



## From Old to New: Institutionalism in Management and Organizations' Studies

Ahmet Murat Özkan<sup>1,a,\*</sup>

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Sivas Cumhuriyet University, 58140 Sivas, Türkiye

\*Corresponding Author

### ARTICLE INFO

Review Article

Received : 11/02/2022

Accepted : 11/02/2022

Keywords:

Institutional theory

New institutionalism

Old institutional theory

Business administration

Management

### ABSTRACT

Scholarly efforts to build a contemporary institutional theory for organizations date back to 1970s. Although the institutional work on organizational theory is named "new" or "neo" institutionalism after inspirational studies of 70s and early 80s, institutionalists were already working on organizations and their embeddedness with environment and culture for at least a few decades before 70s. Institutional tradition has been providing research in fields such as but not limited to economics, politics, sociology, theology and management since 19th century. In this study, using literature review methodology, authors compare old and new institutionalism, provide a brief summary of institutional studies from Turkish scholars and provide current insights and suggestions for future research in organizational institutionalism.

Türk Akademik Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 5(1): 52-60, 2022

## Eski Kurumsal Kuramdan Yeni Kurumsal Kurama: Yönetim ve Organizasyon Çalışmalarında Kurumsalcılık

### MAKALE BİLGİSİ

Derleme Makalesi

Geliş : 11/02/2022

Kabul : 22/06/2022

Anahtar Kelimeler:

Kurumsal kuram

Yeni kurumsalcılık

Eski kurumsal kuram

İşletmecilik

Yönetim

### ÖZ

İşletmecilik ve yönetim dünyasına ilişkin güncel kurumsal teori üretme çabaları, 1970'lere kadar uzanmaktadır. 1970'ler ve sonrasında yapılan çalışmalar daha ziyade "yeni kurumsal kuram" olarak adlandırılrsa da, daha önceki dönemlerde de kurumsalcı gelenek üzerinden organizasyonların çevreleri ile sosyal ve kültürel bağlamda iç içe geçmeleri ve bütünleşmeleri akademik çalışmalara konu olmuştur. Kurumsalcı gelenek on dokuzuncu yüzyıldan günümüze kadar iktisat, siyaset, sosyoloji ve ilahiyat gibi alanlarda, hem eski hem de yeni haliyle karşımıza çıkan bir yaklaşım olarak dikkat çekmektedir ve disiplinler arası niteliğini ortaya koymaktadır. Araştırma yöntemi olarak literatür taraması kullanılan bu çalışmada, genel olarak işletmecilik, özel olarak ise yönetim ve organizasyon alt disiplini perspektifinden eski ve yeni kurumsal kuram karşılaştırılmakta, bu yaklaşımları temsil eden çalışmaların ortak özellikleri ortaya konmakta, Türk yönetim yazınının kurumsal kurama olan ilgisi derlenmekte ve son olarak yönetim araştırmalarında kurumsal kuramın geleceği ve araştırma önerileri ortaya konmaktadır.

## Giriş

Yaklaşık 45 sene önce yönetim ve organizasyon araştırmalarına yeni bir boyut kazandıran modern kurumsal kuramın temellerinin ABD kökenli sosyoloji ve yönetim okulları tarafından atıldığı söylenebilir. Kurumsal kuramın temel argümanları o dönem işletmecilik ve yönetim yazınına hâkim olan görüşlerin karşısında konumlanmış, organizasyon yapısı ve davranışının üretimde kullanılan teknoloji ya da kaynaklar tarafından değil “kurumsal güçler” tarafından şekillendirildiğini ileri sürmüştür. Kurumsal kuramı ortaya atan isimlerden Meyer ve Rowan (1977), Zucker (1977) gibi araştırmacılar bu kurumsal güçlere örnek olarak toplumsal normlar, kanunlar, eğitim sistemi ile standartlaştırılan doğru ve yanlışlar, gelenekler ve görenekler gibi kültürel unsurları örnek vermişlerdir. Kurumsal kuramın bu dönemi organizasyonların yapısı ve işleyişi ile ilgili olarak önemli bir meydan okuma gerçekleştirmekle kalmamış, onların modern toplumdaki meşruiyeti, hâkim ve ayrıcalıklı pozisyonuna da açıklama getirmeyi hedeflemiştir. Bununla birlikte kurumsalcı geleneğin yönetim ve organizasyon dünyasına ilişkin ilk açıklamalarının bu 1970’lerin sonlarındaki çalışmalar olmadığı bilinmelidir. Kurumsalcı geleneğin toplum, yönetim ve organizasyonlar ile ilgili ilk söylemleri 19.yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. Bu çalışmaların daha ziyade mikro bir perspektif ile kurgulandığı, karar alıcıları etkileyen faktörler üzerine odaklandığı ve toplumsal düzenin inşasında tarihin, alışkanlıkların, ahlaki baskıların ve yerel kültürün önemi üzerinde durduğu söylenebilir. 20.Yüzyılın ortalarındaki daha güncel çalışmalarda ise davranışları şekillendirip yönlendiren zihinsel haritalar ve sembolik sistemler üzerinde durulmuştur (Scott, 2001:428). Bu noktada, kurumsal kuramın 1970’lerin sonlarında izlediği yeni yol ve yöntemler kavramsal bir ayrışma talebini gündeme getirmiş (DiMaggio and Powell, 1991; Stinchcombe, 1997) 1977 itibarıyla gerçekleştirilen çalışmalar yeni kurumsal kuram (ing. literatürde new/neo) olarak adlandırılırken, daha geçmiş tarihli çalışmalar eski kurumsal kuram olarak sınıflandırılmıştır.

Bu çalışmada literatür taraması metodolojisi kullanılarak kurumsal kuramın tarihçesinin ele alınması, kurum, kurumsallaşma gibi kavramların güncel tanımlarının ortaya konması, eski ve yeni kurumsal kuram arasındaki farkların belirginleştirilmesi ve Türk yönetim yazınının kurumsal kurama ilgisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde kurumsalcı düşünce geleneğinin farklı disiplinlerdeki çıkış noktaları ve rolleri ele alınarak, temel kavramların netleştirilmesine odaklanılmıştır. İkinci bölümde eski kurumsal kuram, üçüncü bölümde ise yeni kurumsal kuram, Türkiye’den de örnekler ile değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde yeni kurumsal kurama yöneltilen eleştirilere ve kuramın bu eleştirilere yanıt olarak sunduğu gelecek araştırma önerilerine de yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise yeni kurumsal kuramı bir araştırma zemini olarak kullanacak Türk bilim insanları için tavsiyeler ve yerel bağlamın önemi üzerinde durulmuştur.

## Kurumsalcı Düşünce Sistemi Ve Temel Kavramlar

20.Yüzyılın ikinci yarısı, insan yaşamını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren pek çok yeni kurumun ortaya çıkışına tanıklık etmiştir. Bu gelişmenin bir sonucu olarak yönetim ve organizasyon araştırmaları da, organizasyonlar ile bu kurumlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmışlardır. Kurumsalcılık bu ilişkiler üzerine odaklanan bir düşünce biçimi olarak öne çıkmaktadır (Bolat ve Seymen, 2006:224).

*Kurum* kavramı ile ilgili olarak farklı disiplinler tarafından yapılmış pek çok tanım mevcuttur. Türk Dil Kurumu kavramı, “evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, genellikle devlet ile ilişkili olan yapı veya birlik” olarak tanımlamıştır (TDK, 2019). Bu tanım daha ziyade sonraki bölümde inceleyeceğimiz eski kurumsal kuramın kurumları ele alış şekline uygundur. Yeni kurumsal kuram perspektifinden ise kurumlar, toplumsal yaşama anlam, istikrar ve düzen katmak amacıyla hareket eden ve kültürel, normatif ve düzenleyici unsurlar tarafından meydana getirilen sistemler bütünüdür. Yeni kurumsal kuramda kurumlar toplumsal yaşama istikrar ve anlam kazandırırken, aynı zamanda toplumsal yaşama çeşitli sınırlar getirir ve düzen inşa ederler (Bolat ve Seymen, 2006:227). Bu kurumların söylemleri ve normları ile uyumluluk, birey ve organizasyonların meşruiyetini sağlar.

Kurumsalcı düşünce sistemi on dokuzuncu yüzyıldan günümüze kadar iktisat, siyaset, sosyoloji, yönetim ve ilahiyat gibi alanlarda, hem eski hem de yeni haliyle karşımıza çıkan bir bakış açısı olarak değerlendirilebilir (Meyer, 2008:789). Bell (2017:5) daha da ileri giderek pek çok sosyal bilim dalının (Meyer’e (2008:790) göre antropoloji hariç), kendi kurumsal kuramının mevcut olduğunu belirtmiştir. İktisatçılara göre kurumlar, piyasa belirsizliklerini giderme, işlem ve bilgi maliyetlerinin düşürülmesi gibi hususlarda önemli roller oynayabilirler. Bir kurum olarak firmanın da (işletme) özellikle belirli süreçlerin örgüt içine çekilmesi yoluyla işlem maliyetlerini düşürmede kullanılabileceği görüşü kurumsal bir tabana sahiptir. Siyaset biliminde, kurumsalcılık kurumsal düzenlemelerin davranışı, gücü ve aktörlerin politik tercihlerini nasıl şekillendirdiği ve kısıtladığı üzerinde durmuştur. Modern kamu yönetimi büyük ölçüde kurumlar yoluyla ve kurumlar içerisinde gerçekleştiğinden, siyaset biliminin kendi içerisindeki kurumsalcılık ajandası en az yönetim ve örgüt çalışmaları kadar hareketlidir. Siyaset bilimi araştırmacıları seçim ve başkanlık sistemlerini, devlet bürokrasilerini, parlamentoları, koalisyonları, anayasaları, çeşitli hükümet kurumlarını kurumsalcılık çerçevesinden ele almaktadırlar (Bell, 2002). Sosyolojik ve yönetsel kurumsalcılıkta ise, kurumsal yaşamın - genelde örtülü bir şekilde- normatif eğilimleri, davranış etkileyen ve şekillendiren meşru kabul edilen uygulamaları nasıl yerleştirdiği üzerinde durulur. Kurumsalcı argümanlar, birey faaliyetlerin toplamı ya da bireyler arası eylem döngülerinden ziyade, “eylemi şekillendiren kurumlardan” hareketle kurgulanmıştır (Clemens ve Cook, 1999:442).

Kurumsalci gelenek perspektifinden hareket eden yaklaşımların, çıkış noktası ve gelişim çizgisi açısından farklılıklar olmakla birlikte, bu geleneği başlangıç noktası olarak kabul eden çalışmaların temel sorunsalı toplumsal düzenin ve sürekliliğin temellerini anlamlandırmaktır. Yani, kurumsalci gelenek bireylerin iktisadi, siyasi ve sosyal davranışlarını şekillendiren ve toplumsal düzeni sağlayan faktörleri ve mekanizmaları ortaya koymakla ilgilenir. Dolayısıyla, kurumsalci geleneğin bir tepki olduğu söylenebilir. Bu tepki, iktisadi, siyasi ve sosyal olguların açıklanmasında akılcı, bireyci, davranışçı ve işlevselci varsayımlardan birini veya birden fazlasını benimseyen ve/veya tarihsel olmayan tüm diğer yaklaşımlara yöneliktir (Özen, 2010:244).

Modern organizasyonların analizinde kurumların incelenmesi, Selznick'in (1948, 1949, 1957) işletmeleri ve işletmelerin kurumsal çevrelerini görgül olarak incelediği çalışmaları ile Parsons'un (1956) kurumların evrensel kurallar, sözleşmeler ve otorite yoluyla organizasyonları nasıl birbirleriyle entegre ettiği hakkındaki kuramlarına dayanır (Thornton ve Ocasio, 2015:99-100). Kurumsalci geleneğin bu dönemde yaptığı çalışmaların geneli, eski kurumsal kuram olarak nitelendirilmektedir.

Eski kurumsal kuram, yukarıda adı geçen isimlerin Selznick (1948, 1949, 1957) ve Parsons'un (1956) organizasyon sosyolojisi ve bürokrasi yaklaşımını temel alan bazı çalışmaları üzerinden ilerlemiş, yeni kurumsal kuram ise Meyer ve Rowan (1977), Zucker (1977) ve DiMaggio ve Powell'ın (1983) çalışmaları doğrultusunda şekillenmiştir (Powell ve DiMaggio, 1991:12).

### Eski Kurumsal Kuram

Eski kurumsal kurama rehberlik eden Max Weber, Emile Durkheim, Talcott Parsons ve Everett Hughes gibi sosyologlar tarafından paylaşılan ortak düşünce; toplumsal düzenin ve davranışların şekillenmesinde araçsal ve bireyci açıklamalardan ziyade, insanlar tarafından yaratılan ve yine insanları sınırlayan kültürel kurallar, inanç sistemleri gibi sosyal kurumların göz önünde bulundurulması gerektirir (Özen, 2010:246).

Eski kurumsal kuram, politik kurumsalcılık cephesinde modern ulus devletinin ve hükümetlerin biçimsel kurumlarını, ülkeler bazında karşılaştırmalı olarak tanımlayarak işe başlamıştır. Kamu sektörünün ve devletlerin biçimsel-yasal idari düzenlemelerinin şekillendirilmesi ve tanımlanması, eski kurumsal kuramın politik cephedeki temel çalışma alanı olmuştur (Bell, 2002:3-4).

Yönetim ve organizasyon perspektifinden bakıldığında, eski kurumsal kuramın Weber (1922, ing. çeviri 1978), Merton ve Selznick'e dayandığı söylenebilir (Scott, 2011:21). Alman sosyolog ve tarihçi Max Weber'in organizasyonlar ve bürokrasi üzerine 1900'lerin başlarında gerçekleştirdiği ufuk açıcı çalışmalarını izleyen Robert K. Merton (1938, 1949) ve öğrencilerinin çalışmaları etrafında kurumsal kuram yönetim çalışmaları için bir temel kazanmıştır. Eski kurumsal kuram genelde Selznick (1948, 1949, 1957) ile anılsa da, Selznick'in de öğrencisi olduğu Merton'un Selznick'in çalışmaları üzerindeki etkisi büyüktür. Merton, organizasyonların bürokratik yapısı ve kişilik üzerine yaptığı çalışmalar dahilinde, kurumsallaşma terimini kullanmasa da, organizasyonel süreçlerin

biçimselliğini incelemiş, meşruiyet ve organizasyon içi prosedürler gibi kavramları ön plana çıkarmıştır. Merton'un öğrencisi Selznick'in çalışmaları ise eski kurumsal kuramın ana başvuru kaynakları olarak değerlendirilmektedir. Selznick'in karakter ve yetkinlik olmak üzere iki temel konsept üzerine odaklandığı ve dönemin ABD Başkanı Franklin Roosevelt'in Keynesyen politikaları ekseninde kurulup işletilen bir kırsal kalkınma kuruluşu hakkındaki *Tennessee Valley Authority and the Grassroots* ile *The Organizational Weapon* adlı çalışmaları, eski kurumsal kuramın temel başvuru kaynakları olarak ele alınabilir (Kartaltepe, 2010:88-89). Philip Selznick (1949, 1957), eserlerinde organizasyonların çevrelerine doğal olarak uyum sağladığını ortaya koymuştur. Selznick'in bulgularına göre organizasyonlar sanıldıkları kadar ussal ya da bilinçli hareket etmezler ve bazen başka kurumlar ya da çıkar grupları için araç olarak dahi kullanılabilirler (Özen, 2010:249). Selznick (1948) ayrıca organizasyonun ve organizasyon bünyesindeki bireylerin farklı amaçları olabileceğine ve bu amaç farklılıklarının hedeflere ulaşmayı ve tek vücut hareket etmeyi zorlaştırabileceğini ileri sürmüştür.

Eski kurumsal kurama temel teşkil eden bir diğer çalışma ise Stinchcombe (1965) tarafından yapılmıştır. Stinchcombe (1965), organizasyonları tarihsel bir perspektifle incelediği çalışmasında, organizasyonların kuruluş dönemlerine ait çeşitli özelliklerin ve izlerin, kuruluşun üzerinden ne kadar zaman geçerse geçsin organizasyonun işleyişinde ve yapısında etkili olduğunu bir çeşit "kurumsal damga" işlevi gördüğünü belirtmektedir. Stinchcombe (1968) "kurum" kavramını da tanımlamış ve kurumların güçlü aktörler tarafından ve bu aktörlerin kendi çıkarları doğrultusunda oluşturdukları yapılar olduğunu belirtmiştir. Stinchcombe'un eserleri eski kurumsal kuramın harici bir baskı unsuru olarak tarihselliğe verdiği önem ve kurum kavramını tanımlama şekli bakımından dikkat çekicidir. Stinchcombe organizasyonların hareketlerini yaşamı boyunca sınırlayan ve aldıkları kararları etkileyen dışsal faktörlerden en önemlisi olarak kuruluş tarihini benimsemiş ve kurumu güçlü aktörlerce inşa edilebilen, bizzat organizasyonun kendisi ve ruhu olarak değerlendirmiştir.

Farklı bilim dallarındaki eski kurumsal geleneğin ortak noktası, toplumu amaca dönük ve genelde rasyonel bireylerden oluşan bir yapı olarak ele almasıdır (Meyer, 2008:790). Eski kurumsal kuram; koalisyonlar, çıkar grupları, tarihsel süreçler, rekabet halindeki değerler, güç, etki ve informal yapılar gibi konular üzerinde ağırlıklı olarak durmuştur. Eski kurumsal kuramın kurum ve kurumsallaşma kavramlarını ele alış biçimi onu yeni kurumsal kuramdan önemli ölçüde farklılaştırır. Eski kurumsal kurama göre kurum, belirli amaçlar ve çıkarlar doğrultusunda bizzat aktörler tarafından kurulan, faaliyetlerini belirli bir düzen ve sistem içerisinde yürüten örgütsel yapılardır. Bu bağlamda örneğin Ford Motor Şirketi ya da Türk Hava Yolları logosu, faaliyetleri, ürün ve hizmetlerindeki ruh, yönetim yapısı ve mantalitesi ile bir kurumdur. Faaliyetleri, stratejileri, tarihleri ile beraber bir süreklilik ve düzen içerirler. Bu firmaların faaliyet ve yapılarındaki düzen ve sürekliliğin oluşma süreci, eski kurumsal kurama göre kurumsallaşma olarak tanımlanır.

Organizasyonel analizde kurumsal kuram, 1970'lerin sonunda önemli dönüşümler geçirmiştir. Bu dönüşüm dönemi ve sonrasında yapılan çalışmalar yeni kurumsalcılık ya da yeni kurumsal kuram olarak sınıflandırılmıştır (Miles, 2012:147).

### Yeni Kurumsal Kuram

Yeni kurumsalcılık, temeli 1970'lerde atılan, 1990'ların sonu itibarıyla ise organizasyon kuramı alanının en çok çalışılan konu başlığı haline gelmeyi başaran bir yaklaşımdır. Yönetim ve organizasyon çalışmaları için, yeni kurumsal kuramın temellerinin Meyer ve Rowan (1977), Zucker (1977), Scott ve Meyer (1983) ve son olarak DiMaggio ve Powell'ın (1983) çalışmaları ile atıldığı söylenebilir (Özen, 2010:253-263).

Yeni kurumsal kuram, kurumları çevrenin kritik bir unsuru olarak ele alır. Scott'a (2001:33) göre kurumlar, sosyal davranışa düzenlilik ve anlam sağlayan, düzenleyici, normatif ve bilişsel yapılar ve faaliyetlerdir. Kurumlara örnek olarak kanunlar, düzenlemeler, gelenekler, sosyal ve profesyonel normlar, kültür ve etik verilebilir. Kurumlar, organizasyonlar üzerindeki kısıtlayıcı etkileyici sayelerinde, aynı popülasyon içerisindeki işletmelerin benzer çevresel koşullarla yüzleşmesini ve bu koşullarda hayatta kalmak için birbirlerine benzemesini sağlarlar (Miles, 2012:145). Kurumların işletmeler üzerindeki bu kısıtlayıcı ve tek tipleştirici etkisi kuramda, eş biçimlilik olarak adlandırılmıştır.

Yeni kurumsal kuramda kurumlar bireyin ve organizasyonun kontrolü dışında doğan, şekillenen, değişim gösteren fakat nihayetinde bireyin ve organizasyonun faaliyetlerini ve meşruiyetini etkileyen değerler sistemi, normlar, yasalar, görenekler ve olduğu gibi kabul edilen doğrulardır. Bireylerin ve organizasyonların bu kurumları -en azından kısa- vadede değiştirmesi ve etkilemesi güçtür. Bu kurumların oluşumu tarihsel bir süreç içerisinde şekillenir ve genellikle kurumlar toplum tarafından inşa edilirler. Bu bağlamda örneğin evlilik toplum tarafından inşa edilen bir kurumdur. Bir erkek ve kadının aynı evde yaşaması, çocuk yapması, aile kurması tarihsel süreçte bizzat toplumun kendisi tarafından inşa edilmiştir ve nihayetinde yine toplumu etkilemiştir. Bu bağlamda evlilik bir kurum, tek eşli evliliğin zaman içerisinde kilise (Müslüman ülkelerde imam) ve devlet otoritesi altında kayıt altına alınması ve toplumsal norm hale gelmesi kurumsallaşmadır. Yeni kurumsal kuramda kurumların değişmez ve statik olarak ele alınmadığı da eklenmelidir. Yukarıdaki örnek üzerinden hareket edecek olursak günümüzde bazı toplumlarda boşanmanın, nikahsız yaşamının ya da evlilik dışı çocuk yapmanın sıradan bir eylem haline gelmesi evlilik kurumunun değişimi, yıpranması ya da eski gücünü yitirmesi olarak yorumlanabilir.

Yeni kurumsal kuramın temel araştırma sorusu, neden belirli bir alandaki organizasyonların birbirlerine benzediği ve benzer davranış kalıpları sergilediğidir. Kurama göre organizasyonel yapı ve süreçleri anlamlı kılan ve onlara anlam kazandıran, bu yapı ve süreçlerin etkinliği/verimliliğinden ziyade, kurumsal çevre ile uyumudur. Kuramın temel savına göre, organizasyonel yaşam döngüsünün ilk aşamalarında işletme yapılarında ve

biçimlerinde kayda değer bir çeşitlilik olsa da, kurumsal çevre ile uyum çabalarının bir sonucu olarak zaman içerisinde organizasyonların uygulamaları ve yapıları birbirine benzeyecek ve örgütsel alan homojenleşecektir (Miles, 2012:145).

Yeni kurumsal kuramın temel argümanlarının formüle edildiği 1970'li yıllarda, yönetim ve organizasyon çalışmalarında durumsallık yaklaşımı olarak bilinen, organizasyonun yapısı ve faaliyetlerinin, kullanılan teknoloji, işletmenin büyüklüğü ve çevresel faktörlere göre belirlenmesi belirlenmesi görüşünün hakim olduğu söylenebilir (Özen, 2010:253). Kuramın temel çalışmalarından olan Meyer ve Rowan'ın (1977) tarihli çalışmalarının amacı da, o dönemde alana oldukça hâkim olan durumsallık yaklaşımının savlarını sınamaktı. Fakat çalışmanın sonuçları yeni bir kuramın ve araştırma gündeminin tohumlarını ekmiştir. Meyer ve Rowan, organizasyonel yapının mutlaka görev çevresi gibi teknolojik unsurların ağır bastığı bir çevre ile değil, toplumsal ve kültürel bir çevre ile ilişkili olabileceği sonucuna ulaşmışlardır ve durumsallık yaklaşımının söylemlerine aykırı bir bulgu etmişlerdir (Özen, 2010:253-254).

Yönetim ve organizasyon çalışmaları açısından bakıldığında, argümanları 1970'lerin sonlarına dayansa da, yeni kurumsal kuram halen popülerliğini ve etkinliğini koruyan bir araştırma koludur. Erken dönem çalışmalarda sembolik sistemlerin belirginliği, kültürel kodlar ve mental modeller öne çıksa da, bu çalışmalar kültürün ve tarihin sosyal düzeni kurguladığı ve organizasyon tercihlerini kısıtladığı mekanizmaları açıklamakta muğlak kalmıştır. Bu çalışmalar kurumsal etkileri öncelikle sosyal düzen ile ilişkilendirmiş ve dikkatleri kurumsal etkilerin rutin olarak tekrar eden eylemlerdeki yeniden üretici ve döngüsel rollerine çekmiştir (Powell, 2007:1-2). Kurumsallaşma kavramı da bu noktadan hareketle, bu döngülerin normatif ve bilişsel değişmezlik elde etmesi süreci olarak tanımlanmıştır (Meyer vd., 1987:13).

DiMaggio ve Powell (1983), zorlayıcı, normatif ve taklitçi eş biçimlilik mekanizmalarını ileri sürerek kurama destek vermişlerdir. Zorlayıcı eş biçimlilik, organizasyonların hayatta kalması için ihtiyaç duydukları kaynakları ellerinde bulunduran kurumlardan gelen baskıları ifade eder. Normatif eşbiçimlilik, profesyonel ve mesleki standartlar, eğitim ve geliştirme faaliyetleri sonucunda yerleşik hale gelen yöntemlerin organizasyonlara ve organizasyonel alanlara etkileri sonucunda ortaya çıkar. Taklitçi eş biçimlilik ise özellikle belirsizlik ortamlarında organizasyonların başarılı uygulamaları ve diğer organizasyonları taklit etmesi veya doğrudan kopyalaması sonucu oluşur (Miles, 2012:145-146). Scott (2001), kurumsal eş biçimliliğin bu üç mekanizmasını düzenleyici, normatif ve kültürel/bilişsel olarak yeniden tanımlamıştır. Düzenleyici unsurlar kural koyma ve yaptırım uygulama üzerinde dururken, normatif unsurlar değerlendirici ve zorunlu boyutlar içerirler. Kültürel/bilişsel eş biçimlilik mekanizmaları ise dış dünyanın anlamlandırılmasında kullanılan düşünsel boyutları bünyelerinde barındırırlar (Powell, 2007:2).

Yeni kurumsal kurama göre yeni organizasyon biçimleri sadece kullanılmayan kaynakların mevcudiyetine göre ortaya çıkmazlar. Bunun yerine, yeni organizasyon biçimleri toplum tarafından meşru görüldükleri zaman

ortaya çıkarlar. Kurama göre meşruiyet, organizasyonun eylemlerinin toplum tarafından kabul edilmesi ve çeşitli iç ve dış paydaşlar tarafından onaylanmasıdır. Organizasyonlar kurumsal çevreden gelen taleplere uygun yapı ve süreçleri benimsediklerinde, artan meşruiyet, kaynaklar ve hayatta kalma yetileri ile ödüllendirilirler (Miles, 2012:146).

Yeni kurumsalcılık, kurumsal etkinliklerin üç seviyede gerçekleştiğini ileri sürer: birey, organizasyon ve organizasyonlar arası. Birey seviyesinde, organizasyon içerisinde çalışanlar ve yöneticiler normlara, alışkanlıklara, geleneklere bilinçli veya bilinçsiz olarak uyum gösterirler. Organizasyonel seviyede, paylaşılan siyasal, kültürel, sosyal sistemler ile inanç sistemleri ile uyum, kurumsallaşmış etkinliklere yön verir. Organizasyonlar arası seviyede ise devlet baskıları, endüstriyel ittifaklar ve toplumun beklentileri sosyal açıdan kabul edilebilir davranışların ne olduğunu belirler ve işletmelerin bu davranışları sergileyerek kurumsal çevreleriyle eş biçimli davranmasına ve görünmesine zemin hazırlar (DiMaggio ve Powell, 1983; Miles, 2012:146). DiMaggio ve Powell'ın (1983) kurumsal eş biçimlilik konseptini yanlış yorumlayan kurumsal kuram araştırmacıları, bir sektördeki tüm organizasyonların zaman içerisinde birbirleriyle tıpa tıp aynı olacağı ve organizasyonların kurumsal çevredeki unsurlara ve taleplere karşı tamamen pasif olduğu yönünde çalışmalar ortaya koymuşlardır (Miles, 2012:147). DiMaggio (1998), bu yöndeki çalışmalara bir yanıt olarak ortaya koyduğu makalesinde, örgütlerin çevresel güçlerin esiri olmadığını ve sık sık yaratıcı yöntemlerle kurumsal çevrelerine müdahale ederek, bu çevreyi kendisinin "kurumsal girişimcilik" adını verdiği süreçle değiştirebileceğini ifade etmek durumunda kalmıştır.

Friedland ve Alford (1991), kurumsal kurama eleştiriler getirdikleri çalışmaları ile hem kurumsal kuram araştırmalarına yeni bir yön vermişlerdir, hem de önde gelen kurumsal kuram araştırmacıları arasına girmişlerdir. Friedland ve Alford (1991), kurumsal mantık kavramını yazına kazandırmışlardır. Günümüz batı toplumunda kendine yer bulan kapitalizm, devlet bürokrasisi ve siyasal demokrasi gibi kurumların birbirleriyle olan çelişkilerini ilk eserlerinde ortaya koyan yazarlar daha sonra Batı toplumuna ait bu kavramsal çerçeveyi daha da ileri taşımışlardır. Bu genişletilmiş çerçevede Batı toplumu; din, aile, kapitalist piyasa, bürokratik devlet ve demokrasi gibi farklı kurumların iç içe geçtiği bir sistem olarak tanımlanmıştır. Friedland ve Alford, bu kurumların her birinin kendi mantığı olduğunu ve bu mantıklar aracılığıyla birey ve organizasyon davranışlarını sınırladığını, yönlendirdiğini ve davranış örüntüleri inşa ettiğini belirtmişlerdir. Kurumsal mantıklar, organizasyonel alan kavramının anlaşılması açısından da önemlidir. Mantıklar etkili ya da hâkim oldukları organizasyonel alandaki örgütlerin davranışlarını, uygulamalarını, değerlerini, iş yapma biçimlerini önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptirler.

Friedland ve Alford'u takip eden araştırmacılar, kurumsal mantıklar konusunda pek çok kuramsal ve görgül çalışma ile araştırma kolunu zenginleştirmişlerdir. Farklı kurumsal mantıkların etkisi altındaki organizasyonel alanların ve organizasyonların durumu, çelişen kurumsal mantıklardan gelen baskıların yönetilmesi ve dengelenmesi gibi hususlar yeni bir araştırma gündemi

meydana getirmiştir. Bu araştırma gündemi günümüzde de popülerliğini korumaktadır ve sosyoloji, yönetim gibi disiplinlerden gelen yeni bulgular ile şekillenmektedir.

## Türk Yönetim Yazınında Kurumsal Kuram

Türk yönetim ve organizasyon yazınında da özellikle yeni kurumsal kuram çerçevesinde çalışmaların yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Emekleme ve gelenekselleşme aşamasını tamamladığını söyleyebileceğimiz Örgüt (Organizasyon) Kuramı Çalıştayında sunulan bildirilerde ve indeksli dergilerde, yeni kurumsal kuramı merkezine alan görgül ve kuramsal çalışmalar görmek sürpriz değildir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiri kitapları da, her sene organizasyon kuramı başlığı altında pek çok kurumsal kuram çalışmasına ev sahipliği yapmaktadır.

Şahin ve Erkiş (2013), kurumsal eş biçimlilik özelinde Avrupa Birliği üyelik sürecinde, aday ülkelerden beklenen kamu reformlarını incelemiştir. Alakavuklar ve Çakar (2012), bir akademik başarı ölçütü olarak uluslararası endekslerin yarattığı kurumsal baskı ve bu baskıyı Türkiye özelinde yerelleştiren aktörleri ortaya koyarak, farklı bir akademik dünya alternatifi ortaya koymuşlardır. Sesliokuyucu (2012), yeni kurumsal kuram ve kuramın literatüre sunduğu eş biçimlilik perspektifinden işletmelerin elektronik ticareti benimsemesini etkileyen faktörleri ortaya koymuştur.

Üsdiken vd. (2013), Türkiye'de yükseköğretim kurumlarını bir örgütsel alan olarak ele almış ve 1981 sonrasında bu alanın yeni siyasal yönetim anlayışıyla beraber nasıl bir değişim gösterdiğini yasa, piyasa ve organizasyon tipleri üzerinden analiz etmiştir. Akkuzu (2008), kurumsal değişim kavramını, Türk GSM sektörü üzerinden örneklemiştir. Özen ve Akkemik (2013), gayri meşru firma davranışlarının sadece çatışan teknik ve kurumsal talepler ile açıklanamayacağını, ülke yönetiminde kendini gösteren daha üst kurumsal mantıkların etkisinin bir sonucu olduğunu, Türkiye örneği üzerinden göstermiştir. Bu gayri meşru firma davranışlarının aktörler tarafından sürekli tekrarlanmasının bir sonucu olarak kurumsallaştığı da çalışmanın çıkarımları arasındadır.

Tayşir (2010), kurumsal kuram ve stratejik yönetim yazınına etkileyen çalışmasında, hizmet sektöründeki bir işletmenin uyguladığı farklılaşma stratejisinin pazarı nasıl etkilediğini ortaya koymuş ve kurumsal değişim yazınına katkıda bulunmuştur. Alakavuklar vd. (2009), Türkiye'de hayırseverlikten kurumsal sosyal sorumluluğa geçiş sürecini, kurumsal değişim yazınına atıfla ele almıştır. Yazarlar, Türkiye'de hayırseverlikten kurumsal sosyal sorumluluğa geçişin, dışsal eş biçimlilik baskıları sonucu gerçekleştiğini savunmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını yeni kurumsal kuram perspektifinden ele alan bir diğer çalışmayı ise Kartaltepe (2010) gerçekleştirmiştir. Sözüer ve Gökçen (2011), perakende sektöründe bir örnek olay incelemesiyle, kurumsal kuram yazınının dikkat çeken konu başlıklarından biri olan hibrit organizasyonların yönetimine açıklama getirmeyi amaçlamışlardır. Özcan (2011), yeni kurumsal kuramın rasyonel köklerini araştırma sorunsalı olarak ele almıştır. Çalışmada devlet, meslek grupları gibi aktörlerin rasyoneliteni dışsal olarak

inşa ettikleri sonucuna ulaşılmış ve rasyonel okulun dışında tutulsa da, aslında yeni kurumsalcılığın rasyonel bir temele dayandığı görüşü savunulmuştur.

Akkemik ve Özen (2014), Türkiye'deki sanayi işletmelerinin, çalışma sermayelerinin kayda değer bir bölümünü reel sektör yerine finansal piyasalarda değerlendirmesini etkileyen kurumsal ve makroekonomik faktörleri masaya yatırmışlardır. 1990-2002 dönemini kapsayan veri seti kullanan araştırmacılar, firmaların özellikle iktisadi belirsizlik nedeniyle, sermayelerinin bir bölümünü kısa vadeli fakat garanti getiri sunan devlet bonolarında değerlendirdiklerini ortaya koymuşlardır. Bununla beraber, devletle iş yapma ya da aile işletmesi olmanın, finansallaşma üzerinde kayda değer bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Koçer (2009), organizasyonel alanın dönüşümünün firma yapılarını nasıl etkilediğini Türkiye'de faaliyet gösteren televizyon kanalları üzerinden ortaya koymuştur. Koçer'in bulguları, bir organizasyonel alan olarak televizyon yayıncılığında hangi firma yapılarının yaygın olduğunu, kanalların sahiplik yapısını, devlet tekelindeki yayıncılıktan özel sektöre geçiş aşamasında yaşanan dönüşümleri içermesi ve eş biçimlilik eğilimini açıklaması açısından kayda değerdir.

Duman (2012), işletmelerin eş biçimli hale gelirken nasıl bir organizasyonel değişim geçirdiklerini yeni kurumsal kuram ve organizasyonel değişim yazını merceğinden ele almıştır. Özen ve Yeloğlu (2006), Türkiye'de bir organizasyon kimliği olarak holding adının, dışsal bir kriz, bir kurumsal girişimci ya da çatışan kurumsal mantıklar olmaksızın, aynı zamanda hem kurumsallaşmış hem de çözüldüğünü ortaya koymaya çalışmışlardır. Özkan-Canbolat (2008), büyüklükleri ve sektörleri farklı olmalarına rağmen aynı coğrafi alanı paylaşan bir grup işletme arasındaki ağ düzeneği yapısının, süreçlerin ve uygulamaların benimsenmesi açısından eş biçimlilik ve değişim düzeyine etkisini araştırmıştır.

Kırca (2007), çeşitli sektörlerde liderleri hızlı takip eden ve onların erken değerlendirdiği fırsatları seri bir şekilde kendi bünyelerinde tekrarlayan işletmeleri göçebe organizasyonlar olarak ele almış ve bu işletmeleri öykünmeciler eş biçimlilik literatüründen yararlanarak incelemiştir. Aksoy (2007), Türkiye'nin sağlıkta dönüşüm sürecini inceleme konusu yapmış, bir meslek odası olarak Türk Tabipleri Birliğinin bu kurumsal değişimdeki rolünü masaya yatırmıştır. Aksoy'a göre, Türkiye'de sağlık sistemi devlet eliyle kamusal hizmet mantığından piyasa mantığına doğru dönüşüm geçirirken, başta devlet ile beraber kamusal hizmet mantığı safında duran Türk Tabipleri Birliği zamanla devlet karşısında muhalif bir organizasyona dönüşmüş ve dönüşüme karşı protesto, kamu yöneticileri ile müzakere ve toplumsal muhalefet oluşturma gibi tepkiler vermiştir. Bolat ve Seymen (2006), yönetim ve organizasyon düşüncesinde kurumsalcılık akımını ve eş biçimlilik kavramını irdelemişlerdir.

Türk yönetim ve organizasyon çalışmaları yazınında, yeni kurumsal kuram ile ilgili pek çok çalışma mevcut olmakla birlikte, eski kurumsal kuramın teorik olarak dahi –birkaç doktora tezi dışında– çalışmalarda yer bulmadığı görülmektedir. Yeni kurumsal kurama olan ilginin alana hâkim Anglo-Amerikan ve Kuzey Avrupa akademileri ile tutarlı olduğu yorumu yapılabilir. Türk akademisyenler tarafından yapılan çalışmaların daha ziyade kurumsal mantıklar, kurumsal değişim ve dışsal kurumsal baskılar

gibi hususlara odaklandığı görülmektedir. Kültürel normların ve geleneklerin organizasyon faaliyetleri ve yapıları üzerindeki etkileri, siyasi ve yasal otorite ile ilişkiler, devlet kaynaklı eş biçimlilik baskıları gibi hususların Türk kurumsal kuram yazınının görece ihmal edilen konuları arasında olduğu söylenebilir.

## Yeni Kurumsal Kuramın Eleştirisi ve Gelecek İçin Araştırma Önerileri

### *Kurama Yöneltilen Eleştiriler*

Her ne kadar kurumsal kuram yazınında meşruiyetin gerekliliği ve getirileri hususunda genel bir görüş birliği olsa da, kuramın temel savlarından olan meşruiyet kavramı ile ilgili istisnai bulgular da mevcuttur (Miles, 2012:148). Kraatz ve Zajac (1996), meşruiyetin kısıtlamaları ile ilgili çok az kanıt bulabilmiştir. Phillips ve Zuckerman (2001), meşru davranma (ya da meşruiyet peşinde koşma) zorunluluğu olanların sadece orta sınıf oyuncular olduğunu ileri sürmüştür. Üst sınıf işletmeler ünleri ve önemleri nedeniyle standart normlardan istedikleri gibi sapabilmektedirler. En alt sınıftaki işletmeler için ise –meşru olsun ya da olmasın– hayatta kalmak için her yol mubahtır.

Yeni kurumsal kurama getirilen bir diğer eleştiri, eski kurumsal kuramdan tamamen kopması ve yeni bir araştırma gündemi oluşturmasıdır. Eski kurumsal kuramın önde gelen isimlerinden Selznick'e (1996) ek olarak, Koelble (1995) gibi isimler de bu ayrılmanın arkasındaki mantığın tam olarak ortaya konmadığını ve sebebinin belirlenemediğini ileri sürmektedirler. Selznick'e göre, eski ve yeni ayrımının bu denli keskin oluşu, kurumsal kuramın bürokrasi ve sosyal politikanın temel sorunlarına eğilmesini de imkânsız kılmaktadır. İki kuramın da artıları ve eksileri olduğunu belirterek her ikisinin de “modern kurumsal kuram” altında birleştirilmesi gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur (Miles, 2012:148).

Yeni kurumsal kurama yöneltilen bir diğer eleştiri kurumların ve kurumsal değişkenlerin ölçülme şekli ile alakalıdır. Peters (2000), kurumsal açıklamaların statik doğasını eleştirmiş ve kurumsallaşmanın nominal değil sürekli bir değişken olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Suddaby (2010), yeni kurumsalcılığın organizasyonları önce tamamen pasif varlıklar olarak ele alıp, daha sonra ise her şeye muktedir “*Superman*” olarak değerlendirmesini eleştirmiştir. Örgütsel alanlardaki en ufak bir değişim bile “*kurumsal değişim*” olarak yorumlanmakta ve her türlü değişim kısılcımı yakan “*kurumsal girişimci*” olarak yüceltilmektedir. Hangi değişimlerin gerçekten kurumsal değişim olduğunun ve kuramı ilgilendirdiğinin netleştirilmesi gerekmektedir (Miles, 2012:148).

Phillips vd. (2004), kurumsallaşmanın altında yatan süreçlerin incelenmediğini iddia ederek kuramı eleştirmiştir. Yeni kurumsal kuram, kurumsallaşmanın etkilerini detaylı olarak ortaya koysa da, organizasyonlarda kurumsallaşmanın ne şekilde ve nasıl bir süreç sonunda gerçekleştiği üzerinde durmamıştır. Bu da, organizasyonların içerisinde herhangi bir değer taşımayan kara kutular olarak görülmesine sebep olmuştur.

Hasselbladh ve Kallinikos (2014), kurumsal kuramın biçimsel organizasyon yapısı ile ilgili –adaptivist ve

difüzyoncu- açıklamalarını eleştirmiştir. Eleştiriler, kuramın bu açıklamalardaki yetersizliğinin, rasyonelize döngülere ve ilişkilere odaklanmadaki isteksizliğinden kaynaklandığını vurgulamışlardır.

Eski kurumsal kuramcılardan Selznick'in (1996), yeni kurumsal kurama ve kuramla ilgili araştırma gündemine getirdiği bir diğer eleştiri, kuramın tam olarak "yeni" ne sunduğu ile ilgilidir. Selznick, bu adlandırmayı masum ve anlaşılır kabul etse de sosyal bilimler ve sosyal politika açısından dezavantaj yarattığını ileri sürmüştür (Selznick, 1996:275). Selznick, eski ve yeni kurumsal kuramı değerlendirdiği makalesinde; yeni kurumsal kuramın kurum ve kurumsallaşma kavramları ile ilgili yeni bir şey söylemediğini (Selznick, 1996:273), organizasyonel mitler ve sembollere odaklanmanın da, sosyal meşruiyet teorisi için bir yenilik olmadığını belirtmiştir (Selznick, 1996:274). Selznick'in eleştirilerini genel olarak değerlendirmek gerekirse, kendisi organizasyonları ve organizasyonel alanları anlamak açısından yeni kurumsal kuramın önemli aşamalar kaydettiğini belirtmiş fakat eski kurumsal kuramın reddi ya da eski kurumsal kuramdan keskin kopuşun sosyal bilimler ve organizasyon sosyolojisi çalışmaları açısından önemli fırsatları kaçırmak manasına geldiğini ifade etmiştir. Selznick, görgül ve kuramsal devamlılıkların göz önünde bulundurularak iki kuramın uzlaştırılmasını savunmuştur.

### **Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler**

Yeni kurumsal kuram, zengin görgül ve kuramsal bilgi birikimi ile gelecekteki araştırmalar için pek çok potansiyeli bünyesinde barındırmaktadır. Miles'a göre (2012:149), gelecekteki araştırmalar eş biçimlilik baskılarının organizasyonel düzeyde deneyimlenmesi ve meşruiyet dinamiklerinin netleştirilmesine odaklanabilir.

Toplumsal olaylar ve kurumsallaşma arasındaki bağlantılar (Davis ve Anderson, 2008; Schneiberg ve Lounsbury, 2008), ilişki ağları ve kurumlar (Owen-Smith ve Powell, 2008), kurumsal liderlik (Washington vd., 2008) ve kurumların kötüye kullanımı (Czarniawska, 2008) gibi konular, kurumsal kuram çerçevesinden detaylı olarak ele alınabilir.

Organizasyonel kimlik ve kimliğin kurumsallaştırılması (Glynn ve Abzug, 2002; Glynn, 2008) gibi kavramları konu alan çalışmalar, kurumsal çevrede meşruiyetin sağlanması, hayatta kalma şansının artırılması ve farklı mantıkların bir arada mevcut olduğu kurumsal çevrelerde mantıklardan gelen baskıların yönetilmesi ile ilişkilendirilerek gelecek araştırmalar için kullanışlı bir çerçeve sunmaktadır.

Temel araştırma soruları birbirlerine tamamen zıt olan organizasyonel ekoloji kuramı ve yeni kurumsal kuramın söylemlerinin karşılaştırmalı olarak test edilmesi, organizasyon kuramı çalışmaları açısından ilgi çekici olabilir (Haveman ve David, 2008). Birbirlerine yakın tarihlerde temelleri atılan bu kuramların çıkış noktaları farklı olmakla birlikte, her ikisi de rasyonalist yaklaşımlara tepki olarak ortaya çıkan bu iki kuramı, her birinin üstün yönlerinden yararlanarak uzlaştırma gibi bir eğilim hali hazırda mevcuttur (Baum ve Oliver, 1996; Haveman ve Kluttz, 2015). Hatta bu uzlaşma sürecinde ilk zeytin dalını uzatanlar da, organizasyonel ekoloji kuramının kurucuları Carroll ve Hannan (1989) olmuşlardır. Bununla birlikte bu uzlaştırma çabaları halen sınırlı sayıda ve gelecekteki

çalışmalar bu uzlaştırma çabalarına katkıda bulunabilirler.

Organizasyonların farklı kurumsal mantıklardan gelen baskıları yönetmesi, dengelemesi ve bu doğrultudaki yönetsel faaliyetler de, kuramın halen popüler olan ve gelecek vaat eden araştırma kollarından biri olarak yorumlanabilir. Esasen, kurumsal mantıklar alanı, yeni kurumsal kuram şemsiyesi altında umut verici bir araştırma kolu olarak 1990'ların sonundan itibaren büyük bir ivme kazanmıştır. Bununla birlikte, din, aile gibi sosyal yönü ağır basan kurumsal mantıklardan ve aşk, evlilik gibi kurumların organizasyonlara ve bireylere olan etkileri ile ilgili bulgular halen oldukça sınırlıdır. Araştırmacılar, siyaset, tarih, sosyoloji, törebilim gibi disiplinlerin de yardımlarıyla Türkiye'de organizasyonların ve organizasyonel alanların kurumsal çevrelerden gelen etkiler ve baskılar sonucunda nasıl değişim göster(me)diklerini, bu etkiler ile baş etmede kullandıkları yöntemleri ve bu etkilerin organizasyon/organizasyonel alan içerisindeki dağılımlarını araştırma konusu yapabilirler. Geniş bir zaman dilimine dair veri elde etme imkânı olan araştırmacılar, sosyal olgulardaki değişimi ve bu değişimin kurumsal mantıklara, sosyal kurumlara ve organizasyonlara olan etkilerini de, kurumsal mantıklar yazını bünyesinde inceleme konusu edinebilirler.

Kurumsal kuram kökenli çalışmaların önemli bir bölümü Batı toplumlarını ve bu toplumlara ait kurumları, kurumsallaşma süreçlerini ve kurumsal dinamikleri konu edinmektedir. Çalışmanın daha önceki kısımlarında da değindiğimiz üzere, özellikle yeni kurumsal kuram ülkemizde de pek çok görgül ve kuramsal çalışmaya konu olmaktadır. Bununla birlikte, ülkemizde kuramın temel söylemlerinin görgül olarak sınırdışı çalışmaları oldukça nadirdir. Kurumsal kuramın -herhangi bir zaman dilimi için başı çeken- araştırma gündeminin olduğu gibi kabul edilerek Türkiye bağlamına aktarılması, bir nevi kuramın taklitçi (öykünmeci) eş biçimlilik söyleminin akademik alana yansması gibi yorumlanabilir. Fakat kuram ile alakalı yerel çalışmaların Türkiye bağlamına uyarlanması ve araştırma arka planının iyi kurgulanması, gelecekteki çalışmalar için geçerli bir öneri olarak değerlendirilebilir.

### **Sonuç**

Kurumsalcı gelenek, pek çok diğer disiplinde olduğu gibi, işletme ve yönetim bilimleri alanında da uzun yıllardır etkisini sürdüren, köklü ve yerleşik bir kuramsal altyapı olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmada, öncelikli olarak eski ve yeni kurumsal kuram incelenmiş, bu kuramların temel ilgi alanları, kurum kavramını tanımlama biçimleri ve araştırma gündemleri ortaya konmuştur. Eski ve yeni kurumsal kuramın karşılaştırılmasının ardından, daha sonraki kısımlarda ise Türk yönetim yazınında yeni kurumsal kuram üzerine bir alan taraması gerçekleştirilmiş ve gelecekteki araştırmalar için çeşitli öneriler ortaya konmuştur.

Kurumsal kuramın dünü ve bugünü ile ilgili olarak gelişmelerin derlendiği çalışmada özellikle eski ve yeni kurumsal kuram arasındaki radikal kopuşun bazı sorunlar ortaya çıkardığı görülmüştür. Bizzat kurum ve kurumsallaşma kavramlarının tanımlanması ile başlayan farklılıklar, yeni kurumsal kuramın bilhassa erken dönemlerinde organizasyon-çevre ilişkilerinde organizasyona yüklediği edilgen rol ile daha da

belirginleşmiştir. Daha sonraki dönemlerde kurumsal girişimcilik yazını ile bu edilgen rol törpülense de, eski ve yeni kurumsal kuramların ortak bir araştırma gündemi üzerinde bir araya gelmesi gün itibarıyla zor görünmektedir.

Günümüzde organizasyon kuramı çalışmalarının büyük bir kısmının çıkış noktası olarak ele aldığı yeni kurumsal kuram, beslendiği ve farklı disiplinlerde kökleri olan 150 yıllık kurumsal geleneğe rağmen önemli eleştirilere de uğramıştır. Kurumsallaşma, meşruiyet ve eş biçimlilik süreçlerine ilişkin açıklamaların soyut kalması, bu süreçlerin içsel dinamiklerine ilişkin görgül bulguların kuramın yükseliş döneminde yetersiz ve tutarsız olması, kuramın erken döneminde organizasyonları pasif ve edilgen yapılar olarak değerlendirmesi –ya da bu şekilde anlaşılması– eleştirilerden öne çıkanlardır.

Gerçekleştirilen literatür taramasında özellikle yeni kurumsal kuramın Türk yönetim ve organizasyon araştırmacılarının dikkatini çektiği tespit edilmiş, bununla birlikte yapılan çalışmaların –genellikle– yerel/kültürel bağlamdan kopuk olduğu ve Batı’daki görgül çalışmaların adaptasyonundan ibaret olduğu görülmüştür. Türkiye’nin sosyal, ekonomik ve siyasal kurumlarını, Batı ve Doğu’nun kesişim kümesinde sıra dışı bir toplum olduğunu da göz önünde bulundurarak gerçekleştirilecek çalışmalar kurama katkı açısından önemli bir potansiyel taşımaktadır. Yeni kurumsal kuramın “kurum” kavramına bakışı çerçevesinde, Türk yönetim araştırmacılarının araştırma tasarımında dikkat etmesi gereken yerel bağlamın önemi üzerinde durulmuştur.

Çalışmada, yeni kurumsal kuramın hali hazırda sahip olduğu yoğun araştırma gündemi içerisindeki dikkat çeken araştırma önerileri de okurlara sunulmuştur. Organizasyonel kimlik, kurumsal mantıklar, kurumsal değişim ve kurumsal girişimcilik kavramları, yeni kurumsal kuramın ve organizasyonel ekoloji kuramının ortak bir paydada birleştirilmesi, Arap Baharı, Covid-19 salgını kritik toplumsal ve siyasal olayların kurumlara ve organizasyonlara etkisi gibi gündem maddeleri bu öneriler arasındadır. Bu bağlamda, kurumsalcı geleneğin, organizasyon ve yönetim araştırmacıları için halen el değmemiş pek çok araştırma fırsatı barındırmakta olduğu ve dinamik bir alt disiplin olarak göze çarptığı söylenebilir.

## Kaynaklar

- Akkemik, K.A. ve Özen, Ş. (2014). Macroeconomic and Institutional Determinants of Financialisation of Non-financial Firms: Case Study of Turkey, *Socio-Economic Review*, 12, 71-98.
- Akkuzu, H. (2008). Mobil İletişim Sektöründe Kurumsal Kuram Açısından Değişim: Türk GSM Sektörü Örneği, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Aksoy, B. (2007). Bir Meslek Örgütünün Kurumsal Değişimdeki Yeri: Türkiye Sağlık Alanı Örneği, *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Ankara.
- Alakavuklar, O.N., Kılıçaslan, S. ve Öztürk, E.B. (2009). Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 103-143.
- Alakavuklar, O.N. ve Çakar, U. (2012). Akademi, Kurumsal Baskılar ve Bilgi Üretiminin Politikası, *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 56-60.

- Baum, J.A.C. ve Oliver, C. (1996). Toward and Institutional Ecology of Organizational Founding, *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1378-1427.
- Bell, S. (2002). Institutionalism: Old and New, Internet Adresi: [https://espace.library.uq.edu.au/data/UQ\\_9699/Institutionalism.pdf?Expires=1496784915](https://espace.library.uq.edu.au/data/UQ_9699/Institutionalism.pdf?Expires=1496784915), Erişim Tarihi: 04.03.2019
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2006). Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbiçimlilik, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 223-254.
- Carroll, G., ve Hannan, M. (1989). Density Dependence in the Evolution of Populations of Newspaper Organizations, *American Sociological Review*, 54(4), 524-541.
- Clemens, E. S. ve Cook, J.M. (1999). Politics and Institutionalism: Explaining Durability and Change, *Annual Review of Sociology*, 25, 441-466.
- Czarniawska, B. (2008). How to Misuse Institutions and Get Away with It: Some Reflections on Institutional Theory(ies), Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, SAGE Publications Ltd, Londra.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W.W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 48, 147-60.
- DiMaggio, P. (1988). Interest and Agency in Institutional Theory, L.G. Zucker (Ed). *Research on Institutional Patterns: Environment and Culture* içinde, Ballinger Publishing Co, Cambridge.
- Duman, Ş.A. (2012). Kurumsal Kuram Yaklaşımı ile Örgütsel Değişimi Anlamaya Yönelik Bir İnceleme, *Journal of Business Economics and Political Science*, 1(1), 9-23.
- Friedland, R. ve Alford, R.R. (1991). Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions, Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio (Ed.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde, The University of Chicago Press, Chicago, 232-263.
- Glynn, M.A. ve Abzug, R. (2002). “Institutionalizing Identity: Symbolic Isomorphism and Organizational Names, *Academy of Management Journal*, 45(1), 267-280.
- Greenwood, R. ve Hinings, C.R. (1996). Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and the New Institutionalism, *Academy of Management Review*, 21(4), 1022-1054.
- Hasselbladh, H. ve Kallinikos, J. (2010). The Project of Rationalization: A Critique and Reappraisal of Neo-Institutionalism in Organization Studies, *Organization Studies*, 21(4), 697-720.
- Haveman, H.A. ve David, R.J. (2008). Ecologists and Institutionalists: Friends or Foes?, Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, SAGE Publications Ltd, Londra.
- Haveman, H.A. ve Klutzz, D.N. (2015). Organizational Populations and Fields, Robert A. Scott, Stephen M. Kosslyn (Ed.), *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences* içinde, John Wiley & Sons, Inc.
- Kartaltepe, N. (2010). Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Kurumsal Kuram Perspektifinden Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, İstanbul.
- Kırca, B. (2007). Göçebe Örgütlerde Öykünmecilik Eşbiçimlilik, Ankara’da Küçük Ölçekli İşletmeler Üzerine Niteliksel Bir Çalışma, *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Koçer, S. (2009). Örgütsel Alanın Dönüşümü ve Örgüt Yapılarına Etkisi: Türkiye’de Televizyon İşletmeleri, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Kocaeli.
- Koelble, T. (1995). The New Institutionalism in Political Science and Sociology, *Comparative Politics*, 27(2), 231-243.



- Kraatz, M. ve Zajac, E. (1996). Exploring the Limits of the New Institutionalism: The Causes and Consequences of Illegitimate Organizational Change, *American Sociological Review*, 61(5), 812-836.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, J.W. (2008). Reflections on Institutional Theories of Organizations, Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde. SAGE Publications, London, 788-809.
- Miles, J.A. (2012). *Management and Organization Theory*, Jossey-Bass, California.
- Özcan, K. (2011). Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonelite Tartışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 297-326.
- Özen, Ş. ve Yeloğlu, H.O. (2006). Bir Örgüt Kimliği Olarak Holding Adının İnşası ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1-2), 45-84.
- Özen, Ş. (2010). Yeni Kurumsal Kuram, Selami Sargut, Şükrü Özen (Ed.). *Örgüt Kuramları* içinde. İmge Kitabevi, İstanbul.
- Özen, Ş. ve Akkemik, K.A. (2013). Does Illegitimate Corporate Behaviour Follow the Forms of Polity? The Turkish Experience, *Journal of Management Studies*, 49(3), 515-537.
- Özkan-Canbolat, E. (2008). Örgütsel Alan Düzeneğinin Örgütsel Alandaki Çeşitlilik ve Değişime Etkisi: Çankırı Örneği, *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Ankara.
- Parsons, T. (1956). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-I, *Administrative Science Quarterly*, 1(1), 63-85.
- Peters, B.G. (2000). Institutional Theory: Problems and Prospects, (Reihe Politikwissenschaft / Institut für Höhere Studien, Abt. Politikwissenschaft, 69), Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.
- Phillips, D.J. ve Zuckerman, E.W. (2001). Middle- Status Conformity:Theoretical Restatement and Empirical Demonstration in Two Markets, *American Journal of Sociology*, 107(2), 379-429.
- Phillips, N., Lawrence, T.B. ve Hardy, C. (2004). Discourse and Institutions, *Academy of Management Review*, 29(4), 635-652.
- Powell, W. W. ve DiMaggio, P. J. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.
- Powell, W.W. (2007). The New Institutionalism (Working paper), *The International Encyclopedia of Organization Studies*, SAGE Publishers.
- Schneiberg, M. ve Lounsbury, M. (2008). Social Movements and Institutional Analysis, Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, SAGE Publications Ltd, Londra.
- Scott, W.R. (2001). *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, SAGE, California.
- Scott, W.R. (2008). Approaching Adulthood: The Maturing of Institutional Theory, *Theory and Society*, 37(5), 427-442.
- Selznick, P. (1948). Foundations of the Theory of Organization, *American Sociological Review*, 13(1), 25-35.
- Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots*, University of California Press, Berkeley.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration: a Sociological Interpretation*, Evanston Publishing, Peterson.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism Old and New, *Administrative Science Quarterly*, 41, 270-277.
- Sesliokuyucu, O.S. (2012). Yeni Kurumsal Kuram Çerçevesinde Elektronik Ticaretin Benimsenmesi Üzerinde Etkili Olan Faktörler, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep.
- Smith, J.O. ve Powell, W.W. (2008). Networks and Institutions, Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, SAGE Publications Ltd, Londra.
- Sözüt, A. ve Gökçen, Z. (2011). Hibrit Yapıların Yönetimi Perakendecilikte Bir Örnek Olay İncelemesi, *Yönetim Dergisi*, 70, 24-35.
- Stinchcombe, A. (1965). Social Structure and Organizations, James G. March (Ed.), *Handbook of Organizations* içinde, Rand-McNally, Chicago.
- Stinchcombe, A. (1968). Demography of Organizations, *American Journal of Sociology*, 74(3), 221-229.
- Suddaby, R. (2010). Challenges for Institutional Theory, *Journal of Management Inquiry*, 19(1), 14-20.
- Şahin, A. ve Erkiş, İ.U. (2013). Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde ve Sonrasında Sloven Kamu Yönetimi Reformları, Kurumsal Kuram Açısından Bir Değerlendirme, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 25, 294-314.
- Tayşir, E. A. (2010). Bir İşletmenin Uyguladığı Farklılaştırma Stratejisinin Pazarın Kurumsal Değişimi Üzerindeki Etkisi: Türkiye Kupon Pazarı Örneği, *Öneri Dergisi*, 9(34), 163-172.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., ve Lounsbury, M. (2015). *The Institutional Logics Perspective*, John Wiley & Sons, Inc.
- Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=k elime&guid=TDK.GTS.5c73f0f9965447.18823502](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=k elime&guid=TDK.GTS.5c73f0f9965447.18823502), Erişim Tarihi: 03.02.2019
- Üsdiken, B., Topaler, B. ve Koçak, Ö. (2013). Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik, 1981 Sonrasında Türkiye'de Üniversiteler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 191-227.
- Washington, M., Boal, K.B. ve Davis, J.N. (2008). Institutional Leadership: Past, Present and Future, Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby ve Kerstin Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, SAGE Publications Ltd, Londra.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*, University of California Press.
- Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence, *American Sociological Review*, 42, 726-743.
- Zucker, L.G. (1987). Institutional Theories of Organization, *Annual Review of Sociology*, 13, 443-464.