

İdeolojinin Kurumsal Değişimdeki Rolü: Eğitim Kurumu Üzerinden Türkiye Eksenli Bir Değerlendirme

Ali TAŞ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

alitas@sakarya.edu.tr

Mahmut Hızıroğlu

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü

mahmut.hiziroglu@asbu.edu.tr

İdeolojinin
Kurumsal
Değişimdeki
Rolü: Eğitim
Kurumu
Üzerinden
Türkiye
Eksenli Bir
Değerlendirme
71

Özet

Bu çalışma, ideolojinin kurumsal değişimdeki rolünü ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç çerçevesinde Türkiye’de hem yönetici elitleri ve çıkar gruplarının merkezinde yer alan, hem de ideolojik kaygılar temeline şekillendirilmeye çalışılan, önemli birincil kurumlardan biri olan eğitim kurumunun değişiminde, ideolojinin belirleyiciliği ve bu belirleyiciliğin kurumsal değişimin biçimi ve başarısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. İnceleme sonuçları, eğitim kurumu ile ilgili tartışma ve düzenlemelerin ideolojilere göre şekillendiğini ve eğitim kurumuyla ilgili değişim süreçlerinin çağın gerektirdiği düzlemde, rasyonel gerekçeler temel alınarak gerçekleştirilen bir değişim düzleminden ziyade, iktidarın egemen ideolojisini besleyerek kendi gücünü yeniden üretmesine katkı sağlama temelinde planlandığı ve gerçekleştirilmeye çalışıldığı göstermektedir. Ayrıca inceleme sonuçları, Türkiye’nin parçalı ve eklektik ideolojik yapısının bir uzantısı olarak, kurumsal değişim süreçlerinin iktidar değişikliklerine bağlı olarak sürekli kesintiye uğradığına işaret etmektedir. Bu durum ise, sürekli değişim çabası içerisinde olan istikrarsız ve fonksiyonunu tam olarak yerine getiremeyen bir kurumsal karakter ile bir türlü tam olarak gerçekleşmeyen (tamamlanmayan) kurumsal değişim süreçlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kuram, Kurumsal Değişim, İdeoloji, Kurumsal Değişim Yaklaşımları, Eğitim Kurumu

The Impact on Institutional Change of Ideology: A Turkey Analysis through Education Institution

Absract

Hereby study seeks revealing the role of ideology in institutional change. In this context, the decisiveness of ideology regarding changes in education, a fundamental public institution for ideological shaping efforts due to its central position in the eyes of ruling elites and interest groups in Turkey, will be analysed, as well as the effects of this decisive intervention on institutional change. According to results of hereby analysis, the discussions and arrangements in the field of education are shaped pursuant to ideological attitudes; the processes of change in education are planned and carried out so as to feed and contribute to reproduction of dominant ideology of the political power, rather than aiming a platform where such reforms are actualised on the basis of rational grounds pursuant to necessities of the time. Besides, the results of analysis point out a constant interruption in institutional reform processes depending on change of political power, due to the fragmental and eclectic ideological structure in Turkey. The inevitable outcome is an inconsistent institutional character which seeks constant change but can never fulfil its function, and institutional change processes neither entirely realised nor accomplished.

Key Words: Institution Theory, Institutional Change, Ideology, Institution Change Approach, Education Institution

I. GİRİŞ

Örgüt kuramları içinde günümüzün görece daha popüler kuramlarından biri görünümünde olan kurumsal kurama ilişkin yazın, yeni ve farklı olgulara yoğunlaşan çalışmalarla sürekli olarak zenginleştirilmeye çalışılmaktadır. İlgili yazını zenginleştirmeye yönelik bu çabaların önemli odak noktalarından birini de kurumların değişimi ve kurumsal çeşitlilik olguları oluşturmaktadır. Greenwood ve Hinnings (1996); Oliver (1992); Lelebici ve arkadaşları (1991); DiMaggio'nun (1988) öncülüğü ile başlayan ve Academy of Management Journal'ın kurumsal değişim özel sayısında Dacin ve arkadaşları (2002); Greenwood ve arkadaşları (2002); Sherer ve Lee (2002); Kraatz ve Moore (2002); Townloy (2002); Lounsbury (2002) ile devam eden çalışmalar yazında kurumsal değişim olgusuna ilişkin artan ilgi yoğunluğunun göstergeleri olarak kabul edilebilir. Bu çalışmaların cevap aradığı temel sorular ise şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütsel alandaki aktörlerin düşünce yapılarını, eylemlerini ve amaçlarını şekillendiren kurumlar niçin ve nasıl değişmektedir?
- Kurumsallaşmış olan uygulamaların terk edilmesinde veya dönüşümünde hangi faktörler belirleyici olmaktadır?
- Yeni kurumlar ne zaman/nasıl ortaya çıkmaktadır?

Hem kurumsal yapıların, hem de kurumsal mantığın asla dondurulamayacağı gerçeği göz önüne alındığında, kurumların nasıl ve niçin değiştiklerinin anlaşılması temelinde şekillenen sorulara cevap arama girişiminin son derece anlamlı olduğu söylenebilir. Bunun yanında, bugünkü durumu ortaya çıkaran tarihsel nedenlere yönelik inceleme, bugüne ilişkin sonuçların birçoğunun kurumsal değişme ve/veya değişmemeye bağlı olarak ortaya çıktıklarına işaret etmektedir. Örneğin geç endüstrileşen ülkelerden Japonya ve Güney Kore ekonomik anlamda son derece başarılı iken, endüstrileşme dönemi bağlamında aynı grupta yer alan Türkiye niçin aynı başarıyı gösterememiştir? Bugün Asya Kaplanları diye ekonomik bir güç topluluğundan bahsedilirken, benzer başarıyı elde etmiş Afrika Kaplanları diye bir ülke topluluğundan niçin bahsedemiyoruz? SSCB çökerken nasıl oluyor da Çin günümüzün en büyük ve en dinamik ekonomik güçlerinden biri olarak varlığını devam ettiriyor? Sömürge döneminin iki önemli imparatorluğundan biri olan İspanya çökerken, Birleşik Krallığın endüstrileşmeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirerek bugünün önemli devletlerinden biri konumunda olmasının temel nedeni ne olabilir? Bu sorular bir noktaya vurgu yapmaktadır. Gereken kurumsal değişimi, olması gereken düzlemde başarılı bir şekilde gerçekleştiren ülkeler varlıklarını ve başarılarını sürekli kılmışlar, bunu başaramayanlar ise yıkılmış veya küçülmüş ya da potansiyelleri oranında başarılı olamamıştır. Bu tespit göz önüne alındığında kurumsal değişimin, başarı ve sürdürülebilirlik için önemli gerekliliklerden biri olduğu da söylenebilir. Yine tarihsel bir değerlendirme yapıldığında, ülkelerin ve insanlığın kaderini etkileyen olayların aslında çoklu ve köklü bir kurumsal değişime işaret ettikleri görülmektedir. Örneğin, Reform ve Rönesans hareketleri, Protestanlık Mezhebinin ortaya çıkması, İngiliz Kilisesi'nin doğması, Fransız İhtilali, Rusya ve Çin'de gerçekleşen Sosyalist Devrimler bahsedilen kurumsal değişimlere dair önemli örneklerdir.

Kendi tarihsel sürecimiz temel alındığında da kurumsal değişim olgusunun bizim toplumumuz açısından da üzerinde durulması, incelenmesi ve açıklanması gereken önemli olgulardan biri olduğu söylenebilir. Nitekim toplum olarak Tanzimat'la başlayan Cumhuriyetin

kurulması ile devam eden ve Avrupa Birliği'ne üye olma çabaları ile farklı boyutlar kazanan batılılaşma isteğinin gerektirdiği kurumsal değişimi başarmak adına uzunca bir zamandır uğraş verilmektedir. Bu duruma karşılık, istenilen kurumsal değişimi olması gereken düzeyde gerçekleştirememesi, olguya Türkiye açısından çok daha ayrı anlamlar yüklemektedir.

Kurumsal değişim olgusu ile ilgili olarak gerek farklı uluslar düzeyinde, gerekse Türkiye özelinde yapılan bu kısa değerlendirme, olgunun çok yönlü ve derinlemesine analiz edilerek, farklı ülke alanları için daha açıklayıcı argümanların sunulması gerekliliğine işaret etmektedir. Bu gerekliliğe rağmen özellikle ulusal yazında kurumsal değişim olgusunu derinlemesine açıklamaya yönelik bir çalışma henüz yapılmış değildir. Oysa Türk toplumunun Tanzimat'la birlikte başlayan ve günümüze kadar süregelen kurumsal değişim serüveninin çokluğu, kurumsal değişim çabalarında ülke genelinde kontrolü ele geçirmeye çalışan çıkar grupları ve yönetici elitlerinin birbirleri ile sürekli bir mücadele içinde olmaları, çıkar gruplarının ve ideolojilerinin hem kurumsal değişim sürecinde hem de kurumsal değişimin yönünde oynadığı rol, çıkar grupları ve yönetici elitleri arasındaki mücadelenin kesintiye uğrattığı kurumsal değişim süreçleri, etkisiz ve maliyetleri arttırmalarına rağmen hiçbir değişim çabasına girmeden varlığını devam ettiren kurumların varlığı Türkiye ölçeğinde kurumsal değişimle ilgili çalışmalar için hem ciddi bir konu zenginliğine, hem de bu konuyla ilgili çalışmalara dair önemli bir ihtiyacın varlığına işaret etmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada "Türkiye'deki çıkar grupları ve yönetici elitlerinin ideolojilerinin kurumsal değişimde oynadığı rolün eğitim kurumu üzerinden hareketle incelenmesi" amaçlanmıştır. Diğer bir ifadeyle bu çalışmada bir anlamda "ikincil bir kurum olarak ideolojinin birincil kurumların değişiminde oynadığı rolün" ortaya çıkartılması hedeflenmiştir.

Araştırmada kurumsal değişime rol veren aktör olarak ideolojinin seçilmesinin birinci nedeni çıkar grupları ve yönetici elitlerinin kendilerini ait hissettikleri ideolojilerinin yönetsel karar ve uygulamalarda üstlenmiş olduğu rol ve Türkiye'nin ideolojik yapısı ile ilgilidir. Türkiye'de çıkar gruplarının ve yönetici elitlerinin ideolojileri hem onların düşünce ve eylemlerini şekillendirmekte hem onlar için önemli bir güç kaynağı pozisyonu üstlenmekte, hem de yönetsel elitlerin davranış ve uygulamalarını halk nezdinde meşrulaştıran önemli bir mekanizma görevi üstlenmektedir. İdeoloji ile ilgili olarak Türkiye'de öne çıkan bir başka nokta da Türkiye'nin parçalı ve eklektik ideolojik yapısının ortaya çıkarmış olduğu sonuç ile ilgilidir. Türkiye'nin parçalı ve eklektik ideolojik yapısı

farklı çıkar grupları ve yönetici elitleri arasındaki çatışmaları derinleştirmektedir. Bu nedenle iktidarı ele geçiren her yönetici elitin kurumsal değişimle ilgili bütün plan ve uygulamaları bu yönetici eliti ile aynı ideolojik paydaşta yer almayan diğer gruplar tarafından benimsenmemesi gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durum Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar sürmüş Türkiye’de kurumsal değişim çabaları rasyonalite ve çağdaş gereklilikten ziyade ideolojik eksende gerçekleşmiş ve bu durumda her zaman kurumsal değişimin karşısında onu benimsemeyen ve meşru görmeyen bir güç odağı oluşmasına neden olmuştur. İdeoloji ile ilgili olarak Türkiye ekseninde yapılan bu analiz ideolojinin kurumsal değişimdeki rolünün analiz edilmesi gerekliliği ve anlamlılığına dair önemli dayanak noktaları oluşturmaktadır. Burada bilimsel araştırmaların doğasından kaynaklanan gereklilikten dolayı ideolojinin bu çalışmada hangi anlamda kullanıldığına dair de bir not düşmek gerekmektedir. İdeoloji şüphesiz ki siyaset bilimi disiplini açısından çok farklı boyutlar bağlamında ele alınan konulardan bir tanesidir. Ancak bu çalışmada, ideoloji ile ilgili olarak böylesi çok boyutlu analiz ve açıklama yapılmaya gerek görülmemiştir. Çünkü böylesi bir analiz ve açıklama bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Bu çalışmada ideoloji, siyaset biliminde de kabul gören en temel ve genel tanımıyla kabul edilerek “ bir çıkar grubu ya da yönetici elitinin düşünce dünyasını şekillendiren bu özelliğinden dolayı çıkar grubu ve yönetici elitlerinin davranış ve eylemleri üzerinde belirleyici olan, onlara yön veren inanç ve düşünce sistemi” olarak ele alınmıştır. İdeolojinin bu tanımı konuyla ilgili önemli çalışmalarda bulunan George Lichtheim’e aittir.¹ Bu tanım ideolojiye nötr yaklaşmaktadır. Yani bu tanıma göre ideoloji ne olumlu ne de olumsuz bir şeydir. Bu nedenle bu tanım seçilmiştir. Çünkü bir kurum olarak ideoloji kendisi iyi-ya da kötü, olumlu ya da olumsuz olamaz. Ancak bir kurum olarak ideoloji, ilgili alanda üstlendiği roller sonucunda iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz durumlar ortaya çıkarabilir. Roller ve sonuçlardan bağımsız ele alındığında ideoloji nötr bir olgudur. Çalışmada zaman zaman ideolojiye olumsuz yaklaşıldığına dair bir takım izlenimler uyanabilir. Bu durum doğal olarak ideolojiye ilişkin benimsenen nötr tanıma ters bir durum olarak yorumlanabilir. Ancak araştırmada böylesi bir izlenimin (ideolojiyi olumsuzlama) ortaya çıkmasının temel nedeni, kesinlikle verilen tanımın aksine ideolojiye olumsuz yaklaşmak değildir. Böylesi bir söylemin ortaya çıkmasının nedeni, bir kurum olarak ideolojinin

**İdeolojinin
Kurumsal
Değişimdeki
Rolü: Eğitim
Kurumu
Üzerinden
Türkiye
Eksenli Bir
Değerlendirme**

75

¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız. George Lichtheim “The concept of ideology and other essays”, Newyork Vintage Books, 1967, s.9

Türkiye ölçeğinde üstlendiği rol ve bu rolün ortaya çıkardığı ve Türkiye için çok da iyi olmayan sonuçlarıdır.

Çalışmada, ideolojinin kurumsal değişim üzerindeki etkisini göstermek amacıyla Türkiye'deki eğitim kurumunun seçilmesinin temel nedeni ise, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte başlayan ve günümüze kadar gelen süreçte eğitim kurumunun kurumsal değişiminde her zaman çıkar grupları ve yönetici elitlerinin ideolojilerinin yoğun şekilde etkili olmasıdır. Eğitim kurumunun bu özelliği, ideolojinin kurumsal değişimdeki etkisini göstermek bakımından araştırmacıya oldukça kuvvetli örnekler sunmaktadır. İfade edilenlerden de anlaşılacağı üzere Cumhuriyetin ilanından günümüze yaklaşık olarak doksan yıllık döneme ilişkin tarihsel bir analiz yapılması gerekmektedir. Böylesi araştırmalarda, araştırmacılar ilgili süreyi nasıl dönemselleştirmeleri gerektiği ile ilgili olarak metodolojik bir sorunla karşı karşıyadırlar. Bu sorun bu araştırma içinde kısmen geçerlidir. Bu araştırmada dönemselleştirme yapılırken imam hatip okulları ve bu okullarda okuyan öğrenci sayıları temel alınmıştır. Çünkü Türkiye'de laiklik ve muhafazakârlık ekseninde eğitimle ilgili tartışmalar bu okullar üzerinden yapılmıştır. Yükseköğretimin kapsam dışı bırakıldığı araştırmada ideolojinin eğitim kurumunun (ilk ve orta öğretim) değişimi üzerindeki etkisi şu dönemler itibariyle incelenmiştir.

1-) Cumhuriyetin ilk yıllarından Demokrat Parti'nin iktidara gelişine kadar geçen dönem, (Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi ile birlikte tek parti döneminde açılan İmam Hatip Kurslarının yetersiz olduğu söylenerek Adana, Ankara, Isparta, İstanbul, Kayseri, Konya ve Kahramanmaraş'ta ilk imam hatip okulları açılmıştır. 1958 yılında bu okulların sayısı 26, 1969 61'e ve 1997'de 600'e ulaşmıştır)

2-) Demokrat Parti'nin iktidarı ile başlayıp 28 Şubat sürecine kadar geçen dönem, (1958'den 28 Şubat sürecine kadar geçen dönemde imam hatip okulları ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmakla birlikte öğrenci ve okul sayısı sürekli olarak bir artış göstermiştir. Askeri yönetim bu konuda herhangi bir değişiklik yapmamış ve imam hatip okullarının sayısı artmaya devam etmiştir)²

3-) 28 Şubat ile başlayıp Adalet ve Kalkınma Partisi'nin iktidara gelmesine kadar geçen dönem (Bu dönemde irtica ile mücadele kararları bağlamında uygulamaya konulan politikalar ile birlikte öğrenci sayıları 2002 yılına kadar sürekli olarak düşmüştür. Şöyle ki, 1991-1992 yılında 346.174 olan

² Ayrıntılı bilgi için bakınız. <http://www.cypriot.org.uk/Documents/Haber1/Imam-Hatip-Liseleri.htm>

imam hatip okullarında okuyan öğrencisi sayısı 1996-1997 öğretim yılına kadar sürekli artmış ve bu yılda 511.502'e ulaşmıştır. 1997-1998 yılında 396.177'ye düşmüş, bu düşüş 2002-2003 eğitim öğretim yılına kadar devam ederek Adalet ve Kalkınma Partisi'nin tek başına iktidara geldiği yıl olan 2002 yılında 64.534'e gerilemiştir.)³

4-) Adalet ve Kalkınma Partisi dönemi (Adalet ve Kalkınma Partisi'nin iktidar olduğu dönemde imam hatipler popülerliklerini arttırmaya başlamış 2011 yılında imam hatiplerle ilgili katsayı sorununun çözülmesiyle birlikte İmam Hatiplerin 28 Şubat sürecinde 8 yıllık kesintisiz eğitim uygulaması nedeniyle kapanan orta kısımları 4+4+4 eğitim uygulaması ile yeniden açılmış ve imam hatip okullarına giden öğrenci sayıları sürekli artarak bugün itibari ile 1 milyona yaklaşmıştır)

Belirlenen amaç çerçevesinde bu araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kurumsal değişimle ilgili kapsamlı bir yazın incelemesi yapılmıştır. Bu kısım şu başlıklardan oluşmaktadır. 1-) Kurumsal Değişimi Tetikleyici Faktörler, 2-) Kurumsal Değişimde – Güç Mücadeleleri ve Elitlerin Rolü, 3-) Kurumsal Değişimi Şekillendiren Kurumsal Özellikler, 4-) Kurumsal Değişim Yaklaşımları. Araştırmanın teorik arka planını oluşturan bu kısmın içeriği dikkate alındığında ilk bakışta çok dağınık ve konuya tam olarak odaklanılmadan bir inceleme yapıldığı izlenimi oluşturabilir. Çünkü araştırmada siyaset bilimi, iktisat ve örgüt sosyolojisindeki alanındaki kurumsalcı yaklaşımlar eklektik bir şekilde ele alınmıştır. Bu nedenle zaman zaman araştırmanın tartışma eksenini oluşturan ve doğrudan konuyla ilgisi olmayan bazı konulara girilmiş (işlem maliyetleri-kurumların hızlı ve yavaş değişmesi, adem-i merkezîyetçi ve kurallar hiyerarşisi meseleleri gibi) izlenimi uyanabilir. Ancak iki temel neden böylesi bir teorik incelemeyi zorunlu kılmıştır.

Bu nedenlerden ilki, araştırmanın ikincil bir kurum olan ideoloji üzerinden bir analiz yapma amacıyla ilgilidir. Bilindiği gibi kurumsal kuram yazınında birincil ve ikincil kurumların değişim hızlarının birbirinden oldukça farklı olduğu, ikincil kurumların birincil kurumlara nazaran çok daha yavaş değiştikleri sıklıkla ifade edilmektedir. Ayrıca, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde birincil ve ikincil kurumların oynadığı rollerin oranları da farklılık göstermektedir. Bunun yanında gelişmekte olan ülkelerde bazı kurumlar maliyetleri arttırmalarına ve toplum refahı için bazı olumsuz etkilerine rağmen varlıklarına devam edebilmektedirler. Bu tespitler göz önüne alındığında, birbiri ile ilgisiz hatta birbiri ile çelişkili görünen bu konular aslında kurumsal değişim

³ Ayrıntılı bilgi için bakınız <http://www.dogrulukpayi.com/beyanat/5549bb343acbb>

konusunun Türkiye ekseninde analiz edilmesinde önemli bir açıklayıcılık sunmaktadır. Burada farklı disiplinlerdeki kurumsalcı yaklaşımlardan yararlanılmasının kurumsalcı kesişen noktaları olmakla birlikte epistemolojik ve ontolojik açıdan farklılıklara sahip olmaları ilk bakışta bir problem olarak görünebilir. Ancak hem kurumsal değişim olgusunun tek bir disiplinin bakış açısı ve varsayımlarından hareketle incelenmeye çalışılması, olguya dair bazı noktalara ilişkin hususların açıklanmasını zorlaştıracaktır. Bunun yanında, ideolojinin kurumsal değişim üzerindeki etkisinin araştırılmasında bazen şaşkıncu bir şekilde hem normatif yaklaşımların önermeleri, hem de kurumsalcı örgüt teorisinin önermeleri açıklayıcı olabilmektedir. Bu bir anlamda ideolojinin kurumsal değişim üzerindeki etkisinin farklı bakış açılarıyla bu bakış açılarına ait farklı ontolojik ve epistemolojik açıklamalardan hareketle incelenmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Araştırmada kurumsal değişimle ilgili olarak farklı yaklaşımlara yer verilmesinin ikinci nedeni ise, araştırmanın Türkçe yazına yapmayı hedeflediği katkı ile ilgilidir. Kurumsal Kuram farklı disiplinler tarafından ele alınan günümüzün en popüler kuramlarından bir tanesidir. Kuramla ilgili Türkçe yazın son zamanlarda zenginleşmekle birlikte hala oldukça sınırlıdır. Bu durum göz önüne alınarak araştırmada kurumsal değişimi farklı yön ve farklı noktalarda ele alan (işlem maliyetleri, hızlı değişen ve yavaş değişen kurumlar, kurallar hiyerarşisi gibi) bakış açıları detaylı bir şekilde incelenerek konuyla ilgili Türkçe yazın oluşmasına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Araştırmanın ikinci kısmında ise çıkar grupları ve yönetici elitinin ideolojilerinin eğitim kurumunun değişimi üzerindeki etkisi Cumhuriyetin ilanından günümüze analiz edilmeye çalışılmıştır. İdeoloji ve kurumsal değişim temelinde Türkiye ölçeğinde kurulmaya çalışılan bu ilişki çalışmanın orijinal yanı olarak kabul edilebilir. Araştırmanın ikinci kısmı ile ilgili olarak kurumsal kuramın analiz düzeyiyle ilgili olarak yanlış anlamaya yol açmamak adına bir açıklama yapmak gerekmektedir. Bilindiği üzere kurumsal kuramın analiz düzeyi örgütsel alandır. Burada eğitim bir örgütsel alan olarak kabul edilmiştir. Bu açıdan analiz düzeyi ile ilgili olarak bir problem yoktur. Ancak araştırmada zaman zaman araştırılan konunun doğası gereği ülkelerin endüstrileşme dönemlerine ve modernleşmeye atıfta bulunularak Türkiye ve farklı ülkeler temelinde değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmeler analiz düzeyi olarak örgütsel alan değil de ulus-devlet düzeyine çıktığı izlenimi verebilir. Burada ülke temelli değerlendirmeler yapılırken amaç analiz düzeyiyle ilgili olarak eğitim alanında ülke düzeyine çıkmak değildir. Ülke

değerlendirmelerindeki temel amaç yine araştırmanın kapsamı ve tasarımı gereği kurumsal değişimin süreçlerinin yönetilmesinin ve bir ülkedeki kurumların önem derecesinin değişiklik arz etmesidir. Ülke temelinde yapılan değerlendirmeler hem bu değişikliğe vurgu yapmak, hem de kurumsal değişim olgusuna ve ideoloji eksenli kurumsal değişim analizinde örgütsel alanın şekillendiği sosyo-ekonomik ve siyasal düzlemin özelliklerinin oynadığı rolü gözler önüne sermektir. Çünkü bir örgütsel alan aynı çevrede yer aldığı diğer alanlardan bağımsız ve çevrenin kendine özgü diğer yapısal koşullarından ayrı olarak gelişemez.

**İdeolojinin
Kurumsal
Değişimdeki
Rolü: Eğitim
Kurumu
Üzerinden
Türkiye
Eksenli Bir
Değerlendirme**

79

Kurumsal Değişimi Tetikleyici Faktörler

Kurumsal değişimi tetikleyerek kurumları değişime zorlayan faktörlerin neler olduğuna dair yapılan inceleme dağınık bir faktörler toplamının varlığına işaret etmektedir. Oliver (1992) kurumsal değişimi ele aldığı ve “çözülme” olarak Türkçeye çevrilen “deinstitutionalization” (çözülme bir örgütsel alan içerisinde homojenik ve örtüşmeye karşı ters bir trend olarak yorumlanabilir) kavramı nedeniyle, yazında ayrı bir öneme sahip olan çalışmasında, kurumsal değişimi ortaya çıkaran faktörleri politik, fonksiyonel ve sosyal olmak üzere üç grupta toplamıştır.

Oliver (1992)’de örgüt üyelerinin çıkar ve ilgilerinin mevcut kural koyucuyla olan güç çatışmalarını, ciddi performans ve başarısızlık kriterlerinin ortaya çıkmasını, üyeler arasında ortaya çıkan ve uzlaşmayı önemli oranda erozyona uğratan çatışmaları, kurumsal değişimi tetikleyen politik faktörler olarak göstermiştir. Bunun yanında kurumların ekonomik olarak üretmiş olduğu değer ve ekonomik yararlarındaki değişimler, çevrenin örgütlere sunduğu sınırlı kaynaklara sahip olma konusundaki artan rekabet, çevrede ortaya çıkan etkinliği etkileyen olaylar ve çevre kaynaklı diğer baskıları ise kurumları değişime zorlayan fonksiyonel baskılar olarak ifade etmiştir. Oliver (1992)’a göre fonksiyonel baskılar, kurumsallaşmış uygulamaların araçsal değerliliği ve yararlılığı hakkındaki kuşku ve şüphelere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumları değişime zorlayan fonksiyonel baskılar bağlamında etkili ve etkisiz kurumlar ile zayıf ve güçlü kurumlar şeklinde yapılan ayırım paralelinde bir değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Zayıf kurumlar, belirlenmiş olan bir amacı gerçekleştirme konusunda ortaya koydukları kural ve düzenlemeleri başarısız olan kurumlardır. Etkisiz kurumlar ise, ürettikleri kural ve düzenlemeler ile işlem maliyetlerini arttıran kurumlardır (Batjargal ve arkadaşları, 2013). Kurumlar zaman içerisinde etkisiz ve zayıf hale gelebileceği gibi özellikle

geç endüstrileşen birçok ülkede olduğu gibi politik, etkisiz ve zayıf olarak da doğabilir. İşte kurumların zayıflık ve etkisizlik durumları onları değişime zorlayan birer neden olabilmektedir.

North (1990), etkili ve etkisiz kurumlar tartışmasına kurumların günlük yaşamdaki belirsizliği minimize etme fonksiyonları üzerinden katılarak, kurumların belirsizlikleri azaltarak maliyetleri minimize etme becerilerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Bu durumda belirsizlikleri minimize ederek işlem maliyetlerinin minimize edilmesine katkı sağlayan kurumlar etkili, buna karşılık bu fonksiyonu yerine getiremeyen kurumlar ise etkisiz kurumlardır. Benzer şekilde North'dan (1990) daha önce Douglas ve Widavski (1982) idarenin yapısını belirleyen kurumların maliyetleri azaltma özelliklerine işaret ederek, kurumların işlem maliyetleri üzerindeki rolüne vurgu yapmışlardır.

Yazında kurumların maliyetleri minimize etme fonksiyonlarına ilişkin var olan bu kuvvetli vurgu göz önüne alındığında, doğal olarak maliyetleri arttıran etkisiz kurumların işletme maliyetlerinin yeniden organize edilmesini sağlamak amacıyla değişime yönelmeleri gerektiği söylenebilir. Ancak bu durum, her zaman ve her şart altında geçerli değildir. Özellikle kurumların oluşumunda ve şekillenmesinde politik kaygılar ve çıkar gruplarının önemli rol oynadığı durumlarda, kurumlar etkisiz kalmalarına rağmen onları kontrol eden politik grubun veya çıkar grubunun gücüne bağlı olarak varlıklarını devam ettirebilmektedir. Burada mevcut bir dizi argümandan hareketle, her zaman daha etkili ve güçlü kurumların ön plana çıkacağı, etkisiz ve zayıf kurumların ise "düzenleyici" ve "zorlayıcı" yönlerini kaybederek, "belirleyici" olma özelliklerini zamanla kaybedecekleri söylenebilir. Ancak bu söylemi de her zaman, her yer ve her şart için genelleştirmenin mümkün olmadığı görülmektedir. Özellikle, kurumların politik ve parçalı ideolojiler temelinde şekillendiği bir çevrede, güç ve çıkar gruplarına avantaj sağlayan bazı etkisiz kurumlar, bu güç ve çıkar gruplarının sahip oldukları güç erozyonuna uğramadığı sürece varlıklarını değişmeden sürdürebilmektedir.

Politik ve fonksiyonel baskılara ek olarak normatif sosyal parçalanmışlık, azalan tarihsel devamlılık, değişen kurumsal kurallar ve değerler ile artan yapısal anlaşmazlıklar kurumları değişime zorlayan sosyal baskılar olarak ifade edilmiştir. Fonksiyonel ve politik baskılar ile mukayese edildiğinde sosyal baskıların kurumları daha hızlı bir çözülme sürecine soktuğu söylenebilir (Oliver, 1992).

Oliver'in (1992) kurumsal değişimin kaynaklarına ilişkin çizmiş olduğu bu çerçeveye karşılık Seo ve Creed (2002) kurumsal değişimi

kurumsal çelişkilerden kaynaklanan bir olgu olarak yorumlamışlar ve çelişkileri değişimi tetikleyen birincil faktör olarak nitelendirmişlerdir. Benzer şekilde Yu (2013), kurumsal çelişki ve çatışmaları bir toplum içindeki en önemli politik çatışma nedeni olarak nitelendirmiş ve bu çelişkilerin ve çatışmaların toplumun kurumsal yapısında dönüşüme neden olabileceğini ifade etmiştir. Bir örgütsel alan içerisindeki yerleşik aktörler arasındaki ilişkileri düzenleyen kurumsal düzenlemeler, aynı zamanda aktörler arası bir mücadeleyi de ortaya çıkarmaktadır. Kurumsal düzenlemelerin örgütsel alandaki aktörlere yeterince hizmet etmediği ve onların ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkan bu mücadele, kurumsal değişim eylemlerinin de başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Seo ve Creed, 2002).

Aslında Seo ve Creed'in kurumsal değişimin başlatıcı nedenleri olarak ileri sürmüş oldukları tetikleyici faktörler Oliver (1992) tarafından ortaya konulan fonksiyonel ve politik baskıların çok dışında kalan ya da onlardan çok farklı şeyler değildir. Yalnız Seo ve Creed (2002), kurumsal değişimle ilgili olarak kullanmış oldukları "bilinç kırılması" kavramıyla olguyu açıklamaya yönelik önemli bir katkı sağlamışlardır. Onlara göre çelişkiler, çatışmalar, kurumların etkinlik düzeylerinin düşüklüğü ve kurumlar arasındaki uyumsuzluklar, kurumsal değişimi tetikleyen bilinç kırılmalarına neden olmaktadır. Bilinçte meydana gelen bu kırılmalar, bir anlamda kurumsal değişimin ne şekilde gerçekleşeceğini de şekillendirmektedir.

Kraatz ve Moore (2002) ise, kurumsal değişim nedeni olarak değişen teknik gerekliliklere, dışsal bağımlılık ilişkilerine, kurum içinde yaşanan iç tartışmalara, finansal bir takım zorunluklara, yoğunlaşan rekabete vurgu yapmışlardır. Kraatz ve Moore (2002), Selznick ve öğrencilerine atıfta bulunarak yukarıda ifade ettikleri dışsal şokların kurumsal değerleri istikrarsız ve dengesiz bir hale getirdiklerini bunun sonucunda da kurumsal değişim sürecinin başladığını ifade etmişlerdir.

Hoffman (1999) ise, örgütsel alanın aynı zamanda bir güç ilişkileri alanı olduğuna vurgu yaparak, kurumsal değişimde güç ilişkilerinin önemine dikkat çekmiştir. Benzer şekilde, DiMaggio (1991), Leblebici ve arkadaşları (1991), Lawrence, ve arkadaşları (2008) örgütsel alanın değişiminde ve evriminde güç ilişkilerinin önemli bir rol oynadığına ciddi derecede dikkat çekmişlerdir. Hoffman'a (1999) göre kurumsal inançlar ve algılar güç ilişkileri temelinde şekillenen rekabet tarafından etkilenmektedir. Örgütleri ve bireyleri belli şekillerde davranmaya iten güçler ise zaman içerisinde değişmektedir. Bu değişim, hiçbir örgütsel

alanın statik olmaması nedeniyle de kaçınılmazdır. Bahsedilen değişimin sonucunda da kurumsal değişim süreci başlamaktadır.

Hoffman'ın (1999) güç ilişkilerine yapmış olduğu bu vurgunun yanında, kurumsal değişimle ilgili olarak yıkıcı olaylara dikkat çekmektedir. Birçok farklı form alarak kurumsal değişime neden olan bu olayları ise üç grupta toplamıştır. Bunlardan ilki "milestone" olarak kavramsallaştırdığı ve "dönüm noktası" olarak Türkçeleştirebileceğimiz, ciddi kararların alındığı zirve ve toplantılar ile çok ciddi sonuçlar doğuran birtakım gelişmelerdir. İkincisi petrol sızıntıları, nükleer kazalar gibi büyük felaketlerdir. Üçüncüsü ise, yasal ve idari gelişmelerdir.

Kurumsal değişimi tetikleyen faktörlerle ilgili olarak ifade edilenler, kurumsal değişim olgusunu daha iyi açıklama ve anlamaya yönelik bir parantez açma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Kurumsal çatışma, çelişki ve mücadele durumlarının kurumları değişime zorlayan etkileri göz önüne alındığında, kurumsal değişim olgusunun birbirleri ile etkileşim halinde olan bir kurumsal topluluk ile karşı karşıya olduğu gerçekliği ışığında daha iyi anlaşılabilir. Bu gerçeklik göz önüne alındığında kurumsal değişimde kurumlar arası etkileşimin önemli bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Zaten hem kurumların birbirlerini etkilemelerine ve yönlendirmelerine vurgu yapan kurumları sınıflandırma yaklaşımlarından olan makro sistemik yaklaşım, hem de birbirleri ile ilişkili farklı tip kurumların aralarındaki uyuma işaret ederek kurumsal çeşitliliğin varlığına dikkat çeken kurumsal polysentrizm yaklaşımı, kurumsal değişimde kurumlar arası etkileşimin önemine işaret eden yaklaşımlardır (Ostrom 2005a; Ostrom, 2005b) .

Bu ifade edilenlerin yanında, Shepsle (1989) kurumsal değişimi tetikleyen faktörlerle ilgili olarak alışılmışın dışına çıkarak "bilgi eksikliğine" dikkat çekmiştir. Shepsle'e (1989) göre bireyler ve toplumlar, dünya ve dünyadaki özne-nesne ilişkisi hakkında kısmi bir bilgiye sahiptirler. Bu yüzden hayatı etkileyen ve hayat biçimlerini kurgulama becerisi olan bütün parametreleri bilmek ve tanımak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle kurumlar hangi dönemde inşa edilmiş olursa olsunlar, sınırlı bilgiler ile inşa edilmektedir. Dünyada, bireyler ve toplumlar ile özne-nesne ilişkisi hakkında her geçen gün yeni bir şeyler öğrenilmektedir. Bu öğrenme sonucunda, bireyler-toplumlar ve özne – nesne ilişkisi hakkında yeni kompozisyonlar ve pozisyonlar ortaya çıkmaktadır. Keşfedilen ve üretilen bilgiler ile nesne-özne ilişkisi yeniden tanımlanmakta, birey ve toplum ilişkileri yeniden şekillenmektedir. Bu durum sonucunda da ya yeni kurumlar ortaya çıkmakta ya da var olan kurumlar değişim sürecine girmektedir.

Shepsle'nin (1989) geliştirdiği bu söylem aslında kurumların tamamının sınırlı bilgilerle inşa edildiğine dair bir çıkarıma işaret etmektedir. Sınırlı bilgi ile inşa edilen kurumlar yeni bilgilerin ortaya çıkardığı değişimler sonucunda kendilerini yeniden programlamak zorunda kalmakta, bu da kurumsal değişim anlamına gelmektedir.

Morril (1998) ise, kurumsal değişimin arkasındaki itici güçler topluluğunun bir örgütsel alanda zaman içerisinde oluşan "çatlaklar" olduğunu ifade etmiştir. Morrill'e (1998) göre, bir örgütsel alanda reform gerçekleştirmek amacıyla olan grupların kritik çabaları, mevcut kurumlara ve onların düzenlemelerine alternatif çerçeveleri, kaynak mobilizasyonu ve profesyonelleşme çabaları, kurumsal değişimi tetikleyen çatlakları ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu çatlaklar yeni kurumsal formlar ortaya çıkarabilecekleri gibi, var olan kurumlarla ilgili olarak bazı kırılmalar yaratarak onların meşruiyetini zedeleyebilir ve bu şekilde onları değişime zorlayabilirler.

Çatlakların oluşumunda kolektif hareketlerin önemli bir rol oynadığı gerçeğini de göz önünde bulundurmak gerekir. Çünkü kolektif hareketler sonucunda bir örgütsel alan içerisinde güç ve kaynaklar el değiştirdiği gibi, reformların gerçekleştirilmesi başta olmak üzere çatlak yaratan birçok olgu da ortaya çıkabilmektedir. Jepperson (1991) bu ifade edilenlerden yola çıkarak, kolektif hareketlerin kurumsal değişimin önemli bir kaynağı olabileceği üzerinde durmuştur. Kolektif hareketin kaynağı bazen din, bazen ideoloji bazen de ekonomik nedenler olabilmektedir. Aslında kolektif harekete kaynaklık eden nedenler de ülkeden ülkeye göre farklılıklar arz etmektedir. Örneğin, birincil kurumların çok daha fazla etkili olduğu birçok batı ülkesinde kolektif hareketlerin nedeni genelde ekonomik faktörler olurken, gelişmekte olan birçok ülkede ise dini ve ideolojik nedenler olabilmektedir.

Özetlemek gerekirse, kurumsal değişimi tetikleyen faktörlerle ilgili olarak yapılan yazın incelemesinden hareketle şu tespitler yapılabilir:

1-) Kurumsal değişimin başlaması için "dışsal şok" diye tabir edilen bazı itici faktörlere gereksinim vardır. Bu faktörler örgütsel alanın kendi iç dinamikleri çerçevesinde ortaya çıkıp gelişebildiği gibi, ilgili örgütsel alanın dışından da kaynaklanabilir (Seo ve Creed, 2002).

2-) Kurumsal değişimi başlatan faktörler Oliver'in (1992) yaptığı gibi politik, fonksiyonel ve sosyal baskılar olmak üzere üç başlık altında gruplandırılabilir. Oliver (1992) tarafından belirlenen bu üç başlık altında kurumsal değişimi başlatan faktörlerin tamamını toplamak mümkün görünmektedir.

3-) Kurumsal değişimi başlatan faktörlerin kurumsal değişimi tetikleme becerilerinin içinde bulunulan çevrenin kendine has özelliklerine göre farklılaşmaktadır. Bir çevrede ciddi bir kurumsal değişim başlatabilen faktörler ve gelişmeler bir başka çevrede aynı etkiyi uyandırmamaktadır. Örneğin, büyük felaketler ve yolsuzluklar Japonya, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde önemli kurumsal değişimlere neden olabilirken, zaman zaman içlerinde Türkiye'nin de yer aldığı gelişmekte olan ülkelerde aynı oranda bir kurumsal değişime karşılık gelmemektedir. Yine gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda demokratik yolla gerçekleşen yönetim değişikliklerinde bile, yönetime gelen grubun ideolojisi doğrultusunda kendi etki alanını genişletmek ve iktidarını sürekli kılmak adına kurumsal değişim çabaları gözlemlenirken, gelişmiş ülkelerde bu minvalde değişim çabalarına rastlanmamaktadır.

Kurumsal Değişim-Güç Mücadeleleri Ve Elitler

Kurumsal kuram yazınında hem kurumların oluşumunda, hem kurumsal düzenleme ve uygulamalarda, hem de kurumların değişiminde çeşitli nedenlere dayanan güç mücadelelerine ve elitlerin etkisine ciddi derecede vurgu yapılmaktadır (Greenwood ve Suddaby, 2006). Elitler, bir sosyal sistem içerisinde konumlanmış kurumsal düzenlemeleri domine etme imkânına sahip gruplar olarak tanımlanabilir. Elitler ve elitler arası mücadeleyi kurumsal kuramın kendine has terminolojisi ile ifade etmek gerekirse, elitlerin bir grubu yer aldıkları örgütsel alanda sahip oldukları kaynakları kullanarak hakim olan düzene karşı olan bir kurumsal mantığın uzantısı niteliğindeki yeni düzenleme ve uygulamaların meşru duruma gelerek yaygınlaşması doğrultusunda mücadele veren aktörler konumunda olabilirler. (Hardy ve Maguire, 2008; Leca ve Boxenbaum, 2009). Buna karşılık, ilgili örgütsel alanda kurumsal girişimci pozisyonundaki elitlerin yerleştirmeye çalıştığı yeni düzenleme ve uygulamalara, yani yerleştirilmeye çalışılan kurumsal mantığa karşı olan elit grubu da muhalif elitler olarak adlandırılmaktadır. Bir elit grubu bazen kurumsal girişimci pozisyonu alabileceği gibi bazı zamanlarda da muhalif grup pozisyonu alabilir. Burada bir çevre içerisinde kurumsal girişimci konumunda olan elitler ile muhalif elitler arasındaki mücadeleye ilişkin bir açıklama yapmak gerekmektedir.

Bir çevrede elitler arası sürekli güç mücadelesi yaşanacağına ilişkin bir genelleme yapmak doğru değildir. Çevre içerisinde, hem bir yandan mevcut kurumların düzenleme ve uygulamalarını kendilerine avantaj sağladığı sürece devam etmesi yönünde çalışan, hem gerektiğinde kendi çıkarları doğrultusunda kurumları değiştiren, hem de kurumsal girişimci rolüne bürünerek yeni kurumlar inşa eden bir elit grubu mutlaka olacaktır.

Bu elit grubun karşısında kendi çıkarları için mücadele veren muhalif bir elit grup da mutlaka olacaktır. Ancak her çevrede muhalif konumdaki elit grup, hem mevcut kurumların kontrolünü ele almak hem de yeni kurumlar inşa etmek için gerekli olan güce ve kaynağa sahip olmayabilir. Dolayısıyla, bir çevrede elitler arasında her zaman yoğun bir güç mücadelesinin yaşanacağı yönünde bir genelleme yapmak anlamlı görünmemektedir.

Muhalif grup pozisyonundaki elit grubun çok güçlü olmadığı çevrelerde, kurumları inşa ve kontrol eden elit gruplar var olan güçlerini ve etkilerini sürdürmek adına kurumsal değişimlere engel de olabilirler. Örneğin Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılma dönemlerinde, devleti yönetme yetkisine sahip olan elit topluluklar gerekli kurumsal değişimlerin gerçekleşmesini engellemek adına çok yoğun çabalar sarf etmişlerdir. Reformcu padişahlar olarak kabul edilen II. Mahmud ve III. Selim'e karşı gösterilen dirençler bu durumun en çarpıcı göstergeleri olarak kabul edilebilir.

Bu ifade edilenlerin yanında, hem kurumsal girişimci durumunda hem de muhalif durumda olan elitlerin pozisyonları ile ilgili olarak ayrı bir açıklama daha yapmak gerekmektedir. Her iki elit grubunu oluşturan bireylerin sosyal pozisyonları, sadece onların buldukları çevre içerisindeki pozisyonları tarafından belirlenmez. Onların pozisyonunun üzerinde, içinde yer aldıkları organizasyonlardaki pozisyonlarının da etkisi olmaktadır. Elit grubu oluşturan bireylerin içinde buldukları çevre içerisindeki sosyal pozisyonları, onların içinde yer aldıkları örgütteki hiyerarşilerine ve örgütsel ağ içindeki informal pozisyonlarına bağlıdır (Battilina, 2006). Bu durumda elitler arası mücadelede örgütlerin önemli bir belirleyici olduğunu kabul etmek gerekir. Buna ek olarak, içinde bulunulan çevredeki elitler arasında güç mücadelelerinde bir kurum olarak ideolojinin de önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Çünkü bir çevre içerisinde elitler, ideolojilerin itici kuvvetidir.

Muhtelif gruplar bazı ideolojilerin ve dünya görüşlerinin itici kuvveti olan elitler tarafından hareketlendirilirler. Bu hareketlendirme ya yeni kurumların ortaya çıkması ya da var olan kurumların değişmesi gibi durumlar ortaya çıkarabilir. Rusya'da yaşanmış olan Ekim Devrimi buna güzel bir örnektir. Rusya'da belli bir ideolojik yapı tarafından organize edilmiş olan elitler Rusya'nın Birinci Dünya Savaşında yaşamış olduğu bozgunun sonra ortaya çıkan yeni durum içerisinde gücü ellerine geçirmiş ve bunun sonucunda Rusya'da hızlı bir kurumsal değişim süreci başlatmıştır.

Elitler, güç mücadelesi ve kurumsal değişimle ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da profesyonel kapitalizmin zirveye ulaştığı Amerika, İngiltere ve Almanya gibi gelişmiş ülkeler ile Türkiye gibi endüstrileşme sürecine geç başlamış gelişmekte olan ülkeler arasındaki farklı kompozisyonların varlığıdır. Amerika, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde kurumlar sağlam ve ülke menfaatinin öncelikli olduğu bir yapı üzerine şekillendirilirken, tarihsel süreçte moderniteye ait kurumları oluşturan elitler ile bugün onları kontrol eden elitler aynı ideolojiye aittir. Diğer bir ifade ile bahsi geçen ülkelerde geçmişte kurumları inşa ve kontrol eden mantıksal doku ile bugün o kurumları kontrol eden mantıksal doku aynı kalmıştır. Geçmişte kurumları inşa eden elitlere ve onların düşüncelerine alternatif bir elit oluşmamıştır. Bu durum adı geçen ülkelerde kurumsal yapının oluşturulmasında politik ve ideolojik parçalanmışlık olgusunun soyutlanmasıyla da birleşince, ortaya daha rahat yönetilebilir kurumsal değişim süreçleri ve kuvvetli örgütsel alanlar çıkmıştır.

Türkiye’de ise tasvir edilen bu durumun tam tersi bir tablonun olduğu söylenebilir. Türkiye’de kurumların inşa edilmesinde politik ve ideolojik kaygılar son derece belirleyici olmuştur. Aynı zamanda Türkiye’de özellikle tarihsel süreçte formal kurumları inşa eden elitler ile bugün bu kurumları kontrol eden elitler farklı yapılara aittir. Bir başka ifadeyle Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş aşamasında hem yeni kurumların inşa edilmesinde hem de var olan kurumların dönüşümünde etkin rol oynayan elitler ve ideolojileri ile bugün aynı kurumları kontrol eden elitler ve ideolojileri farklıdır. O dönemin elitlerinin düşünce yapıları içerisinde kurumlar laiklik düşüncesi temelinde oluşturulmuş ve kurumsal değişimler de bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık, bugün aynı kurumlar Cumhuriyet Döneminde kurumları inşa eden elitlerin etki alanından çıkarak muhafazakârlığı temel hareket noktası olarak kabul eden elit grubunun etki alanına girmiştir. Amerika, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde ise çok uzun zamandır böyle bir durumun varlığına rastlamak mümkün değildir. Bu nedenle Amerika, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde kurumsal değişimlerin hareket noktası politik kaygılar ve parçalı-eklektik ideolojik düşünceler değildir. Bu ülkelerde kurumsal değişimin temel hareket noktası, ulusal çıkarın birinci öncelik olarak kabul edildiği süreklilik arz eden bir ideolojik perspektif temelinden daha çok kurumların fonksiyonları, değişen şartlar karşısında onları daha etkin hale getirmek düşüncesi ve bu ülkelerin sahip oldukları rekabet üstünlüklerini sürdürülebilir kılmaktır. Buna karşılık, Türkiye’de farklı kaynaklardan beslenen elitler arasındaki mücadele ve kurumsal değişimin en önemli girdileri politik ve farklı ideolojik grupların kaygılarıdır. Bu girdiler

kurumsal değişimin rasyonel temeller etrafında şekillenmesini engellemektedir.

Kurumsal Değişimi Şekillendiren Kurumsal Özellikler

Kurumların kendine has bir kurguları, bu kurgu temelinde şekillenen birtakım özellikleri bulunmaktadır. Kurumların bu özellikleri onların değişiminde de belirleyici olmakta ve kurumsal değişimi çok yönlü olarak etkilemektedir. Bu çerçevede Roland (2004) kurumlara ilişkin yapmış olduğu bir ayrımla, kurumların özelliklerinin kurumsal değişimde ne derece belirleyici olduğunu açıklamaya çalışmıştır. Roland (2004) ilk olarak, bir örgütsel alanı inşa eden kurumları yavaş hareket eden kurumlar ve hızlı hareket eden kurumlar olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutmuştur. Yavaş hareket halinde olan kültür, din ve sosyal norm içerikli kurumları genelde yavaş değişim karakteri sergileyen kurumlar olarak nitelendirmiştir. Bu kurumlarda değişim yavaş, sürekli ve aşamalı bir şekilde gerçekleşmektedir. Buna karşılık, politik kurumlar gibi bazı kurumları ise hızlı hareket becerisine sahip kurumlar olarak nitelemiştir. Roland 'a (2004) göre bu kurumlar hızlı, süreklilik arz etmeyen ve büyük adımlar şeklinde bir değişim karakteri sergilemektedir. Yavaş değişim özelliği sergileyen kurumlarda belli bir güç ve otorite sahibi kişi ve gruplar, kurumların değişimini yönetme hususunda belirleyici olamazken, hızlı değişim özelliği sergileyen kurumlarda bu durumun tam tersi olarak, belli kişi ya da gruplar bu kurumların değişimi üzerinde belirleyici olabilmektedir. Nitekim birincil kurumlar olan devlet, eğitim sistemi, finansal sistemler gibi kurumlar belli güç odakları tarafından resmi-yasal güç kaynağına dayanılarak yapılan faaliyetler sonucunda kolay bir şekilde değiştirilebilir. Bir başka ifadeyle bu kurumlar, resmi yetkili kişiler tarafından değişimin belli bir noktaya kadar gerçekleştirilmesinin mümkün ve kolay olduğu kurumlardır. Buna karşılık kültür, din ve sosyal norm temelli ikincil kurumların belli güç ve otorite merkezleri tarafından değiştirilmesi ise oldukça zordur.

Ancak burada, yavaş hareket edip zor değişen kurumlar ile hızlı hareket edip kolay ve çabuk değişen kurumların, değişimin gerçekleşmesindeki zorluk derecesi bakımından da kendi içlerinde ayrı bir sıralamaya tabi tutulabileceğini ifade etmek gerekir. Mesela yasal sistemler politik sistemlerden daha yavaş değişirler. Din temelli normlar, bazı ülkelerde farklı sosyolojik arka plana sahip normlardan çok daha yavaş değişirler.

Kurumsal Değişim Yaklaşımları

Kurumsal değişimin nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışan iki yaklaşım olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, öncülüğünü Williamson (2000), Sugden (1989) ve Knight'in (1995) yaptığı "adem-i merkeziyetçi kurumsal değişim" yaklaşımıdır. Bunun karşısında yer alan yaklaşım ise öncülüğünü Libecap (1989) ve Ostram'ın (2005a) yaptığı "kurallar hiyerarşisi" yaklaşımıdır.

Adem-i merkeziyetçi yaklaşıma göre, kurumsal değişim etkisiz kurumların rekabet baskısına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Yaklaşıma göre, pozitif kar sağlayan etkili kurumlar zaman içerisinde çevre tarafından seçilerek hayatta kalacaklar ve başka kurumlar tarafından taklit edileceklerdir. Rekabet koşullarına bağlı olarak her zaman en etkili kurum kazanacaktır. Bu yüzden daha etkili kurumlar her zaman ön plana çıkacaklar ve ayakta kalacaklardır. Bu yaklaşım işlem maliyetlerini ortaya çıkaran çoklu etkileşime odaklanarak maliyetlerin nasıl daha etkin bir şekilde yönetilebileceğine odaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre işlem maliyetleri kurumların değişmesine ya da yeni kurumların doğmasına temel teşkil eden yapısal faktörlerdir. Her bir kurum özel maliyetler doğurduğu ya da özel maliyetleri minimize ettiği için, kurumsal değişim bu özel düzlemde, merkezi olmayan bir yapıda gerçekleşmektedir (Williamson, 2000).

Özetlemek gerekirse adem-i merkeziyetçi yaklaşım kurumların etkili olup olmamalarına odaklanarak rekabet baskısı karşısında kurumların daha etkili olmak adına değiştiklerini ileri sürmektedir. Yaklaşıma göre, bir örgütsel alanı inşa eden kurumlar arasından her zaman etkili olanlar ön plana çıkacak; kurumlar rekabet baskısı karşısında kendi özel alanları içerisinde etkili olmak ve etkili kalmak adına değişim sürecine gireceklerdir.

Adem-i merkeziyetçi değişimin karşısındaki kurallar hiyerarşisi yaklaşımına göre ise, kurumsal değişim merkezi olmayan ve kendiliğinden işleyen bir süreç değil, çoğunlukla merkezi ve aslında resmi kuralların belirleyici olduğu bir süreçtir (Libecap, 1989; Ostram, 2005a). Bir örgütsel alanda bireyler ve organizasyonlar, kendi faydaları doğrultusunda sürekli olarak bir pazarlık, mücadele ve çatışma halindedirler. Bahsedilen pazarlık, mücadele ve çatışma hali bazı kişi, grup ve organizasyonların örgütsel alanı inşa eden kurumları kendi lehlerine değiştirme çabasını da beraberinde getirmektedir. Nitekim, mülkiyet hakları üzerinden bu durumu açıklamaya çalışan Libecap (1989), bireyler ve organizasyonların kendi çıkarlarını genişletmek adına kuralları, düzenlemeleri ve kontratları değiştirmek için yoğun bir çaba sarf ederek, hükümetlere özel baskılar yapabileceğini ifade etmiştir. Mülkiyet hakları ile ilgili düzenlemeler

yüksek seviyedeki birincil kurumlar tarafından yönetilmektedir. Bu durum göz önüne alındığında, dışsal baskılar sonucunda ortaya çıkan kırılmalar kurumsal değişimi tetiklemektedir. Bu durumda kurumsal değişim, kendiliğinden gerçekleşen bir olgu değildir. Yalnız burada yaşanan her kırılma kurumsal bir değişime yol açmayacaktır. Kırılmaların kurumsal değişime yol açıp açmayacağı, hem kurumsal değişim sonucunda ortaya çıkacağı vaat edilen yeni sistemin hem de var olan sistemin örgütsel alandaki çıkar grupları için yaratacağı faydaya göre değişmektedir. Burada çıkarları için mücadele eden grupların, örgütsel alanı inşa eden kurumları değiştirme güçlerini ve ortaya çıkacak yeni sistemle mevcut sistemin kendilerine sunduğu kazanımları bir arada analiz etmeleri gerekmektedir.

Bir örgütsel alanda pek tabii olarak farklı çıkar grupları kendi faydalarını maksimize etmek adına mücadele edeceklerdir. Bu mücadele var olanı korumak adına olabileceği gibi değiştirmek adına da olabilir. Burada güçlü çıkar grubu ne istiyorsa o olacaktır. Yani örgütsel alandaki güçlü çıkar grupları mevcut kurumsal uygulamaların devamını istiyorlarsa kurumsal değişim gerçekleşmeyecek aksi durumda ise kurumsal değişim tetiklenecektir.

Libecap'ın (1989) bu açıklamalarına ek olarak Ostrom (2005a), bir örgütsel alanda birbirleriyle iç içe geçmiş kurallar hiyerarşisi ile ilgili olarak daha karmaşık bir ilişki kullanmaktadır. Ostram (2005a), günlük etkileşimleri yönetmek için kullanılan operasyonel kurallar ile kollektif ve anayasal seçim kuralları arasında bir ayrım yaparak, kurumsal değişimi açıklamaya çalışmıştır. İlk olarak, operasyonel kuralların kollektif ve anayasal kurallara göre çok daha kolay değiştiğini ifade eden Ostram, kurumsal değişim sürecinde her bir birey ve organizasyonun değişimden umut ettiği faydayı ve değişimin kendisi üzerinde yaratacağı maliyeti hesaplayacaklarını ileri sürmüştür. Fayda ve maliyet analizinden sonra, kurumsal değişimin gerçekleşebilmesi için, alandaki çıkar grupları arasında en azından minimum düzeyde bir koalisyon sağlanması durumunda değişimin gerçekleşebileceği belirtilmektedir.

Özetlemek gerekirse, kurallar hiyerarşisi yaklaşımı şu noktalara vurgu yapmaktadır. Anayasal ve kolektif seçim kuralları gibi kuralları üreten bazı kurumlar, operasyonel kural ve düzenlemelerin kaynağı olan kurumlara nazaran daha zor ve yavaş değişmektedir. Değişim dışsal bir etki ile merkezi bir biçimde gerçekleşmektedir. Değişimin başlamasında ve gelişmesinde bireylerin ve organizasyonların fayda ve çıkarları önemli bir belirleyicidir. Kurumsal değişimin gerçekleşebilmesi için çıkar grupları arasında minimum düzeyde de olsa bir koalisyonun sağlanması gerekmektedir.

Kurallar hiyerarşisi yaklaşımı, kurumsal değişimle ilgili olarak önemli bir perspektif sunmasına karşılık olguyla ilgili bazı alanları açıklama konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu yaklaşım ilk olarak, bazı durumlarda niçin resmi kurallara aldırış edilmediğini açıklamamaktadır. Özellikle bazı örgütsel alanlarda resmi kurallar amaçlanmış sonuçları üretmede yetersiz kalmaktadır. Bunu ortaya koymak amacıyla Ostram (2005a) oluşturulan kurallar ile kullanılan kurallar şeklinde ikili bir ayırım yapmakta, ancak resmi kuralların niçin zaman zaman geçersiz kaldığını tam olarak açıklamamaktadır.

Hem kurallar hiyerarşisi yaklaşımının hem de adem-i merkezîyetçi yaklaşımın açıklamakta zorlandığı bir diğer husus da kurumsal değişimde informal (informel/resmi olmayan) kuralların oynadığı rolle ilgilidir. Her iki yaklaşımda bu konuda çok ciddi bir açıklama girişiminde bulunmamaktadır. Oysa özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ideoloji, kültür ve din gibi ikincil kurumların hem kurumların inşasında hem de kurumsal değişimde son derece önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Çünkü hem Türkiye, hem de benzer diğer ülkelerde informal kurallar ahlaki, etik ve dini normları refere etmek için kullanılmakta; bunun doğal bir uzantısı olarak da informal kurallar formal kurallar içindeki seçim prosesini etkileyerek, hem formal kuralların geçerli olup olmayacağı hususunda hem de kurumsal değişimde ciddi belirleyiciliğe sahip olmaktadır.

İdeolojinin Eğitim Kurumunun Değişimindeki Belirleyiciliği: Laik Gençlik Yetiştirme Amacından Dindar Gençlik Yetiştirmeye Türkiye Eksenli Bir Analiz

Eğitim, gerek Osmanlı İmparatorluğunda gerekse 1923 ile başlayan ve günümüze kadar uzanan Cumhuriyet tarihinde hem ideolojik kaygılar etrafında şekil verilmeye çalışılan hem de elitlerin ve çıkar gruplarının önemli çatışma ve güç mücadelelerinin merkezinde yer alan bir kurum olmuştur. Akın (2010) doktora çalışmasında Osmanlı İmparatorluğunda medreselerle ilgili tartışmaların siyasi ve ideolojik tavırlara göre şekillendiğine işaret ederek eğitim ve ideoloji ilişkisine açık bir vurgu yapmıştır. Cumhuriyet Döneminde de eğitim kurumunu ideolojik ve siyasi yapılar ışığında şekillendirme çabası çok belirgin bir şekilde ön plana çıkmıştır.

Aslında siyasal iktidarlar, ideoloji ve meşrulaştırma üçlemesi arasındaki ilişki temel alındığında, ideolojinin eğitim kurumu üzerindeki belirleyici etkisi olağan kabul edilebilir. Çünkü meşrulaştırma siyasal iktidarlar, ideoloji ise meşrulaştırma için gerekli olan araçlardan biri olarak

kabul edilmektedir. Bir kurum olarak eğitim, siyasal sistemin kendisini meşrulaştırmasında ve etki alanını genişleterek sürekli kılmasında hem ideolojiye göre şekillendirilen, hem de bünyesinde ideolojilerin üretildiği en önemli kurumlardan bir tanesidir.

Bütün toplumlarda eğitimin tüm yönleri ile hakim ideoloji tarafından şekillendirilir. Bu çerçevede eğitim, egemen olan ideolojiyi besleyerek sistemin kendini yeniden üretmesine büyük katkı sağlamaktadır (Gökçe, 2002; Şimşek ve diğ.,2012).

Eğitim ve ideoloji arasındaki bu ilişki, Türkiye kapsamında değerlendirildiğinde ise karmaşık bir durum karşımıza çıkmaktadır. Bu karmaşık durumu iki açıdan ele almak mümkündür. Bunlardan ilki, ideolojinin gelişmekte olan ülkelerdeki rolüyle ilgilidir. Bilindiği üzere gelişmekte olan ülkelerin önemli toplumsal özelliklerinden biri, aydınlarının bütün diğer toplum unsurlarından önce batı çağdaş düşüncesini öğrenmesidir. Böylece gelişmekte olan ülkelerin aydını, bir taraftan kendi kültürünü geri bulmaya başlar ve halk ile bağlarını koparıırken diğer taraftan yeni bir toplumsal düzene şiddetle ihtiyaç duyar (Osmanlı'nın son dönemleri ve Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemdeki bir grup Türk aydını gibi). Kendi kaderlerine hakim olabilmiş üçüncü Dünya ülkelerinde bağımsızlık süreci aydınların desteğiyle kuvvet kazanmıştır. Aydınların özel damgası bu ülkelere yön veren ideolojilerle ortaya çıkmıştır. Böylece Türkiye'de Kemalizm, Endonezya'da Sukarno'nun Marhaenizm'i, Mısır'da Cemal Abdunasır'ın Mısır Sosyalizmi bağımsızlık kazanan ülkelerin belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelişmemiş ülkelerde de ideolojilerin ortaya çıkmasında bahsedilen farklılaşmanın özel bir yeri olduğu görülmektedir. Ancak bunun yanında "geleneksel" adını verebileceğimiz bir bölünme de bu ülkelerdeki ideolojilerin yaratılmasında önemli bir rol oynamıştır (Mardin, 2010:133-134). Karmaşık durumu ortaya çıkaran ikinci neden ise, Cumhuriyet'i kuran ve o dönem kurumsal değişim ve yeni kurum oluşturma konusunda belirleyici olan ideolojiye alternatif ve karşıt başka ideolojilerin ve grupların varlığı ile ilgilidir. Şöyle ki, ülkemizde özellikle Cumhuriyet'in ilanından günümüze kadar uzanan kurumların oluşumu ve değişiminde çok önemli bir rol oynayan net ve süreklilik arz eden bir ideolojik anlayıştan ziyade, daha çok karmaşık ve eklektik bir ideolojik anlayışın olduğu görülmektedir.

Cumhuriyet'in ilanından bugüne bahsedilen bu eklektik ideolojiler Kemalizm'den İslamcılığa kadar oldukça geniş bir yelpazede kendini

göstermişlerdir. Atatürk dönemi dışında yapılan çalışmalar ve ortaya konan politikalar sağlam bir ideolojik perspektiften ziyade bazen muhafazakârlıktan bazen de liberalizmden esinlenmiştir. Sonuçta, Cumhuriyet'in ilk yılları hariç neredeyse hiçbir dönemde sağlam bir ideolojik anlayış hakim olmamış ve eğitim sistemi buna göre şekillendirilmemiştir (Güven, 1998). İşte bu durum, sürekli değişen ama istenilen insanı bir türlü yetiştiremeyen bir eğitim sistemi ortaya çıkarmıştır. Sonuçta, Türkiye'de ne laik insan yetiştirmeye çalışan Kemalizm ne de dindar insan yetiştirmeye çalışan muhafazakâr ideoloji bugün için henüz tam anlamıyla amacına ulaşmış değildir. Bugün gelinen nokta itibari ile eğitim sistemi, ne yapacağını tam olarak bilmeyen ideoloji ile hayatın çekiciliği arasında sıkışıp kalmış bireyleri ortaya çıkarmıştır. Bu başlık altında bu tespitlere ilişkin daha net bulgular sunan tarihsel inceleme sonuçlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

Cumhuriyet'in İlanından Demokrat Parti İktidarına Kadar Olan Dönem: Laik İnsan Yetiştirme Çabası

Laik insan yetiştirme amacıyla başlatılan değişim çalışmaları, 3 Mart 1924 Tevhid-i Tedrisat kanunu ile başlatılmıştır. Eğitim ve öğretimin birleştirilmesi anlamına gelen bu yasanın, eğitim sisteminin demokratikleştirilmesi ve laikliğin eyleme dönüştürülmesi olmak üzere iki temel özelliği bulunmaktadır (Çetin ve Gülseren, 2003). Bu dönemin en önemli kuralı siyasi kurumlarıyla birlikte Osmanlı Devlet Düzenini devam ettirmemektir. Diğer bir nokta da bu yapının yerine Batı medeniyet sistemine entegre olmaktır. Son kural ise, dinin egemenliğinden sıyrılarak laik sisteme geçilmesidir (Yürük, 2005).

Aslında bu süreçte dinin devlet, eğitim, toplum ve fert hayatındaki yerinin yeniden konumlandırılması çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Bu çerçevede ideoloji-eğitim etkileşimine ilişkin analizin merkezini de laiklik ve dini eğitimin aldığı söylenebilir. Cumhuriyet'in ilk yıllarında hakim elitin ideolojik duruşunun uzantısı olarak laikliğe yapılan aşırı vurgu, pozitivist düşüncenin etki alanına girmesi ve yoğun seküler anlayış geleneksel din anlayışının yeni bir ulus devletinin inşasında zararlı olabileceği düşüncesiyle de birleşince eğitimin dinden izole edilmesi durumu ortaya çıkmıştır.

1930'lu yılların başına gelindiğinde İmam Hatip Okulları ve İlahiyat Fakülteleri kapanmış, genel eğitim veren okullarda da din dersi müfredattan çıkartılmıştır (Kaymakcan, 2006). Eğitim, Cumhuriyet'in ilk yıllarında yapılan devrimlerin içselleştirilmesi ve yayılması için bir rejim propagandası aracı olarak kullanılmıştır (Meşeci, 2007:234). Bu dönemde,

inkılapları laikliği topluma benimsetecek ve özellikle geniş kırsal kitlelerin davranışlarını değiştirecek bir araç olarak, ilköğretim üzerinde durulmuştur. Diğer birçok toplumda olduğu gibi, eğitim bu dönemde de Türk toplumunda ideolojik bir aygıt olarak kullanılmıştır (Çelebi ve Asan, 2013).

Çok Partili Dönem-Demokrat Parti'nin Kurulması Ve İktidara Gelmesinden 28 Şubat Sürecine kadar Olan Dönem: Din Eğitiminin Kurumsallaşması

1946 yılına gelindiğinde ise çok partili demokratik sistemin başlamasıyla Cumhuriyetle birlikte gerçekleştirilmeye çalışılan kurumsal değişime karşı direnç gösteren gruplar taleplerini daha yoğun bir şekilde dile getirmeye başlamıştır. Eğitimde din dersinin konulması bu taleplerin başında gelmektedir. Bu talepler CHP'li bazı milletvekillerinin de katılımlarıyla ciddiyet kazanmış ve 1948'de TBMM'de tartışılarak ilköğretim 4 ve 5. sınıflarda okul saatleri dışında isteğe bağlı din derslerinin verilmesi kararlaştırılmıştır. Ancak burada, okullarda din derslerine yer verilmesinin gerekçesi aslında laik düşünce sistemi baz alınarak gerçekleştirilmiş ve dini kaygıdan daha çok sosyolojik kaygılar nedeniyle yapılmıştır. Nitekim din derslerinin yeniden konulmasına gerekçe olarak o dönemde çocukların büyüklerine karşı saygı göstermemesi, komünizme karşı dinin gücünden faydalanma, ölümlerin arkasından gençlerin Kuran-ı Kerim okumasını bilmemeleri gibi nedenler gösterilmiştir. Görüldüğü üzere din dersinin tekrar gündeme alınmasındaki gerekçeler sosyolojiktir (Kaymakcan, 2006). Burada din derslerinin tekrar müfredata alınmasının bir diğer nedeninin de, CHP'nin erozyona uğrayan iktidar gücünü sürdürülebilirliği isteği olduğunu ifade etmek gerekir. Bu tespit, din dersleriyle ilgili bu gelişmenin ideolojik bir değişimden ziyade kendisi ve ideolojisi tartışılır hale gelen iktidarın, iktidar gücünü sürdürülebilir kılmaya yönelik pragmatist kaygısının varlığına işaret etmesi açısından önemlidir.

Demokrat Parti dönemi ile birlikte yaşanan ideolojik kırılma, eğitim kurumu üzerinde etkisini göstermeye başlamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki laik gençlik yetiştirme amacından uzaklaşmaya başlanmıştır. Demokrat Parti ile birlikte, artık din bir ideoloji olarak kullanılmaya başlanmış ve eğitim kurumu da ideolojik anlamdaki bu eksen kaymasından üzerine düşen payı almıştır (Güven, 1998). Bahsedilen eksen kaymasını bağlı olarak 1956 yılında, din derslerinin normal okul programına alınarak, bu derslerin ilköğretimle birlikte ortaokullarda da

**İdeolojinin
Kurumsal
Değişimdeki
Rolü: Eğitim
Kurumu
Üzerinden
Türkiye
Eksenli Bir
Değerlendirme**

93

okutulmasına karar verilmiştir. Böylece, din eğitiminin kurumsallaşması yolunda çok ciddi bir adım atılmıştır.

Bu konudaki gelişmeler 1951’de imam hatip okullarının açılması ile devam etmiştir. 1959’da ise bir Yüksek Din Eğitim Kurumu olarak İstanbul’da Yüksek İslam Enstitüsü kurulmuştur (Ayhan,1999; Kaymakcan, 2006). Demokrat Parti tarafından gerçekleştirilen bu ideolojik eylemleri samimi anlamda dönüşüm yaratmaya yönelik eylemler olarak yorumlamak doğru olmaz. Çünkü Demokrat Parti’nin almış olduğu ideolojik pozisyonda ve bu pozisyon etrafında şekillenen uygulamalarında CHP’ye karşı üstünlük sağlama düşüncesinin önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Burada çıkar grupları ve ülke elitleri açısından birbirine taban tabana zıt ideolojilerin iktidar gücünü ele geçirme ve bunu sürdürülebilir kılma konusunda bir araç olarak kullanılma çabasından bahsedilebilir.

Demokrat Partiye karşı yapılan 1960 İhtilali, bir anlamda Cumhuriyet’i kuran ideolojinin temsilcisi durumundadır. Ancak, bu durum ideolojik anlamda geriye dönüş için gerekli eylemlerin sergilenmesi için yeterli olmamıştır. Hazırlanan 1961 Anayasası ile birlikte devletin gözetiminden uzak, gizli din ve Kuran kursları açılmaz ibaresi konularak bütün eğitim faaliyetlerinin devlet gözetiminde yapılması sağlanmaya çalışılmıştır (Güven, 1998). Ancak, bu anayasal maddeye rağmen bu kurumlar darbeden sonra da gelişmelerini sürdürmüşlerdir. Bu durum formal kurumların ortaya koyduğu zorlayıcı yönün zaman zaman toplum tarafından dikkate alınmadığı gerçekliğine iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Çok partili siyasi hayata geçişle birlikte toplumun bütün kesimleri tarafından meşruiyet kazanmamış olan cumhuriyet ideolojisi ve uygulamalarının, toplum içindeki erozyonu devamlılık kazanmıştır. Niceliksel açıdan dini eğitim veren okulların sayısı artmaya devam etmiştir. 1967 yılına gelindiğinde din dersleri liselerde de seçmeli ders olarak okutulmaya başlanmıştır. 1974’de CHP-MSP birbirine zıt ideolojik kutupların temsilcisi olan iki partinin koalisyonu döneminde ortaokul ve liselere zorunlu ahlak bilgisi dersi konulmuştur. Bununla birlikte, Yüksek İslam Enstitülerinin sayısı dokuza çıkartılmıştır. Yine bu süreçte İmam Hatip Liseleri’nin sayısı artmaya devam etmiştir (Kaymakcan, 2006).

12 Eylül 1980 İhtilali’nden sonra eğitimle ilgili önemli tartışmalar yapılmış bu tartışmalar sonucunda Din dersleri ile Ahlak dersleri birleştirilmiş Din Kültür ve Ahlak Bilgisi olarak okullarda zorunlu ders kapsamına alınmıştır. Bu dönemde din derslerinin zorunlu olup olmaması konusunda çok yoğun tartışmalar yapılmış ve bu tartışmaların sonucunda

din derslerinin ülkenin milli birlik ve beraberliğine sağlayacağı katkı da göz önüne alınarak, din dersi zorunlu yapılmıştır. Din eğitimi veren okulların sayısı bu dönemde artmaya devam etmiş; hem imam hatiplerin, hem de 1992’de yeni kurulan üniversiteler ile birlikte din eğitimi veren ilahiyat fakültelerinin sayısı 21’e yükselmiştir (Kaymakcan, 2006). Eğitim kurumuna ilişkin dini eğitim veren okullara yönelik bu artış 28 Şubat 1997 post modern darbe olarak kabul edilen döneme kadar sürmüştür. 28 Şubatla birlikte eğitim kurumu yeniden laiklik temelli bir ideolojik yaklaşım ile tasarlanmaya başlanmıştır.

28 Şubat’la Başlayıp Adalet Ve Kalkınma Partisi’nin İktidara Gelmesine Kadar Geçen Dönem: Muhfazarkar Din Eksenli Uygulamalardan Cumhuriyetin Kurucu İdeolojisine Doğru Gerçekleşen İdeolojik Eksen Kayması

Bu dönemde alınan Milli Güvenlik Kurulu kararlarının “Cumhuriyet rejimine ve Atatürk İlke ve İnkılaplarına sadık, aydın din adamları yetiştirmek ile yükümlü milli eğitim kuruluşlarımız Tevhid-i Tedrisat Kanunu’nun özüne uygun ihtiyaç düzeyinde tutulmalıdır”, “Tarikatlarla bağlantılı özel yurt, vakıf ve okullar devletin yetkili organlarınca denetim altına alınarak Tevhid-i Tedrisat Kanunu gereği Milli Eğitim Bakanlığı’na devri sağlanmalıdır.”, “Anayasamızın Cumhuriyetin temel nitelikleri arasında yer alan ve yine anayasamızın 4. Maddesi ile teminat altına alınan laiklik ilkesi büyük bir titizlikle ve hassasiyetle korunmalı, bunun korunması için mevcut yasalar uygulamada yetersiz görünüyorsa yeni düzenlemeler yapılmalıdır.” şeklindeki maddeleri göz önüne alındığında; bu dönemin çok partili siyasi hayatla birlikte dönüşüm geçiren eğitim kurumunun, tekrar Cumhuriyet’in kurucu ideolojisi konumunda olan Kemalizm’e doğru dönüştüğü söylenebilir. Türkiye’de birçok yönüyle araştırılan bu dönemde özellikle din eğitimi konusunda köklü bir değişim yaşanmıştır. Bu döneme damgasını vuran milli güvenlik kararları ile birlikte örgün eğitimde ilkökul ve ortaokul birleştirilerek eğitim ilköğretim çatısı altında kesintisiz sekiz yıla çıkartılmıştır. Başta imam hatip liseleri olmak üzere tüm meslek liselerinin ortaokul kısımları, sekiz yıllık kesintisiz eğitimin bir sonucu olarak kapatılmıştır. Bunun yanında, yine kesintisiz eğitimin bir uzantısı olarak ülkemizdeki yaygın din eğitiminin en önemli parçası olan Kur’an kurslarının eğitim öğretim faaliyetleri kısıtlanmıştır.

Bu dönemde, özellikle Kemalist ideolojinin karşıtı bir pozisyona konumlandırılan ideolojik arka plana sahip siyasi partinin arka bahçemiz olarak nitelendirdiği imam hatiplere ilişkin tek yasal düzenleme kesintisiz

**İdeolojinin
Kurumsal
Değişimdeki
Rolü: Eğitim
Kurumu
Üzerinden
Türkiye
Eksenli Bir
Değerlendirme**
95

eğitim yasası olmamış, beraberinde buralardan mezun olan öğrencilerin İlahiyat Fakültesi dışında bir başka fakülteye girmelerini çok zorlaştıran katsayı farkı uygulamasına da geçilmiştir. Bu düzenlemeyle, imam hatiplerin öğrenci sayıları katsayı problemi çözülene kadar ciddi oranda düşmüştür.

Adalet Ve Kalkınma Partili Yıllar: Dindar Gençlik Yetiştirme Çabaları Yönündeki Kurumsal Değişim Çabaları

Bu döneme ilişkin uygulamalar 2002 yılında Adalet ve Kalkınma Partisinin tek başına iktidara gelmesiyle yeniden laiklikten muhafazakârlığa doğru bir eksen kayması yaşanmaya başladığını göstermektedir. 2002 yılında başlayan bu tersine dönüşüm Türkiye Cumhuriyeti'nin Başbakan'ı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın 2012 Şubat ayında yapmış olduğu "dindar nesil yetiştireceğiz" muhafazakâr demokrat partisi kimliğine sahip bir partiden ateist bir gençlik yetiştirmesini mi bekliyorsunuz?" (Hürriyet Gazetesi, 2 Şubat 2012) açıklamasıyla artık ideolojik anlamda yeni bir döneme girildiğini göstermiştir.

Bu dönemde, din eğitimi alanında yaşanan en önemli gelişmeler 4+4+4 eğitim yasasına bağlı olarak gerçekleşmiştir. Bu yasanın getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi, Kur'an-ı Kerim ve Hz. Muhammed'in hayatı ve temel dini bilgiler dersleri gibi yeni derslerin eğitim programlarına dahil edilmiş olmasıdır. Bu haliyle eğitim programı, laiklik temelinden dini temele doğru çekilmeye başlamıştır. Yine bu yasayla birlikte, imam hatiplerin ortaokulları devreye girerek, muhafazakâr gençlik yetiştirmede önemli bir rol biçilen imam hatip liseleri yeniden canlandırılmaya başlamıştır. Tüm bunların yanında, Yüksek Öğrenim Kurumu'nun imam hatip ve meslek liselerine yönelik kat sayı sorununu da çözüme kavuşturması ile birlikte, artık 28 Şubat Süreci'nin eğitim kurumu üzerindeki izleri tamamen silinmiştir. Ayrıca, 2011 yılında Kur'an kursları için yaş sınırlamasının kalkması, gerçekleştirilmesi düşünülen dönüşümün bir başka tamamlayıcısı olmuştur (Bahçekapılı, 2012).

II. Sonuç

İkincil bir kurum olan ideolojinin, birincil kurumlardan biri olan eğitim kurumu üzerindeki belirleyici etkisine Türkiye ekseninde çok farklı açılımlar sunmak mümkündür. Burada yapılmak istenen, Türk Eğitim Sistemi ve ideoloji arasındaki ilişkiyi belirli "kırılma noktaları" itibari ile gözler önüne sermektedir. Bu çerçevede yapılan değerlendirmede şu tespitler ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’de eğitim kurumuna ilişkin kurumsal değişimi tetikleyen ya da kurumsal değişim çalışmalarının başlatılmasına neden olan en önemli faktörün politik faktörler olduğu görülmektedir. Araştırmanın birinci kısmında ifade edildiği gibi Oliver (1992)’ye göre kurumsal değişimi tetikleyen faktörler politik, fonksiyonel ve sosyal olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Oliver (1992)’de gruplar ve üyeler arasında ortaya çıkan, var olan uzlaşmayı erozyona uğratan veya herhangi bir uzlaşının oluşmasını engelleyen çatışmaları kurumsal değişimi tetikleyen politik faktörler olarak nitelemiştir. Buna karşılık çevrede ortaya çıkan ve kurumların etkin çalışmalarını etkileyerek kurumları işlevsiz hale getiren faktörleri de fonksiyonel baskılar olarak nitelemiştir. Her iki faktör grubunun vurgu yaptığı hususlar göz önüne alındığında Türkiye’de eğitim kurumu ile ilgili değişim çalışma ve çabalarına politik faktörlerin yön verdiği görülmektedir. Bu tespiti destekleyen en somut olaylar yakın tarihimizde yaşanmıştır. 28 Şubat süreci ile başlayan ve laiklik temelli gerçekleştirilen değişim çalışmaları sonuncunda başlatılan 8 yıllık kesintisiz eğitim ve meslek liselerine ilişkin uygulamaya konulan katsayı kısıtlaması laik gençlik yetiştirerek irtica ile mücadele etme niyetiyle başlatılan değişim çalışmalarıydı. Bu çalışmalardan Türkiye’de kendisini laik olarak tanımlayan gruplar memnun iken, muhafazakar olarak tanımlayan topluluklar ise rahatsızlardı. Adalet ve Kalkınma Partisinin iktidara gelmesiyle birlikte başlayan değişim 4+4+4 eğitim uygulamasıyla bir önceki değişim çalışmalarına son verirken değişim eksenini laiklik temelinden alarak muhafazakarlık temeline doğru kaydırmıştır. Burada her iki dönemde de gerçekleştirilmiş uygulamalar politik ve ideolojik temellidir. Çünkü 28 Şubat süreci temsil ettiği ideolojik arka plan gereği laik gençlik yetiştirme niyetindeyken, Adalet ve Kalkınma Partisi döneminde de hakim ideolojinin bir yansıması olarak dindar gençlik yetiştirme niyeti kurumsal değişimlere yön veren politik ve ideolojik faktörlerdi. Burada gelişmiş ülkeler ile Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler arasındaki önemli bir farklılıkta ortaya çıktığını belirtmek gerekmektedir. Gelişmiş olan ülkelerde kurumsal değişimi tetikleyen faktörler genel olarak fonksiyonel baskılardır. Bu ülkelerde zaman içerisinde etkisizleşen ve maliyetleri azaltma fonksiyonunu yerine getiremeyen veya rekabet koşullarına karşı etkin pozisyon almak konusunda kendinden bekleneni veremeyen kurumlar değişim çabasına girerler. Gelişmiş ülkelerdeki bu duruma karşılık gelişmekte olan ülkelerde ise kurumların kendinden beklenen fonksiyonel rolü yerine getirme becerisi çok dikkate alınmaksızın politik ve ideolojik çıkarsamalar temelinde değişim çalışmaları yürütülmektedir. Diğer bir ifadeyle gelişmiş olan ülkelerde kurumsal değişimde ideolojik ve politik faktörler yerini ekonomik rasyonalite temelli faktörlere

bırakmışlardır. Bu nedenle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kurumsal kuram içerisindeki farklı yaklaşımların açıklayıcı olduğu söylenebilir. Gelişmiş olan ülkelerde kurumsal değişim çabalarını economizing temeline dayanan normatif bakış açısı daha açıklayıcı iken, gelişmekte olan ülkelerde ise kurumsal kuramı sosyal inşacı bir kuram olarak yorumlayan örgüt kuramlarının bakış açısı daha açıklayıcı olmaktadır.

Yapılan inceleme Türkiye ölçeğinde kurumsal değişim yaklaşımlarından kurallar hiyerarşisi yaklaşımının açıklamalarının önemli bir karşılık bulduğunu göstermektedir. Araştırmanın teorik arka planında da belirtildiği gibi Kurallar Hiyerarşisi yaklaşımına göre, kurumsal değişimin gerçekleşebilmesi için çıkar grupları arasında minimum düzeyde de olsa bir koalisyonun sağlanması gerektiğini ileri sürmektedir. Eğer bu koalisyon sağlanmaz ve çıkar grupları arasında çeşitli araçlar üzerinden mücadele devam ederse kurumsal değişim gerçekleşemeyecek ve değişim süreçleri tamamlanmadan son bulacaktır. Türkiye’de çıkar grupları arasında herhangi bir koalisyonun sağlanamaması nedeniyle eğitim kurumu bir türlü istenilen istikrara kavuşamamış, yapılan düzenleme ve değişim çalışmalarının sonuçları ve yararları tam olarak görülmeden değişim süreçleri yarıda kesilerek bir öncekinin zıttı niteliğindeki değişim süreçleri başlatılmıştır.

Ayrıca Türkiye’de bir kurum olarak ideoloji, elitler ve çıkar grupları arasındaki kurumları kontrol etme ve kendi iktidar alanlarını genişletme mücadelesinde önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Aslında informel bir kurum olarak ideolojinin böylesi bir araç olarak kullanılması son derece anlaşılır bir durumdur. Çünkü ideolojiler, elitlerde siyasal hareketlenme yaratmakta ve kitleleri etkileme olanaklarını arttırmada kullanılan önemli bir kaldıraç rolü üstlenmektedirler (Sartori,1969:411).

İdeolojinin eğitim kurumu üzerindeki etkisi bağlamında öne çıkan diğer bir ayrıntı ise ülkemizdeki ideolojik parçalanmışlık ve Kemalizm’den muhafazakârlığa kadar uzanan eklektik bir ideolojik anlayışın varlığıdır. Kurtuluş savaşında mücadele veren farklı ilgi grupları ve güç merkezleri tek bir ideolojinin paydaşı durumunda değillerdi (Onları, farklı ideolojilere sahip olsalar da ortak bilinç ile ortak ülke çıkarı için bir araya getirecek bir anlayışta yoktu). Ancak bu dönemde birinci öncelik vatan ve bağımsızlık mücadelesi olduğu için bir bütün içinde hareket edilmiş, savaşın sona ermesi ve Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ideolojik anlamdaki parçalı yapıya yeniden dönülmüştür. Zaten hem Cumhuriyet’in ilanında hem de sonrasında devlet yönetiminde iki farklı grup ve iki farklı ideolojik yapının varlığından bahsedilebilir. Nitekim Milli Mücadele esnasında İslamcı ve Hilafetçi bir söylem yoğun olarak kullanılmış hatta Birinci Meclis de dine

dayalı bir anlayış çerçevesinde geniş bir toplumsal koalisyon oluşturulmuştur. Bu dönemde dinin temel alındığı söylemle oluşturulan bu koalisyon Lozan görüşmeleri, Birinci Meclis'in feshi ve Cumhuriyet'in ilanı aşamalarında dağılmaya başlamıştır. Kısa zamanda katı bir laiklik anlayışı çerçevesinde uygulamalar geliştirme hedefinde olan kadro kontrolü tamamen ele geçirerek dönemin uygulamalarına bu çerçevede yön vermeye başlamıştır. Tasvir edilen bu elitin karşısında, zaman içerisinde ciddi bir güç kazanan farklı ideolojik kaynaklardan beslenen bir başka elitin varlığı görülmektedir. Bu elit grubu dini çok daha fazla önemsemiş tarikat ve cemaat ekseninde kümelenmiş kitleleri yanına almayı başarmış bir gruptur. Bu grup İslami endişeleri yüksek ve tek parti zihniyetine karşı olan kişilerden oluşmaktadır. Bunların bazıları şehirli, bazıları taşralı medrese veya tekke çıkışlı bazıları ise mekteplerden yetişmiş kişilerdir. Aynı grup, Birinci Dünya Savaşı ve Mili Mücadeleye iştirak etmiş İstanbul ve Ankara taraftarı olmuş 1923 sonrası dönemde ise kenarda durmayı tercih etmiştir. İkinci grup olarak nitelenen bu elitlere ek olarak Cumhuriyet döneminde yetişen ve nihayet tamamen Cumhuriyet Döneminin ürünü olan İslami endişeleri yüksek aralarında Necip Fazıl, Nurettin Topçu, Osman Turan gibi Cumhuriyet'in ürünü olan ancak onun ideolojisini ve uygulamalarını paylaşmayan aydınların bulunduğu gruba göre, İslam Türkiye ve insanlık için büyük bir imkân, bir çıkış ve kurtuluş yolu (Kara, 2008).

Bu anlatılanlar ışığında Türkiye'de kurumları inşa, kontrol ve değiştirme bağlamında etkili olabilecek farklı iki elit ve bunların birbirinin karşıtı konumunda olan ideolojilerinin varlığından bahsedebilir. Bu durum hem inşa edilen kurumların uygulamalarının, hem de değiştirilmeye çalışılan kurumların uygulamalarının toplumun bir kesimi tarafından meşru görülmemesi ve kabullenilmemesine neden olmuştur. Örneğin Cumhuriyetle başlayan, laiklik temelinde gerçekleştirilmeye çalışılan dönüşümlere bağlı olarak ortaya çıkan uygulamalar bu ideoloji ve elit grubuna yakın katman tarafından benimsenmiş, savunulmuş bunun karşısındaki elit grubu ve katmanı tarafından asla tam anlamıyla benimsenmemiştir. Bir başka ifadeyle Cumhuriyet Döneminde gerçekleştirilmeye çalışılan kurumsal değişim için tetikleyici faktörler ortaya çıkmıştır. Büyük bir kriz dönemi, modernitenin gerektirdiği düzlemin çok altında çalışan etkisiz kurumlar, çatışmalar ve kurumsal gelişmeler başta olmak üzere birçok nedenden dolayı hem yeni kurumların inşa edilmesi hem de var olanların dönüştürülebilmesi adına bir atmosfer kısmı anlamda da olsa oluşmuştur. Bu doğrultuda belirlenen amaçlar ve var olan problemleri çözme konusunda bazı uygulamalar ve yenilikler geliştirilmiş, bu uygulama ve yenilikler örgütsel alanda belli bir karşılık

görmüştür. Ancak, bu yeni uygulamalar tam anlamıyla kurumsallaşamamıştır. Daha başka ifadeyle, yeni uygulamaların kurumsallaşabilmesi için gerekli olan teorizasyon süreci tamamlanamamış ve kurumsal değişim tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Bu nedenle yeni uygulamalar karşıt ideolojiyi savunanlar tarafından ilgili örgütsel alanda asla meşru görülmemiştir. İdeolojik parçalanmışlık bu uygulamaların meşru görülmesi için gerekli olan gerekçelerin üretilmesindeki önemli engellerden biri olmuştur. Bu durum, Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen zaman zarfında aynı şekilde devam etmiştir. Kurumsal değişimi gerçekleştirmeye ilişkin her çaba toplumun en az bir kesimi tarafından kabul görmemiş ve bu değişim süreci ile birlikte başlayan uygulamalar geniş bir meşruiyet kazanmamıştır. Bu durum bugün dahi böyledir. Hatta geçmişle mukayese edildiğinde bu durumun bugün daha ciddi bir boyuta geldiği bile söylenebilir. Örneğin, bugünlerde iki muhafazakâr güç merkezi birbirleri ile çatışmaktadır. Bu sebeple, artık muhafazakâr yapı içerisinde de oluşan farklı güç merkezleri yeni parçalanmışlıklar ortaya çıkarmaktadır. Her geçen gün artan bu parçalanmışlıklar Türkiye’de kurumsal değişimin gerçekleşebilmesi için gerekli olan yeni uygulamaların pragmatik değerleri ile ilgili toplumsal konsensüs sağlanmasını engellemektedir. Bu engellemeden dolayı, yeni kurumsal uygulamalar eskisinden daha meşru kabul edilmemekte, yeni fikirler ve diğer bütün yenilikler somut bir şekilde nesneleştirilememektedir. Bunun sonucunda, kurumsal değişim ya gerçekleşmemekte ya da yalnızca belli çıkar grupları ve ideolojilerinin devamlılığı amacıyla gerçekleşmektedir.

Bu anlatılanlar ışığında, Türkiye’de kurumsal değişim çabalarının genellikle rasyonel bir temel çerçevesinde, net ve ülke/toplumsal çıkarı temel alan dünya görüşü etrafında değil, daha çok ideolojik ilgi merkezleri ve onların yandaşlarının kendi ideolojileri ve paylaşılanları için sürdürülebilir alanlar oluşturmak adına gerçekleştirilmeye çalışıldığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra ülkemizde kurumsal değişimi gerçekleştirmek için gerekli olan iktidar gücünün birbirine karşıt konumda olan ideolojiye sahip gruplar arasında kolay el değiştirmesi bir anlamda sürekliliği olmayan hatta birbirleri ile çelişen kurumsal uygulama ve değişim faaliyetlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum kurumsal değişimle ilişkilendirildiğinde ise karşımıza şöyle bir sonuç çıkmaktadır. Bilindiği üzere kurumsal değişim bir örgütsel alanda yerleşmiş olan norm, uygulama ve rutinlerin çeşitli itici faktörlere bağlı olarak ilgili örgütsel alandaki mantığın değişmesi anlamına gelmektedir (Oliver, 1992; Lee ve

Pennings, 2002). Yeni inşa edilmek istenen mantığın örgütsel alana tam anlamıyla yerleşmesi için bir sürecin işlenmesi gerekmektedir. Gücün el değiştirmesi neticesinde bu süreç ülkemizde olması gereken düzlemde işleyememiştir. Bu durum ülkemizde istikrarsız kurumların ürünü olan, istikrarsız bir örgütsel alan yaratmıştır. Bunun yanı sıra, ne Cumhuriyet ve ideolojisinin ne de muhafazakâr ideolojinin yön verdiği değişim çabaları herkes tarafından benimsenen bir kurumsal yapı ortaya çıkartamamıştır.

Kaynaklar

- Akın, A. (2010), "Cumhuriyet Dönemi Din Eğitimi (1920-1950)" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayhan, H. (1999), "Türkiye'de Din Eğitimi" İstanbul: M.Ü İFAV yayınları.
- Bahçekapılı, M. (2012), "Türkiye'de Din Eğitimin Dönüşümü Raporu", İlke İlim Kültür Derneği, İstanbul.
- Batjargal, B. Hitt, M.A. Tsui, A.S. Arregle, J.G.- Wee, J.W. and Miller, T.L. (2013), "Insitutional Polycentism, Entrepreneurs' Social Networks, And New Venture Growth" Academy of Management Journal, Vol. 58, No:4, 1024-1049.
- Battilana, J. B Leca, E Boxenbaum (2009), How Actors Change Institutions: Towards a Theory of Institutional Entrepreneurship, The Academy of Management Annals, Volume 3, 1, 65-107
- Çelebi, N. - Asan, H.T. (2013), "Cumhuriyet'in İlk Yıllarındaki (1923-1946) İnsan Birey Yetiştirme Paradigmasının Son Osmanlı Birikimi İle Karşılaştırmalı Analizi" Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Şubat, Cilt 2, Sayı:1.
- Çetin, K. - Gülseren, H.Ö. (2003), "Cumhuriyet Dönemi Eğitim Stratejileri" Milli Eğitim Dergisi, Sayı:160.
- Dacin, M.T. - Goodstein, J. and Scott, W.R. (2002), "Institutional Theory and Institutional Change: Introduction to The Special Research Forum", Academy of Management Journal, Vol. 45, No:1, 45-47.
- DiMaggio, P.J.- Powell, W.W. (1991), Introduction. In W. W. Powell & P. DiMaggio (Eds.), The new institutionalism in organizational analysis (pp. 267-292).Chicago: University of Chicago Press.
- DiMaggio, Paul J. (1988), 'Interest and Agency in Institutional Theory', in L. Zucker(ed.), Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment (Cambridge, MA: Ballinger): 3-21.
- Douglas, M. - Wildavsky, A. (1982), "Risk and Culture: An essay on the selection of technical and environmental" Berkeley: University of California Press.

- Garud, R. Hardy, C., and Maguire, S. (2007), Institutional entrepreneurship as embedded agency: An introduction to the special issue. *Organization Studies*, 28(7), 957-969.
- Greenwood, R.- Suddab, R. and Hinings, J.R. (2002), "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields" *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No: 1, 58-80.
- Greenwood, R - C.R. Hinings (1996), "Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together The Old and New Institutionalism" *Academy of Management Review*, Vol, 21, No:4, 1022-1054.
- Greenwood, R.- Suddaby, R. (2006), Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms. *Academy of Management Journal*, 49, 27-48.
- Güven, İ. (2000), *Türkiye'de Devlet Eğitim ve İdeoloji*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hoffman, A.J. (1999), Institutional evolution and change: Environmentalism and the U.S. chemical industry. *Academy of Management Journal*, 42, 351-371.
- Jepperson, R.L. (1991), "Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism" in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Edited by Walter W. Powell and Paul. J. Dimaggio. Chicago University of Chicago Press.
- Kara, İ. (2008), "Cumhuriyet Türkiyesi'nde Bir Mesele Olarak İslam" *Dergah Yayınları*, İstanbul.
- Kaymakcan, R. (2006), "Türkiye'de Din Eğitimi Politikaları Üzerine Düşünceler" *Ekev Akademi Dergisi*, Yıl: 10, Sayı: 27.
- Knight, J. (1995), *Models, Interpretations and Theories: Constructing Explanations of Institutional emergence and Change*" in Karen Schweers and Margaret Levi, Editors, *The Limits of Rationality*. University of Chicago Press.
- Kraatz, M.S. - Moore, J.H. (2002), "Executive Migration and Institutional Change" *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No: 1, 120-143
- Lawrence, T.B. (2008), *Power, Institutions and Organizations*, R. Greenwood, C.Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (Eds), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*: 170-197. Los Angeles: Sage
- Leblebici, H.- Salancik, G.- Copay, A. and 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.

- Leca, B.- J. Battiliana and E. Boxenbaum (2006), Taking Stock of Institutional Entrepreneurship: What Do We Know? Where Do We Go?, Academy of Management Meetings, 2006 (Atlanta, GA)
- Lee, K. - Pennings, J.M., (2002), "Mimicry and the Market: Adoption of a New Organizational Form", The Academy of Management Journal, Vol: 45, No: 1, s.144-162
- Libecap, G.D. (1989), "Contracting for Property Rights" Cambridge University Press.
- Lounsbury, B. (2002), "Institutional Transformation and Status Mobility: The Professionalization of the Field of Finance" Academy of Management Journal, Vol. 45, No: 1, 255-266.
- Lounsbury, M. (1999), Field transformation and population recomposition: The dynamics of professional and business associations in the U.S. field of finance, 1945-1993. Paper presented at the 59th Annual Meeting of Academy of Management, Chicago.
- Mardin, Ş. (2010), "İdeoloji" İletişim Yayınları, İstanbul.
- Meşeci, F. (2007), Cumhuriyet sonrası Türk eğitim sisteminde ritüeller: Kurumsal bir çalışma. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Morril, C. (1998), "Institutional Change through Interstitial Emergence: The Growth of Alternative Dispute Resolution in American Law, 1965-1995" Working paper, Department of Sociology, University of Arizona.
- North, D.C. (1990), "Institutions, Institutional Change and Economic Performance" Cambridge: Cambridge University Press
- Oliver, C. (1992), "The Antecedents of Deinstitutionalism" Organization Studies October, vol. 13, No:4.
- Ostrom, E. (2005a), "Understanding Institutional Diversity" Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ostrom, E. (2005b), "Unlocking public entrepreneurship and public economies." Discussion paper, World Institute for Development Economics Research, United Nation University, Helsinki.
- Özen, Ş. (2007), Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. A. Selami Sargut ve Şükrü Özen (Ed.), Örgüt Kuramları İçinde, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara
- Roland, G. (2004), "Understanding Institutional Change: Fast-Moving and Slow Moving Institutions", Studies in Comparative International Development, Winter, Vol. 38, No. 4, 109-131
- Sartori, G. (1969), "Politics, Ideology and Belief Systems" American Political Science Review.

- Seo, M.G.- Creed, W.E.D. (2002), Institutional contradictions, praxis and institutional change: A dialectic perspective. *Academy of Management Review* , 27,222-248.
- Shepsle, K.A. (1989), "Studying institutions", *Journal of theoretical politics*, Vol.1, 131-147.
- Sherer, P.D. - Lee, K. (2002), "Institutional Change in Large Law Firms: A Resource Dependency and Institutional Perspective" " *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No: 1, 102-119.
- Strang, D.- Meyer, J. W. (1993), "Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*", 22: 487-511.
- Sugden, R. (1989), "Spontaneous Order", *Journal of Economic Perspectives* 3(4).
- Şimşek, U. - Küçük, B. ve Topkaya, Y. (2012), "Cumhuriyet Döneminde Eğitim Politikalarının İdeolojik Temelleri" *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 7/4, 2809-2823, Ankara, Turkey.
- Tolbert, P. S. - Zucker, L. G. (1996), Institutionalization of institutional theory. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *The handbook of organization studies*: 175- 190. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Townley, B. (2002), "The Role of Competing Rationalities in Institutional Change" *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No: 1, 163-179.
- Williamson, K. (2000), "The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead" *Journal of Economic Literature* 38, Sept. 595-613.
- Yu, K.H. (2013), "Institutionalization in the Context of Institutional Pluralism: Politics as a Generative Process" *Organization Studies*, 34(1), 105-131
- Yürük, T. (2005), "Cumhuriyet Döneminde Türkiye'de Laiklik Çerçevesinde Din Eğitimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.