



Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Fırat University Journal of Social Science
Cilt: 16, Sayı: 1 Sayfa: 223-254, ELAZIĞ-2006

YÖNETİM VE ÖRGÜT DÜŞÜNCESİNDE KURUMSALCILIK, YENİ KURUMSALCILIK VE KURUMSAL EŞBİÇİMLİLİK

*Institutionalism, Neo-Institutionalism and Institutional Isomorphism in
Management and Organization Theory*

Tamer BOLAT

Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek
Yüksekokulu, tamer_bolat@yahoo.com.

Oya Aytemiz SEYMEN

Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Turizm İşletmeciliği
ve Otelcilik Yüksekokulu, seymenoy@yahoo.com.

ÖZET

Bu çalışma, yönetim ve örgüt düşüncesinde kurumsalcılığın ve yeni kurumsalcılığın temellerini mercek altına almayı ve üç temel kurumsal eşbiçimlilik şekli olan zorlayıcı, normatif ve taklitçi eşbiçimliliği irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, öncelikle kurumsalcılık ve bu kurama temel oluşturan “kurum” kavramı ve belirleyici unsurları üzerinde ana hatları ile durulmakta ve kurumsalcılığın gelişim süreci ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır. Çalışmanın izleyen bölümünde ise, yeni kurumsalcılığın ortaya çıkışı ve bu kuram ile birlikte ilgili yazında önemli bir yer tutmaya başlayan ‘kurumsal eşbiçimlilik’ kavramları değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsalcılık, yeni kurumsalcılık, kurumsal eşbiçimlilik, taklitçi eşbiçimlilik, normatif eşbiçimlilik, zorlayıcı eşbiçimlilik.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the foundations of the institutionalism, neo-institutionalism and the three types of significant institutional isomorphism –coercive, normative and mimetic- in management and organization analysis thoroughly. In this framework, primarily, the “institution” concept and its distinctive features are taken into consideration and the evolution process of institutionalism is explained. Later on, emerging of neo-institutionalism and the concepts of “institutional isomorphism” which begin to gain importance in the literature are tried to be evaluated.

Key Words: Institutionalism, Neo-Institutionalism, Institutional Isomorphism, Coercive Isomorphism, Normative Isomorphism, Mimetic Isomorphism.

1. GİRİŞ

20. yüzyılın ikinci yarısı, sosyal, ekonomik, politik ve yasal açılardan insan yaşamını ilgilendiren çok sayıda yeni kurumun ortaya çıkması ile karakterize edilebilir (Ganesh, 1980:209). Bu gelişmenin yönetim ve örgüt düşüncesinde, örgütlerle kurumlar arasındaki ilişkilerin inceleme konusu olmasına zemin hazırladığı söylenebilir. Kurumsalcılık bu ilişki üzerine odaklanan temel yaklaşımlardan biri olup, ilgili yazında etkisini hala sürdürmektedir.

1970’li yıllarla birlikte, yazında görelî önemi artmaya başlayan **Kurumsalcılığı** öne süren araştırmacılarından Meyer ve Rowan (1977:340-341), endüstri sonrası toplumdaki pek çok örgütün biçimsel yapısının, işe dönük ölçütler (verimlilik, etkinlik gibi) ve örgüt içi eşgüdüm ve denetim gerekleri yerine, kurumsal çevrelerinin yarattığı mitosları yansıttığını öne sürmektedir. Bu kurama göre; örgütler ve onları oluşturan bireyler, kısmen kendilerini var eden değerler, normlar, kurallar, inançlar ve genel kabul gören davranış kalıplarından örülmüş bir ağ ile çevrilidirler. Bu ağ, örgütlerin ve bireylerin eylemlerini şekillendiren rasyonel bir çevre sunmaktadır (Hasselbladh ve Kallinikos, 2000:698). Kurumsalcılık, genel olarak, biçimsel örgüt yapıları ile bu yapıların gelişimine katkı sağlayan sosyal süreçler arasındaki ilişkilere yönelik bir düşünme şeklidir (Dillard, Rigsby ve Goodman, 2004:508). Bir başka açıdan kurumsalcılık; örgütlerin, kurumsal çevrelerindeki olgular tarafından kurgulandıklarını ve onlara benzeme eğilimi gösterdiklerini ve biçimsel örgütlerin, teknik ve dönüşümsel karşılıklı bağımlılıklar yoluyla kurumsal çevrelerine uyumlu hale geldiklerini öne süren bir kuramdır (Meyer ve Rowan, 1977:346).

Yönetim ve örgüt yazınında son yıllarda kurumsalcılık üzerinde yapılan çalışmaların hız kazandığı ve **“Yeni Kurumsalcılık”** olarak adlandırılan bir akımın ortaya çıktığı görülmektedir. Yeni kurumsal paradigmaya duyulan ilgi, kurumları anlamaya ve açıklamaya yönelik disiplinler arası araştırmaların artış göstermesi ile ilişkilendirilebilir (Nee, 2001:1). Entelektüel yöndeki bu hareket, antropologların, siyaset bilimcilerin, psikologların, sosyologların ve ekonomistlerin ilgisini çeken bir boyut kazanmıştır. Bu noktada, sosyal yapı ve davranışların açıklanmasında; kuralların rolü, kültürün etkisi ve tarihin önemi konularına da artan bir ilgi söz konusudur (Scott, 2003:879-880). Yeni kurumsalcılar, yazına “kurumsal eşbiçimlilik” kavramını kazandırmışlar ve bu kavramdan yola çıkarak, örgütlerin, gerek taklitçilik gerek zorlayıcılık gerekse normatif baskıların etkisiyle birbirlerine giderek daha çok benzemeye başladıklarını ortaya koymuşlardır (DiMaggio ve Powell, 1983:150-154).

Öte yandan, örgütlerin toplumda giderek artan bir öneme sahip oldukları açıktır.

Bunun temel nedenlerinden biri, toplumun sahip olduğu varlıkların ve değerlerin büyük bir kısmının örgütler tarafından yönetilmesi veya kontrol edilmesidir. Onların kararları; kimin kredi alacağı, ekonominin hangi sektörlerinin güçlendirileceği, insanların nerede ve nasıl yaşayacakları, ne tür teknolojilerin ve yatırımların gerekli olduğu vb. ekonomik ve toplumsal yaşamı etkileyen pek çok konu üzerinde belirleyicidir. Dolayısıyla onların nasıl işlediklerini, ne tür davranışlar gösterdiklerini ve nasıl analiz edilebileceklerini anlayabilmek büyük önem taşımaktadır (Pfeffer, 1997:4). Kurumsalcılar, örgütleri, içinde buldukları kurumsal çevre ile ilişkilendirerek ele almakta ve ortaya koydukları görüşler ve elde ettikleri araştırma sonuçları ile örgütsel analizlere farklı bir bakış açısı getirmektedirler.

2. KURUM KAVRAMININ TANIMI VE BELİRLEYİCİ UNSURLARI

Kurum kavramına ilişkin tanımların büyük bir bölümü, kurumlara ilişkin değerleri ve normları ön plana çıkaran sosyolojik tanımlardır (Ganesh, 1980:210).

En genel anlamıyla *kurum*, “kuruluş, müessese, tesis” olarak; hukuki açıdan ise, “evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi, insanlar tarafından oluşturulan şey, müessese” biçiminde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1988b:935). Bunun yanı sıra; sigorta, askerlik, akademik disiplin, oy kullanma, okula devam etme, başkanlık gibi çeşitli kavramlar da kurumu temsil eden örnekler arasında yer alır. Buradan hareketle, birer kurum örneği olan bu terimler arasında farklılıkların bulunduğu da açıktır. Bu terimlerden bazıları örgüt kavramına vurgu yaparken; bazıları daha kültürel ya da daha yapısal bir içeriğe sahip olabilmektedir. Bu farklılıklara rağmen, sözü edilen terimler, bunları kurum kavramı içerisinde değerlendirebilmemize olanak sağlayacak ortak özelliklere de sahiptirler (Jepperson, 1991:144-145). Görüleceği gibi, bu terimler, toplumda örgütlenmiş, yerleşmiş, kabul edilmiş, prosedürleri belli bir sosyal ilişkiler düzenini ve topluluğunu ifade etmektedir (Koçel, 2001:291). Ayrıca kurumların zaman içinde tekrar tekrar üretilen kurallar ve kaynaklar (Giddens, 1984:375) olduğu belirtilerek, onların değişime açıklık ve esneklik özelliklerine de vurgu yapılabilir.

Benzer bir tanımla Schneider’e göre kurum, büyük ve önemli sosyal fenomenlere (eğitim, evlilik, mülkiyet vb.) odaklanan veya farklı sosyal eylem şekillerine eşlik eden, kendine özgü değer yönelimleri ve çıkarları olan bir sosyal yaşam boyutu olarak ifade edilirken (Ganesh, 1980:210); bir başka açıdan, kurallara dayalı ve standartlaştırılmış sosyal uygulamaların bir araya geldiği bir kuruluş ya da oluşum düzenidir (Dillard, Rigsby ve Goodman, 2004:508). Sosyolojik açıdan kurum, belli başlı toplumsal ilgi alanlarını içine alan davranış kalıpları ile bir toplumun temel kaygılarını ve faaliyetlerini

düzenleyen ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayan tüm yapısal bileşenleri içine almaktadır (Marshall, 2003:438). Bu kapsamda, örneğin doktorun sosyal statüsü ile, belirli davranışların, ilişkilerin ve beklentilerin oluşturduğu sosyal rolü; hem normatif hem de bilişsel açılardan yüksek ölçüde kurumsallaşmış bir statü ve roldür. Araştırma-Geliştirme, toplumdaki pek çok sektörde anlamı ve değeri olan kurumsallaşmış bir örgütsel etkinliktir. Benzer şekilde, “Sigara İçilmez!” uyarısı, sigara içme eylemini kurala bağlayan yasal statüdeki bir kurumdur (Meyer ve Rowan, 1977:341).

Yukarıdaki tanımlardan farklı olarak, kurum kavramı ile toplumdaki belirli birimleri ya da toplulukları anlatan tanımlar da bulunmaktadır. Örneğin Etzioni’ye göre kurumlar, bazen evlilik ya da mülkiyet gibi davranışları kültürel açıdan tanımlayan normatif bir ilke olarak tanımlanmakla birlikte, bazen salt belirli bir örgüt tipini açıklamakta da kullanılır. Diğer yandan Blaise, kurum tanımlarını birbirinden ayıran üç unsurdan söz etmektedir: Bunlar, (a) davranışsal normların belirleyicisi olmaları, (b) yasal bir çerçeveye sahip olmaları ve toplumdaki aktörlerin bireysel olarak –kalıcı-bağımsızlığı; ve (c) tüm topluma olduğu kadar küçük bir gruba da uygulanabilir olmalarıdır. Yazar, bu ortak unsurların yardımıyla, ancak “örgüt” kavramına daha yakın durarak kurumu, “normatif ilişkiler ve davranış kalıpları oluşturan, uygulatan, bunların korunmasını sağlayan ve içinde buldukları çevrede değer taşıyan işlevler ve hizmetler gerçekleştiren *örgütler*”, şeklinde tanımlamaktadır (Ganesh, 1980:210).

Barley ve Tolbert ise (1997:96-97) kurumları, “sosyal aktörlerin türlerini, uygun faaliyetlerini veya ilişkilerini belirleyen ortak kurallar ve sınıflandırmalar”, olarak tanımlamaktadırlar. Yazarlara göre bu tanım, ilgili sosyal aktörlerin kimliği konusunda herhangi bir saptamada bulunmadığı için, çok yönlü araştırma ve analizlerde rahatlıkla kullanılabilir. Bu aktörler; bireyler, gruplar, hatta daha büyük topluluklar olabilir.

Öte yandan kurumlar, temel ve ikincil olmak üzere iki ana grupta incelenebilirler: *Temel kurumlar*, sosyal açıdan evrim geçirmiş olan ve genel kabul görmüş normlar ve değerleri temsil ederler; örneğin insan hakları, mesleki etik gibi. Bunlar, büyük ölçüde bilinçaltına yerleşmişlerdir; çünkü bireyler, normları ve değerleri göreceli olarak içselleştirirler ve hatta genellikle, bunlara ilişkin alternatif seçeneklerin olabileceğini dahi düşünemezler. Temel kurumlar ciddiye alınırlar ve bu kurumların planlı olarak değiştirilmeleri çok güçtür. Temel kurumların bir ürünü olarak nitelendirilebilecek *ikincil kurumların* var olma nedeni ise; belirli sosyal sorunların çözüme kavuşturulmasıdır. İkincil kurumlar, yasaları, anlaşmaları, örgütleri ve örgütsel kural ve prosedürleri içine alırlar. Bu kurumlar, temel kurumlara kıyasla daha esnek olup, planlı olarak değiştirilmeleri de daha kolaydır. Temel kurumlarda olduğu gibi, ikincil kurumlar da

izleyicileri tarafından ciddiye alınarak içselleştirilebilir. Örneğin örgüt üyeleri bir örgütün kültürünü oluşturan değerleri zamanla içselleştirir ve onlara uygun davranışlar sergilemeye başlarlar (Bresser ve Millonig, 2003:221-222).

Yukarıdaki çeşitli bakış açılarının da işaret ettiği gibi, kurumlar, toplumda, bir anlam, istikrar ve düzen üretmek amacıyla hareket eden, normatif, düzenleyici ve kültürel-bilişsel unsurların oluşturduğu sistemlerdir (Scott, 2003:879). Dolayısıyla kurumlar, toplumsal yaşama istikrar ve anlam kazandırdıkları gibi, toplumsal davranışları sınırlar ve düzenlerler (Scott, 2001:48,51).

Berger ve Luckmann (1976:72), kurumsallaşmanın, çeşitli aktörler tarafından alışkanlık haline gelmiş eylemlerin izleyicileri tarafından da benzer şekilde uygulanmaya başlamasıyla ortaya çıktığını ve bu benzer karşılıklı davranışların da kurumları yarattığını belirtmektedirler. Alışkanlık haline gelmiş olan eylemler, benzerlik gösterdikçe kurumları oluşturmaktadır; bunlar da içinde buldukları sosyal grubun üyeleri tarafından paylaşılmaktadır.

Yukarıda sözü edilen normatif, düzenleyici ve kültürel/bilişsel unsurlar, uyulduğu takdirde yasallığı sağlayan kuralları ve normları içerir. Burada sözü edilen *yasallık*, toplumsal açıdan akla uygun, açık ve doğal davranışlar olarak gösterilen ve kabul gören normlara uygun hareket ederek sağlanabilir (Wicks, 2001:662). Deephouse (1996:1025) yasallığın, *değerlendirici* bakış açısıyla arzu edilirlilik ve normatifliği; *bilişsel* bakış açısıyla ise, anlaşılabilirlik ve dikkate alınmayı ifade ettiğini vurgulamaktadır. Bu noktada örgütler açısından yasallık, sosyal aktörler tarafından, örgütlere atfedilen bir statüdür. Belirli bir sosyal aktörün bakış açısından hareketle *yasal bir örgüt*; değerleri ve eylemleri, ilgili sosyal aktörün değerlerine ve eylemlere dönük beklentilerine uyum gösteren örgüttür. Daha açık bir ifadeyle, sosyal aktör, örgütün amaçlarını, bunlara ulaşmada kullandığı araç ve yöntemleri ve elde ettiği çıktılarını, geçerli, mantıklı, doğru ve rasyonel olarak kabul ettiği ve bunu onayladığı ölçüde, örgüt yasallık kazanır. Ancak yasallığın kazanılmasına ilişkin farklı yaklaşımlar da bulunabilmektedir. Örneğin, D'Aunno, Sutton ve Price (1991:637,642), Popülasyon Ekolojisi Yaklaşımını izleyerek, örgütlerin kendi içsel uygulamaları ile çatışan dışsal taleplere yanıt vermede sınırlı yeteneğe sahip olduklarını ve bu nedenle bu talepleri kısmen yerine getirebildiklerini belirtmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, kurumların belirleyici unsurları üç ana başlık altında toplanmaktadır: Düzenleyici unsurlar, normatif unsurlar ve kültürel-bilişsel unsurlar.

Kurumların *düzenleyici unsurları*; kural koyma kapasitesini, gözetim mekanizmalarını ve davranışları etkileyen baskıları içerir. Bu unsurlar çoğunlukla,

kurumsalci iktisatçılar, siyaset bilimciler ve iktisatçı sosyologlar tarafından incelenmektedir. Bu unsurların temel bileşenleri; güç, korku, önlem alma ve kurallardır. Kural koyucu yapılar; devleti, ticari ve mesleki kuruluşları, dernekleri, örgütleri ve örgüt gruplarını kapsar (Scott, 2003:880). Düzenleyici unsurların önemi üzerinde duran ilk sosyal kuramcılardan biri, Weber'dir. Weber yasal düzeni incelerken, toplumsal normlar ile düzenleyici unsurlar arasında bir ayırmalandırmaya gitmiştir. Weber'e göre toplumsal normların uygulanabilmesi için, çeşitli zorlayıcı araçlarla donatılmış kişi ya da kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece yazar, düzenleyici kurumları normatif unsurlardan açık bir şekilde ayırmıştır (Ruef ve Scott, 1998:877).

Kurumların *normatif unsurları*; sosyal yaşama kural koyucu, değerlendirici ve zorlayıcı bir boyut sunan beklentiler yaratılmasını içerir. Bu unsurlar, daha çok sosyologlar ve sosyal psikologlar tarafından incelenmektedir. Normatif unsurlar açısından davranışlar, ahlâkî olarak yönlendirilen ve içselleştirilen sosyal yükümlülüklerin bir sonucudur (Scott, 2003:880). Normatif unsurlara göre, sosyal düzen, sadece yasalarla değil, daha geniş sosyal değerlere uyumlu olma yoluyla sağlanabilir (Ruef ve Scott, 1998:877).

Son olarak, kurumların *kültürel-bilişsel unsurları* ise; içinde bulunulan toplumun sosyal gerçekliğini oluşturan ortak kavramları ve bu kavramlara yüklenen anlamları içerir. Bu unsurlar yakın dönemde incelenmeye başlanmış olup; kültürel-bilişsel dayanak, özellikle örgüt sosyologlarının, kültürel antropologların ve bilişsel-psikologların ilgi alanına girmiştir. Bu unsurlar kapsamında, sosyal düzeni, kurallar veya normatif beklentiler değil, paylaşılan inançlar, kavramlar ve davranışların altında yatan mantık oluşturur. Bu bakış açısı aynı zamanda yeni kurumsalcılığa temel teşkil eder (Scott, 2003:881); bu kuramcılara göre, kültürel-bilişsel unsurlar, sosyal sistemlerin işletilmesinde temel unsurlar olup, üzerinde düzenleyici ve normatif sistemlerin yapılandırıldığı çerçeveler sunarlar (Ruef ve Scott, 1998:879). Meyer ve Rowan'a göre (1977:341), kurumlar kaçınılmaz olarak normatif zorlamalar içerirler; ancak sosyal yaşama, temelde aktörler tarafından dikkate alınması gereken *kültürel-bilişsel olgular* olarak girerler.

Öte yandan kurum ve kurumsallaşma kavramları, genel sosyolojinin temel kavramları arasında yer almakla birlikte (Jepperson, 1991:143); yakın dönemlere kadar örgütler, kurumsalcılık açısından sosyal formların farklı bir türü olarak -görece- çalışmaların odağına yerleşmemiştir. Örgütler ile kurumsalcılık tartışmalarını ilişkilendiren ilk çalışmalar 1940'larda başlamakla birlikte (Scott, 2001:21); bu kavramlar yönetim ve örgüt yazınında, özellikle 1990'lı yıllarda büyük bir ağırlık kazanmıştır

(Barley ve Tolbert, 1997:94; Singh, Tucker ve Meinhard, 1991:390).

3. KURUMSALCILIĞIN YAZINSAL TEMELLERİ

Yazında kurumsalcılığın kökenlerine ilişkin ayrıntılı ve eksiksiz bir çalışma bulunmamakla birlikte, bu konuda daha önce yapılmış olan tartışmaları ve ortaya çıkan görüşleri göz ardı etmek ya da yok saymak yanlış olacaktır. Bu çalışmaların büyük bir kısmı, günümüzün kurumsalcılık görüşünden farklılık göstermesine karşın, tüm çağdaş okullarda olduğu gibi, kurumsalcılar da ilk araştırmacıların çabalarından önemli ölçüde esinlenmişlerdir (Scott, 2001:1).

1960'lar öncesinde, örgüt kuramcılarının ve dolayısıyla örgütsel analizlerin çoğu, örgütlerin içsel işleyişi üzerinde odaklanmıştır (Scott, 1981:407; Mizruchi ve Fein, 1999:655). Bu dönemde örgütler, çevrelerinden tamamen izole edilmiş ve sınırları belirgin kapalı sistemler olarak ele alınmıştır. Bazı çalışmaların, özellikle Selznick, Gouldner ve Zald gibi eski kurumsalcı okula mensup araştırmacıların, örgütleri, çevreleri ile bağlantılı olarak ele aldıkları elbette doğrudur. Öte yandan 1960'larda baskın bir yaklaşım olan Durumsallık Yaklaşımı çerçevesinde de Thompson ile Lawrence ve Lorsch gibi yazarlar da örgütün çevresi ile etkileşimi üzerinde çalışmışlardır. Bunlara karşın, ancak 1970'lerde, örgütlerin çevreleri ile ilişkileri temel araştırma konusu haline gelebilmiştir (Mizruchi ve Fein, 1999:655-656). Bu dönemle birlikte, örgütlerin çevreleri ile yüksek ölçüde bir karşılıklı bağımlılık içinde oldukları; sınırlarının değişken ve geçirgen olduğu; dolayısıyla örgütlerin yapı ve işleyişlerinin ekonomik, teknik, politik ve kurumsal çevre faktörlerinin etkisi altında olduğu ve şekillendiği kabul edilmeye başlanmıştır (Scott, 1981:407). Bu gelişmelerin paralelinde ortaya çıkan düşünce akımlarından biri olan kurumsalcılığın ortaya çıkışı ve gelişmesine ilişkin olarak, yazında aşağıda ele alınan çeşitli görüşlere rastlanmaktadır.

Scott'a göre (2001:2,28) ilk kurumsalcı tartışmalar, 19.yüzyılın sonlarında Almanya ve Avusturya'da, sosyal bilimlerde bilimsel metot üzerindeki tartışmaların bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Yazar bunun yanı sıra, iktisat, siyaset bilim ve sosyoloji alanında kurumsalcılık ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacıların, bu akımın gelişiminde ve farklı disiplinleri etkilemesinde rolü olduğunu belirtmektedir.

Kurumsalcı iktisadın gelişim sürecine bakıldığında, iktisadi düşüncenin tarihi seyri boyunca, kurumlar ve kurumsal değişime ilişkin konular üzerinde çalışmalar yapan pek çok iktisatçının bulunduğu görülmektedir. Amerikan kurumsalcı geleneğinin temsilcileri olan T.Veblen, W. Mitchell, J.R. Commons ve C. Ayres bu akımın öncüleri arasında yer alır. Ancak A. Smith ve J.S. Mill gibi Klâsik İktisatçılar; Alman, İngiliz ve Amerikan

Tarih Okulu üyeleri; Marx ve diğer Marxçılar; Menger, von Wieser ve Hayek gibi Avusturya okulu üyeleri; Schumpeter; ve Marshall gibi yeni-iktisatçıların çalışmalarında da kurumsalcılığın çeşitli boyutlarına rastlamak olasıdır (Rutherford, 1995:1).

İktisadi kurumların evrimini, kültürel gelişme sürecinin bir parçası olarak gören ilk Kurumsalcı İktisat Okulu, geleneksel statik iktisat kuramına yönelik eleştirilerle ortaya çıkmıştır. Bu okulun temellerini atan ABD'li iktisatçı T. Veblen, *iktisadi kararları veren insan* kavramının yerine, durmaksızın *değişen geleneklerin ve kurumların etkisi altındaki insan* biçiminde bir kavramı geçirmeye çalışmıştır. Genellikle aynı okul içinde sayılan Alman çalışma iktisatçısı J.R. Commons da, ekonomideki çeşitli grupların kolektif davranışlarına ağırlık vermiş ve bu grupların işleyişini, sürekli evrilen bir kurumlar ve yasalar sistemi çerçevesinde ele almıştır. Çoğunlukla *kurumsalcılar* olarak sınıflandırılan diğer iktisatçılar arasında, R. Tugwell, J. M. Clark, B. Webb, S. Webb, R. H. Tawney, A. Gruchy, W. Gordon, M. Tool sayılabilir (Rutherford, 1995:1; Ana Britannica, 2000:103). Kurumsalcı iktisatçılar, iktisadi olayları doğup geliştiği çevrede incelemişler, tüm iktisadi faaliyetleri kurum bünyesinde ve etkisinde ele almışlar; kısaca iktisadi kurumları araştırmışlardır. Bu okulun araştırmaları, sistemdeki kurumlara ve onların yansımaları olan iktisadi düzene yönelik olup, sorunlara sosyolojik çözümler getirmeye çalışmıştır (Ataman, 2001:194-195). Bu okul, iktisadi sorunları, daha geniş boyutlu toplumsal ve kültürel olgular çerçevesinde açıklamaya çalışan iktisatçılar üzerinde etkili olmuş ve toplumsal kurumları modernleştirmenin, sanayinin gelişmesi için gerekli olduğu dönemlerde yarar sağlamıştır (Ana Britannica, 2000:103).

Siyaset biliminde ise kurumsalcılık, hem Avrupa'da hem ABD'de 19.yüzyılın ikinci yarısı ile 20.yüzyılın ilk yirmi yılı içinde üzerinde çalışılan konulardan biri olmuştur. J.W. Burgess, W. Wilson ve W.W. Willoughby gibi öncü uygulamacıların bu alanda yürüttüğü kurumsal analizler, temellerini anayasa hukuku ve ahlâk felsefesinden almıştır. Bu akademisyenler tarafından önemli çalışmalar ortaya konulmuş olup; bu çalışmalarda biçimsel yapılar, yasal sistemler ve yönetim yapılarını karakterize eden idari düzenlemelere ağırlık verilmiştir. Bu çerçevede anayasalar, kabineler, parlamentolar, mahkemeler ve bürokrasi konuları üzerinde durulmuştur (Scott, 2003:6). 19.yüzyılın genel olarak ülkelerde anayasaların ortaya çıktığı çağ olması, araştırmacıların bu konuya ağırlık vermelerinde etken olmuştur. 1930'ların ortalarından başlayarak ve 1960'lar boyunca devam eden zaman zarfında ise, siyaset biliminde kurumsalcı bakış açısıyla mücadele edilmiş ve davranışçı bakış açısı, bu yaklaşımın büyük ölçüde yerini almıştır. Bu dönemde, davranışçılar, dikkatlerini kurumsal yapılardan politik davranışa yöneltmişlerdir. Davranışçılara göre, siyaseti anlayabilmek ve siyasi sonuçları

açıklayabilmek için, analizlerde, devlet kurumlarının biçimsel davranışlarına odaklanmak yerine, güç, tutumlar ve politik davranışın biçimsel olmayan dağılımı üzerinde durmak gerekir (Scott, 2003:7). Davranışçılar, biçimsel ya da resmi kurumlardan daha çok biçimsel olmayan liderleri ve izleyicilerini, seçkinleri ve kitleyi, baskı ve menfaat gruplarını, propagandayı, ideolojileri vb. inceleme konusu yapmışlardır (Dâver, 1993:199). March ve Olsen'e göre (1989:1), davranışçı bakış açısıyla bakıldığında, biçimsel olarak örgütlenmiş politik kurumlar, içinde daha çok temel faktörler tarafından yönlendirilen politik davranışların gerçekleştiği alanlar, olarak değerlendirilmektedir.

Sosyolojik açıdan ise Mizruchi ve Fein (1999:655-656)'a göre kurumsalcılık, temellerini daha önce, Selznick, Gouldner ve Zald'ın eski kurumsalcı yaklaşımı ile sosyolojideki toplumsal kurmacılık (social constructionism) yazınından almıştır. Toplumsal kurmacılık, bazen toplumsal yaşamın toplumsal düzlemde yaratılmış niteliğini öne çıkaran kuramlar için kullanılan genel bir terimdir. Bu kuram, toplumun insanlar tarafından aktif ve yaratıcı çabalarla üretildiği fikrini öne çıkarır; dolayısıyla sadece verili olan veya sorgulanmadan kabul edilen bir dünya yerine, yapılmış ya da icat edilmiş bir dünya portresi çizer (Marshall, 2003:749). Bu kuramın öncülerinden Berger ve Luckmann'a göre (1976:79), toplumsal düzenin temel özellikleri şu ilkelerle somutlaşmıştır: "Toplum bir insan ürünüdür. Toplum nesnel bir gerçekliktir. İnsan sosyal bir üründür."

Yukarıda özetlenmeye çalışılan disiplinler arası kurumsalcı çalışmalar, yönetim ve örgüt yazını üzerinde de etkili olmuştur. Bu nedenle kurumsalcılık-örgüt ilişkisinin tarihsel gelişimi incelenirken sözü edilen disiplinlerin etkileri ve yansımaları göz önünde bulundurulmalıdır.

Kurumsalcılık-örgüt ilişkisinin gelişimi kapsamında, 1940'lı yılların sonuna değin, Weber'in bürokrasi üzerine yapmış olduğu çalışmaların bir kısmının İngilizce'ye çevrilmiş olması, özellikle Columbia Üniversitesi sosyologlarının bu konuya olan ilgisini artırmıştır. Bu durum, örgütler ve kurumsallaşma ile ilgili çalışmaları yönlendiren ilk gelişmelerden biridir. Diğer bir gelişme, T. Parsons'un kendisine ait Kültürel-Kurumsal Kuramı örgütlere uyarlamasıdır. Aynı zamanda Parsons, Weber'in çalışmalarını tercüme edenlerden biridir. Bunu, Simon ile March'ın, örgütlerde rasyonelliğin doğası konulu çalışmaları izlemiştir. Ancak bu alandaki en önemli gelişme, örgütlerin kurumsal açıdan analizinde öncü olan ve kurumsallaşmayı bir süreç ve bir değişken olarak ele alan Selznick'in çalışmalarıdır; yazar bu çalışmalarında kurumsallaşma süreci kavramını ortaya koyarken, Merton'un çalışmalarından büyük ölçüde etkilenmiştir. Merton doğrudan doğruya "kurumsallaşma" kavramını kullanmamakla birlikte, "Bürokratik Yapı

ve Kişilik” başlıklı ünlü makalesinde; çalışanların, örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi açısından önem taşıyan kurallara uygun eylemlerde bulunmalarının gereğine ve bürokrasilerde, çalışanları normatif emirler doğrultusunda disipline eden ve yönlendiren güçler bulunduğuna dikkat çekmiştir. Merton’a göre, çalışanlar üzerindeki bu baskılar o kadar güçlüdür ki; kişiler bu kurallara uymak konusunda, katı, biçimsel ve hatta ayinsel bir zorunluluk hissederler. Ayrıca Gusfield, Clark, Perrow, Zalt ve Denton ile Stinchcombe gibi araştırmacıların da kurama önemli katkıda buldukları görülmektedir (Scott, 1987:494; Scott, 2001:21-23).

Sarvan vd.(2003:101) ise, örgüt-çevre ilişkisine yönelik anlayışın gelişmesinde iki temel dönemin varlığına dikkat çekmektedirler. Bunların ilki, 1950’lerin sonları ile 1960’ların başlarında, “çevre” kavramının örgütsel analizlere dahil edilmesine neden olan “Sistem Yaklaşımı” ile birlikte gelişen anlayıştır. 1970’lerin sonunda, geçen yirmi yıllık süreye ilişkin olarak, örgüt kuramını büyük ölçüde şekillendiren bir dizi çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar, Williamson’ın “işlem-maliyeti ekonomileri” konusundaki kitabı, Hannan ve Freeman’ın “popülasyon ekolojisi” üzerine yazdığı makale (ayrıca Aldrich) ve Pfeffer ve Salancik’in örgütlerin dış çevre üzerindeki “kaynak bağımlılığı”nı anlatan kitabıdır (Mizruchi ve Fein, 1999:656). İkinci dönemde -1970’lerin sonundan günümüze-, çevrenin örgütleri yoğun biçimde etkilediği kabul edilmiş ve bu etkinin kendini gösterme şekli üzerinde durulmuştur; kurumsalcılık da bu dönemde geliştirilmiştir (Sarvan vd. 2003:101). Benzer şekilde Scott (2001:xix), kurumsalcılığın, 1970’lerin ortalarında, örgüt yazınına hızla girdiğini ve çok büyük ilgi gördüğünü belirtmektedir.

Meyer, Scott ve Strang’a göre (1987:187) ise, kurumsalcılık öncesi kuramlar, örgütlerde gerçekleştirilen teknik görevlerin, örgütsel yapının oluşumunda belirleyici olduğunu öngörmekteydi. Yazarlara göre, bu boyuttaki tartışmalar, benzer görevleri yerine getiren, ancak büyüklük ve karmaşıklık açısından çeşitlilik gösteren örgütleri açıklamada yeterli olamamaktadır. Bu çerçevede, örgüt tipleri arasındaki yapısal çeşitliliğin değerlendirilmesinde bu bakış açısının yetersiz kalması, kuramcıları, örgüt yapısının birincil belirleyicisi olarak teknoloji yerine çevrenin rolüne odaklanmaya yöneltmiştir. Örgütsel çevreler, yapıları ve düzenleyici kuralları açısından olduğu gibi, kaynak ve güç düzenlemelerinin karmaşıklığı açısından da farklılık gösterirler.

Abernethy ve Chua’ya göre (1996:571) de, 1970’li yılların sonlarından itibaren, örgütsel kuramcılar, örgütlerin ve çevrelerinin teknik açıdan karşılıklı birbirlerine bağımlılığı yerine, *sosyal ve kültürel* karşılıklı bağımlılık üzerinde durmaya başlamışlardır. Yapısal durumsallık yaklaşımına önemli ölçüde karşıt olarak, kaynak

bağımlılığını öne sürenler (Pfeffer ve Salancik) ile kurumsalcı kuramcılar (DiMaggio ve Powell; Smelser ve Swedberg), örgütleri, daha büyük örgütler arası şebekeler ve kültürel sistemler kapsamında incelemişlerdir. Bu kurumsal çevre, örgütlerin yalnızca girdi ve çıktı piyasalarını değil, inançlarını, normlarını ve tarihi geleneklerini de etkilemektedir. Her iki çevrede de ayakta kalabilmek ve başarılı olabilmek için örgütler, yalnızca *teknik ve operasyonel etkinliği* değil, aynı zamanda *sosyal yasallığı* da gerçekleştirme gereksinimi duyarlar.

Yukarıda açıklanan gelişmelerin ışığında, yeni kurumsalcılık olarak adlandırılan bir kuramın ortaya çıkması ise, J. Meyer'in "*Eğitimin Bir Kurum Olarak Etkileri*" ile J. Meyer ve B. Rowan'ın "*Kurumsallaşmış Örgütler: Mitos ve Merasim Olarak Biçimsel Yapı*" başlığıyla 1977 yılında yayınlanan iki makaleleri ile olmuştur (DiMaggio ve Powell, 1991:11). Özellikle Meyer ve Rowan'ın makalesi, endüstri-sonrası toplumdaki pek çok örgütün biçimsel yapısının, işe dönük teknik gereksinimler ve performans ölçütleri yerine, büyük ölçüde kurumsal çevrelerinin mitoslarını yansıttığını öne sürmektedir. Bu araştırmacılara göre; modern toplumlarda, biçimsel örgüt yapısının rasyonel unsurları, köklerini, sosyal gerçeklik anlayışından alırlar ve bu anlayışı yansıtırlar (Meyer ve Rowan, 1977:341-343). Kurumsalcılar, örgütlerin, çeşitli kurumlardan gelen baskıların bir sonucu olarak "neyin uygun, doğru ve anlamlı bir davranış olduğuna ilişkin ortak bir anlayış" edindiğine dikkat çekerler (Davis, Desai ve Francis, 2000:241). Yakın dönemli çalışmaların ise, daha çok "kurumsal bir temel oluşturma" yönünde olduğu ve bu incelemelerin, örgütlerin içinde bulunduğu örgütler arası ortam üzerinde odaklanarak yapıldığı görülmektedir (Han, 2000:513).

1980'li ve 1990'lı yıllar boyunca kurumsalcılık okuluna yeni düşünceler, kuramlar ve bakış açıları eklenmiştir. Kuram, 1980'in ilk yarısında, DiMaggio ve Powell'in çalışmalarıyla daha da popülerlik kazanmıştır. DiMaggio ve Powell yeni kurumsalcılık kapsamında, yasal düzenlemelerin, meslek kuruluşlarının ve kurumsal çevreyi oluşturan diğer kurumların normatif baskılarının, örgüt yapıları, stratejileri, faaliyetleri ve rutin iş yapma biçimleri birbirine benzer örgütleri nasıl ortaya çıkardığını açıklamaya çalışmıştır. Ayrıca yazarlar, çevreye uyumun, örgütler için önemli sonuçlar doğurduğunu da ifade etmişlerdir. 1990'lara yaklaşırken ise Zucker, kurumların çevreye uyumları sonucunda olumlu bir imaj kazanacaklarını, böylece ihtiyaç duydukları kaynaklara daha kolay erişebileceklerini ve örgüt olarak birbirlerine benzeyeceklerini öne sürmüştür (Ataman, 2001:196-197). Baum ve Oliver'a göre (1992:541), yapılan araştırmalar, kurumsal ilişkilerin, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, çevresel belirsizlikler ve rekabetçi tehditlerden koruyucu bir tampon rolü üstlendiğini göstermektedir.

Diğer bir bakış açısıyla, başlangıçta kurumsalcılığa yönelik araştırmaların, “bürokrasi” kavramı çerçevesinde yoğunlaştığı söylenebilir. Kaldı ki endüstriyel düzenle ilgili ilk analiz de Weber tarafından “biçimsel örgüt” başlığıyla yapılmıştır (Sargut, 2001:126). Weber’in klâsik makalesi “Bürokrasi”, modern örgütlerin, kendilerini geleneksel yönetim biçimlerinden ayıran bazı özelliklerini -işbölümü, yetki hiyerarşisi, yazılı kurallar ve yönetmelikler vb.- ortaya koymakta; bürokratikleşmenin, modern toplumdaki tüm kurumların gelişiminde rasyonelliğe yönelik tarihsel eğilimin sonuçlarından biri olduğunu öne sürmektedir (Meyer ve Brown, 1977:364). Weber, bürokrasiyi, “yasal-rasyonel toplumların en tipik örgütlenme ve yönetim biçimi” olarak ele almakta (Fry ve Nigro 1996:38) ve bu toplumlarda tüm örgütlerin yasal-ussal yetkiye dayandığını (DiPadova, 1996; Meyer ve Brown, 1977:364) belirtmektedir. Weber’e göre, geniş gruplar halinde bir arada çalışan insanlar, belirli bir büyüklüğü aştıktan sonra, “rasyonel ilkelere” uygun olarak örgütlenip yönetilmektedirler. Bu “ilkeler”, ortak bir otoriteye tabi tüm büyük ve geniş gruplar için *aynıdır* (Baransel, 1979:166). Weber örgütlerde bürokratikleşmeye yol açan ve bu süreci hızlandıran faktörleri şu şekilde açıklamaktadır (Baransel, 1979:163):

- Hizmet arzının hukuksal olarak yoğunlaşması ve kitlelerin büyümesi (örneğin modern büyük devlet tipi ve kütlelere dayanan siyasi partiler, bürokrasiyi teşvik eden faktörlerden biridir);
- Önceden belirlenebilen hareket ve davranışları sağlayan sistematik ve nesnel hukuk düzeninin yerleşmesi (örneğin Avrupa’da Roma Hukukunun kabul edilmesi);
- Bürokratik mekanizmayı işleten maddi araçların, otorite sahibinin elinde toplanması (örneğin kamu ve özel kaynaklardan gelen gelirlerin birleşmesi ve bütçe halinde ihtiyaç sahiplerine dağıtılması).

Meyer ve Brown (1977:364-365) bürokratikleşmenin yukarıda sayılan nedenlerine ek olarak; kentleşme, okur-yazar oranının artması, kaynakların hareketlilik kazanması, dini inançların etkisi, para ekonomisi gibi gelişmeleri de vurgulamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, gerçekte Weber, ideal bürokrasi modelini kurumsal çevreye dayandırmaktadır. Weber’e göre kurumsal çevreyi oluşturan unsurlar, modern büyük devlet tipi, siyasi partiler ve nesnel hukuk düzenidir. Bu ve benzeri çevre unsurları, sahip olunan kaynakların dağıtımında önemli bir rol üstlendiğinden dolayı, örgütlerin bu kaynaklardan pay alabilmesi için, kurumsal çevrenin koyduğu “yasallık” çerçevesinde yapılarını değiştirmeleri gerekecektir. Weber’e göre kurumsal çevrenin uyulmasını istediği yapı, “ideal tip bürokrasi modeli”dir. Weber, bugün kullandığımız terminoloji ile kurumsalcılığı doğrudan doğruya bir örgüt kuramı

olarak öne sürmemekle birlikte; ortaya koymuş olduğu ideal tip bürokrasi modeli, kurumsal çevreye ve bu çevrenin çizmiş olduğu yasallığa dayanmaktadır. Dolayısıyla Weber, aslında örgüt yapılarının oluşturulmasında, kurumsal çevrenin önemine işaret ederek, kurumsalcılığa temel oluşturan bir bakış açısı geliştirmiştir.

İnsanın davranışlarını ve öğrenme biçimini açıklamada “bilişsel kuram”ın getirdiği katkılar ise, kurumsalcılığın hem psikoloji hem de sosyoloji disiplinleri ile olan ilişkilerinde devrim niteliğinde bir değişime neden olmuştur (Sargut, 2001:127-128). Genel olarak biliş, bireyin zihninin dünyayı ve çevresindeki olayları anlamaya yönelik olarak yaptığı işlerin tümüdür. Öğrenen bireyin, dikkat, imgelem, algı ve içgüdü gibi süreçleri kullanması bilişsel bir işlemdir (Selçuk, 1999:135). Bilişsel kuramcılara göre öğrenme, bireyin çevresinde olup bitenlere bir anlam yüklemesidir. Bireyin davranışını anlayabilmek için, onun karşılaştığı durumu nasıl değerlendirdiğinin anlaşılması gerektiğini savunan bu kuramın temelini Gestaltçı psikoloji oluşturur (Özden, 1998:25). Gestaltçı kuramcılara göre bütün, parçaların toplamından daha fazladır ve birey, bütünü parçalarına ayırarak değil, bir bütünlük içinde algılar. Bu kuramcılar, bireyin, dışarıdan gelen duyumlara kendisinden bir şeyler katarak yaşantıyı yeniden örgütlediğine inanmaktadırlar (Senemoğlu, 1998:244). Öte yandan Piaget’e göre bireyin zihni, kendisine ulaşan her şeye anlam bulmaya çalışan dinamik bir bilişsel yapı grubudur. Bu anlam bulma; bireyin deneyimine, ait olduğu kültüre, içinde öğrenmenin gerçekleştiği ortama ve bireyin bu süreçteki rolüne göre değişmektedir (Özden, 1998:26). Buradan hareketle, bireylerin çevrelerini algılamalarında, içinde buldukları örgütlerin, bir “anlamlar” ve “simgeler” kaynağı olarak belirleyici olduğu söylenebilir. Aynı şekilde *kurumsallaşma süreci* de örgütlerin çevrelerinden bilgi alıp süreçleşmelerine yardımcı olan şemaları ve programları sağlar. Bu nedenle de bilişsel kuramın oluşturduğu bağlamda “kurum” kavramının önemi artar (Sargut, 2001:127-128).

Örgüt yazınında kurumsalcılığın gelişmesinde en etkili olan faktör ise, bu yaklaşımın yaygın bir uygulanabilirliğe sahip olmasıdır. Başlangıçta sosyolojik temelli kurumsalcı akademisyenler, kurumsal düşüncelerin yalnızca kurumlaşmış örgütleri (kurumları) kapsamına aldığına inanıyorlardı. Ancak bugün kurumsalcılık, her tipte örgütün analizinde kullanılabilir. Bunun nedeni ise, değişen ölçülerde de olsa tüm örgütlerin kurumlaşmış olmalarıdır. Günümüzde tüm örgütler belirli ölçülerde düzenleyici süreçlere ve kurallara tabidirler; başka bir deyişle, ne şekilde kurulabilecekleri ve yasal olarak nasıl işleyebileceklerine yönelik kurumsal süreçlere konu olurlar (Dillard, Rigsby ve Goodman, 2004:508). Çağdaş örgüt sosyologları (örneğin Giddens; Scott; Meyer) da örgütsel eylemler üzerinde kurumsal süreçlerin

etkilerini vurgulamaktadırlar (Nicolaou, 1999:132).

Öte yandan Üsdiken ve Gökşen'e göre (2000:233), örgüt kuramları, örgütleri şekillendiren, onları birbirlerine benzer veya birbirlerinden farklı kılan faktörler üzerinde bir uzlaşmaya henüz varamamışlardır. 1970'li yılların sonlarından bu yana öne sürülen bakış açıları, örgütleri şekillendirmede dikkati, bir ülkenin o örgütler için yarattığı kurumsal ortamın üzerine çekmiştir. "Makro-Kurumsal Kuramlar" adı altında toplanan bu yaklaşımlar, bir örgütü şekillendiren başlıca unsurun, o örgütün içinde bulunduğu ülkenin kurumsal çevresi olduğunu savunur. Bunlara göre, bir ülkenin, devlet sistemi, eğitim sistemi, finansal sistemi, çalışma ilişkileri sistemi gibi ana kurumları, kendilerine has bir "kurumsal mantık", "iş sistemi" veya "ulusal üretim biçimi" yaratırlar. Bu mantık, sistem ya da biçim ise, yine kendine has ulusal bir egemen örgüt biçimi oluşturur ve bu örgütsel biçimler ülkeler arasında farklılıklar göstermekle birlikte ülke içinde homojendirler.

Scott (2003:879-880), son yirmi yılda kurumsalcılık üzerinde çalışan sosyal bilimciler arasında yeniden bir hareketliliğe tanık olunduğuna dikkat çekmektedir. Antropologları, siyaset bilimcileri, psikologları, sosyologları ve iktisatçıları kapsayan bu ilgi, sosyal yapı ve davranışın açıklanmasında çok yönlü ve disiplinler arası bir bakış açısı getirmektedir. Bu gelişmeler, 20.yüzyılın başlarındaki önemli kurumsalcıların –Burgess, Commons, Durkheim, Mead, Schutz, Spencer, Summer, Veblen, Weber- düşüncelerini yeniden ele almak olarak değerlendirilebilirse de, daha ziyade 1960'ların başlarından bu yana devam eden, Carnegie Karar Verme Okulu, İşlem Maliyeti ve Evrimsel İktisat, siyaset biliminde Rasyonel Seçim Kuramı, psikolojide Bilişsel Kuram, sosyolojide etnometodoloji ve fenomenoloji ile antropolojideki Kültürel Dönüşüm gibi yakın dönemli çalışmalarla hız kazanmıştır.

Son olarak vurgulanması gereken gelişmelerden biri, kurumlara bakış açısındaki değişimdir. Geçmiş dönemdeki kurumsal ve ampirik araştırmalar; kurumları, temelde istikrar ve düzen sağlama kaynakları olarak –davranışsal uyum ve eşbiçimliliğe vurgu yaparak- değerlendirmişlerdir. Daha yakın dönemli çalışmalarda ise dikkatler, örgütlerdeki benzerlikler kadar farklılıkları da incelemeye olanak verecek şekilde, kurumsal değişimin kaynakları ve sonuçları ile kurumsal süreçlere doğru kayma göstermiştir. Kurumsal süreçlerdeki değişime artan ilgi, yalnızca kapsadığı unsurların çeşitliliği ve bunların değişik birleşimine değil, bu unsurların taşıyıcı/aktarıcısındaki çeşitliliğe yönelik olarak sürmektedir (Scott, 2003:881). Diğer gelişme ise, yasallık kavramının ele alınışı ile ilgilidir. Ruef ve Scott' a göre (1998:878), geçmiş dönemlerde kurumsalcılar, kültürel temele dayalı kural koyucu sistemlerin önemine dikkat çekmeye ve bunun etkilerini göstermeye çalışmışlardır. Daha yakın dönemlerde ise, giderek daha

çok araştırmacı yasallık kavramına işlerlik kazandırma çabasına girmiştir. Bu çerçevede, örgütlerin sosyal değerlerle mi yoksa sosyal açıdan yapılandırılmış modellerle mi yasallaşacağı sorunu ile karşı karşıya kalan araştırmacılar; kurumların hangi unsurları ile ilgileneceği, hangi sosyal aktörlerin yasallık üzerinde etkili olduğu ve değerlendirmelerin hangi düzeyde (popülasyon, örgüt ya da alt birim) yapıldığı gibi sorulara yanıt aramaktadırlar.

Tarihsel gelişim çizgisi içinde kurumsalcılığın belirgin özellikleri ve içeriği, aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Koçel, 2001:291-292; Ataman, 2001:193-194; Vit, 1996:6; Dillard, Rigsby ve Goodman, 2004:508):

- Kurumsalcılığın farklı disiplinlerde farklı anlamları vardır; hatta örgüt kuramı kapsamında çalışan “kurumsalcılar”, makro ve mikro özelliklere görece ağırlık verme; kurumların normatif ve bilişsel boyutlarını ağırlıklandırma ve kurumların oluşturulmasında ve yaygınlaşmasında ilişkisel bağlara ve çıkarılara önem atfetme açılarından farklılık gösterirler (Dimaggio ve Powell, 1991:1).

- Kurumsalcılığa ilişkin eski ve yeni tüm düşüncelerin kesiştiği noktalar; göz ardı edilemeyen çevre faktörü, örgütlerin çevrelerindeki/sektörlerindeki diğer örgütlere, başka bir deyişle kurumsal çevreye benzemek zorunda olmaları ya da benzemeye zorlanmaları, örgütleri bir zincirin halkaları saymaları vb. konularda odaklanmaktadır.

- Kurumsalcılık, kurumların nasıl oluştuğu, toplumsal özellikler ile kurumlaşma arasındaki ilişkiler, örgütlerin yapı ve işleyişleri ile kurumsal olmaları vb. konuları incelemeye çalışır. Kurumsalcılık, temelde bir örgütün kurumsal çevre ile olan ilişkisini, örgüt üzerindeki sosyal beklentilerin etkilerini ve bu beklentilerin örgütsel uygulamalara ve özelliklere nasıl yansıtıldığı ile ilgilenir.

- Kurumsalcılık, görece bir yaklaşımdır; herhangi bir olayın ya da bir davranışın kurumsal sayılabilmesi, olayın geçtiği çevreye, kişilerin amaçlarına, ilişkilerin özelliklerine ve incelenecek olan soruna bağlıdır.

- Kurumsalcılık, sosyolojik bir yaklaşımdır. Gerek bu yaklaşımı ortaya atanların ve geliştirenlerin uğraşı alanları gerekse örgütlerin sosyolojik bir unsur olarak incelemeye alınması bunun en temel göstergeleridir. Gerçekten de bu ekoldeki çoğu araştırmacı ve kuramcı sosyoloji kökenlidir ve dikkatlerini çoğunlukla kurumlara, onların sistem içindeki işleyişlerine ve içinde buldukları çevre ile etkileşimlerine vermişlerdir. Nitekim sosyoloji biliminin öncülerinden E. Durkheim 1901’de sosyolojiyi, “kurumların, onların oluşumlarının ve işleyişlerinin bilimi” olarak tanımlamıştır (Brint ve Karabel, 1991:343-344). Ortaya çıkışından itibaren sosyoloji, bir disiplin olarak, sosyal kurumlara dönük araştırmalar ve kurumsal değişimin karşılaştırmalı analizi ile ilgili olmuştur (Nee,

2001:1).

• Kurumsalcılığın işaret ettiği *rasyonellik*, belirli bir kurumsal çevrede, bireyler ve örgütler açısından bulunulması gereken yolun ne olduğunu tanımlar. Örgütler, kendi sınıflarının iyi ve yasal bir üyesi olmak istiyorlarsa, kurumsal çevrenin kendileri için tanımlanmış olduğu örgüt yapısını ve işleyişini benimsemek durumunda kalırlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde, kurumsal çevre, örgütlerin ve bireylerin uygulamalarına ilişkin seçenekler üzerinde çeşitli kısıtlamalar getirmektedir. Böylece kurumsal çevre, örgütlerin karşı karşıya kaldıkları alternatif hareket tarzları üzerinde çeşitli kısıtlamalar yaratarak, o çevrede izlenmesi gereken belirli tipteki davranışları ortaya koymuş olur. Öte yandan bu durum, kusursuz rasyonellik ya da tam anlamıyla sınırlandırılmış bir rasyonellik anlamına da gelmemektedir. Kurumsalcı kuramcılar, kurumsal çevrenin insan eylemleri üzerinde belirli sınırlamalar getirdiğini belirtmekle birlikte, bu sınırlamaların tamamıyla belirleyici olmadığını da kabul etmektedirler. Bireyler ve örgütler, yaptıkları seçimlerle ve ortaya koydukları çeşitli eylemlerle, içinde buldukları kurumsal çevre üzerinde önemli etkiler yaratarak farklılıklara ya da köklü değişimlere neden olabilmektedirler. Buna, ABD’de kadınların oy kullanma hakkını elde etmeleri, Güney Afrika’daki ırkçılığın ortadan kaldırılması, Sovyetler Birliği’nin dağılması vb. örnekler verilebilir (Barley ve Tolbert, 1997:94).

4. YENİ KURUMSALCILIK VE KURUMSAL EŞBİÇİMLİLİK

Yeni kurumsalcı yaklaşıma ilişkin düşünceler, mevcut bilgi birikimine yeni bakış açıları ve yeni kavramlar getirmekle birlikte, onlardan tamamen bağımsız bir şekilde ortaya çıkmamıştır. Benzer şekilde, yönetim ve örgüt yazınında, yeni kurumsalcılıkla ilgili olarak ortaya çıkan görüşleri, hem ilk kurumsalcılardan hem de iktisat, siyaset bilim ve sosyoloji alanındaki yeni kurumsalcılardan ayrı düşünmemek gerekir (Scott, 2001:28). İktisatta bu, maliyetsiz (bedelsiz) görülen ve tamamen bilgiye dayalı olan işlemlerdeki etkinliği savunan yeni-klâsiklerin reddedilmesi ile başlamıştır. Siyaset biliminde, politik kurumların ve politik pazarların analizine yönelik bir paradigma getiren pozitif politik ekonomi yükselişe geçmiştir. Sosyoloji biliminde yeni kurumsalcılık ise, sadece kurumların varlığını kabul etmekten ziyade onları açıklamaya yönelmiştir (Nee, 2001:1).

Coase tarafından başlatılan ve Williamson tarafından yeniden canlandırılan analitik gelenek, hukuk ve iktisat disiplinleri ile örgütsel iktisat ve ekonomi tarihi gibi alt disiplinlerin katkıları ile iktisatta yeni kurumsalcı akımının yayılmasına neden olmuştur. Buna göre bireyler davranışlarını, istikrarlı ve tutarlı tercih sıralamaları çerçevesinde maksimize etmeye çalışırlar; ancak kurumsalcı iktisatçılar, bireylerin bunu bilişsel

sınırlar, yetersiz bilgi ve anlaşmaların izlenmesi ve yerine getirilmesindeki güçlükler karşısında yaptıklarını öne sürerler. Yeni kurumsalcılar, işlemi (transaction) analizin temel birimi olarak ele alırlar. Dönüşüme konu olan taraflar, bilginin maliyetli olduğu bir dünyada işlem maliyetlerini ekonomikleştirmeye çalışırlar, bazıları fırsatçı davranırlar ve rasyonellik sınırlıdır. Bu nedenle sorun, varlıkların belirlenmesi, belirsizlik ve sıklık gibi işleme dönük davranışların, belirli ekonomik kurumlarda nasıl ortaya çıktığını anlayabilmektir. Örgütsel iktisatçılara göre kurumlar, ekonomik dönüşüme yönelik etkin ve güvenilir çerçeveler sağlayarak belirsizliği azaltırlar (DiMaggio ve Powell, 1991:3-4). Yeni kurumsalcılar, eski kurumsalcıların kuram eksikliğini; bireyselci terimlerden ziyade makro veya holistik terimlerle tartışmaya eğilimli olduklarını; rasyonel seçimden ziyade “davranışçılık çerçevesini” kullandıklarını; iktisadi davranma konusuna yeterli vurgu yapamadıklarını ve kurumsal gelişmede planlanmamış ve evrimsel süreçlerin önemini yeterli ölçüde değerlendiremediklerini belirtmekte ve bu konuları eleştirmektedirler. Bu nedenle iktisatta eski kurumsalcılar, tanımlayıcı, anti-biçimselci, holist, davranışçı ve kolektivist olarak görülmüşlerdir. Öte yandan eski kurumsalcılar da yeni kurumsalcıların geliştirdikleri kuramı çok soyut ve biçimsel bulmakta ve bu kuramın bireyselciliğin aşırı ve indirgemeci bir versiyonu olduğunu söylemektedirler. Aynı zamanda bireyin aşırı ölçüde rasyonel, aşırı ölçüde otonom ve sınırlandırılmış olduğunu, öte yandan da kendi kurumsal ve sosyal ortamından etkilenmeyen bir varlık olarak görülmesini eleştirmektedirler. Buradan hareketle yeniler de, daha biçimselci, bireyci, indirgemeci, rasyonel seçim ve iktisadi davranmaya eğilimli ve genellikle müdahaleci olmayan bir görüntü sergilemektedirler (Rutherford, 1995:3-4).

Genel olarak değerlendirildiğinde, yeni kurumsal örgüt kuramı ile yeni kurumsal iktisat kuramı arasında bazı açılardan benzerliklerin ve farklılıkların olduğu görülebilir. Örneğin, her iki kuram da, bir aktör olarak bireylerin sınırlı rasyonellik tarafından kısıtlandığını; aynı zamanda örgütlerin önemli birer kurum olduklarını kabul eder. Bununla beraber, aralarında önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Yeni kurumsalcı iktisatçılar temelde, kamu yapıları gibi etkin ikincil kurumların tasarımı ve uyumlaştırılması ile ilgilenirken; yeni kurumsal örgüt kuramı, temel ve ikincil kurumlar tarafından temsil edilen içselleştirilmiş norm ve değerlerin, bireyler, örgütler ve örgütsel alanlar üzerindeki etkilerini inceleme konusu yaparlar. Öte yandan, yeni kurumsalcı iktisatçılar, farklı olarak, kurumsal çevrenin örgütsel seçimler üzerinde kısıtlayıcı bir unsur olduğunu kabul etmemektedirler (Bresser ve Millionig, 2003:222).

Siyaset biliminde kurumsalcı bakış açısı, 20.yüzyılın ortasında bu alanda baskın olan davranışçı bakış açısına bir tepki olarak tekrar ortaya çıkmıştır (Scott, 2003:33;

DiMaggio ve Powell, 1991:5). Kurumlara ilişkin olarak yeniden canlanan bu ilginin nedeni, sosyal kurumların modernliğe dönük değişimleri ve bu değişimi gözlemleyen araştırmacıların yaptıkları değerlendirmelerdir. Öte yandan sosyal, politik ve ekonomik kurumlar giderek daha fazla büyümekte, karmaşıklaşmakta ve kaynakların kontrolü açısından kolektif yaşam üzerindeki ağırlıkları artmaktadır. Benzer şekilde, modern ekonomik ve politik sistemlerdeki temel aktörlerin çoğu biçimsel örgütlerdir ve yasal ve bürokratik kurumlar çağdaş yaşamda baskın bir rol oynamaktadırlar. Siyaset biliminde yeni kurumsalcılar, özellikle, yasa koyucular, yerel yönetimler, kamu hukuku, politik ekonomi, politik kültür, rasyonel seçim ve politik seçkinler gibi konularda çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır (March ve Olsen, 1989:1-2). Bu alanda çalışan yeni kurumsalcılar, iki farklı gruba ayrılmışlardır: Tarihsel kurumsalcılar ve rasyonel seçim kuramcıları. *Tarihsel kurumsalcılar* pek çok yönden, kendilerini rejimlerin ve devlet mekanizmalarının ayrıntılı analizine ayıran yüzyıl başı kurumsalcılarına dönüş yapmışlardır. March ve Olsen, Krasner, Holl, Skocpol ve Ziysman tarafından temsil edilen bu akım kapsamında; kurumlar, siyasal yönetimi şekillendiren, biçimsel yapıları ve biçimsel olmayan kural ve prosedürleri içeren unsurlar olarak görülmüştür. Tarihselciler, bir yandan politik kurumların, örneğin “sosyal sınıf” gibi diğer sosyal yapılardan türemiş olduklarını vurgularken, diğer yandan bu kurumların sosyal fenomen üzerinde bağımsız etkileri olduğunu belirtmektedirler. Tarihselciler, aktörlerin güçlerinin ve tercihlerinin, daha büyük bir kurumsal çerçeveye odaklanmaksızın anlaşılamayacağını belirtmektedirler. Bu akıma göre, kurumlar aktörleri oluştururlar ve bunların uygun davranış kalıplarını tanımlarlar; davranışı sınırlandırır, ancak aynı zamanda güçlendirirler. *Rasyonel seçim kuramının* öncüleri ise, Moe, Shepsle ve Weingast gibi kuramcılarıdır. Bu analizciler, kurumların; çıkarlarını korumak veya artırmak isteyen bireyler tarafından kurulmuş olan ve rasyonel şekilde yapılandırılmış büyük yapılar olduğunu öne sürerek, onların birer yönetim veya kural sistemleri olduklarını belirtmektedirler. Bu yaklaşım, yeni kurumsalcı iktisatçıların çalışmalarının devamı niteliğinde olup -Williamson’un İşlem Maliyeti Yaklaşımı ile Alchian ve Demsetz’in Vekalet Teorisi çalışmalarını da içine alacak şekilde- bunların politik sistemlere uyarlanmasını ifade eder. Rasyonel seçim kuramcıları, siyasal gerçeklik boyutunda, sosyal seçimlerin kaotik olmadığını, tersine kurumların oynadığı ayırt edici rol nedeniyle büyük ölçüde istikrarlı olduklarını öne sürmektedirler. Bu kuramcılar tarafından öne sürülen bir diğer görüş; ekonomik örgütler ile siyasal kurumların aynı bakış açısıyla açıklanabileceğidir. Bu yaklaşımda, ekonomik örgütlerle müşterileri arasındaki ilişki, oy verenlerle siyasal kurumlar arasındaki ilişkiye benzetilmektedir (Scott, 2003:33-35).

Yukarıda da belirtilmiş olduğu gibi, örgüt yazınında yeni kurumsalcılığın ortaya çıkması, örgütsel yapı ve işleyişin anlaşılmasına ilişkin çalışmalara ekonomik, siyasal ve sosyolojik bir boyut kazandıran en önemli gelişmelerden biridir. Yeni kurumsalcılar, örgütsel yapılar ile örgütlerin içinde buldukları daha geniş bir sosyal çevre arasındaki ilişkinin anlaşılmasına önemli ölçüde katkıda bulunmuşlardır. Bunlara göre, örgütlerin yapıları ve davranışları, performans sonuçlarını en üst düzeye çıkarma stratejilerine göre değil, büyük ölçüde sosyal gerçekliğin kabul gören ve değer verilen kurallarına bağlıdır (Beckert, 1999:778). Bunu yapan örgütler, uygulamaların ve prosedürlerin o zamanki etkinliklerinden bağımsız olarak, yasallıklarını ve geleceğe dönük olarak yaşamlarını sürdürebilme şanslarını artırmış olurlar (Meyer ve Rowan, 1977:340). Örgütler, kurumsal çevreleriyle gerekli bağları oluşturduklarında ve bu çevrenin ortaya koyduğu yapıyı kurup, uygun davranışları benimsediklerinde, varlıklarını sürdürmek için gerekli ödülleri elde etme olanağına da kavuşurlar (Baum ve Oliver, 1992:541). Ancak kurumsalcılığın, farklı örgütsel formlar ile onların işleyişlerinin tanımlanmasında çok başarılı olduğu kabul edilmekle birlikte; bazı örgüt biçimlerinin muhtemel seçenekler arasından neden seçildiği ve neden örgütsel biçimlerin zaman içinde belirli yönere doğru değişim gösterdiğinin açıklanmasında yetersiz kaldığına ilişkin eleştiriler bulunmaktadır (Brint ve Karabel, 1991:343).

Kurumsalcılığı, örgütsel yapı ve davranışa yönelik önemli bir açıklama olarak yeniden canlandıran ve gündeme getiren Meyer ve Rowan ile DiMaggio ve Powell olmakla birlikte (Mizruchi ve Fein, 1999:656); örneğin Scott (2003:879) bunlara March ve Olsen'in çalışmalarını da eklemektedir. Scott, Oliver, Fligstein ve McAdam, Weick, Goodrick ve Salancik, Hirsch ve Lousbury, Kondra ve Hinings gibi çok sayıda yazarın çalışmaları da kuramın gelişmesini hızlandırmıştır (Scott, 2003:880; Beckert, 1999:778).

Meyer ve Rowan, örgütlerin, yasallaşabilmek için, bir örgütün ne yapması gerektiğine yönelik olarak ortaya atılmış olan sosyal emirlere (kurallara) uygun hikâyeler oluşturduklarını öne sürmektedir. Bu hikâyeler, bir örgütün gerçekte ne yaptığına değil, daha ziyade potansiyel etki gruplarının onayını almaya dönük sembolik uygulamalardan oluşur (Mizruchi ve Fein, 1999:656). DiMaggio ve Powell (1983:147), bunun ötesinde bu temayı, örgüt kuramına ve sosyolojiye daha açık bir biçimde bağlayarak daha da geliştirmişlerdir. Yazarlar, çağdaş endüstrileşmiş toplumlardaki örgütlerin büyük ölçüde birbirlerine olan benzerliklerine dikkat çekerek, "örgütleri böylesine benzer kılan nedir?" sorusunu ortaya atmışlar ve bu benzerliğin, rekabetten veya verimlilik arayışından değil, daha ziyade örgütlerin daha geniş kapsamlı olarak çevrelerinde yasallık kazanabilme çabalarının bir sonucu olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu gerekçe, kısmen Pfeffer ve

Salancik tarafından savunulan, bu çevrelere olan kaynak bağımlılığına dayalıdır (Mizruchi ve Fein, 1999:656).

Yeni kurumsalcılar, ortaya koydukları kuramla, bilişsel inanç sistemlerinin önemini vurgulamaktadırlar. Bunlara göre örgütler, içinde buldukları kurumsal çevrenin ortaya koyduğu kültürel modellere veya kurallara göre değerlendirilir. Bu açıdan örgütler, bu modellere ya da kurallara uyum gösterirler ya da bunların dışında kalırlar. Örgütlerin kurallara uyum göstermeleri ve örgütsel yapı ve işleyişlerini bu doğrultuda şekillendirmeleri, istikrar içinde olup olmayacaklarının da bir göstergesidir. Yeni kurumsalcılar, düzenleyici ve normatif unsurların ortaya koyduğu *yasallığı*, kültürel ve bilişsel açıdan değerlendirmekte ve bu kavramı Schuman'ın belirttiği gibi, “*bir örgütün eylemlerinin, sosyal olarak oluşturulmuş normlar, değerler, inançlar ve tanımlar kapsamında, arzu edilir, uygun ve uyumlu olduğu yönündeki ortak ve genelleştirilmiş bir algılamaya*”, olarak tanımlamaktadırlar (Ruef ve Scott, 1998:878).

Yeni kurumsalcılara göre, diğerleri ne yapıyorsa onu yapıyor olmak, sosyal davranışın genel bir biçimidir. Örgütsel ortamda bu gerekliliği ortaya çıkaran en önemli etken ise, örgütlerin içinde bulunduğu belirsizlikler ve sınırlamalardır (DiMaggio ve Powell, 1983:147). Örgütler bu belirsizliği azaltmak ve belirlenen sınırlamalar kapsamında hareket edebilmek için, yapılarında, kurumsal çevrenin sınırlarını çizdiği unsurları dikkate almak durumunda kalmaktadırlar; bu da örgütlerde bütünsel olarak yapı, kültür ve çıktıda homojenliğe neden olmaktadır. Özellikle belirsiz bir çevrede örgütler, daha fazla yasal veya başarılı görünebilmek için, kendi alanlarındaki benzer örgütleri kendilerine model alma eğilimindedirler. Bu nedenle örgütler, rakiplerinin ya da diğer kurumların eylemlerini sürekli olarak izlemekte ve kendi eylemlerinin doğruluğunu ya da uygunluğunu, diğer örgütlerin uygulamaları ile karşılaştırmaktadırlar. Böylece örgütlerin eylemleri, içinde buldukları grubun bir anlamda referans olarak sunduğu davranış kalıpları ile şekillendirilmektedir. Bu dinamikler, çeşitli yazarlar tarafından -Amerikan yüksek okul ders kitabı yayınevleri (Coser, Kadushin ve Powell); yasal eğitim modelleri (Rothman); hastaneler (Star); devlet okulları (Tyack; Katz); radyo endüstrisi (Barnouw); mahalli idareler (Tolbert ve Zucker) ve büyük işletmeler (Abrahamson) gibi- çok çeşitli örgütsel popülasyonlarda gözlemlenmiştir (DiMaggio ve Powell, 1983:148; Han, 1994:637-638). Tüm bu çalışmalar, örgütsel yapı ve işleyişlerde, görece sınırlı ölçüdeki çok küçük değişimler olmakla beraber, özde bir homojenliğin varlığına işaret etmektedir (Han, 1994:637-638).

Yukarıdaki açıklamaları temellendirmede, yeni kurumsalcıların üzerinde önemle durdukları kavramlardan biri de “eşbiçimlilik/izomorfizm” dir. Kelime anlamı itibariyle

eşbiçimlilik, kimya ve jeolojide “biçim veya yapı bakımından birbirinin benzeri ya da aynı olması”; zoolojide ise “organizmada çeşitli soylardan gelen benzerlik” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1988a:470).

DiMaggio ve Powell’a göre (1983:149), örgütlerde homojenleşme sürecini en iyi şekilde anlatan kavram, eşbiçimliliktir. Hawley’e göre eşbiçimlilik, bir popülasyona dahil olan bir birimi, aynı çevre koşullarıyla karşı karşıya olan diğer birimlere benzemeye iten sınırlandırıcı bir süreçtir (Hannan ve Freeman, 1977:939; DiMaggio ve Powell, 1983:149; Oliver, 1988:543). Popülasyon düzeyinde böyle bir yaklaşım; örgütsel özelliklerin, giderek daha çok değişen çevresel özelliklere uyum sağlayabilme yönünde değiştiğini savunur. Yeni ya da mevcut örgütler, kurumsal çevrelerine daha fazla benzer hâle gelebilmek için, sosyal açıdan tanımlanmış unsurları ve yasal kabul edilen uygulamaları kendi bünyelerinde hayata geçirmeye çalışırlar (Dacin, 1997:48). Öte yandan bir popülasyona dahil olan örgütlerin sayısı, çevresel taşıma kapasitesinin bir fonksiyonudur (DiMaggio ve Powell, 1983:149) ve Hawley’e göre örgütsel biçimlerin çeşitliliği, çevresel çeşitliliğe dönük olarak eşbiçimlidir (Hannan ve Freeman, 1977:939). Yazarlar Meyer ve Fennell’i izleyerek rekabetçi ve kurumsal olmak üzere iki tür eşbiçimlilik olduğunu kabul etmektedirler.

Rekabetçi eşbiçimlilik, Hannan ve Freeman’ın çeşitli çalışmalarında yer verdikleri gibi piyasa rekabetini, niş değişikliklerini ve uyum ölçütlerini vurgulayan sistem rasyonelliğini savunur ve en çok serbest ve açık rekabetin olduğu alanlarda geçerlidir. Benzer şekilde Aldrich, örgütlerin dikkate almaları gereken temel faktörün diğer örgütler olduğunu vurgulamaktadır (Mizruchi ve Fein, 1999:656-657).

DiMaggio ve Powell’ın (1983:150) tartışmasının odak noktası olan *kurumsal eşbiçimlilik* ise, piyasa konumunda olduğu gibi, politik ve kurumsal yasallığa dönük bir örgütsel rekabeti içerir. Yazarlara göre bu, “çağdaş örgütsel yaşama daha çok yayılmayı sağlayan politikaları ve merasimleri anlamada yararlı bir yol”dur. Kurumsal çevre, ortaya koyduğu unsurlarla, sadece bu koşullara uyan ve bu koşullarla eşbiçimli olan örgüt tür ve yapılarını da ortaya koymuş olur (Koçel, 2001:295). Kurumsal eşbiçimlilik, aynı alanda faaliyet gösteren örgütler arasında ortak bir yapı ve yaklaşımın ortaya çıkmasıdır ve bir kurumsal çevre içindeki bir birimin, aynı çevre koşulları ile karşı karşıya olan diğer birimlere benzemesine neden olan bir süreçtir (Daft, 1998:541).

Kurumsal eşbiçimlilik, veri bir zaman diliminde, bir örgütler topluluğu arasındaki benzerliktir (Deephouse, 1996:1024). Yazar bu tanım ile kurumsal eşbiçimliliğin durum boyutuna vurgu yapmaktadır. Bu noktada, bir kurumsal çevredeki örgütsel yapıların homojenliğini açıklamada odak noktası, kurumsal eşbiçimliliğe dönük değişim

süreçleridir (Beckert, 1999:778). Örgütler arasında ortaya çıkan bu kurumsal eşbiçimliliğin temel nedeni, Scott ve Meyer'in de belirttiği gibi, kurumsallaşmış çevrelerde doğru olarak kabul edilen ve yaygın biçimde benimsenen yapıları ve süreçleri uygulayan örgütlerin, kurumsal çevre tarafından ödüllendirilmesidir (Crank, 2003:186-187). Bu benzerlik, örgütler açısından, diğer örgütlerle iletişim kurmayı, mesleki açıdan yetkin kişileri örgüte çekebilmeyi, yasal ve tanınır olmayı ve özel ya da kamusal alanda sözleşmeler yapma, ortaklıklar kurma ve kredi bulma gibi konularda özel bir statüye sahip olmayı kolaylaştırır (DiMaggio ve Powell, 1983:153; Radaelli, 2000:28).

DiMaggio ve Powell (1983:150), tanımlanmaya çalışılan kurumsal eşbiçimliliği sağlayan üç ayrı mekanizmanın varlığından söz etmektedirler. Bu sınıflandırmaya giren üç mekanizma, sırasıyla, zorlayıcı, normatif ve taklitçi kurumsal eşbiçimlilik mekanizmalarıdır: (1) politik etkilerden ve yasallık sorunundan kaynaklanan “zorlayıcı/düzenleyici kurumsal eşbiçimlilik”; (2) belirsizliğe karşı standart davranışların sonucu olarak ortaya çıkan “taklitçi kurumsal eşbiçimlilik”; ve (3) mesleki uzmanlaşma ile ilgili olan “normatif kurumsal eşbiçimlilik”. Yazarlara göre bu sınıflandırma analitiktir: Bu eşbiçimlilik türleri, her zaman ampirik olarak farklı ya da birbirinden ayrı değildir. Örneğin dış aktörler, belirli bir görevi yerine getirmesini isteyerek ve performansına ilişkin mesleki sorumluluğunu belirleyerek bir örgütü rakiplerine uyum sağlamaya yöneltebilirler. Ya da taklitçi değişim, çevrenin yarattığı belirsizlikleri yansıtabilir. Ancak her ne kadar uygulamada bu üç tür eşbiçimlilik birbirlerine karışıyor da, her biri farklı koşullardan kaynaklanmakta ve örgütleri farklı sonuçlara götürmektedir.

Dey, Milem ve Berger'e göre (1997:310), farklı kurumsalcı kuramcılar bu üç tür eşbiçimlilik mekanizmasına, farklı ölçülerde ağırlık ve önem vermekle birlikte, genellikle örgütlerdeki kurumsal eşbiçimlilik eğilimlerinin yaratılmasında, çevresel baskıların rol oynadığını kabul etmektedirler. Bu mekanizmalar aşağıda ana hatları ile açıklanmaktadır:

a) *Zorlayıcı/Düzenleyici Eşbiçimlilik*, bir örgütün üyelerini etkileyen, bağlı buldukları diğer örgütlerin üyeleri tarafından yapılan ya da içinde bulunulan toplumun kültürel beklentilerinden kaynaklanan biçimsel ya da biçimsel olmayan baskıların sonucudur (DiMaggio ve Powell, 1983:150). Örneğin üniversiteler, farklı çıkar gruplarının beklentileri, uygulamaları ve düzenlemeleri tarafından şekillendirilen, karmaşık bir yasal, politik ve sosyal çevrede faaliyetlerini sürdürürler. Devletin üniversitelere sağladığı finansal destek ve getirdiği düzenlemeler, çeşitli akreditasyon kuruluşlarının istek ve beklentileri, kıt kaynaklara ulaşma konusunda diğer üniversitelerle yaşanan rekabet ve diğer ilgili kurumsal çevre unsurları, üniversitelerin yapı ve işleyişleri

üzerinde, “kural koyucu, izleyici ve yaptırımcı faaliyetlerden oluşan” bir ağ oluşturmaktadır (Dey, Milem ve Berger, 1997:310). Örgütler, yapılarını, tekniklerini veya davranışlarını, diğer örgütlerinkine uyarlama konusunda, içinde buldukları çevrede, özellikle bağımlılık ilişkisi içinde oldukları devlet, düzenleyici kuruluşlar ve diğer önemli örgütlerden gelen baskılarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bazı baskılar, yasal bir gücün kullanımı şeklinde olabilir; örneğin, devletin, sanayi kuruluşlarına hava kirliliğini önlemede ekipman bulundurma zorunluluğu getirmesi gibi. Zorlayıcı eşbiçimlilik ile ilgili olarak vurgulanması gereken bir nokta, bu tür eşbiçimliliğin ortaya çıkabilmesi için, örgütler arasında mutlak bir güç farklılığının bulunması gerektiğidir. Başka bir deyişle, örgütler arasında bir bağımlılığın olması gerekir. Örneğin, bazı büyük sanayi işletmelerinin, kendilerine bağlı tedarikçilerinin yapı ve işleyişlerini etkilemeleri ve belirli politikaları, prosedürleri, talimatları ve teknikleri kullanma yönünde onlara baskı yapmaları gibi (Daft, 1998:542). Bu tür baskılar, ikna etme biçiminde olabileceği gibi, güç kullanarak ya da bir tür danışıklı dövüşe davet etme şeklinde de olabilir (DiMaggio ve Powell, 1983:150). Örgütler, zorlayıcı kurumsal eşbiçimlilik çerçevesinde varlıklarını sürdürebilmek için, dikkatlerini, kendileri üzerinde etki gücü yüksek olan kurumsal çevre unsurlarına ve dolayısıyla onların temsil ettikleri değerlere yöneltirler (Crank, 2003:186).

Öte yandan belirli bir kurumsal çevrede, örgütler arasında zorlayıcı baskılar nedeniyle ortaya çıkan kurumsal eşbiçimliliğin, her zaman örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini artıracığı da söylenemez. Başka bir deyişle, ortaya çıkacak olan yapı ile örgüt performansı arasında bir ilişki kurulmadan da kurumsal eşbiçimliliğe gidilebilmektedir (Crank, 2003:186). Örgütler, çoğu durumda salt çevreleri tarafından genel kabul görmek için, yapı ve işleyişlerinde değişikliğe gitmektedirler; aksi takdirde kurumsal çevrenin sınırlarını çizdiği yasallık çerçevesinin dışında kalma riski ile karşı karşıya kalabilirler.

b) Taklitçi Eşbiçimlilik, içinde bulunulan çevrede faaliyet gösteren ve çevreye başarılı bir şekilde uyum sağlamış olan diğer örgütlerin taklit edilmesidir. Bu noktada özellikle *belirsizlik*, taklitçiliği teşvik eden güçlü bir faktördür (DiMaggio ve Powell, 1983:151). Çoğu örgütte, üst yönetim, genel amaçlara hangi ürünler, hizmetler ya da teknolojilerle ulaşabilecekleri konusunda bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar (Daft, 1998:541); hatta bazı durumlarda amaçların kendisi bile net olmayabilmektedir. Örgütsel teknolojiler yeterli ölçüde anlaşılmadığında, hedefler belirsiz olduğunda veya çevre sembolik bir belirsizlik yarattığında, örgütler, teknik kurallar yerine kurumsal kuralları koyarak araştırma maliyetlerini düşürmeye çalışırlar ve diğer örgütlerin davranışlarını taklit ederler (DiMaggio ve Powell, 1983:151; Siegel, Agrawal ve Rigsby,

1997:50-55; Haveman, 1993:595).

Örgütler, daha yasal veya daha başarılı olarak algılanmak için, kendi alanlarındaki benzer örgütleri model alma eğilimi gösterirler. Belirli yapısal düzenlemelerin pek çok yerde yaygın şekilde bulunması, uyarlanan modellerin, verimliliği ve etkinliği artırdığının anlaşılmasından ziyade, taklit edilen süreçlerin evrensel olarak kabul görmesine bağlanabilir (DiMaggio ve Powell, 1983:152).

Taklitçi değişimin kanıtları, çeşitli örgütsel çıktuların incelendiği geniş bir çalışmalar toplamından gelmektedir: Hastanelerde örgüt yapısının evrimi (Star); yerel yönetimler aracılığıyla kamu-hizmetlerinin uyumlaştırılması (Knoke; Tolbert ve Zucker); çok-bölümlü kurum yapısının yaygınlaşması (Fligstein); ürün çeşitlendirme stratejilerinin yaygınlaşması (Fligstein); koruyucu sağlık hizmetleri sunan örgütlerde biçimsel değişiklikler (Wholey ve Burns) ve hastanelerde matris yönetim programlarının uyarlanması (Wholey) vb. Taklitçi kurumsal değişim, genellikle bir örgütten diğerine moda olabilen özellikleri yayan bulaşıcı bir hastalık gibi düşünülmektedir (Haveman, 1993:595-596).

Haveman (1993:596), örgütlerin, kendi popülasyonları içindeki diğer örgütleri, bu örgütlerin diğer popülasyonlardaki örgütlerin eylemlerinden daha fazla göze çarpma eğiliminde olduklarından dolayı taklit ettiklerini varsaymaktadır. Yazar, taklitçi kurumsal eşbiçimliliği açıklamada da -örgütler kendi endüstri dallarındaki diğer örgütleri taklit ettiklerinden ötürü- bir endüstri dalındaki örgütlerin bir popülasyon oluşturduklarını öne süren örgütsel ekoloji konusundaki çalışmalardan yararlandığını belirtmektedir.

Bu açıdan örgütler, kendi popülasyonlarında bulunan, yapı, strateji, kaynaklar ve kısıtlamalar bakımından benzerlik gösteren diğer örgütleri taklit ederler. Bunun nedeni, örgütsel türlerin, çevrenin taleplerine en uygun şekilde uyum sağlayarak dengeye gelecekleridir. Her bir birim, aynı kısıtlılıklar içindeki diğer birimlere benzeme yönünde bir zorunluluğa tabidir. Başka bir deyişle, benzer büyüklükteki örgütler, yapı ve strateji açısından benzerdirler; aynı çevresel kaynaklara bağlıdırlar ve benzer yapısal kısıtlılıklardan etkilenirler (Hannan ve Freeman, 1977:939; Haveman, 1993:597).

Örgütler kendi popülasyonlarındaki karar vericiler tarafından başarılı olarak algılanan diğer örgütleri taklit ederler. Yüksek itibar sahibi ve tanınmış örgütlerin eylemlerinin diğer örgütleri etkilediğine ilişkin çok sayıda bulgu vardır. Güçlük, hangi örgütlerin en fazla tanınmış, en itibarlı ve en başarılı olduklarının belirlenmesidir. Örgütsel performansı değerlendirmede, çeşitli ölçütler -üretkenlik, verimlilik, kârlılık, büyüme, istikrar, yaşamını sürdürme, çıktı kalitesi, işlem hacmi, paydaşların tatmini ve morali ile işgücü devri arasında- kullanılmaktadır (Haveman, 1993:598).

Öte yandan bu tür eşbiçimlilik, bazı durumlarda yeterli araştırma ve sorgulama olmaksızın başarılı görülen ya da olacağı düşünülen bir fikrin ya da uygulamanın, hemen diğer örgütler tarafından örnek olarak alınmasına neden olabilmektedir. Örneğin, taklitçi eşbiçimlilik mekanizması, son yıllarda ortaya atılan yeni yönetim yaklaşımları ve tekniklerinin, birçok örgütte moda ve geçici akımlara konu olmasını açıklamaktadır (Koçel, 2001:282). Değişim mühendisliği, ortak girişim ve birleşmeler, kıyaslama, tam zamanında üretim sistemi ve toplam kalite yönetimi gibi pek çok yaklaşım ve teknik, etkinlik ve verimlilik boyutunda herhangi bir değerlendirmeye gidilmeden örgütlere uyarlanabilmektedir. Bu tür uygulamalar, işletme performansında çarpıcı gelişmeler yaratarak, örgütlere olumlu katkılarda bulunabileceği gibi, uygulama tam bir başarısızlıkla da sonuçlanabilir.

c) Kurumsal anlamda üçüncü eşbiçimsel değişim kaynağı, temelde mesleki örgütlenmenin getirdiği *normatif eşbiçimlilik*dir. Mesleki örgütlenme, bir mesleğin üyelerinin, işlerini yapma koşulları ve yöntemlerini tanımlamak, üreticilerin üretimini kontrol etmek ve mesleki bağımsızlığa yönelik bilişsel ve yasal bir temel oluşturmak amacıyla kolektif olarak yürüttükleri çabalar, olarak tanımlanabilir. Meslekler de, örgütlerde olduğu gibi aynı taklitçi ve zorlayıcı baskılara konu olurlar. Bunun da ötesinde, bir örgüt içindeki çeşitli mesleklere mensup bireyler birbirlerinden farklılık göstermekle birlikte, diğer örgütlerdeki kendi meslektaşları ile önemli ölçüde benzerlik gösterirler. Ayrıca, çoğu durumda, mesleki güç, mesleğe özgü faaliyetler kadar devlet tarafından da yaratılmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983:152).

Mesleki uzmanlaşmanın iki boyutu, eşbiçimlilik açısından önemli kaynaklardır: Bunlardan ilki, resmi eğitimin ve yasallığın üniversiteler ve mesleki eğitim kurumları tarafından üretilen bilişsel temele dayandırılmasıdır. Başka bir deyişle, meslek mensubu yöneticiler ile kadroları arasındaki örgütsel normların geliştirilmesinde, üniversiteler ve mesleki eğitim kurumları önemli rol oynarlar. İkinci olarak, mesleki ve ticari kuruluşlar, örgütsel ve mesleki davranışlara ilişkin normatif kuralların ortaya konulmasında ve yaygınlaştırılmasında rol oynayan diğer önemli araçlardır. Bu tür mekanizmalar, geniş bir örgüt yelpazesi içindeki benzer pozisyonlarda çalıştırılacak ve hemen hemen karşılıklı olarak birbir değiştirilebilecek, geleneksel anlamdaki değişimlerden etkilenmeyecek ölçüde benzer bir oryantasyona ve eğilime sahip olan bir bireyler havuzu yaratır (DiMaggio ve Powell, 1983:152).

Örgütler açısından normatif eşbiçimlilik, mesleki standartlara uygun hareket edebilmek ve meslek örgütlerinin ortaya koydukları yeniliklere uyum sağlayabilmek için, yapı ve işleyişlerini değiştirmeleridir. Değişiklikler; bilgi teknolojisi, pazarlama ve

muhasebe teknikleri gibi herhangi bir alanda olabilir. Bu kapsamda, örneğin üniversitelerin verdiği mesleki eğitim, normatif kurumsal eşbiçimliliğin kaynaklarından biridir. Bu tür eşbiçimlilik, örgüt üyelerinin davranış biçimleri ile örgütlerin yapılandırılması üzerindeki sosyal ve bilişsel temelleri standartlaştırarak yasallığı ve örgütsel sürekliliği sağlar (Morrill ve McKee, 1993:456). Ayrıca danışmanlık firmaları ve diğer mesleki eğitim kurumları da, belirli bir mesleği icra eden kişilerin davranışlarında belirli standartlar oluşturur. İşletme okulları; finansman, pazarlama ve insan kaynakları işlevlerinin açıklanması sırasında, belirli yol ve yöntemlerin diğerlerinden daha iyi olduğuna ilişkin çeşitli saptamalarda bulunmakta ve bu saptamalar o alandaki uygulama boyutunda belirli standartların oluşmasına neden olmaktadır.

Genel olarak kurumsal eşbiçimlilik türlerine ilişkin olarak yukarıda yapılmış açıklamalara ek olarak Han (1994:637), kurumsal eşbiçimliliğin ortaya çıkışı ile ilgili çalışmaların büyük ölçüde farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır. Yazara göre, sonuçları bireysel eylemlerin toplamı olarak görenler açısından kurumsal eşbiçimlilik, gerek bilinçsizce yapılan taklitlerin yarattığı bir moda veya akım gerekse aktörler tarafından planlanan bir harekettir. Bunun yanında veri olarak bütünü temel alan yazarlara göre kurumsal eşbiçimlilik, ya daha fazla örgütü taklit etmeye itecek ölçüde kurumsal çevrenin kabul görmesi ya da yasallığın getirdiği örgütsel nüfus büyüklüğü ve yoğunluğudur.

Son olarak her bir eşbiçimsel sürecin, örgüt içi etkinlik ve verimliliği artıracağına ilişkin bir kanıtın olmadığına tekrar belirtilmesinde yarar vardır. Örgütsel etkinlik ve verimliliğin artması ölçüsünde, öne sürülen neden, örgütlerin kendi alanlarındaki diğer örgütlere benzemelerinden ötürü ödüllendirildikleri olacaktır. Bu benzerlik, örgütler açısından diğer örgütlerle iletişim kurmayı, daha kariyer sahibi bir kadro oluşturmayı, yasal ve ünlü olarak bilinmeyi ve kamusal ya da özel sektörde sözleşmeler ve finansal destekler sağlama açısından istenen yönetsel kategorilerde bulunmayı kolaylaştırmaktadır. Ancak bunların hiçbiri, uyumlu örgütlerin kurumsal düzene aykırı hareket eden örgütlerden daha etkin ve verimli çalıştıklarını da garanti etmez (DiMaggio ve Powell, 1983:153-154).

SONUÇ

1970'li yıllarla birlikte yönetim ve örgüt yazınında görece önemi artan kurumsalcı akımın üyeleri; örgütleri, içinde buldukları kurumsal çevre ile ilişkilendirerek ele almakta ve ortaya koydukları görüşler ve elde ettikleri araştırma sonuçları ile örgütsel analizlere farklı bir bakış açısı getirmektedirler. Bunlara göre kurumsal çevre, örgütlerin yapı ve işleyişlerini şekillendiren ve kendisine benzer hale getiren bir çerçeve sunmakta;

örgütler de bu çerçevede içinde kalarak kurumsal çevrelerin kendilerine atfettikleri yasallığı kazanmaya çalışmaktadırlar. Burada sözü edilen yasallık, kurumsal çevreyi oluşturan unsurlar tarafından kabul ve değer görme, destek alma ve olumlu bir imaj kazanma, şeklinde ifade edilebilir. Örgütler için kurumsal çevrenin sunduğu yasallığı kazanabilmek, aynı zamanda varlığını sürdürebilmek için gerekli olan kaynaklara ulaşmanın da bir ön koşuludur. Kurumsal çevreyi oluşturan tüm kurumlar, yapılarını oluşturan düzenleyici, normatif ve kültürel-bilişsel unsurlar yardımıyla örgütler üzerinde etkili olmayı sürdürmektedir.

Kurumsalcılığın tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, temelde iki dönemin varlığı dikkat çekmektedir: Eski kurumsalcılık ve yeni kurumsalcılık. Genel olarak kurumsalcı görüş incelendiğinde, bu görüşün disiplinler arası çalışmaları içeren bir görüş olduğu ve özellikle sosyoloji, iktisat ve siyaset bilimdeki kurumsalcı çalışmalardan beslendiği anlaşılmaktadır.

Örgüt düşüncesinde yeni kurumsalcılığa kadar geçen dönemde, kurumsalcı okulun üyeleri daha çok kurumsal çevre ve örgütler üzerindeki etkileri üzerinde durarak görece kuramsal ve tanımlayıcı çalışmalar yapmışlardır. Yeni kurumsalcı okulun üyeleri ise, öncelikle modern toplumlardaki biçimsel örgüt yapılarının, içinde buldukları toplumun sosyal gerçeklik anlayışını ve bunun getirdiği mitosları yansıttığını belirtmektedirler. Bu bakış açısına göre rasyonellik, örgütlerin çeşitli kurumlardan gelen baskılar sonucunda kazandıkları ortak anlayış olup, bu anlayış kimi zaman örgütün verimliliği ve etkinliği ile çatışabilmektedir. 1980'nin ilk yarısında popülerliği artan yeni kurumsalcılık, özde zorlayıcı/düzenleyici, normatif ve taklitçi unsurların yarattığı baskıların eşbiçimli örgütleri nasıl meydana getirdiğini, ağırlıklı olarak ampirik çalışmalarla destekleyerek açıklamaya çalışmaktadır. Burada sözü edilen eşbiçimlilik; örgütlerin, içinde buldukları belirsizlikleri azaltabilmek ve kurumsal çevrenin koyduğu sınırlar çerçevesinde hareket ederek kaynak desteği elde edebilmek için, yapılarında, işleyişlerinde, kültürlerinde ve çıktılarında homojenliğe ulaşmalarıdır. Bu eşbiçimliliğe ulaşabilmek için örgütler, kurumsal çevrelerini oluşturan unsurları sürekli olarak izleyip değerlendirmekte ve kendi yapısal unsurlarının bunlara uygunluğunu sağlamaya çalışmaktadırlar.

Son olarak, kurumsalcılık ile ilgili en son gelişmeleri vurgulayan iki nokta üzerinde durulabilir. Scott (2003:881), kurumsalcılık yazınında daha yakın dönemli çalışmalarda dikkatlerin, örgütlerdeki benzerlikler kadar, farklılıkları da incelemeye olanak verecek şekilde kurumsal değişimin kaynakları, sonuçları ve kurumsal süreçlere doğru kaydığını ifade etmektedir. İkinci olarak, Ruef ve Scott'ın (1998:878) işaret ettiği gibi, yakın

dönemlerde araştırmacılar yasallık kavramına vurgu yapmakta ve örgütlerin sosyal değerlerle mi yoksa sosyal açıdan yapılandırılmış modellerle mi yasallık kazanacağına; ayrıca kurumların hangi unsurları ile ilgilenileceği, hangi sosyal aktörlerin yasallık üzerinde etkili olduğu ve değerlendirmelerin hangi düzeyde yapılması gerektiği gibi sorulara yanıt aramaktadırlar.

KAYNAKÇA

Abernethy, M.A. ve Chua, W.F. (1996). "A Field Study of Control System "Redesign": The Impact of Institutional Processes on Strategic Choice", *Contemporary Accounting Research*, 13(2), 569-606.

Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi (2000). Ana Yayıncılık, İstanbul.

Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Cilt 1: Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri*, İkinci Baskı, İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.

Barley, S.R. ve Tolbert, P.S. (1997). "Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution", *Organization Studies*, 18(1), 93-117.

Baum, J.A.C. ve Oliver, C. (1992). "Institutional Embeddedness and The Dynamics of Organizational Populations", *American Sociological Review*, 57 (August), 540-559.

Beckert, J. (1999). "Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change: The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations", *Organization Studies*, 20(5), 777-799.

Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1976). *The Social Construction of Reality A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Penguin Books Ltd., Middlesex.

Bresser, R.K.F. ve Millonig, K. (2003). "Institutional Capital: Competitive Advantage in Light of the New Institutionalism in Organization Theory", *Schmalenbach Business Review*, 55(3), 220-241.

Brint, S. ve Karabel, J. (1991). "Institutional Origins and Transformations: The Case of American Community Colleges", in *'The New Institutionalism in Organizational Analysis'*, (Ed. Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio), The University of Chicago Pres, Chicago, 337-360.

Crank, J.P. (2003). "Institutional Theory of Police: A Review of the State of the Art", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26(2), 186-207.

D'Aunno, T., Sutton, R.I. ve Price, R. (1991). "Isomorphism and External Support in Conflicting Institutional Environments: A Study of Drug Abuse Treatment Units", *The Academy of Management Journal*, 34(3), 636-661.

Dacin, M.T. (1997). "Isomorphism in Context: The Power and Prescription of Institutional

Norms”, *The Academy of Management Journal*, 40(1), 46-81.

Daft, R.L. (1998). *Organization Theory and Design*, Sixth Edition, International Thompson Publishing, USA.

Daver, B. (1993), *Siyaset Bilimine Giriş*, Beşinci Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Davis, P.S., Desai, A.B. ve Francis, J.D. (2000). “Mode of International Entry: An Isomorphism Perspective”, *Journal of International Business Studies*, 31(2), 239-258.

Deephouse, D.L. (1996). “Does Isomorphism Legitimate?”, *The Academy Management Journal*, 39(4), 1024-1039.

Dey, E.L., Milem, J.F. ve Berger, J.B. (1997). “Changing Patterns of Publication Productivity: Accumulative Advantage or Institutional Isomorphism”, *Sociology of Education*, 70(October), 308-323.

Dillard, J.F., Rigsby, T. ve Goodman, C. (2004), “The Making and Remaking of Organization Context-Duality and the Institutionalization Process”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(4), 506-542.

DiMaggio, P.J. ve Powell, W.W. (1983). “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields”, *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

DiMaggio, P.J. ve Powell, W.W. (1991). “Introduction”, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (Ed.Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio), The University of Chicago Press, Chicago, 1-38.

Dipadova, L.N. (1996). “Towards a Weberian Management Theory: Lessons from Lowell Bennion’s Neglected Masterwork”, *Journal of Management History*, 2(1), 59-74.

Fry, B.R. ve Nigro, L.G. (1996). “Max Weber and US Public Administration: The Administrator as Neutral Servant”, *Journal of Management History*, 2(1), 37-46.

Ganesh, S.R. (1980). “Institution Building for Social and Organizational Change: An Appreciation”, *Organization Studies*, 1(3), 209-228.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society Outline of the Theory of Structuration*, Polity Press,UK.

Han, S-K. (1994), “Mimetic Isomorphism and Its Effect on the Audit Services Market”, *Social Forces*, 73 (2), 637-663.

Han, S-K. (2000), “Inducing Homogeneity in the Audit Services Market: A Cross-Industry Analysis”, *Sociological Forum*, 15(3), 511-540.

Hannan, M.T. ve Freeman, J. (1977). “The Population Ecology of Organizations”, *The American Journal of Sociology*, 82(5):929-964.

Hasselbladh, H. ve Kallinikos, J. (2000). “The Project of Rationalization: A Critique and

Reappraisal of Neo-Institutionalism in Organization Studies”, *Organization Studies*, 21(4):697-720.

Haveman, H.A. (1993). “Follow the Leader: Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets”, *Administrative Science Quarterly*, 38, 593-627.

Jepperson, R.L. (1991). “Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism”, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Edited by Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio, The University of Chicago Press, Chicago and London, 143-163.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, Sekizinci Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.:İstanbul.

Marshall, G. (2003). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev.Osman Akınbay, Derya Kömürcü), İkinci Baskı, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

March, J.G. ve Olsen, J.P. (1989). *Rediscovering Institutions The Organizational Basis of Politics*, The Free Press, New York.

Meyer, J. W., Rowan, B. (1977), “Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony”, *The American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

Meyer, J.W., Scott, R. ve Strang, D. (1987). “Centralization, Fragmentation, and School District Complexity”, *Administrative Science Quarterly*, 32(2), 186-201.

Meyer, M.W. ve Brown, M.C. (1977). “The Process of Bureaucratization”, *The American Journal of Sociology*, 83(2), 364-385.

Mizruchi, M.S. ve Fein, L.C. (1999). “The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism”, *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 653-683.

Morrill, C. ve Mckee, C. (1993). “Institutional Isomorphism and Informal Social Control: Evidence from a Community Mediation Center”, *Social Problems*, 40, (4), 445-463.

Nee, V. (2001). “Sources of the New Institutionalism”, in *The New Institutionalism in Sociology*, (Ed. Mary C. Brinton ve Victor Nee), Stanford University Press, USA, 1-16.

Nicolaou, A.I. (1999). “Social Control in Information Systems Development”, *Information Technology and People*, 12(2), 130-147.

Oliver, C. (1988). “The Collective Strategy Framework: An Application to Competing Predictions of Isomorphism”, *Administrative Science Quarterly*, 33(4), 543-561.

Özden, Y. (1998). *Öğrenme ve Öğretme*, İkinci Baskı, Pegem A Yayıncılık Tic. Ltd.Şti.: Ankara.

Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory Problems and Prospects*, Oxford University Press, New York.

Radaelli, C.M. (2000). “Policy Transfer in the European Union: Institutional Isomorphism

as a Source of Legitimacy”, *An International Journal of Policy and Administration*, 13(1), 25-43.

Ruef, M. ve Scott, W.R. (1998). “A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy. Hospital Survival in Changing Institutional Environments”, *Administrative Science Quarterly*, 43(4), 877-904

Rutherford, M. (1995). *Institutions in Economics the Old and the New Institutionalism*, Cambridge University Pres, New York.

Sargut, A.S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, Genişletilmiş İkinci Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Sarvan., F., Arıcı, E.D., Özen, J., Özdemir, B. ve İçigen, E.T. (2003). “On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (6), 73-122.

Scott, W.R.(1987). “The Adolescence of Institutional Theory”, *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.

Scott, W.R. (1981). “Developments in Organization Theory, 1960-1980”, *American Behavioral Scientist*, 24(3), 407-422.

Scott, W.R. (2001). *Institutions and Organizations*, Second Edition, Sage Publications: California.

Scott, W.R. (2003). “Institutional Carriers:Reviewing Modes of Transporting Ideas Over Time and Space and Considering Their Consequences”, *Industrial and Corporate Change*, 12(4), 879-894.

Selçuk, Z. (1999). *Eğitim Psikolojisi Gelişim ve Öğrenme*, Altıncı Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ltd.Şti., Ankara.

Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*, Özsen Matbaası Ltd.Şti, Ankara.

Siegel, P.H., Agrawal, S. ve Rigsby, J.T. (1997). “Organizational and Professional Socialization:Institutional Isomorphism in an Accounting Context”, *The Mid-Atlantic Journal of Business*, 33(1), 49-68.

Singh, J.V., Tucker, D.J. ve Meinhard, A.G. (1991). “Institutional Change and Ecological Dynamics”, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (Ed.Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio), The University of Chicago Pres: Chicago, 390-422.

Türk Dil Kurumu (1988a), *Türkçe Sözlük Cilt:1 A-J*, Yeni Baskı, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.

Türk Dil Kurumu (1988b), *Türkçe Sözlük Cilt:2 K-Z*, Yeni Baskı, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.

Üsdiken, B. ve Gökşen, N.S. (2000). “Türk Şirket Gruplarında Benzeşme ve Farklılaşma”,

F.Ü.Sosyal Bilimler Dergisi 2006 16 (1)

8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 25-27 Mayıs 2000, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 233-236.

Vit, G.B. (1996). “Financial Service Industry Mismanagement-Institutionalization and Conformist Strategy”, *International Journal of Service Industry Management*, 7(3), 6-16.

Wicks, D. (2001). “Institutionalized Mindsets of Invulnerability: Differentiated Institutional Fields and the Antecedents of Organizational Crisis”, *Organization Studies*, 22(4), 659-692.