

Firma Kuramı: 1980 Sonrası İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlar¹

Ali Fıkırkoca, Ankara Üniversitesi, SBF, İşletme

Giriş

1990'lı yıllarda Doğu Bloğunun çökmesi, İsveç sosyal demokrasisinin başarısızlıkları ve Keynes'gil politikalardan uzaklaşılması ile toplumsal kuramcılar liberal demokrasiyi ve onu en iyi şekilde temsil eden Amerikan modelini "tarihin sonu" olarak ilan ettiler (Fukuyama, 1992). Özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısında Amerika'nın "yeni ekonomisinde" yakalanan yüksek büyüme ve düşük enflasyon seviyeleri Asya'nın sözde "ahbap-çavuş ilişkilerine dayalı" kapitalist kalkınma modeline üstünlüğünü kabul ettirmiş gözükmekteydi. Bu süreçte Amerikan kapitalizminin hem eski doğu bloku hem de diğer kapitalist ülkelere karşı sağladığı iktisadi/siyasi/ideolojik üstünlük "tarihin sonu" tezine duyulan inancı pekiştirmiştir. Bu genel görüşün doğal bir uzantısı olarak Amerikan işletmecilik modeli -Fordist dönemden sonra- bir kez daha en iyi işletmecilik modeli statüsüne erişti.

2000'li yıllara gelindiğinde ise Amerikan modelinin gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamasının istenilen kalkınma sonuçlarını vermediğini ve Amerikan işletmecilik modelinin finansal köpüklere dayanan kırılgan temellerinin sorgulandığını görüyoruz. Günümüzde giderek artan bir şekilde 90'lı yılların aksine tek tip bir kalkınma modeli olamayacağı görüşü ön plana çıkmıştır. Yine bu yaklaşıma paralel olarak işletme literatüründe farklı ülkelerin farklı iş yapma deneyimlerine odaklanan yeni yaklaşımların benimsendiğini görüyoruz.

Bu makalenin amacı, kabaca 1980'lerin başlarında ortaya çıkan ve genel olarak kurumsal analiz olarak tarif edilen bu yeni yaklaşımların gelişimini irdelemektir. Ancak burada yazın incelememizi kurumsal analizin işletme disiplini açısından firma kuramına getirdiği katkılarla sınırlı tutacağız. Kanımızca bu katkıların anlaşılabilmesi için ilk olarak kurumsal analizin klasik iktisat ve örgüt sosyolojisi kuramlarına getirdiği yeni açılımların anlaşılması önem kazanmaktadır. İkinci olarak da söz konusu yaklaşımın şemsiyesi altında yer alan evrimsel iktisat temelli beceri yaklaşımı ile modern örgüt sosyolojisi temelli ulusal iş sistemi yaklaşımı arasında (yani iktisadi ve sosyolojik yaklaşımlar arasında) sentez olasılıklarının irdelenmesi gereklidir.

İktisatta ve Örgüt Kuramında Klasik ve Kurumsal Yaklaşımlar

İktisat kuramında firma: 1980'li yıllardan itibaren ana akım iktisat kuramlarındaki gelişmelere karşı eleştirel duran pek çok toplumsal kuramcı iktisadi sistemin

sağlıklı işleyişi için “kurumlar önemlidir” fikrine artan bir ilgi göstermeye başladılar. Bu araştırmacıların amacı ekonominin ve örgütlerin anlaşılmasında günümüz kapitalist toplumlarında alternatif ve tamamlayıcı yönetim tarzlarının çok parçalı karışımına bakarak yeni bir anlayış geliştirmektir (Boyer, 1997). Kurumların ve tarihsel incelemelerin ‘evrensel iktisadi’ kuramların yerini alması yeni kurumsal iktisat (Williamson, 1985), neo-kurumsalcılık (Hodgson, 1988), evrimsel iktisat (Dosi et.al., 1988), yeni iktisat tarihi (North, 1990), düzenleme kuramı (Boyer R. and Saillard Y., 2001) ve eski Amerikan kurumsalcılığının yeniden keşfinde olduğu gibi farklı iktisadi kuramların önünü açtı (Veblen, 1899). Biz bu gelişmeleri sadece firma kuramı açısından ele alacağız.

Foss’un (2000) da belirttiği gibi neo-klasik iktisattan türetilen firma kuramları, aralarındaki farklılıklara rağmen, firmadaki iktisadi örgütlenme sorunlarının güdü çatışmalarından kaynaklandığını öne süren ortak bir temayı paylaşmaktadırlar. Foss’un firma sınıflandırması üç genel kategoriye içermektedir. İlk olarak, sözleşmeler demeti ve temel vekalet kuramları iktisadi aktörlerin mükemmel bir rasyonaliteyi ve eksiksiz sözleşmelerin varlığını varsaymaktadır. İkinci olarak, eksik sözleşme perspektifi söz konusudur ve iki ana başlık altında incelenebilir: eşgüdümleme perspektifi ve varlık özgüllüğü/mülkiyet hakkı perspektifleri. Bu, neo-klasik firma kuramının daha ayrıntılandırılmış bir versiyonudur. Bu yaklaşım Coase’ın (1937) belirsizliğin hakim olduğu ortamlarda firmanın hiyerarşik yapısının işlem maliyetlerini düşürdüğünü ileri süren görüşünden türetilmiştir.

Bu sözleşme temelli perspektif araştırmacının ilgisini yönetim konusuna odaklandırmaktadır (yani firmadaki farklı yapısal özelliklerin eşgüdümlenmesine). Foss’un yaptığı sınıflandırmadaki üçüncü kategori ise bu iki kuramsal yaklaşımla kökten bir kopuş kaydeden beceri perspektifidir. Bu perspektif büyük ölçüde Penrose’un (1955) çalışmalarından ilham almaktadır. Söz konusu yazar, iktisadi bir kurum olarak kavramsallaştırdığı firmanın büyümesinin tecrübeli ve yetenekli çalışan ve yönetici kaynaklarına bağlı olduğunu öne sürmüştü. Bu kaynaklar hiçbir zaman tam kapasite kullanılamamaktaydı. Bu fikirler günümüzde evrimsel iktisat ve bir kısım işletmecilik yazını tarafından tekrar ele alınmıştır (özellikle strateji araştırmaları ve uluslararası işletmecilik yazını). Evrimsel iktisat, firmanın, ayırt edici bilgi varlıkları deposu olarak önemini altını çizmiştir. Bu yaklaşıma göre firmalar ve sanayiler sürekli evrilen Schumpeter’ci bir bağlamda konumlandırılmıştır. Firmanın piyasada tutunabilmesinin sürekli olarak yenilikçi kalmasına bağlı olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla, firma kuramının odak noktası en doğru güdüleme yöntemlerinin değil yapılabilecek en iyi işlerin saptanması olmalıdır. Nelson (1991) firma seviyesindeki üretim becerilerindeki farklılıkların öğrenme ve iktisadi kalkınma için şart olduğunu öne sürmektedir. Çeşitlilik, yeni iş yapma biçimlerinin keşif ve tecrübe edilmesine katkıda bulunur.

Yani sözleşme temelli perspektiflerde, firma, kendisini sınırlayan piyasa ve teknoloji koşulları veri iken ortaya çıkan eşgüdümleme sorunlarına odaklanırken; ‘beceri’ temelli perspektiflerde firmanın sınırları firma rutinleri -yani öznel arasında paylaşılan ve kullanılan beceriler- ile teknoloji ve piyasada meydan gelen değişmelerle beraber evrilerek belirlenmektedir (Nelson and Winter, 1982).

Fakat Foss’un da (2000: 210) öne sürdüğü gibi “beceri temelli yaklaşım daha emekleme aşamasındadır. Firmanın sınırlarının tümüyle anlaşılabilmesi için, Polanyi’nin çok yerinde bir cümlesinde olduğu gibi bilginin ‘elle tutulamayan’ boyutuyla başedebilecek daha titiz bir iktisadi mikro-analiz gereklidir. Bu, ‘örgütlenme sermayesinin’ oluşması ve işleyişi ile, [yani] firma becerilerinin toplumsal bileşeni ile ilgili iktisadi kuramları gerektirmektedir”.

Coriat ve Weinstein’in (2002) da belirttiği gibi, evrimsel iktisat ve beceri ve kaynak temelli işletme kuramları firmayı yenilik sürecinin merkezinde kabul etmektedirler. Gerçekten de yenilik örgütsel bir süreçtir ve firmaların iç yetkinlikleri ve firmalar arası farklılıklar firmanın ve dolayısıyla sanayilerin evrimi açısından çok önemli unsurlardır. Fakat bu yaklaşımlar çoğunlukla firmanın iç yapısıyla ilgilenmektedir, oysa ki firmanın içinde bulunduğu kurumsal bağlamdan soyutlanmaması gereklidir (Coriat ve Weinstein, 2002). Ayrıca beceri temelli firmaların büyük çoğunluğu firma paydaşları arasındaki farklı çıkarların yarattığı siyasi eşgüdümleme sorunlarını görmezlikten gelmektedir (Coriat ve Weinstein, 2002) ve sadece bilişsel boyuta - üretim ve yenilikçilik kapasitesinin nasıl oluştuğuna - odaklanmaktadır. Fakat firma kapalı bir sistem değildir, yenilik süreci sırasında başka örgüt ve kurumlarla etkileşim halindedir. Dolayısıyla asıl mesele, bu süreçte, kurumların ve örgütlerin nasıl beraberce evrildiğini anlamaktır, bu da konu ile ilgili kurumların saptanması ve örgütsel faktörlerle olan etkileşiminin ortaya konmasını gerektirmektedir. Bu konu ‘kapitalist çeşitlilik’ literatürü olarak etiketlenen bir dizi kurumsal yaklaşım tarafından farklı şekillerde ele alınmaktadır.

Örgüt kuramındaki gelişmeler: Günümüzdeki hakim iktisat söylemi olan neo-klasik iktisat kurumsal iktisadın farklı varyantlarınca eleştirilirken, benzer gelişmeleri örgütsel sosyoloji literatüründe gözlemleyebiliriz.

Amerikan kökenli işletme ve örgüt sosyolojisi literatürü toplumsal, kültürel veya ulusal bağlamdan etkilenmeyen ‘en iyi iş örgütlenmesi’ varsayımına dayanmaktaydı. Bu yaklaşımın altyapısı ‘en iyi uygulamaları’ yaygınlaştırarak işletmenin bilimsel prensiplerini yaratmayı amaçlayan Frederick Taylor ve Elton Mayo’nun çalışmalarında kurulmuştur. Daha makro bir çerçevede sanayi

sosyologları, örneğin Kerr v.d. (1960), sanayileşmeye giden farklı yollara rağmen uzun vadede tüm ülkelerin aynı kalkınma modeline yakınsayacağını savlamışlardı. Bu tarz kuramsallaştırmaların altında yatan, teknoloji ve bilimin sağladığı evrensel mantığa duyulan temel inançtı. Amerikan kökenli örgüt kuramlarının en sofistike varyantlarından durumsallık yaklaşımı bile örgüt içi yapıyla teknoloji arasında doğrusal bir bağlantı kurar. Bu iki faktör birbirine tam uyumlu olacak şekilde eşleştirilmelidir, çünkü firmanın yapısı dış çevreye (ürün teknolojisine ve piyasa yapısına) uyum sağlamalıdır (Hassard, 1995).

Fakat, son zamanlarda neo-klasik iktisadın kurumsal perspektiflerden ilham alan yaklaşımlarca sorgulanmasında olduğu gibi ana akım işletme kuramlarının basitleştirici varsayımları da sorgulanmaya başladı. Örgütsel analiz alanında da modern iktisat kuramlarında olduğu gibi 'kurumlar önemlidir' sloganıyla yola çıkan yeni kurumsalcılık yaklaşımı (Powell and Di Maggio, 1991), örgütsel yapıların verilmiş kültürel norm ve kurallar içine yerleşik aktörlerce yaratıldığını savlamaktadır. Avrupa'da, ülkeler arası karşılaştırmalı araştırmalar yapan Aix-Grubu (Maurice et. al., 1982), farklı ülkelerdeki iş ortamı örgütlenmesindeki çeşitliliği sürdüren 'topluma özgül etkileri' - yani her ülkenin politik-ekonomi sistemi, tarihi, gelenekleri ve kültürü açısından özgüllüğünü - ortaya koydular. Sorge'nin de (1991: 162) belirttiği gibi: "Kabul edilen olasılıklar açısından aşağı yukarı eşdeğer durumda olan örgütsel birimleri uluslararası karşılaştırmalara tabi tutmak yoluyla, söz konusu grup örgütsel biçimler ve uygulamalar arasında ülkeden ülkeye, görev yapılan [örgüt içi] ortamla ... ilişkili olmayan, kurumsallaşmış insan kaynakları (eğitim, öğretim, iş kariyerleri), toplumsal tabakalaşma ve sanayi ilişkileriyle çok sıkı bir şekilde bağlı olan geniş bir çeşitlilik olduğunu belirledi".

Richard Whitley (1999) tarafından geliştirilen ve Ulusal İş Dizgeleri (UİD) ismiyle anılan kuramsal yaklaşım, topluma özgül etkiler okulunun görüşlerini çok sayıda ülkedeki iş dizgelerinin örgütlenmesine etki eden ulusal faktörlerin etkilerini analiz ederek genişletti. Kanımızca UİD yaklaşımı firmanın iç yapısına etki eden ulusal aktörlerin en ayrıntılı açıklamasını getirmektedir. Ampirik olarak bu yaklaşımı kullanarak yapılan ulusal karşılaştırmalar ABD, AB, Güneydoğu Asya ve Doğu Avrupa ülkelerini kapsamıştır. Ayrıca, makro seviyedeki iktisadi performans ve ulusal kurumlar arasındaki ilişkiyi irdeleyen Ulusal Yenilik Dizgeleri (Lundvall, 1992) veya Toplumsal Üretim Dizgeleri (Hollingsworth ve Boyer, 1997) gibi yaklaşımların aksine UİD yaklaşımı doğrudan firma seviyesinde analiz yapma imkanı tanımaktadır. Whitley tarafından belirlenen faktörler özellikle örgütsel koşulların toplumsal bağlamda yapılandırılmasıyla ilgilidir. Şimdi bu yaklaşımı daha ayrıntılı bir şekilde ele alalım.

İşletmecilik Dizgelerinin genel özellikleri kapitalist ekonomiler arasında farklılık gösteren iktisadi eşgüdümleme ve denetim inceleme birimleridir. Bunlar sekiz tane kilit boyutta temellendirilmiştir. Bunların ilk üçü sahiplik ilişkilerindeki farklılıklar ve sahipliğin iktisadi faaliyetlerin eşgüdümlemesindeki rolü: sahiplik denetiminin birincil yöntemi (doğrudan, piyasa sözleşmesi, ittifak), üretim zincirlerinin sahiplik bütünlüğünün genişliği, sektörlerin sahiplik bütünlüğü. Diğer üç özellik otoritenin ortak mülkiyete bağlı olmadığı örgütsel bütünlüşme biçimleriyle ilgilidir: üretim zincirlerinin ittifak eşgüdümlemesinin kapsamı, rakipler arası işbirliğinin kapsamı, sektörlerin ittifak eşgüdümleyebilme kapsamı. Son iki özellik ise iş ilişkileri yönetimi üzerinedir: çalışan ve işverenler arasındaki karşılıklı bağımlılık, çalışanlara duyulan güven ve yetki devri.

Bu işletmecilik dizgeleri özellikleri farklı toplumlarda farklı ÜİD'lerinin gelişmesine yol açan hakim toplumsal kurumlarla karşılıklı bağımlılık içerisinde geliştiği savunulmaktadır. ÜİD'leri biçimlendiren kilit kurumlar: devlet eşgüdümlemesi, mali sistem, dayanışmacı kamu eğitim sisteminin gücü, sendikanın gücü, devletin bilim ve teknoloji politikası ve biçimsel kurumlara duyulan güven.

Whitley son 15 yılda Triad ülkeleri ile ilgili olarak gerçekleştirdiği ampirik çalışmalarla 6 tane işletmecilik dizgesine dayalı bir sınıflamaya gitmiştir. Bunlar parçalı, eşgüdümlü sanayi bölge, dayanışmacı, ileri derecede eşgüdümlü ve devlet tarafından örgütlenen dizgeler olarak tasnif edilmiştir (ÜİD'nin ayrıntılı bir değerlendirmesi ve bu dizgeleri oluşturan karşılıklı bağımlılıkların incelemesi için bkz. Whitley, 2000).

Kurumsal Analiz Çatısı Altında Sosyo-Ekonomik Bir Sentez Olasılığı? Kurumsal Tamamlayıcılıklar

Whitley (2000) "firmalar farklı işletme dizgeleri ve kurumsal bağlamlarda farklı yönetim yapıları ve becerilerine sahip olacakları için etkin bir şekilde ortaya koyabilecekleri yenilik türleri açısından farklılık gösterecekler" demektedir. Bu Whitley'in işletmecilik dizgelerindeki kurumsal farklılıkları firma seviyesindeki yenilikçi performans ile ilişkilendirme isteğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Whitley kurumsal tamamlayıcılıkları işletme dizgesi optiğinden incelemektedir, bu da yenilik sürecinde toplumsal boyutun varlığını kabul eden ancak bunu henüz kuramsallaştıramayan evrimselci iktisadın yaklaşımıyla topluma özgül etkiler kuramının yenilik sürecine getirdiği aşırı sosyolojik yaklaşımlar arasında firma seviyesinde kavramsal bir köprü oluşturmaları nedeniyle faydalıdır.

Bu konuya somut bir örnek vermek amacıyla Whitley'in ortaya koyduğu kapitalizmin coğrafi çeşitliliğini (kuramsal açıklık ve basitlik adına) ikili bir

sınıflandırmaya indirgeyerek iki tür ulusal iş dizgesine odaklanacağız: kökten yenilik stratejilerini destekleyen Serbest Piyasa Ekonomileri (SPE) ve aşamalı yenilik stratejilerini destekleyen Eşgüdümlü Piyasa Ekonomileri (EPE). Daha önce Whitley'nin kendisi tarafından da yapılmış bu sınıflandırmanın hōristik bir araç olarak faydalı olacağına inanıyoruz (bkz. Casper ve Whitley, 2002).

Serbest Piyasa Ekonomileri işletme dizgelerinin şu unsurları arasındaki kurumsal tamamlayıcılıklardan oluşmaktadır: işe alma ve işten çıkarmayı kolaylaştıran esnek sendika uygulamaları; firmalara ve/veya tanımlanmış sanayilere 'batık' insan sermayesi yatırımlarına izin veren dayanışmacı kamu eğitim dizgeleri (örneğin Almanya); akademik topluluğun risk alma ve girişimciliğini destekleyen ve patent sahiplerine getirdikleri yeniliklerin ticari faydalarını güvence altına alan sıkı fikri mülkiyet hakları koruması sağlayan bir bilim ve teknoloji politikası; firmalar üzerinde beklenen karlılığı sağlanması amacıyla kısa vadeli baskılar oluşturan finans sermayesinin (borsanın) rolünü ön plana çıkaran bir mali sistem; ürün rekabet piyasasını anti-tröst düzenlemeleriyle destekleyen bir düzenleyici devlet tarafından belirlenen devlet-piyasa ilişkileri.

Serbest Piyasa Ekonomilerinin sunduğu çerçeve kökten yenilikleri ön plana çıkarmaktadır. Bu tür yeniliklerle uğraşan firmalar yüksek nitelikli esnek bir şekilde personeli elde etmek ve güdülemek zorundadır. Çünkü bu firmalar belirsiz bir teknolojik çevrede işlem yapmakta ve buna bağlı olarak da şirketlerini ürün piyasasında rekabetin yoğun olduğu yeni teknolojik alanlara yönlendirmek için hızlı bir yeniden yapılanmaya gitmek zorunda kalmaktadırlar. Yani Ar-Ge çalışmalarının yeni nitelikli personelin (bilim adamları, teknisyenler ve özellikle üniversite çevresinden gelen uzmanlar vb.) istihdamı yoluyla hızlı bir şekilde yön değiştirmesi gerekebilmektedir. Bu çerçeve, özellikle küçük girişimci şirketlerin ortaya çıkmasının desteklenmesinde (Silikon Vadisi örneğinde olduğu gibi) -ki bu şirketler zamanla küresel ölçekte büyüme başarısı gösterebilmektedirler (örneğin Microsoft)- ve küçük yenilikçi firmaları kendi faaliyet alanlarına dahil eden büyük firmaların teknolojik olarak diri kalmalarına yardımcı olmaktadır (Amable and Petit, 2001).

Bu tarz SPE özellikleri taşıyan kurumsal tamamlayıcılıklar içerisinde faaliyette bulunan firmalar kökten yenilikçi stratejilerinin başarılı olması halinde büyük bir piyasa payı kapmayı ümit edebilirler ve 'kendine mal etme' risklerinin düşük olduğu yeni piyasalara odaklanmak zorundadırlar. Yani buluşlarını patent ve fikri mülkiyet haklarını sıkı bir biçimde koruyarak başarıya ulaşabilirler. Kökten yenilikçi firmalar çekirdek ürün ve teknolojilere odaklanarak karmaşık Ar-Ge çalışmalarına yoğunlaşmakta örgütsel karmaşayı ise minimize etmektedirler. Burada performans dayalı teşvikler ve çalışanlara hisse senedi dağıtarak

sahiplik haklarına kavuşturulmalarına dayalı planlar çalışanları güdülemek için kullanılmaktadır.

Buna karşın EPE'nin sunduğu çerçeve şu tamamlayıcılıklardan oluşur: uzun vadeli sanayi-bankacılık işbirliğini harekete geçirerek üretici sermayeyi ön plana çıkaran ve denetimi şirket çalışanlarına veren (şirket yöneticilerine hissedarların kısa vadeli baskılarına dayanabilme imkanı tanıyan) bir mali sistem; uzun vadeli işgücü güvencesi sağlayan kuvvetli sendikal yönelimler; geniş olarak tanımlanmış becerilere büyük yatırımlar getiren dayanışmacı kamu eğitim dizgesi; patentlerin sadece özel buluşlar için verildiği çok sıkı olmayan fikri haklar rejiminin eşlik ettiği devlet bilim ve teknoloji politikası; devletin firmalar arası rekabet yerine dayanışmayı teşvik eden devlet-piyasa ilişkileri.

EPE'nin temelini oluşturan kurumsal tamamlayıcılıklar aşamalı yenilikleri desteklemektedir. Çünkü aşamalı yenilikler geliştirmeye yönelik firmalar rakiplerin yenilikleri kolayca taklit edebileceği yüksek 'kendine mal etme' riskleriyle karşı karşıyadır. Dolayısıyla bu tarz firmalar birikimli olarak gelişen ve teknoloji yörüngesi tahmin edilebilir teknolojilere yatırım yapmakta ve kendilerini rakiplerinden tamamlayıcı beceriler geliştirerek ve bunları örgütsel rutinelere dahil ederek örgütsel karmaşıklığı artırmak durumundadırlar. Casper ve Whitley'in (2002: 91) de belirttiği gibi 'Yenilikleri müşteriye-özel hale getirerek ve yeniliklere ek hizmetlerle paketleyerek, bu tarz firmalar örgütsel özgüllüklerini arttırarak taklit edilebilme kolaylığını sınırlamaktadırlar'.

Sonuç

Sonuç olarak, yukarıdaki ikili tasniften görüleceği gibi, ülkelerin kıyaslamalı kurumsal üstünlüklerinin farklı ülkelerin farklı rekabetçi üstünlükler getirdiğine bunun da ülkeler arası kurumsal farklılıklara rağmen farklı sektörlerdeki iktisadi başarıyı sağlayarak benzer kalkınma performansları yaratmaktadır. Kurumsal analizin iktisadi açılımlarının firmanın kapitalist ekonomideki yenilikçi dinamiklerine, sosyolojik yaklaşımların ise topluma özgül etkiler okulundan Whitley'e uzanan çizgide ise örgüt sosyolojisinin bu dinamiklerin özünü şekillendiren öğrenme rutinlerinin toplumsal içeriğine yönelik önemli içgörüler sağladığını gördük. Kurumsal tamamlayıcılıklar yaklaşımı burada sosyolojik ve iktisadi değerlendirmeler arasında köprü işlevi görmektedir.

Sonnot

¹ 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi tebliği, 25 Mayıs 2007.

Kaynakça

Amable B ve Petit, P (2001). The Diversity of Social Systems of Innovation and Production During the 1990s. *Cepremap Working Papers*, (Couverture Orange) 0115.

Boyer R (1997). The Variety and Unequal Performance of Really Existing Markets: Farewell to Doctor Pangloss [J Rogers Hollingsworth and Robert Boyer (der) *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press] içinde, 1-47.

Boyer R and Saillard Y (der) (2001). *Regulation Theory: The State of the Art*. London, Routledge.

Casper S and Whitley R (2002). 'Managing Competences in Entrepreneurial Technology Firms: A Comparative Institutional Analysis of Germany, Sweden and the UK, *CBR Working* (230), 2002, 1-33.

Coase R (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, (4) 13, 386-405.

Coriat B and Weinstein O (2002). Organizations, Firms and Institutions in the Generation of Innovation. *Research Policy*, (31) 2, 273-290.

Foss N (2000). Introduction [Foss N (ed.): *The Theory of the Firm: Critical Perspectives in Economic Organization*. London, Routledge] içinde.

Fukuyama F (1992). *The End of History and the Last Man*, London, Hamilton.

Hassard J (1995). *Sociology and Organization Theory Positivism, Paradigms, and Postmodernity*. Cambridge, Cambridge University Press.

Hodgson G (1988). *Economics and Institutions*. Cambridge, Polity Press.

Hollingsworth J and Boyer R (der) (1997). *Contemporary Capitalism: the Embeddedness of Institutions*. Cambridge and New York, Cambridge University Press.

Kerr C, Dunlop J T, Harbison, F H and Myers C A (1960). *Industrialism and Industrial Man*. Harvard U.P., Cambridge.

Lundvall B A (ed.) (1992). *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London, Pinter.

Maurice M, Sellier F ve Sylvestre J J (1986). *The Social Foundations of Industrial Power*. Cambridge MA, MIT Press.

Nelson R (1991). Why Do Firms Differ, and How Does it Matter? *Strategic Management Journal*, (12) Special Issue, 61-74.

North D (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge, Cambridge University Press.

Penrose E T (1955). Research on the Business Firm: Limits to the Growth and Size of Firms. *American Economic Review*, 45 (2), 531-543.

Powell W W ve Di Maggio P J (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.

Sorge A (1991). Strategic Fit and the Societal Effect: Interpreting CrossNational Comparisons of Technology, Organization and Human Resources. *Organization Studies*, (12) 2, 161-190.

Veblen T (1899). *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. New York Press.

Whitley R (1999). *Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems*. Oxford, Oxford University Press.

Whitley R (2000). The Institutional Structuring of Innovation Strategies: Business Systems, Firm Types and Patterns of Technical Change in Different Market Economics. *Organization Studies*, (21) 5, 855-886.

Williamson O E (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. New York, The Free Press.