



ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
ISSN: 1308–9196/ e-ISSN:1308-7363

Yıl : 15 Sayı : 40 Nisan 2022

Yayın Geliş Tarihi: 02.05.2021 Yayına Kabul Tarihi: 03.03.2022

DOI Numarası: <https://doi.org/10.14520/adyusbd.931213>

Makale Türü: Derleme Makale/ Review Article

Atıf/Citation: Bozoğlu, O. ve Göktürk, Ş. (2022). Yükseköğretimde Neoliberal Değişim: Mikrokurumsalcılık Teorik Perspektifinin Örgütsel Analize Yansımaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 72-103.

YÜKSEKÖĞRETİMDE NEOLİBERAL DEĞİŞİM: MİKROKURUMSALCILIK TEORİK PERSPEKTİFİNİN ÖRGÜTSEL ANALİZE YANSIMALARI

Oğuzhan BOZOĞLU* Şöheyda GÖKTÜRK**

Öz

Yükseköğretim, neoliberalizm ekseninde bir yeniden yapılanma sürecinden geçmekte; bu süreçte daha önceden kendisine yabancı olan değerler ile yeni bir forma bürünmektedir. Bir yandan genişleme, özelleşme, ticarileşme ve uluslararasılaşma gibi küresel eğilimler, diğer taraftan üniversite sıralamaları ve kalite güvencesi sistemleri gibi yeni kalite göstergeleri yükseköğretim kurumsal çevresinin bir parçası haline gelmektedir. Makro düzeyde yükseköğretim kurumsal çevresindeki gelişmeleri Türkiye özelinde değerlendiren bu teorik çalışma, alanyazında 'Mikrokurumsalcılık' olarak ifade edilen teorik perspektifi incelemektedir. Makro düzeyde kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki eş biçimci etkilerini kabul etmesinin yanı sıra, mikro düzeyde örgütsel bileşenleri kapsayan bu teorik perspektif, daha bütüncül örgütsel analizlere olanak tanıyabilecek niteliktedir. Özellikle, örgütsel kimliğin kurumsal çevreden örgüte nüfuz eden baskı ve talepleri anlamlandırmadaki rolü nedeniyle Yeni Kurumsalcılık ve örgütsel kimlik perspektiflerinin bütünleştirilmesinin gerekliliği alanyazında tartışılmaktadır. Bu doğrultuda,

* 0000-0002-9815-6809, Dr. Öğr. Grv., Gebze Teknik Üniversitesi, Yabancı Diller Bölümü, obozglu@gtu.edu.tr, Kocaeli/Türkiye

** 0000-0002-4906-2654, Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, doyuran@kocaeli.edu.tr, Kocaeli/Türkiye

Mikrokurumsalcılık teorik perspektifi, yükseköğretim örgütlerinin kurumsal çevre ile ilişkileri sonucunda oluşabilecek benzeşme ve ayrıklaşma süreçlerine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sunarak örgütsel davranış ve değişimi açıklayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Kurumsalcılık, mikrokurumsalcılık, eşbiçimlilik, neoliberalizm, örgütsel kimlik.

NEOLIBERAL CHANGE IN HIGHER EDUCATION: IMPLICATIONS OF MICROINSTITUTIONALISM THEORETICAL PERSPECTIVE FOR ORGANIZATIONAL ANALYSIS

Abstract

The ascendancy of neoliberalism and its discourse has brought about fundamental shifts in higher education, Today, higher education institutions are being infused with values that were once regarded unorthodox. Not only such global trends as massification, privatization, commodification and internationalization but also new quality indicators -in the form of quality assurance systems and university rankings- have become an integral part of higher education institutional field both globally and in Turkish higher education context. Upon briefly examining the macro level higher education institutional field with special reference to that of Turkey's, the current theoretical paper outlines a more holistic theoretical approach to organizational analysis. Coined as Microinstitutionalism, this theoretical framework can contribute to organizational analysis in that it can combine elements of organizational identity and actorhood with conventional new institutionalist perspective, thus allowing for a more thorough understanding of diffusion and convergence of organizational behavior and practices.

Keywords: New Institutionalism, microinstitutionalism, isomorphism, neoliberalism, organizational identity.

1. GİRİŞ

Yeni Kamu Yönetimi anlayışı ile özel ya da kamu ayrımı gözetilmeksizin tüm kurumların daha fazla piyasa odaklı, yüksek verimlilik ve performans gösteren örgütler olması yönünde bir baskı unsuru öne çıkmaktadır (Ewan, 2002; Ferlie,

Fitzgerald ve Pettigrew, 1996). Gerek bilgi ekonomisinde oynadıkları ve oynamaları beklenen rol, gerek devletin küresel rekabet için yükseköğretimden beklentileri, üniversitelerin de neoliberalizmden ciddi anlamda etkilenmelerine neden olmaktadır (Canaan ve Shumar, 2008; Kandiko, 2010; Lawson, Sanders ve Smith, 2015; Olssen ve Peters, 2005). Alanyazında özellikle seksenli yılların sonu ve doksanların başından bu yana yükseköğretimde bir paradigma değişimi yaşandığı yoğun şekilde tartışılmaktadır (Cannella ve Koro-Ljungberg, 2017; Giroux, 2002; Olssen ve Peters, 2005; Taylor, 2017). Bu değişimlerin bir yanını yükseköğretimde genişleme, uluslararasılaşma, ticarileşme ve özelleşme gibi küresel eğilimler oluştururken; diğer yandan çıktı odaklı değerlendirme, stratejik planlama, performans ve kalite göstergeleri, kalite güvencesi araçları ve denetim kültürü gibi bileşenler yükseköğretime derinden nüfuz etmektedir. Tüm bu değişim ve gelişmeler, şüphesiz yükseköğretim kurumlarının hem örgüt içi yapı ve uygulamalarına hem de çevre ile olan ilişkilerine yansımaktadır. Bu nedenle, yükseköğretim kurumsal çevresindeki makro düzeydeki gelişmelerin birer örgüt olarak üniversiteleri nasıl etkilediği önemli bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır (Schilke, 2018).

Alanyazında Yeni kurumsalcılık olarak ifade edilen teori ile ele alındığında, belirli bir sektörde faaliyet gösteren tüm örgütlerin bir araya gelerek bir kurumsal çevre oluşturduğu ve bu kurumsal çevrenin örgütler için bir toplumsal düzen ve şablonlar dizini sunduğu ifade edilmektedir (Brinton ve Nee, 1998; Dodds, Obradovic-Wochnik ve Badran, 2014; March ve Olsen, 2006; Schofer ve Meyer, 2005). Dilimize kurum olarak çevirdiğimiz kavram, Yeni Kurumsalcılık perspektifinde örgütlere neyin doğru ve meşru olduğuna yönelik bir şablon sunan, yerleşik, nispeten devamlılık gösteren, rasyonelleştirilmiş bir kültürel yapı olarak tanımlanabilir. Daha açık bir tanımla kurum, *'sosyal etkileşime anlam kazandırarak kendiliğinden gelişen bir sosyal düzenin oluşmasını sağlayan,*

normatif sistemler ve bilişsel anlayışla desteklenmiş halihazırda var olan, tekrarlayan sosyal davranış olarak ifade edilebilir (Greenwood vd., 2017, s. 4).

Yeni kurumsalcılık, geleneksel mikro düzey örgütsel analizden farklı olarak makro düzeyde kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki etkisine odaklanmakta; örgütlerin içinde buldukları ve parçası oldukları kurumsal çevrenin onları meşru kalabilmek için birbirine benzemeye ittiğini savunmaktadır (Boxenbaum ve Jonsson, 2017; DiMaggio ve Powell, 1983; Powell ve DiMaggio, 2012; Rowan, Meyer ve Rowan, 2006). Dahası, Yeni kurumsalcılık, kurumsal çevrenin örgütsel aktörleri de sınırlandırdığını iddia etmekte ve örgütteki insan unsurunu daha pasif bir şekilde ele almaktadır (Ingram ve Clay, 2000). Bununla birlikte, son dönemde Yeni Kurumsalcılığın bu fazlaca determinist ve makro düzeydeki analize olanak tanıyan yaklaşımına yönelik eleştiriler artmıştır. Bu eleştiriler temelinde, hem makro düzeyde kurumsal çevreyi hem de mikro düzeyde örgütsel bileşenleri içine alan ve aktörlüğü daha aktif bir zemine taşıyan bir yaklaşımın gerekliliği tartışılmaktadır (Battilana, Leca ve Boxenbaum, 2009; Hardy ve Maguire, 2008; Schilke, 2018; van Eeten, Loucks ve Roe, 2002). Kurumsal çevre tüm yükseköğretim örgütleri için var olmasına rağmen, bu çevrenin makro düzeydeki eşbiçimci etkilerine tüm örgütler aynı şekilde cevap vermeyebilir. Bu bakımdan, makro düzeyde kurumsal çevrenin sınırlandırıcı etkilerini kabul eden, ancak aynı zamanda örgütsel aktörleri ve aktörlüğü (agency) de daha aktif bir zemine taşıyan Mikrokurumsalcılık teorik perspektifine doğru bir evrilmenin olduğu görülmektedir. Kurumsalcılık perspektifine örgütsel aktörlük, kurumsal çevreyi aktif ve stratejik bir şekilde yorumlayan ve kurumsal çevrenin sınırlandırıcı etkilerine rağmen bir hareket alanı bulan bir unsur olarak değerlendirilebilir. Mevcut çalışmanın amacı, yükseköğretim özelinde daha aktif bir insan unsuru yaklaşımını ve örgütsel kimlik olgusunu içine alan Mikrokurumsalcılık teorik perspektifinin bütüncül bir örgütsel analize olası katkılarını tartışmaktır. Bu bağlamda, mevcut çalışmada

Mikrokurumsalcılık teorik perspektifi açıklanmış ve yükseköğretim özelinde ele alınmıştır. Örgütsel eşbiçimlilik, meşruluk, örgütsel aktörlük, örgütsel kimlik, anlamlandırma/anlam verme kavramları etrafında tasarlanan bu tartışmanın, örgütlerin davranışlarını açıklamada daha kapsamlı ve dolayısı ile daha kullanışlı bir teorik arkaplan oluşturabileceği düşünülmektedir. Özellikle yükseköğretim alanındaki çalışmalarda aktör merkezli Yeni Kurumsalcılık perspektifinin teorik zemin olarak kullanılmasının, yükseköğretimdeki gelişmelerin ve değişimlerin örgütler üzerindeki etkisi, örgütteki karar vericilerin kurumsal çevre ile ilişkisi ve örgüte nüfuz eden eşbiçimci baskılara yönelik örgütsel direncin kaynağının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, mevcut çalışmada öncelikle makro düzeyde yükseköğretimin neoliberalizm ekseninde yeniden yapılanması küresel bazda ve Türkiye özelinde tartışılmaktadır. Ardından, çalışmanın asil odağını oluşturan Mikrokurumsalcılık teorik perspektifi ilişkili olduğu teoriler ve kavramlar ile irdelenmiştir.

2. YÜKSEKÖĞRETİMDE YENİDEN YAPILANMA: KÜRESEL EĞİLİMLER VE TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİMİNE YANSIMALARI

Yükseköğretimdeki büyük bir paradigma değişimi yaşandığı ve bu yeni paradigmanın neoliberalizm ve Yeni Kamu Yönetimi anlayışının baskın hale gelmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bundan önce neredeyse tamamen devlet eliyle yürütülen bir hizmet olan yükseköğretimde yaşanan değişimlerden biri özelleşmedir (Levy, 2014; Tilak, 2008; Wang, 2011). Özelleşme ile yükseköğretime kamu katılımı azalırken, bir yandan özel üniversitelerin sayısı artmakta; diğer taraftan üniversitelerin kendi içerisinde finansman ve yönetim yapısının değişerek bazı hizmetlerini kısmi olarak özelleştirmesi de yaygınlaşmıştır (Levy, 2014). Her ne kadar Türkiye’de tamamen kar odaklı işleyen özel üniversiteler bulunmasa da vakıf üniversitelerinin sayısının artması bir tür özelleşme eğilimi olarak değerlendirilebilir (Hız, 2010). Özellikle 1995-

2001 yılları arasında ve 2006 sonrasında hızla vakıf üniversitelerinin kurulduğu görülmektedir. 2020 yılı itibari ile Türkiye'deki 203 yükseköğretim kurumunun 78'ini vakıf üniversiteleri ve vakıf meslek yüksekokulları oluşturmaktadır. Vakıf üniversite sayılarının özellikle son yıllarda hızlı bir şekilde artması yükseköğretime ayrılan payın yetersizliği ve üniversitelerin kendi kaynaklarını yaratma beklentisi ile ilişkilendirilebilir (Şenses, 2007). Özelleşmenin yanı sıra, tüm dünyada yükseköğretimde ciddi bir ticarileşme eğiliminin olduğu görülmektedir (Etzkowitz ve Leydesdorff, 2000). Bilgi ekonomisine geçişle birlikte sanayi, devlet ve yükseköğretim iş birliğinin öneminin artması üniversitelerin geleneksel eğitim ve araştırma misyonunu temelden sarmış; üniversiteleri piyasa odaklı yapılara dönüştürmeye başlamıştır (Grimaldi vd., 2011; Lea, 2011; Miller, 2010; Shumar, 1997). Bazen akademik kapitalizm (Slaughter, Slaughter ve Rhoades, 2004) kavramı ile de ifade edilen bu ticarileşme eğilimi ile üniversiteler girişimcilik kavramı ile tanışmıştır. Akademik kapitalizm, özellikle devlet üniversitelerinin yeni ekonomi modeline entegrasyonuna odaklanmakta; akademinin neoliberal politikalarının eksenine girmesi sürecini irdelemektedir. Bu noktada, üniversiteler geleneksel misyonları olan eğitim ve araştırmanın yanına üçüncü misyon olarak da ifade edilen girişimciliği eklemek durumunda kalabilmektedir (Gulbrandsen ve Slipersaeter, 2007). Üniversitelerin girişimcilğe yönelik faaliyetleri nitelikli öğrenciler yetiştirmek, makaleler üretmek gibi yumuşak şekillerde kendini gösterebileceği gibi patent, lisanslama, start-up ve spin-off şirketleri, teknoloji transfer ofisleri, danışmanlık hizmetleri ya da sözleşmeye dayalı anlaşmalar gibi sert ve doğrudan girişimcilik faaliyetlerini de içerebilmektedir (Philpott vd., 2011). Ticarileşme ve girişimciliğin üniversiteler için artıları ve eksileri ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte, bu yönde bir değişimin üniversitenin tanımını değiştirdiği savunulabilir. Bu eğilimler üniversitelerin geleneksel yönetim şekline, akademik hayatın doğasına ve meşru bir üniversiteyi neyin oluşturduğuna yönelik genel kayıyı

değiştirebilecek niteliktedir. Türkiye için de küresel eğilimler paralelinde ticarileşme ve girişimciliğin giderek önem kazandığı görülmektedir. Girişimcilik endeksleri, akademik teşvikler, ulusal ve uluslararası üniversite sıralamalarında girişimciliğin önemine ilişkin kriterler, yükseköğretimde karar vericilerin girişimciliğe ve sanayi-üniversite iş birliğine ilişkin söylemleri, bölgesel kalkınma hedefli üniversitelerin ve araştırma üniversitelerin belirlenmesi gibi gelişmeler bu yönde bir değişimi doğrulayan gelişmeler olarak sunulabilir (Bakınız: TÜBİTAK, 2020; YÖK, 2021).

Yükseköğretimde görülen diğer bir önemli eğilim, yükseköğretimin niceliksel genişlemesidir. Birçok ülkede daha önceden elitist bir hizmet olan yükseköğretimde, özellikle doksanlardan sonra ciddi bir genişleme görülmektedir (Hornsby ve Osman, 2014; Mok ve Neubauer, 2016). Bu genişlemenin bir nedeni bilgi ekonomisine geçiş ile yükseköğretimin rekabet edebilirlik için daha fazla önem kazanması olarak ele alınabilirken, diğer taraftan modernizm, insan sermayesi vurgusu, halkın eğitime verdiği önemin artması ve dünya nüfusundaki ciddi artış diğer faktörlerlerdir (Bloom, Canning ve Chan, 2006; Prudence ve Li-Tien, 2012; Shin ve Harman, 2009). Türkiye için ele alındığında, 2004'ten 2020'ye yükseköğretimdeki öğrenci sayısı dört kat artarak yaklaşık iki milyon üniversite öğrencisinden sekiz milyona ulaşmıştır. Genişlemenin nedenleri ayrıca bir araştırma konusu iken, bu genişleme eğiliminin sonuçları önemlidir. Bir yandan öğrenci sayıları hızlı bir şekilde artarken, aynı zamanda yükseköğretimde neoliberalizmin bir sonucu olarak devletin finansmanının aynı oranda artmaması, üniversiteler için ayrıca bir problem durumu teşkil etmektedir. Buna ek olarak, Türkiye dahil birçok ülkede yükseköğretimde kalite vurgusu da birlikte değerlendirildiğinde üniversitelerin artan öğrenci sayıları ile başa çıkması; bunu yaparken de kalitelerini korumaları ya da artırmaları beklenmektedir.

Bir diğer önemli eğilim ise yükseköğretimde uluslararasılaşma vurgusudur (Altbach ve Knight, 2007; Qiang, 2003). Küreselleşmeyle birlikte sosyo-kültürel, akademik, ekonomik ya da politik nedenler ile uluslararasılaşma hız kazanmaktadır. Uluslararasılaşma öğrenci ve akademik hareketliliği, üniversiteler arası ortak programlar ve iş birlikleri, uydu ofis ve kampüslerin oluşturulması ve akademik iş birlikleri gibi birçok farklı şekilde kendini gösterebilmektedir. Türkiye özelinde bir değerlendirme yapıldığında ise özellikle Bologna süreciyle birlikte öğrenci ve akademisyen hareketliliğinin ciddi bir ivme kazandığı görülmektedir (Study in Turkey, 2021). Veriler, 2016-2021 yılları arasında yabancı öğrenci sayısının yaklaşık dört kat arttığını göstermektedir. Son dönemde ise ülkeler ve üniversiteler arası akademik iş birlikleri ile bu yöndeki vurgunun arttığı görülmektedir. Uluslararasılaşmanın ülkeye ve üniversiteye ticari olarak da katkıları ele alındığında, bugün bir üniversitenin uluslararasılaşma derecesi kalitesinin bir yansıması olarak ele alınmaktadır.

Bu küresel eğilimlere ek olarak yine son dönemde yükseköğretimde kalite ve hesap verebilirlik vurgusu da ciddi anlamda artmıştır. Yükseköğretimdeki kalite çalışmaları, bir yandan kalite güvencesi sistemleri ile sürdürülmeye çalışılırken öte yandan özellikle ulusal ve uluslararası üniversite sıralamaları ve bu sıralamaların temel aldığı göstergeler ile şekillenmektedir. Üniversiteler arasında her zaman bir tür rekabet var olmakla birlikte, üniversitelerin toplumda oynaması beklenen rollere ilişkin değişimler, yükseköğretimin güçlü bir piyasaya dönüşmesi, devletin yükseköğretimden rekabet avantajı beklentisi ve toplum genelinde yükseköğretime ilginin artması üniversite sıralamalarının bu denli görünür ve önemli olmasına neden olmuştur (Angelis, Bassiliades ve Manolopoulos, 2019; Erkkilä ve Piironen, 2019; Goglio, 2016; Proulx, 2009; Shin, Toutkoushian ve Teichler, 2011). Buna ek olarak, yükseköğretimde özelleşme ve ticarileşmeyle birlikte, bireysel harcamaların artması ve yükseköğretimin bir yatırım olarak görülmesi de bireylerin üniversitelerin kalitelerini daha fazla

sorgular olmasını açıklayabilir (Shin, Toutkoushian ve Teichler, 2011). Bugün gelinen noktada, daha önceden doğrudan akademinin işi olan kalite, artık birden fazla paydaşın dahil olduğu bir olgu haline dönüşmüştür. Üniversite başarı sıralamalarına ilişkin birçok eleştiri bulunmasına rağmen (istatistiki olarak geçersizliği, sübjektivite barındırması, sığ temellere dayanması, yıllar içinde tutarsızlıklara gebe olması, tek bir yaklaşıma dayalı olma vb.) (Angelis vd., 2019), devlet, toplum, medya ve üniversite yönetimleri bunları güçlü kalite göstergeleri olarak görme eğilimindedir. Kalite güvencesi sistemlerinden farklı olarak sıralamaların basit, anlaşılır ve kullanışlı bir referans noktası oluşturması bu denli popüler olmasını açıklayabilir. Yine bu sıralamaların herkes için ulaşılabilir ve şeffaf olması da bu derece yaygın olmasını açıklayabilecek niteliktedir. Üniversite sıralamalarının yanı sıra bugün kalite güvencesi sistemleri de hızla yükseköğretim kurumsal çevresinin bir parçası olmaya devam etmektedir. Kalite güvencesi, yükseköğretim için eğitim ve araştırmanın kalitesini ölçmek ve geliştirmek; ilgililere üniversitelerin kalitesi hakkında dönüt sağlamak için tasarlanmış sistemler olarak (Shin, Toutkoushian ve Teichler, 2011), modern yükseköğretimin hesap verebilirlik araçlarından biridir (Santiago vd., 2008). Geleneksel üniversite anlayışında kalitenin izlenmesi ve değerlendirilmesi doğrudan akademinin işi olarak görülürken, kalite güvencesi sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte birden fazla paydaşın dahil olduğu sistemli bir mekanizmanın olduğu görülmektedir. Kalite güvencesinin ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasına zemin hazırlayan gelişmeler ise, genel anlamda toplumun ve devletin akademik standartlara ilişkin kaygı ve beklentileri, artan rekabet ve hesap verebilirlik vurgusu, devlet ile yükseköğretim arasındaki ilişkilerin değişmesi, Bologna sürecinin uyumlu ve bütüncül bir yükseköğretim alanı kurma motivasyonu gibi faktörler ile açıklanabilir (Amaral ve Rosa, 2010; Blackmur, 2004; Federkeil, 2008; Harman, 2011; Schwarz ve Westerheijden, 2004; Smidt, 2015).

Türkiye yükseköğretimi için bu 'yeni' kalite olgusunun önemli yansımaları olmuştur. Bologna süreci sonrasında kalite güvencesi sistemleri ile tanışan Türkiye'de özellikle 2005 sonrasında bu konuda faaliyetler başlamıştır. Son dönemdeki gelişmelere bakıldığında 2015 yılında Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun kurulması ve Türkiye'nin çeşitli uluslararası kalite ağlarına üye olması kalite güvencesinin kurumsal çevredeki önemine işaret eden gelişmeler olarak nitelendirilebilir (Uludağ, Bora ve Çatal, 2021). Kalite güvencesine ek olarak gerek küresel gerek yerel üniversite sıralamalarına yönelik artan farkındalık da ayrıca önemlidir. Times Higher Education Dünya Üniversite Sıralaması, QS Üniversite Sıralamaları ya da Shangai Sıralaması gibi popüler sıralamalarının yanı sıra Yükseköğretim Kurulu (YÖK) da kapsamlı değerlendirme ve izleme raporları hazırlamaktadır (YÖK, 2020). Yine TÜBİTAK tarafından da 2012'den beri Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi yayınlanmaktadır (TÜBİTAK, 2020). Bunun dışında akademik yayın ve araştırma anlamında kalitenin artırılması için uygulamaya konan Akademik Teşvik Ödeneği programı ve bu programda son yıllarda yapılan güncellemeler, 100/2000 YÖK Doktora Bursu Projesi, ülkeler ve üniversiteler nezdinde yapılan ikili anlaşmalar gibi gelişmeler de yükseköğretimdeki yeniden yapılanma sürecinin diğer bileşenleri olarak ele alınabilir.

Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, yükseköğretimdeki küresel eğilimlerin yerelde Türkiye yükseköğretiminde ciddi ölçüde karşılık bulunduğu söylenebilir. Makro düzeyde modern üniversiteyi tanımlayan ve güçlü bir kurumsallaşma sürecini oluşturan tüm bu gelişmelerin üniversiteler içinde nasıl karşılık bulunduğu, aktörlerin bunları nasıl ve ne derece anlamlandığı ve Mikrokurumsalcılık bakış açısı ile örgütsel kimliğin ve kimlikle özdeşleşmenin bunları benimseme ya da bunlara direnmedeki rolü bütüncül bir örgütsel analiz yapabilmek için önemli yönler olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, takip eden başlıklar altında aktörü yeniden merkeze alan Mikrokurumsalcılık teorik perspektifinin

bileşenleri incelenmekte; bu yönde bir kurumsalcılık anlayışının örgütsel analize katkıları tartışılmaktadır.

3. AKTÖR MERKEZLİ, MİKROKURUMSALCI BİR PERSPEKTİFE DOĞRU

3.1. Yeni Kurumsalcılık

İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki dönemden seksenli yıllara kadar örgütsel analizlerin iki teorik yaklaşıma dayandığı görülmektedir: Davranışçılık ve Rasyonel Tercih Kuramı. Bu iki yaklaşım temelinde, örgütlerin diğer örgütlerden bağımsız olarak ve kendi çıkarları üzerine yoğunlaşarak yaşamlarını sürdürdüğü iddia edilmiştir. Ancak seksenli yıllar itibari ile Yeni Kurumsalcılık perspektifinin bu iki kuramın yerini alarak başta siyaset bilimi olmak üzere sosyoloji, ekonomi ve örgütsel teori gibi disiplinlerde araştırmacıların dikkatini çektiği görülmüştür (Greenwood vd., 2017; Meyer ve Rowan, 2006; Rowan vd., 2006). Yeni Kurumsalcılık, örgütsel analiz bağlamında değerlendirildiğinde mikro düzeyde örgütsel analizler yerine, örgütün diğer örgütler ve içinde bulunduğu kurumsal çevre ile ilişkisine odaklanmaktadır (Cai, 2010). Bu noktada, Yeni Kurumsalcılık için en önemli bileşenin örgütün içine bulunduğu kurumsal çevrenin örgütsel dinamikler üzerindeki homojenleşme ve örgütsel aktörler üzerindeki sınırlayıcı etkisi olduğu iddia edilebilir.

Yeni Kurumsalcılık dendiğinde, alanyazında aslında tek bir teori yerine birden fazla Yeni Kurumsalcılık teorisinin olduğu görülmektedir. Her ne kadar son dönemde daha farklı varyasyonları alanyazında olmasına rağmen, bugün öne çıkan üç Yeni Kurumsalcılık türü Rasyonel Tercih Kurumsalcılığı, Tarihsel Kurumsalcılık ve Sosyolojik Kurumsalcılık olarak ifade edilebilir. Bu farklılaşmanın temel nedeni ise bu alt Kurumsalcılık türlerinin kurumların ortaya çıkışını, değişimi ve çevrenin örgütler üzerindeki etkisini açıklama çabasının bir ürünü olarak değerlendirilebilir. Meyer (2010), Yeni Kurumsalcılığı

değerlendirdiği çalışmasında kurumsalcılığın realist modellerden fenomenolojik modellere doğru ilerleyen bir çizgide seyrettiğini ifade etmekte; kurumsal çevrenin örgüt ve aktörler üzerindeki sınırlandırıcı etkisinin en güçlü olduğu kurumsalcılık yaklaşımının bu çizginin en sonunda olduğunu belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, çevre ile aktörlük arasındaki dengede çevrenin ne derece baskın olarak ele alındığı aslında bu alt Yeni Kurumsalcılık türleri arasındaki farklılığın zeminini oluşturmaktadır. Bu çalışmanın kapsamı gereği, bu alt Yeni Kurumsalcılık türleri arasındaki farklar ya da benzerlikler tartışma kapsamına alınmamıştır. Alanyazında da çeşitli yazarların belirttiği üzere hem makro hem de mikro düzey değişkenleri dikkate alan daha bütüncül bir yaklaşıma izin verecek şekilde teorinin geliştirilmesi yönünde çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (Rice, 2013; Schilke, 2018; Steele, Toubiana ve Greenwood, 2019). Bu bağlamda, mevcut çalışmada öncelikle örgütsel analizde en çok kullanılan ve teori anlamında en yansıtıcı olduğu düşünülen Sosyolojik Kurumsalcılık ve bu kurumsalcılık anlayışındaki son dönem gelişmeleri irdelenmiştir.

3.2. Sosyolojik Kurumsalcılık

Stanford Ekolü olarak da ifade edilen Sosyolojik Kurumsalcılık, bireyselci-kurumsalcı ayırımında en kurumsalcı teori olarak ifade edilebilir. Sosyolojik Kurumsalcılık, bu hali ile kurumsal çevrenin örgütler ve örgütsel aktörler üzerindeki sınırlandırıcı etkisini kabul etmenin ötesinde çevrenin bağımsız bir kültürel içeriği olduğunu savunmaktadır (Meyer, 2010). Çoğu modern örgüt teorisinde örgütlerin çeşitliliği ve örgütler arasındaki farklar analiz birimiyken, Sosyolojik Kurumsalcılık aslında temel bir soru ile hareket etmektedir: 'Örgütler neden bu kadar birbirine benziyor?' Sosyolojik Kurumsalcılığa göre, belirli bir kurumsal çevredeki bu homojenleşmenin kaynağı, örgütlerin verimlilik arayışı ya da teknik kaygıları yerine meşruluk kazanma ve meşruluklarını sürdürme

çabasından kaynaklanmaktadır (Boxenbaum ve Jonsson, 2008). Daha önce de ifade edildiği üzere, kurumsal çevre örgütlere neyin meşru ve kabul edilebilir olduğuna dair bir şablon sunmakta; örgütler de varlıklarını devam ettirebilmek için bu şablona uyum sağlamakta ve sonunda giderek birbirine benzemektedirler. Küresel anlamda ele alındığında Sosyolojik Kurumsalcılığın en önemli bileşenlerinden biri Dünya Toplumu Teorisi'dir. Dünya Toplumu Teorisi temelde bireyin kimlik, amaç ve davranışlarına anlam kazandıran global bir kültürün var olduğunu öne sürmekte; daha önceki dönemde analiz birimi olarak alınan ulus-devletler yerine makro düzeyde bu devletlerin içinde bulunduğu küresel dünya kültürünü incelemektedir (McNeely, 2012; Meyer, 2010). Teori örgütsel analiz bağlamında ele alındığında, örgüt içi dinamikler yerine örgütün içinde bulunduğu sektör ya da daha doğru tabiri ile kurumsal çevre analiz birimi olarak öne çıkmaktadır.

3.3. Meşruluk ve Eşbiçimlilik

Görüldüğü üzere, Yeni Kurumsalcılığın temelinde örgütlerin meşruluk arayışıyla içinde buldukları kurumsal çevreye uyum sağlama eğiliminde olduğu; bunun da zamanla o kurumsal çevredeki örgütlerin birbirine benzeşmeye ittiği görülmektedir. Bu bağlamda teori için en önemli iki kavram meşruluk ve eşbiçimlilik olarak öne çıkmaktadır. Meyer ve Scott (1983) meşruluğun önemini şu şekilde ifade etmektedir:

“Meşruluk, bir örgütün sahip olduğu kültürel desteğin derecesidir () Tamamen meşru bir örgüt, hakkında hiçbir sorunun akla gelmediği bir örgüttür (Tüm amaçlar, yollar, kaynaklar ve kontrol sistemleri gereklidir, belirlenmiştir, tamdır ve tüm bunlar alternatiftsizdir.). Mükemmel meşruluk mükemmel bir teoridir, alternatiftsiz ve belirsizlikten arınmıştır.” (s. 201)

Benzer şekilde, meşruluk alanyazınına önemli katkılar yapan Suchman (1995) ise meşruluğu *'bir örgütün eylemlerinin, içinde bulunduğu toplum tarafından yapılandırılan norm, değer, inanç ve tanımlar sisteminde arzu edilen ve kabul edilebilir nitelikte olması'* şeklinde tanımlamaktadır (s. 574). Kurumsalcılar, örgütsel değişimin daha verimli olma arayışından ziyade örgütün devamlılığını sağlamak için kurumsal çevrenin beklentilerine uyum sağlama sürecinin bir sonucu olduğunu savunmaktadır. Bu noktada, Yeni Kurumsalcılık için önemli diğer bir kavram ise kurumsal izomorfizm (eşbiçimlilik) dir. Örgütlerin birbirine benzeşmesi sürecini açıklayan kurumsal izomorfizmde örgütler üzerinde üç izomorfist (eşbiçimci) baskının etkin olduğu ifade edilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983). Bunlar dilimize zorlayıcı, taklidi ve normatif baskılar olarak çevrilebilir. Zorlayıcı baskılar, daha çok hiyerarşik düzen içerisinde güç bakımından üstte olan organların (çoğu zaman devlet ve devlet organları ya da kaynak bakımında bağımlı olunan diğer örgütler ya da paydaşlar) örgütleri uyum sağlamaya itmesi, daha doğru bir ifade ile buna zorlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983). Örneğin devletin ilgili organlarının üniversiteleri kalite kurulu oluşturmaya zorunlu kılması ya da öğrenci kontenjanlarını artırmalarını istemesi bu yönde bir baskı olarak değerlendirilebilir. Ya da tedarikçi bir firmanın ihracat gerçekleştirdiği ve bu anlamda bağlı olduğu kuruluşun belirli kalite ve hizmet standartlarını dikte etmesi yine zorlayıcı baskının örneği olarak değerlendirilebilir. Taklidi izomorfizmde ise örgütlerin, özellikle belirsizlik durumlarında kurumsal çevredeki başarılı ve meşruluğu yönünde akıllarda soru olmayan örgütleri taklit etmesi söz konusudur (DiMaggio ve Powell, 1983; Mizruchi ve Fein, 1999). Gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelerin ekonomik modellerini benimsemesi, pandemi döneminde uzaktan eğitim tecrübesi çok fazla olmayan üniversitelerin bu alanda yetkinliği olan üniversitelerin modellerini benimsemesi ya da belirli bir sektöre yeni girecek olan bir firmanın sektörün başarılı örneklerinin yapı ve

eylemlerini benimsemesi taklidi izomorfizmin örnekleri olarak verilebilir. Son olarak, normatif baskılar ise daha çok profesyonelleşme ve uzmanlaşma süreçleri sonucunda gerçekleşmektedir (Beddewela ve Fairbrass, 2016; DiMaggio ve Powell, 1983). Örgütler arası ağlar ve profesyonelleşme sonucunda belirli normlar örgütler tarafından benimsenir ve bunun sonucunda da örgütler daha benzer hale gelir. Kurumsal çevre, bu üç eşbiçimci baskı yoluyla örgütlere nüfuz etmekte ve bunun sonucunda örgütler meşru kalabilmek için birbirine benzeşmektedir.

Buraya kadar ele alınan hali ile aslında bireyler, örgütler ve örgütsel aktörler kurumsal çevre içinde oldukça pasiftir şeklinde bir çıkarım yapılabilir. Diğer bir ifadeyle, kurumsal çevre örgütlere neyin meşru olduğunu göstermekte ve örgütler de bu eşbiçimci baskılara maruz kalarak meşruluk endişesi ile kurumsal çevreye uyum sağlamaktadır. Ancak pratikte her örgütün kurumsal çevreye bu denli uyum sağlaması mümkün olmayabilir. Teknik anlamda örgüt, kurumsal çevrenin beklentilerini yerine getirecek altyapıya sahip olmayabilir ya da verimlilik arayışı ile kurumsal çevrenin beklentileri arasında uyumsuzluklar bulunabilir. Bu noktada her ne kadar Yeni Kurumsalcılık makro düzeyde kurumsal çevreye ve bu kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki sınırlandırıcı etkisine odaklansa da, alanyazında çeşitli yazarlar ayrıklaşma (decoupling) kavramı ile bir açıklama getirmektedirler (Boxenbaum ve Jonsson, 2017; Carlon vd., 2012).

İlk bakışta, izomorfizm ve meşruluk kavramları etrafında ele alındığında, örgütlerin sürekli olarak bir homojenleşme sürecinde oldukları ve benzeşmenin de bunun bir sonucu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, gerek Yeni Kurumsalcılığın bu aşırı determinist yapısını eleştirenler gerek örgütsel aktörlüğe ilişkin daha ılımlı bir bakış açısına sahip kurumsalcılar örgütlerin direnç gösterebileceğini de kabul etmektedirler. Nitekim, her ne kadar eşbiçimlilik

yönünde bir baskı olsa da örgütlerin hala farklılıkları olduğu açıktır. Bu bağlamda ayrıklaşma kavramı kurumsal teori için önemlidir. Ayrıklaşma bu anlamda örgütün kurumsal çevreye meşru kalacak düzeyde sembolik bir uyum gösterirken gerçekteki uygulamalarını farklı tutması olarak ifade edilebilir. Yani, ayrıklaşma örgütün bir savunma mekanizması olarak değerlendirilebilir. Örgütlerin meşruluk arayışı ile çevreleri olan ilişkileri sonucunda maruz kaldıkları ve benimsemek zorunda kaldıkları rasyonelleştirilmiş şablonlar, örgüt için en verimli senaryo olmayabilir. İşte bu noktada örgütler ayrıklaşma yoluyla gerçek uygulamaları ile görünen uygulamalarını ayrı tutabilir ve '*miş gibi yapmayı*' seçebilir. Bu noktada, aktörler eğer ayrıklaşmayı bilinçli bir strateji olarak kullanıyorsa o halde örgütsel aktörler pasif alıcılar olarak değil aktif bireyler olarak yorumlanabilir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, Yeni Kurumsalcılıkta odak noktası makro düzeyde kurumsal çevre ve bu çevrenin örgütler üzerindeki eşbiçimci baskılarıdır. Bu yönüyle teoriye yönelik eleştirilerin asıl kaynağı ise mikro düzeyde örgütsel değişkenleri göz ardı etmesi olarak özetlenebilir. Öte yandan, örgütsel değişimi sadece mikro düzeyde örgütsel analizler ile açıklamaya çalışan teoriler ise kurumsal çevreyi yani makro düzeydeki dinamikleri göz ardı etmektedir (Schilke, 2018). Özellikle son dönemde daha bütünleştirici bir bakış açısı sağlayabilecek mikrokurumsalcı bir teorik perspektifin gerekliliğine yönelik alanyazında artan bir ilgi olduğu görülmektedir (Glynn, 2008; Kroezen and Heugens, 2021; Schilke, 2018). Bu teorik perspektif, hem makro düzeyde kurumsal çevrenin örgütler ve örgütsel aktörler üzerindeki sınırlandırıcı etkilerini hem de mikro düzeyde örgüt içi dinamikleri ve aktörleri sürece dahil ederek, salt mikro ya da makro düzeyde örgütsel analizlere olanak tanıyan teorilerin eksikliklerini tamamlayabilir.

Schilke (2018), bu bağlamda kritik bir soruyla yola çıkmış ve uyum sağlamak için aynı kurumsal baskılara maruz alan örgütlerden neden bazılarının kurumsal çevredeki baskılara boyun eğerken diğerlerinin bunlara direndiğini sorgulamıştır. Bu bağlamda yazar, örgütteki karar vericilerin özelliklerine yönelik bir farkındalığın gerekliliğini tartışmakta; mikrokurumsal bir bakış açısının geliştirilmesi için özellikle örgütsel kimliğin önemine dikkat çekmektedir. Benzer şekilde alanyazında çeşitli yazarlar da örgütsel kimliğin Yeni Kurumsalcılık ile bütünleştirilmesinin daha kapsamlı bir analize olanak tanıyabileceğini ifade etmektedir (Christiansen ve Lounsbury, 2013; Gioia vd., 2013; Glynn, 2008; Greenwood vd., 2011; Pedersen ve Dobbin, 2006).

3.4. Örgütsel Kimlik ve Anlamlandırma/Anlam Verme

En basit tanımı ile örgütün 'Biz Kimiz?' sorusuna verdiği cevapların toplamı olan örgütsel kimlik (Albert ve Whetten, 2004), örgütsel davranışı açıklayabilmesi açısından önemli bir teorik perspektiftir (Gioia, Schultz ve Corley, 2000). Daha açık bir ifade ile örgütsel kimlik örgütü oluşturan bireyler tarafından algılanan çekirdek, ayırt edici ve süreklilik gösteren kimlik özelliklerinin tamamıdır. Geleneksel olarak örgütsel kimlik uzun yıllar boyunca üç temel boyutu ile ele alınmıştır. Bunlar dilimize merkezilik, ayırt edicilik ve nispeten süreklilik olarak çevrilebilir. Teker teker ele alındığında merkezilik örgüt için önemli ve gerekli olan özellikleri ifade ederken, ayırt edicilik adından da anlaşılacağı üzere örgütü diğer benzer örgütlerden farklı kılan özelliklerdir. Süreklilik ise örgütsel kimliğin aslında devamlılık gösteren, statükocu yanına vurgu yapmaktadır. Süreklilik bakımından ele alındığında örgütsel değişim zordur ve istendik bir durum değildir. Ancak alanyazında özellikle ayırt edicilik ve süreklilik boyutlarına ilişkin ciddi bir eleştiri söz konusudur. Özellikle Yeni Kurumsal bir yaklaşım ile ele alındığında örgütlerin kurumsal çevredeki eşbiçimci baskılar ile birbirine benzeştiği savı üzerinde temellendirildiğinde, ayırt edicilik ve süreklilik

kavramları ayrıca bir sorun teşkil etmektedir. Meşruluk gerekçesi ile örgütler kurumsal çevrede homojenleşme baskısı altında iken ayırt edicilik gerçekten mümkün müdür? Ya da ayırt edicilik uzun vadede örgütün meşruluğunu kaybetmesine neden olabilir mi? Eğer örgütler sürekli olarak kurumsal çevreye bir uyumsama sürecinde ise o halde örgütsel kimliğin sürekliliği nasıl açıklanacaktır? Son dönemde bu soruların cevabı olabilecek nitelikte bazı yeni fikirler ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri optimal ayırt edicilik teorisidir (Brewer, 2011). Optimal ayırt edicilikte bireyler bir yandan belirli bir sosyal gruba ait olurken diğer yandan ise farklılıklarını korumaktadır (Brewer, 2003). Bu teorik perspektif ile örgütsel analize uyarlandığında örgütler meşruluklarını tehlikeye atmayacak kadar kurumsal çevrenin özelliklerini benimserken, diğer taraftan bir denge oluşturarak aynı zamanda ayırt ediciliklerini de korumaktadır şeklinde bir sonuca ulaşılabilir (Snihur, 2016; Zuckerman, 2016). Bu bakımdan hem aynı hem de farklı olma gibi bir durum bir denge içerisinde bulunmaktadır. Yine kimliğin sürekliliğine ilişkin ise uyarlanabilir dengesizlik kavramı öne çıkmaktadır (Gioia vd., 2000). Gioia, Schultz ve Corley (2000), imaj ile ilişkili olarak örgütsel kimliğin dinamik bir doğası olduğunu ve kimliğin bu değişkenliğinin aslında örgütün sürekli olarak değişim içerisinde olan çevresine daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Yazarlara göre örgütsel kimlik değişimi reaktif ya da proaktif olarak meydana gelebilmektedir. Bu bağlamda kimliğin dengesizliği ya da değişkenliğinin çevreden gelen talepler doğrultusunda örgütsel değişimi kolaylaştırmak için uyarlanabilir olduğu ifade edilmektedir.

Mikrokurumsalcı bir bakış açısı ile ele alındığında örgütsel kimliğin örgütteki aktörler için bir tür filtre görevi gördüğü; bu filtre ile örgütsel aktörlerin aktif olarak kurumsal çevreyi bir anlamlandırma sürecinin içinde olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, aktörü yeniden aktif bir zemine oturtan bu teorik perspektifte anlamlandırma/anlam verme (sensemaking/sense giving) teorisi öne çıkmaktadır. Anlamlandırma, örgütteki bireylerin yeni kimlik iddiaları ile

karşılaştıklarında realiteyi yeniden gözden geçirdikleri bir yapılandırma sürecidir (Kezar, 2013; Weick, Sutcliffe ve Obstfeld, 2005). Bu süreç örgütsel kimlik ile ilintili olarak ele alındığında, örgütü oluşturan bireyler 'Biz kimiz?' sorusunu sormakta; çevreden gelen kimlik iddiaları ile kimliklerine ilişkin bilişsel şemalarını karşılaştırmaktadırlar. Anlam verme örgütteki karar verici konumundaki kilit aktörlerin kurumsal çevreden aldıkları mesajı ya da yeni kimlik iddialarını örgütü oluşturan bireylere 'satmaya' çalıştıkları bir süreçtir (Degn, 2015; Gioia ve Chittipeddi, 1991; Maitlis ve Christianson, 2014; Maitlis ve Sonenshein, 2010; Weick, 1995). Diğer bir ifadeyle, yeni bir kimlik iddiası bu kilit aktörler tarafından alındıktan sonra, bu bireyler diğerlerini etkilemeye ve yeni kimliği benimsetmeye çalışmaktadır. Özellikle değişim baskılarının yoğun olduğu durumlarda, anlamlandırma ve anlam verme süreçleri çok yoğun olarak gerçekleşebilir. Mikrokurumsal bir bakış açısından örgütteki anlamlandırma/ anlam verme süreçlerinin nasıl gerçekleştiği, örgütsel kimliğin anlamlandırma sürecindeki rolü, bu süreçleri etkileyen diğer örgüt içi dinamikler gibi mikro düzeydeki faktörlere ilişkin bir farkındalık daha kapsamlı analizler için önemli ve gereklidir. Yükseköğretim üzerinden örnekler ile açıklamak gerekirse, bir devlet üniversitesinin kurumsal çevredeki girişimcilik ve sanayi iş birliğini artırma baskılarına nasıl cevap verdiği, bu baskıları nasıl ve ne derece anlamlandırdığı, bu üniversitedeki örgütsel kimlik algısının bu süreçteki rolü, örgütün kurumsal çevreden gelen baskıları benimsemeyi mi yoksa bunlara direnmeyi mi seçeceği açısından önemlidir.

Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde aktörü yeniden merkeze alan mikrokurumsal bir bakış açısı için örgütsel kimlik, kurumsal çevre ile örgütün ilişkisini anlamak ve örgütte eşbiçimci baskıların nasıl karşılık bulunduğunu analiz edebilmek için önemli bir bileşendir. Örgütsel kimliğin başta üniversitelerdeki yönetim kademesi olmak üzere kilit aktörlerin kurumsal çevreyi okuması ve anlamlandırmasındaki rolü, örgütteki bireylerin var olan örgütsel kimlik algısı ile

ne derece özdeşleştiği, örgütsel değişimin söz konusu olduğu durumlarda anlamlandırma/anlam verme süreçlerinin nasıl işlediği ve örgütsel direncin kaynağı mikrokurumsalcı bir bakış açısı ile daha derinden bir şekilde ele alınabilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut çalışmada, yükseköğretimde yeniden yapılanma özelinde aktörlüğü daha aktif bir zeminde ele alan Mikrokurumsalcılık teorik perspektif irdelenmiştir. Daha bütüncül bir örgütsel analiz için, hem makro düzeyde kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki güçlü etkilerini kabul eden, hem de mikro düzeyde örgütün dinamikleri ve aktörlerinin kurumsal çevreden gelen eşbiçimci baskıları anlamlandırmadaki aktif rolünü tanıyan bu teorik perspektif alanyazına önemli katkılar sunabilecek niteliktedir. Bu bağlamda, geleneksel Yeni Kurumsalcılık ile örgütsel kimlik teorilerinin bütünleştirilmesi, özellikle örgütsel değişim durumlarında örgütsel davranışı açıklayabilir. Örgütün meşruluk arayışı içerisinde maruz kaldığı eşbiçimci baskılara nasıl cevap verdiği örgütsel kimlik ve var olan örgütsel kimlik algısı ile aktörlerin ne derece özdeşleşmiş olduğu ile şekillenebilir. Bir üniversitenin sahip olduğu kimlik algısı bu noktada bir filtre görevi görerek örgütteki bireylerin kurumsal çevre ile ilişkilerini önemli ölçüde etkileyebilir. Öte yandan, kurumsal çevre de eşbiçimci baskılar yoluyla örgütleri benzeşmeye zorlayarak yeni örgütsel kimlik iddiaları ile örgütsel değişimi tetikleyebilir. Örneğin teşvikler ya da yasalar yoluyla üniversitelerin daha girişimci, daha rekabetçi olması ya da bu örgütlerin belirli kalite standartlarını sağlaması yönünde bir baskı durumu oluşabilir. Teorik nitelikteki bu çalışma aktör merkezli, mikrokurumsalcı arka plana yönelik genel bir değerlendirme sunmakta, böylelikle alanyazına katkı yapmaktadır. Gelecekteki yükseköğretim çalışmalarının bu teorik arka planı kullanmasının gerek yükseköğretim

siyasalarının tasarlanması gerek uygulanması aşamasında karar vericilere ve uygulayıcılara faydalı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Albert, S., & Whetten, D. A. (2004). "Organizational identity." *Organizational identity: A reader*, 89-118.
- Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). "The internationalization of higher education: Motivations and realities." *Journal of studies in international education*, 11(3-4): 290-305.
- Amaral, A., & Rosa, M. J. (2010). "Recent trends in quality assurance." *Quality in higher education*, 16(1): 59-61.
- Angelis, L., Bassiliades, N., & Manolopoulos, Y. (2019). "On the necessity of multiple university rankings." *COLLNET Journal of Scientometrics and Information Management*, 13(1): 11-36.
- Battilana, J., Leca, B., & Boxenbaum, E. (2009). "How actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship." *Academy of Management*, 3(1): 65-107.
- Beddewela, E., & Fairbrass, J. (2016). "Seeking legitimacy through CSR: Institutional pressures and corporate responses of multinationals in Sri Lanka." *Journal of Business Ethics*, 136(3): 503-522.
- Blackmur, D. (2004). "Issues in higher education quality assurance." *Australian Journal of Public Administration*, 63(2): 105-116.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Chan, K. (2006). *Higher education and economic development in Africa (Vol. 102)*: World Bank Washington, DC.
- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2008). Isomorphism, Diffusion and Decoupling *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage Publications.

- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2017). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. *The SAGE handbook of organizational institutionalism*. London: Sage Publications.
- Brewer, M. B. (2003). Optimal distinctiveness, social identity, and the self.
- Brewer, M. B. (2011). Optimal distinctiveness theory: Its history and development. *Handbook of Theories of Social Psychology, 2*, 81-98.
- Brinton, M. C., & Nee, V. (1998). *The New Institutionalism in Sociology*: Russell Sage Foundation.
- Cai, Y. (2010). "Global Isomorphism and Governance Reform in Chinese Higher Education." *Tertiary Education and Management, 16*(3): 229-241. doi:10.1080/13583883.2010.497391
- Canaan, J. E., & Shumar, W. (2008). "Higher education in the era of globalization and neoliberalism." *Structure and agency in the neoliberal university, 15*(1).
- Cannella, G. S., & Koro-Ljungberg, M. (2017). "Neoliberalism in higher education: Can we understand? Can we resist and survive? Can we become without neoliberalism?" *Cultural Studies Critical Methodologies, 17*(3): 155-162.
- Carlson, D., Downs, A., Pitsakis, K., Biniari, M. G., & Kuin, T. (2012). "Resisting change: organizational decoupling through an identity construction perspective." *Journal of Organizational Change Management*.
- Christiansen, L. H., & Lounsbury, M. (2013). "Strange brew: Bridging logics via institutional bricolage and the reconstitution of organizational identity." *Research in the Sociology of Organizations, 39*(A): 199-232.
- Degn, L. (2015). "Sensemaking, sensegiving and strategic management in Danish higher education." *Higher Education, 69*(6): 901-913.

- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields." *American Sociological Review*, 147-160.
- Dodds, A., Obradovic-Wochnik, J., & Badran, A. (2014). "The new institutionalism in the context of Kosovo's transition: regulatory institutions in contested states." *East European Politics*, 30(4): 436-457.
- Erkkilä, T., & Piironen, O. (2019). "Trapped in university rankings: bridging global competitiveness and local innovation." *International Studies in Sociology of Education*, 1-23.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). "The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university–industry–government relations." *Research policy*, 29(2): 109-123.
- Ewan, K. M. S. P. O. (2002). *New public management: Current trends and future prospects*: Psychology Press.
- Federkeil, G. (2008). "Rankings and quality assurance in higher education." *Higher Education in Europe*, 33(2-3): 219-231.
- Ferlie, E., Fitzgerald, L., & Pettigrew, A. (1996). *The new public management in action*: OUP Oxford.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). "Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation." *Strategic Management Journal*, 12(6): 433-448.
- Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). "Organizational identity formation and change." *Academy of Management annals*, 7(1): 123-193.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). "Organizational identity, image, and adaptive instability." *Academy of management Review*, 25(1): 63-81.

- Giroux, H. (2002). "Neoliberalism, corporate culture, and the promise of higher education: The university as a democratic public sphere." *Harvard Educational Review*, 72(4): 425-464.
- Glynn, M. A. (2008). Beyond constraint: How institutions enable identities. *The SAGE handbook of organizational institutionalism*: Sage.
- Goglio, V. (2016). "One size fits all? A different perspective on university rankings." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(2): 212-226.
- Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., & Meyer, R. E. (2017). *The Sage handbook of organizational institutionalism*: Sage.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). "Institutional complexity and organizational responses." *Academy of Management annals*, 5(1): 317-371.
- Grimaldi, R., Kenney, M., Siegel, D. S., & Wright, M. (2011). "30 years after Bayh-Dole: Reassessing academic entrepreneurship." *Research Policy*, 40(8): 1045-1057.
- Gulbrandsen, M., & Slipersaeter, S. (2007). "The third mission and the entrepreneurial university model." *Universities and Strategic Knowledge Creation*, 112-143.
- Hardy, C., & Maguire, S. (2008). Institutional entrepreneurship. *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage
- Harman, G. (2011). Competitors of rankings: New directions in quality assurance and accountability. *University Rankings*. Springer.
- Hız, G. (2010). "1980 sonrasında Türkiye'de yükseköğretimde piyasalaştırma ve özelleştirmedeki gelişmeler." *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 55-80.
- Hornsby, D. J., & Osman, R. (2014). "Massification in higher education: large classes and student learning." *Higher education*, 67(6): 711-719.

- Ingram, P., & Clay, K. (2000). "The choice-within-constraints new institutionalism and implications for sociology." *Annual Review of Sociology*, 26(1): 525-546.
- Kandiko, C. B. (2010). "Neoliberalism in higher education: A comparative approach." *International Journal of Arts and Sciences*, 3(14): 153-175.
- Kezar, A. (2013). "Understanding sensemaking/sensegiving in transformational change processes from the bottom up." *Higher education*, 65(6): 761-780.
- Kroezen, J. J., & Heugens, P. (2012). "Organizational identity formation: Processes of identity imprinting and enactment in the Dutch microbrewing landscape." *Constructing Identity in and around Organizations*, 2, 89-127.
- Lawson, S., Sanders, K., & Smith, L. (2015). "Commodification of the information profession: A critique of higher education under neoliberalism." *Journal of Librarianship and Scholarly communication*, 3(1): 2-26.
- Lea, D. R. (2011). "The managerial university and the decline of modern thought." *Educational Philosophy and Theory*, 43(8): 816-837.
- Levy, D. (2014). "Evolving privatization in Eastern and Central European higher education." *European Education*, 46(3): 7-30.
- Lowndes, V., & Roberts, M. (2013). *Why institutions matter: The new institutionalism in political science: Macmillan International Higher Education*.
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). "Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward." *Academy of Management Annals*, 8(1): 57-125.
- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). "Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988)." *Journal of Management Studies*, 47(3): 551-580.

- March, J. G., & Olsen, J. P. (2006). "Elaborating the "new institutionalism"." *The Oxford Handbook of Political Institutions*, 5: 3-20.
- McNeely, C. L. (2012). World polity theory. *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization*.
- Meyer, H.-D., & Rowan, B. (2006). Institutional analysis and the study of education. *The New Institutionalism in Education*. New York: State University of New York Place.
- Meyer, J., Rowan, B., & Scott, W. (1983). *Organizational Environments*: Beverly Hills. In: Sage.
- Meyer, J. W. (2010). "World society, institutional theories, and the actor." *Annual review of sociology*, 36: 1-20.
- Miller, B. (2010). "Skills for sale: what is being commodified in higher education?" *Journal of Further and Higher Education*, 34(2): 199-206.
- Mizruchi, M. S., & Fein, L. C. (1999). "The social construction of organizational knowledge: A study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism." *Administrative Science Quarterly*, 44(4): 653-683.
- Mok, K. H. (2016). "Massification of higher education, graduate employment and social mobility in the Greater China region." *British Journal of Sociology of Education* 37.1 (2016): 51-71.
- Olszen, M., & Peters, M. A. (2005). "Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism." *Journal of education policy*, 20(3): 313-345.
- Pedersen, J. S., & Dobbin, F. (2006). "In search of identity and legitimation: Bridging organizational culture and neoinstitutionalism." *American behavioral scientist*, 49(7): 897-907.
- Philpott, K., Dooley, L., O'Reilly, C., & Lupton, G. (2011). "The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions." *Technovation*, 31(4): 161-170.

- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (2012). *The new institutionalism in organizational analysis*: University of Chicago Press.
- Proulx, R. (2009). World university rankings. The need for a new paradigm. *University rankings, diversity, and the new landscape of higher education*. Brill Sense.
- Prudence, C. C., & Li-Tien, W. (2012). "Who benefits from the massification of higher education in Taiwan?" *Chinese Education & Society*, 45(5-6): 8-20.
- Qiang, Z. (2003). "Internationalization of higher education: Towards a conceptual framework." *Policy futures in education*, 1(2): 248-270.
- Rice, D. (2013). "Street-level bureaucrats and the welfare state: Toward a micro-institutionalist theory of policy implementation." *Administration & Society*, 45(9): 1038-1062.
- Rowan, B., Meyer, H., & Rowan, B. (2006). The new institutionalism and the study of educational organizations: Changing ideas for changing times. *The new institutionalism in education*. New York: State University of New York Place.
- Santiago, P., Tremblay, K., Basri, E., & Arnal, E. (2008). *Tertiary education for the knowledge society (Vol. 1)*: OECD Paris.
- Schilke, O. (2018). "A micro-institutional inquiry into resistance to environmental pressures." *Academy of Management journal*, 61(4): 1431-1466.
- Schofer, E., & Meyer, J. W. (2005). "The worldwide expansion of higher education in the twentieth century." *American Sociological Review*, 70(6): 898-920.
- Schwarz, S., & Westerheijden, D. F. (2004). Accreditation in the framework of evaluation activities: A comparative study in the European higher

- education area. *Accreditation and Evaluation in the European Higher Education Area*: Springer.
- Shin, J. C., & Harman, G. (2009). "New challenges for higher education: Global and Asia-Pacific perspectives." *Asia Pacific Education Review*, 10(1): 1-13.
- Shin, J. C., Toutkoushian, R. K., & Teichler, U. (2011). *University rankings: Theoretical basis, methodology and impacts on global higher education (Vol. 3)*: Springer Science & Business Media.
- Shumar, W. (1997). *College for sale: A critique of the commodification of higher education*: Psychology Press.
- Slaughter, S., Slaughter, S. A., & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*: JHU Press.
- Smidt, H. (2015). European quality assurance—A European higher education area success story [overview paper]. *The European Higher Education Area (625)*. Cham: Springer.
- Snihur, Y. (2016). "Developing optimal distinctiveness: organizational identity processes in new ventures engaged in business model innovation." *Entrepreneurship & Regional development*, 28(3-4): 259-285.
- Steele, C. W., Toubiana, M., & Greenwood, R. (2019). Why worry? Celebrating and reformulating "integrative institutionalism". *Microfoundations of Institutions*. Emerald Publishing Limited.
- Study in Turkey. (2021). *Türkiye'deki yabancı öğrenci sayısı*. <https://studyinturkey.net/turkiyedeki-yabanci-ogrenci-sayisi/>
- Suchman, M. C. (1995). "Managing legitimacy: Strategic and institutional Approaches." *Academy of management Review*, 20(3): 571-610.
- Şenses, F. (2007). "Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler." *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 7(5): 1-32.

- Taylor, A. (2017). "Perspectives on the university as a business: The corporate management structure, neoliberalism and higher education." *Journal for Critical Education Policy Studies*, 15(1): 108-135.
- Tilak, J. B. (2008). "Transition from higher education as a public good to higher education as a private good: The saga of Indian experience." *Journal of Asian Public Policy*, 1(2): 220-234.
- TÜBİTAK. (2020). *2020 yılı girişimci ve yenilikçi üniversite endeksi sonuçları*. <https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/18842/2020-gyue-2020-print.pdf>
- Uludağ, G., Mehmet, B. O. R. A., & Çatal, S. (2021). "Türk yükseköğretiminde kalite güvencesi sistemi ve öğrenci katılımının önemi." *Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 1(1), 91-111.
- van Eeten, M. J., Loucks, D. P., & Roe, E. (2002). "Bringing actors together around large-scale water systems: Participatory modeling and other innovations." *Knowledge, Technology & Policy*, 14(4): 94-108.
- Wang, L. (2011). "Exploring the potential rationale for the privatization of higher education in China." *Asia Pacific Journal of Education*, 31(4): 421-438.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations (Vol. 3)*: Sage.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). "Organizing and the process of sensemaking." *Organization Science*, 16(4): 409-421.
- YÖK. (2021, Aralık 13). *YÖK Başkanı Özvar araştırma üniversitelerine yönelik yaptıkları yeni düzenlemeleri açıkladı* [Basın açıklaması]. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/arastirma-universiteleri-ile-toplanti.aspx>
- Zuckerman, E. W. (2016). Optimal distinctiveness revisited. *The Oxford Handbook on Organizational Identity*. Oxford: Oxford University Press.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The ascendancy of neoliberalism and its discourse has brought about fundamental shifts in higher education. Today, higher education institutions are being infused with values that were once regarded unorthodox. Not only such global trends as massification, privatization, commodification and internationalization but also new quality indicators -in the form of quality assurance systems and university rankings- have become an integral part of higher education institutional field both globally and in Turkish higher education context. Upon briefly examining the macro level higher education institutional field with special reference to that of Turkey's, the current theoretical paper outlines a more holistic theoretical approach to organizational analysis. Coined as Microinstitutionalism, this theoretical framework can contribute to organizational analysis in that it can combine elements of organizational identity and actorhood with conventional new institutionalist perspective, thus allowing for a more thorough understanding of diffusion and convergence of organizational behavior and practices.

Higher Education Change and Neoliberalism

From the new institutional perspective, higher education organizations try to embrace values and practices legitimized in the institutional environment they are situated in and maintain a 'legitimate university' identity. Through three types of isomorphic pressures -coercive, normative and mimetic- organizations become more and more similar in the process even though the rationalized scripts, values and practices may not be incompatible with the organizational routines, values and practices. As a result of the adoption of neoliberalist policies, higher education context today is marked by such concepts as commodification, accountability, quality indicators as these and other components make up the institutional environment.

Similar to global higher education environment, Turkish higher education setting has also witnessed dramatic changes over the last two decades. Today, Turkish higher education has also been infused with values that were once regarded incompatible with it. The growing number of foundation universities, commodification of higher education services, increasing interest in university performances, introduction of national and international ranking systems and quality assurance mechanisms, the state's emphasis on entrepreneurship are some of the changes that direct these institutions to adopt market-driven logics and practices.

Developing a Microinstitutional Perspective

To some extent, new institutional theory contributes to organizational analysis and highlights how powerful the macro level institutional environment and isomorphic pressures can be. While this is a noteworthy contribution and broadens our understanding of organizational behavior and change, its overemphasis of macro level institutional environment and negligence of active human agency and intraorganizational variables have been recently criticized by various scholars in the literature. Recent research, in this regard, puts forward that examining the microfoundations of institutional theory and developing a microinstitutional perspective into organizational identity can enable us to gain a broader perspective into organizational change and behavior. Therefore, infusing institutional theory with organizational identity perspective can be useful to identify how macro level institutional policies and practices are implemented, adopted, or resisted by organizational members.

Employing a microinstitutional theoretical perspective in analyzing the neoliberal transformation of higher education in general and that of Turkey can help researchers gain insights into not only macro level convergence in the higher education institution but also the intraorganizational features/factors that play a role in organizational response to changing environments. In other words, microinstitutionalism is a useful theoretical perspective that can explain the interplay between the macro level pressures and intraorganizational elements, one of which is organizational identity. With its simplest definition, organizational identity refers to the shared understanding of ‘who we are as an organization’. Historically, organizational identity is defined by its three main components, which are its centrality, distinctiveness and endurance. However, these properties of organizational identity become problematic from the conventional new institutional perspective. In other words, how organizations maintain their distinctiveness while at the same time are forced to adopt similar practices in order to keep their legitimacy is one problematic area. Similarly, organizational identity has long been regarded durable and resistant to change. Yet, organizations need to change so that they can be legitimate. When higher education institutions become the unit of analysis, it is of great importance that not only researchers but also policy makers and administrators understand the sensemaking and sense giving processes during such dramatic change initiatives. More specifically, an understanding of both macro level isomorphic pressures and the role of organizational identity in responding to these pressures can complement the missing or overlooked piece of the puzzle and allow for holistic analysis. To conclude, bringing organizational identity and active human agency into institutional theory, microinstitutionalism is a relatively new theoretical perspective that is thought to contribute significantly to higher education organizational analysis. Provided that macro and micro

foundations of change and organizational behavior is understood, better policies can be designed and implemented in higher education and change initiatives can be formulated accordingly.