kadar dahi götürülebilir. Aristoteles'in Antik Yunan şehir devletlerinin anayasalarını toplayarak, polislerin nasıl işlediği üzerine yaptığı karşılaştırmalı çalışmalar rahatlıkla eski kurumsalcılığın en eski örnekleri arasında gösterilebilir.¹⁷ Açıkçası 20. Yüzyılın başlarından 1950'lere kadar siyaset biliminde takip edilen temel yöntemin Aristoteles'in karşılaştırmalı eski kurumsalcılığından fazla uzağa düşmemiştir. Benzer bir kurumsalcı yöntemi Alexis de Tocqueville'nin *Eski Rejim ve Devrim* kitabında da bulmak mümkündür.¹⁸ Tocqueville bu eserleri karşılaştırmalı siyaset biliminin kurucuları arasına girmiştir. Karşılaştırmalı siyaset ise siyaset

¹⁵ Bu konudaki daha geniş bilgi için bakınız, Douglass North, *Kurumlar, Kurumsal Değişim ve Ekonomik Performans*, Çev. Gül Çağalı Güven, İstanbul: Sabancı Üniversitesi, 2002.

¹⁶ Daha geniş bilgi için bakınız, Peters, *a.g.e.*, s. 1-24.

¹⁷ Peters, *a.g.e.*, s. 3.

¹⁸ Alexis de Tocqueville, *Eski Rejim ve Devrim*, Çev. Turhan Ilgaz, Ankara: İmge Yayınları, 2004.

biliminde uzun süre ana akım kurumsalcı yöntem olarak kalmıştır. Ancak günümüz kurumsalcılık çalışmalarının iki önemli kaynağı iktisat bilimi ile örgüt çalışmaları olduğu görülmektedir. İktisadın rasyonel eylem aksiyomuna dayanırken, örgüt çalışmalarının ise daha çok sosyolojik bir analiz yöntemi benimsedikleri görülmektedir.

1.1.1. İktisat ve Yeni Kurumsalcılık

Kurumsalcı yöntemin ana sorunsallarının ve kavramlarının 20. Yüzyılın başında daha çok iktisat ve örgüt teorisi çalışmalarında ortaya çıktığı görülmektedir.¹⁹ Dominant neoklasik iktisat teorisi, iktisadi olguları incelerken kurumsal bağlamı verili ve sabit kabul etmekteydi. Özellikle kamusal kurumların davranışlarının ekonomik kararların uygulaması üzerinde etkisi olmadığı varsayılır ya da politikacıların ya da bürokratların ekonomi politikalarını iktisatçıların düşündüğü şekilde tarafsız olarak algıladıkları varsayıldı. Bunun dışında tam rekabet teorileri gibi aslında gerçek piyasa koşullarında asla ortaya çıkmayacak olan koşulların ekonomik etkileşimi şekillendirdiği kabul edilirdi. Bütün bu iktisadi varsayımlar kurumların ekonomik aktörler üzerine empoze edildiği ya da edilebileceği anlayışını yansıtmaktaydı.²⁰

20. Yüzyılın başında Veblen, Myrdal ve Commons gibi eleştirmenler iktisatçıların basitleştirilmiş teorik ve matematiksel modellemelerine ciddi eleştiriler getirmeye başladılar. Örneğin politik kurumlardan bağımsız bir şekilde ekonomi politikasının yapılandırılmayacağı ya da sosyolojik belirlenmişler hesaba katılmadan ekonomik aktörler davranışlarının anlaşılamayacağı ileri sürüldü.²¹

Örneğin ilk kurumsalcı iktisatçılardan olan Veblen rekabetçi piyasalarda (verili bir kurumsal çerçeve) rasyonel fayda hesaplaması yaparak ekonomiyi denge pozisyonuna getiren birey iddiasını çoğu açıdan tatmin edici bulmamıştır. Ona göre bu tür verili durumlar üzerinden formel teoriler üretmek kurumsal değişimi anlamaya

¹⁹ Todd G Buchholz, *Ölü İktisatçılardan Yeni Fikirler, Modern Ekonomik Düşünceye Giriş*, Çev. İsmail Aktar, Ankara: Adres Yayınları, 2005, s. 216-2018.

²⁰ Buchholz, *a.g.e.*, s. 216.

²¹ Turan vd., “Öğretileriyle T.B. Veblen”, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, (2015), s.161-200.

yardımcı olmaz. Bunun yerine Veblen, evrimsel kurumsallaşmayı merkeze alan ve davranışların rasyonel değil ama kümülatif sonuçlarına vurgu yapan bir pozisyonu savunmuştur. Böylece Veblen, neoklasik iktisadın hazcı birey varsayımını fazlasıyla indirgemeci bulur ve yalnızca formel bir teorik perspektif için bu iddianın geçerli olabileceğini ancak tarihsel evrimsel değişimi açıklayamayacağını ileri sürer.²²

Aslında kurumsalcı iktisatçıların sayısını çoğaltmak kolaydır. Örneğin Adam Smith ve J.S. Mill gibi klasik iktisatçılar da kurumların önemini vurgulayan yazarlardır ama Veblen gibi yazarlar doğrudan doğruya çıkarları doğrultusunda rasyonel eylemde bulunan birey soyutlamasına saldırmışlardır. Bu bağlamdaki kurumların evrensel kuralların sonucu değil de tarihsel-kültürel öznelliklerin sonucu olduğunu iddia eden tarihselci okul da neo-klasik iktisadın dışında kalan öncü kurumsalcı ekoller arasında sayılabilir. Özellikle Alman tarihselci okul evrensel iktisadi kuralların olmadığını ancak sadece belirli tarihsel dönemler için geçerli olan kurumsal yapıların olduğunu iddia ederek, yine neoklasik ekolün denge teorisine ve hazcı birey algısına karşı çıkmışlardır.²³

Veblen'den farklı kaygıları olsa da Commons da benzer bir evrimci perspektifi savunmuştur. Ona göre sosyal fenomenler, özellikle ekonomik olanlar, evrimleşen kompleks bir bütünlüktür. Commons, firmalar ve sendikalar gibi hukuk ve adetler tarafından yönetilen kolektif örgütlerin iktisat teorisindeki yerini araştırmıştır. Ona göre neoklasik iktisat üç sebepten ötürü kolektif eylemleri açıklamakta başarısızdı. Birincisi, hakim iktisat teorisi çıkar çatışmasından ziyade çıkarların uyumunu kabul ettiği için bireysel eylemleri sınırlandıran kurumsallaşmış kuralların farkında değildir. Yani bireylerin çıkarlarının belirli hukuki ve geleneksel kurumlar tarafından yönlendirildiğini ve sınırlandırıldığını ileri sürmektedir. Bu iddiayı takiben Commons ikinci olarak, hakim iktisat teorisi bireylerin gelenekler tarafından şekillendirilmiş psikolojik eğilimlerini genel-geçer bir kural olarak gördüklerini belirterek eleştirmektedir. Üçüncü olarak, hakim iktisat teorisi mülkiyet haklarının tarihsel gelişimini anlayamadığı için maddi çıkar beklentisi ile mülkiyet arasında kurduğu

²² Buchholz, *a.g.e.*, s. 216-218.

²³ Muhsin Basılğan, *Alman Tarihçi Okulu'nun Joseph Alois Schumpeter Üzerine Etkisi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı 65, (2010), s. 24-27.

ilişkide hatalı varsayımlara dayanmaktadır.²⁴ Bu son eleştiride Commons hazcı birey anlayışının evrensel geçerliliği olmadığını ancak mülkiyet hukukun ve geleneklerin sınırları çerçevesinde evrimci bir şekilde ele alınması gerektiğini belirtmektedir.

Buraya kadar olan kurumsalcı yaklaşımların aslında Marshall tarafından oluşturulan formel neo-klasik iktisada karşı bir eleştiri üzerine şekillenmiştir. Formel, matematiksel modellerin ve çıkar maksimize edici birey anlayışının yetersizliği üzerine temellenen bir kurumsal iktisat teorisinin şekillendiği görülmektedir. Ancak 20. Yüzyılın ilk yarısında farklı bir tür kurumsalcılığın iktisat disiplini içinde şekillenmeye başladığı görülmüştür. Bir grup iktisatçı ve hukukçunun Marshallcı iktisadi araçları hukuk disiplinine uygulayarak hukuki kuralların ne ölçüde etkin olup olmadığını araştırmaya başladıkları görülmüştür.²⁵ Ceza hukuku ve mülkiyet hukuku gibi alanlarda marjinal fayda yasasına tabi bireylerin hukuk normlarının onlara sunduğu sınırlar çerçevesinde nasıl eylemde buldukları incelemeye alınmıştır.

Şüphesiz bu iktisattaki eski kurumsalcılık anlayışından oldukça farklıdır. Bu yeni teorisyenler kurumları konu edinmekle beraber, neoklasik iktisadın araçlarından da ayrılmamaktadırlar. Yeni kurumsalcılar diyebileceğimiz bu iktisatçılar ve hukukçular bir yandan bireylerin davranışlarının kurumların ortaya çıkarttığı şartlardan etkilendiğini kabul etmekte, diğer yandan da bu kurumsal etkileri bireyci bir metodoloji ve Marshallcı iktisadi araçlarla açıklayabileceklerini ileri sürmektedirler. Richard Posner, Ronald Coase ve Gerry Becker gibi teorisyenler bu akımın öncülüğünü yapmışlardır.²⁶

Bu beklenmedik yeni kurumsalcı yaklaşım, 1950'lerden sonra hızlı bir şekilde ivme kazanmış ve iktisat teorisinin diğer sosyal bilimlerin alanlarında da işlevsel olabileceğini iddia etmeye başlamıştır. Hukuki incelemelere yoğunlaşmış olan bu yaklaşım zamanla siyaset bilimi ve sosyolojide de söz sahibi olmaya başlamıştır. Örneğin Douglass North iktisat tarihine yeni kurumsalcı perspektifi uygulayarak modern sosyal ve siyasal kurumların gelişimine iktisadi açıklamalar getirmeyi

²⁴ Basılğan, a.g.m., s. 25.

²⁵ Buchholz, a.g.e., s. 234.

²⁶ Buchholz, a.g.e., s. 231-238.

denemiştir.²⁷ Yine 1950'lerden sonra James Buchanan ve Gordon Tullock iktisadi araçları demokratik karar verme mekanizmalarına uyarlayarak siyaset bilimi alanında yeni bir ekol ortaya çıkartmışlardır.²⁸ Bu ekol kamu tercihi adıyla bilinmektedir.

Her ne kadar söz konusu yeni kurumsalcılar neoklasik iktisadın araçlarını kullansalar da, kurumların ortaya çıkışını ve kurumların kalıcılığını, bireylerin sınırlı zihinsel kapasitelerinin, eksik bilginin ve iktisadi sözleşmeleri uygulamanın zorluklarının farkında olarak açıklamaya çalışmışlardır. Ancak yine de bu teorisyenlerin temel iddiası, kurumların ancak onları ortaya çıkartan maliyetlerden daha fazla fayda sağladığı yerde ortaya çıkacağını iddia etmektedirler. Bu sebeple sosyal ve siyasal kurumların ancak insanlara faydalı oldukları takdirde ayakta kalacakları iddia edilmiştir.²⁹

1.1.2. Sosyoloji ve Yeni Kurumsalcılık

İktisattaki bu gelişmelere paralel olarak örgüt teorisinde bambaşka bir yeni kurumsalcılığın şekillenmeye başladığı görülmüştür. Yeni kurumsalcı iktisat kurumları bireylerin amaçlı eylemlerinin sonucu olarak ortaya çıktığını iddia etmiştir. Dolayısıyla kurumları fayda-maliyet analizine tabi tutarak araçsal rasyonaliteye uygun bir şekilde açıklamayı başarmıştır. Bunun yanında örgüt kuramcıları, kurumların bilinçli eylemlerin sonucu doğmayabileceklerini iddia ederek analizlerine başlamışlardır. Bu tür bir yaklaşımın örgüt teorisinde uzun bir geçmişi olmakla birlikte 1950'lerde Selznick'in yaptığı çalışmalarla daha açık hale gelmiştir. Selznick idare (administration) ve kurumsallaşma (institutionalization) arasında yaptığı ayrımın araçsal rasyonel eylemlerle değer temelli eylemler arasında bir fark olduğunu öne sürmüştür. Buna göre idare/yönetim amaç yönelimli olarak etkinliği hedefleyebilir

²⁷ North, *a.g.e.*.

²⁸ Buğra Kalkan, *James M. Buchanan, Demokrasinin Patolojileri ve Anayasal Çözüm Önerileri*, Ankara: Liberte Yayınları, 2016, s. 23-52.

²⁹ Kalkan, *a.g.e.*, s. 84-90.

ancak kurumsallaşma mutlaka değer temellidir ve grupların içsel değerleri ile örgüt dışındaki çevresel faktörlere karşı duyarlıdır.³⁰

Görüldüğü üzere örgüt teorisinde yeni kurumsalcılar iktisattaki eski kurumsalcıların açtığı yoldan ilerlemişlerdir. Örgüt formlarını etkinlik analizi ve çıktı hesaplaması üzerinden değil, kültürel değerler üzerinden incelemişlerdir. Bu bakımdan etkinlikten çok toplumsal meşruiyet örgütsel formların kalıcılığını açıklamada kullanılan temel argüman olmuştur. Bu bakış açısı ise daha çok sosyolojik bir bakış açısıyla kültür çalışmalarını andırmaktadır. Bir sonraki bölümde konuyla ilgili daha geniş bilgi verilecektir.

Ancak burada örgüt çalışmalarının tarihsel seyri açısından, 1970'lerden itibaren yeni kurumsalcıların örgüt teorisinin ilgi alanını eski örgüt teorilerinin ilgi alanından farklılaştırmaya başladığı belirtilmelidir. Lowndes ve Roberts'e göre, eski örgüt teorisyenleri tikel olarak örgütlerin nasıl kurumsallaştığını incelerken, yeni yaklaşım kurumsallaşma olgusunu çevresel faktörlerin etkisiyle açıklamayı denemektedir.³¹ Örneğin Selznick örgütlerin yerel toplulukların ve onların üyelerinin değerlerine ve kültürüne uygun şekilde biçimlendiğini iddia ederken, yeni kurumsalcılar örgütlerin "kurumsal şablonlar"a ya da kurumsal mitlere uygun şekilde biçimlendiğini ileri sürmektedirler.³² Bu kurumsal şablonların ya da mitlerin sadece yerel düzeyde değil çok daha geniş ulusal ya da uluslararası sosyal süreçlerin sonucu ortaya çıktığı belirtilir. Örneğin kamu kurumlarında ortaya çıkan performans yönetimi anlayışını basitçe yerel değerlere dayanarak açıklayamazsınız ancak küresel çaptaki çok yönlü gelişmeler sonucu ortaya çıkmış inançlara ya da yönetsel "mitler"e dayandırabilirsiniz.

³⁰ Mehmet Çakar ve Ali Danışman, "Kurumsal Kuram", *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012, s. 245-246.

³¹ Lowndes vd., s. 23.

³² Çakar ve Danışman, a.g.m., s. 245-246.

1.1.3. Siyaset Bilimi ve Yeni Kurumsalcılık

Örgüt teorisinde ortaya çıkan bu gelişmeler siyasetal örgütlerin araştırmasında da etkili olmuştur. Siyaset biliminde de siyasetal kurumlar formel kuralların karşılaştırmalı incelemesine göre yapılandı. Peters'a göre eski kurumsalcılığın yasallık (legalism), yapısalcılık (structuralism), holizm, tarihsicilik (historicism) ve normatif analiz olmak üzere beş unsuru vardır. Yasacılık politik aktörlerin ve örgütlerin etkileşimlerini belirleyen yazılı kurallara atıfla siyasetal kararların nasıl alındığını açıklamaya çalışır. Yapısalcılık ise siyasetal kararların bireylerin tercihlerinden ziyade bireylerin içinde buldukları siyasetal yapıların ürünü olduğunu iddia eder. Araştırmalar parlamentarizm ya da başkanlık sistemi gibi büyük yapılar bağlamında ele alınır. Holizm ise araştırmacıların farklı kurumları birbirleri ile karşılaştırma eğilimlerinden ortaya çıkar. Kurumsal karşılaştırma ise tikel parçalar değil ama kurumların bütünü üzerinden yapılmaktadır. Peters'a göre tarihsicilik ise kurumsal gelişmelerin kökeninin geçmişe dayanan kapsamlı sosyo-kültürel eğilimlerden ortaya çıktığı anlamına gelir. Son olarak, eski kurumsalcılar siyaset disiplininde "gerçek" ile "değer" arasında pozitivist bir ayrıma gitmezler ve bu ikisinin hayatta iç içe geçtiğini iddia ederler. Böylece analizlerinde normatif değerlerin önemini vurgulamış olurlar.³³

Rasyonel tercihçi analizler eski kurumsalcı yaklaşımın kabullerini başlangıçta reddetseler de 1980'lerde kurumların rasyonel davranışlar üzerindeki etkileri ile rasyonel bireylerin kurumlar üzerindeki etkilerini inceleyen yazarlar ortaya çıkmıştır. Patrick Dunleavy (1991) ortaya koyduğu bürokrasi teorisinde bürokratik kurumların kendisinin nasıl bir çıkar grubuna dönüştüğünü açıklarken, kurumların bireysel amaçlar üzerindeki etkisini de ortaya koymaktadır.³⁴ Ancak bu tür rasyonel tercihçi açıklamalar eski kurumsalcılıktan bir hayli uzaklaşmaktadır.

İlginç bir şekilde eski kurumsalcılığın önem verdiği değerlere daha bağlı siyasetal açıklamalar yeni kurumsalcı örgüt teorisinden gelmiştir. Bu tür açıklamalar özellikle rasyonel tercihçi iddiaların kısıtlarını ortaya koymak için özel bir çaba sarf etmişlerdir.

³³ Peters, *a.g.e.*, s. 6-11)

³⁴ Hasan Büker, "Bürokratlar Ne İster? Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi Çerçevesinde Bürokratik Davranış Kuramlarına Bakış", *Türk İdare Dergisi*, Sayı 474, (2012), s. 42-46

Bu alanda en tanınmış eseri veren March ve Olsen (1984) kurumların siyaseti etkilemede otonom rollerinin olduğunu iddia etmişler ve tarihsel süreç içinde ortaya çıkan normatif değerlerin fayda-maliyet hesabını da kapsayacak şekilde kurumların içinde var olduğunu ileri sürmüşlerdir.³⁵ Bu bakımdan belirli bir kurumsal çerçevede fayda-maliyet hesabı yapan bireylerin değer yargılarının dahi hali hazırda kurumsal yapı tarafından belirlenmiş olduğu belirtilir. Bu öncü çalışmanın ardından benzer şekilde pek çok siyaset sosyologu kurumların bireylerin tercihlerini nasıl şekillendirdiği üzerine çalışmalar yapmışlardır.

Görüldüğü üzere kurumsalcılığın tek bir teorisi olmadığı gibi aynı disiplin içinde de birbirine rakip farklı yeni kurumsalcı yaklaşım benimsenebilmektedir. Ancak bütün bu karmaşık açıklamaları düzene sokabilmek adına yeni kurumsalcılık genellikle üç ana türe ayrılır. Bunlar sosyolojik, rasyonel tercihçi ve tarihselci yeni kurumsalcılık anlayışlarıdır. Bu üç ana akım içinde de sosyolojik açıklamalarla rasyonel tercihçi yeni kurumsalcı açıklamalar arasında temel bir gerginliğin olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla yeni kurumsalcı yaklaşımlar, temelde, kurumların gelişimini ve değişimini sosyalleşme ile açığa çıkan kültürel belirlenmişlikle açıklayan sosyolojik yaklaşım ile bilinçli ve amaçlı eylemlerde bulunan bireylerin rasyonel davrandığı aksiyomuna dayanan rasyonel tercihçi yaklaşım arasında bölünmüştür. İşletme literatürü ağırlıklı olarak sosyolojik açıklamaları kabul etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada ağırlık verilecek olan akım sosyolojik yeni kurumsalcılıktır. Bir başka deyişle yeni kurumsalcı örgüt teorileridir. Ancak konunun daha açık hale gelebilmesi için kısaca bu üç farklı yeni kurumsalcılık akımını kısaca ele almak da fayda vardır.

1.2. ÜÇ FARKLI YENİ KURUMSALCILIK MI?

Yukarıdaki açıklamalara binaen temelde üç farklı yeni kurumsalcılıktan bahsedilebilir. Bunlar, rasyonel tercihçi, sosyolojik/normatif ve tarihsel yeni kurumsalcılık. Şimdi sıra ile bu kurumsalcılık akımları açıklanabilir.

³⁵ Buğra Kalkan, “Yeni Kurumsal Siyaset”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, (2015), s. 571.

1.2.1. Rasyonel Tercihci Yeni Kurumsalcılık

Sosyolojik yaklaşımı ortaya çıkartan en önemli gelişme 1950’lerde baş gösteren ve hızla yayılan davranışsalcılığın sosyal bilimlerin konusunu sadece gözlemlenebilir olgulara indirilmesi olmuştur. Eğer sosyal bilimler yalnızca gözlemlenebilir ve dolayısıyla test edilebilir düzenliliklerle kendini sınırlarsa “değer” ve “anlam” a dayalı açıklamaların tümünden reddedilmesi gerektiği açıktır.³⁶ Davranışsalcılığın pozitivist anlamda daha “bilimsel” olduğu doğru olmakla birlikte, bu bakış açısının devasa boyutlardaki beşeri problemi benimsediği yöntemi dolayısıyla asla konu edinmeyecek olması davranışsalcılığın en önemli eksikliğidir. Örneğin örgüt içinde onur ve ahlak gibi pek çok empirik olarak tespit edilemeyecek değere göre eylemde bulunan insanları neyin motive ettiğini incelemek davranışsalcılar için bilinemez bir konu olarak kalmak mecburiyetindedir.

Davranışsalcılık dışında test edilebilirliği önemseyen bir diğer akım ise rasyonel tercih teorisidir. Bu teori de temelde insanların öncelikleri (preference) ve tercihleri (choice) arasında anlamlı düzenliliklerin bulunduğunu ve insanların amaçları ve öncelikleri tespit edilebildiğinde onların nasıl davranacaklarını tahmin etmenin mümkün olduğunu belirtir.³⁷ Tersten ifade edilirse, rasyonel tercih olmuş olayların nasıl geliştiğini bireylerin nasıl tercihte bulunduğunu analiz ederek açığa çıkartabileceğimizi iddia etmektedir. İktisat teorisinden türemiş olan rasyonel tercih teorisi temelde bireylerin fayda maksimize ediciler olduğunu ve bu aksiyomun sadece iktisadi ilişkilerde değil ama aynı zamanda bütün sosyal süreçlerde geçerli olduğunu belirtir.

Mancur Olson’un kolektif eylem teorisi rasyonel tercih teorisinin ana fikrini anlamak için iyi tercihtir. Olson’a göre, kolektif eylemin faydası kolektif eylemlerin maliyetinden yüksek olduğu sürece bireyler kolektif eylemde bulunurlar. Aksi takdirde kolektif eylemden vazgeçerler. Bu açıdan hayır işi yapan bir sivil toplum kuruluşunda çalışan biri ile kar amacı güden bir firma çalışanını aynı rasyonel tercihci aksiyomlarla açıklayabileceğimiz iddia edilir. İkisi de amaçlarına en etkin şekilde

³⁶ Kalkan, *a.g.e.*, s. 80-83.

³⁷ Kalkan, *a.g.e.*, s. 74-79.

ulaşmak isterler. Amaç bireyler tarafından belirlendiği müddetçe, amacın ekonomik gelir olmasına gerek yoktur. Ancak yine de hayır kurumunda çalışanlar da ellerindeki kaynakları en etkin şekilde ihtiyaç sahiplerine ulaştırmak istemek bakımından fayda maksimize ediciler olarak görülebileceği de ileri sürülür.

Davranışsalcılık yaklaşımı çok kısa zamanda yoğun eleştirilere maruz kaldığı için bu akımın etkisi istatistiki çalışmalarla sınırlı kalmıştır. Burada davranışsalcılığın daha geniş eleştirilerine yer vermeye gerek yoktur. Ancak rasyonel tercih teorisi özellikle yeni kurumsalcı açıklamalarda kendine yer edinerek çok daha geniş bir çalışma alanına yayılmayı başarmıştır. Bu nedenle sosyolojik yeni kurumsalcılık da temelde eleştirilerini rasyonel tercihe yönlendirmiştir. Sosyolojik yaklaşımın rasyonel tercih teorisine karşı en önemli itirazı bu teorik perspektifin değerlerin bireyden kaynakladığı ve bireylerin toplumdaki, sınıftan, örgütten ya da gruptan bağımsız olarak kendi amaçlarını belirleyebileceği iddiasında bulunuyor oluşlarıdır. Bu anlamda birey ile kurumsal düzenleme arasındaki ilişkide bireyin amaçlarını kurumdan bağımsız olarak dışsal olarak belirleyebileceği iddia edilir.³⁸

Bu bakımdan eleştirmenler rasyonel tercihin birey ile kurum arasındaki ilişkiye tamamen araçsal bir anlam atfederek, bireylerin anlam dünyasını görmezden geldiklerini ileri sürerler. Hakkaniyetli olmak gerekirse rasyonel tercihci kurumsalcıların değer empoze eden kurumların varlığından haberdar olduklarını söylemek gerekir. Örneğin bu ekolün kurucusu sayılan Nobel iktisat ödüllü Douglass North kurumlar hakkındaki en önemli meselelerden birinin değer ve ideoloji gibi doğrudan maddi refahla bağlantılı olmayan inançlar olduğunu belirtmektedir. Ancak bu durum rasyonel tercihin bu konudaki zayıflığının da ilanı gibidir. Rasyonel tercihciler toplumsal ilişkilerin değer ürettiği ve dolaylı olarak bireylerin tercihlerini etkilediğini şüphesiz kabul ederler. Ancak eylemde bulunan, düşünen ve hisseden tek ontolojik varlığın birey olduğu gerçeğinden hareketle, analize başlama noktasının birey ve onun amaçları olduğu konusunda ısrarcıdırlar.

³⁸ Peters, *a.g.e.*, s. 112-125.

1.2.2. Sosyolojik/Normatif Yeni Kurumsalcılık

Sosyolojik yaklaşım ise bireylerin amaçlarını belirleyen değer yaratımının ve değer aktarımının bireysel tercihlerin toplamından fazlası olduğu gerçeğine vurgu yaparak, yapısal süreçlerin birey üzerindeki etkilerini vurgulama eğilimine girerler. Tabi ki analizdeki bu farklılık bireylerin tercihlerine verilen önemi otomatik olarak azaltmaktadır. Örneğin sosyolojik yaklaşımın önemli temsilcilerinden Marc ve Olsen'e göre örgütlerde bireylerin amaçları kişisel çıkarların tatmini çerçevesinde değil örgütün ürettiği uygun davranış normuna uyumluluk ilkesi çerçevesinde şekillenir.³⁹ Buna göre, bireyler belirli bir örgüt içinde fayda maksimize etmeye çalışmak yerine örgüt içindeki norma uygun davranarak onaylanmaya çalışırlar.

Yine sosyolojik yaklaşımın önemli isimlerinden DiMaggio ve Powell de örgütleri birbirlerine benzeme eğilimlerini tespit ederek, bu eşbiçimli örgütlerin etkinlik artırıcı örgüt formları yerine toplumsal meşruluk arayışı içinde olduklarını öne sürmüşlerdir.⁴⁰ Örneğin özel şirketlere özenerek kamusal örgütlerde başlatılan performans yönetimi uygulamaları, performansı ölçerek kamusal hizmetlerin etkinliğini artırmaktan ziyade kamusal örgütlerin vatandaşlar nezdinde meşruluğunu artırdığı ileri sürülebilir. Benzer süreçlerin kar amacı güden firmalarda da yaşandığı gözlemlenebilir. Örneğin, yeni nesil teknoloji firmalarının yükselişiyle hiyerarşik şirket bürokrasisinden, açık büro uygulamaları çerçevesinde şekillenen yatay iş ilişkilerine geçiş verimlilikten ziyade sektörel meşruiyetten kaynaklandığı iddia edilebilir. İlerleyen sayfalarda bu yaklaşım çok daha uzun şekilde ele alınacağı için şimdilik açıklamalar burada bırakılacaktır.

1.2.3. Tarihsel Yeni Kurumsalcılık

Yukarıda açıklanan iki yeni kurumsalcılık yaklaşımına kıyasla tarihsel yeni kurumsalcılık yaklaşımının belirgin bir grup tarafından sahiplenilmediği belirtilmelidir. Kültürel ya da rasyonel tercihçi analizlerin zaman zaman tarihsel bir perspektifle kurumları ve etkilerini ele aldıkları görülebilmektedir. Şüphesiz ki

³⁹ Kalkan, a.g.m., s. 563.

⁴⁰ Kalkan, a.g.m., s. 568-569.

rasyonel tercihçi yazarlar kurumların tarihsel gelişimini rasyonel hesaplama kapasitesi olan bireyleri merkeze alarak analizlerini yaparken, sosyolojik yaklaşımı benimseyenler kültürün bireylerin davranış kodları üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadırlar.

Bu farklılaşmaya rağmen tarihsel yeni kurumsalcılığın bazı belirgin özellikleri vardır. Öncelikle tarihsel yaklaşım tarihsel olayları incelemede sosyolojideki fonksiyonalist yaklaşımdan farklılaşır. Fonksiyonalist yaklaşım kurumların ortaya çıkışını ve dönüşümünü fonksiyonlarına dayanarak açıklamaya çalışır.⁴¹ Örneğin dini kurumlar dini değerlerin toplumsallaşmada oynadığı role göre ele alınır ya da ailenin yapısal dönüşümünün dönemsel değişimi ele alınırken, değişen ailevi formların üstlendiği toplumsal roller araştırılır.

Ancak tarihsel yeni kurumsalcılığı savunanlar kurumların belirli bir anda oynadıkları toplumsal rolü tespit etmekle, bu kurumların başından beri bu fonksiyonları üretmek için kurgulandığını iddia etmenin birbirinden çok farklı iki iddia olduğunu belirtirler. Buna göre, yıllara hatta yüz yıllara yayılan beşeri etkileşim çok karmaşık olduğu için insanların eylemlerinin onların tahminlerinden ve tasarımlarından farklı sonuçlar doğurabileceği kurumlar analiz edilirken fark edilmelidir. Örneğin örgütlü dinlerin ortaya çıkışını tarım devriminden sonra toplumsal işbölümünü merkezi idarenin denetimine bağlayan fonksiyonalist açıklamalar, Urfa'daki Göbekli Tepe tapınaklarının ortaya çıkışıyla egale edilmiştir. Avcı-toplayıcı grupların örgütlü dinlere sahip oldukları arkeolojik olarak açık hale geldikten sonra dini kurumların tarihine de başka bir açıdan yaklaşmak gerekli olmuştur.

Yukarıdaki örneği çoğaltmak kolaydır. Başlangıçta belirli bir amaç için kurgulanan örgütlerin dahi daha sonradan çok farklı amaçlara hizmet edebileceği açık bir gerçektir. Örneğin üniversitelerin temelde dini kurumlar olarak örgütlenmiş olmaları ile bugünkü seküler üniversiteler arasında amaç bakımından zorunlu bir ilişki kurmak mümkün değildir. İşletme alanında da durum farklı değildir. Modern şirketlerin ve şirket hukukunun nasıl ortaya çıktığını ve geliştiğini inceleyen bir

⁴¹ Kalkan, a.g.m., s. 574.

araştırmacının kaçınılmaz olarak yaklaşık bin yıllık bir gelişim sürecini ele alması gerekecektir. Bu bin yıl içinde ortaya çıkan ticari örgütlenmeler arasında zorunlu amaçsal ilintilerin ya da tasarımların olduğunu iddia etmek son derece yanıltıcı sonuçlara ulaşılmasına sebebiyet verebilir.

Tarihsel kurumsalcılık kurumların tarihsel gelişimi ile kurumların bireyler üzerindeki etkilerini ele alırken, kurumların fonksiyonlarından ziyade izlek bağımlılık (path dependancy) kavramına yaslanır.⁴² Buna göre bir kurum ilk ortaya çıktığında verilen kararların ya da koyulan kuralların bu kurumsal düzenleme bağlamında geleceği geniş ölçüde belirleme ihtimali vardır. Bu ihtimal ise her bir kurumun kendine has oluşum koşulları ile ilgilidir ve farklı yer ve zamanlarda farklı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle kurumların evrensel hareket yasalarından bahsetmek mümkün değildir. Kurumsal kurallara bireyler büyük ölçüde gönüllü bir şekilde uyarlar. Bu durumun kurumun devamlılığının en önemli sebebidir.

Kurumlardaki değişim ise tarihsel kırılma (critical juncture) ile açıklanmaktadır.⁴³ Kuralların uygulanışında yaşanan ani bir şok kuralların değişmesine sebebiyet verebilir. Kurumlar amaçlı eylemlerin ürünü olmadığı için kurumun belirli bir hedef doğrultusunda dönüşmesi bu perspektif açısından beklenmemektedir. Örneğin önemli bir ekonomik kriz gelene kadar eski sistemin devamlılığında ısrar edilmesi rasyonel bireylerin davranışlarından ziyade kurumların istikrarı ile açıklanır. Doğu Avrupa ülkelerinin serbest piyasa ekonomisine geçerken yaşadıkları problemler ise eski kurumsal düzenlemelerin ortadan kalksa dahi yeninin şekillenmesini ciddi ölçüde etkileyebildiğini göstermektedir.

Tarihsel yeni kurumsalcılık kurumların sağladığı uzun dönemli sosyal “denge”nin varlığına vurgu yapar.⁴⁴ Rasyonel tercihçilere göre kurumsal sınırlamalar içinde bireyler kendi amaçlarını en etkin bir şekilde gerçekleştirmeye çalışmaya devam ederler. Her ne kadar bu rasyonellik sınırlı (bounded) olsa da, kurumların, bireylerin kolektif eylem problemlerini çözdükleri müddetçe varlıklarını koruyacaklarını

⁴² Peters, a.g.e., s. 19.

⁴³ Peters, a.g.e., s. 69.

⁴⁴ Peters, a.g.e., s. 98.

belirtirler.⁴⁵ Bunun karşısında kültürel yaklaşım ise kurumların toplumsal uyulaşmalar doğurarak sosyal düzene katkı sağladıklarını belirttikten sonra, bireylerin kurumların dışında şekillenmiş değerlerinin olamayacağını belirterek iddiasını destekler. Tarihsel kurumsalcılığın genellikle geniş dönemlerde çeşitli sosyal politikaları uygulanışını ya da farklı ülkelerdeki kurumların karşılaştırmalı analizlerini yaptıkları düşünüldüğünde, yukarıda verilen ayrıntılar daha anlamlı olacaktır. Örneğin refah devleti politikalarının dönemsel farklılaşması ya da şirket politikalarında görülen değişimin nedenleri üzerine geniş kapsamlı yürütülen çalışmalarda olduğu gibi.

2. ÖRGÜT TEORİSİNDE YENİ KURUMSALCILIĞIN (ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIĞIN) YERİ

Günümüzde çok farklı çeşitteki örgütler gündelik hayatlarımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Özellikle iş bölümü ve uzmanlaşmanın yaygınlaşması ve küreselleşme ile birlikte hayatlarımız üzerinde etkili olan örgütlerin sayısını insanların fark edebileceğinden daha fazla oranda artırmıştır. Günlük alış-verişlerimizden siyasal sistemlerimize kadar pek çok alanda yaşam kalitemiz örgütlerin iyi işlemesine bağlıdır. Bugün örgütler olmadan insanların en basit işlerini dahi yerine getirmesi mümkün değildir.

Örgütlerin bu denli yaygın bir şekilde beşeri hayatın vazgeçilmez bir parçası olmasına rağmen basit bir örgüt tanımı yapmak bir hayli zordur. Örgütün ne olduğunu tanımlamak, örgütlerin neden ortaya çıktığı, nasıl çalıştıkları, sosyal çevreleri ile ilişkilerinin nasıl gerçekleştiği ya da işlevlerinin neler olduğu gibi pek çok yan soruyla bağlantılıdır. Örgütün tanımını yapmak zor olsa da birkaç önemli tanım üzerinden örgütlerin ortak özelliklerini tespit etmeye çalışmak mümkündür.

20. Yüzyılın önemli sosyologlarından Parson örgütleri diğer sosyal sistemlerden ayıran özelliğın belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere uyarlanan formel analitik referans olarak görür.⁴⁶ Buradan örgütün belirli bir amacı gerçekleştirmek isteyen insanların takip ettikleri formel kurallar üzerine vurgu yapılmaktadır. Ancak daha açık

⁴⁵ Kalkan, a.g.m., s. 575.

⁴⁶ John McAuley vd., *Organization Theory, Challenges and Perspectives*, US: Prentice Hall, 2007, s. 12.

bir tanım için Schen'in tanımına başvurulabilir. Schen'e göre örgüt bir grup insanın açıkça belirtilmiş ortak bir amaç için eylemleri arasında işbölümü ve hiyerarşiye dayanan rasyonel bir koordinasyon kurmasıdır.⁴⁷ Eğer örgütler önceden tasarlanmış yapılar içinde insanların belirli amaçları başarmak için koordineli bir şekilde çalışması ise örgüt teorisinin amacı da insanların ortak amaçları gerçekleştirmek için nasıl çalıştıklarını kavramsallaştırmak ve açıklamaktır. Örgüt teorisinin gelişimini açıklayan eserler örgüt teorilerini klasik ve neoklasik dönem olarak ikiye ayırır. Bu çalışmada da örgüt teorilerinin geçmişi öncelikle bu ayrıma atıfla açıklanacaktır. Daha sonra örgütsel kurumsalcılığa giden yol ve ardından örgütsel kurumsalcılık detayları ile ele alınacaktır.

2. 1. KLASİK DÖNEM

18. yüzyıl sonu ile 19. yüzyıl başında örgütler hakkında çok az teorik araştırma bulunmaktaydı. Ancak iki farklı ilginin örgüt çalışmalarını artırdığı ileri sürülebilir. Birincisi fabrikalardaki üretkenliğin artırılması için örgüt tasarımı ve yönetimi konusunda yapılan çalışmalardır. İkincisi ise iktisatçıların ve sosyologların endüstrileşen toplumlarda örgütlerin rolleri ve değişen şekillerine yönelik ilgilerinden kaynaklanmıştır. Endüstriyel işletmelere ilişkin örgütsel problemler kısa bir zaman içinde kamu kurumlarına yönelik problemlere de ilginin yönelmesine sebep olmuştur. Bu sayede endüstriyel etkinlik teorilerinden bürokratik rasyonelleşme teorilerine doğru kavramsal bir genişleme yaşanmıştır.⁴⁸

Örgüt teorisinin kökenlerine kısaca göz atıldığında, öncelikle konuyla ilgili bir dizi politik iktisatçı ve sosyologun çalışmaları dikkat çekmektedir. Bu isimlerden ilki 18. yüzyıl düşünürü olan Adam Smith'tir. Smith, örgüt teorisi hakkında ilk kez yayın yapan kişi olarak kabul edilebilir. 1776'da *Ulusların Zenginliğinin Doğası ve Sebepleri Üzerine Bir İnceleme* adlı kitabında iş bölümünün ekonomik etkinlik yarattığını

⁴⁷ John McAuley vd., a.g.e., s. 13.

⁴⁸ Ünsal Sığırı, "Örgüt Araştırmalarının Doğuşu ve Gelişimi", *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012, s. 35.

açıklamıştır.⁴⁹ Smith'in iş bölümünün ekonomik çıktılar üzerindeki etkilerini açıklaması, ürün basitleştirmesi ve zaman ve hareket çalışmaları gibi işletme tekniklerinin yaygın bir şekilde kullanılmasına yol açan endüstriyel yönetim pratiklerini geliştirmiştir. İş yüklerinin farklılaştırılması ve işçilerin uzmanlaşması gibi iş bölümü türleri sosyal yapı kavramının merkezine yerleşmiştir. Sosyal yapı kavramı ise örgüt teorisinin en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir.⁵⁰

Smith, endüstrileşme ve iş bölümünün, ekonomik başarıya ve sosyal ilerlemeye sebebiyet vereceğine inanmıştı. Ancak bu görüşü paylaşmayan diğer başka düşünürler de vardır. Bu düşünürlerin başında hiç şüphesiz Karl Marx gelir. Marx'ın sermaye teorisi insanın hayatta kalması için ihtiyaçlarının karşılanması ve daha sonra insanın gelişimi üzerine başlar. Marx'a göre insanların tehlikeyle, açlıkla, evsizlikle başa çıkma ihtiyacı ekonomik düzeni ortaya çıkartır. Sonrasında ise insanlar kolektif emeğin ve bunu destekleyen sosyal yapıların ekonomik etkinliğini keşfederler. Sonuç olarak ekonomik etkinlik kaynak ve zaman fazlası yaratır. Bu fazla kaynaklar insanın kültürel gelişimini destekleyecek ilerlemeler için kullanılır.

Ancak kapitalist toplumlarda üretim araçlarının sahipliği burjuvada olduğu için işçi sınıfının sistematik bir şekilde sömürüldüğü iddia edilir. Kapitalistlerin kâr baskısı işçi ile sermaye arasındaki sosyal çatışmanın da kaynağı olmuştur. Marx'a göre kapitalistler iş gücünü sadece bir üretim maliyeti olarak tanımlamışlardır. İş gücünün bu şekilde metalaştırılması işçinin diğer herhangi bir ekonomik mal gibi piyasada satılmasını normalleştirmiştir. İş gücünün metalaşması sömürüye ve işçilerin kendi işlerine yabancılaşmasına neden olmuştur. Marx, kapitalist toplum içindeki çatışmanın işçi devrimiyle sonuçlanacağına inanmıştır. Marx'ın iş gücü ve kapitalizm üzerine fikirleri eleştirel teorisinin önünü açmıştır. Profesyonel bir iş olarak yöneticiliğin eleştirisi Marx'ın görüşleri üzerine kurulmuştur (Keskin ve diğerleri, 2016: 157-158).⁵¹

Örgüt teorisinin gelişmesinde çok önemli katkısı olan bir diğer düşünür ise Fransız sosyolog Emile Durkheim'dir. Durkheim, *Toplumda Emeğin İş Bölümü*

⁴⁹ Adam Smith, *Ulusların Zenginliğinin Doğası ve Sebepleri Üzerine Bir İnceleme*, Çev. Haldun Derin, İstanbul: İşBankası Yayınları, 2016.

⁵⁰ Halit Keskin; Akgün, Ali Ekber ve Koçoğlu, İpek, *Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel, 2016, s. 155.

⁵¹ Keskin vd., s. 157-158.

kitabıyla tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişte yaşanan yapısal dönüşümü artan uzmanlaşmanın etkileri bağlamında incelemiştir. Durkheim'in teorisi, Smith'i anımsatsa da Durkheim, iş bölümünün ortaya çıkarttığı roller ve görevler arasındaki hiyerarşiyi ve birbirine bağımlılığı da ortaya koymuştur. Sosyal yapı olarak da bilinen bu fikirler modern örgüt teorisinin temel kavramları arasına girmiştir.⁵²

Durkheim, formel örgütlerin sosyal yapısını tanımlamasının yanında informal örgüt kavramını da ortaya çıkartmıştır. Formel örgütler iş bölümü, hiyerarşi ve görevlerin birbirine bağımlılığı bağlamında açıklanır. Bunun yanında informal örgütlerse işçilerin sosyal ihtiyaçları vurgusu üzerine temellenir. Informel örgütlerin etkilerini açığa çıkartan çalışmalar örgüt davranışı ve örgütsel psikoloji alanlarının kurulmasına yardımcı olmuş, böylece örgütsel kültür çalışmalarının örgüt teorisindeki yerini sağlamlaştırmıştır. Durkheim'in formel ve informal örgüt arasında yaptığı ayrım örgüt teorisinde ekonomik ve insani yaklaşımlar arasındaki gerilimi açığa çıkartmıştır. Bu nedenle daha sonra yapılan çalışmalarda disiplini tek bir çatı altında birleştirmeye çalışan çalışmaların önü açılmıştır.⁵³

Örgüt teorisinin bir diğer önemli düşünürü şüphesiz Alman sosyolog Max Weber'dir. Marx ve Durkheim'da olduğu gibi Weber de endüstrileşmenin toplum üzerindeki etkisini anlamak istiyordu. Weber'in özellikle ilgisini çeken şey endüstriyel örgütlerle beraber gelen yeni bir çeşit otorite yapısıydı. Weber'e göre endüstrileşmeden önce toplumlar geleneksel ya da karizmatik otorite ile örgütlenirken, endüstrileşme ile birlikte rasyonel-yasal otorite ile örgütlenmeye başlamışlardır⁵⁴.

Geleneksel otorite kan bağı ve mülkiyet sahipliği gibi şeyler üzerinden tanımlanan ve devam ettirilen kalıtsal statüler üzerinde yükselir. Örneğin, aristokratik toplumlarda mülkiyet ve statü babadan oğla geçer. Gelenek, sosyal düzeni geleneksel toplumlarda istikrarlı kılarken, siyasal iktidarın el değiştirdiği zamanlarda çeşitli

⁵² Keskin vd., a.g.m., s. 159.

⁵³ Keskin vd., a.g.m., s. 160-161.

⁵⁴ Keskin vd., a.g.m., s. 161; Tüzün, Kalemci, İpek, "Yönetimde Erken Dönem: Klasik ve Neoklasik Yaklaşımlar", *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012, s. 18.

tehlikeler doğurabilir.⁵⁵ Halkın yönetme yetkisine sahip olduğunu düşündüğü karizmatik otorite, geleneksel otoriteyi yerinden edebilir. Örneğin Gandhi, Martin Luther King gibi tarihi figürler geleneksel otoriteyi devirmeyi başarmışlardır.

Weber, rasyonel-yasal otoritenin geleneksel toplumların nepotizminin ve karizmatik otoritenin kişilik kültürünün yerine rasyonelleştirilmiş kurallarla formüle edilen liyakat temelli sistemin geçeceğini tahmin etmiştir. Rasyonel-yasal otorite üzerine temellenmiş toplumlar ilke olarak yetki sahibi kişileri hak temelli kurallarla sınırlandırarak uygun davranışı garanti altına almışlardır. Weber 1924'te yayınladığı *Sosyal ve Ekonomik Örgütün Teorisi* kitabında bürokrasinin endüstriyel örgütlerin teknik etkinliğini sosyal düzeni rasyonelleştirerek bütün topluma yayabileceğini iddia eder. Weber'e göre nasıl ki teknoloji ekonomik hayattaki işletmeleri rasyonelleştirmektedir, bürokrasi de benzer bir şekilde kamusal örgütlerin etkinliğini arttırabilir. Weber'in bu analogisi 1950'lerde ve 1960'larda modern örgüt teorilerine temel teşkil etmiştir.⁵⁶

Weber rasyonelliği ikiye ayırmıştır. Bunlardan ilki basitçe amaç ile araç arasındaki uyumluluğu gösteren formel rasyonalitedir. Formel rasyonalite teknik etkinliğin ya da maliyet hesaplamalarını içeren bir dizi etkinlik temelli düşünceyi kapsar. İkincisi ise tözsel rasyonalitedir (substantive rationality). Bu tür rasyonellik biçimsel-formel rasyonelliğin amaçlarına dair bir sorgulamaya dayanır. Weber amaçları düşünmeden formel rasyonelliğin uygulanmasının insanlığı demirden bir kafese mahkum edebileceği uyarısını yapar.⁵⁷ Weber'in bu uyarısı daha sonra post-modern eleştirmenler tarafından pek çok defa hatırlanacaktır.

Örgüt teorisinin en önemli düşünürlerinin başında Frederick Taylor gelir. Taylor, zora dayalı işletme yöneticiliğinin etkin bir yönetim olmadığını anladığında işçilerin psikolojik motivasyonlarını anlamaya çalışmıştır. Psikolojik motivasyonların etkinlik için önemli bir faktör olduğuna inanan Taylor, bilimsel araştırma metotları kullanarak yönetim pratiklerini geliştirmeye çalışmıştır. Taylor'ın deneyleri ham maddelerin, araçların ve makinelerin kullanımı ile işçilerin motivasyonu üzerine

⁵⁵ Tüzün, a.g.m., s. 19.

⁵⁶ Tüzün, a.g.m., s. 20-22.

⁵⁷ Tüzün, a.g.m., s. 20.

yoğunlaşmıştır. Deneylerinin sonucunda Taylor, bilimsel yönetim fikrini geliştirmiştir. Bilimsel yönetim pek çok ilkeye dayanmaktaydı. Performansı ölçmek için ortalama bir işçinin sıradan çalışmasının üzerinde hedefler koyarak iş standartları geliştirmesi bu ilkelerden biriydi. Deneyler sonucunda bir kere en etkin yolu bulduğunu düşünen Taylor, iş yöntemlerini tek biçimli hale getirmiş ve işçilere işi hangi sırayla nasıl yapacaklarını bir talimat listesiyle göstermiştir. Bunun sonucunda hedefleri tutturana işçilere ek ücret vererek performansı ödüllendiren bir sistem geliştirmiştir. İşçilerin maaşları artarken fabrikanın da verimliliğinin artacağı düşünülmüştür. Böylece Marx'ın işgücü ile sermaye arasında öngördüğü kaçınılmaz çatışmanın da önüne geçileceğine inanılmıştır.⁵⁸

Taylor'un düşünceleri ve deneyleri dünya çağında bir işletmecilik hareketine dönüşmüştür. Bugün işçilerin girdileri ile çıktılarını ölçerek değerlendirme yapmak standart bir işletmecilik uygulaması haline gelmiştir. Ayrıca Taylor'un fikirleri Henry Ford'un üretim bandı fikri ile birleştiğinde Fordizm ortaya çıkmış ve bilimsel yönetim ilkeleri kitlelere yayılmıştır.

Taylor'dan sonra Henri Fayol, bilimsel yönetim ilkelerini sadece üretim süreçlerine değil örgütün bütün kademelerine uygulayarak yönetim süreci yaklaşımını geliştirmiştir. Fayol'a göre yönetim her örgütte ve örgütlerin bütün kademelerinde uygulanan evrensel bir süreçtir. Yönetimin bir süreç olduğunu düşünen Fayol, evrensel yönetim aşamalarını şu şekilde sıralamıştır: planlama, örgütleme, kumanda, koordinasyon ve denetim. Bu aşamaları sıralayan Fayol yönetimin işlevlerini ortaya koymuş ve kendinden sonra gelenlerin yönetim üzerine sistematik bilgi geliştirmelerini kolaylaştırmıştır.⁵⁹

Yönetim süreçlerini rasyonelleştirmeye çalışan Fayol, örneğin bir müdür emrinde çalışanların optimal sayısını hesaplamaya çalışmış ve bunu denetim kapsamı (span of control) olarak isimlendirmiştir. Taylor'un işçilerinde olduğu gibi Fayol'un idarecileri de belirli rasyonel prosedürleri takip etmeli ve gerekli yerlerde işleri astlarına delege etmelidirler. Benzer faaliyetler departmanlar içinde gruplandırılmalı ve her bir departman kendi üzerine düşen sorumluluğa sahip çıkmalıdır.

⁵⁸ Keskin vd., a.g.m., s. 166-167.

⁵⁹ Keskin vd., a.g.m., s. 170.

Departmanlara ayrılan örgüt içinde kumanda birliği ilkesi her bir astın tek bir üste hesap vermesini sağlayarak yönetim birliği de sağlanmaya çalışılmıştır. Fayol'dan sonra Luther Gulick yönetimin işlevlerini yediye çıkartarak incelemiştir. Bunlar planlama, örgütlenme, istihdam, yürütme, koordinasyon, raporlama ve bütçeleme'dir. Görüldüğü üzere Fayol'un çalışmaları yönetim bilimlerinin temel bir konusu haline gelmiştir.⁶⁰

2.2. KLASİK DÖNEMDEN NEOKLASİK DÖNEME

Yukarıda açıklandığı haliyle modern toplumlarda hızla gelişmiş olan örgütler öncelikle mekanik bir anlayışla incelenmiştir. Örgütün neden ortaya çıktığı ve nasıl çalıştığı gibi soruların hemen ardından örgütlerin nasıl daha etkin bir şekilde çalışabileceği sorusuna cevap aranmıştır. 1930'lara kadar bu anlayışın genel olarak örgüt çalışmalarına hakim olduğu görülmektedir. Ancak bu tarihten sonra insan ilişkileri yaklaşımı klasik anlayışta eksik gördüğü insani yönü ortaya çıkartmaya çalışmıştır. Diğer üretim faktörlerinden farklı olarak insanın psikolojik bir varlık olduğu ve sadece dışsal etmenlere bağlı olarak eylemde bulunmadığı kabul görmeye başlamıştır. Davranış bilimlerine dayanan bu yeni yaklaşımla örgüt içindeki insan eylemde bulunan insan fikri öne çıkmış ve örgüt daha bütüncül bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır.⁶¹

Klasik dönemde rasyonel yönetim ilkelerine dayalı olarak mekanik bir şekilde çalışabileceği varsayılan örgüt çalışanlarının aslında bireysel tatmini, mutluluğu ve kişisel gelişimi önemsedikleri neoklasik araştırmalarda ortaya koyulmuştur. Böylece örgütte rasyonellik ve örgütün amaçları örgütün çalışanlarından ayrı bir şekilde ele alınmaması gerektiği anlaşılmıştır. Klasik dönemde insanın biyolojik ve fiziksel özelliklerine vurgu yapılırken, neoklasik dönemde insanın psikolojik ve sosyolojik yönü ortaya koyulmuştur. Böylece neoklasik dönemde örgütün biçimsel olmayan

⁶⁰ Keskin vd., a.g.m., s. 171-175.

⁶¹ Tüzün, a.g.m., s. 24.

yönleri üzerinde durularak örgütte çalışan insan psikolojisi araştırmalara katılmaya başlanmıştır.⁶²

İnsan ilişkileri yaklaşımının 1930'lerden sonra gelişmesi şaşırtıcı değildir. Çünkü 1929 Büyük Buhranı ile yaygın işsizliğin ABD'de başlayarak tüm dünyaya yayılması, iş hayatında insan dramının güçlü bir şekilde ortaya çıkmasına neden olmuştur. Büyük Buhran sonrası örgüt çalışmaları insanın sadece ekonomik koşullar içinde değil ama aynı zamanda sosyal, kültürel ve siyasal boyutlar içinde de araştırılması gerektiği kabulüyle yapılmaya başlanmıştır.

Örgütte biçimsel ve biçimsel olmayan yapılar birbirinden ayrılmaya çalışılmış ve örgüt sadece yapısal olarak değil sosyal yapılar olarak da algılanmaya başlanmıştır. İnsan ilişkileri anlayışında örgütte insani ilişkilerin yapısal sorunların önüne geçtiği varsayılır. Dolayısıyla, örgütteki sosyal etkileşim davranış bilimlerinin varsayımları ile incelenmeye çalışılır. Bu yaklaşımın bazı ön varsayımları bulunmaktadır. İnsan ilişkileri yaklaşımı öncelikle her bir bireyin diğerinden farklı olduğuna inanır. Dolayısıyla herkes için aynı yöntemin doğru olacağı iddiası bu yaklaşımda geçersizdir. İkinci olarak insani ilişkilerin arkasındaki neden sonuç ilişkisi teknik-yapısal biçimlerin dışında ele alınan bir konu olmuştur. Bu yüzden insanın diğer mekanik-teknik üretim faktörlerinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu önkabül de insan ilişkileri yaklaşımının üçüncü varsayımı olmuştur. Dördüncü olarak diğer üç varsayıma dayanarak örgütlerin sosyal varlıklar olduğu belirtilmiştir. Yapılar ve teknik ekipman rasyonel bir şekilde kurulabilse de insanların motivasyonları ve insan grupları arasındaki ilişkiler bu yapıların ve teknik ekipmanın nasıl kullanılacağını belirleyecektir. Sonuçta tüm yapılar ve teknik araçlar insanlar içindir ve insan faktörü göz ardı edilerek örgütün iyi çalışması düşünülemez.⁶³

Bu yaklaşım bağlamından ilk olarak bahsedilmesi gereken isim Elton Mayo'dur. Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne Araştırmaları olarak bilinen çalışması Taylor ve Fayol'un teknik-işlevselci yaklaşımına ciddi bir alternatif sağlamıştır. Mayo'nun 1924 yılından 1932 yılına kadar sürdürdüğü bu araştırmada fiziki koşullardaki değişikliğin çalışanların etkinlikleri üzerindeki etkisinin düşünüldüğünden çok daha az olduğu

⁶² Tüzün, a.g.m., s. 25.

⁶³ Tüzün, a.g.m., s. 25-27.

sonucuna ulaşılmıştır. Fiziksel değişikliklerin karşısında sosyal ve psikolojik koşullardaki değişikliklerin çalışanların etkinliği üzerinde ciddi ölçüde belirleyici olduğu ileri sürülmüştür. Mayo'ya göre tamamen teknik gerekçelerle tasarlanan iş bölümü ve iş süreçlerinin iş gruplarının dağılmasına ve çalışanlar arasındaki ilişkinin zayıflamasına neden olduğu belirtilmiştir. Çalışanların belirli gruplar içinde işlerine anlam kazandırdıkları iddia edilmiştir. Buna göre çalışanlar rekabetten ziyade çalışma grubu içinde dayanışma ve grup tarafından kabullenilme süreçleri ile çok daha iyi performans göstermektedirler. Böylece bireylerin fiziksel kapasitesinin değil sosyal kapasitesinin örgütün etkinliğinde önem arz ettiği iddia edilmiştir.⁶⁴

Sosyal kapasitenin ortaya çıkartılması biçimsel olmayan örgüt kavramını da doğurmuştur. Örgüt içindeki statüler ve roller çoğu zaman örgüt içindeki sosyal ilişkileri belirlemektedir. Bu statüler, roller ve paylaşılan değerler örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını yönlendirmede önemli bir belirleyen olarak ortaya çıkmaktadır. Doğru sosyal ilişkilerin örgütün verimliliğini gözlemlenebilir şekilde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.⁶⁵

İnsan ilişkileri yaklaşımına Mayo'dan sonra önemli katkılardan biri de Barnard'ın (1967) çalışmalarına dayanmaktadır. Barnard'ın da temel vurgusu örgütlerin bir çeşit teknik tasarımın ürünü olmadığı ama bir tür işbirlikçi sistem olduğu yönündedir. Barnard örgütler içindeki kendiliğinden ortaya çıkan grupların arlığına dikkat çekmiştir. Bu grupların işbirliği içinde olmaları örgüt içindeki çatışmaları azaltacak ve işbirliğini artıracaktır. Bernard'ın asıl katkısı örgütte yetkinin tepeden tabana doğru yayılmadığı iddiasında yatar. Yazara göre yöneticilerin altında çalışanlar emirleri düşünsel süreçlerden geçirmeden uygulayan otomatlar değildir. Çalışanların kişisel yargıları yöneticilerin yetkilerini aktif bir şekilde kullanmalarını sağlamada önemli bir girdidir. Bernard biçimsel olmayan yapıların biçimsel yapılar dahilinde gerçekleştirilemeyen amaçlara hizmet ederek verimliliği artırdığını ileri sürmüştür. Bu çalışmalar daha sonra sistem yaklaşımına da önemli katkılar sunmuştur.⁶⁶

⁶⁴ Keskin vd., a.g.m., s. 182-183.

⁶⁵ Tüzün, a.g.m., s. 26.

⁶⁶ Keskin vd., a.g.m., s. 184-185.

2.3. YENİ KURUMSALCI ÖRGÜT TEORİLERİ YA DA ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIK

İnsan ilişkileri yaklaşımından sonra bahsedilmesi gereken bir diğer dönem 1950 ve 1960'larda gelişmeye başlayan modern örgüt teorileri ya da modernist örgüt teorisi dönemidir. Modern örgüt teorilerinde temel iddia modern dünyada karşılaşılan karmaşıklığı ve kaosu örgütlerin iradeyle (istençle) yönlendirebileceği yönündedir. Burada sosyal olayların bireysel amaçlar doğrultusunda şekillendiği iddiası önplana çıkmaktadır. Dolayısıyla olaylar arasında rasyonel bir şekilde kurulan nedensellik ilişkileri örgüt çalışmalarının da temelini oluşturur.⁶⁷ Şüphesiz bu tür iddiaları Aydınlanma düşüncesine kadar geri götürebiliriz. Ancak II. Dünya Savaşı sonrası dönem modern literatür için anlamlı olan kısımdır.

Modern örgüt teorileri arasında genel sistem teorisi, koşul bağımlılık teorisi ve işlem maliyetleri teorisi sayılabilir. Açıkçası bu teorileri çoğaltmak da mümkündür. Ancak bu çalışmanın amacı bakımından burada bütün bu teorileri açıklamaktan kaçınmak gerekmektedir. Dolayısıyla hem modern örgüt teorilerinin içinde yer alan hem de bu teorilere karşı bir eleştiri olarak görülebilecek olan örgütsel kurumsalcılığı doğrudan açıklamaya başlamak daha etkin bir yöntemdir. Bununla birlikte örgütsel kurumsalcılığın ya da yeni kurumsalcılığın diğer modern örgüt teorilerinden nasıl ayrıldığı yer geldikçe açıklanarak, konu bütüncül bir şekilde ele alınmaya çalışılacaktır.

Yeni kurumsalcı örgüt teorilerini diğer teorik perspektiflerden ayıran özelliklerin neler olduğunu açıklamak konumuz açısından işlevseldir. Bu soruya 1970'lerden günümüze temel bazı teorik gelişmeler açıklanarak cevap verilmektedir.⁶⁸ Örgütsel kuramsalcılığın kavramsal temellerinin altı önemli çalışmayla temellendirildiği görülmektedir. İlk olarak J.W. Meyer ve B. Rowan'ın 1977'de yazdığı "Kurumsallaşmış Örgütler: Mit ve Seremoni Olarak Formel Yapılar" (Institutionalized Organizations: Formel Structures as Myth and Ceremony) isimli makaleleridir. İkinci çalışma yine aynı sene L. G. Zucker'in (1977) yazdığı Kültürel Süreklilik

⁶⁷ Keskin vd., a.g.m., s.196-197.

⁶⁸ Çakar, Mehmet ve Danışman, Ali, "Kurumsal Kuram", *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012, 241; Keskin vd., a.g.m., s. 317; Fidan, a.g.m., s. 4-7.

Kurumsallaşmanın Rolü (The Role of Institutionalization in Cultural Persistence) adlı makalesidir. Üçüncüsü P.S. Tolbert ve L.G. Zucker'in 1983'de kaleme aldıkları "Örgütlerin Formel Yapılarındaki Değişikliklerin Kurumsal Kaynakları" adlı eseridir. Dördüncüsü 1983 yılında yazılan Meyer ve Rowan'ın ortak çalışması olan "Eğitim Örgütlerinin Yapısı" (The structure of Educational Organizations) adlı eserdir. Beşincisi P.J. DiMaggio ve W.W. Powell tarafından 1983'de yazılan "Demir Kafes Yeniden İncelemek: Örgütsel Alanda Kurumsal Eşbiçimlilik ve Kolektif Rasyonalite" (Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields) adlı makalesidir. Son olarak ise Meyer ve W.R. Scott'un yine 1983'te birlikte kaleme aldıkları "Örgütsel Çevreler" (Organizational Environments) adlı çalışmasıdır. Greenwood ve arkadaşları, bu eserler dışında bahsedilmesi gereken başka çalışmalar olsa da, aldıkları atıflara ve sonraki eserlerin içeriklerine göre örgütsel kurumsalcılığın temel tezlerini belirleyen eserlerin yukarıda ismi sayılan çalışmalar olduğunu belirtmektedir.⁶⁹

1970'lerde yapısalcı durumsallık yaklaşımının örgüt teorisini domine ettiği belirtilebilir. Durumsallık teorisi, örgütleri ölçeklerinin yarattığı şartlara uyum sağlamalarına, görevlerindeki belirsizliklere ve yapısal özelliklerine uygun stratejik kapsamlarına göre değerlendirmektedir. Kaynak bağımlılığı teorisi örgütlerin diğer örgütlere bağımlı durumdayken kritik kaynakların arzını nasıl yönettiğiyle ilgilidir. Bu teoriler arasında örgüt ekolojisi yaklaşımı sadece örgütlerin çevresel şartlara düşünüldüğü kadar hızlı adapte olmadıklarını ileri sürmektedir. Sonuçta örgüt teorilerinde temel vurgu örgüt ile çevresi arasındaki ilişkiye ve örgütlerin çevresine nasıl adapte olduğuna odaklanmıştır. Adaptasyona dayalı teorilerde çevre sınırları belirli teknik bir mesele olarak algılanmaktadır. Ayrıca yöneticilerin de uygun adaptasyonu yapabilecek şekilde rasyonel davranabildikleri belirtilmektedir.⁷⁰

Örgütlerin çevreleri ile ilişkisine yönelik bu yaklaşımlar Meyer ve Rowan'ın çalışmalarında sorgulanmıştır. Meyer ve Rowan, Weber gibi, modern toplumlarda bürokrasi formlarının rasyonelleştirilmesi ve yayılımı ilgili çalışmalar yapmışlardır.

⁶⁹ Greenwood, Royston; Oiver, Christine, Suddaby, Roy ve Sahlin, Kerstin, "Introduction", *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 3.

⁷⁰ Greenwood vd., a.g.m., s. 3.

Yazarlara göre bürokratik formaların yaygınlaşması sosyal örgütlerin ve sosyal mübadelenin karmaşıklaşan kurumsal ağlarına dayanmaktadır.⁷¹ Meyer ve Scott'un çalışmalarına göre örgütler ile örgütlerin ilişkide oldukları kompleks ağlar arasındaki ilişki seviyesi yükseldikçe, rasyonelleştirilmiş mitleri yaygınlaşacaktır.⁷² Bu rasyonelleştirilmiş mitler regülasyonlar, tüzükler ve hukuk aracılığıyla kodifiye edildikçe örgütsel formların benzerliklerinin artacağı ileri sürülmüştür. Özellikle DiMaggio ve Powell'in çalışmaları örgütsel ağlar ile bu rasyonelleştirilmiş mitlerin nasıl yaygınlık kazandıkları üzerinde durmaktadır.⁷³

Bu çalışmalara göre, kurumsal bağlamın örgüt yapısını belirlediği iddia edilmektedir. Meyer ve Rowan'a göre, kurumsal bağlam, örgütün dışında kalan ama örgütü etkileyen kurallar ve normlar ile toplumda yaygın ideolojik görüşlerdir.⁷⁴ Erken dönem kurumsalcı teorisyenler temelde ortak değerler, kurumsal süreçler ve kurumsal benzerlik gibi konuları ele almaktaydılar. Örgütlerin rasyonel ilkelere göre çalıştıkları varsayıldığından, rasyonelleştirilmiş mitlerin örgütlere uygun davranışlar sergilemeleri için rehberlik ettiği ileri sürülmektedir. Kurumsalcı teorisyenlere göre örgütler bu mitlere uygun bir şekilde hareket ettikçe kendi örgüt ağlarına-çevrelerine "uyumlu" (fit) oldukları sinyalini göndererek, örgütün varlığını meşrulaştırırlar. Örneğin İSO 9000 gibi kalite belgeleri kaliteyi artırmaktan çok örgütün sektör içindeki meşruluğunu artırmaya yönelik olduğu iddia edilir. Böylece, örgütleri kendilerini meşrulaştırma çabaları örgütlerin birbirlerine benzeyerek eşbiçimselleşmesine sebebiyet vermektedir. Bu sayede örgütler kendi çevrelerinin sosyal baskılarından kurtulmakta, önemli kaynakları kendilerine çekebilmekte ve yaşam şanslarını artırebilmektedirler.⁷⁵

Rasyonelleştirilmiş mitlerin yukarıda sayılan avantajlarına rağmen söz konusu uygulamalar her zaman örgütün etkin çalışmasını sağlamamaktadır. Örgütün teknik

⁷¹ Fidan, a.g.m., s. 8.

⁷² Fidan, a.g.m., s. 10.

⁷³ Özcan, Kerim, "Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonelite Tartışması", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 13, (2011), s. 311.

⁷⁴ Fidan, a.g.m., s. 7-8.

⁷⁵ Greenwood vd., a.g.m., s. 4.

gereksinimleri ile takip edilen rasyonelleştirilmiş mitler arasında çatışma çıktığında örgüt, “ayrışmaya” (decoupling) gider.⁷⁶ Yani örgütün kurumsal uyumu tamamen seremonik olabilir ve örgüt kendi içinde örgütsel yapısını teknik gereksinimlere göre yeniden düzenleyebilir. Böylece aynı örgüt içinde biri görünüşte diğeri gerçekte işleyen iki farklı yapı bulunabilmektedir.

Kurumsallaşma ile ilgili bir diğere mesele de kurumsallaşmanın derecesiyle ilgilidir. Bütün örgütler kurumsal çevreden etkilenseler de bazıları diğerelerine göre daha fazla kurumsallaşırlar. Çıktıları ile teknolojileri arasındaki bağlantı açık olmayan ya da çıktılarının değerlendirilmesi zor olan örgütlerin rasyonel görünme çabasının daha yüksek olacağı iddia edilir. Özellikle ilk yapılan kurumsal çalışmalar sivil toplum kuruluşları ve kamusal örgütlerin rasyonelleştirilmiş mitlere daha fazla adapte olduklarını saptamışlardır. Bunun yanında daha sonraki çalışmalar teknik yapının da kurumsal çevreden etkilendiklerini iddia ederek ilk önermeden uzaklaşmışlardır.⁷⁷

Örgütsel kurumsalcılık ya da yeni kurumsalcılık teorisyenlerin kesin bir kurum tanımı olmadığı görülmektedir. Ancak literatürün geneline bakıldığında kurum, sosyal etkileşim sağlayan ve sosyal düzenin yeniden üretilmesini mümkün kılan tekrarlanan sosyal davranışlar olarak algılanmaktadır.⁷⁸ Bu tanıma göre, kurumsal analiz farklı düzeylerde ele alınabilir. Örneğin sadece bireylerin davranışlarını ilgilendiren davranış kalıpları bireysel düzeyde kurumsal analize göre incelenebilir. İnsanların selamlaşma ya da konuşma sırasında izledikleri informel kurallar bireysel davranış üzerindeki kurumsal düzenlemeler olarak gösterilebilir. Bireysel düzeyin tam tersi olarak toplumsal düzeyde de kurumsal analiz yapılabilir. Toplumun tamamını belirli kurallar vasıtasıyla şekil veren hukuk sistemi ya da toplumsal iletişimi mümkün kılan lisan toplumsal düzeyde kurumsal incelemenin konusu olabilir. Ancak örgütsel kurumsalcılığın ilgi alanı tabi ki örgütlerdir. Örgütle kurum karşılaştırması bir büyüklük küçüklük ya da kapsam meselesi değildir. Örgüt içindeki kurumsal düzenlemeler örgütün hiyerarşik yapısından ve amacından bağımsız var olan sosyal pratiklerdir. Bir örgüt içinde pek çok kurumsal düzenleme vardır. Formel bir muhasebe

⁷⁶ Fidan, a.g.m., s. 10.

⁷⁷ Greenwood vd., a.g.m., s. 4.

⁷⁸ Greenwood vd., a.g.m., s. 4.

yönetmi, belirli bir insan kaynakları yaklaşımı ya da terfi prosedürlerinin her biri kurumsal bir düzenlemedir.⁷⁹

Kurum tanımından sonra bir diğer tanımlama gerektiren kavram, kurumsal bağlamdır (institutional context). Tolbert'e göre kurumsal bağlam, örgütlerin kurumsal çevresini oluşturan yaygın bir şekilde kabul edilmiş uyum örgütsel formlar ve davranış kalıplarıdır. Burada kurumsal bağlam teker teker kurumsal pratiklerden ziyade söz konusu pratiklerin bütüncül bir resmine atıf yapar gözükmektedir.⁸⁰ Ancak buradaki temel sorun kurumsal bağlamın formel ve informel olarak ikiye ayrılmasında ortaya çıkmaktadır. Sosyolojik açıklama kurumsal bağlamı genellikle sembolik ve kültürel bir inşa olarak görmektedir. Bunun karşısında Meyer ve Scott gibi pek çok yeni kurumsalcı devletlerin ya da çeşitli meslek kuruluşlarının formel regülasyonlarını da kurumsal çevre olarak ele aldığı görülmektedir.

Kurumsal teorinin ilk açıklamalarını anlayabilmek için kurumsallaşma kavramı üzerinde de durmak gerekmektedir. Meyer ve Rowan'a göre kurumsallaşma sosyal süreçleri ve görevlerin toplumsal düşüncede ya da sosyal eylemde kural-benzeri (rule-like) bir statüye yükselmesidir.⁸¹ Bu tür açıklamaları bütün kurumsalcı çalışmalarda görmek mümkündür. Buradaki vurgu sosyal pratiklerin içselleştirilerek neredeyse herhangi bir denetim mekanizmasına tabi tutulmadan uygulanabilmesi anlatılmaktadır. Tabi burada da ilk akla gelen soru teknik gereksinimlerle uyuşmayan kurumsal pratiklerin kolayca örgütler tarafından yüzeysel bir süs haline getirilebildiği gerçeğidir. İlk kurumsalcıların açıklayamadığı bir husus daha sonraki kurumsalcılar tarafından teknik çevrenin de kurumsal olarak inşa edildiği iddiasıyla yanıtlanmıştır. Daha sonraki bölümlerde bu konu üzerinde yeniden durulacaktır.

Meyer ve Rowan ile başlayan örgütsel kurumsalcılık temelde örgütlerin nasıl kurumsallaştığıyla ilgili problemleri ele almıştır. Ancak DiMaggio ve Powell örgütsel sahanın ya da sektörlerin nasıl kurumsallaştığı sorusunu cevaplamaya yönelmişlerdir.

⁷⁹ Tayşir, Eyüp, Aygün, "Kurumsal kuramın kurumsallaşması: Türkiye kaynaklı kurumsal kuram çalışmalarına ilişkin genel bir değerlendirme", *Ödtü Gelişim Dergisi*, Sayı 41, (2014), s. 55-56.

⁸⁰ Greenwood vd., a.g.m., s. 5.

⁸¹ Eryılmaz, Mehmet Eymen, "Yeni kurumsalcı örgüt kuramı perspektifinden İlköğretim örgütsel alanında yaşanan kurumsal değişim ve nedenleri", *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 38, (2011), s. 250.

Yazarların sorduğu temel soru neden sektörlerdeki örgütlerin birbirine çok benzediğidir. Örgütsel homojenleşmenin nedenleri DiMaggio ve Powell tarafından eşbiçimsellik kavramı ile açıklanmaktadır. DiMaggio ve Powell örgütler arası eşbiçimselliği ortaya çıkartan üç farklı yayılma mekanizması (mechanisms of diffusion) olduğunu belirtir. Bunlar sırasıyla zorlayıcı (coercive), normatif ve mimetik yayılım mekanizmalarıdır.⁸²

Zorlayıcı mekanizma örgütün dışında yer alan ama örgüte çeşitli örgütsel unsurları zorla kabul ettiren kurumlardır. Bu kurumlar arasında en yaygın olanı kamusal regüle edici örgütlerdir. Örneğin bankacıların hangi tür muhasebe uygulamalarını kullanacakları siyasal bir karar olarak bankalara uygulanır. Normatif mekanizma genellikle profesyonelleşme trendlerinin örgütler üzerinde kurduğu baskı sonucu ortaya çıkar. Çeşitli iş örgütlerinin ya da odaların şirketler üzerindeki tavsiye niteliğindeki kararları normatif mekanizmalara örnek olarak gösterilebilir. Örgütler bu tür kararları sosyal bir sorumluluk olarak algılayarak uygulamaya koyarlar. Taklitçi (mimetik) mekanizma ise özellikle sektörlerdeki belirsizlik durumlarında örgütlerin riskleri azaltmak için başarılı örgütleri takip etmesi ile ortaya çıkar. Bazen de yeni teknolojiler sağlam bir neden dayanmadan örgütler tarafından sektörde geri kalmamak için otomatik olarak uygulamaya alınabilir. Kurumsal çalışmalarda genellikle taklitçi mekanizmalar üzerinde durulduğu gözlemlenmektedir.

Görüldüğü üzere bu dönemde yazılan örgütsel kurumsalcı çalışmalar örgütü, kişisel çıkarları maksimize etmeye çalışan örgüt çalışanlarının hesaplı eylemlerinin sonucu olarak açıklamazlar. Hatta örgütün birimlerinin ortaya çıkışı, fonksiyonel incelemeye dahi tabi tutulmaz. Bu bakımdan örgütlerin hayatta kalmak için etkinlik değil meşruluk (legitimacy) aradıklarını belirtilir.⁸³ Bu da örgüt içindeki aktörlerin kişisel çıkar takibi yerine uygun davranışları gösterip görevleri yerine getirmeyi hedeflediklerini iddia eder.

⁸² Önder, Çetin ve Erdil, Selin Eser, “Aynı Kurumsal Beklentilere Tabi Aktörlerin Farklılaşan Davranışları: Öğretim Üyelerinin Bilimsel Yayın Üretkenliklerinin Üniversite, Bölüm ve Birey Düzeyindeki Yordayıcıları”, ODTÜ Gelişim Dergisi, Sayı 42, (2015), s. 483-484; Tayşir, a.g.m. s. 63.

⁸³ Eryılmaz, Mehmet ve Eryılmaz, Filiz, “Ekonomik Krizlerin Retoriksel Stratejilere Etkisi: TKY Örneği”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1-2, (2011), s. 37-38.

Bu ilk teorik çalışmalardan yola çıkarak 1980'ler boyunca pek çok alan araştırması yapılarak yeni kurumsalcı varsayımlar test edilmeye başlanmıştır. İlk geniş kapsamlı empirik çalışma Tolbert ve Zucker tarafından 1983 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada yazarlar ABD'deki yerel hükümetlerin kamu görevlilerini işe alırken uyguladıkları pratiklerin nasıl büyük şirketlerdeki işe alım pratiklerine benzetildiğini göstermiştir. Geleneksel memur yetiştirme ve kıdeme dayalı terfi sistemi yerine etkinlik vurgusuna dayalı liyakat sisteminin kamu kurumlarında uygulanması kamuda uzman kadrolaşmasını ve özel sektör benzeri iş sözleşmelerini yaygınlaştırmıştır. Tolbert ve Zucker kamu kurumlarında bir kere yeni işe alım prosedürleri oluşturulduğunda bu prosedürlerin kendilerinin birer meşrulaştırıcı araç haline geldiklerini belirtmişlerdir. Yazarlara göre kamuda işe alımlarda uygulanmaya başlanan ilk adaptasyonlarla sonraki adaptasyonlar arasında işlevsel bir bağ bulunmamaktadır. Dolayısıyla kamuya etkinliği ve rasyonelleşmeyi getirdiği iddia edilen uygulamaların büyük ölçüde kurumsallaşma süreci ile açıklanması gerektiği vurgulanmıştır.⁸⁴

Kurumsal çalışmalar açısından bir diğer önemli gelişme Fligstein'in 1987 yılında kurumsal şirketlerin tepe yöneticilerinde gözlemlenen değişikliği araştırması ile ortaya çıkmıştır. Yazara göre ABD'de 1919 ile 1939 arasında kurumsal şirketlerde tepe yöneticiler ağırlıklı olarak imalat birimlerinden seçiliyordu. Bu tarihten 1959'a kadar ise satış ve pazarlama personelinin ağırlığı artmıştır. 1959'dan sonra ise finans personelinin hızla yükseldiği gözlemlenmiştir. Fligstein'e göre şirketlerin iş kollarının çeşitlenmediği dönemde imalatçı yöneticiler gözdeydi. Daha sonra birden fazla üretim birimine sahip şirketlerin ortaya çıkması ile satış ve pazarlamaya dayalı yeteneklerin önem kazandığına duyulan inanç arttı. Son olarak tekel karşıtı yasaların çıkması ile kurumsal şirketlerin yatay ve dikey çeşitlenmesi azalmış ve birbirinden bağımsız birimlerin yönetimi için finansal eğitim almış yöneticilerin daha başarılı olacağı inancı yaygınlaşmıştır. Yazar bu çalışmasında eşbiçimselciliği açıklamak için taklitçi mekanizmayı kullandığını ileri sürmüştür. Bir kere önemli kurumsal şirketler strateji

⁸⁴ Tolbert, P.S. ve Zucker, L.G., "Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880–1935", *Administrative Science Quarterly*, Sayı 30, (1983), s. 22–39.

değiştirdikten sonra sektörün geri kalanının hızla bu stratejiyi benimsediğini belirtmiştir.⁸⁵

Bu çalışmaların dışında kültürel farklılıkların örgütsel farklılıkları nasıl ortaya çıkardığını göstermeye çalışan makaleler de yazılmıştır. Bunun iyi bir örneği olarak Lincoln ve arkadaşlarının 1981’de yaptıkları çalışma gösterilebilir. Bu çalışmada ABD’de kurulmuş olan 28 Japon firmasında çalışan Amerikan ve Japon çalışanların davranışları incelenmiştir. Buna göre Amerikalılar ve Japonlar farklı çalışma düzenlemeleri istemişlerdir. Yazarlar bu farklı düzenlemeler olmadan çalışanların verimliliklerinin düştüğünü tespit etmişlerdir. Böylece bu çalışma koşullu yapı yaklaşımını doğrudan reddederek örgütlerin kültürden bağımsız kuralları olamayacağını iddia etmiştir.⁸⁶

Bu çalışmaların ışığında daha sonra pek çok araştırma üniversiteleri, hastaneleri, belediyeleri, farklı endüstri kollarını ele almış ve teorik varsayımların yanına niceliksel verileri de yerleştirmişlerdir. Bu çalışmalar genellikle koşullu yapı yaklaşımını reddederek örgüt çalışmalarına etkinlik varsayımının dışında bir açıklama getirmişlerdir. Ancak 1990’larda yeni kurumsalcı yaklaşımlarla popülasyon ekolojisini ve kaynak bağımlılığı birleştiren pek çok başka çalışma da ortaya çıkmaya başlamıştır.⁸⁷

2.4. ÖRGÜTSEL KURUMSALCILIĞIN ELE ALDIĞI SORUNLAR

⁸⁵ Fligstein, N., “The intraorganizational power struggle: Rise of finance personnel to top leadership in large corporations, 1919–1979”, *American Sociological Review*, cilt 52, Sayı 1, (1987), s. 44–58.

⁸⁶ Greenwood vd., a.g.m., s. 10.

⁸⁷ Greenwood vd., a.g.m., s. 11.

Buraya kadarki açıklamalarda örgütsel kurumsalcılığın bazı sorunları belirgin hale gelmiştir. Bu sorunlar dört grup altında toplanabilir.⁸⁸ İlk problem örgüt kurumsalcılığının konusu ile ilgilidir. Meyer ve Rowan'ın tanımı çerçevesinde kurumsallaşmanın daha çok kar amaçlı olmayan örgütlerde görüleceği iddiası kurumsalcılık çalışmalarını şirketler dışındaki örgütlere doğru kaydırmıştır. Kurumsal çalışmaların kar amaçlı örgütleri işlemesi ise ancak 1990'lardan sonra gerçekleşmiştir.

Yukarıdaki eğilimin ortaya çıkmasındaki önemli bir neden örgütleri etkileyen sosyo-kültürel çevre ile regülatif çevre arasındaki ayrımın açık olmamasıdır. Formel regülasyonların kültürel etki olmadığı iddiası örgütsel kurumsalcılığın alanını sınırlamıştır. Bu durum örgüt kurumsalcılığının aşması gereken ikinci problem olarak karşımıza çıkar. Aslında bu tür formel regülasyonlar örgüt ekonomisinin temel problem alanıdır. Hatta kendilerine yeni kurumsalcı diyen ekonomistler bireysel motivasyonlarla bu tür formel regülasyonlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadırlar. Bu sebeple örgüt kurumsalcıları ile örgüt ekonomisi arasında çatışan bir alan problemi de ortaya çıkmıştır. Ancak daha güncel çalışmalar bu tür formel regülatif çerçevelerin de kültürel analizini yapmaya başlamıştır.⁸⁹

Yukarıdaki iki sorunun aslında doğal bir sonucu da örgütlerdeki eşbiçimliliğin nasıl tespit edileceği ile ilgili ortaya çıkmıştır. Örgütlerin tamamen yapılarının mı birbirine benzemesi gerekir yoksa bazı pratikler arasındaki benzerlikler mi takip edilmelidir. Burada örgüt ile kurumu birbirinden ayırma probleminin de söz konusu meseleye katkı sağladığı belirtilmelidir. Bir de kurumsal düzenlemenin regülasyon mu yoksa kültürel bir normdan mı kaynaklandığı sorusu problemi daha da karmaşıklatabilmektedir.

Son problem ise örgütlerin meşruiyet arayışı için rasyonelleştirilmiş mitleri uygulamaları ile örgütlerin etkinlik kazanmak için kurumsal düzenlemeler arasında yaptıkları rasyonel tercihin nasıl ayırt edileceği ile ilgilidir. Eğer örgüt yöneticileri yeni

⁸⁸ Palmer, Donald, Biggart, Nicole ve Dick, Brian, "Is the New Institutionalism a Theory?", *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

⁸⁹ Lawrence, Thomas, B., Power, "Institutions and Organizations", *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 174.

bir kurumsal düzenleme ile etkinlik kazanacaklarını düşünüyorlarsa bu durumda rasyonel davranışmış olurlar. Böylelikle rasyonel davranış ile rasyonelleştirilmiş mit arasındaki farkın tespiti de ayrı bir açıklama gerektirmektedir. Bu tür bir ayırım Meyer ve Rowan'ın yazılarında Weber'in rasyonelleşme teorisine atıfla ortaya çıkmıştı. Ancak sonraki teorisyenlerin modern toplumlarda rasyonelleşme sorununa daha az değinerek Weberyen rasyonelleşme teorisinin kendisinin bir mit olduğu görüşüne yaklaşmışlardır.

Yukarıda sayılan problem alanlarının 1980'lerin sonlarına doğru örgütsel kurumsalcılığı yeni bir evreye soktuğu gözlemlenmektedir. Özellikle kültür ile kurumsallaşma arasında kurulan statik ilişki kurumsallaşmayı ve kurumsal değişimi kimin, hangi süreçler dahilinde yaptığını açık bir şekilde ortaya koyamamaktaydı. Dolayısıyla örgütsel kurumsalcılığın gelişimi, özellikle kurumsal süreçler içinde eylemde bulunan aktör ile bu aktörün davranışlarını yönlendiren kurumsal kurallar arasındaki ilişkinin ele alınmasını gerekli kıldı. Bu problem "aktör ve kurum" başlığı altında ele alınacaktır.

Ancak buraya kadar yapılan açıklamalarda görüldüğü üzere örgütsel kurumsalcılık aktörlerin amaçlarının doğrudan kendilerinden kaynaklandığını reddeder. Bunun anlamı aktörlerin kurum içinde takip ettikleri amaçların da kurumsal etkileşim içinde gerçekleştiğidir. Örgütsel kurumsalcılık aktörlerin davranışlarını şekillendiren temel kurumsal mekanizmanın meşruiyet kavramı etrafında geliştiğini iddia etmektedir. Buna göre kurumlar ve kurumlar içinde eylemde bulunan aktörler temelde meşruiyet kazanmak için çabalamaktadırlar. Dolayısıyla meşruiyet meselesi, aktör ve kurum sorunsalının devamı olarak burada incelenecektir.

Kurumların ve kurum içinde eylemde bulunan aktörün amacının nasıl tespit edildiği istikrarlı kurumsal davranışı önemli ölçüde açıklar görünmektedir. Ancak meşruiyet meselesi kurumsal değişimin mekanizmalarını ve nedenlerini ortaya koyamamaktadır. Bu sebeple meşruiyet meselesinden sonra kurumsal değişimin temel mekanizmaları olan eşbiçimlilik, yayılma ve ayrışma konularının birbirleri ile ilişkili olarak ele alınması gerekmektedir. Örgütsel kurumsalcılığın 2000'lere kadar gelişimi bahsi geçen bu temel kavramlar bağlamında gelişmiştir. Şimdi öncelikle aktör ve kurum arasındaki ilişkiyi inceleyerek konuya devam edilecektir.

2.4. 1. Aktör ve Kurum

Yukarıda sayılan sorunlarla birlikte örgütsel kurumsalcılık gelişmeye ve yeni alanlar icat etmeye devam etmiştir. Bu alanlardan en önemlisi aktör ile kurum arasındaki ilişkinin analiz edilmeye başlanmasıdır. Greenwood ve arkadaşlarına göre, özellikle DiMaggio⁹⁰ ve Oliver'ın⁹¹ çalışmaları örgütleri pasif bir şekilde kurumsal düzenlemeleri kabul eden bütünleşik yapılar olarak algılamayı terk ederek daha dinamik modeller geliştirmeye çalışmışlardır.⁹² Burada cevaplanmaya çalışılan sorular arasında şunlar vardır: “Yeni örgütsel formlar nasıl ortaya çıkar ve kimler bunları meşrulaştırır?”; “Kurumsal girişimciler kimlerdir?”; “Yeni bir kurumu meşrulaştıran kimdir?”. Bu sorularda da görüldüğü üzere kurumsallaşma süreci aktörü analizin merkezine alarak açıklamaya çalışmaktadır. Özellikle 1990'larda birbiriyle yarışan pek çok kurumsal talebin olduğu kabul edilmiş ve örgütlerin kendi kurumsal bağlamlarında hangi talebe nasıl ve neden tepki verdikleri araştırılmaya başlanmıştır. Böylece kurumsal meselelerin ilk teorileştirildiğinden çok daha karmaşık olduğu gerçeğinin kabul edilmesine sebebiyet vermiştir.

Örgütlerin kurumsal taleplere nasıl cevap verdiği sorusu ise genellikle örgüt kimliği çalışmaları ile desteklenmiştir. Kurumsal baskılar bir örgütün tarihine ve daha geniş bağlamda örgütün çalışanları nezdinde tanımladığı normlarına ne kadar uygunsay aynı ölçüde etkili olacağı iddia edilebilir. Kurumsal süreçlerle örgütsel kimlik arasındaki ilişki karşılıklı ve karmaşıktır. Örgütün hangi kategoride yer aldığı, örgüt kimliğinin nasıl oluştuğu ve kendini nasıl ortaya koyduğu gibi pek çok değişkenin kurumsallaşma süreçlerini etkileyeceği iddia edilir.⁹³

Örgütlerin kurumsal bağlama farklı şekillerde ve yoğunlukta tepki verdiğinin kabul edilmesi eçbiçimsellik iddiasının dayandığı meşruluk kavramı üzerine de yeni

⁹⁰ DiMaggio, P.J., “Interest and agency in institutional theory”, (Ed. L.G. Zucker), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, London: Cambridge University Press, (1988), 3–22.

⁹¹ Oliver, C., “Strategic Responses to Institutional Processes”, *Academy of Management Review*, Sayı 16, (1991), s. 145–179.

⁹² Greenwood, a.g.m., s. 13.

⁹³ Özkara, Belkıs ve Özcan, Kerim, “Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye’de Muhasebenin Meslekleşme Süreci”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 199-201.

çalışmaların yapılmasını sağlamıştır. Bu tartışmalar meşruluğun çeşitlerinden meşruluk taleplerini örgütte öncelikle kimlerin değerlendirdiğine kadar uzanan geniş bir spektrumda yer almaktadır. Sertifikasyonlar, yeterlilik mekanizmaları, lisanslama ve eğitim programları gibi nicel olarak test edilebilen kriterler meşruluk kavramının etkilerini araştırmak için önemli girdiler olarak değerlendirilmiştir.⁹⁴

2000’li yıllarda kurumsal değişim ve kurumsal girişimciliğin temel bir problem alanı olduğu belirtilmektedir.⁹⁵ Örgütler kurumsal değişimin bağlı değişkeni olmaktan bağımsız değişkeni olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. İlk açıklamalar belirli bir sektörün içindeki çelişkili durumların kurumsal değişime yol açacağı yönünde gelişmiştir. Özellikle belirli sektörlerde hakim pozisyona gelemeyen örgütlerin kendi pozisyonlarını güçlendirmek için kurumsal değişimin ilk taşıyıcıları olabilecekleri iddia edilmiştir. Daha sonra kurumsal değişim için dışsal şok modelleri geliştirilmeye başlanmıştır. Dışsal şok modellerinde de belirli sektörlerde ya da sahada ortaya çıkan çatışmalara vurgu yapılmıştır. Ancak buradaki çelişkilerin çıkış noktası sektörün dışında gelişen ve sektörün istikrarını derinden sarsan şoklardır.⁹⁶

Kurumsal değişime bir diğer yaklaşım ise devletin yani hukuki değişikliklerin ve kamusal politikaların nasıl kurumsal değişime yol açtıklarını incelemektedir. 1992’de Dobbin, ABD’de devletin nasıl özel sigortacılık sektörünü yarattığını incelemiştir. Bir kere devlet eliyle kamusal bir politika başlatıldığında ortaya çıkan örgütlerin bu kamusal politikadan dönüşü oldukça güçleştirdikleri saptanmıştır.⁹⁷ Burada anlaşılacağı üzere, profesyoneller/uzmanlar kamu politikasını yorumlayıp yeni hukuki gelişmelere karşılık verecek cevapları geliştirmekte mahirdirler. Ortaya çıkan yeni kurallar ve standartlar mesleki birlikler ve mesleki disiplin ile tüm sektöre hızlı bir şekilde yayılarak kurumsal normlar oluşturulur. Bu tür durumlarda regülasyonlar

⁹⁴ Ergeneli, Azize ve Özkaya, Sibel, “ISO 9000 Belgesi Olan Örgütlerde Çalışanların Kurumsallaşmaya İlişkin Algıları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, (2004), s. 182-184.

⁹⁵ Saylam, Ayşegül ve Leblebici, Doğan Nadi, “Kurumsal Kuram ve Kurumsal Girişimci”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 53, (2017), s. 95-98; Yalçınkaya, Akansel ve Taşçı, Deniz, “Bir Kurumsal Girişimci Olarak Devlet: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Yönetim Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2017), s. 75-76.

⁹⁶ Yalçınkaya vd., a.g.m., s. 75-76.

⁹⁷ Greenwood vd., a.g.m., s. 20.

meslek sahipleri tarafından kırtasiyecilik olarak değil de meslekteki ekinliği ve uzmanlaşmayı artıracak olan düzenlemeler olarak görülür.

Kurum ve aktör arasındaki ilişkide örgütsel kurumsalcılığa göre aktörün temel motivasyonu meşruiyet (legitimacy) ihtiyacından kaynaklanır. Bu iddia hem konumuz açısından önemli olduğunda hem de rasyonel tercih ve fonksiyonalist yaklaşımlara aykırı bir iddia olduğu için detaylı bir şekilde ele alınmalıdır. Örgütsel kurumsalcılığı rasyonel insan aksiyomuna dayalı olan diğer örgüt kuramlarından ayıran en temel özellik insanların rasyonel davranmadığını kabul etmemesidir. Buna göre insanlar fayda maksimize eden rasyonel eylemi değil kurumsal olarak uygun davranışı takip ederler. Uygun (proper) davranışlar ise meşruluğu olan davranışlardır. Şimdi bu konu detayları ile ele alınacaktır.

2.4.2. Meşruluk

Meşruluk, örgütsel kurumsalcılığın ana kavramlarından biri olmasına karşın, bu kavramın kökeni örgütsel teorinin doğuşuna kadar uzanır. 1990’lardan itibaren örgütsel teoride meşruluk üzerine yapılan çalışmalar artmıştır.⁹⁸ Bu yıllarda ortaya çıkan literatür yoğun bir şekilde teorik varsayımlara dayanmaktaydı. Kavramsal tanımlamalar empirik olarak hipotezleri test etmekten ziyade olguları tasvir etmek için kullanılmaktaydı. Yapılan saha çalışmaları ise genellikle “meşruluk”un nasıl kazanılıp kaybedildiğine yönelik öncü çalışmalardır. Söz konusu çalışmalarda hipotezlerin çoğunda meşruluk temel bir değişken olarak dahi ele alınmamaktadır.⁹⁹ Meşruluk üzerine yapılan ampirik çalışmaların azlığına rağmen literatürde meşruluğun ne olduğuna dair belirli bir bütünlük bulunmaktadır. Başlangıcından itibaren meşruluk çalışmalarının nasıl geliştiği incelenerek bu kavram ayrıntıları bir şekilde açıklanacaktır.

Meşruluk kavramını sosyolojik analize ve dolayısıyla örgütsel analizi ilk dahil eden kişi şüphesiz Weber’dir. Bu tezin başında da açıklandığı üzere Weber’in meşru otorite tipolojisi bütün sosyal bilim öğrencileri için temel bir referans kaynağıdır.

⁹⁸ Fidan, a.g.m., s. 8.

⁹⁹ Tayşir, a.g.m., s. 63-64.

Genel olarak Weber sosyal alışkanlıkların ve pratiklerin kurallar ve ilkeler bağlamında şekillendiğini belirtir ve meşruluğun sosyal normlara ve/veya formel kurallara uygunluktan türediğini iddia eder. Weber'den sonra yine ünlü bir sosyolog olan Parsons örgüt düzeyinde meşruluğun sosyal norm ve değerlere olan uyum olarak tanımlamış ve kendinden sonra gelen pek çok sosyal bilimciyi etkilemiştir. Meşruluğun bu tür tanımı pek çok örgüt teorisyeni tarafından benimsenmiştir. Bu isimler arasında Dowling ve Pfeffer (1975), Pfeffer ve Salancik (1978) ile Czarniawska-Joerges (1989) gösterilebilir. Bununla birlikte, erken dönem kurumsalcılar Weber'in kavramını kullanmakta hevesliyen, kavramın kullanılışlığı konusunda şüpheliydiler. Örneğin Meyer ve Scott, Weber'in kavramının açıklıktan uzak olduğunu iddia etmekteydiler (Deephouse ve Suchman, 2008: 50).¹⁰⁰

Örgütsel kurumsalcılar arasında kavramı en çok kullanan ilk yazarlar Meyer ve Rowan'dır. Yazarlar meşruluğun açık bir tanımını vermeselerde, meşruluğun kaynaklarına işaret etmek konusunda başarılı olmuşlardır. Meyer ve Rowan meşruluğun kaynaklarına göre üç farklı meşruluktan bahsetmişlerdir. Birincisi "rasyonel etkinlik" varsayımından türeyen pragmatik meşruluk; ikincisi "yasal buyruk (mandate)" varsayımından türeyen düzenlemeci ya da sosyo-politik meşruluk; üçüncü ise "kolektif olarak değer verilen amaçlar, anlamlar gibi değerler"den türeyen normatif ya da ahlaki meşruluktur. Meyer ve Rowan'a göre bütün meşruluk türleri örgütleri dış müdahaleden gelen baskılara karşı korumaktadır. Örgütlerin performansları ve eylemleri belirli türde meşruluğa uygun bir şekilde düzenlendiğinde örgütün dış dünya tarafından yaptırıma uğratılma ihtimali azalmakta ve örgütün ömrü uzamaktadır.¹⁰¹

Bu açıklamaların dışında Meyer ve Scott¹⁰² meşruluk kavramını detaylandırarak daha fazla açıklık getirmeyi denemişlerdir. Onlara göre meşruluk bir örgütün varlığını, fonksiyonlarını, yönetimini ya da alternatiflerinin reddini ortaya koyan kültürel açıklamalar dizgesidir. Buna göre mükemmel şekilde meşru olan bir örgüt hakkında

¹⁰⁰ Deephouse, David L. ve Suchman, Mark, "Legitimacy in Organizational Institutionalism", *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood.; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 50.

¹⁰¹ Deephouse vd., a.g.m., s. 50.

¹⁰² Meyer, J.W., and Scott, W.R., *Organizational Environments*, Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1983.

herhangi bir soru işareti bulunamaz. Bu tanım meşruluğun bilişsel yönüne vurgu yaparak, meşruluğun aslında insanların algıları ile ilgili bir mesele olduğunu iddia etmiştir. Örgütsel kurumsalcılıkta meşruluğun bu bilişsel yönü hakim açıklama olarak kalmaya devam etmektedir.

Meyer ve Scott'un bilişsel açıklaması örgütlerin meşruluğunu örgütlerin sorgulanıp sorgulanmadığı sorusuna indirgemıştır. Tanıdık bir örgüt yeterli görünmemeye başladığında sorgulama artacak ve meşruluğu sorgulanacaktır. Bunun dışında yeterli bir örgütün tanıdık olmaması da onun sorgulanması için bir sebep olabilir. Meşruluğun bu olumsuz açıklaması meşruluğu tanımaktan çok meşruluk olmadığında onu nasıl tespit edeceğimizi göstermektedir. Deephouse ve Suchs, bu açıklamanın Pfeffer ve Salancik'in kaynak bağımlılığı teorisini çağrıştırdığını belirtmektedirler. Meşru örgütler kendi yapılarını ve üretim faktörlerini seçmekte geniş bir yetkiye sahip olmakta ve ayrıca kaynaklara daha rahatça ulaşarak uzun dönemde yaşam şanslarını artırmaktadırlar.¹⁰³

1995 yılında örgütsel kurumsalcılık üzerine iki önemli çalışma yayınlandı ve ikisinde de meşruluk tanımı geliştirildi. İlk eser Scott'un *Kurumlar ve Örgütler* kitabıdır.¹⁰⁴ Scott bu kitabında meşruluğun bir sahip olunacak ya da mübadele edilebilecek bir ürün olmadığını ama ilgili kurallar ve kanunlara ilişkin kültürel yakınlığı ve normatif desteği gösteren örgütsel bir durum olduğunu iddia etmiştir. İkinci olarak Suchman "Meşruluğu İdare Etmek: Stratejik ve Kurumsal Yaklaşımlar" (Managing legitimacy: Strategic and Institutional Approaches) adlı makalesinde meşruluk tanımını ayrıntılandırmıştır. Ona göre meşruluk, bir örgütün eylemlerini uygunlaştıran ya da arzuya şayan kılan genelleştirilmiş algılamalar ve varsayımların sosyal normlar ve değerler olarak üretilmesidir.¹⁰⁵

Bu açıklamalardan görüldüğü üzere toplumsal inançların örgütlerin kurumlarına yerleştiği ve bu sayede örgütlerin kendi örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için meşruluğu stratejik bir araç olarak kullandıkları öne sürülmektedir. Bu tanımlar daha

¹⁰³ Deephouse vd., a.g.m., s. 50.

¹⁰⁴ Scott, W.R., *Institutions and Organizations*, CA: Sage, 1995.

¹⁰⁵ Kalemci, Tüzün, İpek ve Rabia Arzu, "Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, (2008), s. 404-405.

sonra özellikle uluslararası şirketler gibi kar amaçlı örgütlerin eylemlerini analiz etmek için kullanılmıştır.

Meşruluğun tanımı kadar meşruluğun unsurlarının, çeşitlerinin ne olduğu ve meşruluğu nasıl tespit edeceğimiz de bir o kadar önemli bir meseledir. Aldrich and Fiol, meşruluğu bilişsel ve sosyo-politik olarak ikiye ayırması ile konu üzerine literatür hızla gelişmiştir.¹⁰⁶ Buna göre bilişsel meşruluk yeni bir girişim hakkında bilginin yayılmasına ilişkindir. Sosyo-politik meşruluk ise paydaşların, genel halkın, kanaat önderlerinin ya da yasal yetkililerin bir girişimi yürürlükteki kanunlar ve normlar bağlamında uygun bulmaları ile alakalıdır. Scott, Aldrich ve Fiol'un sosyo-politik kategorisini düzenleyici, normatif ve bilişsel olarak üçe ayırarak kurumların üç dayanağını ortaya koymuştur. Suchman da benzer şekilde meşruluğu pragmatik, ahlaki ve bilişsel olarak üçe ayırmıştır. Buna göre pragmatik meşruluk mübadeleyi, etkiyi, çıkarı ve karakteri kapsamaktadır. Ahlaki meşruluk sonuçları, prosedürleri, kişileri ve yapıları kapsamaktadır. Bilişsel meşruluk ise öngörülebilirliği, uygunluğu, kaçınılmazlığı ve istikrarı kapsamaktadır. Bu parametreler eşliğinde teorisyenler kurumsal teoriyi hem teorik hem de empirik seviyede ilerletmeye çalışmaktadırlar.¹⁰⁷

Deephouse ve arkadaşlarına göre, bu ayrışmalarda iki önemli kafa karışıklığı bulunmaktadır. İlk karışıklık normatif meşrulukla ilgilidir.¹⁰⁸ Normatif kültür, iyi ile kötü hakkındaki ortak kolektif değerlendirmelerimizin temel yapısını oluşturur. Bu anlamda normlar her yerdedir. Örgütlerde, gruplarda ya da sosyal sistemlerde normları tespit etmek zor değildir. Zaten Weber ve Parsons gibi sosyologlarda görüldüğü üzere normlarla örtüşme, meşruluk kavramsallaştırmasının merkezindedir. Günümüz örgüt kurumsalcılığı ise DiMaggio ve Powell'den hareketle normatif meşruluğu normatif eşbiçimcilikle ilişkilendirmektedir. Normatif eşbiçimcilik ise meşruluğu genel sosyal normlarla değil de çeşitli formel profesyonel mesleklerin belirli etik değerleri ve dünya

¹⁰⁶ Arslan, Salih ve Coşkun, Recai, "Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, (2017), s. 141.

¹⁰⁷ Kalemci vd., s. 403-413; Taş, Ali, "Türk Girişimcilerinin Algılanılan Meşruiyet Düzeyine İlişkin Bir Odak Grup Çalışması", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, (2013), s. 61-83.

¹⁰⁸ Deephouse vd., a.g.m., s. 53.

görüşleri ile örtüştürmektedir. Deephouse bu iki farklı yaklaşımın önemli bir problem olduğunu düşünmektedir. Yazara göre normatif meşruluğu profesyonellikle özdeşleştirmek kavramı marjinalleştirerek, Weber'den beri önemli olan sosyal norm ve değerleri gözardı etmektedir.

Deephouse ve Suchman, Meyer ve Scott'a atıfla, avukatlar, muhasebeciler, akademisyenler gibi profesyonel grupların kabul edilebilir teorik açıklamaları kendi kolektif otoriteleri tarafından belirlemek istediklerini ancak kabul edilebilir teorinin kendisinin pragmatik, ahlaki ve bilişsel meşrulukla temellendirilmek zorunda kalacağını vurgularlar. Örneğin bir teorinin kabul edilebilir bulunması sebep ve sonuç hakkında ilişki kurulmasına bağlıdır. Bu da pragmatik meşruluğu gündeme getirecektir. Teorinin kavramlarının anlamları üzerinde anlaşmak bilişsel meşrulukla ilgili olacaktır. Son olarak bir mesleki teori mutlaka genel toplumsal yargılara tabi olacağından ahlaki meşruluk devreye girmiş olacaktır. Bu sebeplerle Deephouse ve Suchman¹⁰⁹, profesyonel meslek örgütlerinin meşruluğu pek çok farklı açıdan sağlamaya çalıştıklarını iddia ederler ve normatif meşruluğun meslek gruplarını da içine alan daha geniş toplumsal kesimlerin değerleri ile ilgili olduğunu öne sürerler.

Meşruluğun konusu kabul edilebilirliği (acceptability) ölçülebilen sosyal birimler, yapılar, eylemler ve fikirlerdir. Meşruluğun konusunun haricinde meşruluğun seviyesinden, odak noktasından ve de nesnelere bahsetmek de mümkündür.¹¹⁰ Ancak, meşruluğun konusundan bahsetmek kulağa daha tanıdık gelmekte ve daha kapsayıcı durmaktadır. Meşruluğun konusu her zaman edilgen değildir. Bazen örgütlerin kendileri meşruluğu yaratırlar. Akreditasyon yapan eğitim kurumları ya da Türk Standart Enstitüsü'nde olduğu gibi. Bu bakımdan meşruluğun konusunun her zaman sosyal açıdan üretilen bir olgu olduğu hatırlanmalıdır. Bir eylem, bir prosedür, bir rutin, bir pozisyon, bir grubun sosyal statüsü, otorite yapısı, hizmetler, pratikler, örgütsel semboller gibi pek çok şey meşrulaştırmanın konusu haline getirilebilir. Bu çeşitliliğin kendisi araştırmalarda bir sorun olarak karşımıza çıkabilir. Çünkü

¹⁰⁹ Deephouse vd., s. 53.

¹¹⁰ Deephouse vd., s. 54.

meşrulaştırmanın konuları arasında farklı seviyeler icat edilmeye başlanırsa konuların çalışılabilir boyutlardan çıkması da söz konusu olabilir.¹¹¹

Meşruluğun kaynağı ile kastedilen örgütleri gözetleyerek meşrulaştırıcı değerlendirmeleri kimin yaptığıdır. Bu durumda hem örgüt içinden hem de örgüt dışından gözlemciler meşruluğun kaynağı olabilir. Bu gözlemcilerin örgütleri değiştirecek güçlerinin olması gerekmemektedir. Önemli olan kültürel yapıya dayalı olarak kimin otoriteye sahip olduğudur. Meyer ve Scot meşruluğun kaynağını ikiye ayırmaktadır. İlki örgütlerin yapısını yasal mevzuata göre şekillendiren kamu kurumlarıdır ya da emir verme yetkisine sahip özel kurumlardır. İkincisi ise avukatlar, doktorlar, akademisyenler gibi neyin kabul edilebilir olduğunu belirleyen kolektif otoritelerdir. Anlaşılacağı üzere buradaki temel problem, kimin meşrulaştırıcı kolektif otoriteye sahip olduğunu bulmanın her zaman kolay olmadığıdır. Diğer yandan hem kamusal kurumların hem de kolektif otoritelerin kendi dar çevreleri dışında toplumun genelinden de onay almaları gerektiği iddia edilebilir. Kurumsal yapıların nasıl yaygınlık kazandığını araştıran ve bilişsel meşruluk ile mimetik eşbiçimcilik arasında bağ kuran çalışmalar genellikle toplumu meşruluğu kaynağı olarak görmektedirler.¹¹²

Toplum meşruluğun ilk akla gelen kaynağıdır. Yazılı olmayan kurallar ve gelenekler çoğu zaman sosyal eylemlere yön verme gücüne sahiptir. Bunun dışında meşruluğun önemli bir kaynağı olarak kitlesel medya gösterilebilir. Kamu oyu yaratma ve gündem belirleme konularında yetenekli olan medyanın aynı zamanda meşrulaştırıcı bir özelliği olduğu açıktır. Toplum ve medyanın dışında örgütler arası ilişkiler de meşruluğun kaynağı olarak gösterilebilir. Pfeffer ve Salancik akademik kurumların siyasal figürlerden övgüler alarak nasıl meşruluk yarattığını ortaya koymuştur.¹¹³ Pek çok çalışma kurumsal çevreye odaklanarak devlet, endüstri liderleri ve diğer otoriteler arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, meşruluk yaratan kaynakların çoğu örgütlerin kendileridir. Örneğin kamu kurumları düzenleyici kurumlarla meşruluğun

¹¹¹ Arslan vd., a.g.m., s. 143-145.

¹¹² Deephouse vd., s. 55.

¹¹³ Koç, Oktay ve Sayılar, Yücel, "Örgüt Araştırmalarında Kaynak Bağımlılığı Perspektifi: Kurumsal Bir Değerlendirme", *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Cilt 27, Sayı 80, (2016), s. 138.

önemli bir kaynağıdır. Örgütler arası ilişkiler de aynı şekilde meşruluk yaratırlar. Prestijli kurumlar kendileri ile ilişkilenecek isteyen kuruluşlara meşruluk kaynağı sağlarlar. Hatta medyada çıkan haberler dahi belirli kurumlar tarafından üretilerek meşruluğa kaynak olurlar.

Pek çok ülkede genel olarak ahlaksızlık olarak nitelendirilebilecek davranışlar kurumların bilinçli tasarımlarının sonucu olabilir. Örneğin rüşvet, yolsuzluk gibi kamusal hizmetler sırasında açığa çıkan etik dışı davranışlar bilerek kamusal kurumlar tarafından destekleniyor olabileceği gibi genel halk arasında da bu konulara karşı politik bir ilgisizlik olabilmektedir. Uluslararası firmalar çoğu kez gelişmekte olan ülkelerde iş yapabilmek için politikacı satın alabilmekte ya da almak zorunda kalmaktadırlar. Bunun dışında kız çocuklarının küçük yaşta evlenmeleri, çok eşlilik gibi konular da çoğu geleneksel kural tarafından onaylanabilmektedir.

Daha önce de vurgulandığı üzere özellikle Meyer ve Rowan'ın da belirttiği gibi meşruluk örgütlerin hayatta kalmalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin Baum ve Oliver'in Toronto'daki sivil toplum kuruluşları üzerine yaptıkları araştırmada meşruluğun bu örgütlerin hayatta kalmalarına önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir.¹¹⁴ Pfeffer ve Salancik meşruiyetin kaynaklar için mücadeleyi etkilediğini belirtmişlerdir. Buradan hareketle stratejik yönetim literatürü de farklı çeşitteki meşrulukların diğer performans tiplerini etkileyip etkilemediği yönünde hipotezler geliştirip, bunları test etmişlerdir. Şirket meşrulukları ile borsadaki hisse fiyatları arasında kurulan ilişkiler bu türden kaynak yarışı için örnek olarak gösterilebilir.¹¹⁵

2. 4. 3. Eşbiçimcilik, Yayılma ve Ayrışma

Günümüzde örgütlerin az çok birbirlerine benzedikleri görülmektedir. Bu yüksek benzerlik oranının sebebinin ne olduğu cevaplanması gereken bir sorudur. Erken dönem örgüt teorisyenleri aynı çevreyi paylaşan örgütlerin benzer etkinlik

¹¹⁴ Deephouse vd., s 59.

¹¹⁵ Koç vd., a.g.m., s. 154.

artırıcı örgütsel formlara yöneldiğini iddia etmiştir. Buna göre, örgütlerin hayatta kalmak için çevreye uyum gösterecekleri iddia edilmektedir.¹¹⁶ Etkinlik artırıcı evrimsel yaklaşım buradaki ana fikri oluşturmaktadır. Örgüt kurumsalcılığının ise bu anlayışa iki yeni iddia eklediğini belirtilebilir. Birinci iddia eşbiçimselliktir. Buna göre örgütler sadece teknik baskıya uyum sağlamaya çalışmaz ama aynı zamanda toplumun beklentilerine de uyum sağlamaya çalışırlar.¹¹⁷ Bir önceki bölümde ele alındığı üzere örgütlerin meşruluğu bu beklentileri ne ölçüde karşıladıklarına bağlıdır. Meşruluk ihtiyaçları örgütlerin eşbiçimselliğe yönlendirmektedir. Örgütsel kurumsalcılığın ikinci iddiası ise ayrışma (decoupling) kavramıdır. Ayrışma toplumsal beklentilerin teknik etkinlik ile uyuşmadığı yerlerde karşımıza çıkar. Meşruluk kazanmak için belirli bir örgütsel yapı benimseyen örgütler, mevcut örgütsel yapı ya da ilkeler ile teknik etkinliğe ulaşamadığında örgütün görünürdeki yapısı ile gerçekte uygulanan yapısı arasında bir ayrışma yaşanır.¹¹⁸

Kurumsal eşbiçimciliğin temel iddiası örgütlerin kendilerini “rasyonel mitler”e uydurmaya çalışacakları yönündedir. Rasyonel mit ise toplumda uygun bir örgütün hangi özelliklere sahip olması gerektiğini açıklayan inançlar/kanaatlerdir. Bu mitler yaygın bir şekilde algılanan örgütlenme problemlerine karşı etkin çözüm olacağı düşünülen çözümlerdir. Meyer ve Rowan’ın gösterdiği üzere daha fazla örgüt bu rasyonel mitlere uygun davrandıkça bu mitler daha fazla kurumsallaşır. Bu da hemen ardından kurumsal eşbiçimciliği getirir.¹¹⁹

Eşbiçimcilik diğer önemli teorisyenleri olan DiMaggio ve Powell kurumsal eşbiçimciliğin fikirlerin, pratiklerin ve belirlenmiş örgütsel yapıların örgütler arasında yayılma süreci ile gerçekleştiğini belirtmektedirler. Yani yazarlar burada yayılmayı eşbiçimciliğin bir mekanizması olarak sunmaktadırlar. Fikirler yayıldıkça eşbiçimcilik artacaktır. Ancak çoğu çalışma eşbiçimcilik ve yayılma arasındaki nedensel ilişkiyi

¹¹⁶ Aktaş, Mert ve Şener, İrge, “Koşul Bağımlılık Kuramı”, *Örgüt Kuramları*, (Der. H. Cenk Sözen ve H. Nejat Basım, İstanbul:Beta, 2012, s. 92.

¹¹⁷ Çakar vd., a.g.m., s. 255-256.

¹¹⁸ Şükrü Özen, “Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar”, *Academia.edu*, [file:///home/bk/%C4%B0ndirilenler/Yeni_Kurumsal_Kuram_Orgutleri_Cozumlemede%20\(2\).pdf](file:///home/bk/%C4%B0ndirilenler/Yeni_Kurumsal_Kuram_Orgutleri_Cozumlemede%20(2).pdf), s. 9. (Erişim tarihi: 15.05.2019.)

¹¹⁹ Fidan, a.g.m., s. 4.

tersine çevirecek sonuçlara ulaşmıştır. Eşbiçimciliğin yayılmanın sonucu olarak ortaya çıktığını gösteren az sayıda ampirik çalışma varken, kurumsal eşbiçimciliğin yayılmanın sebebi olduğunu ima eden çok fazla ampirik çalışma vardır. Ayrıca son dönemdeki çalışmalar kurumsal çevrede de görülen heterojenliğe vurgu yapmaya başlamıştır. Bu tür çalışmalar da eşbiçimciliğin yayılmanın sonucundan ziyade sebebi olduğu yönündeki iddiaları güçlendirmektedir.¹²⁰

Örgütsel benzerlik üzerine ikinci iddia ayrışma ile ilgilidir. Örgütler formel yapılarını örgütün kurumsal çevresi ile örgüt görevinin gerektirdiği çevre çatıştığında formel yapılarında ayrışmaya giderler. Bazen farklı kurumsal baskılara maruz kalan örgütler de benzer şekilde ayrışmaya zorlanırlar. Ayrışma sayesinde örgütler bir yandan rasyonel mitlere uygun davranıyor görünerek meşruluk kazanırken diğer yandan işlerini teknik gereksinimlere uygun olarak yürütürler. Şimdi eşbiçimsellik, yayılma ve ayrışma kavramlarını teker teker ele alarak konu daha detaylı şekilde incelemeye geçilebilir.

DiMaggio ve Powell 1983’de neden örgütlerin birbirlerine fazlasıyla benzediklerini sorarak, eşbiçimlilik kavramını ortaya çıkarttılar. Yazarların bu soruya cevabı basitti. Kurumsallaşmış fikirler örgütleri benzer yapılara ve formlara zorluyor ve sonuçta örgütler giderek birbirlerine daha da benzer hale geliyorlar. Aynı çevreyi paylaşan örgütlerin zamanla benzer yapılar benimseyecekleri örgüt teorisi içinde yeni fikir değildir tabi ki. Hatta Weber bile toplumdaki rekabetin rasyonel yönetim ilkelerini örgütlere dayatarak “bürokrasinin demir kafesi”ne bizi sürükleyeceğini iddia etmişti. Popülasyon ekolojistleri rekabetçi seleksiyonun ayakta kalan örgütleri benzer yapıya sürükleyeceğini de iddia etmişlerdi.

Bütün bu iddialar karşısında örgütsel kurumsalcılar yukarıdaki açıklamalardan farklı bir iddiada bulunur. Sayılan açıklamalar örgütlerin teknik gereksinimler ya da çevre şartlarının etkinlik artırıcı baskıları nedeniyle uygun olmayan özellikleri atıp uygun olanları adapte edeceklerini belirtirler. Örgüt kurumsalcıları ise adaptasyonun teknik gereksinimlere değil sosyal olarak inşa edilmiş kurallara göre şekilleneceğini

¹²⁰ Özen, a.g.m., s. 10.

ileri sürerler. Yani örgütsel adaptasyon teknik gereksinimlere göre değil sosyal olarak etkin ya da doğru olduğu düşünülen kurallara göre şekillenecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere eşbiçimsellik kavramı 1960’larda açık-sistem teorilerine ve 1977’den sonra gelişen popülasyon ekolojisi okulunun bulgularına dayanır.¹²¹ Yine bölümün başlangıcında belirtildiği üzere DiMaggio ve Powell örgütleri benzer yapılara sürükleyen üç baskı çeşidi belirtmişlerdir: zorlayıcı, taklitçi ve normatif baskı. Zorlayıcı yani düzenleyici baskılarının kamusal örgütlerden dikey bir şekilde geldiği görülmektedir. Diğer ikisinin ise yatay bir şekilde diğer örgütlerden ve gruplardan gelmektedir.

DiMaggio ve Powell örgütlerin giderek daha fazla kurumsallaşan bir çevrede eşbiçimsel baskılara nasıl maruz kaldıklarını açıklayan pek çok hipotez öne sürmüşlerdir. Bu hipotezler pek çok empirik araştırmaya ve tahmine kapı aralamıştır. Örneğin hangi örgütsel alanlarda örgütlerin ne ölçüde birbirlerine benzeyeceklerinden, hangi çeşit örgütlerin eşbiçimselliğe daha açık olduğuna kadar pek çok iddia ortaya atılmıştır.¹²² Bu çalışmalar örgütler arasındaki benzerliklerin hangi boyutta ve ne seviyede çıkacağı konusunda tam bir açıklama getirememişlerdir. Ampirik çalışmaların üzerinden otuz yıldan fazla bir süre geçmiş olmasına rağmen kurumsal eşbiçimciliğe ilişkin kesin kanıtlar göstermek zordur. Bu açığın kapatılması için daha fazla teorik ve ampirik çalışma yapılması gerektiği görülmektedir.

Eşbiçimsellik iddiasının bir diğer yüzü ise ayrışma iddiasıdır. Yukarıda açıklandığı üzere çok farklı nedenlerle de olsa örgütler arası benzerlik yüksektir. Ancak bu durum her zaman için örgütlerin anlayışlarına ve çıkarlarına uygun düşmeyebilir. Bu durum ortaya çıktığında örgüt kuramcılarının ayrışma dedikleri olay yaşanır. Yabancı literatürde öne çıkan bir kaç örnek konunun ne derece ilginç olduğunu ortaya koymaktadır. ABD’de 1992 yılında Edelman ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada üniversitelerde uygulanan pozitif ayrımcı politikaların üniversitelerin akademik personel alımında çok az işlevsel olduğunu göstermiştir. Üniversiteler bir yandan azınlıklara karşı işe alım politikalarında duyarlı olduklarını iddia ederken uygulamada personellerini mesleki yeterliliğe göre almaktadırlar.

¹²¹ Çakar, a.g.m., s. 247.

¹²² Keskin, Halit; Akgün, Ali Ekber ve Koçoğlu, İpek, *Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel, 2016, s. 318.

Böylece bir yandan modern liberal değerlere bağlı olduklarını gösterirlerken, diğer yandan etkinliklerini bozacak işe alımlara izin vermemektedirler.¹²³

Araştırmalar ayrışmaya giden örgütlerin daha çok normatif baskılara dayanmayan genç örgütler olduğunu göstermektedir. Eski örgütler normatif kriterleri uygulamada daha istekliken alana yeni giren örgütlerin ayrışmaya yöneldikleri tespit edilmiştir. Örneğin Westphal ve Zajac'ın 1997'de CEO'ların tazminatlarına ilişkin araştırmalarında yeni firmaların genel kabul görmüş uygulamaları büyük ölçüde göstermelik yaptıklarını ortaya koymuşlardır.¹²⁴

Boxenbaum ve Jonsson'un aktardığı üzere, Meyer ve Rowan ayrışmanın iki farklı sebebinin olduğunu söylemişlerdir.¹²⁵ Birincisi etkinlik üzerine olan içsel sebepler, ikincisi ise farklı çevresel baskıların aynı anda örgütü etkilemesiyle ilgili sebeplerdir. İlk yapılan çalışmalar genellikle etkinlik üzerine sebeplerle ayrışmanın ortaya çıkacağını varsayarak araştırmalar yapmışlardır. Yukarıdaki örnek de benzer bir motivasyonla hareket etmiştir. Ancak 1990'ların sonlarından itibaren çevreden gelen ve birbiriyle çatışan normatif baskıların ayrışmada oynadıkları roller incelenmeye başlanmıştır. Çevreden gelen sinyaller örgüt yöneticileri için yeterince açık olmadığında örgüt ayrışmaya gidebilmektedir.

Bu örneklerin ışığında ayrışmanın çoğu zaman stratejik bir hamle olarak gerçekleştirildiği iddia edilebilir. Özellikle, örgütlerin görev çevrelerindeki kaynaklar, toprak, iş gücü, sermaye gibi girdiler örgütün paydaşları tarafından sıkı bir şekilde kontrol ediliyorsa, ayrışmanın ortaya çıkma şansı artmaktadır.¹²⁶ Elsbach ve Sutton'un 1992'de yaptıkları araştırmada radikal sosyal hareketlere dayanan örgütlerin (çevre ve feminist örgütler gibi) büyük ölçüde taraftarlarının desteklerine muhtaç olmalarından dolayı ayrışmaya gittikleri görülmektedir. Bu örgütlerin sözcülerinin örgütün tartışmalı bulunan eylemlerinden ziyade kendi tabanın hoşuna gidecek olan örgüt

¹²³ Boxenbaum, E. ve Jonsson, S. "Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges.", *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 86.

¹²⁴ Boxenbaum vd., a.g.m., s. 86.

¹²⁵ Boxenbaum vd., a.g.m., s. 86.

¹²⁶ Boxenbaum vd., a.g.m., s. 87.

eylemlerinden bahsettikleri ve destekçilerinin algısını sürekli olarak yönlendirdikleri belirtilmektedir.¹²⁷

2. 4. 4. Kurumsal Mantıklar

Kurumsal mantık kavramı yabancı literatürde son dönemin moda terimleri arasındadır. Ancak moda olduktan sonra kavramın anlamı üzerinde fazla düşünmeden kullanımı da yaygınlaşmıştır. Kavramın anlamını ortaya koymak ve kurumsal teoride kurumsal aklın yerini tespit etmek için kavramın nasıl geliştiğinin incelenmesi gerekmektedir.

Kurumsal mantıklar kavramı ilk kez 1985 yılında Alford ve Friedland tarafından kullanılmıştır. Yazarlar kavramı Batı toplumlarına içkin olduğunu düşündükleri birbirleriyle çatışan inanç ve pratikleri ifade etmek için kullanmışlardır. Buna göre kapitalizmin, demokrasinin ve devlet bürokrasisinin pratikleri ve dayandıkları inançlar birbirlerinden çok farklı olmasına rağmen, Batı toplumları bu üç kurumsal yapıya aynı anda dayanabilmektedirler.¹²⁸

1991'de Friedland ve Alford kavramı bireyler, örgütler ve toplum arasındaki ilişkileri incelemek için geliştirmişlerdir. Yazarlar kurumları, bireylerin ve örgütlerin kendi maddi hayatlarını yeniden ürettikleri ve kendi tecrübelerine anlam vermelerini sağladığı maddi pratikler ve sembololik sistemler içine yerleşmiş örgüt-üstü eylem kalıpları olarak görmektedir. Bu açıklamayla yazarlar aslında bireyci, rasyonel tercihci ve makro yapısalcı teorileri reddetmektedirler ve her bir kurumsal düzenin kendine has bir mantığı olduğunu iddia etmektedirler. Bu kurumsal mantıklar sosyal aktörlere eylemde bulunurken motivasyonlar ve bir çeşit kimlik algısı vermektedirler. Friedland ve Alford bireylerin, grupları ve örgütlerin bu pratikleri ve sembolleri kendi çıkarlarını korumak için kullandığını belirtmektedirler. Friedland ve Alford kapitalist ekonominin, bürokratik devletin, ailenin, demokrasinin ve dinin toplumun temel kurumları olduğunu belirtmektedir. Bu kurumlar bireylerin ve onların oluşturduğu

¹²⁷ Boxenbaum vd., a.g.m., s. 87.

¹²⁸ Çakar vd., a.g.m., s. 259.

örgütlerin ve toplumun hem amaçları hem de bunları gerçekleştirme yolları olan araçları belirli sınırlar içine sokan merkezi bir mantığı olduğu ileri sürülür.¹²⁹

Bu kurumsal mantık bir yandan eylemlerin sınırlarını çizirken diğer yandan aktör olmak (agency) ve değişim kaynağı haline gelirler. Söz konusu kurumsal mantıklar arasındaki içsel çatışma bireylere, gruplara ve örgütlere kendi kimliklerini değiştirecek kültürel kaynaklar da sunmaktadır. Örneğin Batılı bir toplumda piyasa ekonomisi rekabete ve kar güdüsüne bağlı bir şekilde işlerken, bürokrasi tekelci yapısıyla toplumsal kontrolü sağlamak adına hareket eder. Çoğu zaman aktörlerin bu iki kurumsal yapının gerekliliklerini yerine getirirken kendi çıkarları ve kurumsal beklentiler arasında çelişkide kaldıkları görülür. Ancak yine de bu kurumsal mantıkların aynı anda aynı toplum için işlediği görülmektedir.

Bu açıklamalardan beslenen Thornton ve Ocasio'a göre kurumsal mantık, bireylerin kendi maddi varlıklarını yeniden ürettikleri, zaman ve mekanı organize ettikleri ve kendi sosyal gerçeklerine anlam atfettikleri sosyal olarak inşa edilmiş tarihsel maddi pratikler, varsayımlar, değerler ve inançlardır. Bu tanım bireysel aktör ile sosyal olarak inşa edilmiş kurumsal pratikler ve kural yapıları arasında bir bağlantı oluşturmaktadır. Thornton ve Ocasio, bu tanımları ile birlikte diğer yazarların kurumsal mantık teorileri arasındaki kopukluğu giderdiklerini düşünmektedirler.¹³⁰ Örneğin Gümütaş ve arkadaşları Türkiye'de çok uluslu firmalarda çalışan Alman yöneticilerle Türk yöneticiler arasında ortaya çıkan davranış farklılaşmalarını Thornton ve Ocasio'nun teorisine atıfla açıklamışlardır.

Boltanski ve Thevenot'un 1991'de yaptığı çalışma da insanların nasıl birbirleri ile farklı fikirler geliştirdiklerini, birbirleri ile uzlaştıklarını ve kısa ya da uzun süren anlaşmalar geliştirdiklerini ortaya koyan kültürel repertuarların bir taksonomisini geliştirmiştir. Yazarlar kültürü sosyal bir kaynak olarak görmekte ve insanların bu kaynağı sadece stratejik olarak kullanmadıklarını ama aynı zamanda motivasyonlarını meşrulaştırdığını ileri sürmüşlerdir. Boltanski ve Thevenot'a göre altı farklı dünya

¹²⁹ Çakar vd., a.g.m., s. 259-260.

¹³⁰ Gümütaş, Karataş, Nilgün; Yozgat, Uğur; Nayır, Zamantılı, Dilek ve Börü, Deniz, "Çatışan Kurumsal Mantıkların Etkileşimi ve Yönetici Tepkileri: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Alman Firmaları Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Research in Business*, Cilt 3, Sayı 1, (2018), s. 103-104.

olarak görülen altı ideal tipin yarattığı bağlam içinde insanların etkileşime girerek neyin meşru neyin tartışılabilir olduğuna karar verebildiklerini iddia ederler. Bu altı ideal tip arasında yaratıcı (inspired), domestik, ün (fame), medeni (civic), piyasa ve endüstri yer almaktadır. Her bir ideal tip içinde uzlaşmalar daha sağlamdır ancak farklı ideal tipler arasındaki etkileşim mutabakat sağlam olmadığı için zordur. Yazarlar kulak tırmalayıcı şu cümleye bakmamızı isterler: Evde, baba çocuğunun dikkatini çekmek için işyerinde bir projeyi yönetme yeteneğini gösteren canlı bir fotoğrafını çocuğa hediye etti”. Baba ve çocuk domestik dünyadan gelen bir unsurdur. Dikkat çekmek ün dünyasından gelir. Bir projeyi yönetmek ise endüstriyel dünyadan gelir. Çünkü çocuklar babalarına ilgilerini onların iş yeri başarılarına göre göstermezler. Farklı anlam dünyalarından transferler yapıldığı için bu cümle bize anlamlı gelmemektedir.¹³¹

Kurumsal mantıklar örgüt-üstü bir seviyede kavramların, modellerin ve mantıkların varlığından bahseder. Bunlar ise örtülü ya da açık bir şekilde bireylerin ve örgütlerin eylemlerini şekillendirmektedir. Sosyal psikolojiden, örgütsel alana oradan da toplumsal düzeye kadar pek çok seviyede kurumsal mantıkların bireylerin, örgütlerin ve çevrenin birbirleriyle olan ilişkilerine müdahil olduğu bu görüş çerçevesinde iddia edilmektedir. Yine de bu yaklaşımların kurumsallaşmayı açıklamaktan ziyade kurumlar arası etkileşime odaklandıkları da ileri sürülebilir.

2. 4. 5. Kurumsal Girişimcilik

Yeni kurumsal kuram, kurumların devamlılığını ve nasıl yayıldıklarını açıklamakta zorlanmamaktadır. Ancak mesele kurumların nasıl değiştiğine ya da çözüldüğüne (deinstitutionalization) geldiğinde, yeni kurumsalcılığın güçlü bir açıklamaya sahip olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni kurumsalcılığın kendi başına amaçlı eylemde bulunan aktör fikrini dışlamış olmasıdır. Çünkü hatırlanacağı üzere yeni kurumsalcılık amaçların sosyal koşullar tarafından verildiğini ileri sürmektedir. Bu iddiaya genel olarak sosyal bilimlerde sosyal inşacılık denilmektedir.

¹³¹ Thornton, Patricia H. ve Ocasio, William, “Institutional Logics”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008, s. 103.

Sosyal inşacılık aktörlerin eylemlerinin esas belirleyeni kimdir sorusuna çevresel şartlar cevabını verir. Bu anlamda mutlak bir çevresel belirlenimcilik argümanı özgür iradeyi tamamen ortadan kaldırır. Çevresel belirlenimcilik mutlak sınırlarına taşınmasa da çevresel belirlenim ile özgür irade ya da amaçlı eylem arasında açık bir gerilim olduğu açıktır.

Bu bağlamda benzer bir gerilimin yeni kurumsal kuram için de olduğu görülmektedir. Aktörlerin amaçları kurumlar tarafından belirleniyorsa, kurumsal değişim ya da kurumsal çözülmenin sebepleri yeni kurumsalcılıkta nasıl ele alınacaktır? Aktör ile kurum arasında ortaya çıkan bu çatışmaya yerleşik eyleyen paradoksu (paradox of embeded agency) denilmektedir.¹³²

Bu sorun özellikle DiMaggio'nun eserlerinde aşılmaya çalışılmıştır.¹³³ DiMaggio özellikle belirli bir çıkar etrafında örgütlenebilen elitlerin örgüt içinde kurumsal yeniden üretimi, kurumsal değişimi ya da kurumsal çözülmeyi yönlendirebileceğini ileri sürmüştür. Bu durum kurumsal analize bilinçli ve çıkarları peşinde koşan aktörleri ekleyerek yukarıda açıklanan soruna bir çözüm olarak sunulmuştur. Ancak bu açıklamada beraberinde tabi ki bazı eleştirileri getirmiştir. Eleştiriler kurumsal analizinin rasyonel aktör analizine dönüştürüldüğünü iddia etmişlerdir. Bununla birlikte pek çok çalışma kurum kültürü içinde kurumsal değişiminin nasıl gerçekleştiğini DiMaggio'nun açtığı yoldan araştırmaya devam etmiştir.¹³⁴ Bu bağlamda, kurumsal girişimciler, ortak anlamlar ve kimlikler sağlayarak diğer aktörleri iş birliği yapma noktasında motive eden sosyal becerilere sahip aktörler olarak kabul görmektedir.

Yukarıdaki açıklamalarla yeni kurumsalcılığın örgüt çalışmaları içindeki yeri detayları ile tartışılmış ve temel kavramlar ortaya çıkartılmıştır. İkinci bölümde Türkçe literatür bu açıklamalar etrafında analiz edilecektir.

¹³² Akansel Yalçinkaya ve Deniz Taşçı, "Bir Kurumsal Girişimci Olarak Devlet: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Bir Değerlendirme", *Yönetim Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2017), s. 73.

¹³³ Akansel Yalçinkaya, , *Devlet, Aktör ve Değişim: 1983-2013 Yılları Arası Türk Havayolu Taşımacılığı Alanında Kurumsal Değişim*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2018, s. 21.

¹³⁴ Yalçinkaya, a.g.e., s. 22-23.



İKİNCİ BÖLÜM

YENİ KURUMSALCILIK ÜZERİNE TÜRKÇE LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

Yeni kurumsalcılık uluslararası literatürde şimdiden önemli bir etki bırakmıştır ve etkisinin ilerleyen yıllarda ekonomik yaklaşımlar karşısında gelişeceği ileri sürülebilir. Bu tez açısından önemli olan ise Türkçe literatürde yeni kurumsalcılığın örgüt teorisinde ne derecede, hangi kapsamda ve hangi yönde etkili olduğunu tespit etmektir. Böylece önemli bir çalışma disiplini olan örgüt çalışmalarında araştırmacıların temel tutum ve eğilimlerine ilişkin önemli bilgiler ortaya konacağı varsayılmaktadır.

1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışmada literatür taraması ve kavramsal analiz yöntemi kullanılmıştır. Şüphesiz kavramsal analiz literatür taramasının bir bileşenidir. Aksi takdirde yeni kurumsalcılıkla ilgili olan makaleleri tespit etmek ve onları kategorilendirmek mümkün olmayacaktır. Bu yüzden tezin önemli bir sorunsalı yeni kurumsalcılığa özgü problemleri ve terimleri ortaya koymak ve bu bağlamda Türkçe literatürü incelemektir. Teorik kısımda yapılan tartışma bağlamında literatür taramasının hangi kavramlara ve bilimsel sorunlara dayanılarak araştırılacağı belirtilmiştir.

Bununla birlikte literatür taraması sonucu tespit edilen çalışmaların yeni kurumsalcılıkla ilgili hangi sorun alanlarını nasıl inceledikleri ve kavramlara hangi anlamları yükledikleri bu tezin en önemli meselesidir. Bu sebeple bu çalışmada sadece Türkçe literatür kategorilendirilmeyecek aynı zamanda tespit edilen kategoriler içinde yapılan tartışmalarda analiz edilecektir.

Bilimsel yazın bakımından en önemli eserlerin akademik makaleler ve lisansüstü tezler olduğu belirtilebilir. Bu nedenle, bu çalışma da yalnızca Türkçe yazılmış akademik makaleler ve tezler ile sınırlandırılmıştır. Basılı ya da elektronik kitaplar çalışmanın kapsamını fazla genişleteceği gerekçesi ile dışarıda bırakılmıştır. Türkçenin dışında Türk vatandaşları tarafından kaleme alınmış İngilizce çalışmalar, Türkçe literatüre doğrudan katkı sunmadığı için konu dışı bırakılmıştır.

Türkçe akademik makaleler ve tezler bu tezde konu edinilmiş olsa da hangi çalışmaların tezin ilgi alanına gireceği araştırma tekniği açısından önemli bir meseledir. Özellikle kurum kavramının her sosyal bilimci tarafından yaygın bir şekilde kullanılması, hangi tür kurumsal çalışmanın yeni kurumsalcılık bağlamında değerlendirileceği problemini ortaya koymaktadır. Bu sebeple birden fazla arama kriteri uygulanarak doğrudan yeni kurumsalcılık ile ilgili olan çalışmalar tespit edilmiştir.

Literatür taramasında kullanılan ilk kriter kaynakçanın taranmasıdır. Çalışmaların kaynakçalarının ağırlıklı olarak yeni kurumsalcılığın kurucularını içerip içermediği araştırılmıştır. Bu bakımdan özellikle J.W. Meyer, B. Rowan, L. G. Zucker, P.S. Tolbert, P. DiMaggio, W.W. Powell ve W.R. Scott'un isimleri kaynakçalarda araştırılmıştır. Bu isimler 1970'lerin sonu ve 1980'ler boyunca örgüt teorisinde yeni kurumsalcılığı kuran isimlerdir. Dolayısıyla çalışmaların teorik kısımlarında bu isimlerden bazılarına atıf yapmanın neredeyse bir gereklilik olduğu belirtilebilir.

Ancak bu isimlere yapılan atıflar söz konusu çalışmanın dikkate değer olduğu anlamına gelmemektedir. Bazı çalışmalar yukarıda sayılan isimleri sadece literatür bilgisi olarak kullanmakta ve ardından başka bir yöntem ile araştırma sorularını ele almaktadırlar. Bu şekilde gelişen çalışmalar araştırma listesinden çıkartılmıştır.

İlgili çalışmaların bulunmasında kullanılan ikinci kriter yeni kurumsalcılığa has terimlerin arama motorlarında aratılmasıdır. Teorik kısımda da geniş bir şekilde ele alınmış olan bu kelimeler şunlardır: Eşbiçimlilik ya da izomorfizm, yayılma ve ayrışma, kurumsal mantıklar ve kurumsal girişimcilik. Bu kelimeler hem İzmir Katip Çelebi Üniversitesi'nin elektronik veri tabanında hem de YÖK tez arama motoru ve "google scholar" gibi diğer açık veri tabanlarında aratılmıştır.

Söz konusu kavramların geçtiği çalışmaların özetleri kontrol edilerek, çalışmanın konusunun yeni kurumsalcılığı merkeze alıp almadığı saptanmıştır. Daha sonra da bu kavramların İngilizce literatürde kullanıldığı anlamı ile kullanılıp kullanılmadığı tespit edilmiştir. Yeni kurumsalcılık çok farklı sosyal bilim disiplini tarafından kullanıldığından bazen yukarıda sayılan kavramlar çalışmalarda kullanılsa da, çalışmaların örgüt teorisi ile ilgisi olmayabilmektedir. Örneğin çalışma siyaset bilimi ya da uluslararası ilişkiler alanında olup, örgüt teorisinden bağımsızsa bu çalışmalar konu dışı bırakılmıştır.

Yukarıda sayılan kriterleri karşılayan ve böylelikle örgüt çalışmaları bağlamında yeni kurumsalcılık yaklaşımına katkı sağlayan çalışmalar toplamda altı kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler şunlardır: eşbiçimlilik, meşruiyet, kurumsal mantıklar, kurumsal girişimcilik, kurumsallaşma araştırmaları ve teorik yeni kurumsalcılık çalışmaları. Bununla birlikte, tespit edilen çalışmaları mutlak bir şekilde kategorilendirmek mümkün değildir. Ayrıca farklı kategorilendirme yolları da her zaman mümkündür. Ancak literatür incelendiğinde çalışmaların yeni kurumsalcılık içinde belirli bir sorun alanını merkeze alarak sürdürülmüş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eşbiçimlilik, meşruiyet, kurumsal mantıklar ve kurumsal girişimcilik başlıkları doğrudan çalışmaların merkeze aldıkları temel problemleri ortaya koymaktadır. Her ne kadar eşbiçimlilik ekseninde yazılmış bir makale aynı zamanda meşruiyet problemini de ele alabiliyorsa da, burada dikkate alınan ilke asıl konunun hangi kavram etrafında araştırıldığıdır.

Bu tematik çalışmaların dışında bazı çalışmalar kurumsallaşmayı daha bütüncül şekilde ele almıştır. Genellikle belirli bir kurumun tarihsel süreç içinde ortaya çıkışını, değişimini belki de ortadan kalkışını araştıran bu çalışmalar, yukarıda yeni kurumsalcılığa atfedilen bütün kavramları anlamlı şekilde çalışmalarına adapte etmişlerdir. Bu bakımdan söz konusu çalışmaları ayrı bir başlık altında ele almak gerekmiştir.

Bunun dışında kalan teorik kurumsal çalışmalar ise uygulamanın dışında kalmış ve temel amacı kavramsal ve teorik tartışmaya Türkçe literatürde katkı sunmak olan eserlerdir. Bu kategorideki çalışmalar genellikle girişimcilik gibi özelleşmiş bir sorun etrafında yazılmış olsalar da herhangi bir alan araştırması yapmadıkları için teorik çalışmalar kategorisine yerleştirilmişlerdir.

Bu çalışma kapsamında sadece genel tarama yapılmamış, aynı zamanda örgüt teorisini merkezine alan Türkçe makale yayınlayan bazı dergiler de teker teker incelenmiştir. Bu dergiler şunlardır: Amme İdaresi Dergisi, Marmara Öneri Dergisi, ODTÜ Gelişim Dergisi, Yönetim Araştırmaları Dergisi ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Bu dergiler arasında yeni kurumsalcılık konusuna en fazla yer verenler, Yönetim Araştırmaları Dergisi ile ODTÜ Gelişim Dergisi'dir. Yönetim Araştırmaları Dergisi'nde toplam 15 yeni kurumsalcılık makalesi yayınlanmış iken, ODTÜ Gelişim Dergisi'nde ise toplam 6 yeni kurumsalcılık makalesi yer almaktadır. Türkçe

çalışmalara atıfların da yine çoğunlukla bu dergilerin yazarlarına yapıldığı görölmektedir. Diğer dergiler ise yeni kurumsalcılığa özel bir ilgi göstermemişlerdir. Örneğin, Marmara Öneri Dergisi'nde aranan kriterlere uygun çalışma bulunamamıştır.

2. YENİ KURUMSALCILIK BAğLAMINDA TÜRKÇE LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

Yukarıda sayılmış kriterlere uygun şekilde hazırlanmış 82 adet çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmaların 27 tanesi eşbiçimlilik, 6 tanesi meşruiyet, 10 tanesi kurumsal mantıklar, 10 tanesi kurumsal girişimcilik, 10 tanesi kurumsallaşma araştırmaları ve 19 tanesi de teorik yeni kurumsalcılık çalışmaları kategorilerine yerleştirilmişlerdir.

Aşağıdaki başlıklar altında sözü edilen kategoriler incelenecektir. İncelemede kavramların kaç farklı şekilde kullanıldığı, konu dağılımının nasıl gerçekteştiği araştırılacaktır. Ayrıca evrensel anlamda yeni kurumsalcılık literatürüne Türkçe literatürün bir katkı sunup sunmadığı tartışılacaktır.

2.1. EŞBİÇİMLİLİK

Yeni kurumsalcılık örgüt teorisinde ilk ortaya çıktığında eşbiçimlilik ve meşruiyet kavramları üzerine yoğunlaşmıştır. Teorik kısımda tartışıldığı üzere, meşruiyet, kâr güdüsünden bağımsız olarak örgütlerin davranışlarını açıklamaya çalıştığı için ilk çalışmalar, yeni kurumsalcılığın piyasa dışı örgütler üzerinde etkili olduğunu iddia etmiştir. Ancak daha sonra yapılan çalışmalar teorisinin alanını kâr güdüsü taşıyan örgütlere doğru genişleterek, yeni kurumsalcılığın etkisini artırmıştır.

Bu açıdan konuya yaklaşıldığında Türkçe literatürde yayımlanmış olan toplam 27 eserden 10 tanesinin kamusal örgütleri incelerken, 17 tane çalışmanın kâr amacı güden örgütleri temel aldığı görölmektedir. Bu bakımdan uluslararası literatür ile Türkçe literatür arasında benzerlik olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu başlığa ilişkindeğerlendirmeye öncelikle bu temel ayırım üzerinden başlanacaktır. Çünkü kamusal örgütlerle kâr amacı güden örgütlerin eşbiçimliliğe süreçlerinin birbirlerinden bazı önemli hususlarda ayrıldığı görölmektedir. Özellikle kâr amacı

güden örgütlerin meşruiyet kazanma ihtiyaçlarının nasıl eşbiçimliliğe sebep olduğunun gösterilmesi gerekmektedir.

Bunun karşısında kamusal kurumları inceleyen yeni kurumsalcı çalışmalar ise temelde zorlayıcı eşbiçimciliğin yaratmış olduğu kurumsal değişimi sorgulamaktadırlar. Başka bir deyişle formel regülasyonların gerçek değişim yaratıp yaratmadığı ele alınmaktadır. Türkçe literatürde yapılan kamusal kurumlara yönelik çalışmaların temel sorununun bu şekilde özetlenmesi mümkündür. Dolayısıyla bu başlık kamusal örgütlerde eşbiçimlilik ile kâr amacı güden örgütlerde eşbiçimlilik olarak ikiye ayrılacaktır.

2.1.1. Kamusal Örgütlerde Eşbiçimlilik

Bu başlık altında incelenecek ilk örnek, Aldemir ve arkadaşlarının Türkiye’de İktisadi Devlet Teşekküllerinin (İDT) muhasebe sistemlerinin dönüşümüne yönelik incelemesidir¹³⁵. Yazarlar İDT’lerin muhasebe sistemlerinin geçirdiği dönüşümü, genel ekonomi politikasını oluşturan çevresel şartlardaki değişime bağlamaktadırlar. Bu bakımdan yazarlar muhasebe sistemlerinde gerçekleşen değişimleri 1930-1950 arası planlı dönem, 1950-1960 arası plansız dönem, 1962-1980 arası yeniden planlı dönem ve nihayetinde 1980 sonrası açık ekonomi dönemlerinin özelliklerine bağlamaktadırlar. Yazarlara göre muhasebe sistemindeki değişim zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimliliğe karşılık gelmektedir. Zorlayıcı eşbiçimlilik genellikle devletin zor gücü ile sektörü regüle etmesi ile ilgilidir. Ancak burada önemli olan regüle edicilerin motivasyonlarının kaynağıdır. Bu açıdan regüle edicilerin etkinlik artırmak için mi yoksa, değişen döneme uygun olarak kurumlara meşruluk sağlamak için mi regülasyonyaptıkları hususu önem kazanmaktadır. Yazarlar, iki faktörün de etkili olduğunu önermektedirler.

Aldemir ve Atağan ise, Nazi Almanya’sından kaçarak Türkiye’ye sığınan bir akademisyen olan Fritz Neumark’ın devletin muhasebe sisteminin modernleşmesine

¹³⁵ Ceray Aldemir; Nusret Yazıcı ve Tuğba Uçma Uysal, “Yakınsama Mı Ayrışma Mı? Kamu Muhasebe Sisteminin Dönüşümü: İDT Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 4, (2010), s. 135-159.

sunduğu katkıyı yeni kurumsal teori açısından incelemektedir.¹³⁶ Yazarlar rasyonel tercihci ve tarihselci kurumsalcılığın Neumark'ın yaptığı katkıyı açıklayamadığını iddia ettikten sonra sosyolojik kurumsalcılığın (örgüt kurumsalcılığının) meseleyi anlamada yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Yapılan açıklamalarda devlet muhasebesinin modern uygulamaları örnek olarak etkinleşmek adına muhasebesini değiştirdiği açıklanmaktadır. Burada da yazarlar zorlayıcı eşbiçimcilikten bahsetmektedirler. Ancak burada Aldemir'in muhasebe dönemlerini sınıflandırdığı tarihlerin yukarıdaki çalışmadan farklı olması dikkat çekicidir.

Bir diğer çalışma üniversite kurumsallaşmasına yöneliktir. Özyurt, yüksek lisans tezinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nin örgütsel alanını ve tarihsel gelişimini yeni kurumsalcılık kuramı ile çözümlenmeyi hedeflemiştir. Özyurt bu hedeflere ulaşmak için üniversitenin hem kendi birimleriyle hem de YÖK'ü de içine alan üst düzey devlet yönetimiyle olan ilişkilerini incelediğini belirtmektedir. Yazar özellikle üniversite çalışanlarının uyguladıkları ritüellere ve gayri resmi kurallara odaklandığını ifade etmiştir.¹³⁷ Çalışma, konu ve amaç açısından tam olarak yeni kurumsalcılıkla ilgili olmakla birlikte, Özyurt, üniversitede kararların aslında hangi ritüel ve mitler etrafında alındığını göstermekte bazı zorluklar yaşamıştır. Bunun sebebi ise Özyurt'un üniversite içinde belirli bir örgüte yoğunlaşarak kararların formel ve informel kurumsal çerçeveler içinde nasıl geliştiğini ele almak yerine bütün üniversitedeki kararların nasıl ele alındığını açıklamaya çalışmasıdır. Formel kurallar ile informel kurallar arasındaki ayrışmanın nasıl ve neden gerçekleştiğini tespit etmek zordur. Bu nedenle Özyurt'un bazı yönlemsel zorluklarla karşılaştığı gözlemlenmektedir.

Bazı çalışmalar ise yeni kurumsalcılık yöntemini alternatif açıklamalarla karşılaştırmaktadır. Canbolat ve Çeliksoy yeni kurumsalcılığın eşbiçimlilik iddiasına

¹³⁶ Ceray Aldemir, Gülşah Atağan, "Bir Entelektüel Göçün Anatomisi: Fritz Neumark Türk Kamu Mali Yönetiminin ve Devlet Muhasebe Sisteminin İnşası", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Sayı 20, (2018), s. 92-106.

¹³⁷ Gamze Gonca Özyurt, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nin Örgütsel Alanının ve Tarihsel Gelişiminin Yeni Kurumsalcılık Kuramı Yoluyla Çözümlemesi*, Yüksek Lisans Tezi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2017, s. 32.

kaynak bağımlılık teorisinin iddialarıyla bir eleştiri getirmişlerdir¹³⁸. Yazarlar Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde ortaya çıkan eşbiçimliliğin nedeninin meşruiyetle mi yoksa kaynaklarla mı ilgili olduğu sorusunu yöneltmişlerdir. Spesifik bir problem üzerine iki farklı yöntemin açıklamalarını ekonometrik yöntemle karşılaştıran yazarlar, eşbiçimliliğin tek başına meşruiyet iddiasına dayanamayacağı sonucuna varmışlardır. Böylece yazarlar sadece anlamlı bir şekilde yeni kurumsal teorisinin uygulamasını yapmakla yetinmemişler, ayrıca bu teoriyi eleştirmişlerdir.

Bir diğer çalışma, Önder ve Erdil'in akademik teşviklerin işletme bölümlerindeki akademisyenlerin SSCI kapsamında olan dergilerde yayın yapmayı ne ölçüde etkilediğine yönelik araştırmalarıdır¹³⁹. Öncelikle akademik teşvikler maddi teşvik ve normatif (profesyonel) baskı yaratarak akademisyenlerin performansını kurumsal düzenleme ile artırmayı amaçlayan bir uygulamadır. Bu bakımdan sadece maddi teşviklerin normatif baskı yaratıp yaratamayacağı önemli bir sorudur. Yazarlar çalışmalarında maddi teşviklerin akademisyenlerin sadece %15'inde küçük bir etki yarattığını belirttikten sonra, asıl hususun işletme bölümlerinin kuruluşlarında izledikleri tutumların ve akademisyenlerin doktoralarını aldıkları okulların etkisi olduğunu saptamışlardır. Önder ve Erdil'in bu bulgusu yeni kurumsalcılıkla büyük ölçüde tutarlıdır. Çünkü söz konusu durumda davranışı etkileyen parasal teşvik değil kurum kültürü olmuştur. Diğer bir deyişle, maddi teşviklerin yüzeysel zorlayıcı eşbiçimliliğinin başarısız bir eğitim politikasınadönüştüğü ortaya konmuştur.

Buraya kadar yürütülen tartışmadan anlaşılacağı üzere kamu kurumları ile ilgili çalışmalar temelde, formel regülasyonların ne ölçüde zorlayıcı eşbiçimliliği yarattığını sorgulamaktadır. Zorlayıcı eşbiçimlilik tek başına yeterli olmadığından bu zorlayıcı kurumsal faktörlerin ne ölçüde taklitçi ve normatif eşbiçimliliği yarattığı incelenmektedir. Bu duruma bir örnek Yıldız ve Ünal'ın Türk Emniyet Teşkilatı'nın

¹³⁸ Ela Özkan Canbolat ve Emine Çeliksoy, "Kurumsal Kuramın Varsayımlarına Kamu Kesiminde Uyum Bağlamında Bir Eleştiri: Türkiye'de Sağlık Kurumları Örneği", *Sayıştay Dergisi*, Sayı 109, (2018), s. 137-160.

¹³⁹ Çetin Önder ve Selin Eser Erdil, "Aynı Kurumsal Beklentilere Tabi Aktörlerin Farklılaşan Davranışları: Öğretim Üyelerinin Bilimsel Yayın Üretkenliklerinin Üniversite, Bölüm ve Birey Düzeyindeki Yordayıcıları", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 42, (2015), s. 581-519.

AB standartlarına ölçüde uyum sağladığını gözlemledikleri araştırmadır¹⁴⁰. Yıldız ve Ünal'ın 2011 yılında henüz Türkiye'nin AB politikasında sorun yaşamadığı bir dönemde Yönetim Bilimleri Dergisi'nde yayımladıkları makalede, Türk Emniyet Teşkilatı'nın Helsinki kriterlerini uygulamada başarılı olduğu ileri sürülmektedir. Bu başarının nedeni olarak da zorlayıcı eşbiçimliliğin başlattığı normatif eşbiçimlilik gösterilmektedir. Çalışmanın kanıtları AB İlerleme Raporuna dayandırılmıştır. Ancak 2015 sonrası dönemde AB ile Türk hükümeti arasında yaşanan olumsuzlukların Emniyet Teşkilatına ilişkin süreci de kötü etkilediği görülmektedir. Yılmaz ve Ünal'ın çalışmasının taşıdığı risk, zorlayıcı kurumsal düzenlemenin esas itibarıyla yurt dışı kaynaklı olması ve söz konusu zorlayıcı etkinin önemli ölçüde iç siyasetle ilişkili bulunmasıdır.

Özdemiray doktora tez çalışmasında Türkiye'de mülki idarenin Batılılaşmanın etkisi ile nasıl dönüştüğünü ve bu dönüşümün temel kurumsal belirleyicilerinin neler olduğunu ele almıştır¹⁴¹. Özdemiray mülki idaredeki değişimi tarihsel kurumsalcılık, rasyonel tercih kurumsalcılığı ve örgüt kurumsalcılığı perspektiflerinden ele almış ve sonuçta örgüt kurumsalcılığının (kendi deyişiyle sosyolojik kurumsalcılığın) mülki idaredeki değişimi daha iyi açıkladığı sonucuna varmıştır. Bu tespitteki temel veri ise bürokratların Batıya yönelik olumlu düşüncelerinin yasal düzenlemelerin temel belirleyicisi olduğu kanaatidir. Dolayısıyla mülki idaredeki değişim uzun dönemde bürokratların normatif eşbiçimliliği ne ölçüde devam ettirebileceklerine bağlanmıştır.

Özdemiray'ın doktora tezinde açıklamaya çalıştığı hususu Şahin de bir makalede ele almıştır. Şahin'in araştırmasının sorunsalı da, Türk kamu yönetiminde ortaya çıkan dönüşümü eşbiçimlilik teorileri bağlamında ele almaktır¹⁴². Şahin'in makalesinin temel iddiası kamu yönetimindeki reformun taklitçi ve normatif eşbiçimlilik baskıları ile başladığı ancak eşbiçimliliğin kurumsallaşmayı sağlayamadığı yönündedir.

¹⁴⁰ Serdar Yıldız ve Ünal Ali, "Kurumsal Teori Bağlamında AB Üyelik Sürecinde Türk Polisinde Değişim", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, (2011), s. 219-237.

¹⁴¹ Sema Müge Özdemiray, *Yeni Kurumsalcılık Ekseninde Mülki İdarede Süreklilik ve Değişim*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

¹⁴² Şahin, Ali, "Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabaları Ve Uluslararası Kurumsal Çevrenin Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 14, (2007), s. 47-76.

Bir diğerk çalışma, Arslan ve Altınışık'ın Van ilindeki 32 ilköğretim okuluna ait stratejik plan karşılaştırmasıdır¹⁴³. 5018 sayılı Kanun'a göre kamu kurumları stratejik plan hazırlamakla yükümlüdürler. Kanun koyucunun buradaki temel amacı şüphesiz kamusal hizmetin kalitesini artırmaktır. Arslan ve Altınışık'ın inceleme yaptıkları okullarda stratejik planların Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) şablonlarına ve kurallarına uygun hazırlandığı saptanmıştır. Ancak söz konusu stratejik planların çoğu maddede birbirlerine fazlasıyla benzedikleri tespiti yapılmıştır. Bu durum ise, bu stratejik planların aslında yasal bir zorunluluğu yerine getirmekten ibaret olduğu algısını desteklemektedir. Yazarlar zorlayıcı ve hatta taklitçi eşbiçimciliğin yüzeysel kaldığı ve gerçek bir değişime hizmet etmediği sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim sektöründen bir başka örnek de Eryılmaz'ın Bursa'da 16 orta öğretim kurumu üzerinden toplam kalite yöntemi (TKY) bağlamında yaptığı çalışmadır. Eryılmaz rastgele seçilen okullar arasında bazılarının TKY uygulamalarını gerçekten benimsediğini bazılarının ise sadece törensel olarak bu uygulamayı göz ardı ettiğini belirtmektedir.¹⁴⁴ Eryılmaz bu çalışma ile herhangi bir ciddi yaptırıma maruz kalmayan okulların bazılarının neden TKY'yi ciddiye aldığı sorusunu cevaplamaya çalışmaktadır. Yazara göre her ne kadar yeni kurumsalcılığın eşbiçimcilik iddiasının açıklayıcı bir gücü olsa da, stratejik seçim teorisi de konuyla ilgili olarak yeni kurumsalcılığı destekleyebilir. Eryılmaz'ın bu çalışması 2011 yılında *ODTÜ Gelişim Dergisi*'nde yayımlanmıştır. Ancak 2014 yılında Eryılmaz'ın aynı konuyu benzer bir yöntem ve iddia ile ele aldığı çalışması *Yönetim Araştırmaları Dergisi*'nde yeniden yayımlanmıştır¹⁴⁵.

Bu çalışmalarda,formel regülasyonların yüzeysel eşbiçimsellikler yarattığı tespiti yapılmış ancak bu kamu kurumlarında hangi kurumsal kısıtların mevcut olduğu açıklanmamıştır. Bu bağlamda alan araştırmasının kapsamının genişletilmesi önerilebilmektedir. Her ne kadar kamu kurumlarını inceleyen akademisyenler veri

¹⁴³ Mehmet Arslan ve Songül Altınışık, "İlköğretim Okullarındaki Stratejik Planların Taklitçi Eşbiçimlilik Düzeylerinin Belirlenmesi (Van İli Örneği)", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, (2013), s. 1-14.

¹⁴⁴ Mehmet Eymen Eryılmaz, "Yeni Kurumsalcı Örgüt Kuramı Perspektifinden İlköğretim Alanında Yaşanan Kurumsal Değişim ve Nedenleri", *ODTÜ Gelişim Dergisi*, Cilt 38, Sayı 3, (2011).

¹⁴⁵ Mehmet Eryılmaz, "Stratejik Seçim ve Kurumsalcı Bakış Açılarının Birlikteliği Üzerine Eğitim Sektöründe Bir Araştırma", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, (2014), s. 25-49.

toplamakta zorlansa da, kâr amacı güden örgütler üzerine yapılan çalışmaların bu kısıtları aşması umulmaktadır. Nitekim aşağıdaki başlıkta bu tür örgütler üzerine yapılan çalışmalar incelenecektir.

2.1.2. Kâr Amacı Güden Örgütlerde Eşbiçimlilik

Kamu kurumları üzerine yapılan çalışmalarda ortaya çıkan örüntünün benzerini kâr amacı güden örgütler üzerine yapılan çalışmalarda da görmek mümkündür. Bu konuya bir örnek Akkuzu'nun Türk GSM sektöründe eşbiçimliliği araştırdığı yüksek lisans tezidir¹⁴⁶. GSM sektörü hem yasal regülasyonların çok yoğun olduğu hem de oligopol piyasası nedeniyle şirketlerin birbirlerini yakından takip ettikleri bir alandır. Buna ek olarak Akkuzu'nun belirttiği üzere, teknoloji piyasası global ölçekte yüksek rekabetin yaşandığı bir alan olduğu için GSM şirketleri dışarıdan nasıl algılandıkları konusuna ayrıca önem vermektedir.

Akkuzu çalışmasında zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimci süreçlerin sektörü nasıl ve hangi konularda biçimlendirdiğini ayrı ayrı göstermektedir. Bu bakımdan yukarıda görülen bazı dezavantajları aşmış görünmektedir.

Formel regülasyonların piyasada işlem yapan firmaların işleyişine nasıl etki ettiği önemli bir konudur. Bu etkinin hem denetleyici kuruma hem de belirli piyasaların yapısına ve şartlarına dayandığı açıktır. GSM sektöründe yüksek oranda karşılaşılan regülasyonlara uyma pratiğinin daha az yoğunluğun yaşandığı bir sektör olan sivil havacılıkta farklı bir seyir izlediği Kurt'un yüksek lisans çalışmasında ortaya konulmuştur. Kurt, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından uygulamaya koyulan Emniyet Yönetim Sistemi'nin (EYS) ne ölçüde ve nasıl uygulandığını sektördeki 11 firma üzerinden incelemektedir¹⁴⁷. Eşbiçimlilik önermesini kullanan Kurt, hem şirket yöneticileri ile görüşerek hem de alanda uygulamanın nasıl yapıldığını gözlemleyerek EYS'nin büyük ölçüde meşruiyet amaçlı ve törensel bir şekilde uygulamaya

¹⁴⁶ Hasan Akkuzu, *Mobil İletişim Sektöründe Kurumsal Kuram, Açısından Değişim: Türk GSM Sektörü Örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

¹⁴⁷ Yeşim Kurt, *Yeni Kurumsal Kuram Perspektifiyle Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

konulduğunu keşfetmiştir. Kurt, bu konudaki uluslararası literatürün aksine zorlayıcı eşbiçimliliğin büyük ölçüde ayrışma stratejisi ile firmalar tarafından etkisizleştirildiğini saptamıştır.

Eşbiçimsellik süreçleri arasındaki ayrışmayı konu edinen bir diğer çalışma da Kurt ve Görmüş'ün İstanbul, Bursa ve Ankara'da bulunan 35 danışmanlık firmasının işletmelere sağladıkları hizmetler üzerinden yaptıkları araştırmadır¹⁴⁸. Yazarlar işletmelerin kurumsal çevrelerinin işletmelerinin hangi türde eşbiçimselliğe yöneldiklerini gösterdiğini ileri sürmektedirler. Buna göre İstanbul'da işletmelerin daha çok normatif eşbiçimlilik geliştirmeye yönelik hizmet alırken, Bursa ve Ankara'da işletmelerin genellikle devlet regülasyonlarını takip edebilmek için danışmanlık hizmeti aldıklarını ortaya koymaktadırlar.

Zorlayıcı eşbiçimliliğin dışında normatif eşbiçimliliğe örnekler de Türkçe literatürde mevcuttur. Yine havayolu taşımacılık sektöründen bir çalışmada Köse ve Ayhün, Star Alliance uluslararası havayolu ittifakında yer alan havayolu firmalarının misyon bildirelerini incelemiştir¹⁴⁹. Buna göre yasal ya da sektöre ait herhangi bir formel regülasyon olmamasına rağmen firmalar güvenliği öne çıkartan benzer misyon metinlerini kabul etmişlerdir. Bu durum normatif eşbiçimlilik varsayımını doğrulamıştır.

Normatif eşbiçimlilik varsayımına yönelik bir diğer çalışma, Özen ve Yeloğlu'nun Türkiye'deki holdingleşme üzerine yaptıkları çalışmadır¹⁵⁰. Burada yazarlar holdingleşmenin büyük ölçüde küçük firmaların meşruiyet kazanmak için benimsedikleri bir model olduğunu iddia etmektedirler. Böylece rasyonel tercihi açıklamalar reddedilmektedir. Bunun dışında yazarlar holdinglerin Türkiye'de yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte eski büyük holdinglerin yeni isimlerle kendilerini

¹⁴⁸ Mustafa Kurt, Alparslan Şahin Görmüş, "Yönetim Bilgisinin Yerel Yeniden Üretimde Kurumsal Çevrenin Etkisi: Danışmanlık Firmalarının Ürünleri Üzerine Bir Araştırma", SDÜ İİBF Fakülte Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, (2010), s. 67-82.

¹⁴⁹ Bilge Çavuşgil Köse ve Sena Erden Ayhün, "Kurumsal Eşbiçimlilik Kapsamında Havayolu İttifaklarının Misyon İfadelerinin İncelenmesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 32, (2018), s. 533-550.

¹⁵⁰ Şükrü Özen ve Hakkı Okan Yeloğlu, "Bir Örgüt Kimliği Olarak 'Holding' Adının İnşası ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1-2, (2006), s. 45-84.

sektöre yeni giren firmalardan ayrıştırmaya çalıştıklarını belirterek, bu konuda çözülme yaşandığını göstermişlerdir. Böylece kurumsallaşmanın çözülmesinin dışsal kriz, çatışan kurumsal mantıklar ya da kurumsal girişimci olmadan da açıklanabileceğini belirterek literatüre bir eleştiri getirmişlerdir.

Normatif eşbiçimliliğe ilişkin farklı bir örnek de Ergeneli ve Özkaya'nın Ankara'da ISO 9000 belgesi alan elektronik firmaları üzerine yaptığı incelemedir¹⁵¹. ISO 9000 belgesi almak zorunlu olmasa dahi firmaların bu belgeyi meşruiyet kazanmak için elde etmeye çalıştıklarını belirtmektedirler. Ancak yazarlar bu durumun çoğunlukla ayrışma stratejilerine neden olarak ISO 9000 belgesinin gerçek bir kurumsallaşma sürecini başlatmadığını ifade etmektedirler. Bu bakımdan zorunlu regülasyonların sebep olduğu ayrışma stratejileri, tercihe tabi standartların uygulamasında da karşılaşılan bir durumdur.

ISO 9000 belgeli işletmelere yönelik bir diğer çalışma da Tümer'in ISO 9000 belgesine sahip 16 özel hastane üzerinden yürüttüğü yüksek lisans tezidir¹⁵². Ergeneli ve Özkaya'nın aksine, Tümer, ISO 9000 belgesinin hastane çalışanları ve yöneticileri üzerinde önemli ölçüde kurumsallaşma sağladığı ve bu kurumsallaşmanın normatif eşbiçimliliğin yanında taklitçi eşbiçimlilik süreçleri ile de yayıldığını ileri sürmektedir.

Yeni kurumsalcı literatüre katkı sunan çalışmalar arasından Erçek'in makalesi yeni kurumsalcılık teorisinin temelde Batı toplumlarında işlevsel olduğunu iddia ederek, teoriyi eleştirmektedir¹⁵³. Erçek bu sonuca Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin söylem ve uygulamasını inceleyerek ulaşmıştır. Yazara göre zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimliliğin ortaya çıkabilmesi için hali hazırda güçlü formel kurumlara ihtiyaç vardır. Diğer bir deyişle, eşbiçimliliğin zorlayıcı olabilmesi için güçlü devlet kurumlarına, taklitçi olabilmesi için ciddi piyasa rekabetine ve normatif olabilmesi için de güçlü meslek örgütlerine gereksinim duyulmaktadır. Yazar,

¹⁵¹ Azize Ergeneli ve Sibel Özkaya, "ISO 9000 Belgesi Olan Örgütlerde Çalışanların Kurumsallaşmaya İlişkin Algıları", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, (2004), s. 181-195.

¹⁵² Alper Bilgin Tümer, *Kurumsallaşma ve Türkiye'de Ts-En- ISO 9000 Belgeli Özel Hastanelerde Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.

¹⁵³ Mehmet Erçek, "Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Mesleki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması, 1960-1999", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 129-195.

Türkiye’de bu tür kurumsallaşmanın eksik olmasından ötürü, yeni kurumsalcılığın Türkiye için geçerli olmadığını iddia etmektedir.

Erçek’in yorumuna karşı kanıtlar da ileri sürülebilir. Örneğin, Türkiye’de yüksek rekabetin gözlemlendiği önemli bir sektör otomobil sektörüdür ve bu konuda yeni kurumsalcı kurama göre yürütülmüş bir çalışma bulunmaktadır. Dinçer ve Yıldız buradaki eşbiçimli kurumsal yayılmayı saptayarak bunun sebepleri üzerine bir alan araştırması yürütmüşlerdir¹⁵⁴. Çalışmanın sonucu, zorlayıcı ve normatif eşbiçimliliğin otomobil sektöründe öncelikle etkili olduğunu göstermektedir. Ancak bununla birlikte piyasa rekabetinden kaynaklanan taklitçi eşbiçimliliğin de sektörde yaygın şekilde görüldüğü belirtilmektedir. Özellikle piyasaya sürülen yeni bir ürünün ya da üretim biçiminin rakipler tarafından çok hızlı bir şekilde kopyalanması ve hatta geliştirilmeye çalışılması otomobil sektörünü belirleyen temel unsurlar arasında sayılmaktadır. Dolayısıyla yazarlara göre otomobil sektörü pek çok açıdan eşbiçimci kurumsal baskılar çerçevesinde şekillenmektedir.

Bu yöndeki bir diğer çalışma ise Sorgun’un Vestel firmasının lojistik faaliyetlerinin yapılanmasını inceleyen çalışmasıdır¹⁵⁵. Uluslararası ölçekte rekabetçi bir firma olan Vestel’in lojistik yapılanmasının temelinde etkinlik artırmayı hedefleyen taklitçi eşbiçimlilikle açıklanabileceği iddia edilmektedir. Yoğun yasal mevzuata rağmen Vestel’in temel kaygısının bu tür yasal zorunlulukların ötesinde olduğu yazar tarafından ileri sürülmektedir. Buradan hareketle yazar politika yapıcılara bu tür mevzuatların piyasayı geliştirecek şekilde nasıl hazırlanabileceğine dair de öneri sunmaktadır. Özetle söz konusu çalışma, yeni kuramsal kuramın sunabileceği yenilikçi bilgiler konusunda bir örnek teşkil etmektedir.

Canbolat’ın Çankırı’da bulunan 39 firma yöneticisi üzerinden yaptığı çalışmada gelişmiş bir rekabet ortamı olmasa da örgütlerin içinde buldukları ağların örgütleri

¹⁵⁴ Mustafa Abdül Metin Dinçer ve Gültekin Yıldız, “Yüksek Rekabet Ortamında Teknik ve Kurumsal Bağlamın Eşbiçimlilik Üzerine Etkileri: Otomobil Kümelenmesi Örneği”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, (2016), s. 22-62.

¹⁵⁵ Sorgun, Metehan, Feridun, “Üreticileri Tersine Lojistik Faaliyetlerine Yönelten Motivasyonlar Hiyerarşisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt 18, Sayı 2, (2017), s. 243-259.

pek çok açıdan eşbiçimliliğe sevk edebileceği gösterilmektedir.¹⁵⁶ Araştırmada mülakat yöntemi uygulanarak, firmaların örgüt yapılarındaki benzerlikleri ile ağdaki konumları arasında korelasyon olup olmadığı araştırılmıştır. Buradan kurumsallaşma ve eşbiçimliliğin oldukça karmaşık bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

Rekabetçi sektörlere paralel bir başka konuda Türkiye'nin küresel piyasalarla daha sıkı eklemlenmesiyle çoğalan holdinglere ilişkin çalışmalardır. Bu çalışmalardan bir kısmı Holdinglerin sosyal sorumluluk projelerine yönelmiştir. Alakavuklar ve arkadaşları Türkiye'de hayırseverlik pratiğinin holdingleşme ile birlikte yapısının ve amacının dönüştüğünü ileri sürmektedirler¹⁵⁷. Yazarlar bu değişimin hayırseverlik olgusunun anlamını ne ölçüde dönüştürdüğünü yeni kurumsalcı bir perspektifle ele almışlardır. Örgütsel kurumsalcılıktan ziyade tarihsel kurumsalcılığa benzeyen bu çalışmanın dışında holdinglerin sosyal sorumluluk projelerini niceliksel olarak inceleyen bir çalışma daha vardır. Dinçer ve Özdemir'in Türkiye'deki 10 holdingin sosyal sorumluluk faaliyetleri üzerinden yürüttükleri çalışmalarında 8 şirket arasında normatif eşbiçimliliğe rastlanmıştır¹⁵⁸. Bu holdinglerin misyon beyanları ve etik ilkeleri incelendiğinde eşbiçimlilik daha açık hale gelmektedir. Bunun yanında yazarlar tarafından holdinglerin faaliyet alanları ve pratikler bakımından da taklitçi eşbiçimliliğin izlerini taşıdıkları belirtilmektedir. Bu konuya ilişkin son çalışma Budak'ın Amasya'daki işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışlarını inceleyen yüksek lisans tezidir¹⁵⁹. Çalışma popülasyon ekolojisinin önerdiği evrimsel bakış açısı ile yeni kurumsalcılığın meşruiyet ve eşbiçimlilik kavramlarını uyumlulaştırmaya çalışması bakımından yenilikçidir.

¹⁵⁶ Ela Özkan Canbolat, "Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2010), s. 1-9.

¹⁵⁷ Ozan Nadir Alakavuklar, Selcen Kılıçaslan ve Engin Bağış Öztürk, "Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, (2009), s. 103-143.

¹⁵⁸ Mustafa Abdül Metin Dinçer, Yasemin Özdemir, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka Çalışması", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, (2013), s. 31-66.

¹⁵⁹ Sezer Budak, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Örgüt Çevre Uyumuna Katkıları*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Holdinglelere ilişkin bir diğer çalışma da Türkiye’de firmaların yönetim kurullarında kadın üye bulundurulma zorunluluğuna ilişkindir. Şahin ve arkadaşları Borsa İstanbul’da işlem gören 400 firmadaki 250 kadın yönetim kurulu üyesi üzerinden yürüttükleri çalışmada kadın üyelerin genellikle yasal zorunluluğun karşılığı olarak sembolik şekilde yönetim kurullarında yer aldıklarını iddia etmektedirler¹⁶⁰. Bu bakımdan hükümetin pozitif ayrımcılık için getirdiği düzenlemelerin firmalarda törensel şekilde uygulanarak yönetim anlayışında bir ayrışmaya neden olduğugörülmektedir.

Şu ana kadar incelenen araştırmalardan anlaşıldığı üzere Türkçe yeni kurumsalcılık literatürü büyük işletmelere yoğun ilgi göstermektedir. Bu firmalar üzerine yapılmış bir diğer araştırma İlhan’ın yabancı sermayeli 74 firma üzerine yaptığı çalışmadır. Çalışmada bu firmaların örgüt kültürleri bakımından hem uygulamada hem de değerlerinde eşbiçimlileşme olup olmadığı ve bunun yerel kültürle olan ilişkisi araştırılmaktadır¹⁶¹. Çalışma sınırlı düzeyde eşbiçimlileşme tespit etse de, bu firmaların uygulama ve değerlerinin temelde kaynak bağımlılığı ile daha iyi açıklanabileceği sonucuna varmıştır. Bu bakımdan makalenin yeni kurumsalcılık teorisinin varsayımlarını test eden bir çalışma olduğu belirtilmelidir.

İlhan benzer bir konuda yazdığı diğer çalışmasında ise, Türkiye’deki çokuluslu firmaların eşbiçimlileşme baskıları ile daha çok insan kaynakları yönetiminde karşılaştıklarını ancak bunun yanında finans ve üretim gibi alanların bu baskılardan korunarak yurt dışına benzer şekilde örgütlendiğini göstermektedir.¹⁶²Bu açıklamalar, Türkiye’deki işletme örgütlenmelerinin yapısına ışık tutmaktadır.

¹⁶⁰ Kader Şahin; Burçin Eser; Tuğba Kaplan ve Gamze Özdündar, “Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye’de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyete Bağlamında İncelenmesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 14, Sayı 4, (2018), s. 1147-1166.

¹⁶¹ İlhan, Tülay, “Türkiye’de Faaliyette Bulunan Uluslar Arası Ortak Girişimlerde Örgüt Kültürü: Yerel Sosyo-Kültürel Bağlamın Eşbiçimlilik Etkisi”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 35, (2008), s. 305-343.

¹⁶² Tülay İlhan, “Uluslararası Ortak Girişimlerde Şirket İçi Tutarlılık ve Yerel Eşbiçimlilik Baskılarını Yönetmede Farklılaşan Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Rolü”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, (2005), s. 81-119.

Yapılan araştırma ve analizler sonucunda eşbiçimlileşme konusunun yeni kurumsalcılık çalışmalarının enpopüler alanı olduğu belirtilebilir. Bu konu üzerine sadece kâr amacı güden örgütler değil ama aynı zamanda kamusal kurumlar da önemli sayıda araştırmaya konu olmuşlardır. Kamu kurumları temelde zorlayıcı eşbiçimlileşme bağlamında ele alınmıştır. Bu konuda alan araştırmalarının önü oldukça açıktır. Bunun dışında kâr amacı gütmeyen STK'ların eşbiçimlileşme teorisi bağlamında ele alınmaması da ilginç bir bulgudur. Araştırmacılar genellikle bürokratik reform üzerine yoğunlaşarak, sivil toplumda ortaya çıkmış olabilecek eşbiçimlileşme süreçlerini göz ardı etmişlerdir.

Bunun yanında kâr amacı güden çalışmaların yukarıda bahsi geçen çalışmalara kıyasla daha fazla veriye ve alan araştırmasına dayandığı belirtilebilir. Ortaya çıkan farklılığın görünürde açık bir sebebi olmamakla birlikte kamusal kurumlar üzerine çalışmanın belirli sınırları olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte piyasada işlem gören firmaları çalışma konusunda bu türden çekincelere rastlanmamaktadır. Ancak burada da araştırmacıların büyük firmalara odaklandıkları görülmektedir. Türkiye'de ekonominin büyük ölçüde KOBİ'lerden ve kayıt dışı ekonomiden oluştuğu göz önüne alındığında, araştırmacıların tercihlerinin sebeplerini sorgulamak başka çalışmalara konu edilebilir.

Genel olarak bakıldığında eşbiçimlilik kavramının anlamı konusunda çalışmalarda bir farklılık gözlemlenmemiştir. Yazarlar genellikle yabancı kaynaklara atıfla aynı açıklamaları yapmıştır. Özellikle *Yönetim Araştırmaları Dergisi* ve *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*'nin konuya ilişkin yayınladıkları çalışmalarda belirli bir tutarlılık ve desteği görmek mümkündür. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Türkçe Literatürde Eşbiçimlilik Üzerine Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Ela Özkan Canbolat	Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi	Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi	2010	Çankırı Karatekin Üniversitesi, İşletme Bölümü

2	Ceray AldemirNusret YazıcıTuğba Uçma Uysal	Yakınsama Mı Ayrışma Mı? Kamu Muhasebe Sisteminin Dönüşümü: İDT Örneği	Amme İdaresi Dergisi	2017	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Başbakanlık, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret Ve Finansman
3	Gamze Gonca Özyurt	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nin Örgütsel Alanının ve Tarihsel Gelişiminin Yeni Kurumsalcılık Kuramı Yoluyla Çözümlemesi	Yüksek Lisans Tezi	2017	Yüksek Lisans Tezi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
4	Hasan Akkuzu	Mobil İletişim Sektöründe Kurumsal Kuram Açısından Değişim: Türk GSM Sektörü Örneği	Yüksek Lisans Tezi	2017	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Fen Bilimleri Enstitüsü
5	Yeşim Kurt	Yeni Kurumsal Kuram Perspektifiyle Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarının Değerlendirilmesi	Anadolu Üniversitesi Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı	2015	Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
6	Bilge Çavuşgil Köse Sena Erden Ayhün	Kurumsal Eşbiçimlilik Kapsamında Havayolu İttifaklarının Misyon İfadelerinin İncelenmesi	Yönetim Bilimleri Dergisi	2018	Çanakkale Onsekiz Mart ÜniversitesiPazarlama ve Reklamcılık Çanakkale Onsekiz Mart ÜniversitesiYönetim ve Organizasyon

					Bölümü
7	Şükrü Özen Hakkı Okan Yeloğlu	Bir Örgüt Kimliği Olarak 'Holding' Adının İnşası ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma Ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2006	Başkent Üniversitesi
8	Mehmet Erçek	Çeviri, Aktör Ağları Ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Mesleki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması, 1960-1999	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2004	İstanbul Teknik Üniversitesi
9	Azize Ergeneli Sibel Özkaya	Iso 9000 Belgesi Olan Örgütlerde Çalışanların Kurumsallaşmaya İlişkin Algıları	Amme İdaresi Dergisi	2004	Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü, Dış Ticaret Müsteşarlığı
10	Kader Şahin Burçin Eser Tuğba Kaplan Gamze Özdündar	Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye'de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi	Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi	2018	Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF,
11	Ozan Nadir Alakavuklar Selcen Kılıçaslan Engin Bağış Öztürk	Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2009	Dokuz Eylül Üniversitesi Dokuz Eylül Üniversitesi Dokuz Eylül Üniversitesi
12	Serdar Yıldız Ali Ünlü	Kurumsal Teori Bağlamında AB Üyelik Sürecinde Türk Polisinde Değişim	Yönetim Bilimleri Dergisi	2011	

13	Ceray Aldemir Gülşah Atağan	Bir Entelektüel Göçün Anatomisi: Fritz Neumark Türk Kamu Mali Yönetiminin ve Devlet Muhasebe Sisteminin İnşası	Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi	2018	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
14	Sema Müge Özdemiray	Yeni Kurumsalcılık Ekseninde Mülki İdarede Süreklilik Ve Değişim	Doktora Tezi	2018	Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı
15	Mustafa Abdül Metin Dinçer Gültekin Yıldız	Yüksek Rekabet Ortamında Teknik ve Kurumsal Bağlamın Eşbiçimlilik Üzerine Etkileri: Otomobil Kümelenmesi Örneği	Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi	2016	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
16	Ela Özkan Canbolat Emine Çeliksoy	Kurumsal Kuramın Varsayımlarına Kamu Kesiminde Uyum Bağlamında Bir Eleştirisi: Türkiye’de Sağlık Kurumları Örneği	Sayıştay Dergisi	2018	Cankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bolumu, Cankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi Ve Kamu Yonetimi
17	Mustafa Abdül Metin Dinçer Yasemin Özdemir	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka	Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi	2013	Sakarya Üniversitesi, SBE, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,

		Çalışması			
18	Mehmet Eryılmaz	Stratejik Seçim ve Kurumsal Bakış Açılarının Birlikteliği Üzerine Eğitim Sektöründe Bir Araştırma	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2014	
19	Alper Bilgin TÜMER	Kurumsallaşma ve Türkiye’de Ts-En- ISO 9000 Belgesi Özel Hastanelerde Bir Uygulama	Yüksek Lisans Tezi	2008	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
20	Sezer Budak	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Örgüt Çevre Uyumuna Katkıları		2015	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
21	Tülay İlhan	Türkiye’de Faaliyette Bulunan Uluslar Arası Ortak Girişimlerde Örgüt Kültürü: Yerel Sosyo-Kültürel Bağlamın Eşbiçimlilik Etkisi	ODTÜ Gelişme Dergisi	2008	Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
22	Ali Şahin	Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabaları ve Uluslararası Kurumsal Çevrenin Etkisi	SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	2007	Selçuk Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi
23	Tülay İlhan	Uluslararası Ortak Girişimlerde Şirket İçi Tutarlılık Ve Yerel Eşbiçimlilik Baskılarını Yönetmede Farklılaşan Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Rolü	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2005	Karadeniz Teknik Üniversitesi
24	Çetin Önder Selin Eser Erdil	Aynı Kurumsal Beklentilere Tabi Aktörlerin Farklılaşan Davranışları: Öğretim	ODTÜ Gelişme Dergisi	2015	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Bölümü,

		Üyelerinin Bilimsel Yayın Üretkenliklerinin Üniversite, Bölüm ve Birey Düzeyindeki Yordayıcıları			Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Bölümü
25	Mehmet Arslan Songül Altınışik	İlköğretim Okullarındaki Stratejik Planların Taklitçi Eşbiçimlilik Düzeylerinin Belirlenmesi (Van İli Örneği)	Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi	2013	M.E.B., İstanbul İl Eğitim Denetmeni TODAİE
26	Mustafa Kurt Alparaslan Şahin Görmüş	Yönetim Bilgisinin Yerel Yeniden Üretiminde Kurumsal Çevrenin Etkisi: Danışmanlık Firmalarının Ürünleri Üzerine Bir Araştırma	SDÜ İİBF Fakülte Dergisi	2010	Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü Uşak Üniversitesi, İşletme Bölümü
27	Metehan Feridun Sorgun	Üreticileri Tersine Lojistik Faaliyetlerine Yönelten Motivasyonlar Hiyerarşisi	Ege Akademik Bakış	2017	İzmir Ekonomi Üniversitesi

2.2. MEŞRUIYET

Yeni kurumsalcılıkta meşruiyet kavramı eşbiçimlilik kavramından ayrı düşünülmemektedir. Ancak çalışmalarda örgütlerin eşbiçimliliği meşruiyet kazanmak için nasıl kullandıkları anlatıldığında, konu eşbiçimliliği merkeze alan çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında meşruiyeti merkeze alan 6 adet yeni kurumsalcı çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmaların biri uluslararası ilişkiler, biri siyaset bilimi, beşi de kâr amacı güden şirketlerle ilgilidir. Bu tercihte kamu kurumlarının kanunen sahip oldukları meşruiyetten başka stratejik bir meşruiyet arayışına girmemiş olduğu varsayımı etkili olmuş olabilir. Bunun dışında meşruiyet çalışmaları herhangi bir sivil toplum örgütünü de incelememiştir.

Sözü edilen çalışmalardan ilki, Sümer'in, firmaların halkla ilişkiler modeli üzerine yaptığı araştırmadır¹⁶³. Halkla ilişkiler birimleri ve stratejileri firmaların meşruiyet kazanmak için kullanmaları gereken bir alandır. Dolayısıyla firmaların

¹⁶³ Fulya Erendağ Sümer, "Türkiye'de Stratejik Halkla İlişkiler Anlayışı: Türkiye'deki Büyük İş Örgütlerinin Halkla İlişkiler Uygulayıcılarına Yönelik Bir Araştırma", *Global Media Journal*, Cilt 4, (2013), s. 51-80.

halkla ilişkiler birimlerinin gelişmiş olması beklenmektedir. Bununla birlikte Sümer'in çalışması farklı bir sonuca işaret etmektedir. Yazar, Türkiye'deki firmaların halkla ilişkiler birimlerinin geleneksel modele uygun şekilde firmaların faaliyetlerini tanıtmaya birimi olarak çalıştığını belirtir. Bu bağlamda firmalar halkla ilişkilerini meşruiyet kazanmak için yoğun şekilde kullanmamaktadır. Yazar bunun nedenini baskı gruplarının Türkiye'de yeterince güçlü olmamasına bağlamaktadır. Bu sebeple firmalar da kendi faaliyetlerini stratejik şekilde meşrulaştırmaya çalışmamaktadır.

Çubukçuoğlu'nun uluslararası bir firma olan Nestle'nin "palm yağı" krizini ele aldığı makalesi, önemli bir meşruiyet makalesi olarak gösterilebilir¹⁶⁴. Greenpeace 2010 yılında Nestle'yi yoğun palm yağı kullanımı nedeniyle yağmur ormanlarının ekosistemini yok etmekle suçlayarak, Nestle'nin aleyhine yoğun bir kampanya başlatmıştır. Bunun sonucunda Nestle firması maddi zarara rağmen tedarik zincirini değiştirmek zorunda kalmış ve yoğun bir halkla ilişkiler faaliyetine başlayarak firmanın meşruiyetini yeniden sağlamak için mücadele vermiştir. Yazarın açık bir şekilde anlattığı süreç yeni kurumsalcılığın meşruiyete ilişkin iddialarını doğrular niteliktedir.

İncelenen ilk örnekle Nestle arasındaki fark Türkiye ile gelişmiş sivil toplum kuruluşlarının olduğu ülkeler arasındaki fark olarak da nitelenebilir. Buradan anlaşılmaktadır ki firma yönetimleri demokratik kurumsal gelişmelerden de etkilenmektedir. Türkiye'deki firmaların kurumsal meşruiyet kazanmak için neler yaptığı üzerine çok az sayıda çalışmanın olması belki de bu gerçeğin bir yansımasıdır. Bu açıklamayı destekleyen bir çalışma da Alakavuklar ve arkadaşları tarafından yapılmıştır.¹⁶⁵ Yazarlar Türkiye'de hayırseverlik faaliyetleri ile holdinglerin sosyal sorumluluk anlayışı arasında bir ilişki kurarak, tarihsel süreç içinde birinci anlayışın ikincisine nasıl dönüştüğünü açıklamaya çalışmaktadır. Sadece holdinglerin sosyal sorumluluk kavramının gelişimi bağlamında ele alındığında hayırseverliğin belirli bir anlamsal dönüşüme uğradığı ileri sürülebilir.

¹⁶⁴ Hasan Furkan Çubukçuoğlu, "Kurumsal Kuram Penceresinden Halkla İlişkiler: Nestle ve Palm Yağı Krizi", *İletişim Kuram ve Araştırma*, Sayı 44, (2017), s. 173-192.

¹⁶⁵ Alakavuklar, Ozan Nadir, Kılıçaslan, Selen ve Öztürk, Engin Bağış, "Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 2, (2009), 103-143.

Türkçe literatürde uluslararası alana yönelik bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Gökten ve arkadaşları küresel ısınma iddiası ile gündeme giren sera gazı emisyonu meselesinin muhasebe pratiklerini nasıl değiştirdiğini ele almışlardır.¹⁶⁶ Buradaki temel mesele firmaların yasal mevzuata uyum sağlamaktan ziyade kurumsal meşruiyet sağlama gereksinimlerinden dolayı bu tür muhasebe sistemleri geliştirdiklerinin incelenmesidir. Çalışmaya konu olan uygulamalar yurtdışı kaynaklıdır. Buradan da yukarıda Türkiye hakkında yapılan yorumlar desteklenmektedir.

Bu konuda yapılan çalışmaların hepsi kâr amacı güden örgütlere yönelmemiştir. Şeyşane'nin doktora tezi olarak hazırladığı çalışmada hakikat komisyonları yeni kurumsalcılığın meşruiyet kavramı etrafında incelenmiştir¹⁶⁷. Uluslararası ilişkilerin alanına giren konuda yazar, devletlerin geçmişlerindeki sistematik insan hakları ihlalleri hakkındaki gerçekleri araştırmak ve barış dönemini inşa etmek için kurulmuş uluslararası bir kurum olan hakikat komisyonlarının etkinlik varsayımları ile açıklanamayacağını belirtmektedir. Bunun karşısında bu kurumların ancak liberal bir uluslararası siyasal düzenin meşrulaştırıcı bir örgütü olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir.

İşletmecilik dışında kalan bir diğer örnek de siyaset biliminden gelmiştir. Saatçioğlu, ABD'nin Cleveland şehrinde yoksulların gittiği okulların düşük eğitim kalitesinin yine bu topluluklar tarafından sorgulanmadan kabul edilmesinin siyasal iktidarın meşruiyet kaynakları ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.¹⁶⁸ Buradaki insanların başka türlü bir eğitimin mümkün olmadığını kanıksamalarından dolayı bu okulların meşru kabul edildiğini belirten yazar, ancak yeni kurumsalcılığın meşruiyet kavramının bu siyasal problemi açık bir şekilde ortaya koyacak yeterliliğe sahip olduğunu ileri sürmektedir.

¹⁶⁶ Gökten, Pınar Okan; Marşap, Beyhan ve Soner Gökten, "Sera Gazı Emisyon Raporlaması Bir Tercih Mi Yoksa Zorunluluk Mu? Kurumsal Bir Değerlendirme, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Sayı 20, (2018), s. 911-922.

¹⁶⁷ Şeyşane, Volkan, *Yeni Kurumsalcılık Teorileri Bağlamında Liberal Barış İnşası ve Hakikat Komisyonları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

¹⁶⁸ Saatçioğlu, Argun, "Güç, Sınıf Çatışması ve Ayrımcı Örgütsel, Biçimlerin Kurumsallaşması", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), 101-127.

Açıklamalardan anlaşılacağı üzere meşruiyet kavramının uygulaması üzerine Türkçe literatür son derece sınırlıdır. Yeni kurumsalcılığın Türkiye’de henüz yeni gelişen bir konu olması bu hususta belki de en etkili sebeptir. Ayrıca meşruiyet argümanının eşbiçimlilik argümanlarının bir alt dalı olarak görülmüş olma ihtimali de bulunmaktadır. Sonuçta eşbiçimlilik üzerine yapılmış olan çalışmalar aynı zamanda meşruiyetten bahsetmiştir. Bununla birlikte, bu konuda yapılabilecek çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Türkçe Literatürde Meşruiyet Üzerine Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Volkan Şeyşane	Yeni Kurumsalcılık Teorileri Bağlamında Liberal Barış İnşası ve Hakikat Komisyonları	Doktora Tezi	2018	İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
2	Fulya Erendağ Sümer	Türkiye’de Stratejik Halkla İlişkiler Anlayışı: Türkiye’deki Büyük İş Örgütlerinin Halkla İlişkiler Uygulayıcılarına Yönelik Bir Araştırma	Global Media Journal	2013	Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü
3	Hasan Furkan Çubukçuoğlu	Kurumsal Kuram Penceresinden Halkla İlişkiler: Nestle ve Palm Yağı Krizi	İletişim Kuram ve Araştırma	2017	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
4	Argun Saatçioğlu	Güç, Sınıf Çatışması Ve Ayrımcı Örgütsel Biçimlerin Kurumsallaşması	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2004	Case Western Reserve University
5	Pınar Okan Gökten	Sera Gazı Emisyon Raporlaması Bir Tercih Mi Yoksa	Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi	2018	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari

	Beyhan Marşap Soner Gökten	Zorunluluk Mu? Kurumsal Bir Değerlendirme			Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
6	Ozan Nadir Alakavuklar Selcen Kılıçaslan Engin Bağış Öztürk	Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2009	Dokuz Eylül Üniversitesi

2.3. KURUMSAL MANTIKLAR

Teorik kısımda tartışıldığı üzere, kurumsal mantıklar kavramı kurumsal gelişmenin sadece tek bir inanç ya da pratik üzerine inşa edilmediğini ve çoğu zaman aynı örgüt içinde birbiri ile ciddi ölçüde çatışabilecek pratiklerin kurumsallaştığını açıklamaktadır. Türkçe literatür incelendiğinde 10 adet kurumsal mantık çalışmasına rastlanmaktadır. Bu çalışmalar yukarıda incelenen meşruiyet çalışmalarının aksine doğrudan Türkiye'deki pratikleri ele almaktadırlar. Ayrıca söz konusu çalışmaların kamu kurumlarını merkeze aldığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların yalnızca 1 tanesi piyasa kurumlarını incelerken, 9 tanesi kamusal kurumlar üzerinedir. İncelemeler sırasında bunun olası nedenleri üzerine tartışılacaktır. Bu bölümde de eşbiçimcilik başlığı altında yapılan ayrıma gidilerek öncelikle kamusal kurumlar üzerine yapılan çalışmalar incelenecek, sonra da kâr amaçlı örgütler üzerine olan çalışma ele alınacaktır.

2.3.1. Kamusal Örgütler Üzerine Kurumsal Mantıklar Çalışmaları

Eşbiçimselcilik bölümünde akademik performansa ilişkin bir çalışma bulunmaktadır. Kurumsal mantıklarda da bu türden bir çalışmayla incelemeye başlanacaktır. Ünal'ın yaptığı çalışmada iki senedir uygulamada olan yeni doçentlik

kriterlerinin iki tür kurumsal mantık yarattığı ya da hali hazırda var olan mantıkları daha da derinleştirdiği ileri sürülmektedir.¹⁶⁹ Yazara göre öğretim üyeleri araştırma alışkanlıkları ve pratikleri olarak bilimci/evrenselci ile kalkınmacı/yerelci olarak ikiye ayrılabilir. Yazar farklı mantıkların aynı kurumsal düzenleme içinde birbiriyle çelişen şekilde pratiklere yansıtılabileceğini önermektedir. Doçentlik kriterlerinin bir yandan SSCI yayınları destekler görünürken, diğer yandan yayınlarda nitelik yerine niceliği ön plana çıkartan kurallar koymasını bu çelişkili pratiklere örnek olarak göstermektedir. Üniversitelere ilişkin bir diğer çalışma da Üsdiken ve arkadaşlarının geçmişten günümüze Türkiye’deki üniversite tiplerini ayırıştırma girişimidir.¹⁷⁰ Özellikle teknik üniversitelerin ve vakıf üniversitelerinin farklılaşan mantıklar sunduğunu göstermiştir.

Üniversitelerin dışında askerlik hizmeti de incelenen bir konudur. Kalemci ve arkadaşlarının 2015 yılında yaptığı çalışmada zorunlu askerlik anlayışı ile bedelli ve profesyonel askerlik anlayışları karşılaştırılmıştır.¹⁷¹ Yazarlar zorunlu askerliğin kalıcı, diğer anlayışların ise dönemselleşeceği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak 2019 itibarıyla gerçekleşen yeni düzenlemeler bu öngörüye zorlayacak niteliktedir.

Askerlik hizmetine yönelik bu çalışmanın yanında Emniyet Teşkilatı’nın AB uyum sürecinde içine girdiği değişim sürecinin de kurumsal mantık çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Eşbiçimsellik başlığı altında Emniyet Teşkilatı’ndan olumlu beklentiler içinde olan önceki çalışmanın aksine Koç ve Demir’in mülakatlara dayandırdıkları çalışmaları Emniyet Teşkilatı için daha karamsar bir tablo çizmektedir.¹⁷² Yazarlara göre otoriter ve demokratik kolluk güçleri olarak iki çeşit mantık emniyet teşkilatına hakimdir. Her ne kadar hiyerarşik yapısı gereği mevzuat

¹⁶⁹ Ünal, Ali Fehmi, “Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar: Akademik Performans Kriterlerinde Çeşitlilik ve Yayın Üretkenliği Üzerine Etkisi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 4, (2017), 83-114.

¹⁷⁰ Behlül Üsdiken, Başak Topaler Özgecan Koçak, “Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik: 1981 Sonrasında Türkiye’de Üniversiteler”, *SBF Dergisi*, Cilt 68, Sayı 3, (2013), 191-227.

¹⁷¹ Rabia Arzu Kalemci, Mustafa Mehmet Gökoğlu ve İpek Kalemci Tüzün, “Örgütsel Alanda Kurumsal Mantıklar Arası Oluşan Çelişki: Türk Askerlik Hizmeti Alanı Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, (2015), 153-175.

¹⁷² Oktay Koç, İrfan Demir, “Aktörler Kurumsal Değişime Direnir mi?, Türk Emniyet Teşkilatı Örneği”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, (2013), 1-22.

değişiklikleri teşkilatta uygulansa da emniyet mensuplarının yeni uygulamalara bireysel düzeyde direnebileceği pek çok alan olduğu gösterilmiştir. Çalışma emekli emniyet teşkilatı mensupları üzerinden kurumsal mantık perspektifiyle önemli bilgiler sunmaktadır.

Çatışan kurumsal mantıklara en uygun konulardan biri de kamu hastaneleridir. 2000 sonrası işletme mantığı ile yönetilmeye çalışılan ve piyasa aktörlerini sağlık hizmetine aktif şekilde dahil eden Sağlık Bakanlığının uygulamaları kurumsal mantık için önemli veriler sunmaktadır. Ancak maalesef bu konuda fazla çalışma bulunmamaktadır. Özsoven ve arkadaşları hem mevzuat değişikliklerini inceleyerek hem de sağlık çalışanları ile görüşmeler yaparak Türkiye’deki sağlık hizmetinin kamusal hizmet mantığından işletmecilik mantığına doğru kaydığını tespit etmektedirler.¹⁷³ Bu çalışma yüzeysel olarak fark edilen değişimi ispatlasa da konuyla ilgili pek çok çalışma alanının halen aydınlatılmayı beklediği görülebilmektedir.

Kamusal mantıkların incelendiği araştırmalar genellikle kurumlarda melez bir görünümün ortaya çıktığını ileri sürmektedirler. Bu çalışmalara bir diğer örnek kamu bankalarının 2001 sonrası yaşadığı değişimdir. Özseven ve Danışman hem mevzuat hem de görüşmeler üzerinden kamu bankalarının kalkınma bankacılığında ticari bankacılık mantığına geçiş yaptığını açıklamışlardır.¹⁷⁴ Ancak mevcut durumda kalkınma bankacılığında kalan ihtisaslaşmaların varlıklarını devam ettirdiklerini belirtmektedirler. Böylece kamu bankalarının ikili bir yapı arz ederek, melez bir kurumsallaşma ortaya koyduğu gösterilmektedir. Kamu bankalarına benzer bir tartışma Saylam tarafından Ticaret Vekaleti için yapılmıştır.¹⁷⁵ Yazar Ticaret Vekaleti’nin kuruluş mantığı ile çözülüşüne sebep olan mantıkları teorik düzeyde incelemeye çalışmıştır. Saylam’ın bu makalesi doktora çalışmasından çıkartılmıştır. Yazarın doktora çalışması incelendiğinde de, araştırmanın temelde mevzuat

¹⁷³ Özseven, Mustafa; Danışman, Ali ve Bingöl, Ali Süha, “Kurumsal Değişim, Güç Mekanizmaları ve Direniş Taktikleri: Türk Sağlık Alanında Bir Araştırma”, *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 41, (2016), 119-150.

¹⁷⁴ Mustafa Özseven, Ali Danışman, Kurumsal Değişim, Örgütsel Kimlikler ve Örgütsel Uygulamalar: Türk Kamu Bankalarının 2001 Ekonomik Krizi Sonrası Durumu, *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 44, (2017), 334-375.

¹⁷⁵ Ayşegül Saylam, “Erken Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İktisadi Bağımsızlığı Sağlama Misyonuyla Ticaret Vekâleti”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 36, (2017), s. 19-46.

incelemesi ve siyasi tarih yorumu etrafında şekillendiği görülmektedir.¹⁷⁶ Bu bakımdan belki de konunun doğası gereği nicel veri kullanılmadığından bazı önemli hususlar aydınlatılmayı beklemektedir.

Kurumsal mantıklar konusu kurumlarda ortaya çıkan farklı inançlara dayanan pratikleri çok farklı seviyelerde inceleyebilmeimkanı tanımaktadır. Buraya kadarki çalışmalar genellikle kurum içindeki değişimle ilgilenmekle beraber, kurumun çevresini nasıl etkileyebileceği de kurumsal mantıklar perspektifiyle ele alınabilecek bir konudur. Önder ve Üsdiken'in 1947-1980 arası kurulan sendikal örgütlerin hangi tiplerle nasıl yayıldıklarını araştıran çalışması bu türdendir.¹⁷⁷ Yazarlar hükümete bağlı işçileri denetim altında tutması beklenen işçi sendikacılığından bağımsız sendikacılığa geçiş sürecini pratikler ve mekanlar bağlamında açıklamaya girişerek kapsamlı bir çalışma ortaya koymuşlardır. Yazarların Türkçe literatüre temel katkıları örgütün içindeki mantıksal değişimin örgütün çevresini nasıl değiştirebileceğini göstermiş olmalarıdır.

2.3.2. Kâr Amacı Güden Örgütler Üzerine Kurumsal Mantıklar Çalışmaları

Bu konuda sadece 1 adet çalışma bulunmaktadır. Gümüştas ve arkadaşları Türkiye'deki Alman iştirakli firmalarda çalışan yöneticilerle yaptıkları mülakat sonucunda, söz konusu firmalarda iki farklı kurumsal mantığın aynı anda işlediği sonucuna varmışlardır.¹⁷⁸ Yazarlara göre, Alman yöneticiler piyasa mantığına uygun şekilde kararlarını tamamen fayda-maliyet analizine tabi tutarak alırken, Türk yöneticiler çoğu kez topluluk mantığı ile hareket ederek bireysel ilişkilere dayalı unsurları kararlarında önplana çıkartmaktadırlar.

¹⁷⁶ Ayşegül Saylam, *1920-1938 Yılları Arasında Türkiye'de Sanayi ve Ticaretin Bakanlık Düzeyinde Kurumsallaşması: Kurumsal Kuram Bağlamında Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

¹⁷⁷ Önder, Çetin ve Üsdiken, Behlül, "Kurumsal Mantıklar, Örgüt Altyapısı ve Örgütsel Alanlarda Değişim: Türkiye'de İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi, 1947-1980", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 43, (2016), 573-605.

¹⁷⁸ Nilgün Karataş Gümüştas; Uğur Yozgat; Dilek Zamantılı Nayır ve Deniz Börü, "Çatışan Kurumsal Mantıkların Etkileşimi ve Yönetici Tepkileri: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Alman Firmaları Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Research in Business*, Cilt 3, Sayı 1, (2018), s. 99-114.

Bu çalışma dışında piyasa örgütlerinde doğrudan kurumsal mantıkları konu edinen bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak pek çok açıdan kâr amacı güden örgütlerde çatışan kurumsal mantıklar açığa çıkabilir. Özellikle zamanın ve çevresel şartların değişmesi ile firmalar sürekli olarak birbiriyle çelişen kurumsal mantıklara sahip olabilmektedirler. Bu kadar verimli bir alanda çalışma olmamasının ilk sebebi, Türkiye’de yeni kurumsalcılığa ilgi duyan örgüt teorisyenlerinin azlığı şeklinde düşünülebilir.

Bununla birlikte var olan çalışmaların kamusal kurumlara yönelmesinin sebebi ise, 2000 sonrası kamu bürokrasisinin geçirdiği hızlı değişimin açığa çıkarttığı farklı mantıklar olabilir. Ancak bu konuda yapılan çalışmalar için halen çok geniş bir alan bulunmaktadır. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3: Türkçe Literatürde Kurumsal Mantıklar Üzerine Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Ali Fehmi ÜNAL	Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar: Akademik Performans Kriterlerinde Çeşitlilik ve Yayın Üretkenliği Üzerine Etkisi	Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü	2017	Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
2	Behlül Üsdiken Başak Topaler Özgecan Koçak	Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik: 1981 Sonrasında Türkiye’de Üniversiteler	SBF Dergisi	2013	Sabancı Üniversitesi Sabancı Üniversitesi Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi Yönetim Bilimleri Fakültesi Yönetim

					Bilimleri Fakültesi Doktora Öğrencisi
3	<p>Nilgün KARATAŞ GÜMÜŞTAŞ</p> <p>Uğur YOZGAT</p> <p>Dilek ZAMANTILI NA YIR</p> <p>Deniz BÖRÜ</p>	<p>Çatışan Kurumsal Mantıkların Etkileşimi Ve Yönetici Tepkileri: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Alman Firmaları Üzerine Bir Araştırma</p>	Journal of Research in Business	2018	<p>Marmara Üniversitesi, Almanca İşletme Bölümü Kültür Üniversitesi, İşletme Bölümü Marmara Üniversitesi, Almanca İşletme Bölümü, Marmara Üniversitesi, İşletme Bölümü</p>
4	Ayşegül Saylam	<p>1920-1938 Yılları Arasında Türkiye’de Sanayi Ve Ticaretin Bakanlık Düzeyinde Kurumsallaşması: Kurumsal Kuram Bağlamında Bir İnceleme</p>	Doktora Tezi	2016	<p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı</p>
5	<p>Rabia Arzu Kalemci Mustafa Mehmet Gökoğlu İpek Kalemci Tüzün</p>	<p>Örgütsel Alanda Kurumsal Mantıklar Arası Oluşan Çelişki: Türk Askerlik Hizmeti Alanı Örneği</p>	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi	2015	<p>Çankaya Üniversitesi Dokuz Eylül Üniversitesi Başkent Üniversitesi</p>
6	Oktay Koç	Aktörler Kurumsal	Atatürk Üniversitesi	2013	Kocaeli Üniversitesi,

	İrfan Demir	Değişime Direnir mi? Türk Emniyet Teşkilatı Örneği	Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi		Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü İstanbul Emniyet Müdürlüğü
7	Mustafa Özseven Ali Danışman	Kurumsal değişim, örgütsel kimlikler ve örgütsel uygulamalar: Türk kamu bankalarının 2001 ekonomik krizi sonrası durumu	ODTÜ Gelişme Dergisi	2017	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü
8	Mustafa Özseven Ali Danışman Ali Suha Bingöl	Dönüşüm mü, gelişim mi? Kamu Hastanelerinin Yönetiminde Yeni bir Kurumsal Mantığa Doğru	ODTÜ Gelişme Dergisi	2014	Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Çukurova Aşkı Tüfekçi Devlet Hastanesi
9	Çetin Önder Behlül Üsdiken	Kurumsal mantıklar, örgüt altyapısı ve örgütsel alanlarda değişim: Türkiye’de işçi	ODTÜ Gelişme Dergisi	2016	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi Sabancı Üniversitesi,

		sendikalarının tarihsel gelişimi, 1947-1980			Yönetim Bilimleri Fakültesi
10	Ayşegül Saylam	Erken Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İktisadi Bağımsızlığı Sağlama Misyonu ve Ticaret Vekâleti	Akdeniz İİBF Dergisi	2017	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

2.4. KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK

Kurumsal girişimcilik yeni kurumsalcılığın en yeni konuları arasındadır. Teorik kısımda tartışıldığı üzere kurumsal girişimcilik, yeni kurumsalcılıkta eksik olarak görülen kurumsal değişim teorisinin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Her girişimcilik teorisinde olduğu gibi değişimi sağlayan aktörlerin eylemleri burada da önemlidir. Ancak önemli husus yeni kurumsalcılığın bir yandan aktörleri kurum bağımlı bir şekilde resmederken diğer yandan aktörlerin nasıl etkin bir aktör olarak incelenebileceği sorusudur.

Türkçe literatürde bu konuda 10 adet çalışma vardır. Bu çalışmaların 3 tanesi kamusal örgütlere ilişkin, 7 tanesi kâr amacı güden örgütlere yöneliktir. Yazarların çoğunluğu bu konunun kâr amacı güden örgütleri incelemeye daha uygun olduğu görüşünde oldukları izlenimi vermektedirler. Konulara göre bu türlü bir dağılım inceleme sırasında ortaya çıkan ilginç bir örüntüdür. Çalışmalar incelendikçe kurumsal girişimcilikte de ortaya çıkan bu örüntünün sebebi üzerine tartışma yürütülecektir.

2.4.1. Kamusal Örgütler Üzerine Kurumsal Girişimcilik Çalışmaları

Bu başlık altında incelenecek ilk çalışma Özkara ve arkadaşlarının 2004 yılında kamu yönetimi temel kanun tasarısını kurumsal girişimcilik perspektifinden

inceledikleri makaledir¹⁷⁹. Kamuda kurumsal değişim popüler bir konudur. 2004 yılı gibi erken bir dönemde konunun sorunsallaştırılması literatür açısından anlamlıdır. Temelde bir içerik analizi olan çalışmanın amacı, söz konusu kanun tasarısının kullandığı dilin kurumsal girişimciliği ne ölçüde yansıttığına odaklanmıştır. Yazarlar kanun tasarında yoğun şekilde Anglo-sakson geleneğin etkisini tespit ederek, kurumsal girişimcilik kavramının tasarı üzerinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Sektörel bazda kamuda kurumsal girişimciliğin nasıl işlediğini gösteren çalışmaların bir örneği olarak, Yalçınkaya'nın 1983-2013 arası Türk havayolu taşımacılığında ortaya çıkan kurumsal değişimde devletin kurumsal bir girişimci olarak oynadığı rolü açıklayan doktora tezi gösterilebilir¹⁸⁰. Nitel araştırma yöntemleri kullanılan tezde, mevzuat incelemesi, gözlem ve yarı yapılandırılmış mülakat uygulanmıştır. Çalışmada havayolu taşımacılığında ortaya çıkan değişimin tepeden tabana doğru gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ancak kurumsal değişimin aktörü olarak gösterilen devletin ayrıntılı olarak hangi kurum ya da kişilere denk geldiği ve bu kurum ya da kişilerin hangi motivasyon ya da baskılarla bu değişimi başlattıkları detaylandırılmamıştır. Alanındaki ilk kapsamlı çalışmadır.

Özseven ve arkadaşlarının sağlık sektöründe yaşanan değişimi kurumsal girişimcilik perspektifiyle açıklayan makaleleri sağlık hizmeti çalışmaları için önemlidir. Yazarlar açık bir şekilde sağlık sektöründeki kurumsal aktörleri sıralayarak, bu aktörlerin muhtemel motivasyonları üzerinde tartışma yürütmüşlerdir¹⁸¹. Çalışmada mülakatları da kapsayan nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Yazarlar aktörler ve çatışan amaçlarını inceleyerek tarihsel süreç içinde sağlık sektörünün geçirdiği değişimi anlamlandırmayı kurumsal girişimcilik perspektifiyle inceleyerek başarmışlardır.

¹⁷⁹ Özkar, Belkıs ve Kurt, Mustafa, "Bir Kurumsal Değişim Önerisi Olarak Kamu Yönetimi Reformlarına Yönetim Bilgisinin Nüfuzu: 'Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı' Örneği", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, (2004), 49-77.

¹⁸⁰ Yalçınkaya, Akansel, Devlet, *Aktör ve Değişim: 1983-2013 Yılları Arası Türk Havayolu Taşımacılığı Alanında Kurumsal Değişim*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2018.

¹⁸¹ Mustafa Özseven, Ali Danışman, Ali Suha Bingöl, "Dönüşüm mü, Gelişim mi? Kamu Hastanelerinin Yönetiminde Yeni Bir Kurumsal Mantığa Doğru", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 43, (2014), s. 779-811.

2.4.2. Kâr Amacı Güden Örgütlerde Kurumsal Girişimcilik Çalışmaları

İncelemeye Ocak ve Basım'ın İstanbul'daki sanayi firmaları üzerine yaptıkları çalışma ile başlanacaktır. Yazarlar İstanbul Sanayi Odasına bağlı şirketlerden çeşitli kademelerden 411 yönetici seçerek onlarla firmalarındaki kurumsal girişimciliğe dair mülakat yapmışlardır¹⁸². Yazarların amacı hangi koşulların kurumsal girişimciliğe etki ettiğini sınınamaktır. Sonuçta yazarlar örgüt yapısı, çevresel şartlar ve örgüt performansı ile kurumsal girişimcilik arasında istatistiksel veriler elde etmişlerdir. Önemli bulgulardan biri firmaların aile girişimleri olmaları sebebiyle kurumsal girişimciliğe daha kapalı olduklarıdır. Bu bulgu, firmaların saldırgan piyasa koşullarında kurumsal girişimcilikten uzak durduklarının tespitidir. Ayrıca firmalar büyüdükçe kurumsal girişimciliğin arttığı gözlemlenmiştir. Çünkü firmaların temelde öz sermayeleri ile girişimlerini yürüttükleri ve bunun da riskleri fazlasıyla yükselttiği görülmektedir. Sadece belirli büyüklükteki firmalar bu riskleri alabilmektedir. Son olarak kurumsal girişimcilikte öncü firmaların karlılık oranlarının diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun temel sebebi ise firmaların kurumsal girişimde bulunurken kurumsal tecrübelerini artırıyor olmalarıdır.

Bu çalışmaya benzeyen diğer bir çalışmada Çalışkan ve Akkoç, Ankara'daki yazılım firmalarında görev yapan 543 kişiye anket uygulayarak, firmaların kurumsal girişimciliğini ve buna etki eden çevresel faktörleri incelemişlerdir¹⁸³. Bu çalışmada, yukarıdaki çalışmanın bulgularının aksine sonuçlar çıkmıştır. Yazarlar çevresel belirsizlikle kurumsal girişimcilik arasında doğrudan bir bağlantı bulmuştur. Ayrıca girişimciliğin rekabetçiliği artırarak belirsizliği azalttığı iddiasını da dile getirmişlerdir. Muhtemelen, bunun en önemli sebebi Çalışkan ve Akkoç'un çalışmalarının konvansiyonel olmayan yazılım sektörünü ele almış olmasıdır. Bu sektörde aile şirketlerine rastlanmazken, rekabette geride kalanın ayakta kalma şansı

¹⁸² Metin Ocak ve Nejat Basım, "Kurumsal Girişimciliğin Öncül ve Sonuçları Üzerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, Cilt 8, Sayı 1, (2017), s. 131-151.

¹⁸³ Çalışkan, Abdullah ve Akkoç, Furkan, "Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, (2012), s. 1-28.

fazla yoktur. Bu sebeple yenilikçilik ve yüksek performans arasında yüksek korelasyon keşfedilmiştir.

Yukarıdaki iki çalışmaya benzer bir diğer çalışma da Arman ve İrmiş'in İstanbul Sanayi Odasına bağlı ilk 500'deki 175 firma üzerine yaptıkları araştırmadır¹⁸⁴. Yazarlar çevresel şartlar, kurumsal girişimcilik ve stratejik ortaklık arasındaki ilişkiyi ölçmüşlerdir. Buna göre rekabetçilik ile kurumsal girişimcilik arasında olumlu ama zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ancak rekabetçilik ile stratejik ortaklık arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Aslında bu çalışma yukarıda yapılan yorumları doğrular niteliktedir. Büyük firmalar daha girişimcidir ancak örgüt yapıları rekabetçiliğe karşı dayanıklı değildir. Ayrıca sektörel unsurlar girişimcilik ve rekabetçiliğin etkilerini doğrudan belirleyebilmektedir.

Yukarıdaki çalışmalara ek olarak bir diğer kapsamlı çalışma ise Wasti ve Fiş'in İMKB'deki şirketlerle, İSO listesindeki ilk 500 firma üzerine yürüttüğü çalışmadır¹⁸⁵. Yazarlar sıklık-esneklik ölçeğini kullanarak gerçekleştirdikleri anket çalışması ile kültürel normların kurumsal girişimcilik üzerine etkisini analiz etmektedirler. Tahmin edilebileceği üzere Türkiye toplulukçu bir ülke olarak algılanmış ve sosyal normların yaptırım gücü de yüksek, diğer bir deyişle sıkı çıkmıştır. İncelenen firmalarda, özellikle aile şirketi olmaları sebebiyle, normlara bağlılığın yüksekliği anlaşıldır. Bunun yanında şirketler büyüdükçe sıklık oranının düştüğü ve kurumsal girişimciliğin yükseldiği gözlemlenmiştir. Bu bulgular da yine yukarıdaki verileri doğrular niteliktedir.

Başka bir benzer çalışmada da İMKB'deki yedi bankanın kurumsal baskılara nasıl karşılık verdiği araştırılmaktadır. Tayşir ve Anıl'ın çalışmasında, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından bankalara zorunlu bir regülasyon olarak dayatılan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne yedi bankanın nasıl tepki verdiği incelenmektedir¹⁸⁶.

¹⁸⁴ Mutlu Arman ve Ayşe İrmiş, "Kurumsal Girişimciliğin Stratejik İşbirliklerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 32, Sayı 3, (2018), s. 705-724.

¹⁸⁵ Arzu Wasti ve Ahmet Murat Fiş, "Örgüt Kültüründe Sıklık – Esneklik Boyutu ve Kurumsal Girişimciliğe Etkisi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1-2, (2010), s. 11-33.

¹⁸⁶ Eyüp Aygün Tayşir, İbrahim Anıl, "Kurumsal Baskılara Verilen Örgütsel Yanıtlarda Kritik Karar Alıcıların Tehdit Fırsat Algısının Rolü: İMKB'de İşlem Gören Bankaların Kurumsal Yönetim

Buna göre bankalar literatürde iddia edildiği üzere kazanç ya da tehdit algısı ile değil ama kurumsal kültürlerine uygun bir şekilde cevap vermişlerdir. Çalışma temelde kurumların kritik anlarda nasıl eylemde bulunduğunu gösterdiği için kurumsal girişimcilik yazınına dahil edilmiştir.

Bir diğer kapsamlı alan araştırması da Anadolu'daki KOBİ'lere yöneliktir. Karataş'ın hazırladığı yüksek lisans tezinde Erzurum ve Ağrı'daki firmalar üzerinde anket çalışması yapılmış ve toplanan 365 anket ile kültürel zeka ile kurumsal girişimcilik arasındaki ilişki incelenmiştir¹⁸⁷. Araştırmacı kültürel zekayı, bireylerin farklı kültürel setlere uyum sağlama kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Tahmin edileceği üzere farklı kültürlerle kolay adapte olabilen şirket yöneticilerinin örgütlerini daha kolay yeni şartlara hazırlayabileceği önerilmektedir. Çalışmanın sonuçları da güçlü bir şekilde bu iddiayı destekler gözükmektedir.

Bu çalışmaların yanında sektörel bazda yapılmış iki çalışma daha bulunmaktadır. Karacaoğlu ve Sözbilen'in Nevşehir'deki konaklama işletmeleri üzerinde anket çalışması yöntemiyle yürüttükleri çalışmalarında kurumsallaşma seviyesi ile kurumsal girişimcilik arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur¹⁸⁸. Özellikle işletmelerin politikalarında şeffaflaştıkça ve tutarlılıkları arttıkça, girişimciliklerinin ve rekabetçiliklerinin de arttığı belirtilmektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde Özer ve arkadaşları bu kez Türkiye genelinde dört ve beş yıldızlı oteller üzerinde anket çalışması ile otellerin kurumsal girişimcilik seviyelerini ölçmeyi denemişlerdir.¹⁸⁹ Çalışma sonucunda kurumsal girişimciliğin hem finansal hem de finans dışı performansta olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

İlkeleri Karşısındaki Davranışları Üzerinden Bir Değerlendirme”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1-2, (2011), s. 79-110.

¹⁸⁷ Gülbey Karataş, *Kobilerde Kültürel Zekanın Kurumsal Girişimcilik Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

¹⁸⁸ Karacaoğlu, Korhan ve Sözbilen, Gürhan, “Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1, (2013), s. 41-56.

¹⁸⁹ Özgür Özer, Burcu Selin Yılmaz, Umut Avcı, “Kurumsal Girişimciliğin Otel Performansı Üzerine Etkileri: Türkiye'deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *OAJİ*, Cilt 6, Sayı 2, (2017), s. 25-49.

Kurumsal girişimcilik üzerine yukarıda incelenen literatürde açık bir şekilde görüldüğü üzere, alan araştırmaları bu çalışmada ele alınan diğer başlıklara nazaran oldukça fazladır. Alana ilişkin istatistiksel veriler oldukça sağlam olsa da henüz yeterince çalışmanın yapılmadığı söylenebilmektedir. İncelemeye alınmamış onlarca sektör hakkında önemli bilgilere ulaşılabileceği yapılan çalışmalar sonucunda görülebilmektedir. Bunun dışında yapılan çalışmaların genel eğilimleri ölçmeye yöneldiği ama vaka incelemelerinin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Girişimcilik temelde riskler karşısında fırsatları görme ve eylemde bulunma ile ilgilidir. Vaka incelemeleri bu tikel hikayeler üzerinden kurumsal girişimcilikte aktörün nasıl ortaya çıktığını iyi bir şekilde ortaya koyabilir. Ayrıca yapılan çalışmalarda, kurumsal girişimde aktif rol alan aktörün kurumla ve çevreyle olan ilişkisi ele alınmamıştır. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4: Türkçe Literatürde Kurumsal Girişimcilik Üzerine Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Mustafa Özseven Ali Danışman Ali Süha Bingöl	Kurumsal değişim, güç mekanizmaları vedireniş taktikleri: Türk sağlık alanında bir Araştırma	ÖDTÜ Gelişim Dergisi	2016	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
2	Gülbey Karataş	Kobilerde Kültürel Zekanın Kurumsal Girişimcilik Üzerine Etkisi	Yüksek Lisans Tezi	2017	Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi
3	Akansel Yalçınkaya	Devlet, Aktör Ve Değişim: 1983-	Doktora Tezi	2018	Anadolu Üniversitesi

		2013 Yılları Arası Türk Havayolu Taşımacılığı Alanında Kurumsal Değişim			Sosyal Bilimler Enstitüsü
4	Belkıs Özkara Mustafa Kurt	Bir Kurumsal Değişim Önerisi Olarak Kamu Yönetimi Reformlarına Yönetim Bilgisinin Nüfuzu: “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı” Örneği	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2004	Afyon Kocatepe Üniversitesi
5	Mutlu Arman Ayşe İrmiş	Kurumsal Girişimciliğin Stratejik İşbirliklerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	2018	Pamukkale Üniversitesi, Denizli Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
6	Abdullah Çalışkan Furkan Akkoç	Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü	Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2012	Kara Harp Okulu, İşletme Bölümü

7	Arzu Wasti Ahmet Murat Fiş	Örgüt Kültüründe Sıklık – Esneklik Boyutu ve Kurumsal Girişimciliğe Etkisi	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2010	Sabancı Üniversitesi Özyeğin Üniversitesi
8	Korhan Karacaoğlu Gürhan Sözbilen	Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama	Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi	2013	Nevşehir Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü Nevşehir Üniversitesi, SBE İşletme Anabilim Dalı
9	Özgür Özer* Burcu Selin Yılmaz** Umut Avcı	Kurumsal Girişimciliğin Otel Performansı Üzerine Etkileri: Türkiye’deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma	OAJİ	2017	Necmettin Erbakan Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
10	Metin Ocak Nejat Basım	Kurumsal Girişimciliğin Öncül ve Sonuçları Üzerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma	Business and Economics Research Journal	2017	Türk Kara Kuvvetleri Başkent Üniversitesi, İşletme Bölümü

2.5. YENİ KURUMSALCILIK VE KURUMSALLAŞMA

Buraya kadar olan bölümlerde yeni kurumsalcılık alanında yapılan çalışmaları belirli bir tema etrafında toplayarak incelemek mümkün olmuştur. Bununla birlikte bazı çalışmalar neredeyse yukarıda verilen bütün temaları içererek, belirli bir örgütün

bütün kurumsal süreçlerini açıklamaya çalışmaktadır. Bu açıdan bu tür çalışmaları da ayrı bir başlık altında toplamının faydalı olacağı düşünülmüştür. Bunun yanında yine yukarıdaki başlıklara benzer bir örüntüyü burada da yakalamak mümkündür. Çalışmalardan 3 tanesi kamusal örgütler üzerineyken, 7 tanesi kâr amacı güden örgütlere ilişkindir. Öncelikle kamusal örgütler üzerine yapılan çalışmalar incelenecektir.

2.5.1. Kamusal Örgütler Üzerine Yapılan Kurumsallaşma Çalışmaları

İncelemeye Aypay ve arkadaşlarının YÖK'ün 1998 yılında Eğitim Fakültelerinin müfredatında yaptığı değişikliğin ulaşılmaya çalışılan kurumsal değişimi yaratıp yaratmadığını tespit eden eseri ile başlanacaktır.¹⁹⁰ Çalışma eğitim fakültelerindeki kurumsallaşmayı ele almak üzere 9 öğretim üyesi ile yapılan mülakatlar sonucu hazırlanmıştır.

Aynı amaçla Kalaycı'nın yüksek lisans tezinde ise 8 eğitim fakültesinden 230 anket toplanmıştır.¹⁹¹ Benzer şekilde katılımcıların regülatif baskılardan hoşlanmadıkları ortaya koyulmuştur.

Ele alınan üçüncü makale de yine eğitim alanındandır. İlköğretimde geleneksel zeka anlayışından çoklu zeka anlayışına geçişin nasıl yaygınlaştığı üzerine bir çalışma yapılmıştır. Eryılmaz'ın yürüttüğü çalışmada beş farklı coğrafi bölgeden 33 kişi ile mülakat yapılmıştır.¹⁹² Çalışmanın sonucuna göre çoklu zeka uygulamalarının yayılmasında hem zorlayıcı hem de normatif eşbiçimleşme süreçleri etkili olmuştur.

Eğitim üzerine çalışmaların dışında muhasebe mesleğinin kurumsallaşması ile ilgili iki adet çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan ilki Özkara ve Özcan'ın Türkiye'de muhasebeciliğin profesyonel bir meslek dalı olarak kurumsallaşmasını

¹⁹⁰ Şahin Aypay; Ahmet Çiğdem ve Hali Işık, "Eğitimde Yapısal Değişim ve Kurumsallaşma", *Educational Sciences: Theory and Practice*, Cilt 3, Sayı 2, (2003), s. 295-322.

¹⁹¹ Kalaycı, Sezer Serpil, *Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması ve Kurumsallaşma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

¹⁹² Mehmet Eymen Eryılmaz, "Yeni Kurumsalcı Örgüt Kuramı Perspektifinden İlköğretim Örgütsel Alanında Yaşanan Kurumsal Değişim ve Nedenleri", *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 38, (2011), s. 241-274.

inceleyen makaleleridir.¹⁹³ Yazarlar muhasebe mesleğinin kurumsallaşmasının çok geç yaşanmasının sebeplerini, söz konusu alan içindeki aktörlerin çeşitlenen çıkarları ve tarihsel kırılmalar ile açıklamaktadır. Çalışmada örgütsel kurumsalcılıktan ziyade tarihsel kurumsalcılığa daha yakın bir yöntemin izlendiği görülmektedir. Yazarlar tarihsel olarak politika değişikliklerini inceleyip muhasebeciliğin profesyonel bir meslek haline nasıl geldiğini tarihsel olaylar üzerinden ele almışlardır.

Muhasebe-maliye alanındaki ikinci makale Bakır'ın Vergi Denetim Kurulu Başkanlığının (VDKB) kuruluşunu incelediği çalışmasıdır.¹⁹⁴ Yukarıdaki çalışmaya benzer şekilde VDKB'nin kuruluşu tarihsel süreç içinde ortaya çıkan çıkar çatışmalarının ve yasal zorunlulukların bir sonucu olarak ele alınmaktadır.

Kamusal örgütler üzerine son çalışma ise Başar'ın İstanbul'da ikinci ve üçüncü derece hastanelerde görev yapan 115 doktor ile gerçekleştirdiği çalışmasıdır¹⁹⁵. Araştırma hem kamusal hem de özel hastaneleri kapsamakla birlikte, sağlık hizmetleri yoğun bir şekilde regüle edildiği ve neredeyse bütün hastanelerin SGK'ya bağlı olduğu göz önünde bulundurularak, araştırmanın kamusal örgütleri ilgilendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yazar kurumsallaşma ile performans arasında olumlu bir ilişki bulmuştur.

2.5.2. Kâr Amacı Güden Örgütler Üzerine Yapılan Kurumsallaşma Çalışmaları

Bu başlık altındaki ilk çalışma, Gölbaşı'nın Türkiye'de iş hayatında liberalleşmenin önünü açan şartlar üzerine yazdığı makalesidir.¹⁹⁶ Özellikle devletçi bir ekonomiden açık ekonomiye doğru yönelişin arkasındaki kurumsal kısıtlar ve etkenlerin neler olduğu araştırılmıştır. Makalede çok fazla çıkarıma ulaşılmış olmakla birlikte örgüt teorisi açısından en önemli kısım, kurumsal değişimin içsel ve dışsal

¹⁹³ Belkıs Özkara ve Kerim Özcan, "Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye'de Muhasebenin Meslekleşme Süreci", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 197-230.

¹⁹⁴ Caner Bakır, "Maliye Bürokrasisinde Örgütsel Değişim ve Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı'nın Kurulması", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt, Sayı 2, (2012), s. 81-102.

¹⁹⁵ Pınar Başar, "Kurumsallaşmanın Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 31, (2017), s 179-195.

¹⁹⁶ Gölbaşı, Şükran, "Türk İş Sisteminin Piyasa Temelli Kurumsal Dönüşümünü Olanaklı Kılan Koşullar", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, (2015), s. 225-246.

şoklarla gerçekleştiği iddiasının, Türkiye’deki açık ekonomi politikaları için de geçerli olduğudur.

Türkiye’deki ekonomik liberalleşme hareketinin işletmelerin örgütsel yapısında değişiklik yaratıp yaratmadığını araştıran bir diğer makale ise Şahin tarafından yazılmıştır.¹⁹⁷ Yazarın temelde araştırdığı soru Türkiye’deki ticari firmaların liberalleşme karşısında nasıl bir örgütsel tepki verdiği. Yazar bu bakımdan iki ayrı kutba yerleştirdiği TÜSİAD ve MÜSİAD’a üye firmalarda gözlemlenen değişimleri izlemiştir. Ancak sonuçta, iş çeşitliliğinin azalması beklentisi gibi literatürde yer alan iddiaların Türkiye’de ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir önceki çalışmada olduğu gibi burada da örgütsel alandan bağımsız denebilecek politik ve ekonomik sonuçlara ulaşılmaktadır.

Bunların yanı sıra belirli bir alandaki kurumsallaşmayı araştıran makaleler de vardır. Özkoç ve Kemer’in 3,4 ve 5 yıldızlı otellerin yenilikçi davranışları ile kurumsallaşmaları arasındaki ilişkiyi inceleyen makaleleri bu çalışmalardan biridir.¹⁹⁸ Yazarlar, Nevşehir ilinden seçtikleri 18 işletmeden yöneticiyle mülakat yaparak sonuçlara ulaşmışlardır. Yazarlar mesleki profesyonelleşme ile birlikte normatif eşbiçimli baskıların ortaya çıkarak, işletmelerin kurumsallaşmaya yöneldiklerini ileri sürmüştür.

Yukarıdaki makaleye benzer şekilde Durmaz ve Açıkgöz Diyarbakır’da markalaşmanın kurumsallaşmaya etkisini ölçmeye çalışmışlardır.¹⁹⁹ 20 işletme üzerinden yürütülen çalışmada markalaşmanın kurumsallaşmayı olumlu yönde desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu başlık altında ele alınan çalışmalar yeni kurumsalcılığın rasyonel tercih ve davranışsalci yaklaşımlara karşı tutumunu yansıtmamakta ve kurumsallaşmayı

¹⁹⁷ Kader Şahin Tan, “Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi: Yeni Bir Perspektif İhtiyacı”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, (2005), s. 121-144.

¹⁹⁸ Aziz Gökhan Özkoç ve Ebru Kemer, “Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Örgütsel Yenilik Açısından Stratejik Rolü”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, (2017), s. 568-578.

¹⁹⁹ Yakup Durmaz ve Ali Açıkgöz, “Kurumsallaşmanın Markalaşma Üzerindeki Etkisi ve Diyarbakır Merkezinde Bir Alan Çalışması”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 17, (2019), s. 493-510.

performans artışı ile ilişkilendirmektedirler. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 5’te görülmektedir.



Tablo 5: Türkçe Literatürde Kurumsallaşma Üzerine Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Yakup Durmaz Ali Açıkgöz	Kurumsallaşmanın Markalaşma Üzerindeki Etkisi ve Diyarbakır Merkezinde Bir Alan Çalışması	<i>Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</i>	2019	Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD
2	Serpil SEZER Kalaycı	Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması ve Kurumsallaşma	Yüksek Lisans Tezi	2006	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı
3	Ahmet Aypay Çiğdem Şahin Halil Işık	Eğitimde Yapısal Değişim ve Kurumsallaşma	Yüksek Lisans Tezi	2003	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
4	Mehmet Eymen Eryılmaz	Yeni Kurumsalcı Örgüt Kuramı Perspektifinden İlköğretim Alanında Yaşanan Kurumsal Değişim ve Nedenleri	ODTÜ Gelişim Dergisi	2011	<i>Uludağ Üniversitesi, İşletme Bölümü</i>
5	<i>Belkıs Özkara Kerim Özcan</i>	Bir Kurumsal Alanın Doğuşu Ve Evrimi: Türkiye’de Muhasebenin Meslekleşme Süreci	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2004	Afyon Kocatepe Üniversitesi
6	Caner Bakır	Maliye Bürokrasisinde Örgütsel Değişim ve	Amme İdaresi Dergisi	2012	Koç Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü

		Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı'nın Kurulması			
7	Kader Şahin Tan	Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi: Yeni Bir Perspektif İhtiyacı	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2005	Karadeniz Teknik Üniversitesi
8	Aziz Gökhan Özkoç Ebru Kemer	Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Örgütsel Yenilik Açısından Stratejik Rolü	Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2017	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kapadokya MYO,
9	Şükran Gölbaşı	Türk İş Sisteminin Piyasa Temelli Kurumsal Dönüşümünü Olanaklı Kılan Koşullar	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2015	Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
10	Pınar Başar	Kurumsallaşmanın Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama	İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2017	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi

2.6. YENİ KURUMSALCILIK ÜZERİNE TEORİK ÇALIŞMALAR

Yeni kurumsalcılık üzerine 18 adet teorik çalışma bulunmaktadır. Böylece, teorik çalışmalar, eşbiçimlilik uygulamalarından sonra en fazla ele alınmış konu durumundadır. Çalışmalar yeni kurumsalcılıkta belirli bir konudaki teorik tartışmaları ele alabildiği gibi, teoriyi genel anlamda tanıtmaya ve tartışma amacı ile de yazılmış olabilmektedir. Bunların yanında bu tez çalışmasında olduğu gibi yeni kurumsalcılığı Türkçe literatürde inceleyen makaleler de bulunmaktadır. Çalışmanın konusu gereği bu teorik çalışmalara literatür incelemeleri ile başlamak işlevsel olacaktır. Ancak bu bölümde kamusal örgütler ile kâr amacı güden örgütler arasında bir ayrıma gidilmemiştir. Çünkü teorik çalışmalarda buna ilişkin bir ayrım bulunmamaktadır.

Yeni kurumsalcı akademik çalışmalar üzerine yazılmış 5 adet literatür incelemesi vardır. İlk iki makale Özen'e aittir. Özen 2002 ve 2004'te yayımladığı iki makale ile oldukça erken bir dönemde yeni kurumsalcılığın Türkçe literatür üzerine etkilerini incelemiş ve ayrıca bu konuyu Türkçe okuyucularına tanıtmıştır. Yazarın 2002'de yazdığı ilk makale Türkiye'de örgüt çalışmalarında kullanılan görgülcü/deneysel yöntemin neden ve nasıl törensel olduğunu açıklamaktadır.²⁰⁰ Bu çalışma yeni kurumsalcılık literatür araştırması değildir ama yeni kurumsalcı kavramlarla yazılmış ilk literatür eleştirisi olarak değerlendirilebilir. Yazarın 2004 yılında yazdığı makale ise doğrudan örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılığın yerini incelemektedir.²⁰¹ 2004 yılı itibariyle yeni kurumsalcılık olarak değerlendirilebilecek çok az sayıda eser vardır ancak Özen'in asıl amacının bir tür literatür eleştirisi yapmak olduğu da görülmektedir. Yazar, özellikle Amerikan etkisi altında kalan görgül çalışmaların eksikliklerini ve yeni kurumsalcı çalışmaların bu bakımdan neden önemli olduğunu açıklamaya çalışmaktadır.

Özen'in çalışmalarının dışında, Tayşir'in 2014 yılında yazdığı makale Türkçedeki yeni kurumsalcılık literatürünü kapsamlı bir şekilde ele almaktadır.²⁰² Yazar, 2000-2010 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan tebliğlerin yüzde kaçının yeni kurumsalcılığı konu edindiğini araştırmıştır. Buna göre 10 yılda sunulan 1065 tebliğden 66 tanesi yeni kurumsalcılığı konu edinmiştir. Genel toplama bakıldığında yeni kurumsalcı çalışmalar tebliğlerin %6,2'sini oluşturmaktadır. Ancak yıllara göre bu oranın %10'a kadar çıktığı gözlemlenmiştir. 66 tebliğden 27'si eşbiçimlilik üzerinedir. Tayşir'in ortaya koyduğu örüntü, bu çalışma kapsamında açığa çıkan örüntü ile tutarlı görünmektedir.

Yıldız'ın 2018'de kurumsal mantıklar üzerine kaleme aldığı makalesi de yeni kurumsalcılık üzerine bir literatür incelemesidir.²⁰³ Yıldız çalışmasında kurumsal

²⁰⁰ Şükrü Özen, "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensel Görgülcülük Sorunu", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, (2002), s. 5-31.

²⁰¹ Şükrü Özen, "Örgütsel Analizde Türkiye Kaynaklı Kurumsal Kuram Çalışmaları", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, (2004), s. 89-100.

²⁰² Tayşir, Eyüp, Aygün, "Kurumsal Kuramın Kurumsallaşması: Türkiye Kaynaklı Kurumsal Kuram Çalışmalarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme", *Ödüt Gelişim Dergisi*, Sayı 41, (2014), 53-74.

²⁰³ Üzeyir Yıldız, "Örgütsel Alanlarda Çoklu Kurumsal Mantıklar Üzerine Bir Yazın Taraması", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 8, (2018), s 2258-2279.

mantıklar yaklaşımının teorik düzlemini açıkladıktan sonra Türkçe literatürdeki örnek çalışmaları ele almaktadır.

Konuyla ilgili son literatür taraması ise Erdem'in kurumsal girişimcilik temalı tezler hakkında yaptığı içerik analizidir.²⁰⁴ 11 adet tez inceleyen Erdem, sonuçta yapılan çalışmaların hayli kısıtlı olduğunu ileri sürerek, bu çalışmada varılan sonuçlar ile benzer bir sonuca ulaşmıştır. Bununla birlikte Erdem'in incelediği tezler için uyguladığı kriterlerbu tez çalışmasındakinden farklılık göstermektedir.

Literatür taramalarından sonra yeni kurumsalcılığı "kuş bakışı" bir perspektifle ele alan makaleler incelenebilir. Bu konudaki ilk makale Fıkrkoca'nın kurumsal kuramda karşılaşılan iktisadi ve sosyolojik yaklaşımları karşılaştırdığı çalışmadır.²⁰⁵ Bu çalışmaya konu olan karşılaştırma,tez çalışmasının teorik kısmında ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

Bu açıdan ele alınacak ikinci makale ise Kalkan'ın siyaset bilimi disiplinde yeni kurumsalcılığın yerini incelediği çalışmasıdır.²⁰⁶ Yazar, siyaset bilimi perspektifinden üç farklı yeni kurumsalcılık ekolünü karşılaştırmıştır.

Bu çalışmalara paralel bir diğer çalışma ise Aypay'ın yeni kurumsalcılığı işlevselci örgüt teorileri ile karşılaştırdığı makaledir.²⁰⁷ Bir eğitim bilimci olan Aypay yeni kurumsalcılığın özellikle eğitim bilimlerinde örgütleri incelemek için nasıl uygulanacağı üzerinde durmaktadır.

Bu başlık altında kalan diğer çalışmalar temelde yeni kurumsalcılığın belirli bir kavramı üzerine yazılmış incelemelerdir. Bu bağlamda yer alan makalelerden biri

²⁰⁴ Ahmet Tuncay Erdem, "Kurumsal Girişimcilik Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi", *European Journal of Managerial Research*, Sayı 1, (2017), s. 1-8.

²⁰⁵ Ali Fıkrkoca, "Firma Kuramı: 1980 Sonrası İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlar", *Mülkiye Dergisi*, Cilt 38, Sayı 3, (2014), s. 101-112.

²⁰⁶ Kalkan, Buğra, "Yeni Kurumsal Siyaset", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, (2015), s.559-583.

²⁰⁷ Ahmet Aypay, "Örgütsel Analizde Yeni Gelişmeler: Yeni Kurumsalcılık", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 7, Sayı 2, (2001), 501-505.

Bolat ve Seymen'in kurumsal eşbiçimlilik üzerine yaptıkları çalışmadır.²⁰⁸ Söz konusu çalışma konuyu kapsamlı ve detaylı bir şekilde incelemektedir. Apaydın'ın işletmelerin kurumsallaşması üzerine yaptığı çalışma da temelde bir literatür değerlendirmesidir.²⁰⁹ Keskin ve Dulupçu da kümelenme teorisinin yeni kurumsalcılıkta nasıl ele alındığını inceleyen bir literatür çalışması yapmışlardır.²¹⁰ Özcan'ın kurumsal kuramda rasyonalite eleştirisinin nasıl ele alındığını açıklayan makalesi de kapsamlı bir literatür taramasıdır. Bu açıdan ele alınabilecek bir diğer çalışma da Saylı ve arkadaşlarının sosyal hizmet yaklaşımının literatür içinde değişen problemler bağlamında nasıl geliştiğini açıkladıkları makaleleridir.²¹¹ Bu çalışma da konuya ilişkin geniş bir literatür bilgisi vermektedir.

Bununla birlikte, söz konusu Türkçe makaleler arasında yenilikçi çalışmalar da vardır. Örneğin Saylam ve arkadaşları kurumsal girişimciliğin teorik boyutunu ayrıntılı bir şekilde açıklayarak, kurumsal girişimcinin davranışlarını belirleyen çevresel faktörler üzerine bir tartışma yapmaktadırlar.²¹² Bu çalışmanın dışında meşruiyet üzerine yapılmış iki çalışmanın literatürde akademik bir tartışma başlatmayı hedeflediği görülmektedir. Kalemci ve Tüzün kurumsal meşruiyet kavramını, stratejik meşruiyet kavramı ile kıyaslayarak, bu kavramları ampirik çalışmalarda daha kolay tespit edilebilir hale getirmeye çalışmaktadır.²¹³ Bu açıdan bakıldığında çalışmanın Türkçe literatüre önemli bir katkı sunduğu görülmektedir. Örgütsel dil ile örgütsel meşruiyet arasında hangi süreçler üzerinden bağların kurulabileceğini gösteren Arslan

²⁰⁸ Bolat, Tamer, Seymen ve Aytemiz, Oya, "Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde, Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Eşbiçimcilik", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, (2006), s. 223-254.

²⁰⁹ Apaydın, Fahri, "Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması", *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 37, (2008), s. 68-91.

²¹⁰ Hidayet Keskin ve Murat Ali Dulupçu, "Kümelenmeler: Bir Literatür İncelemesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, (2010), s. 441-461.

²¹¹ Saylı, Halil; Mengenci, Cengiz ve Bürcü, Ramazan, "Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, (2015), s. 37-57.

²¹² Saylam, Ayşegül ve Leblebici, Doğan Nadi, "Kurumsal Kuram ve Kurumsal Girişimci", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 53, (2017), s. 94-106.

²¹³ Kalemci, Tüzün, İpek ve Rabia Arzu, "Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, (2008), s. 403-413.

ve Coşkun'un makalelerinin de Türkçe literatüre katkı sunduğu belirtilmelidir.²¹⁴ Yenilikçi çalışmalara son örnek ise Sayılar'ın insan kaynakları yönetimi anlayışlarını kurumsal belirlenim ve stratejik seçim etrafında analiz eden makalesidir. Çalışma özellikle Türkiye'de insan kaynakları yönetimi uygulamaları hakkında bilgi üretmesiyle öne çıkmaktadır. Son olarak Yıldırım'ın makalesi örgüt-çevre ilişkisi üzerine kaynak bağımlılığı ile kurumsal yaklaşımı karşılaştırmaktadır.²¹⁵ Yıldırım literatür incelemesi ile öncelikle iki yaklaşımın zayıf yönlerini ortaya koymakta ve sonrasında ise konuya teorik bazı açılımlar getirmektedir.

Genel olarak bakıldığında teorik çalışmaların yeni kurumsalcılığı Türkiye'de tanıtmaya ve bu konuda akademik tartışmalar yaratmaya niyetiyle kaleme alındığı görülmektedir. Türkçe araştırma yapmak isteyenlerin yeni kurumsalcılığa ilişkin doyurucu bilgiler ve tartışmalar bulabileceği bir literatürün olduğu anlaşılmaktadır. Sözü edilen çalışmalar ve ilgili bilgiler, Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Türkçe Literatürde Yeni Kurumsalcılık Üzerine Teorik Çalışmalar

	Yazar(lar)	Başlık	Dergi	Yıl	Üniversite/Bölüm
1	Tamer Bolat Oya Aytemiz Seymen	Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde, Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Eşbiçimcilik	Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2006	Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Meslek Yüksekokulu Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Turizm İşletmeciliği
2	Buğra Kalkan	Yeni Kurumsal Siyaset	Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2015	Katip Çelebi Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

²¹⁴ Salih Arslan ve Recai Coşkun, "Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, (2017), s. 137-164.

²¹⁵ Yıldırım, Ahmet, "Örgütsel Değişimin Yönetilmesi Bağlamında 'Çevre - Uyum İlişkisi' Yeni Kurumsal Kuram ile Kaynak Bağımlılığı Kuramları Arasında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 44,(2018), s. 89-102.

3	Ali Fıkırkoca	Firma Kuramı: 1980 Sonrası İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlar	Mülkiye Dergisi	2014	Ankara Üniversitesi, SBF, İşletme Bölümü
4	Fahri Apaydın	Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması	Akademik Araştırmalar Dergisi	2008	Yalova Üniversitesi, İşletme Bölümü
5	Yücel Sayılar	Türkiye'deki İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Açısından Stratejik Seçim ve Kurumsal Belirlenimin Olası Etkileri	Ankara Üniversitesi SBF Dergisi	2017	Uludağ Üniversitesi, İİBF
6	Ahmet Tuncay Erdem	Kurumsal Girişimcilik Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi	European Journal of Managerial research	2017	Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
7	Ayşegül Saylam Doğan Nadi Leblebici	Kurumsal Kuram ve Kurumsal Girişimci	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2017	Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
8	Şükrü Özen	Örgütsel Analizde Türkiye Kaynaklı Kurumsal Kuram Çalışmaları	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2004	Başkent Üniversitesi
9	Üzeyir Yıldız	Örgütsel Alanlarda Çoklu Kurumsal Mantıklar Üzerine Bir Yazın Taraması	OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi	2018	Yalova Üniversitesi, İİBF
10	Hidayet Keskin	Kümelenmeler: Bir Literatür İncelemesi	Süleyman Demirel	2010	Süleyman Demirel

	Murat Ali Dulupçu		Üniversitesi İİBF Dergisi		Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü
11	Eyüp Aygün Tayşir	Kurumsal kuramın kurumsallaşması: Türkiye kaynaklı kurumsal kuram çalışmalarına ilişkin genel bir değerlendirme	ODTÜ Gelişme Dergisi	2014	Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi
12	Şükrü Özen	Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu	Yönetim Araştırmaları Dergisi	2002	Başkent Üniversitesi
13	Rabia Arzu Kalemci İpek Kalemci Tüzün	Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet	Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi	2008	Çankaya Üniversitesi
14	Salih Arslan Recai Coşkun	Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi	2017	Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi
15	Ahmet Yıldırım	Örgütsel Değişimin Yönetilmesi Bağlamında "Çevre - Uyum İlişkisi." Yeni Kurumsal Kuram ile Kaynak Bağımlılığı Kuramları Arasında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme	SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi	2018	Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,
16	Ahmet Aypay	Örgütsel Analizde Yeni Gelişmeler: Yeni Kurumsalcılık	Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi	2001	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
17	Kerim Özcan	Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonelite Tartışması	Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler	2011	Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü

			Enstitüsü Dergisi		
18	Halil Saylı Cengiz Mengenci Ramazan Bürcü	Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı	Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi	2015	Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF



SONUÇ

Bu çalışma örgüt teorisi alanında yeni kurumsalcılık teorisinin Türkçe literatüre etkisini incelemek ve değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Büyük ölçüde ABD kaynaklı bir teorinin Türkçe yazındaki etkisini değerlendirmenin akademik açıdan önemli olduğu ileri sürülebilir. Merkez ülkelerden alınan bir sosyal bilimler teorisinin bir çevre ülkesi sayılan Türkiye'deki uygulaması sonraki çalışmalar için önemli bilgiler sunabilir. Araştırmacıların hangi alanlara yöneldiği, hangi tür yöntemsel araçların kullanıldığı ya da konuyla ilgili büyüyen bir Türkçe literatürün var olup olmadığı gibi sorular sonraki çalışmalar için önemli ipuçları verebilir.

Bu tezde yeni kurumsalcılık ya da örgütsel kurumsalcılık hakkında olan ya da bu teorinin uygulaması ile ilgili bulunan 81 tane Türkçe yazılmış makale ve tez incelenmiştir. Bu çalışmaların 62 tanesi teorisinin Türkiye'deki örgütsel problemlere uyarlanmasına yöneliktir. 19 tanesi ise konuyla ilgili teorik eserlerdir. Çalışmaların yıllara göre dağılımı ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 7: Senelere Göre Çalışmaların Dağılımı

Yıllar	Makale Sayısı
2001	1
2002	1
2003	2
2004	9
2005	2
2006	3
2007	1
2008	4
2009	2

2010	4
2011	3
2012	2
2013	4
2014	2
2015	7
2016	4
2017	17
2018	12
2019	1
Toplam	81

Bu tablodan takip edilebileceği üzere örgüt teorilerinde yeni kurumsalcılık hakkındaki çalışmalar 2001 yılında başlamaktadır. Çalışmaların sayısında 2017'ye kadar önemli bir artış bulunmamaktadır. Ancak bu tezde kongreler, kitaplar ve Türkiye'de yayımlanmış İngilizce eserler konu dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte makaleler ve tezler akademik çalışmalar hakkında oldukça etkili bir fikir vermektedir. Dolayısıyla bütün çalışmalar dahil edildiğinde sayı artsa dahi buradaki verilerin anlamlı olduğu düşünülmektedir. 2018 yılında tespit edilen çalışma sayısı 12'dir. Bu sebeple 2017 yılından itibaren yeni kurumsalcılığa ilginin arttığı görülmektedir. Yine de 2019'da sadece 1 adet çalışmanın tespit edilmiş olması ilginçtir. Yayımlanma aşamasındaki çalışmalar açığa çıktığında 2019'daki çalışma sayısı da artabilir. Bununla birlikte 1970'lerden beri gelişen ve merkez ülkelerde artık ana örgüt çalışmaları akımlarından biri olan yeni kurumsalcılığın Türkiye'de ilerleyişinin halen yavaş olduğu belirtilebilir. Yapılan araştırmada 2000 öncesi hiçbir çalışmaya rastlanmaması bu kanaati destekleyen başka bir veridir.

Bu tezde yeni kurumsalcılık üzerine uygulamalı çalışmalar beş başlık altında incelenmiştir: eşbiçimlilik, meşruiyet, kurumsal mantıklar, kurumsal girişimci ve kurumsallaşma. Bu incelemeler, ele alınan konu, kavramlara yüklenen anlamlar ve

kullanılan yöntem bakımından ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışmaların birbirleri ile olan etkileşimi de gözlemlenmiştir. Bu bakımdan çalışmaların ne ölçüde birbirlerini takip ettikleri ve birbirlerinin ortaya koyduğu problemlere karşılık verdikleri de yine önemli bir mesele olarak tartışılmıştır. Teorik eserlerin ise önemli bir kısmı yeni kurumsalcılığı Türk okuyucusuna tanıtmaya amacı gütmektedir. Diğer küçük bir kısmı da yeni kurumsalcılıktaki teorik sorunları tartışarak literatüre katkı sunmaya çalışmaktadır.

Yukarıda sunulan perspektifle çalışmanın ulaştığı sonuçlar üç kategori altında özetlenebilir. Birinci kategoride Türkçe yeni kurumsalcılık çalışmalarının amaçları sorgulanabilir. Akademik çalışmaların temel amacı yeni bilgi üretmek ya da var olan bilgiyi sorgulamaktır. Yapılan çalışmada ayrıntılı bir şekilde bu konuya ilişkin sorun alanları tespit edilmiştir.

İkinci kategoride söz konusu yeni kurumsalcı çalışmaların kullandıkları yöntemlerin çalışmaların amaçları ile ne derece uyumlu olduğu ele alınabilir. Özellikle uygulamalı çalışmalarda verilerin toplanması ve veri toplama yöntemleri akademisyenlerin tutumları hakkında önemli bilgiler açığa çıkartmaktadır.

Üçüncü kategoride yabancı bir literatürün “Türkçeleştirilmesi” ile elde edilen kazanımların neler olduğu ya da neler olması gerektiği üzerine bir tartışma yapılabilir. Sonuç itibariyle yabancı literatürü takip etmenin anlamı benzer tartışmaları Türkiye’de de başlatarak bu konuda akademik bir topluluk oluşturmak ve bu kapsamda Türkiye’ye ve teorinin kendisine ilişkin yeni bilgiler açığa çıkartmaktır.

Birinci kategori için söylenebilecek temel husus, incelenen çalışmaların genellikle yeni kurumsalcılık teorisini test etmeye ya da bu teoriye katkı sunmaya yönelmedikleridir. Uygulamalı çalışmaların genel olarak yeni kurumsalcılık literatüründe bahsi geçen varsayımları doğru kabul ederek, araştırmalarını bu yönde ilerlettikleri görülmüştür. Bu tutumu çalışmaların teorik kısımlarında tespit etmek de mümkündür. Pek çok çalışma, benzer yabancı kaynaklara atıfla benzer kavramsal tanımlara ulaşmışlardır. Bu açıdan çalışmalarda kavramsal bir karmaşanın olmadığı görülmektedir.

İkinci kategoride ele alınacak en önemli mesele ampirik verilerin toplanma şekli ve kapsamına ilişkindir. Özellikle ulusal düzeyde veriler sunan istatistiksel bilgiler kullanılmakla birlikte bu bilgilerdestekleyenalan araştırmalarının yıllara yayılmış

şekilde yapılmadığı gözlemlenmiştir. Bazı çalışmalarda özellikle yarı yapılandırılmış sorularla mülakat tekniğinin kullanıldığı ve oldukça kapsamlı mülakatların yapıldığı görülmektedir.

Üçüncü kategoride Türkçe yeni kurumsalcı literatürüne katkıları ele alınmalıdır. Örgüt çalışmalarında yeni kurumsalcılığa yönelik bir ilginin olduğu açıktır. İncelenen çalışmaların teorik kısımları ve teorik çalışmalar bu konuda çalışmak isteyenlere temel düzeyde bilgi vermektedir. Özellikle Şükrü Özen ve Ali Danışman gibi akademisyenler ile YAD'ın (yeni kurumsalcılık üzerine özel sayısı ve çeşitli sayılarında yeni kurumsalcı eserlere verdiği yer bakımından) Türkçe literatürde ayrı bir yeri olduğu belirtilmelidir. Bu girişimlerin yabancı literatürün “yerleştirilmesi”nde önemli roller oynadığı görülmektedir.

Yabancı literatürün yerleştirilebilmesinin en önemli yolu konuyla ilgili yazarların kendi içlerinde bu alana ilişkin Türkçe tartışmaları başlatmaları olabilir. Bu tartışmaları mevcut çalışmalar içinde bulmak mümkündür. Örneğin kamusal örgütlerin dönüşümü üzerine pek çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Sağlık sektörü ya da muhasebecilik üzerine yapılan çalışmalar benzer konuları ele almaktadır. Bununla birlikte bu çalışmaların çoğunlukla birbirlerine atıf yapmadığı ya da birbirlerinin sonuçlarını kullanmadıkları ve eleştirmedikleri görülmektedir. Atıflar genellikle daha önceki çalışmaları belirtmek adına literatür taraması içinde ya da bir tanıma referans vermek için yapılmaktadır.

Bunların yanı sıra yeni kurumsalcılığın örgüt çalışmalarında önemli araştırma fırsatlarını barındırdığı belirtilmelidir. 2000'ler sonrası kamusal örgütlerdeki değişime yönelik çalışma alanlarının son derece müsait olduğu görülmektedir.

Sivil toplum örgütleri üzerine çalışmaların ise göz ardı edildiği görülmektedir. Ancak bu alanın önemli bir konu olduğu ve STK'lar üzerine çalışmaların verimli geçeceği tahmin edilebilir. Nitekim Türkiye'deki STK'ların gerçekte nasıl çalıştıkları ve hangi mekanizmaları ne sebeplerle benimsediklerinin yeni kurumsalcılığa uygun sorun alanları olduğu düşünülebilir.

Son olarak kâr amacı güden örgüt çalışmaları da büyük fırsatlar sunmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmaların genellikle holdingler gibi büyük işletmelere yöneldiği görülmektedir. Türkiye'deki işletmelerin büyük kısmının KOBİ'lerden oluşması, ele alınabilecek pek çok işletmenin var olduğunu belirtebilir.

Genel olarak bakıldığında örgüt teorisi üzerine yeni kurumsalcı çalışmaların 2000 sonrası arttığı gözlemlenmektedir. Çalışmaların neredeyse tamamı 2000 sonrasıdır ve son yıllarda çalışmaların sayısı artmaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalar ve belirtilen fırsatların sadece Türkçe literatürdeki yeni kurumsalcılıkla ilgili olmayıp, pek çok alanda yeni teorik uygulamaların bu tür problemlerle karşılaştığı tahmin edilebilir. Bununla birlikte yeni kurumsalcılık ekolü açısından Türkçe literatürde yapılacak araştırmalarda, teorik tartışmalara önem verilmesi, konu ile ilgili diğer araştırmalar ile iletişim halinde olunması ve kapsamlı alan araştırmaları yapıp çıkan sonuçların farklı yöntemlerle yapılmış araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılması önerilebilir.



KAYNAKÇA

Akkuzu, Hasan, *Mobil İletişim Sektöründe Kurumsal Kuram, Açısından Değişim: Türk GSM Sektörü Örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2008.

Aktaş, Mert ve Şener, İrge, “Koşul Bağımlılık Kuramı”, *Örgüt Kuramları*, (Der. H. Cenk Sözen ve H. Nejat Basım, İstanbul:Beta, 2012.

Alakavuklar, Ozan Nadir, Kılıçaslan, Selcen ve Öztürk, Engin Bağış, “Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 2, (2009), s. 103-143.

Aldemir, Ceray; Yazıcı, Nusret ve Uysal, Tuğba Uçma, “Yakınsama Mı Ayrışma Mı? Kamu Muhasebe Sisteminin Dönüşümü: İDT Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 4, (2010), s. 135-159.

Aldemir, Ceray ve Atağan, Gülşah, “Bir Entelektüel Göçün Anatomisi: Fritz Neumark Türk Kamu Mali Yönetiminin ve Devlet Muhasebe Sisteminin İnşası”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Sayı 20, (2018), s. 92-106.

Apaydın, Fahri, “Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 37, (2008), s. 68-91.

Arman, Mutlu ve İrmiş, Ayşe, “Kurumsal Girişimciliğin Stratejik İşbirliklerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 32, Sayı 3, (2018), s. 705-724.

Arslan, Mehmet ve Altınışik, Songül, “İlkoğretim Okullarındaki Stratejik Planların Taklitçi Eşbiçimlilik Düzeylerinin Belirlenmesi (Van İli Örneği)”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, (2013), s. 1-14.

Arslan, Salih ve Coşkun, Recai, “Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, (2017), s. 137-164.

Arslan, Salih ve Coşkun, Recai, “Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, (2017), s. 137-164.

Aypay, Ahmet, “Örgütsel Analizde Yeni Gelişmeler: Yeni Kurumsalcılık”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 7, Sayı 2, (2001), s. 501-505.

Aypay, Ahmet, Şahin, Çiğdem ve Işık, Hali, “Eğitimde Yapısal Değişim ve Kurumsallaşma”, *Educational Sciences: Theory and Practice*, Cilt 3, Sayı 2, (2003), s. 295-322.

Bakır, Caner, “Maliye Bürokrasisinde Örgütsel Değişim ve Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı’nın Kurulması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt, Sayı 2, (2012), s. 81-102.

Basılğan, Muhsin, *Alman Tarihçi Okulu'nun Joseph Alois Schumpeter Üzerine Etkisi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı 65, (2010), s. 23-50.

Başar, Pınar, “Kurumsallaşmanın Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 31, (2017), s. 179-195.

Behlül Üsdiken, Başak Topaler Özgecan Koçak, “Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik: 1981 Sonrasında Türkiye’de Üniversiteler”, *SBF Dergisi*, Cilt 68, Sayı 3, (2013), s. 191-227.

Bolat, Tamer, Seymen ve Aytemiz, Oya, “Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde, Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Eşbiçimcilik”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, (2006), s. 223-254.

Boxenbaum, E. ve Jonsson, S. “Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges.”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

Buchholz, Todd G., *Ölü İktisatçılardan Yeni Fikirler, Modern Ekonomik Düşünceye Giriş*, Çev. İsmail Aktar, Ankara: Adres Yayınları, 2005.

Budak, Sezer, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Örgüt Çevre Uyumuna Katkıları*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Canbolat, Ela Özkan, Çeliksoy, Emine, "Kurumsal Kuramın Varsayımlarına Kamu Kesiminde Uyum Bağlamında Bir Eleştiri: Türkiye’de Sağlık Kurumları Örneği”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 109, (2018), 137-160.

_____, “Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2010), s. 1-9.

Çakar, Mehmet ve Danışman, Ali, “Kurumsal Kuram”, *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012.

Çalışkan, Abdullah ve Akkoç, Furkan, “Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, (2012), s. 1-28.

Çubukçuoğlu, Hasan Furkan, “Kurumsal Kuram Penceresinden Halkla İlişkiler: Nestle ve Palm Yağı Krizi”, *İletişim Kuram ve Araştırma*, Sayı 44, (2017), s. 173-192.

Deephouse, David L. ve Suchman, Mark, “Legitimacy in Organizational Institutionalism”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

DiMaggio, P.J., “Interest and agency in institutional theory”, (Ed. L.G. Zucker), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, London: Cambridge University Press, (1988), 3–22.

DiMaggio, P.J., and Powell, W.W., “The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, *American Sociological Review*, Sayı 48, (1983), 147–160.

Diñçer, Mustafa Abdül Metin ve Özdemir, Yasemin, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka Çalışması”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, (2013), s. 31-66.

Dinçer, Mustafa Abdül Metin ve Yıldız, Gültekin, “Yüksek Rekabet Ortamında Teknik ve Kurumsal Bağlamın Eşbiçimlilik Üzerine Etkileri: Otomobil Kümelenmesi Örneği”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, (2016), s. 22-62.

Durmaz, Yakup ve Açıkgöz, Ali, “Kurumsallaşmanın Markalaşma Üzerindeki Etkisi ve Diyarbakır Merkezinde Bir Alan Çalışması”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 17, (2019), s. 493-510.

Erçek, Mehmet, “Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye’deki Mesleki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması, 1960-1999”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 129-195.

Erdem, Ahmet Tuncay, “Kurumsal Girişimcilik Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi”, *European Journal of Managerial Research*, Sayı 1, (2017), s. 1-8.

Ergeneli, Azize ve Özkaya, Sibel, “ISO 9000 Belgesi Olan Örgütlerde Çalışanların Kurumsallaşmaya İlişkin Algıları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, (2004), s. 181-195.

Eriılmaz, Mehmet ve Eryılmaz, Filiz, “Ekonomik Krizlerin Retoriksel Stratejilere Etkisi: TKY Örneği”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1-2, (2011), s. 35-77.

Eryılmaz, Mehmet Eymen, “Yeni kurumsalcı örgüt kuramı perspektifinden İlköğretim örgütsel alanında yaşanan kurumsal değişim ve nedenleri”, *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 38, (2011), s. 241-274.

_____, “Stratejik Seçim ve Kurumsalcı Bakış Açılarının Birlikteliği Üzerine Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, (2014), s. 25-49.

Fıkırkoca, Ali, “Firma Kuramı: 1980 Sonrası İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlar”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt 38, Sayı 3, (2014), s. 101-112.

Fidan, Tuncer, “Kurumsalcılık Yaklaşımları ve Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri”, *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2017), s. 1-16.

Fligstein, N., “The intraorganizational power struggle: Rise of finance personnel to top leadership in large corporations, 1919–1979”, *American Sociological Review*, cilt 52, Sayı 1, (1987), s. 44–58.

Gökten, Pınar Okan; Marşap, Beyhan ve Soner Gökten, “Sera Gazı Emisyon Raporlaması Bir Tercih Mi Yoksa Zorunluluk Mu? Kuramsal Bir Değerlendirme”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Sayı 20, (2018), s. 911-922.

Gölbaşı, Şükran, “Türk İş Sisteminin Piyasa Temelli Kurumsal Dönüşümünü Olanaklı Kılan Koşullar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, (2015), s. 225-246.

Greenwood, Royston; Oiver, Christine, Suddaby, Roy ve Sahlin, Kerstin, “Introduction”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

Gümüştas, Karataş, Nilgün; Yozgat, Uğur; Nayır, Zamantılı, Dilek ve Börü, Deniz, “Çatışan Kurumsal Mantıkların Etkileşimi ve Yönetici Tepkileri: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Alman Firmaları Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Research in Business*, Cilt 3, Sayı 1, (2018), s. 99-114.

İlhan, Tülay, “Türkiye’de Faaliyette Bulunan Uluslar Arası Ortak Girişimlerde Örgüt Kültürü: Yerel Sosyo-Kültürel Bağlamın Eşbiçimlilik Etkisi”, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 35, (2008), s. 305-343.

_____, “Uluslararası Ortak Girişimlerde Şirket İçi Tutarlılık ve Yerel Eşbiçimlilik Baskılarını Yönetmede Farklılaşan Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Rolü”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, (2005), s. 81-119.

Kalaycı, Sezer Serpil, *Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması ve Kurumsallaşma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Tüzün, Kalemci, İpek, “Yönetimde Erken Dönem: Klasik ve Neoklasik Yaklaşımlar”, *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012.

Tüzün, İpek, Kalemci; Rabia Arzu ve Gökoğlu, Mustafa Mehmet, “Örgütsel Alanda Kurumsal Mantıklar Arası Oluşan Çelişki: Türk Askerlik Hizmeti Alanı Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, (2015), s. 153-175.

Kalemci, Tüzün, İpek ve Rabia Arzu, “Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, (2008), s. 403-413.

Kalkan, Buğra, “Yeni Kurumsal Siyaset”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, (2015), s. 559-583.

_____, *James M. Buchanan, Demokrasinin Patolojileri ve Anayasal Çözüm Önerileri*, Ankara: Liberte Yayınları, 2016.

Karacaoğlu, Korhan ve Sözbilen, Gürhan, “Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1, (2013), s. 41-56.

Karataş, Gülbey, *Kobilerde Kültürel Zekanın Kurumsal Girişimcilik Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

Keskin, Halit; Akgün, Ali Ekber ve Koçoğlu, İpek, *Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel, 2016.

Keskin, Hidayet ve Dulupçu, Murat Ali, “Kümelenmeler: Bir Literatür İncelemesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, (2010), s. 441-461.

Koç, Oktay ve Demir, İrfan, “Aktörler Kurumsal Değişime Direnir mi?, Türk Emniyet Teşkilatı Örneği”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, (2013), s. 1-22.

Koç, Oktay ve Sayılar, Yücel, “Örgüt Araştırmalarında Kaynak Bağımlılığı Perspektifi: Kurumsal Bir Değerlendirme”, *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Cilt 27, Sayı 80, (2016), s. 136-177.

Köse, Çavuşgil, Bilge ve Ayhün, Erden, Sena, “Kurumsal Eşbiçimlilik Kapsamında Havayolu İttifaklarının Misyon İfadelerinin İncelenmesi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 32, (2018), s. 533-550.

Kurt, Mustafa ve Görmüş, Alparaslan Şahin, “Yönetim Bilgisinin Yerel Yeniden Üretiminde Kurumsal Çevrenin Etkisi: Danışmanlık Firmalarının Ürünleri Üzerine Bir Araştırma”, *SDÜ İİBF Fakülte Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, (2010), s. 67-82.

Kurt, Yeşim, *Yeni Kurumsal Kuram Perspektifiyle Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Lawrence, Thomas, B., Power, “Institutions and Organizations”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

Lowndes, Vivien ve Roberts,Mark,*Why Institutions Matter: The New Institutionalism in Political Science*, Londra: Plagrave, 2013.

McAuley, John; Duberley, Joanne ve Phil Johnson, *Organization Theory, Challenges and Perspectives*, US: Prentice Hall, 2007.

Meyer, J.W., and Scott, W.R., *Organizational Environments*, Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1983.

Meyer, J.W., ve Rowan, B., “Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony”, *American Journal of Sociology*, Cilt 83, Sayı 2, (1977), s. 340–363.

_____, “The structure of educational organizations”, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, (Ed. J.W. Meyer ve W.R. Scott) Beverly Hills: Sage Publications, 1983.

North, Douglass, *Kurumlar, Kurumsal Değişim ve Ekonomik Performans*, Çev. Gül Çağalı Güven, İstanbul: Sabancı Üniversitesi, 2002.

Ocak, Metin ve Basım, Nejat, “Kurumsal Girişimciliğin Öncül ve Sonuçları Üzerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma”, *Business and Economics Research Journal*, Cilt 8, Sayı 1, (2017), s. 131-151.

Oliver, C., “Strategic responses to institutional processes”, *Academy of Management Review*, Sayı 16, (1991), s. 145–179.

Önder, Çetin ve Erdil, Selin Eser, “Aynı Kurumsal Beklentilere Tabi Aktörlerin Farklılaşan Davranışları: Öğretim Üyelerinin Bilimsel Yayın Üretkenliklerinin Üniversite, Bölüm ve Birey Düzeyindeki Yordayıcıları”, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 42, (2015), s. 481-519.

Önder, Çetin ve Üsdiken, Behlül, “Kurumsal Mantıklar, Örgüt Altyapısı ve Örgütsel Alanlarda Değişim: Türkiye’de İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi, 1947-1980”, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 43, (2016), s. 573-605.

Önder, Çetin, Erdil, Selin Eser, “Aynı Kurumsal Beklentilere Tabi Aktörlerin Farklılaşan Davranışları: Öğretim Üyelerinin Bilimsel Yayın Üretkenliklerinin Üniversite, Bölüm ve Birey Düzeyindeki Yordayıcıları”, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 42, (2015), s. 581-519.

Özcan, Kerim, “Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonelite Tartışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 13, (2011), s. 297-326.

Özdemiray, Sema Müge, *Yeni Kurumsalcılık Ekseninde Mülki İdarede Süreklilik ve Değişim*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Özen, Şükrü, “Örgütsel Analizde Türkiye Kaynaklı Kurumsal Kuram Çalışmaları”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, (2004), s. 89-100.

_____, “Türkiye’deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensiz Görgülcülük Sorunu”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, (2002), s. 5-31.

_____, “Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar”, *Academia.edu*, [file:///home/bk/%C4%B0ndirilenler/Yeni Kurumsal Kuram Orgutleri Cozumlemede%20\(2\).pdf](file:///home/bk/%C4%B0ndirilenler/Yeni_Kurumsal_Kuram_Orgutleri_Cozumlemede%20(2).pdf). Erişim tarihi: 15.05.2019.

Özen, Şükrü ve Yeloğlu, Hakkı Okan, “Bir Örgüt Kimliği Olarak ‘Holding’ Adının İnşası ve Aşılması: Eşanlı Kurumsallaşma ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1-2, (2006), s. 45-84.

Özer, Özgür; Yılmaz, Burcu Selin ve Avcı, Umut, “Kurumsal Girişimciliğin Otel Performansı Üzerine Etkileri: Türkiye’deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *OAJİ*, Cilt 6, Sayı 2, (2017), s. 25-49.

Özkara, Belkıs ve Kurt, Mustafa, “Bir Kurumsal Değişim Önerisi Olarak Kamu Yönetimi Reformlarına Yönetim Bilgisinin Nüfuzu: ‘Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı’ Örneği”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, (2004), 49-77.

Özkara, Belkıs ve Özcan, Kerim, “Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye’de Muhasebenin Meslekleşme Süreci”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 197-230.

Özkoç, Aziz Gökhan, Kemer, Ebru, “Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Örgütsel Yenilik Açısından Stratejik Rolü”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, (2017), s. 568-578.

Özseven, Mustafa ve Danışman, Ali, Kurumsal Değişim, Örgütsel Kimlikler ve Örgütsel Uygulamalar: Türk Kamu Bankalarının 2001 Ekonomik Krizi Sonrası Durumu, *ÖDTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 44, (2017), s. 334-375.

Özseven, Mustafa; Danışman, Ali ve Bingöl, Ali Süha, “Dönüşüm mü, Gelişim mi? Kamu Hastanelerinin Yönetiminde Yeni Bir Kurumsal Mantığa Doğru”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 43, (2014), s. 779-811.

_____, “Kurumsal Değişim, Güç Mekanizmaları ve Direniş Taktikleri: Türk Sağlık Alanında Bir Araştırma”, *ÖDTÜ Gelişim Dergisi*, Sayı 41, (2016), s. 119-150.

Özyurt, Gamze Gonca, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nin Örgütsel Alanının ve Tarihsel Gelişiminin Yeni Kurumsalcılık Kuramı Yoluyla Çözümlemesi*, Yüksek Lisans Tezi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2017.

Palmer, Donald, Biggart, Nicole ve Dick, Brian, “Is the New Institutionalism a Theory?”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

Peters, Guy, *Institutional Theory in Political Science: The ‘New Institutionalism’*, London: Pinter, 1999.

Saatçioğlu, Argun, “Güç, Sınıf Çatışması ve Ayrımcı Örgütsel Biçimlerin Kurumsallaşması”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2004), s. 101-127.

Sayılar, Yücel, “Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Stratejik Seçimin ve Kurumsal Belirlenimin Önemi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 63, Sayı 2, (2008), s. 219-249.

Saylam, Ayşegül, *1920-1938 Yılları Arasında Türkiye’de Sanayi ve Ticaretin Bakanlık Düzeyinde Kurumsallaşması: Kurumsal Kuram Bağlamında Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

_____, “Erken Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İktisadi Bağımsızlığı Sağlama Misyonuyla Ticaret Vekâleti”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 36, (2017), s. 19-46.

Saylam, Ayşegül ve Leblebici, Doğan Nadi, “Kurumsal Kuram ve Kurumsal Girişimci”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 53, (2017), s. 94-106.

Saylı, Halil; Mengenci, Cengiz ve Bürcü, Ramazan, “Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı,(2015), s. 37-57.

Scott, W.R., *Institutions and Organizations*, CA: Sage, 1995.

Sığrı, Ünsal, “Örgüt Araştırmalarının Doğuşu ve Gelişimi”, *Örgüt Kuramları*, (der. H. Cenk Sözen ve Nejat Basım), İstanbul: Beta Yayınları, 2012.

Sorgun, Metehan, Feridun, “Üreticileri Tersine Lojistik Faaliyetlerine Yönelten Motivasyonlar Hiyerarşisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt 18, Sayı 2, (2017), s. 243-259.

Sümer, Fulya Erendağ, “Türkiye’de Stratejik Halkla İlişkiler Anlayışı: Türkiye’deki Büyük İş Örgütlerinin Halkla İlişkiler Uygulayıcılarına Yönelik Bir Araştırma”, *Global Media Journal*, Cilt 4, (2013), s. 51-80.

Şahin, Ali, “Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabaları Ve Uluslararası Kurumsal Çevrenin Etkisi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 14, (2007), s. 47-76.

Şahin, Kader; Eser, Burçin; Kaplan Tuğba ve Özdündar, Gamze, “Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye’de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 14, Sayı 4, (2018), s. 1147-1166.

Şeyşane, Volkan, *Yeni Kurumsalcılık Teorileri Bağlamında Liberal Barış İnşası ve Hakikat Komisyonları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Tan, Kader Şahin, “Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi: Yeni Bir Perspektif İhtiyacı”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, (2005), s. 121-144.

Taş, Ali, “Türk Girişimcilerinin Algılanılan Meşruiyet Düzeyine İlişkin Bir Odak Grup Çalışması”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, (2013), s. 61-83.

Tayşir, Eyüp, Aygün, “Kurumsal kuramın kurumsallaşması: Türkiye kaynaklı kurumsal kuram çalışmalarına ilişkin genel bir değerlendirme”, *Ödüt Gelişim Dergisi*, Sayı 41, (2014), s. 53-74.

Tayşir, Eyüp Aygün ve Anıl, İbrahim, “Kurumsal Baskılara Verilen Örgütsel Yanıtlarda Kritik Karar Alıcıların Tehdit Fırsat Algısının Rolü: İMKB’de İşlem Gören Bankaların Kurumsal Yönetim İlkeleri Karşısındaki Davranışları Üzerinden Bir Değerlendirme”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1-2, (2011), s. 79-110.

Thornton, Patricia H. ve Ocasio, William, “Institutional Logics”, *Organizational Institutionalism*, (ed. Royston Greenwood,; Christine Oiver, Roy Suddaby, ve Kerstin Sahlin), Londra: Sage, 2008.

Tolbert, P.S., “Institutional environments and resource dependence: Sources of administrative structure in institutions of higher education”, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 30, Sayı 1, (1985), s. 1–13.

Tolbert, P.S. ve Zucker, L.G., “Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880–1935”, *Administrative Science Quarterly*, Sayı 30, (1983), s. 22–39.

Turan, Zübeyir; Nakiboğlu, Aslıhan ve Bozkaya, Şeyma, “Öğretileriyle T.B. Veblen”, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, (2015), s.161-200.

Tümer, Alper Bilgin, *Kurumsallaşma ve Türkiye’de Ts-En- ISO 9000 Belgeli Özel Hastanelerde Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.

Ünal, Ali Fehmi, “Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar: Akademik Performans Kriterlerinde Çeşitlilik ve Yayın Üretkenliği Üzerine Etkisi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 4, (2017), s. 83-114.

Wasti, Arzu ve Fiş, Ahmet Murat, “Örgüt Kültüründe Sıkılık – Esneklik Boyutu ve Kurumsal Girişimciliğe Etkisi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1-2, (2010), s. 11-33.

Yalçınkaya, Akansel, Devlet, *Aktör ve Değişim: 1983-2013 Yılları Arası Türk Hava yolu Taşımacılığı Alanında Kurumsal Değişim*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2018.

Yalçınkaya, Akansel ve Taşçı, Deniz, “Bir Kurumsal Girişimci Olarak Devlet: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Yönetim Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2017), s. 71-90.

Yıldırım, Ahmet, “Örgütsel Değişimin Yönetilmesi Bağlamında ‘Çevre - Uyum İlişkisi’ Yeni Kurumsal Kuram ile Kaynak Bağımlılığı Kuramları Arasında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 44,(2018), s. 89-102.

Yıldız, Serdar, ve Ali, Ünal, “Kurumsal Teori Bağlamında AB Üyelik Sürecinde Türk Polisinde Değişim”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, (2011), s. 219-237.

Yıldız, Üzeyir, “Örgütsel Alanlarda Çoklu Kurumsal Mantıklar Üzerine Bir Yazın Taraması”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 8, (2018), s. 2258-2279.

Zucker, L.G., “The role of institutionalization in cultural persistence”, *American Journal of Sociology*, Sayı 42, (1977), s. 726–743.