

## ÖRGÜTSEL ANALİZDE TÜRKİYE KAYNAKLI KURUMSAL KURAM ÇALIŞMALARI

Şükrü Özen  
Başkent Üniversitesi

Bilindiği gibi, (yeni) kurumsal kuram 1970’li yılların sonları ve 1980’li yılların başlarında doğmuş (Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve Powell, 1983; Zucker, 1977), 1980’li yıllarda “gençliğini” yaşamış (Scott 1987) ve 1990’lı ortalarında da kimliğini pekiştirmiş (Powell ve DiMaggio, 1991; Scott 1995) bir örgüt kuramıdır. Son on yılda ise, üzerinde en çok çalışılan örgüt kuramı olma niteliği kazanmıştır. Kurumsal kuramın bu popüleritesi, sosyal bilimlerin olduğu kadar örgüt çalışmalarının da temel sorunsalı olan “eylem-yapı” ya da “özgür seçim-çevresel belirlenimcilik” ikilemini (bkz. Astley ve van de Ven, 1983; Burrell ve Morgan, 1979; Child, 1972) çözme potansiyeli taşımasına bağlanmaktadır (Hirsch ve Lounsbury 1997: 407). Bunun yanı sıra, yönetsel/örgütsel okulların oluşumunda gerekli olduğu öne sürülen bazı koşulları dikkate alırsak (McKinley, Mone ve Moon, 1999), kurumsal kurama olan bu yoğun ilgiyi, ana çizgiden radikal bir biçimde kopmaksızın özgün savlar ortaya atması yanı sıra bir çok kuramsal ve görgül çalışmayı tetikleyecek kadar kendi içinde bulanık ve çelişkili olmasına bağlayabiliriz.

Kurumsal kuramın, örgüt çalışmalarının ana çizgisini oluşturan koşulbağımlılık (durumsallık) kuramından ayıran en önemli özelliği, örgütlerin içinde buldukları çevrenin niteliğine ve bu çevre ile örgüt arasındaki etkileşime dair farklı görüşler ileri sürmesidir. Kuramı ilk formüle eden çalışmaları temel alırsak (DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977; Meyer ve Scott, 1983; Zucker, 1977), kurumsal kuramın en önemli görüşü, örgütlerin yapı ve süreçlerinin içinde buldukları *kurumsal* çevreye uyumları sonucunda biçimlendiğidir. Kurumsal çevre, modernleşme süreciyle birlikte örgütlerin dışında ve üzerinde oluşmuş, olduğu gibi kabul ettiğimiz ya da kanıksadığımız, ussallaştırılmış yapıları, kuralları, normları, inançları ve efsaneleri içeren bir çevredir. Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için, sadece teknik anlamda verimli olmaları yetmemekte, bu çevredeki kurumlara uyum göstererek “meşru” olmaları gerekmektedir. Sonuçta, aynı “örgütsel alanda” yaşayan örgütler, kendilerine özgü *ussal gerekliliklerden bağımsız olarak* benzer kurumlara uymak zorunda

olduklarından, yapısal açıdan eşbiçimli hale gelmektedirler. Bu savlar dizisi, her örgütün görev çevresindeki teknik ve ekonomik (teknoloji, pazar, strateji, büyüklük gibi) bağlamsal koşullara ussal bir biçimde uyumlanarak oluşturduğu yapıyla, etkili ve verimli bir biçimde yaşamını sürdürebileceği tezini savunan baskın koşulbağımlılık kuramına ciddi bir meydan okumadır.

Bu ilginç savlar, 1980’li yıllarda özellikle devletin ve çeşitli meslek kuruluşlarının yasal veya normatif etkileri sonucu, yeni örgütsel yapı ve uygulamaların örgütler ve uluslar arası yayılımının incelendiği görgül çalışmaları beraberinde getirmiştir (örneğin, Cole, 1989; Fligstein, 1985; Hamilton ve Biggart, 1988; Hirsch, 1986; Tolbert ve Zucker, 1983). Seksenli yılların sonları ve 90’lı yılların başlarında ise kurumsal kuramcılar, yaptıkları özelleştiriler sonucunda (örneğin, Scott, 1987 ve 1995; Zucker, 1987 ve 1988), bir yandan kuramın kimliğini daha belirgin hale getirirken, diğer yandan da ilk formülasyonlarda gözardı edilen “güç”, “eylem” ve “değişim” gibi kavramları kuramla bütünleştirmeye çalışmışlardır (örneğin, DiMaggio, 1988; DiMaggio ve Powell; 1991; Powell, 1991; Scott, 1987 ve 1991; Zucker, 1987 ve 1988). Bu anlamda, Powell ve DiMaggio’nun (1991) derlediği “turuncu kitap”, kuramın kavramsal ve görgül geçerliliğini geliştirmesi, kuramı diğer yaklaşımlardan ayırması, doksanlı yıllar boyunca yapılacak kurumsal çalışmaları ve yeni tartışmaları tetikleme açısından kurumsal kuramın gelişim sürecinde bir kilometre taşı niteliğindedir. Doksanlı yıllarda, bir yandan devlet ve meslek örgütlerinin örgütler üzerindeki etkilerine odaklanan görgül çalışmalar sürerken (örneğin, Dobbin ve Dowd, 1997; Dobbin, Sutton, Meyer ve Scott, 1993; Edelman, Uggen ve Erlanger, 1999; Palmer, Jennings ve Zhou, 1993), diğer yandan da örgütsel alandaki “değişim” ve “çeşitlilik” olgusunu inceleyen görgül ve kuramsal çalışmaların sayısında artış gözlenmektedir (örneğin, *Academy of Management Journal* 2002 Kurumsal Değişim özel sayısı; Barley ve Tolbert, 1999; Greenwood ve Hinings, 1996; Haveman ve Rao, 1997; Hoffman, 1999; Kratz ve Zajac, 1996; Leblebici, Salancik, Copay ve King, 1991; Lounsbury, 2001; Oliver, 1991 ve 1992; Rao, 1998; Seo ve Creed, 2002; Stearns ve Allan, 1996; Tolbert ve Zucker, 1996; Westphal, Gulati ve Shortell, 1998).

Örgüt kuramı alanında ABD merkezli çalışmalarda bu gelişmeler olurken, örgüt ve yönetim bilgisi üretimi açısından “çevre” ülke niteliği taşıyan ülkemizdeki çalışmaların bu gelişmelerle pek ilgilenmediklerini, Üsdiken ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalar sayesinde çok iyi bilmekteyiz (Üsdiken 1996; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Çetin, 1999; Üsdiken ve Çetin, 2001; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Selekler, 1997; Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998). Üsdiken ve arkadaşlarının çalışmaları göstermektedir ki, ABD merkezli İngilizce örgüt kuramı yazınında 1970’lerin sonlarından itibaren, kaynak bağımlılığı (Pfeffer ve Salancik, 1978), popülasyon ekolojisi (Hannan ve Freeman, 1977), işlem maliyeti

(Williamson, 1981) ve kurumsal kuram gibi yeni yeni kuramlar gündeme gelirken ve özellikle İngiltere kaynaklı eleştirel ve postmodern yaklaşımları da kapsayacak biçimde bir paradigma çeşitliliğinden söz edilirken (Üsdiken ve Leblebici, 2002), Türkiye’deki örgüt kuramı yazını uygulamaya dönük, “yönetimin ilkeleri-işlevleri” karakterini sürdürmüş, koşulbağımlılık yaklaşımını örgüt kuramında gelinen son nokta olarak görmeye devam etmiştir.

Dolayısıyla, Türkiye’de zaten sınırlı olagelmış örgüt kuramı çalışmaları içinde kurumsal kuramı temel alan araştırmalar oldukça az sayıdadır. Belki biraz zorlamayla, uzun yıllardır ABD’nin Illinois Üniversitesinde çalışan Hüseyin Leblebici’nin, arkadaşları ile birlikte (Leblebici, Salancik, Copay ve King, 1991) kurumsal kurama yaptığı katkıdan kendimize pay çıkarabiliriz. Leblebici ve arkadaşları, bir örgütsel alandaki kurumsallaşmış uygulamaların değişmesi için ille de alanın dışından gelen bir etkinin (ekonomik ve siyasi krizler gibi) olması gerektiğini, alanın kendi iç dinamikleri ile bu uygulamaların değişebileceğini ileri sürmektedirler. ABD’deki radyo yayıncılığı sektörünü tarihsel olarak inceleyerek, alanın merkezinde yer alan örgütlerin yaygın olarak benimsediği ve bu nedenle kurumsallaşmış olan uygulamaların, alanın çevresinde yer alan örgütlerin bu uygulamaların yarattığı kaynak kısıtlılığı sorununu aşmak üzere yaptıkları yeniliklerin, zaman içinde merkezdeki örgütler tarafından benimsenmesi sonucunda değiştiğini göstermektedir. Böylelikle, alanın çevresinden doğan bir başka uygulama yaygın hale gelene kadar, yeni uygulama yayılmakta ve kurumsallaşmaktadır. Yine aynı şekilde ABD’de Boston Üniversitesinde çalışan Işın Güler arkadaşlarıyla birlikte yaptığı çalışmada (Güler, Guillen ve Macpherson, 2002), ISO 9000 kalite sertifikası uygulamasının uluslar arası yayılımında, devletlerin ve çok uluslu şirketlerin, ekonomik ilişkilerin yürütüldüğü ağlar üzerinden zorlayıcı ve normatif bir eşbiçimlilik etkisi yarattığını gözlemlemişlerdir. Ayrıca, ticari ilişkilerde benzer roller üstlenen aktörler arasında öğrenmeye dayalı, rekabetçi bir öykünmenin söz konusu olduğunu bulmuşlardır.

Türkiye’deki araştırmacıların kuramsal kuram çalışmalarına örnek olarak, Üsdiken ve arkadaşlarının çalışmaları (örneğin, Üsdiken, 1996; Üsdiken, 2003; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Pasadeos, 1993), Sargut’un çalışması (1999), Özen’in çalışmaları (Özen, 2002a, 2002b, 2002c) ve Özkara ve Kurt’un (2004) çalışması verilebilir<sup>1</sup>. Üsdiken ve arkadaşları, Türkiye’deki örgütler/yönetim yazınının ve işletmecilik eğitiminin oluşumu ve değişimini açıklayan çalışmalarında kurumsal kuramın temel savlarına ve kavramlarına dayanmaktadırlar. Örneğin, Türk örgütler/yönetim yazınının

<sup>1</sup> Bu liste kesinlikle kapsamlı değildir. Örneğin, çeşitli kongrelerde sunulmuş, ancak, hakemli dergilerde yayınlanmamış çalışmaları kapsamamaktadır.

başlangıç yıllarında oluşan kurumsal bağlamın, uygulamaya dönük tekniklere ilgi gösteren, görgül araştırma yerine ABD merkezli ithal modellere dayanan ve yol gösterici örgüt mühendisliği tavrı sergileyen bir yazın yarattığını ve “ilk etkinin” izlerinin (Stinchcombe, 1965) günümüze kadar sürdüğünü ileri sürmektedirler (Üsdiken, 1996; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Pasadeos, 1993). “Geçmişe bağlılık” biçiminde kendini yeniden üreten yazının bu niteliği, ABD’de eğitim görüp yurda dönen akademisyenlerin yarattığı “örnek alma” ve YÖK’ün kurulmasıyla birlikte ortaya çıkan “zorlayıcı” mekanizmalar yoluyla, görgül çalışmalara dayanan bir bilgi üretim biçimine doğru değişmiştir (Üsdiken ve Erden, 2001). Bu çalışmalar, bir örgütsel alandaki üretim biçimini, alanın ilk yıllarındaki uluslar arası bağımlılık ilişkilerinin yarattığı etkinin şekillendirdiğini ve böylece oluşmuş düzenleyici, normatif ve bilişsel mekanizmalar yoluyla (DiMaggio ve Powell, 1983; Scott, 1995) bu üretim biçimini nasıl yeniden ve yeniden ürettiğini, ancak aynı zamanda, üretim biçimindeki değişimlerin de yine bu etki kanalıyla yaratılan öykünmecî ve düzenleyici (DiMaggio ve Powell, 1983) mekanizmalarla gerçekleştiğini göstermektedir. Özen (2002a) ise, geçmişten gelen yönetimci gelenekle, öykünmecî ve zorlayıcı mekanizmalarla sonradan edinilen görgülcü anlayışın evliliği sonucunda, alandaki kuramsal gelişmeye katkı sağlamaktan uzak bir “törenselleşmiş görgülcülük” anlayışının doğduğuna dikkat çekmektedir.

Üsdiken, Türkiye’deki işletmecilik eğitiminin gelişimi üzerine yaptığı çalışmada da (Üsdiken, 2003), çeşitli üniversitelerin işletme bölümlerindeki müfredat ve eğitim yöntemlerinin, belirli bir kurumsal modele (Amerikan modeli) doğru benzeşmekle birlikte, kuruluş yıllarında örnek alınan kurumsal modellerin (Alman ve Fransız modelleri) etkilerini yine de sürdürdüğünü göstermektedir. Üsdiken’in bu çalışması, bize bir yandan, başka ulusları model almanın bir ülkedeki kurumsal alanın oluşumunu nasıl etkilediğini ve değiştirdiğini, diğer yandan da bu “etkinin”, Friedland ve Alford’ın (1991) “çoklu kurumsal mantıklar” tezine uygun olarak, çeşitli ve birbiriyle çelişen özellikler taşıdığını göstermektedir.

Üsdiken’in Gökşen ile birlikte yaptığı bir başka çalışmada ise (Gökşen ve Üsdiken, 2001), koşulbağımlılık kuramı ile makro-kurumsal yaklaşımın (Hamilton ve Biggart, 1988; Whitley, 1999) temel tezleri, Türkiye’deki “şirket topluluklarının” yönetimsel, yapısal ve stratejik nitelikleri incelenerek karşılaştırılmaktadır. Çalışmanın bulguları, şirket topluluklarının bazı yönetimsel özelliklerinin (örneğin sahiplik yapısı), koşulbağımlılık kuramının vurguladığı bağlamsal koşullardan etkilenmezken, bazı yapısal özelliklerinin (örneğin, karmaşıklık) etkilendiğini göstermektedir. Diğer yandan, şirket topluluklarının kurulduğu dönemlerdeki kurumsal farklılıkların yönetim, yapı ve stratejilerinde farklılıklara yol açmadığı bulgulanmaktadır. Bu çalışmalar, Türkiye’deki şirket toplulukları bazında,

koşulbağımlılık ve kurumsal kuramların, örgütlerin farklı boyutları için geçerli olduğunu göstermektedir.

Sargut (1999) kuramsal çalışmasında, kültürcü yaklaşımla (örneğin, Hofstede, 1984) kurumsal kuramı bütünleştirerek, toplumsal kültürün bireyci ve toplulukçu değerlerinin baskın olma derecesine göre, o ülkedeki kurumsallaşma süreçlerinin farklılaşacağını ileri sürmektedir. Sargut'a göre, örneğin, toplulukçu toplumlardaki örgütler, bireyci toplumlardakilere göre, teknik çevreden çok kurumsal çevrelere tepki vermektedirler. Ayrıca, toplulukçu toplumların modernleşme sürecinde Batı'dan kurumsal yapıların ithal edilmesinin, yeni ve eski kurumsal şablonları benimseyen merkez ve çevre toplumsal gruplarını doğurduğunu ve böylece yaşanan yeniden kurumsallaşma (Jepperson, 1991) sürecinde eski kurumsal şablonu benimseyen çevredeki gruplar, önce kaçınma stratejisi ile tepki verirken (Oliver, 1991), daha sonra demokrasinin olanaklarından yararlanarak karşı koyma stratejisine yönelmektedirler ve karşı-kurumsallaşma sürecini başlatmaktadır. Böylelikle, toplulukçu toplumlarda hızla ve bazen kaotik bir biçimde değişen örgütsel alanlar, çok sayıda grubun izlediği çatışan yeniden kurumsallaşma süreçlerinin bir ürünüdür. Sargut ayrıca, toplulukçu toplumlarda, bireyci toplumlara göre, öykünmecilik eşbiçimliliğinin daha baskın olduğunu ileri sürmektedir. Son olarak Sargut, Boisot'nun (1986) kuramsal çerçevesinden yararlanarak, toplulukçu toplumlardaki karşı kurumsallaşmanın taşıdığı baskın yönetim mekanizmasının bireyci toplumlarda olduğu gibi, Tımar-Bürokrasi-Piyasa yörüngesi yerine, Tımar-Klan geçiş şeklinde bir yörünge izlediğini öngörmektedir.

Özen ise (2002b ve 2002c), kurumsal kuramın yayılım, ulusal kurumsal bağlam, yönetim uygulamalarının meşrulaştırılması ve kurumsal değişim kavramlarına dayanarak, toplam kalite yönetiminin Türkiye'deki yayılım süreci incelemektedir. Özen'e göre, TKY'nin yayılım süreci ve içeriği, ulusal kurumsal bağlamın kendine özgü niteliklerince biçimlenmekte ve yayma işlevini üstlenen aktörler tarafından ekonomi-politik gündemlerine koşut olarak yeniden kurgulanmaktadır (Özen, 2002b). Bu bulguya dayanarak Özen, uluslar arası alandan transfer edilen yönetim modellerinin alıcı ülkelerin ulusal iş sistemlerinin etkisiyle ülkeden ülkeye farklılaşması sonucunda, küresel anlamda bir türdeşleşme yaşanmayacağını ileri sürmektedir. Örneğin, Türkiye'de TKY, meşrulaştırıcı aktörler tarafından, sadece bir "yönetim yöntemi" değil, ekonomik ve toplumsal gelişmenin aracı, barışı ve refahı sağlayan bir toplumsal düzen modeli ve bireysel huzuru sağlayan bir yaşam biçimi olarak yeniden kurulmaktadır. Özen ayrıca, Türkiye'deki büyük sanayi kuruluşlarının TKY'ni pragmatist-törenselleştirilmiş bir biçimde benimsemelerinin anlamlı bir kurumsal değişime karşılık gelmediğini ileri sürmektedir.

Son olarak Özkara ve Kurt (2004), bir “kurumsal değişim” projesi olarak Türkiye’deki kamu yönetimi reformunu incelemiştir. Reformu hazırlayan küresel, bölgesel ve yerel dinamikleri irdeledikten sonra, kurumsal değişimin içeriğini oluşturan “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı”nda, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi, yeniden yapılanma, esnek ve yalın örgütler, performans değerlendirme, katılımcı yönetim gibi işletme yönetimi kavramlarının sıkça yer aldığını saptamışlardır. Sonuç olarak Özkara ve Kurt, kamu yönetiminde “işletme yönetimi” zihniyetini egemen hale getiren neo-liberal anlayışın, Türkiye’deki kamu yönetimi reformunda da, gerek bağlamsal koşullar gerekse reformu biçimlendiren aktörler aracılığıyla kendisini gösterdiğini ileri sürmektedirler.

Yönetim Araştırmaları Dergisinin bu sayısının kurumsal kurama ayrılmasının temel amacı, kurumsal kurama Türkiye kaynaklı katkıları artırmak ve Türkçe kurumsal kuram yazınına genişletmektir. Kurumsal Kuram Özel Sayısında bulunan üç makale: (1) Argun Saatçioğlu’nun “Güç, sınıf çatışması ve ayrımcı örgütsel biçimlerin kurumsallaşması”, (2) Mehmet Erçek’in “Çeviri, aktör ağları ve eksik/öncül kurumsallaşma: Türkiye’deki mesleki personel/insan kaynakları söyleminin yeniden kurgulanması, 1960-1999” ve (3) Belkıs Özkara ve Kerim Özcan’ın “Bir kurumsal alanın doğuşu ve evrimi: Türkiye’de muhasebenin meslekleşme süreci” çalışmalarıdır. Makalelerden ilki ABD’de çalışan bir akademisyenimizin yine ABD’deki bir toplumsal olguyu temel alarak yaptığı çalışma iken, diğer iki makale Türkiye’de çalışan akademisyenlerimizin Türkiye’deki örgütsel olgulara ilişkin araştırmaları içermektedir.

Saatçioğlu’nun çalışması, kurumsal kurama iki açıdan önemli katkılar sağlamaktadır. Birincisi, kurumsal kuramın başlangıçta ısrarla vurguladığı ancak görgül olarak incelemekten kaçındığı, “olduğu gibi kabullenme”, “aksini bile düşünememe” ya da “bilişsel olarak kanıksama” biçiminde tanımlanan meşruiyet olgusunun nasıl incelenebileceğini göstermesidir. İkincisi ise, bu incelemeyi, yine kurumsal kuramın ısrarla görmezden geldiği sınıfsal çatışma, güç ve tahakküm kavramlarına dayanan bir perspektifle nasıl yapılabileceğini göstermesidir. Saatçioğlu bunu, ABD’nin Cleveland kent merkezinde yaşayan yoksul alt sınıfların kısır bir döngü içinde yoksulluğunu yeniden üreten ve ayrımcı olduğu aşikar “mahalle okulu” modelinin nasıl olup da “itiraz edilemez” bir meşruiyete sahip olduğunu inceleyerek yapmaktadır. Saatçioğlu’na göre, bir toplumsal grubun çıkarlarını açık olarak zedeyen ve adil olmayan bir örgüt biçimini itiraz edilemez kılan dinamik, çıkarları zedelenen alt grupların ne isteyeceklerinin ve söyleyebileceklerinin baskın sınıf tarafından sınırlandırılması ve alt üst edilmesidir. Saatçioğlu bu saptamalarına dayanarak, kurumsal kuramın, sosyal sınıf düzeyinde açık çatışma yokluğunu, uzlaşmanın değil tam tersine tahakkümün bir işareti olarak alan bir bakış açısıyla geliştirilebileceğini vurgulamaktadır.

Saatçioğlu'nun çalışmasının kurumsal kurama yöntemsel ve kurumsal açıdan sağladığı katkının çok anlamlı olduğunu belki söylemeye bile gerek yok. Ben bunun ötesinde, çalışmanın, adil olmadığı halde "itiraz edilemez" ve hatta "aksi düşünülemez" rgtsel biçimler cenneti olan ülkemizdeki olguları araştıran çalışmaları tetikleyeceğine inanıyorum.

Erçek ise çalışmasında, tarihsel bir bakış açısıyla Türkiye'deki farklı aktör gruplarının ürettiği mesleki Personel/İnsan Kaynakları söylemini kurgulamacı bir yaklaşımla inceleyerek bu alandaki kurumsal değişimi açıklamaktadır. Erçek bunu yaparken, kapsamlı bir veri setini yorumsal söylem analizi ve anlatı kurgulaması yöntemleriyle ustaca analiz ederek, kurumsal kuramda son yıllarda vurgulanan, ancak henüz olgunlaşmamış kurgulamacı yaklaşımın kurumsal değişimi anlamada nasıl etkili bir biçimde kullanılabileceğini bize göstermektedir. Ayrıca Erçek'in çalışması, kurumsal değişimi anlamada, aktörün niyetselliğini vurgulayan yaklaşımla (DiMaggio, 1988; Greenwood ve Hinings, 1996) post-yapısalcı yaklaşımın (Lawrence, Hardy ve Phillips, 2002) "aktör ağları" kavramı çerçevesinde bütünleştirilebileceğini göstermektedir. Bu nedenlerle, çalışma araştırmacılar için yöntemsel açıdan bir yol gösterici niteliği taşımaktadır. Çalışmanın diğer önemli katkıları ise kurumsal açıdandır. Erçek, görgül çalışmasının bulgularına dayanarak, kurumsal kuramın en temel varsayımlarından biri olan "eşbiimliliğe doğru kurumsal bir değişim için yapılandırılmış makro arkaplanın (devlet, meslek örgütleri, firmalar ve bunlar arası sıkı etkileşimler) gerekli olduğu" varsayımının Türkiye gibi "evre" lkelerde geçerli olmayabileceğini ileri surmektedir. evre lke olarak bir yandan merkez ülkelerden ithal edilerek oluşturulmaya çalışılan makro kurumlar ve bunlara iliştirilmış kurumsal mantıklarla, diğer yandan da merkez ülkelere benzemeyen kendine özgü mevcut kurumlar arası sistem dinamikleri, kurumsal değişimi biçimleyen önemli etmenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, merkez-evre etkileşimi evre ülkelerde eşbiimlilikten çok farklılaşmayı ve dönüşümü tetikleyebilmektedir. Erçek, evre ülkelerdeki yapılandırılmamış kurumsal ortam ve örgütsel alanlarda, merkezden ithal edilen uygulamaların yayılımının kendisinin, kurumsal değişimi doğurabileceği savını ortaya atmaktadır. Ancak, bu kurumsal değişim sürecinde, tam olarak pekiştirilip içselleştirilmemiş, ancak kurumsallaşma potansiyeli olan, öncül-kurumsallaşma olguları da gözlemlenebilmektedir.

zkara ve zcan ise, Türkiye'de muhasebeciliğin meslekleşme sürecinin yaşandığı kurumsal alanın, kurumsal kuramın geleneksel tezlerini destekler biçimde doğduğunu ve geliştiğini göstermektedir. Meyer ve Rowan (1977) ve DiMaggio ve Powell'ın (1983) savlarına koşut olarak, Türkiye'de muhasebecilik mesleğini biçimlendiren kurumsal alan, modernleşme süreciyle birlikte devletin ve meslek örgütlerinin doğuşu, bu örgütler arası ilişkilerin biimselleşmesi ve alanı düzenleyen normlar ve kuralların sayıca

artması ve karmaşıklaşması sonucunda oluşmaktadır. Bu anlamda muhasebecilik mesleğinin ne olması gerektiği konusunda aktörler arası gözle görülür bir çatışma ve farklılaşma gözlenmemektedir. Kurumsal alanın oluşmasında ve değişiminde, çıkardığı yasalar ve kurulmasına önyak olduğu örgütsel yapılanmalar aracılığıyla devlet en önemli aktör olarak ortaya çıkmaktadır. Zaman içinde, mesleğe ilişkin üst birliklerin, uluslar arası örgütlerin, ulusal ve uluslar arası işletmelerin, eğitim kurumlarının, meslek gruplarının ve yazılım şirketlerinin etkileşerek mesleğin normlarına ilişkin argümanlar geliştirdiği yapılandırılmış bir kurumsal alan oluşmaktadır. Böylelikle, uluslar arası muhasebe standartları ve meslek normlarının, Türkiye’de mesleğin kurumsal anlam sistemi içinde kodlanarak bir eşbiçimlilik yarattığı görünmektedir. Özkara ve Özcan’ın bulguları Erçek’in bulguları ile karşıtlık göstermektedir; ilkinde kurumsal değişim kurumsal kuramın geleneksel tezlerini destekler biçimde “sorunsuz” bir biçimde eşbiçimliliğe doğru gerçekleşirken, ikincisinde kurumsal kuramın temel varsayımlarına ters bir biçimde farklılaşma ve çatışma gözlenmektedir. Bu farklılığın, çalışmaların yaklaşım farklılığından kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak, yaklaşım farklılığından kaynaklanan etkiyi bir kenara bıraktığımızda, kurumsal değişim sürecinin dinamiklerinin, incelenen alanın ya da uygulamanın özelliklerine bağlı olarak değişebileceği akla gelmektedir. Örneğin, personel/insan kaynakları yönetimi muhasebe uygulamalarına göre daha bulanık/soyut bir içerik taşımakta ve ikincisinde vergilendirme ile doğrudan ilişkisinden dolayı devletin ve meslek odalarının düzenleyici rolü daha etkin bir biçimde hissedilmektedir. Sonuç olarak, çevre ülkesi olmasından bağımsız olarak, makro kurumsal bağlamın örgütsel alanı biçimlendirme derecesinin de, ele alınan örgütsel alanın niteliklerine bağlı olarak değişebileceği fikri, karşılaştırmalı çalışmalarda ele alınabilecek bir araştırma konusu olarak belirmektedir.

Bu sayının hazırlanmasına bir çok kişi katkıda bulundu. Ben öncelikle, çalışmalarıyla bu sayıyı mümkün kılan Argun Saatçioğlu’na, Mehmet Erçek’e, Belkıs Özkara’ya ve Kerim Özcan’a ve Saatçioğlu’nun çalışmasını titizlikle Türkçe’ye çeviren Özlem Ögütveren’e teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca, makalelerin düzeltilmesine yardımcı olan doktora öğrencilerimiz Beyhan Aksoy ve Şirin Atakan Duman’a şükran borçluyum. Son olarak, sayının yayına hazırlanmasında gösterdiği titizlikten ötürü H.Cenk Sözen’e teşekkürü bir borç bilirim.



## KAYNAKÇA

- Academy of Management Journal* . 2002 Special issue on institutional change. 45.
- Astley, W. G. ve van de Ven, A. H. 1983. Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 28: 245-273.
- Barley, S. R. ve Tolbert, P. S. 1997 Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18 (1): 93-117.
- Boisot, M. H. 1986. Markets and hierarchies in a cultural perspective. *Organization Studies*, 7 (2): 135-158.
- Burrell, G. ve Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann
- Child, J. 1972. Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. *Sociology*, 6: 1-22.
- Cole, R. E. 1989. *Strategies for learning: Small-group activities in American, Japanese, and Swedish industry*. Berkeley: University of California Press.
- DiMaggio, P. J. 1988 Interest and agency in institutional theory. L. G. Zucker (Der.), *Institutional patterns and organizations*: 3-22. Cambridge, Mass.: Ballinger.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. 1983. Iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. 1991. Introduction. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 1-38. Chicago: University of Chicago Press.
- Dobbin, F. R. ve Dowd, T. J. 1997. How policy shapes competition: Early railroad foundings in Massachusetts. *Administrative Science Quarterly*, 42: 501-529.
- Dobbin, F. R., Sutton, J., Meyer, J. W. ve Scott, W. R. 1993. Equal opportunity law and the construction of internal labor markets. *American Journal of Sociology*, 99: 396-427.
- Edelman, L. B., Uggen, C. ve Erlanger, H. S. 1999. The endogeneity of legal regulation: Grievance procedures as rational myth. *American Journal of Sociology*, 105: 406-454.
- Fligstein, N. 1985. The spread of the multidivisional form among large firms 1919-1979. *American Sociological Review*, 52: 44-58.
- Friedland, R. ve Alford, R. R. 1991. Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 232-263. Chicago: University of Chicago Press.
- Gökşen, N. S. ve Üsdiken, B. 2001. Uniformity and diversity in Turkish business groups: Effects of scale and time of founding. *British Journal of Management* 12 (4): 325-340.
- Greenwood, R. ve Hinings, C. R. 1996. Understanding radical organizational change: Bringing together the old and new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21 (4): 1022-1054.
- Guler, I., Guillén, M. F. ve Macpherson, J. M. 2002 Global competition, institutions, and the diffusion of organizational practices: The international spread of

- ISO 9000 quality certificates. *Administrative Science Quarterly*, 47: 207-232.
- Hamilton, G. G. ve Biggart, N. W. 1988. Market, culture, and authority: A comparative analysis management and organization in the Far East. *American Journal of Sociology*, 94: 552-594.
- Hannan, M. ve Freeman, J. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82: 929-964.
- Haveman, H. A. ve Rao, H. 1997. Structuring a theory of moral sentiments: Institutional and organizational coevolution in the early thrift industry. *American Journal of Sociology*, 102: 1606-1652.
- Hirsch, P. M. 1986. From ambushes to golden parachutes: Corporate takeovers as an instance of cultural framing and institutional integration. *American Journal of Sociology*, 91: 800-837.
- Hirsch, P. M. ve Lounsbury, M. 1997. Ending the family quarrel: Toward a reconciliation of 'old' and 'new' institutionalisms. *American Behavioral Scientist*, 40: 406-418.
- Hoffman, A. 1999. Institutional evolution and change: Environmentalism and the US chemical industry. *Academy of Management Journal*, 42 (4): 351-371.
- Hofstede, G. 1984. *Culture's consequences* (Abridged Edition) London: Sage.
- Jepperson, R. L. 1991. Institutions, institutional effects, and institutionalism. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 143-163. Chicago: University of Chicago Press.
- Kratz, M. S. ve Zajac, E. J. 1996. Exploring the limits of the new institutionalism: The causes and consequences of illegitimate organizational change. *American Sociological Review*, 61: 812-836.
- Lawrence, T. B., Hardy, C. ve Phillips, N. 2002. Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions. *Academy of Management Journal*, 45: 281-290.
- Leblebici, H., Salancik, G. R., Copay, A. ve King, T. 1991. Institutional change and the transformation of interorganizational fields: An organizational history of the U.S. radio broadcasting industry. *Administrative Science Quarterly*, 36: 333-363.
- Lounsbury, M. 2001. Institutional sources of practice variation: Staffing college and university recycling programs. *Administrative Science Quarterly*, 46: 29-56.
- McKinley, W., Mone, M. A. ve Moon, G. 1999. Determinant and development of schools in organization theory. *Academy of Management Review*, 28: 634-548.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340-363.
- Meyer, J. W. ve Scott, W. R. 1983. *Organizational environments: Ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage.
- Oliver, C. 1991. Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16 (1): 145-179.
- Oliver, C. 1992. The antecedents of deinstitutionalization. *Organization Studies*, 13 (4): 563-588.
- Özen, Ş. 2002a. Türkiye'de örgütler/yönetim araştırmalarında törenselleşme/görgüçülük sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2): 187-213.

- Özen, Ş. 2002b. Toplam kalite yönetiminin Türkiye’de yeniden kurgulanması: Koşulbağımlı türdeşleşme tezinin bir testi. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (1): 105-142.
- Özen, Ş. 2002c. Bağlam, aktör, söylem ve kurumsal değişim: Türkiye’de toplam kalite yönetiminin yayılım süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1): 47-90.
- Özkara, B. ve Kurt, M. 2004. Bir kurumsal değişim önerisi olarak kamu yönetimi reformlarına yönetim bilgisinin nüfuzu: Kamu Yönetimi Temel Tasarısı örneği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1): 49-77.
- Palmer, D. A., Jennings, D. P. ve Zhou, X. 1993. Late adoption of the multidivisional form by large US corporations: Institutional, political, and economic accounts. *Administrative Science Quarterly*, 38: 100-132.
- Pfeffer, J. ve Salancik, S. R. 1978. *The external control of organizations*. New York: Harper and Row.
- Powell, W. W. 1991. Expanding the scope of institutional analysis. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 183-203. Chicago: University of Chicago Press.
- Powell, W. W. ve DiMaggio, P. J. 1991. (Der.) *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago: University of Chicago Press.
- Rao, H. 1998. Caveat emptor: The construction of nonprofit consumer watchdog organizations. *The American Journal of Sociology*, 103 (4): 912-933.
- Sargut, A. S. 1999. Institutionalization process in collectivist cultures: A cross-cultural approach. *Utrecht Business Review*, 1 (1): 75-87.
- Scott, R. W. 1995. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Scott, R. W. 1991. Unpacking institutional arguments. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 164-182. Chicago, CH: The University of Chicago Press.
- Scott, R. W. 1987. The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32: 493-511.
- Seo, M-G. ve Creed, W. E. D. 2002. Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27 (2): 222-247.
- Stearns, L. B. ve Allan, K. D. 1996. Economic behavior in institutional environments: The corporate merger wave of the 1980s. *American Sociological Review*, 61: 699-718.
- Stinchcombe, A. L. 1965. Social structure and organizations. J. G. March (Der.) *Handbook of organizations*: 142-193. Chicago, IL: Rand McNally and Company.
- Tolbert, P. S. ve Zucker, L. G. 1983. Institutional sources 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 Zucker, L. 1996. The institutionalization of institutional theory. S. Clegg, C. Hardy ve W. Nord (Der.), *Handbook of organization studies*: 175-190. London: Sage.
- Üsdiken, B. 1996. Importing theories of management and organization: The case of Turkish academia. *International Studies of Management and Organization*, 26 (3): 33-46.

- Üsdiken, B. 2003. Plurality in institutional environments and educational content: The undergraduate business degree in Turkey. R. P. Amdam, R. Kvalshaugen ve E. Larsen (Der.) *Inside the business schools: The content of European business education*, 87-109. Abstrakt, Liber: Copenhagen Business School Press.
- Üsdiken, B. ve Çetin, D. 1999. Türkiye’de akademik dünyanın yönetme işine yaklaşımında 1950’li yıllarla birlikte ne değişti? *Amme İdaresi Dergisi*, 32 (4): 47-65.
- Üsdiken, B. ve Çetin, D. 2001. From betriebswirtschaftslehre to human relations: Turkish management literature before and after the Second World War. *Business History*, 43 (2): 99-124.
- Üsdiken, B. ve Erden, Z. 2001. Örnek alma, mecbur tutulma ve geçmişe bağımlılık: Türkiye’deki yönetim yazınında değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (4): 1-31.
- Üsdiken, B. ve Leblebici, H. 2002. Organization theory. N. Anderson ve diğ. (Der.) *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, Newbury Park: Sage, 377-397.
- Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. 1993. Türkiye’de örgütler ve yönetim yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (2): 73-93.
- Üsdiken, B., Selekler, N. ve Çetin, D. 1998. Türkiye’de yönetim yazınına egemen anlayışın oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 31 (1): 57-88.
- Westphal, J. D., Gulati, R. ve Shortell, S. M. 1997. Customization or conformity? An institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. *Administrative Science Quarterly*, 42: 366-394.
- Whitley, R. 1999. *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. Oxford University Press: Oxford.
- Williamson, O. E. 1981. The economics of organizations: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87: 548-577.
- Zucker, L. G. 1977. The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 42: 726-43.
- Zucker, L. G. 1987. Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, 13: 443-464.
- Zucker, L. G. (Der.) 1988. *Institutional patterns and organizations*. Cambridge: Ballinger.