Gönderilme Tarihi : 13.02.2019
Kabul Tarihi : 26.03.2019
DOI : 10.32705/yorumyonetim.523466

Araştırma Makalesi/Research Article

REALİST VE KURUMSALCI DÜŞÜNCE TARTIŞMALARINDA YENİ KURUMSAL KURAM NEREDE DURMAKTADIR? YENİ KURUMSAL KURAMIN DÜŞÜNSEL KÖKLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Salih ARSLAN

Öğr. Gör. Dr., *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Osmaneli MYO, salih.arslan@bilecik.edu.tr*

ÖZ

Bu makalenin amacı, yeni kurumsal kuramın ortaya çıkışını realist düşünceye ve eski kurumsal kurama yöneltilen eleştiriler üzerinden açıklamaktır. Bu eleştiri ve noktalar üzerinden yeni kurumsal kuramın kendi görüşünü nasıl inşa ettiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla öncelikle kurumsalcı ve realist düşünce çizgisini birbirinden ayıran temel noktalar açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra yeni kurumsalcıların realist yaklaşıma ve eski kurumsal kurama yönelttiği eleştirilere ve örgütsel analize getirdiği farklı açıklama biçim ve önerilerine yer verilmiştir. Sonuç olarak, realist ve kurumsalcı yaklaşımlar arasındaki tartışmaların aktörün çıkarı, niyeti, önemi ve etkisi üzerinden günümüze kadar sürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan diğer bir sonuç ise yeni kurumsal kuramın görüşlerini realist düşünceye yönelttiği eleştiriler üzerine temellendirdiği şeklindedir. Ayrıca yeni kurumsal kuramın, eski kurumsal kuramın bir devamı ya da yeni bir görünümü olmadığı, ondan bazı noktalar itibariyle oldukça farklı bir bakış açısı taşıdığı ve oldukça yeni öneri ve varsayımlardan hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma literatür taraması yapılarak teorik düzeyde yürütülmüştür. Çalışmanın Türkçe literatürün zenginleşmesine katkı sunacağı düşünülmektedir..

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kuramı, Realist Düşünce, Kurumsalcı Düşünce, Eski Kurumsal Kuram, Yeni Kurumsal Kuram

WHERE DOES THE NEW INSTITUTIONAL THEORY STALL IN THE REALIST AND INSTITUTIONALIST THOUGHT DEBATES? AN EVALUATION ON THE INTELLECTUAL ROOTS OF THE NEW INSTITUTIONAL THEORY

ABSTRACT

The aim of this article is to explain the emergence of new institutional theory through criticism of the realist thought and old institutional theory. Through these criticisms and points, it has been tried to reveal how the new institutional theory builds its own view. For this purpose, have been tried to be explain the main points separating the institutionalist and realistic lines of thought. Then, the different approaches and suggestions presented by the new institutionalists to the realist approach and criticism directed to the old institutional theory and to the organizational analysis were included. As a result, it has been found that the discussions between realist and institutionalist approaches continue to the present day with the interest, intention, importance and effect of the actor. Another conclusion reached is that the new institutional theory based its views on the criticisms directed at realist thought. In addition, it has been concluded that the new institutional theory is not a continuation or a new version of the old corporate theory; it has a very different point of view from some point of view and moves from new suggestions and assumptions. The study was carried out on the theoretical level through literature review. It is thought that this study will contribute to the enrichment of Turkish literature.

Keywords: Organizational Theory, Realist Thought, Institutional Thought, Old Institutional Theory, New Institutional Theory

Giriş

Yeni kurumsal kuram, yaklaşık son 30 senedir üzerinde en çok çalışılan örgüt kuramlarının başında gelmektedir. Yeni kurumsalcı yaklaşımın sosyal ve örgütsel alana önemli katkılarının yanında görüş ve varsayımlarının da ciddi şekilde eleştirildiğini söylemek gerekmektedir. Ancak tüm bu eleştirilere rağmen örgütsel analizde önemli bir açıklayıcı yaklaşım olarak kullanımı devam etmektedir. Teorik temellerinin dayandığı eski kurumsal kuramla birlikte düşünüldüğünde yaklaşık 70 yıldır tanım, varsayım ve açıklamalarının değerli görülmesi ve dikkate alınması, köklerinin ne kadar sağlam ve güçlü analizlere dayandığını göstermektedir. Bu çalışmada, yeni kurumsalcı analize güçlü aktör, aktörün çıkarı, aktör ve kurum çatışması (Hirsch, 1997: 1704; Bowring, 2000: 269; Perrow, 1985: 154; Powell, 1991: 191; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 415) gibi konular üzerinden yöneltilen şiddetli eleştirilere rağmen onu dayanıklı ve ayakta tutan temel sebepler ortaya konulmaya çalışılacak ve tartışılacaktır.

Öncelikle belirtmek gerekirse, örgütsel analiz içindeki kuram ve yaklaşımların büyük bir çoğunluğu, sosyal bilim alanlarının sosyoloji, ekonomi ve siyaset bilimi gibi geleneklerinden oldukça etkilenmiş ve faydalanmıştır. Hem bu ana sosyal bilim dallarında hem de örgütsel analiz alanında zamanla realist ve kurumsalcı olmak üzere iki düşünce geleneği ve bakış açısı ortaya çıkmıştır. Yalnız bu iki düşünce biçimi keskin bir şekilde birbirinden ayrılmış değildir. Özellikle ekonomi ve siyaset bilimi araştırmacıları içerisinde realist kurumsalcılar olarak nitelenen bir düşünce çizgisinden bahsedilebilir (Meyer, 2017: 833). Ancak sosyoloji temelli kurumsalcılık bu düşünce çizgisinden ayrılmakta ve aktör üzerinden kurumları anlamaya çalışan realist kurumsalcıların aksine daha çok kurumları ve yapıları temel alan bir yaklaşımı benimsemektedir. Sosyolojik kurumsalcılık düşünce geleneği içerisinde ise eski ve yeni kurumsal kuramlar yer almaktadır. Bu nedenle realist ya da kurumsalcılık denilirken "düşünce çizgisi", "yaklaşım" ve "bakış açısı" nitelemesi, eski ve yeni kurumsalcılıktan bahsederken "kuram" nitelemesi yapılmaktadır. Ancak eski ve yeni kurumsalcılık için de bakış açısı (perspective) tabiri kullanılmaktadır. Bu nedenle yeni kurumsalcılık için kuram ve bakış açısı kavramlarının kullanımında bir sakınca görünmemektedir. Eski kurumsal kuram, kurumsalcı yaklaşım içerisinde sosyalleşmiş örgüt varsayımı üzerinden hareket ederken, yeni kurumsal kuram daha fenomenolojik açıklama biçimini tercih etmektedir (Meyer, 2017: 834-835).

Sosyal ve örgütsel analizdeki bu iki ana düşünce çizgisi ve yaklaşım kısaca özetlendikten sonra, öncelikli olarak eski ve yeni kurumsalcıların modern örgüte bakış açıları ele alınacaktır. Çünkü yeni kurumsalcı teorsiyenler modern toplum örgütleri ile modern dönem öncesinin örgütsel aktörleri arasında ayrım yapmaktadır (Meyer, 2010: 3). Daha sonra kurumsalcı ve realist düşünce arasındaki temel farklılıklara değinilecektir. Kurumsalcılar görüşlerini realist düşünceye yönelttikleri eleştiri alanları üzerinde inşa etmektedir. Aralarındaki farklılıklar esasında kurumsalcı düşüncenin de temelini oluşturmaktadır. Daha sonra ise yeni bir açıklama modeli olarak yeni kurumsal kuramın örgütsel analize katkıları tartışılacak ve kuramın tam olarak tanımlayamadığı ve açıklayamadığı düşünülen konular ve bu doğrultudaki eleştirilere yer verilecektir.

1. Örgütsel Analiz ve Modern Örgüt

Modern dönem toplumlarının en önemli özelliklerinden biri de örgütlü toplum olmalarıdır. Modern örgüt olarak nitelenen bu dönem örgütleri hem dönemin felsefesi, mantığı ve karakteristiğini yansıttıkları hem de daha karmaşık olduklarından dolayı önceki dönemlerin örgütsel yapılarından farklılaşmakta ve ayrılmaktadır (Jepperson ve Meyer, 1991: 206). Bu dönem örgütlerine ilişkin erken çalışmalar, örgütlerin çevreleriyle kurduğu ilişkiler ağına tek yönlü yaklaşmaktadır. Daha sonraki çalışmalar ise bu ilişkilerin oldukça karmaşık ve çok yönlü olduğunu ortaya koymaktadır (Meyer ve Rowan, 1991: 46). Sonraki çalışmaların temel iddiası, örgütler üzerinde kurumsal çevrenin yapısal etkisinin güçlü olduğu yönündedir (Scott, 2008: 430). Çünkü bu yapılar, onlara göre, kurumsal çevrede oldukça rafine halde bulunmakta ve örgütsel unsurları derinden etkilemektedir (Meyer ve Rowan, 1991: 46). Yalnız bu etki kurumsal çevreden örgüte doğru tek taraflı değil, karşılıklıdır. Örgütler bir yandan sosyal yapı unsurlarından etkilenirken aynı zamanda yapısal unsurları belirleyici (Scott, 1991: 166) ve tanımlayıcı rol oynamaktadır (Meyer ve Rowan, 1991: 41).

Örgütün çevresine tek yönlü ve çok yönlü bakış, teknik ve kurumsal çevre ayrımını ortaya çıkarmıştır. Kurumsal yapıların örgütleri, örgütlerin kurumsal yapıyı etkilemesi üzerine tartışmalar ise realist ve kurumsalcı yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kurumsalcı yaklaşım teknik çevre tanımlamasının ve realist bakış açısının açıklayamadığı ya da eksik bıraktığı noktaları daha iyi ve anlaşılır biçimde açıkladığı iddiasını taşımaktadır. Çalışma kurumsal kuramın ortaya çıkışındaki bu gibi temel nedenler üzerinde bir tartışma yürütmeyi amaçlamaktadır. Bundan dolayı çalışmada yukarıda bahsedilen ayrımların mantığı takip edilmektedir.

1.1. Örgütün Teknik ve Kurumsal Çevresi

Örgütsel analizde özellikle sistem yaklaşımı ile birlikte, örgütlerin kendisini etkileyen bir çevre içerisinde faaliyette bulunduğu ve örgütlerin bu sistemin bir parçası olduğu görüşü yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Bu temel bakış açısı, aynı sistem içerisindeki örgütlerin farklı amaç ve faaliyetleri olabileceğini ancak amaç ve faaliyetlerle ilgili karar alınırken çevreye göre hareket edilmesi gerektiğini öne sürmektedir (Selznick, 1990: 259; DiMaggio ve Powell, 1991-b: 65). Çünkü bu yaklaşıma göre örgütlerin varlığı, tam olarak kontrol edemediği çevresindeki yükümlülüklere uyumu (Weick, 1969: 28) ve çevresindeki sosyal güçlerle ilişkisine bağlıdır (Selznick, 1990: 259).

Bu konuya ilişkin erken dönem çalışmalarında örgütler, genel olarak işbirliği ve ekonomik faaliyetler sistemi olarak görülmektedir (Meyer ve Rowan, 1991: 41). Bu nedenle daha çok girdilerin çıktılara dönüştüğü üretim sisteminin zorunlu teknik yönü üzerinde durulmaktadır (Scott, 1991: 165). Örgütün başarısının da teknik faaliyetlere bağlı olduğu (DiMaggio ve Powell, 1991-b: 68) ve hiçbir örgütün teknik sistemi olmadan var olamayacağı öne sürülmektedir (Scott, 1991: 168). Bu bakış açısına göre örgütler, sistem içerisinde varlığını sürdürülebilmeleri için teknik süreçlerin kontrolü ve koordinasyonunu sağlamalıdır (Scott ve Meyer, 1991-a: 123). Bu nedenle örgütsel karar vericilerin rolü önemlidir (Perrow, 1985: 152; Tolbert ve Zucker, 1996: 177) ve örgütler çevrelerince bu kararların çıktılarıyla değerlendirilmektedir (Powell, 1991: 184). Başarılı sonuçların benimsenmesiyle teknik prosedürler oluşmakta (Meyer ve Rowan, 1991: 45) ve örgütler çevresiyle olan ilişkilerini bu prosedürler üzerinden kurmaktadır. Daha önceleri teknik çevre sadece karmaşık teknolojiler ve kaynak değişimi temelinde tanımlanmış (Scott, 1991: 167; Meyer ve Rowan, 1991: 41) sonraki çalışmalarda ise teknik çevre, iş stratejilerinin etkin kontrolü için örgütlerin ödüllendirildiği, ürün ve hizmetin değişime sokulduğu yer (Scott, 1987: 498; Scott, 1991: 167) olarak tanımlanmaya başlanmıştır.

Örgütün kullandığı teknoloji, piyasa ilişkileri ve üretim süreçleri üzerine odaklanan teknik çevre temelli yaklaşımların, örgütsel varlığı tam olarak tanımlayamadığı ve örgütün hayatta kalış nedenlerini ikna edici biçimde açıklayamadığını düşünen araştırmacıların, örgüt-çevre ilişkisine daha farklı bakabilmek için odaklarını başka bir noktaya yönelttikleri söylenebilir. Kurumsalcılar olarak adlandırılan bu araştırmacılara göre örgütler öncelikli olarak teknik sistemler olmaktan çok, diğer sosyal sistemler gibi sosyal gerçekliğin tanımlandığı kurumsal çevrenin birer parçasıdır (Scott, 1987: 507). Onlara göre erken dönem ilk çalışmalar, dikkatlerini daha çok teknik çevreye vermekte ve bu nedenle çevredeki kurumsal unsurları göz ardı etmektedir (Scott ve Meyer, 1991-a: 108). Oysaki örgütler hem teknik ilişkilere hem de kurumsal bağlama gömülü bir biçimde, bir yandan koordinasyon ve kontrol faaliyetleri ile ilgilenirken (teknik çevre) diğer taraftan bu faaliyetlerin hesabını vermek zorunda oldukları bir sosyal sistem (kurumsal çevre) içerisinde yer almaktadır (Parsons, 1956-a: 67-69; Meyer ve Rowan, 1991: 54).

Örgütlerin faaliyetlerinin hesabını vermekle yükümlü oldukları ve böylelikle meşruiyet elde edebilecekleri kurumsal çevre ile kuşatıldığını öne süren kurumsalcı yaklaşımın, örgütsel analize en önemli katkılarından biri, birbirleriyle bir bütünlük arz edecek şekilde ilişkili kurumlardan oluşan kurumsallaşmış bağlam kavramını öne çıkarmasıdır (Meyer ve Rowan, 1991: 41). Önceki çalışmalarda da kurumların rolüne yer verilmektedir fakat kurumsal çevre sadece kurallar ve sosyal olarak tanımlanan kategoriler biçiminde varsayılmaktadır (Scott, 1991: 167). Fakat özellikle yeni kurumsalcıların çalışmalarında, kurumsal çevrenin basit ve sıradan değil oldukça rafine bir yapıya sahip olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Rowan, 1991: 52). Örgütsel analizdeki bu yeni bakış açılarının ardından kurumsal çevre, örgütlerin çevreden meşrutiyet ve destek sağlamak istiyorlarsa uymak zorunda oldukları

gerekliliklerin ve kuralların dikkatle işlendiği bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Scott, 1991: 167). Bu gereklilikler ve kurallar düzenleyici kuruluşlar, devlet, meslek ya da ticaret odaları ve genel inanç sistemi gibi yapılar tarafından belirlenebilmektedir (Scott ve Meyer, 1991-a: 123).

Yeni kurumsalcılar olarak adlandırılan bu gelenekteki araştırmacılar, örgütsel davranışı kurumsal çevrenin belirlediğini (DiMaggio ve Powell, 1991-b: 67) ve örgütün hayatta kalma garantisinin kurumsal çevreye uyumla mümkün olacağını iddia etmektedir (Meyer ve Rowan, 1991: 53). Onlara göre örgüt, kurumsal çevresinde çıktılarıyla değil örgütsel formun çevreye uygunluğuyla değerlendirilmektedir (Powell, 1991: 183). Örgütsel çıktılar uygunsuz olsa bile biçimsel yapı ya da formlar uygun olduğu sürece örgüt varlığını devam ettirebilmektedir. Kuram bu durumu "kurumsal rasyonel mitler" tanımlaması ile açıklamaktadır (Meyer ve Rowan, 1991: 41). Çünkü kurumsal çevre olarak tanımlanan yapı, oldukça rasyonelleşmiş ve adeta mitsel bir işlev gören güçlü kurumsal kurallar ve kurumsal hayatın farkında olarak üzerinde anlaşılan bir uzlaşı yasası sonucu oluşmaktadır (Zucker, 1987: 450). Örgütler bu kurallara ya da uzlaşı yasasına törensel ya da biçimsel bir şekilde uysa dahi, çevre tarafından kabul edilebilir olarak değerlendirilmekte ve böylece varlığını devam ettirebilmektedir. Arrow (1974: 26) etik ve ahlaki ilkelerin bu kurallara örnek teşkil edebileceğini söylemekte ve bunları "görünmez kurumlar" olarak nitelemektedir. Bu kurumların kendi kendilerini üretme ve koruma özellikleri bulunmaktadır. Özellikle bilişsel süreçler sonucunda sosyal aktörlerin bunlarla ilgili değerlendirme yapma imkânı oldukça sınırlanmaktadır. Kurumlara atfedilen bu özellikler, onların dayanıklılığını ve sürekliliğini açıklayan önemli argümanların başında gelmektedir.

Böylelikle örgütsel analizde örgütsel çevrenin, bağımsız ve birbirleriyle ilişkili kurumlardan oluşan kurumsal çevre ile örgütsel ilişkilerden oluşan teknik çevre olarak ikiye ayrıldığı söylenebilir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 25). Teknik çevre yaklaşımı örgütlerin etkinliğe ihtiyacı olduğunu, kurumsal çevre yaklaşımı ise örgütlerin meşruiyete ihtiyaç duyduğunu vurgulamaktadır (Perrow, 1985: 152; Tolbert ve Zucker, 1983: 22). Ancak bu iki çevrenin birbirlerinden ne ölçüde ayrı ve bağımsız olduğu ne ölçüde birbirlerini karşılıklı etkilediği meselesi güncelliğini korumakta ve tartışılmaktadır. Scott ve Meyer (1991-a: 117) bu iki çevrenin birbirlerinin karşıtı gibi görülmemesi gerektiğini, iki çevrenin birlikte var olup birlikte etkilerini sürdürebileceğini ifade etmektedir.

1.2. Örgütsel Analizde Realist Düşünce

Örgütsel analizde realist ve kurumsalcı olmak üzere iki düşünce geleneğinin varlığından bahsedilebilir. İkisi arasındaki temel ayrım bireysel ya da örgütsel olsun, kurumsal ve kültürel çevresiyle ilişki içerisinde olan sosyal aktöre biçilen rol ya da onu tanımlama biçimi ile ilgilidir. Realist düşünce, toplumu ve kurumları amaçlı ve güçlü aktörün inşa ettiğini ve koruduğunu öne sürmektedir. Aktörü onu güçlendiren ve zorlayan kurumsal kurallardan bağımsız ve ilk varlık olarak kabul etmektedir. Kurumsal sistemin rasyonel olarak aktör tarafından kullanıldığı ve yönetildiği bu yüzden de meşru hale geldiğini iddia etmektedir (Meyer, 2010: 2). Yaklaşımın özü olarak nitelenebilecek bu varsayımların, örgüt-çevre ilişkisini açıklamada eksik bıraktığı bazı noktalar bulunmaktadır. Öncelikle bu yaklaşım aktörün, teknolojinin ve örgütlerin ortaya çıktıkları sosyal süreçleri ihmal etmektedir (Jepperson ve Meyer, 1991: 205). Böylelikle aktörün kapasitesini çok güçlü farz ederek kurumsal çevreyi oldukça sınırlamış olmaktadır (Meyer, 2008: 791). Diğer önemli bir nokta, aktörü çıkar ve güç temelinde konumlandırarak, sosyal ve bilişsel süreçleri görmezden gelmekte ve adeta aktörü toplumdan soyutlamaktadır (Friedland ve Alford, 1991: 232). Diğer bir ifadeyle aktör ve çevresini keskin bir şekilde ayrı görmektedir. Oysaki aktör de sosyal çevresinin bir parçasıdır ve ondan etkilenmektedir (Meyer, 2010: 12). Bu eksik noktalar ve eleştirilerden hareketle realist düşüncenin aktörü öne çıkaran yaklaşımını üç temel açıdan tartışmak mümkündür.

Birincisi, realist düşüncenin "rasyonel aktör" varsayımı üzerinden yapılabilir. Rasyonel aktör varsayıma göre sosyal kurumlar, fırsatçı ve çıkarının peşinde olan gerçek sosyal aktörün tercih ve girişimleriyle oluşmaktadır (Olsen, 1968: 7; Meyer, 2008: 789). Bu varsayım aktörün fırsatçılığı ve çıkarcılığı üzerinedir. Buna göre tercihlerinde sürekli kar ve çıkar hesabı yapan aktörlerin (Olsen, 1968: 9; Tolbert ve Zucker, 1996: 176) bölüşümdeki paylaşım sorunu nedeniyle girdiği rekabet sonucu kurallar ve

kurumlar oluşmaktadır (Selznick, 1948: 25; Jepperson ve Meyer, 1991: 204). Rekabet eylemi sonucu oluşan kurum ve kurallar da örgütün çevresini meydana getirmektedir (Weick, 1969: 28). Çıkar, saf arzulanan amaçlara ulaşma olarak değil, aktörün gücünün ve bağımsızlığının pekiştirilmesi olarak da ele alınmaktadır (Tolbert ve Zucker, 1996: 177).

Bu aşırı realist düşüncenin dışında, bireyin fırsatçı olduğunu kabul eden fakat rasyonelliğin sınırlı olduğunu (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 3) ve aktör ile eylemi arasındaki ilişkinin toplumun talepleri ve aktörün ihtiyaçlarıyla sınırlandığını kabul edenler de vardır. Bu durum "sınırlı rasyonalite" olarak tanımlanmaktadır. Sınırlı rasyonellik hem insanın eyleminin muhtemel sonuçlarını tam olarak bilememesi hem de sosyal taleplerin güçlü ve ezici yönüyle bireysel talepleri etkilemesi nedeniyle insanın tam olarak rasyonel davranamayacağını ifade eden bir kavramdır (Arrow, 1974: 27-28). Bazı araştırmacılar ise rasyonel model yerine, sosyal ilişkiler hakkında daha sofistike bir yaklaşım ortaya koyan "bağlamsal rasyonalite" modelinin kullanımını daha uygun bulmaktadır (Weick, 1993: 634). Diğer taraftan sosyal eylemde aktörün sadece çıkarının değil gönüllülük yönünün de etkili olduğunu gösteren çalışmalar söz konusudur (Parsons, 1956-a: 84; Parsons, 1956-b: 234; Meyer, 2008: 789). Bu nedenle realist düşüncenin aktörü sadece fırsatçılık ve çıkar üzerinden tanımlama çabasının, modern aktörü anlamada ve onun sosyal hayat içerisindeki rolüne ilişkin değerlendirmelerde bazı eksikliklere neden olduğu söylenebilir.

İkinci tartışma, realist düşüncenin "rasyonel seçim" varsayımı üzerinedir. Rasyonel seçim teorisi, bireyin rasyonalitesinden çok bireyin kaynakların kıt olduğu alanda çıkarını maksimize edecek girişimlerde bulunduğunu varsaymaktadır (Friedland ve Alford, 1991: 232). Bu varsayıma dayanan realist düşünceye göre kurumlar, aktörlerin bilinçli tasarımının ve uyumlu eylemlerinin sonucu olarak oluşmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 8). Kurumun varlığı, onu bilinçli bir şekilde var eden aktörlerin desteğine bağımlıdır (Meyer, 2008: 791). Bu nedenle rasyonel seçim, kurumsal yapıda zorunlu bir özelliktir ve merkezi bir role sahiptir (Jepperson, 1991: 157). Yeni kurumsalcılar ise kurumların oluşumunda bireysel seçimin merkezi rolüne vurguyu, liberal bireyci toplum ideolojilerinin bir önerisi olarak değerlendirmekte (Meyer, 2010: 5) ve bireysel seçimi, kurumsal şartlardaki değişime uyarlanmış bir cevap olarak görmektedir (Jepperson, 1991: 157). Ayrıca kurumların geçmişteki aktörler tarafından oluşturulduğunu kabul etmekle beraber, kurumsallaştıktan sonra kurumların aktörün aktif desteğine ihtiyacı kalmadığını düşünmektedir (Meyer, 2008: 791). Kurumların aktörün desteğinden ziyade rutinler, kurallar, roller ve anlamların karışımı olarak sürekli tekrar ettiğini ve yeniden üretildiğini öne sürmektedir (Jepperson ve Meyer, 2011: 64).

Yeni kurumsalcılara göre kurumlar, realist görüşün iddia ettiği gibi rasyonel değildir (Jepperson, 1991: 150). Çünkü onlar, basit genel değerler olmaktan daha çok anlamalar ve anlamlar yoluyla oluşmaktadır (Meyer ve Rowan, 1991: 44). Bu nedenle aktörün yapmış olduğu seçimin doğasının açıklanmasında modern şekiller, ritüel ve mitleri yansıtan sembolik anlamlar da dikkate alınmalıdır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 10). Aksi takdirde kurumsal unsurlarla rasyonel amaçlar arasındaki köklü karşıtlıkların (Arrow, 1974: 15; Zucker, 1987: 452) ve örgütlerin kendileri için rasyonel görünmeyen bazı tercihlerde niçin bulunduklarının açıklamasını yapmak zorlaşacaktır (DiMaggio ve Powell, 1991-b: 65). Yeni kurumsalcılara göre bunun nedeni, aktörün seçme eylemini realistlerin iddia ettiği gibi rasyonel faktörler değil, rasyonelleşmiş kurumlar belirlemektedir. Bundan dolayı örgüt kendisi için rasyonel olarak görünen eylemi değil, kurumsal çevreye uygun olan eylemi tercih etmektedir.

Üçüncü tartışma ise, realist düşüncenin "güçlü aktör" varsayımı üzerinedir. Realist düşünceye göre sosyal yapı içerisindeki lider ya da öncü konumundaki güçlü aktörler kurumları inşa edebilir ya da değiştirebilir (Perrow, 1985: 155; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 415). Yeni kurumsalcılara göre ise şüphesiz ki, kolektif süreçler kişisel davranışlar tarafından üretilir ve tekrarlanır. Fakat bazı kolektif süreçlerin mikro temelleri, değişen toplumda ve yeni eylemlerdeki şartlar tarafından etkilenen aktörün seçtiği faaliyetleri ve benzer birey topluluklarını içermez. Bu nedenle bir birey ne kadar güçlü olursa olsun tek başına bu çerçevede kolektif süreçleri doğru bir şekilde işletemez (Jepperson ve Meyer, 2011: 68). Bütün kurumsal oluşum ve değişimler yavaş ve sürece yaygındır. Hızlı ve yaygın sosyal değişimler oldukça nadirdir ve yine de onlar bile sosyal aktörü inşa eden makro sosyolojik kültürel etkiye sahiptirler (Meyer,

2010: 6). Bu nedenle güçlü aktörlerin kurumları inşa ettiği ya da değiştirdiğini iddia etmek oldukça zordur. Bundan dolayı kurumların oluşum ve değişiminde lider ve öncülerden daha çok sıradan ve daha az güçlü aktörlere, büyük olaylardan daha çok günlük süreçlere dikkat edilmeli ve odaklanılmalıdır (Powell ve Colyvas, 2008: 277-278).

Bu üç temel nokta üzerinden realist düşünceye yöneltilen eleştiriler, sosyal ve örgütsel analizde kurumsalcı düşüncenin daha çok ilgi görmesine ve çalışılmasına neden olmuştur. Kurumsalcılar genel olarak, merkezi olmayan aktör tanımına daha eğilimlidir (Jepperson, 1991: 158) ve realist düşüncenin varsayımlarını ideolojik yaklaşımlar olarak görmektedir (Meyer, 2008: 805). Kurumsalcılığın altının modern liberal sistem tarafından oyulduğunu ve sosyal ilişkilerin kurumsallaşmasının başarısını kurumsal argümanlarla açıklamak yerine gerekli ve doğru eylemi seçen amaçlı, rekabetçi ve motive olmuş aktörlerin senaryoyu sahnelemesi üzerine inşa ederek, yanıltıcı ideolojik bir tutum takınıldığını öne sürmektedir (Meyer, 2010: 5). Realist düşünce ile belirli temel noktalarda keskin bir şekilde ayrılan kurumsalcı düşünce, sosyal ve örgütsel analize farklı ve yeni bir perspektif önermektedir.

1.3. Örgütsel Analizde Kurumsalcı Düşünce

Kurumsalcı düşüncenin, örgütsel analizden önce sosyal bilimlerin diğer alanlarında ortaya çıktığı söylenebilir. Sosyal aktörü açıklama konusunda realist düşünceden ayrılan çoğu sosyal bilimci, aktör kavramını ve kurumsal bağlamı yeniden tanımlamaya çalışmıştır (Meyer, 2008: 791). Kurum kavramı önce siyaset bilimciler, ekonomistler ve sosyologlar tarafından analizlerde kullanılmıştır (Scott, 1998: 133). Kavrama ilişkin çalışmalarda ekonomik ya da politik kurumsalcılar düzenin kurallarına odaklanırken, sosyologlar neredeyse bütün analizlerine kurumu dâhil etme çabası içerisindedir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 9). Ekonomik ve politik araştırmalarda, sosyal kurumların evrensel olmayan ve değişken boyutları da dikkate alınarak aktörün taşıdığı güçlü çıkara daha çok yer verilmektedir (Granovetter, 1985: 488; Hirsch, 1997: 1705). Bu çalışmalarda, kurumlar aktör olarak görülmekte ve kurumların davranışı üzerine analizler yapılmaktadır. Ekonomistler kurumsal yapının özelliği üzerine çok az vurgu yaparken, bu vurgu politik araştırmacılarda daha fazladır (Zucker, 1987: 459). Sosyologlarca ise kurumlar, toplumdaki her şeyi kuşatan yapılar olarak görülmektedir. Onlara göre kurumlar, yetersiz ve zararsız görülen insan için önemli yapılardır. Kasıtlı ya da bilinçsiz tehlikelere karşı toplumu korumaktadır. Bazı teknik görevlerin izlenmesini ve onların işlevsel geçerliliklerinin temellendirilmesini daha iyi sağlamaktadır (Goffman, 1969: 312-313). Kurum kavramı üzerine sosyal bilim alanının farklı dallarında yapılan bu çalışmaların sonucunda ortaya üç temel kurumsalcılık düşüncesinin çıktığı söylenebilir. Bunlar; rasyonel seçim kurumsalcılığı, tarihsel kurumsalcılık ve örgütsel kurumsalcılık olarak sıralanabilir (Greenwood vd., 2008: 1).

Örgütsel sosyoloji alanında özellikle Parsons ve Selznick'in çalışmaları, eski kurumsalcılık içinde önemli bir yere sahiptir. Parsons, sosyal sistemi açıklarken, sosyal yapıyla örgütsel amaç arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır (Parsons, 1956-a: 66; Parsons, 1956-b: 238-239; Meyer, 2008: 789). Selznick ise örgütsel yapıları, teknik ve kurumsal boyutları olan ve dış çevresinden etkilenen sistemler olarak tanımlamaktadır (Selznick, 1948: 32; Scott, 1987: 493-494). Selznick ve Parsons'un da içinde bulunduğu "yapısal-işlevselci" teorinin iki temel varsayımı bulunmaktadır. Birinci varsayım, yapısal unsurların sistemin düzenine uyumla hayatta kalabilecekleri üzerinedir. Bu varsayım teorinin yapısal yönünü oluşturmakta ve kurumsalcı düşüncenin en temel iddiası olan, örgütlerin hayatta kalabilmeleri için kurumsal çevre unsurları ile uyumlu olmaları gerektiği düşüncesi de bu varsayıma dayanmaktadır. İkincisi varsayım ise, yapısal unsurların sosyal sistemin işleyişine katkıda bulunduğu şeklindedir. Bu varsayım ise teorinin işlevsel yönünü meydana getirmekte (Selznick, 1948: 29; Parsons, 1956-b: 228-229; Tolbert ve Zucker, 1996: 176) ve kurumsalcı düşüncenin bir diğer önemli iddiası olan, kurumlar sosyal yapı unsurları tarafından süreç içerisinde meydana getirilir ve işletilir düşüncesi de bu varsayıma dayanmaktadır.

Erken dönem ekonomi, siyaset ve sosyoloji kurumsalcılığı, realist düşünceden ayrı kurumsal analiz yapmaya çalışsa da rasyonel aktör tanımlamasından çok fazla uzaklaşamamaktadır (Meyer, 2017: 833). Sosyal yapının oluşumu ve değişiminde kurumların, normların ve kültürün rolüne vurgu yapmasına (Parsons, 1991: 23; DiMaggio ve Powell, 1991-a: 10) rağmen, sosyal aktörlerin sosyal yapı ile ilişkilerine

aktörün faydası ve yaptırımlar karşısındaki tavrı üzerinden bakmayı sürdürmektedir (Coleman, 1986: 1310). Ekonomi ve siyaset bilimi kurumsalcılarına göre kurumlar, öngörülemeyen problemlerin çıkardığı engelleri (Stinchcombe, 1997: 5) ve ekonomik değişimin getirdiği belirsizliği azaltmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 4). Sosyolojik kurumsalcılar ise sosyal sistemin, bireysel bağlılığın beraberinde getirdiği belirsizlikten kurtulmak için ilişkilerin kurumsallaşması yönünde baskı yaptığını öne sürmektedir (Selznick, 1948: 25). Belirsizliğin getirdiği risk algısından ve sosyal sistem baskısından kurtulmak amacıyla sosyal aktörler, sosyal alanın kurumsallaşmasını, istikrar kazanmasını ve öngörülebilir olmasını arzulamaktadır. Bu nedenle diğer sosyal aktörlerin genel uygulamaları takip edilmekte ve önceki denenmiş davranışların tekrar edilmesi daha az riskli bulunmaktadır. Tekrar eden davranışlar ve kanıksanmış anlamlar yoluyla rutinler oluşmakta ve bunların yaygınlaşması sonucu standart modeller ortaya çıkarak belirsizlik azalmaktadır (Meyer, 2008: 801). Rutin uygulamalar sonucu ortaya çıkan benzer kurallar ya da standart modeller, kurumsalcılığın önemli unsurlarından biridir (Zucker, 1987: 444). Bu yaklaşımda aktör eylemi bilinçli bir şekilde tercih eden ya da gerçekleştiren olarak ele alındığı için realist düşüncenin aktör tanımına oldukça benzemektedir.

Özellikle yeni kurumsalcılığı erken dönem kurumsalcılarından ayıran en önemli özellik, bilişsel süreçleri etkin faktör olarak analize dâhil etmeleridir. Kurumları sadece belirsizlikten kurtulmanın bir aracı ya da garantisi olarak görmek yerine tekrarlanan pratikler ve sosyal inanç sisteminin dayanıklılığı temelinde sembolik, bilişsel ve normatif unsurlar olarak tanımlayarak, esnek olmadıklarına, dolayısıyla değişime direnme özelliğine ve belirsizliği azaltma etkisine vurgu yapmaktadır (Scot, 1987: 499; DiMaggio ve Powell, 1991-a: 10). Kurumların sosyal aktör üzerindeki etkisini, aktörün fayda beklentisi ya da baskıdan kurtulma güdüsü üzerinden değil, kurumların sosyal alanın oluşumundaki temel nedenlerden biri olması üzerinden açıklamaktadır (Jepperson, 1991: 153). Çünkü onlara göre nedensel yapılar kültürel ve sosyal alanda köklü haldedir (Meyer, 2008: 798) ve kurumlar bu yapıların içinde gömülü halde bulunmaktadır (Zucker, 1987: 444). Bu nedenle kurumlar bireysel olmayan nesnel bir gerçeklik olarak kabul edilmelidir (Scott, 1995: 34). Dolayısıyla kurumların köklerini sosyal yapının içinde gömülü bulunan temel nedenlerde aramak gerekmektedir. Aktörün çıkar, fayda, niyet ve baskıdan kurtulma güdüsü üzerinden kurumsal tanımlama yapmak oldukça zordur.

Kurumsalcıların bu iddialarının iki temel gerekçeye dayandığı söylenebilir. Birincisi; kurumsallaşmanın bir süreç olmasıdır. Gerçekte bir davranış doğru olsa da olmasa da doğru olduğu şeklinde sosyal kabul bu süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Sosyal olarak doğru kabul edilen, aktörler tarafından da doğru kabul edilmektedir. İkincisi; kolektif aktörlerin varlığıdır. Kurumlar yerleşik toplum, formel örgütler, özel sosyolojik çıkarlar gibi kolektif aktörlerin bir karışımıdır. Bu aktörler zorlayıcı yaptırımlar, normatif baskı ve taklitçi etkileri içeren çeşitli mekanizmalarla örgütsel davranışı zorlar, bilişsel ve normatif sembolik sistemlerin ortaya çıkmasını sağlayabilir (Goffman, 1969: 316; DiMaggio ve Powell, 1983: 150; Scott ve Meyer, 1991-b: 303; Scott, 1995: 33). Sosyolojik kurumsalcılar için bilişsel formlar önemlidir. Onlara göre örgütler ancak bu formları oluşturan değerlerle iç içe geçtiği zaman kurumsal olmaktadır (Parsons, 1960: 178; DiMaggio ve Powell, 1991-a: 14). Bu nedenle değerler, kurumsal teoride merkezi bir yer almaktadır (Selznick, 1996: 271; Scott, 1987: 34).

Sosyolojik kurumsalcılıkta kurumlarla ilgili üzerinde durulan üç önemli özellik olduğu söylenebilir. Birincisi; kurumlar geneldir ve ilgili aktör tarafından değil kolektif yapılar tarafından belirlenmektedir (Parsons, 1960: 171; Meyer, 2008: 798; Scott ve Meyer, 1991-b: 303). Özellikle eski kurumsalcılık, sosyal hayatı amaçla sınırlı, rasyonel ve aktörden bağımsız olarak açıklamaya çalışmaktadır (Meyer, 2008: 789). İkincisi; kurum, standart ve model arasında kurulan ilişkidir (Goffman, 1969: 314; Meyer, 2008: 798; Zucker, 1987: 444). Kurumsal anlayışın gelişmesinde uygun görülen uygulamaların tekrarlandığı ve işlevsel rekabetin etkisiz olan kurumları elediği kabul edilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 4). Geriye kalan uygulama ve anlayışlar standart halini almakta ve çevreye bir model sunmaktadır. Üçüncüsü; kurumların sosyal aktörler üzerinde güçlü etkisi olduğu kabulüdür. Kurumların sosyal hayat içerisindeki diğer bütün unsurların davranış ve uyumunu derinden ve güçlü bir şekilde etkilediği iddia edilmektedir (Goffman, 1969: 314; Selznick, 1990: 252; Meyer, 2008: 798).

Kurumsalcı düşüncede kurumun genel olması, standart modeller sunması ve aktör üzerinde güçlü etkilerinin bulunması onun uzun sosyal süreçlerde oluşması ya da değişmesi ile yakından ilgilidir. Bu yaklaşımda kurum, belirli bir durum ya da özelliğe ulaşmış sosyal düzen ya da sosyal ilişkiyi temsil etmektedir (Jepperson, 1991: 145). Bu nedenle kuramsalcılık, aktörün kendi tarihinden çok çevredeki kurumsal güçlere odaklanmaktadır (Meyer, 2008: 790). Kurumları sosyal hayatın temel ayakları üzerine oturan (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 3) sosyal olarak üretilmiş yapısal sistemler olarak görmektedir (Jepperson, 1991: 145). Sosyal hayata gömülü bulunan bu kurumlar, yapının bütün unsurları tarafından paylaşılıp içselleştirildiği için istikrarlı ve dayanıklı hale gelmektedir (Zucker, 1991: 84). İçselleşmeyle birlikte eylem, sosyal yapıları zorlayan bir etki üretmekten çok gönüllü ve içten bir şekilde kurallarla uyumlaşmaktadır. Süreç içerisinde bütün kurumlar eş zamanlı olarak güçlenmekte ve birbirlerini kontrol ederek varlıklarını devam ettirmektedir (Jepperson, 1991: 146). Kurumsalcılara göre içselleşme ve benimseme olmadan sosyal eylemdeki istikrarı açıklamak zordur. Çünkü doğrudan sosyal kontrol istikrarı tamamen açıklamada yetersiz kalmaktadır (Zucker, 1991: 84). Bu nedenle kurumlar ancak bireylerin bilinçlerinden dışarı çıkıp toplumsal bilinç üzerinden analiz edilebilir (Jepperson, 1991: 143). Bu ise bilişsel sosyolojinin ya da modellerin takibi ile mümkündür.

Bilişsel süreçlerle oluşan kurumlar, sosyal bağlamı ve kurumsal istikrarı meydana getirmektedir. Bu yaklaşım kurumların geniş ve karmaşık bir alanda niçin bu kadar etkin olduklarını daha iyi açıklamaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 2). Sosyal bağlamı analize dâhil etmeksizin bireysel ve örgütsel davranışı anlamak imkânsızdır (Friedland ve Alford, 1991: 232). Bu nedenle modern hayatın kurumsal formlarını oluşturan ve destekleyen genel inanç sistemlerini ve mantık yapılarını tanımlamak gerekmektedir (Scott, 1991: 166). Kurumsalcı yaklaşım bu amaçla düzenleme ve uygulamaların nasıl kurumsallaştığını kurumsal bağlam temelinde açıklamaya çalışmaktadır (Fligstein, 1997: 397).

Kurumsalcı yaklaşıma göre örgütler, kurumsal bağlamda bazen çevresel karşıtlıktan bazen de çevresel unsurlarla kurdukları ilişki biçiminden dolayı baskı altındadır (Zucker, 1987: 449). Bu ilişki biçimleri iki tür bağlam meydana getirmektedir. Birincisi, koordinasyon ve kontrol yapılarının gelişmesini sağlayan yerel ilişkiler ağının taleplerini oluşturduğu bağlamdır (Meyer ve Rowan, 1991: 54). Ancak bu tarz ilişkiler ağı kurumsal niteliğe sahip olmayabilir. Çünkü bütün kurumsal etkiler bağlamsal niteliğe sahip olmasına karşın bütün bağlamsal etkiler kurumsal olmak zorunda değildir (Jepperson, 1991: 149). Bu nedenle yerel ilişkiler ağı kurumsal olmasa da bağlamsal niteliğe sahiptir ve örgütleri etkiler. İkincisi ise sosyal ilişki ağları, toplumun ortak örgütleri ve örgütsel elitlerin liderliğinde oluşturulan kurumsallaşmış bağlamdır (Meyer ve Rowan, 1991: 54). Kurumsal olmayan yerel ilişki ağlarının meydana getirdiği yapıya özel bağlam, ikincisine ise kurumsal bağlam denir. Özel bağlam göreceli olmasına karşın kurumsal bağlam daha nesneldir (Jepperson, 1991: 146).

Hem özel bağlama hem de kurumsal bağlama gömülü bulunan örgütler, bir yandan koordinasyon ve kontrol faaliyetleri ile ilgilenirken diğer yandan da bu faaliyetlerin hesabını vermek zorundadır (Parsons, 1960: 175; Meyer ve Rowan, 1991: 54). Böylelikle davranışları aracılığıyla kurumsal olarak var oldukları ve gömülü bulundukları (Zucker, 1991: 86) bu bağlamda meşruiyet, istikrar ve kaynak elde etmeye çalışmaktadır (Meyer ve Rowan, 1991: 54). Bunun sonucunda ise meşruiyetini ve kaynağını temin etmek durumunda kaldığı rasyonel sosyal bağlama bağımlı hale gelmektedir (Jepperson ve Meyer, 1991: 207).

Kurumsalcılar, kurumsal temelli açıklamalarda üç zorluk ya da sınırlılık olduğunu düşünmektedir. Bunlar teknik üretim, bürokratik yönetim ve sosyal hayatın farklılaşması ya da çoğullaşmasıdır (Scott, 1991: 166). Birincisi, kurumsal unsurlarla örgütlerin teknik amaçları arasında genellikle karşıtlık olduğu ve kurumların teknik gerekliliklerle sınırlandırıldığı düşüncesidir (Zucker, 1987: 452). İkincisi, bürokratik yönetimlerin kurumları sınırlandırdığı varsayımıdır (Tolbert ve Zucker, 1996: 176; Meyer, 2008: 803). Üçüncüsü ise kurumsal istikrara rağmen sosyal hayatın farklılaşması ya da değişmesi gerçeğidir. Bu değerlendirmeye göre kurumlar, zorunluluk ya da özgürlük ikilemi arasında kalmaktadır (Jepperson, 1991: 146). Zorunluluk istikrarı sağlarken, özgürlük farklılaşmanın nedeni olarak kabul edilmektedir (Zucker, 1991: 84). Bütün bu sınırlılıkları ve tanımlamaktaki zorluklarından dolayı Jepperson'a (1991: 147) göre bir kurumun ne olduğu tam olarak anlaşılamamakta ancak pratikte niçin var olduklarının

tarihsel ve işlevsel savunması yapılabilmektedir. Kurum kavramının ekonomik, politik ve sosyolojik anlamda disiplinler arası tarihsel köklerinin olması, örgütlerin yapı ve faaliyetlerinin açıklanmasında farklı ve geniş bir bakış açısı getirmesine imkân tanımıştır. Diğer analiz modellerinin ya da yaklaşımların yetersiz kaldığı noktalara odaklanması ve ışık tutması nedeniyle, örgütsel analizde kurumsal çalışmalar giderek ilgi görmektedir (Hirsch, 1997: 1703). Bu çalışmalar zamanla kurumsalcı analizde farklı bakış açılarının ortaya çıkmasına imkân sağlamıştır. Bunlar arasında en çok dikkat çeken ve çalışılan ise yeni kurumsal kuram yaklaşımıdır.

2. Yeni Kurumsal Kuram

Kurumsal araştırmalara ilginin arttığı dönemin en önemli çalışmalarından biri olan Meyer ve Rowan'ın (1977) öncü makalesi, araştırmacıları örgütün ihmal edilen yüzüne dikkat etmeye çağırmaktadır (Scott, 1991: 165). Örgütsel analizlerde ihmal edilen en önemli konu olarak bilişsel süreçlerin etkisi gösterilmektedir. Önceki çalışmalar, bilişsel süreçlerin geçmişe yönelik işe yarar olduğunu, ne olacağından çok ne olduğu konusunda yardımcı olabileceğini, gelecekteki eylemi belirlemekten çok önceki eylemleri anlamak için kullanılabileceğini öne sürmektedir (Weick, 1969: 30). Yeni kurumsalcılar ise, bilişsel süreçlerin hem eylemi anlamada hem de eylemin belirlenmesinde etkili olduklarını iddia etmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: Zucker, 1977). Meyer ve Rowan (1977: 341) çalışmasında, endüstri sonrası toplumlarda örgütlerin formel yapılarının, iş faaliyetlerinin talepleri yerine kurumsal çevrenin mitlerini yansıttıklarını öne sürmektedir. Modern sosyal örgütlerin ve bileşenlerinin rasyonel anlamda mitsel işlevleri olduğunu vurgulayarak (Meyer, 2008: 793) sembolik sistemlerin ve zihinsel süreçlerin örgütsel davranışa yön verdiğini iddia etmektedir (Scott, 2008: 428). Zucker (1977: 726-730) ise özellikle kurumların oluşumundaki bilişsel ve etkileşimsel süreçlerin etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Her iki öncü çalışma da (Meyer ve Rowan, 1977: Zucker, 1977) bilgi sosyolojisi alanının en önemli çalışmalarından biri olarak kabul edilen Berger ve Luckman'ın (1967) çalışmasını temel almaktadır. Berger ve Luckman (1967: 34-35) gündelik bilginin sosyal etkileşim ve dil aracılığıyla nasıl kanıksandığı, içselleştiği, nesnelleştiği, dışsallaştığı, meşru ve kurumsal hale geldiğini, gerçekliğin sosyal inşası süreçleri üzerinden açıklamaktadır. Meyer ve Rowan (1977) ile Zucker (1977) onun bu modelini kurumların oluşumuna uyarlamak suretiyle kurumsallaşmayı açıklamaya çalışmaktadır (Scott, 1991: 165).

Eski sosyolojik kurumsalcılıktan farklı olarak kurumsal çevre mitlerini, sembolik sistemleri ve zihinsel süreçleri analizinin merkezine yerleştiren yeni kurumsal kurama göre kurumsal düzenin temeli üç unsurdan oluşmaktadır. Birincisi, düzenleyici unsurlardır ve bunlar kurallar seti, izleme ve yaptırımlardan meydana gelmektedir. İkincisi, normatif unsurlardır ve bunlar sosyal hayatın zorunlu ve değerlendirici boyutunu ifade etmektedir. Üçüncüsü, kültürel ve bilişsel unsurlardır ve bunlar sosyal hayatın doğasına dair paylaşılan kavramlar ve anlamın çerçevesine referans etmektedir (Scott, 1995: 33; Scott, 2008: 428). Kurumsal düzeni oluşturan kurallar, yorum ve tipleştirmeye karşılık olarak toplum içinde sınıflandırılarak inşa edilmektedir. Bu kurallar kanıksanma yoluyla meydana gelebileceği gibi kamuoyu ya da kanunlar tarafından desteklenerek de oluşabilir (Meyer ve Rowan, 1977: 341). Aktör bu kurallara işlevsel gereklilik, çıkar ve içselleşme nedeniyle uyabilir (Zucker, 1977: 727). Eski kurumsalcılar da düzenleyici, normatif ve bilişsel unsurlar üzerinde durmalarına rağmen yeni kurumsalcıları onlardan ayıran bazı önemli noktalar bulunmaktadır.

Eski kurumsalcılara göre, örgütsel işlevler formel şablonlara göre yapılmaktadır. Bu şablona göre koordinasyon rutin olarak gerçekleştirilmekte, kural ve prosedürler takip edilmekte, günlük faaliyetler formel yapıya uyumlu hale getirilmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 342; Tolbert, 1985: 1). Fakat yeni kurumsalcılara göre bu varsayım tartışmalıdır. Çünkü böyle bir açıklama formel örgütlerin özellikleri olan prosedürel kuralları, politikaları, pozisyon ve amaçları değerlendirebilmek için hesap verilebilirliği gerektirmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 342-343). Bu ise sosyal yapının desteğini almaksızın oldukça zordur. Sosyal yapının kendisi hesabı verilebilir olgulardan oluştuğu için hesap verebilmeyi kolaylaştırır. Bunun nedeni ise sosyal olguların hesap verilebilir olduğunda kurumsallaşarak sosyal yapının parçası haline gelebilmeleridir (Weick, 1993: 635). Sosyal olarak oluşturulan kurallar sosyal kökeni göz ardı edildiği için nesnel olarak işlevsel hale gelmektedir (Zucker, 1977: 728). Fakat işlevsel olan kategorik

kurallar genelde etkinliğin mantığıyla çatışmaktadır. Bu nedenle örgütler kurallar ve etkinlik arasında ikilemde kalmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977: 355). Eski kurumsalcılara göre bu durumda yaptırımlardan kaçınmak için kurallara uyulmaktadır. Yeni kurumsalcılara göre yaptırımlar aracılığıyla doğrudan sosyal kontrol her zaman gerekli değildir ve kurala uygun eylem doğrudan sosyal kontrolsüz de gerçekleşebilir. Ayrıca yeni kurumsalcılara göre yaptırımların kurumsallığı bozucu etkisi de göz ardı edilmemelidir (Zucker, 1977: 727-728).

Eski kurumsalcılar, formel örgütlerin faaliyetlerinde genel değerler olarak önemli rol oynadığını düşündüğü normları, örgütlerin ve kuralların sürekliliğini sağlayan unsurlar olarak görmektedir (Zucker, 1977: 727). Fakat yeni kurumsalcılara göre, rasyonel normlar basit genel değerler değildir. Onlar kurumsallaşmış sosyal yapıya eklenmiş kurallar, anlamalar ve anlamlar yoluyla güçlü bir şekilde var olmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977: 343). Normların kendisi değil anlamları örgütün kurumsal çevresini sarmaktadır (Tolbert, 1985: 1). Bu nedenle aktör normlara uymak için dış motivasyona gerek duymamakta ve neyi yapacağı konusunda içsel olarak motive olmaktadır (Zucker, 1977: 727).

Eski kurumsalcıların iddiasına göre, toplumlar modernleştikçe örgütlerin ilişkiler ağı giderek karmaşıklaşmaktadır. Yeni kurumsalcılara göre ise, modern sosyal örgütsel ağın karmaşıklığı ideolojik bir konudur. İşlevsel olarak tanımlanan mitler bir kez kurumsallaştığı zaman örgütsel alanın dışına çıkarak rasyonel hale gelmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 345-346). Ayrıca işlevsel gerekliliği kurumsal süreklilikten bağımsız bir şekilde belirlemek zordur. Aksine süreklilik, işlevsel gerekliliğin bir göstergesi olabilir (Zucker, 1977: 727). Kurumlar ve işlevleri konusundaki yaklaşımından dolayı eski kurumsalcılar, örgütlerin yapısal unsurlarının yönetilebilir teknik ve kaynak bağımlılıkları nedeniyle çevreleriyle eşbiçimli olduklarını iddia etmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 346). Fakat yeni kurumsalcılar etnometodolojik yaklaşımdan (Berger ve Luckman, 1967; Garfinkel, 1967) yararlanıp kültürel süreklilikte kurumların oynadığı role odaklanarak, eşbiçimliliği bilişsel süreçlerle açıklamaya çalışmaktadır. Bilişsel süreç, aktörün bireysel gerçekliğini diğerleriyle paylaştıktan sonra onların gerçekliği kanıksayarak kendileri için anlamlı hale getirmesi, gerçekliğin anlamını değiştirmeksizin tekrarlayarak nesnelleştirmesi ve gerçekliğin öznel anlamının özneler arası dünyada yeniden inşa edilirken dış dünyanın bir parçası olarak dışsallaşması şeklinde gerçekleşmektedir (Zucker, 1977: 727-728).

Eski kurumsalcıların diğer bir iddiası, örgütsel çeşitliliğin arttığı yönündedir. Yeni kurumsalcılar ise örgütsel çeşitliliğin azalma eğiliminde olduğunu öne sürmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 14). Yeni kurumsalcılara göre kurumsallaşmış inanç, kural ve roller gibi sembolik unsurlar meşru örgütsel formları ortaya çıkarmakta (Scott, 1991: 165), kurumsallaşmış mitler olarak rasyonel faaliyet alanını tanımlamakta ve yeni mitlerle benzer olmak için örgütler formel yapılarını meşru örgütsel formlara göre dönüştürmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 345). Böylelikle örgütsel çeşitlilik azalmakta ve benzer örgütlerin sayısı giderek artmaktadır.

Eski kurumsalcıların bir diğer iddiası, insan ve grupların doğal halde kültürel ve yapısal bağlamın içine gömülü oldukları şeklindedir. Yeni kurumsalcılar ise, aktör ve çevre ilişkilerindeki kavramsallaştırmada aktör ve çevreyi birleştirmektedir (Meyer, 2017: 833). Sosyal çevreyi insan ya da grubun düşünce, pratik ve davranışlarını etkileyen bir faktör olarak görmektedir (Meyer, 2008: 789). Meşru örgütler üzerindeki kurumsal çevrenin etkisine odaklanarak (Zucker, 1991: 103) örgütsel politika ve yapıların, pratik faaliyetlerle genel olarak birleştiğini göstermeye çalışmaktadır (Meyer, 2008; 802). Bu anlamda kurumsal düşüncenin temel katkısı, örgütsel ve çevresel unsurların oldukça iç içe geçmiş olduklarını görebilmesidir (Jepperson ve Meyer, 1991: 205; Meyer, 2017: 833).

Yeni kurumsalcıların, eski kurumsalcılığın birçok temel görüş ve varsayımını eleştirmesi ve hatta birçok konuda tam tersi bir yaklaşım sergilemesi, eski ve yeni kurumsalcılar arasında bazı sert tartışmaların yaşanmasına neden olmuştur. Eski kurumsalcılığın önemli teorisyenlerinden Selznick (1996: 275) yeni kurumsalcıların örgütü dikkatli bir biçimde sıkıca kontrol edilen ve tasarlanan bir şey olarak görmek yerine, gevşek bir birliktelik ve karmaşık bir yapı olarak gördüklerini iddia etmektedir. Fakat Perrow (1985: 151) bu durumu, yeni kurumsalcı yaklaşımın örgütsel analize yaptığı en önemli katkı olarak değerlendirmektedir. Ona göre realist ve rasyonalist teoriler, hiyerarşik sistem içerisindeki gevşek

birliktelikleri öngörememektedir. Bu onların zayıf yönünü oluştururken, yeni kurumsalcı teorinin güçlü yönünü ortaya koymaktadır. Eski kurumsalcılardan Stinchcombe (1997: 2) ise yeni kurumsalcılığın, dış insanın yaratıcılığı ve zorlamaları olmaksızın uygulamaların kendi kendine yaygınlaştığı mantıksız bir süreç ile eski kurumsalcı yaklaşımın inşa edici insan ve yöneten kurumlar modeli arasında tam bir zıtlık olduğunu belirtmektedir.

Eski kurumsalcı iki önemli teorisyenin bu eleştirileri, eski kurumsalcılıkla yeni kurumsalcı bakış açısı arasında önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir. Özetle eski kurumsalcıların daha çok eylem temelli bakış açısı ile sosyal inşa, değişim, güç, işbirliği, informel yapılar, dinamikler ve değerler üzerine odaklandığı, yeni kurumsalcıların daha yapısalcı bir bakış açısıyla meşruiyet, gömülülük, rutinler, senaryolar, şemalar, durağanlık, çıktılar, formel yapı, bilişsellik ve çevrenin sürekliliği ve baskınlığı üzerine odaklandığı söylenebilir (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 407; Greenwood ve Hinings, 1996: 1022). Yeni kurumsal teori Selznick'e (1996: 276) göre bu haliyle, örgütsel faaliyetlerin bir parçasını tanımlayabilmekte fakat onun esas davranışını tam olarak açıklayamamaktadır. Yeni kurumsalcılığın örgütsel alana ilişkin bazı önemli noktaları açıklayamadığı düşüncesi hem diğer örgütsel analiz yaklaşımlarında hem eski kurumsalcılarda hem de yeni kurumsalcılık içerisindeki bazı diğer araştırmacılarda söz konusudur. Yeni kurumsal kurama hem içerden hem de dışardan yöneltilen eleştiri ve öneriler günümüzde de hala süregelen bazı temel tartışmalara yol açmakta ancak aynı zamanda yeni kurumsalcı bakış açısının gelişmesine ve çalışılan konuların genişlemesine önemli katkılar sunmaktadır. Bu temel eleştiri ve önerilerin bazı önemli olanlarına kısaca değinmek gerekmektedir.

2.1. Yeni Kurumsal Kurama Yöneltilen Eleştiriler

Yeni kurumsalcılığa yönelik eleştirilerin başında bazı önemli kavramları tam olarak tanımlayamadığı ya da yaptığı tanımlar üzerinde uzlaşının oldukça az olduğu yönündeki görüşler gelmektedir (Tolbert ve Zucker, 1996: 175). Zucker (1987: 443) ise sosyal eylemin temelini kanıksanmış farz etmesinden dolayı, yeni kurumsal yaklaşımın açıklayıcılığının zor olduğunu kabul etmektedir. Ancak yaşanan tartışmalara ve yöneltilen eleştirilere dikkat edildiğinde, bunların yeni kurumsalcılığın realist düşünceden kendini farklılaştırmaya çalıştığı noktalar olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle güçlü aktör ve aktörün çıkarı konusunun görmezden gelindiği, kurumsal ve kültürel yapılar arasındaki çatışmaların ihmal edildiği ve somut unsurlardan daha çok kültürel ve bilişsel kavramların kullanımının tercih edildiği yönünde eleştiriler yoğunlaşmaktadır (Hirsch, 1997: 1704; Bowring, 2000: 269; Perrow, 1985: 154; Powell, 1991: 191; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 415). Fakat bilişsel sosyoloji ve süreçlere dayalı analizlerin, yeni kurumsalcı yaklaşımın temelini oluşturduğu unutulmaktadır. Ayrıca kurumsallaşma ve kurumsal değişim süreçlerine yeterince ilgi gösterilmediği ya da tam olarak açıklanamadığı yönünde eleştiriler de söz konusudur (Zucker, 1991: 104; DiMaggio ve Powell, 1991-a: 30; Scott, 2008: 430).

Kurumsallaşma ve kurumsal değişimin nasıl gerçekleştiği ile ilgili tartışmalar, esasında sosyal teorideki makro ve mikro olayların birbirlerini nasıl etkilediği konusundaki temel probleme dayanmaktadır. Coleman'a (1986: 1321) göre araştırmacılardan bir kısmı makro olayların mikro süreçleri etkilediğini öne sürerken "metodolojik holizme", diğer bir kısmı mikro süreçlerin makro olayları meydana getirdiğini öne sürerek "metodolojik bireyselciliğe" doğru kaymaktadır. Giddens (1984: 2) bireyselci sosyolojide öznenin, yapısalcı sosyolojide ise sosyal nesnenin sömürüldüğünü öne sürmektedir. Ona göre anlam ve yapıyı temel alan bu yaklaşımlar arasındaki farklılık aslında "epistemolojik" değil "ontolojiktir". Bu nedenle eylem, anlam ve öznellik kavramları ile yapı ve zorunluluk kavramları arasında ilişki kurmak oldukça zordur (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 413). Bu zorluktan dolayı yeni kurumsalcılar, sosyolojik açıklamada analiz seviyesinin özelliğinin doktrinal değil ampirik olması gerektiğini düşünmektedir. Onlara göre bazı açıklama biçimleri bireysel seviyede merkezi olsa bile diğer seviyelerde ilgisiz ve etkisiz kalabilmektedir (Jepperson ve Meyer, 2011: 56).

Araştırmacıların diğer bir kısmı ise mikro süreçlerle makro yapıların açıklanabileceğini düşünmektedir. Bu çizgideki araştırmacılar, kurumsallaşmış makro kültürel süreçler üzerine mikro perspektifi uyumlaştırmak gerektiğini ifade etmektedir (Di Maggio, 1997: 282). Onlara göre kurumlar gibi makro kategoriler, bireysel pratiklerin etkileşimi ve müzakeresi sonucu ortaya çıkmaktadır (Powell ve

Colyvas, 2008: 282). Etkileşimsel düzen adı verilen bu sosyal yapı içinde bütün aktörler çoğu zaman sosyal ilişki içindedir (Goffman, 1983: 13). Bu sosyal ilişki aktörler arasında bir etkileşim zinciri meydana getirmekte ve her bir aktörün diğerleriyle iletişim kurmasını sağlamaktadır. Kurumlar gibi sosyal dünyanın kolektif unsurları, bireysel düzeydeki etkileşimsel deneyimler zincirinin bir arada görünümü ile oluşmaktadır (Collins, 1981: 998). Layder (2006: 193-208) makro ve mikro seviyeler arasındaki bu tarihi düalizmin Bourdieu'nun "pratik teorisi" ve Collins'in "makro fenomenlerin mikro dönüşümü" yaklaşımı yardımıyla açıklanabileceğini ve giderilebileceğini öne sürmektedir.

Mikro süreçlerin makro yapılara uyumlaştırılması gerektiği yönündeki önerilere karşı, Jepperson ve Meyer (2011: 60) eğer bireyselci açıklamalarda ısrar edilirse sosyal süreç setlerinin tamamının analize dâhil edilemeyeceğini ve analizin eksik kalacağını ifade etmektedir. Bu bakış açısına sahip teorisyenlere göre seviyeler çoklu bir yapıya sahip otonom unsurlar olarak kendiliğinden ortaya çıkmakta ve bir diğerine indirgenememektedir (Wiley, 1988: 260). Bu nedenle makro - mikro ilişkileri günlük sosyolojik açıklama çabalarıyla doğrudan göstermek oldukça zordur (Jepperson ve Meyer, 2011: 55). Bunun yerine makro mikro problemini açıklamada daha kapsayıcı olması ve seviyeler arası karşılaştırma yapmaya izin vermesi nedeniyle çoklu seviyeler yaklaşımı takip edilmelidir (Wiley, 1988: 260). Bu çizgideki yeni kurumsalcılar bireysel seviye, sosyo-örgütsel seviye ve kurumsal seviye olmak üzere üç farklı nedensel süreç seti tanımlamakta ve kurumsal ilişkilerin açıklanmasında bu seviyelerde ayrı analiz yapılmasını önermekte ve bu yöntemin kurumsal kuramın ruhuna daha çok uygun olduğunu düşünmektedir (Jepperson ve Meyer, 2011: 60).

2.1.1. Aktör ve Kurum Çatışması

Yeni kurumsalcılığın temel varsayımlarına eleştirel yaklaşan çoğu araştırmacıya göre yeni kurumsalcılar, örgütü sadece çevreye tepki veren bir varlık olarak görmektedir (Bowring, 2000: 268; Hirsch, 1997: 1711). Powell'a (1991: 186) göre bunun sebebi, kurumsal süreçlere uyumun göreceli olarak kolay ve ucuz olmasından dolayı örgütlerin böyle bir tercihte bulunma ihtimallerinin daha yüksek farz edilmesidir. Ona göre aslında bu şekildeki açıklamalar, ilk pratikleri göstermek için doğal çözümün bir çeşidi olarak tercih edilmektedir. Fakat başka yolları görmezden gelerek ve farklı alternatif seçimleri takip etmeyerek hatalı bir yola girilmektedir.

Powell (1991) gibi birçok yeni kurumsalcı, örgütlerin pasif bir şekilde çevrelerine tepki verdikleri iddiasının örgütsel araştırmacılar tarafından kanıksanmasını ve kurumsal argümanların rasyonel seçimle karşıtmış gibi gösterilmesini eleştirmektedir (Powell, 1991: 189; Bowring, 2000: 269). Onlara göre kurumsal çevreye törensel uyumun diğer alternatiflere göre kolay ve maliyetsiz olması, örgütlerin sadece uyum seçeneğini tek alternatif olarak gördüğü ve uyguladığı anlamına gelmemektedir. Bir diğer yeni kurumsalcı teorisyen Scot (2008: 430) da, bazı kurumsalcılar tarafından savunulan bu iddiayı yüzeysel bulmakta ve zamanla yeni kurumsalcıların bazı örgütsel alanlarda çatışma ve rekabetin olduğunun farkına varmaya başladıklarını ifade etmektedir. Yeni kurumsalcılığın çatışma ve rekabetin etkisini görmezden gelmesini eleştirenlere göre bunlar, kurumsal sistemin değişmezliğini bozucu etki oluşturabilir ve belirsizliği artırabilir (Hirsch, 1997: 1711-1713). Bazı araştırmalar, değişik tip ve yoğunlukta uyum gösterme biçimlerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Scott, 2008: 430-432). Bu nedenle bir çok kurumsalcı, kurumsallaşmış örgütleri gerçek bir varlıktan daha çok etkisiz sembollerin manipülasyon aracı olarak kullanıldığı pasif yapılar olarak değerlendiren görüşlere katılmamaktadır (Powell, 1991: 183).

2.1.2. Aktörün Çıkarı Tartışması

Yeni kurumsalcılara yöneltilen bir diğer temel eleştiri, analizlerinde bireysel çıkarı ihmal ettikleri yönündedir. Çıkarın rolüne çok az dikkat etmelerinden dolayı yeni kurumsalcılara yöneltilen eleştirilerin giderek arttığı görülmektedir (Scott, 1991: 175; Oliver, 1991: 145; Hirsch, 1997: 1712). Onun yerine kurumsal olarak tanımlanan yapı ve stratejiler, içselleşmiş ve bilişsel varsayımlar, kültürel ve sembolik yorumlar ve sosyal normların rolüne vurgu yaptıkları öne sürülmektedir (Perrow, 1985: 154; DiMaggio ve Powell, 1991-a: 30; Oliver, 1991: 145; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 410; Scott, 2008: 431). Bunun sebebi, yeni kurumsalcıların içindeki ana akım teorisyenlerin, rasyonel aktör modelini reddetmesi ve daha çok yapısal ve kültürel açıklamalara yer vermesidir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 8; Meyer, 2008: 796). Onlara

göre bireyler ve tercihleri sistemin kendi gücünün üretimidir. Kurumsal yapılar aktörü zorlayıcı süreçlerle etkileyerek (Meyer, 2008: 792) aktörün ve çıkarlarının kurumsal olarak inşa edilmesine neden olmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 28; Meyer, 2008: 794; Meyer ve Jepperson, 2000: 101). Bunun sonucu olarak, aktörü kuşatan kültür ve doğal durumun temelindeki kanıksanmış varsayımlar ile aktörün öznel kimliği eşzamanlı ve kökleşmiş bir şekilde içiçe geçmektedir. Bu süreçte hiçbir aktör alternatif bir görüntü sergileyememekte ve karar verme esnasında otomatik ve rutin davranmaktadır (Swidler, 1986: 282; Hirsch, 1997: 1715). Bundan dolayı eylem aktör açısından bilinçli bir tercih değil bir zorunluluk olacağı için aktör çıkarını düşünememekte ya da çıkarına göre bir tercihte bulunamamaktadır.

Bu görüşün tersini düşünen araştırmacılara göre, bireylerin kurumsal alanda çıkarlarını gerçekleştirmek ve sürdürmekle ilgilendikleri yönünde bulgular vardır (Powell, 1991: 189). Örgütlerin gerçekleştirdiği sembolik anlamdaki misyon açıklamaları ve yapısal düzenlemeler gibi eylemler aslında örgütlerin çıkarına hizmet etmektedir (Tolbert ve Zucker, 1996: 177). Araştırmacıların yaptığı bu tespitler nedeniyle yeni kurumsal kurama, kurumsal etkilerden kurtulmuş aktör tanımından çok az faydalandığı ve bu sorunun tatmin edici cevabını verecek aktör ve eylem hakkındaki argümanlarını ilerletemediği yönünde eleştiriler yöneltilmektedir (Powell ve Colyvas, 2008: 277; Jepperson 1991: 158).

Bu eleştirilere karşılık yeni kurumsalcılar, "kurumsal düzende içtenlik ve çıkarın yerine ne konulmalıdır" (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 22) ve "birey hangi şartlar altında çıkarcı ya da sosyal yapıya uygun davranmaktadır" (Tolbert ve Zucker, 1996: 176) sorularını yöneltmektedir. Yeni kurumsalcıların, örgütler arasındaki çıkar çatışmasının önemini az görmesi ve daha çok yönetim yapısının bu çatışmaya nasıl çare bulduğuna odaklanması bir boşluk meydana getirmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 12). Bu boşluğu doldurmak için Zucker, kurumsal model ile rasyonel aktör modeli arasında bir köprü kurulmasını önermektedir (Tolbert ve Zucker, 1996: 175; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 409).

Yeni kurumsalcılığın, kurum ve çıkar arasında yapmış olduğu soyutlamadaki sonsuz ilişkinin mantığını açık bir şekilde gösterememesi (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 410) diğer bazı yeni kurumsalcılar arasında, kültürel ve kurumsal baskıların aktörün eylemini tamamen belirleyemediği görüşünün kabul edilmesine ve yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Barley ve Tolbert, 1997: 94). Bu düşüncedeki araştırmacılara göre örgütsel çalışmalardaki tüm bulgular ve literatürdeki gelişmeler hem bireysel hem de örgütsel aktörler arasındaki çıkar ve seçimin muhtemel etkilerinin analize katılmasını zorunlu kılmaktadır (Scott, 2008: 431).

Ancak kurumsal alanı sadece amaçlarla belirlenen çıkarlar tarafından anlamlandırılan form ve sonuçlar olarak tanımlamak (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 25) ve örgütleri çıkar ve onun temel gerekliliklerini takip eden varlıklar şeklinde göstermek, eski kurumsalcı sosyoloji yaklaşımına geri dönmek anlamına gelmektedir (Hirsch, 1997: 1706). Böyle bir yaklaşım ise yeni kurumsalcılığın bilişsel süreçler üzerinden analize kazandırdığı yeni perspektifi ve katkıyı yok edecektir. Buna karşın Fligstein (1997: 398) aktörün sosyal yapı tarafından verilen çıkarlara ve sosyal yapıdaki pozisyonlarının sunduğu fırsatlar tarafından belirlenen sonuçları elde etme yeteneğine sahip olduğunu öne sürerek, bir çıkış yolu bulunabileceğini öne sürmektedir. Bu düşüncedeki yeni kurumsalcılara göre bu varsayımın mantığıyla, aktör açısından çıkar, gelir, kar, memnuniyet, risk, güç gibi bütün bireysel ilgilerin kurumsal olarak şekillendirilebildiği gösterilebilir (Friedland ve Alford, 1991: 245). Bu yaklaşıma göre, yerleşik bir zamanda verili düzenin yeniden üretimi esnasında grup çıkarları ve kimlikler de var edilmektedir. Bu oluşan düzende meşru eylem ve istenilen çıktılar belirlenmektedir (Fligstein, 1997: 398). Böylelikle aktörün çıkarı ile kurumsal yapıya uyumunun birleştirilebileceği ve problemin açıklayıcı bir şekilde çözümlenebileceği düşünülmektedir.

2.1.3. Güçlü Aktör Tartışması

Yeni kurumsalcılara yöneltilen önemli eleştirilerden bir diğeri ise sosyal alanda aktörün gücünü ve etkisini görmezden geldiği şeklindedir. Bu düşüncedeki araştırmacılara göre, örgütsel analizde norm ve değerleri görmezden gelmek ne kadar hatalı ise gücün önemini düşük göstermek de o kadar hatalı bir yaklaşımdır. Aynı şekilde sosyal yapı içindeki unsurlar arasında ilişkileri yöneten sosyal güçleri dikkate alıp bireysel davranışı yöneten psikolojik güçleri görmezden gelmek de aynı şekilde hatalıdır. Onlara göre

yeni kurumsalcıları bu hataya sürükleyen belirli nedenler vardır. Bu nedenlerin başında analize dâhil ettikleri örgütlerin büyüklük ve kapasiteleri gelmektedir. Kurumsal analizlerde sosyal ve ekonomik olarak önemli örgütlerden çok önemsiz örgütler çalışılmakta, maddi ve kültürel çevreyi belirleyen güçlü örgütler ve büyüklük kapasitesine çok az dikkat edilmektedir. Bu nedenle örgütsel alanda ya da sosyal sektörlerde en güçlülerle diğer örgütlerin homojen ve eşit baskıya maruz kaldığı ve bundan aynı şiddette etkilendiği iddiası gerçeklikle örtüşmemektedir (Perrow, 1985: 155; Hirsch ve Lounsbury, 1997: 415; Scott, 2008: 430; Barley, 2010: 780). Bundan dolayı Zucker'e (1991: 88) göre değişim süreci tam olarak açıklanamamakta ve kurumsallaşmış davranışın dönüşümünde bireysel etki başarısız olarak yorumlanmaktadır.

Yeni kurumsalcılar ise, aktörün sosyal yapının kurulu bir unsuru olarak temsil edilemeyeceğini ve bu nedenle aktörün sosyal alandaki etkin gücünden bahsedilemeyeceğini vurgulamaktadır (Jepperson, 1991: 158; Powell, 1991: 191; Hirsch, 1997: 1718). Onlara göre, eylem istenilen bir sondur ve eylemin genelde bir senaryosu ve gerekçesi vardır (DiMaggio ve Powell, 1991-a: 20). Kurumsal görünümler şeklinde beliren sahte dünyada bir rol ve kimliğe sahip olan aktör, bir oyuncu olarak bu senaryoları sahnelemektedir (Meyer, 2008: 792; Hirsch, 1997: 1718). Aktörle senaryo arasındaki bu kurumsal ilişkiler, sosyal olarak inşa edilen güçlü ve sürekli tekrarlara sahiptir (Meyer, 2008: 792; Meyer ve Jepperson, 2000: 106). Bu nedenle aktörün senaryonun dışına çıkması ve kurumsallığı bozucu bir etki üretmesi oldukça nadir ve zor rastlanılan bir durumdur.

Ancak kurumsalcı çalışmaların bazılarında güçlü örgütlerin bu senaryonun dışına çıkabileceği ima edilmektedir (Meyer ve Rowan, 1991: 48-49). Zucker (1987: 455) bireysel aktörden ziyade örgütsel aktörün önemine dair ampirik kanıtlarda önemli artış olduğundan, Powell (1991, 191) ise kurulu düzendeki pratik ve programların yaygın düzenden faydalanan güçlü örgütler tarafından yürürlüğe sokulup desteklendiğinden bahsetmektedir. Bu güçlü aktörün, kurumsal alanın oluşumunda önemli bir rol oynadığı, yeni gelenekleri şekillendirdiği, var olan düzenlemeleri değiştirdiği, örgütsel formları yaygınlaştırdığı ve böylelikle istenilen sosyal çıktıyı diğerlerinden daha iyi üreten bir kapasiteye sahip olduğu vurgulanmaktadır (Powell, 1991: 191; Haveman ve Rao, 1997: 1607; Fligstein, 1997: 398).

Bu güçlü aktöre Powell (1991: 191) elit girişimci, Haveman ve Rao (1997: 1607) ile Fligstein (1997: 398) kurumsal girişimci adını vermektedir. Fligstein'ın (1997: 398) kurumsal girişimci kavramının altında yatan temel düşünce, sosyal aktör tanımlaması iken, Haveman ve Rao'daki (1997: 1614) kurumsal girişimci kavramının altında yatan temel düşünce, aktörün toplumun üst kurallarıyla birleşik olan özel kurumlarla örgütsel formları yetenekli bir şekilde bir araya getirebilmesidir. Yine Fligstein (1997: 398) sosyal aktörün sahip olduğunu düşündüğü sosyal yeteneği, gerekçelendirilebilen ve üstlenilebilen eylemlerde ortak anlam ve kimlik sayesinde diğer aktörlerle işbirliğini motive edecek yetenek olarak tanımlamaktadır.

Kurum ve aktör arasında kurulan ilişkiler üzerinden yürütülen bu tartışmalar, aktör temelli realist yaklaşımlar ile kurum ve yapı temelli kurumsalcı yaklaşımlar arasındaki oldukça derin ve köklü bakış farklılıklarına dayanmaktadır. Bakış açılarındaki bu farklılık her iki düşüncenin de başlangıçtaki pozisyonlarını korudukça kapanması zor görünmektedir. Bundan dolayı her iki düşünce geleneğinin de sosyal ve örgütsel alana ilişkin farklı açıklamalar sunmaya devam edeceği söylenebilir. Yeni kurumsalcılığın temellerini atan ve en önemli temsilcisi olan Meyer'e göre günümüz dünya politik sisteminde meşru ve geçerli kabul edilen bireyci liberal sistem, kendi bakış açısını özümsetmek için karar verme ve aktörlük teorilerini yaygınlaştırma eğilimindedir (Meyer, 2008: 794; Meyer, 2017: 837). Ancak dünyanın bütün sosyal alanlarında modern formel örgütsel formlar yaygınlaştığı için "kurumsal argümanlar" sonuçta galip çıkmaktadır (Meyer, 2010: 10). Bu nedenle kurumsalcılar açısından en tutarlı yol, realist ideolojik varsayımlardan kaçınıp kendi geçmişine tutunmak olacaktır (Meyer, 2008: 805; Meyer, 2017: 848).

Bu çizgideki kurumsalcılara göre neo-liberal anlayış gibi bireyselci normatif ideolojilerin araştırma ve kurumsal hayata sirayet etmesi sonucu (Meyer, 2008: 794; Scott, 2017: 860-861) birey, örgüt ve devlet gibi kurumsal yapılar aktörlerin inşası olarak tanımlamaktadır. Bu tanım ve varsayımlar değerli bulunup

aktöre dair analizlerde başlangıç noktası yapılarak hatalı bir yola girilmektedir. Çünkü bu yaklaşımda modern aktör otokton ve doğal varlıklar olarak görülmekte ve gerçek anlamda kültüre gömülü olduğu düşüncesi göz ardı edilmektedir. Oysaki aktör sosyal dünyada var olmakta ve varlığını diğer sosyal varlıklarla etkileşim halinde sürdürmektedir. Bu nedenle bireylerin sosyal uyum gibi bazı özelliklerini çıkarcılıkta değil, kültürel kural ve inançlar gibi derin etkileri olan aşkın ve köklü faktörlerde aramak gerekmektedir (Meyer ve Jepperson: 2000: 100; Meyer, 2010: 6-7; Meyer, 2017: 843-844).

SONUÇ

Çalışmada yapılan açıklama, karşılaştırma ve tartışmalardan da anlaşılacağı üzere, yeni kurumsal kuramın köklerinin, realist düşünce ve açıklama modeline yöneltilen eleştirilere dayandığı söylenebilir. Realist düşünceye yöneltilen eleştiriler önce eski kurumsalcılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Eski kurumsalcılığın etkileşimsel, sembolik ve bilişsel süreçleri ihmal ettiği yönündeki eleştiriler ise bilişsel sosyolojideki gelişmelerle birlikte yeni kurumsalcılığa temel teşkil etmiştir. Analizlerine anlam, sembol ve biliş gibi soyut süreçleri dâhil eden yeni kurumsalcıların, realist görüşün güçlü ve çıkarcı aktör önerisi karşısında kurumsal ve kültürel yapıların önemini öne çıkararak yeni bir açıklama modeli inşa etmeye çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca yeni kurumsal kurama yöneltilen, kurumların oluşumu ve dönüşümünü yeterince açıklayamadığı yönündeki eleştirilerin önemli bir zayıflığı söz konusudur. O da kuramın merkezine kurumların nasıl oluştuğu ve değiştiği konusunu değil, örgütsel eşbiçimliliği ve meşruiyeti alması nedeniyledir. Diğer bir deyişle kurumların eşbiçimlilik ve meşruiyet sağlayıcı etkisi, kurumların oluşumu ve dönüşümünden öncelikli bir mesele olarak görülmekte ve yeni kurumsal kuramın merkezini işgal etmektedir. Ayrıca kurumların oluşumu ve dönüşümü konusu hem örgütsel analizde hem de sosyal analizde oldukça derin, karmaşık ve üzerinde hala uzlaşı bulunmayan bir problem olarak görüldüğü için, kuramın bu konulardaki açıklayıcılığının yetersizliği onun diğer konulardaki açıklayıcı gücünü azaltmamaktadır. Bu konu ayrı bir çalışmada daha detaylı bir şekilde tartışılabilir.

Çalışmada, yeni kurumsalcıların realist düşünceye yöneltilen eleştiri ve alternatif açıklama önerileri üzerine görüşlerini temellendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kurumların etkisi ve önemi konusunda birleşseler bile eski kurumsalcılarla aralarında kurumları, aktörü ve eylemi tanımlama bakımından ciddi farklılıklar bulunduğu söylenebilir. Bu nedenle yeni kurumsal kuramı, eski kurumsalcı düşüncenin bir devamı ya da yeni bir görünümü olarak değil, sosyal ve örgütsel analize ondan oldukça farklı yaklaşan bir bakış açısı olarak değerlendirmek mümkündür.

Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise yeni kurumsalcılığa hem kuram içinden hem de diğer sosyal bilim alanlarından yöneltilen eleştiriler üzerine olmuştur. Bu eleştiriler ilginç bir biçimde genelde yeni kurumsalcıların realist düşüncenin güçlü ve çıkarcı aktör tanımlamasına getirdiği alternatif öneriler üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak yeni kurumsalcıların güçlü ve çıkarcı aktörü ihmal ederek onun yerine kurumsal ve kültürel yapıları temel alan açıklama biçimi onun varlık sebebidir. Bu tanım ve açıklama çizgisinden vaz geçmesini ya da taviz vermesini istemek, varlığını inkâr etmesini istemekle eş değer bir yaklaşım ya da tutum olacaktır. Yeni kurumsalcılar içerisinde her ne kadar bu yönde eğilim gösteren bir araştırmacı grubu bulunsa da, ana çizgideki yeni kurumsalcıların temel varsayım ve açıklama modellerinden vazgeçme niyeti taşımadıkları görülmektedir.

KAYNAKLAR

Arrow, K.J. (1974). The Limits of Organizations. Newyork: London. W.W. North.

Barley, S. R. ve P. S.Tolbert. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution. Organization Studies, 18.1, 93-117.

Barley, S. R. (2010). Building an Institutional Field to Corral a Government: A Case to Set an Agenda for Organization Studies. Organization Studies, 31.6, 777-805.

Berger, P.L. ve T.Luckmann. (1967). The Social Construction of Reality. New York: Doubleday.

Bowring, M.A. (2000). De/Constructing Theory: A Look at the Institutional Theory That Positivism Built. Journal of Management Inquiry, 9.3, 258-270.

Coleman, J.S. (1986). Social Theory, Social Research and a Theory of Action. American Journal of Sociology, 91.6, 1309-1335.

Collins, R. (1981). On the Microfoundations of Macrosociology. American Journal of Sociology, 86.5, 984-1014.

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

DiMaggio, P.J. ve W.W.Powell. (1991-a). Introdiction. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 1-38.

DiMaggio, P.J. ve W.W.Powell. (1991-b). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 63-82.

DiMaggio, P. J. (1997). Culture and Cognition. Annual Review of Sociology, 23, 263-287.

Fligstein, N. (1997). Social Skill and Institutional Theory. American Behavioral Scientist, 40.4, 397-405.

Friedland, R. ve R.R.Alford. (1991). Bringing Society Back in: Symbols, Practies and Institutional Contradictions. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 232-263.

Garfinkel, H. (1967). Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. Inc.

Giddens, A. (1984). The Constitution of Society: Autline of the Theory of Structuration. Berkeley. Los Angeles: University of California Press.

Goffman, E. (1969). The Characteristics of Total Institutions. A.A. Etzioni (Ed). Sociological Reader an Complex Organizations (içinde). 2nd Ed. Newyork: Hall, Rinehart and Winsten. 312-338.

Goffman, E. (1983). The Interaction Order: American Sociological Association, 1982 Presidential Address. American Sociological Review, 48.1, 1-17.

Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. American Journal of Sociology, 91.3, 481-510.

Greenwood, R. ve C.R.Hinings. (1996). Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and the New Institutionalism. Academy of Management Review, 21.4, 1022-1054.

Greenwood, R., C.Oliver, K.Sahlin ve R.Suddaby. (2008). Introduction. R.Greenwood, C.Oliver, K.Sahlin ve R.Suddaby (Eds). Sage Handbook of Organizational Institutionalism (içinde), London: Sage. 1-46.

Haveman, H.A. ve H.Rao. (1997). Structuring a Theory Moral Sentiments: Institutional and Organizational Coevolution in the Early Thrift Industry. American Journal of Sociology, 102.6, 1606-1651.

Hirsch, P.M. (1997). Sociology without Social Structure: Neo-Institutional Theory Meets Brave New World. American Journal of Sociology, 102.6, 1702-1723.

Hirsch, P.M. ve M.Lounsbury. (1997). Ending the Family Quarrel: Toward a Reconciliation of Old and New İnstitutionalisms. American Behavioral Scientist, 40.4, 406-418.

Layder, D. (2006). Understanding Social Theory. London: Sage Pub.

Jepperson, R.L. (1991). Institutions, Institutional Effects and Institutionalism. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 143-163.

Jepperson, R.L. ve J.W.Meyer. (1991). The Puclic Order and the Construction of Formal Organization. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 204-231.

Jepperson, R.L. ve J.W.Meyer. (2011). Multiple Levels of Analysis and the Limitations of Methodological Individualisms. Sociological Theory, 29.1, 54-73.

Meyer, J.W. ve B. Rowan. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. American Journal of Sociology, 83.2, 340-363.

Meyer, J.W. ve B.Rowan. (1991). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 41-62.

Meyer, J.W. ve R.L.Jepperson. (2000). The Actors of Modern Society: The Cultural Construction of Social Agency. Sociological Theory, 18.1, 101-120.

Meyer, J.W. (2008). Reflections on Institutional Theories of Organizations. R.Greenwood, C.Oliver, K.Sahlin ve R.Suddaby (Ed). Sage Handbook of Organizational Institutionalism (içinde). London: Sage. 788-809.

Meyer, J.W. (2010). World Society, Institutional Theories and the Actor. Annual Review of Sociology, 36, 1-20.

Meyer, J.W. (2017). Reflections on Institutional Theories of Organizations. R.Greenwood, C.Oliver, T.B.Lawrence ve R.E. Meyer (Ed). Sage Handbook of Organizational Institutionalism (içinde). 2nd Edition, London: Sage. 831-852.

Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. Academy of Management Review, 16.1, 145-179.

Olsen, M. (1968). The Logic of Collective Action, Public Goods and Theory of Group. Newyork: Schocken Books.

Parsons, T. (1956-a). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-1. Administrative Science Quarterly, 1.1, 63-85.

Parsons, T. (1956-b). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-2. Administrative Science Quarterly, 1.1, 225-239.

Parsons, T. (1960). Authority, Legitimation and Political Action. Structure and Process in Modern Societies (içinde). Glencae IL: Free Press. 170-198.

Parsons, T. (1991). The Social System. London: Routledge&Kegan Paul.

Perrow, C. (1985). Overboard with Myth and Symbols. American Journal of Sociology, 91.1, 151-155.

Powell, W.W. (1991). Expanding the Scope of Institutional Analysis. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 183-203.

Powell, W.W. ve J.A.Colyvas. (2008). Microfoundations of Institutional Theory. R.Greenwood, C.Oliver, K.Sahlin ve R.Suddaby (Eds). Sage Handbook of Organizational Institutionalism (içinde), London: Sage. 276-298.

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

Scott, W.R. (1991). Unpacking Institutional Arguments. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 164-182.

Scott, W.R. and J.W.Meyer. (1991-a). The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis (içinde). Chicago: University of Chicago Press. 108-140.

Scott, W.R. ve J.W.Meyer. (1991-b). The Rise of Training Programs in Firms and Agencies: An Institutional Perspective. Research in Organizational Behavior, 13, 297-326.

Scott, W.R. (1995). Contemporary Institutional Theory. Institutions and Organizations (içinde). Thousand Oaks, CA: Sage. 33-61.

Scott, W.R. (1998). Conceptions of Environments. Organizations Rational, Natural and Open Systems (içinde). 4th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall. 123-148.

Scott, W.R. (2008). Approaching Adulthood: The Maturing of Institutional Theory. Theory Sociology. 37, 427-442.

Scott, W.R. (2017). Institutional Theory: Onward and Upward. R.Greenwood, C.Oliver, T.B. Lawrence ve R.E. Meyer (Ed). Sage Handbook of Organizational Institutionalism (içinde). 2nd Edition, London: Sage. 853-871.

Selznick, P. (1948). Foundations of the Theory of Organization. American Sociological Review, 13.1, 25-35.

Selznick, P. (1990). TVA and Gross Roots. Berkeley: University of California.

Selznick, P. (1996). Institutionalism: Old and New. Administrative Science Quarterly, 41, 270-277.

Sewell, W.H. (1992). A Theory of Structure: Duality, Agency and Transformation. American Journal of Sociology, 98.1, 1-29.

Stinchcombe, A.L. (1997). On the Virtues of the Old Institutionalism. Annual Review of Sociology, 23, 1-18.

Swidler, A. (1986). Culture in Action: Symbols and Strategies. American Sociological Review, 51.2, 273-286.

Tolbert, P.S. (1985). Institutional Environments and Resource Dependence: Source of Administrative Structure in Institutions of Higher Education. Administrative Science Quarterly, 30.1, 1-13.

Tolbert, P. S. ve L.G.Zucker. (1983). Institutional Source of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. Administrative Science Quarterly, 28, 22-39.

Tolbert, P.S. ve L.G.Zucker. (1996). The Institutionalization of Institutional Theory. S.Clegg, C.Hardy ve W.Nord (Ed). Handbook of Organization Studies (içinde). London: Sage. 175-190.

Weick, K.E. (1969). The Social Psychology of Organizations. Reading Mass, Massachusetts: Addison Wesley Pub. Co.

Weick, K.E. (1993). The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster. Administrative Science Quarterly, 38.4, 628-652.

Wiley, N. (1988). The Micro – Macro Problem in Social Theory. Sociological Theory, 6.2, 254-261.

Zucker, L.G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. American Sociological Review, 42.5, 726-743.

Zucker, L.G. (1987). Institutional Theories of Organization. Annual Review of Sociology, 13, 443-464.

Zucker, L.G. (1991). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis. University of Chicago Press. Chicago. 83-107.