

ÖRGÜTLERİN MEŞRUIYET ARAYIŞLARINDA BİR ARAÇ OLARAK TEKNOLOJİ

Technology As A Tool In The Legitimacy Quests Of Organizations

DOI: 10.58307/kaytek.1253314

Umay Tuba CURACI¹

Özet

Örgütler, içinde faaliyet gösterdikleri değişen teknolojik, sosyal ve ekonomik bağlamlara yanıt olarak sürekli evrim geçiren karmaşık varlıklardır. Örgütlerin kullandıkları teknolojiler ve bunları kullanma şekilleri, işleyiş biçimleri ve elde ettikleri sonuçlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. "Teknolojinin Sosyal İnşası" kavramı, teknolojinin tarafsız bir araç olmadığını, bunun yerine belirli bir toplumda var olan güç ilişkileri, normlar ve değerler gibi sosyal faktörler tarafından şekillendirildiğini öne sürer. Bu teori, kuruluşların ve teknolojinin karşılıklı olarak birbirlerini nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olur. Meşruiyet kavramı da örgütler ve toplum arasındaki ilişkinin anlaşılmasında önemli bir rol oynar. Meşruiyet, bir örgütün toplum tarafından uygun, doğru ve kabul edilebilir olarak algılanma derecesini ifade eder. Yüksek düzeyde meşruiyete sahip örgütlerin kaynak ve sosyal destek sağlama olasılığı daha yüksekken, meşruiyetten yoksun olanlar önemli zorluklarla karşılaşabilir. Yeni kurumsal teoriler, kuruluşların dış faktörlerin pasif alıcıları olmadığını, aksine kaynakları ve sosyal desteği güvence altına almak için meşruiyet algısını yaratmak ve sürdürmek için aktif olarak çalıştıklarını savunmaktadır. Bu perspektifler teknoloji, toplum ve kuruluşlar arasındaki dinamik ilişkiyi anlamamızı yeni yollarını sunmaktadır. Kuruluşların faaliyet gösterdiği sosyal ve teknolojik bağlamı ve kuruluşların bu bağlamı şekillendirmede oynadıkları rolü dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Bu görüşler, örgütlerin değişen koşullara nasıl uyum sağlayabileceklerini ve nasıl başarılı olabileceklerini daha iyi anlamamıza yardımcı olduklarından, örgüt teorisi ve uygulaması için önemli çıkarımlara sahiptir. Dolayısıyla, nitel araştırma desinine sahip olan bu çalışmada literatür taraması ile birlikte akademik çalışmalardan da faydalanılmıştır. Teknolojinin gelişim aşamaları, sosyal inşa kuramı ve bu kuramla ilgili teknoloji temelli yaklaşımlara değinilmiştir. Örgütlerin, birçok zorluğa rağmen neden teknolojiye uyum sağlama çabalarının meşruiyet ihtiyacına yönelik olduğu tespitiyle birlikte; örgütlerin meşruiyet kazanma yolunda teknolojinin bir araç olarak kullanılabileceği ancak meşruiyet kavramının bütünsel bir bakış açısıyla ve tüm bileşenleri ile göz önüne alınması gerekliliği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji, Örgütsel Teknoloji, Yeni Kurumsal Kuram, Meşruiyet, Dijital Dönüşüm

Abstract

Organizations are complex entities that are constantly evolving in response to the changing technological, social and economic environments in which they work. The technologies that organizations use and the way they use them have a significant influence on the manner in which they function and the results they achieve. The concept of the "social construction of technology" argues that technology is not a neutral tool, but instead is shaped by social factors such as power relations, norms and values that exist in a given society. This theory helps us understand how organizations and technology mutually shape each other.

The concept of legitimacy also plays an important role in understanding the relationship between organizations and society. Legitimacy reflects the level to which an organization is recognized by society as appropriate, right and acceptable. Organizations with high levels of legitimacy tend to be more able to secure resources and social support, while those that lack legitimacy may face significant challenges. New institutional theories argue that organizations are not passive recipients of external factors, but rather actively work to create and maintain a perception of legitimacy to secure resources and social support.

These perspectives offer new ways of understanding the dynamic relationship between technology, society, and organizations. They emphasize the importance of considering the social and technological context in which organizations operate and the role that organizations play in shaping that context. These insights have important implications for organizational theory and practice as they help us better understand how organizations can adapt to changing conditions and how they can be successful. Therefore, in this qualitative research design, this study utilized a literature review as well as academic studies. The developmental stages of technology, social construction theory, and technology-based approaches related to this theory were mentioned. With the determination why organizations' efforts to adapt to technology despite many difficulties are directed towards the need for legitimacy; it was concluded that technology can be used as a tool for organizations to gain legitimacy, but the concept of legitimacy should be considered from a holistic perspective and with all its components.

Keywords: Technology, Organizational Technology, New Institutional Theory, Legitimacy, Digital Transformation

¹Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Doktora Programı, umaycuraci@hacettepe.edu.tr , ORCID:0000-0003-3545-0346

1. GİRİŞ

Örgüt, teknoloji ve teknolojinin sosyal inşası, örgüt teorisi ve yönetim alanındaki temel çalışma alanlarıdır. Bu kavramlar, kuruluşların faaliyetlerini geliştirmek, rekabet avantajı elde etmek ve içinde faaliyet gösterdikleri toplumsal bağlamı yönlendirmek için teknolojiyi nasıl kullandıklarını anlamaya odaklanarak akademik literatürde geniş çapta araştırılmış ve tartışılmıştır (Bijker, 2001, 2010; Cascio ve Montealegre, 2016; Molinillo ve Japutra, 2017). Meşruiyet kavramı da, kuruluşların dış paydaşlar tarafından nasıl algılandıkları ve belirli bir toplumsal bağlamda nasıl faaliyet gösterebildikleri ile ilgili olduğu için bu çalışma alanının merkezinde yer almaktadır. Yeni kurumsal teori, kuruluşların toplumsal norm ve beklentilere nasıl uyum sağladığını incelemek için kullanılan bir çerçevedir; izomorfizm ise kuruluşların dış baskılara yanıt olarak benzer yapı ve uygulamaları benimsediği süreci ifade eder. Bu kavramlar, günümüzün hızla değişen teknolojik ortamında kuruluşların dinamiklerini ve işleyişini anlamak için önemlidir (DiMaggio ve Powell, 1983; Krell vd., 2016; Meyer ve Rowan, 1977; Öztürk vd., 2019).

Teknolojinin sosyal inşası, teknolojinin gelişimi ve kullanımının sosyal, kültürel ve tarihsel faktörler tarafından şekillendirildiği fikrini ifade eder. Başka bir deyişle, teknoloji basitçe icat edilen ve kullanıma sunulan tarafsız bir araç değildir, bunun yerine insanlar tarafından belirli bir bağlamda yaratılır, benimsenir ve uyarlanır. Bu bakış açısı, teknolojinin şekillendirilmesinde ve toplum üzerindeki etkisinde insan eylemliliğinin rolünü vurgular (Bijker, 2001, 2010; Klein ve Kleinman, 2002; Krell vd., 2016).

Örgütler bağlamında, teknolojinin sosyal inşası, yeni teknolojilerin etkinliği ve benimsenmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Örneğin, yeni bir teknolojinin bir örgütteki çalışanlar tarafından tanıtılma ve algılanma şekli teknolojinin başarısını etkileyebilir. Çalışanlar teknolojiyi faydalı ve işleriyle ilgili olarak görürlerse, benimsemeleri ve etkili bir şekilde kullanmaları daha olasıdır. Öte yandan, teknoloji gereksiz veya yıkıcı olarak görülürse, çalışanlar benimsenmesine direnebilir. Buna ek olarak, teknolojinin sosyal inşası, örgütlerin hedeflerine ulaşmak için teknolojiyi kullanma biçimini şekillendirebilir. Örneğin, teknoloji çalışanları kontrol etmek ve izlemek için kullanılabilir gibi, onları güçlendirmek ve katılımlarını sağlamak için de kullanılabilir. Bir kurumda teknolojinin kullanım şekli, kurum içindeki bireylerin değer ve inançlarının yanı sıra kurumun faaliyet gösterdiği daha geniş toplumsal bağlamdan da etkilenir (Cascio ve Montealegre, 2016; Schwarzmüller vd., 2018).

Genel olarak, teknolojinin sosyal inşasını anlamak, karmaşık ve hızla değişen teknolojik ortamda yollarını bulmalarını sağladığından, örgütler için önemlidir. Ayrıca örgütlerin iç ve dış çevrelerini şekillendirmede teknolojinin etkilerini anlamalarına da yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada literatür taraması yapılmış olup öncelikle teknolojinin gelişim aşamalarına ve bu aşamalardan sonra sosyal inşaya kuramına ve bu kurama yönelik teknoloji temelli yaklaşımlara değinilmiştir. Örgütlerin, birçok zorluğa rağmen

neden teknolojiye uyum sağladıkları sorusuna cevap bulunmaya çalışılarak değerlendirilmelerde bulunulmuştur.

2. TEKNOLOJİNİN GELİŞİMİ

İnsanoğlunun merakının, gelişme ve hayatı kolaylaştırma isteğinin bir ürünü olarak, bulunduğu zamana ve şartlara göre tanımlanan en dinamik kavramlardan biri de “teknoloji”dir. Teknolojinin determinist bir yaklaşımla ele alınarak salt bilimsel tekniklerle ortaya çıktığını ve geliştiğini; standart ve rasyonel bir doğrultuda şekillendiğini, tek taraflı olarak etkilediğini iddia eden görüşlerin yanı sıra sosyal faktörlerden etkilendiğini veya etkileşim içinde olduğunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Bijker, 2010; Cascio ve Montealegre, 2016; Hughes, 1979; Klein ve Kleinman, 2002; Orlikowski, 1992).

Teknoloji tarihine bakılacak olursa, dönüm noktaları olan devrimlerin teknolojik değişimler ile şekillendiğini görmek mümkündür. Bu bağlamda, dönemselsel olarak farklı görüşleri destekleyecek gelişmelerin olduğu anlaşılabilir. “Yani, teknoloji belirli bir sosyal bağlamda çalışan aktörler tarafından fiziksel olarak inşa edilir ve teknoloji, aktörler tarafından ona yükledikleri farklı anlamlar, vurguladıkları ve kullandıkları çeşitli özellikler aracılığıyla sosyal olarak inşa edilir. Bununla birlikte, teknoloji bir kez geliştirilip kullanılmaya başlandıktan sonra somutlaşma ve kurumsallaşma eğilimi göstermekte, onu inşa eden ya da ona anlam veren insan aktörlerle bağlantısını yitirmekte ve kurumun nesnel, yapısal özelliklerinin bir parçası gibi görünmektedir.” (Orlikowski, 1992)

Teknoloji ile değişimin ilk dönüm noktalarından biri “Neolitik Devrim” olarak adlandırılmaktadır. M.Ö. 10.000 civarında hayvanların evcilleştirilmesi, hayvancılık ve tarımın gelişmesi, yerleşik tarım toplumlarının yükselişine yol açmış ve neolitik dönemin başlangıcına işaret etmiştir. Bu dönem, daha büyük ve daha karmaşık insan yerleşimlerinin büyümesine olanak tanıyan önemli bir teknolojik yenilik olarak ifade edilebilmektedir (History.com, 2018; Klimscha vd., 2021). Bronz ve Demir Çağlarında ise metal işleme tekniklerinin gelişmesiyle birlikte bronz/demir alet ve silahlar yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır; böylece tarım ve inşaat verimliliği büyük ölçüde artmış ve savaş yöntemleri değişmiştir (Klimscha vd., 2021). Teknolojik gelişmelere ivme kazandırıp tüm dünyada büyük etkiler oluşturmuş ve sosyal inşa ile tetiklenerek farklı boyutlara ulaşmış olan “Sanayi Devrimi” ise 18. ve 19. yüzyıllarda yeni makinelerin ve üretim tekniklerinin geliştirilmesi, el emeğinden makineye dayalı üretime geçişe yol açmıştır. Bu değişim, işlerin organizasyonu ve toplumun yapısı üzerinde derin bir etki yaratmış ve endüstriyel kapitalizmin yükselişine neden olmuştur (Basalla, 2013; Klimscha vd., 2021).

Su ve buhar gücü Makine	Elektrik Seri Üretim	Bilgisayar Otomasyon		Siber Fiziksel Sistemler	
1. SANAYİ DEVRİMİ	2. SANAYİ DEVRİMİ	3. SANAYİ DEVRİMİ		4. SANAYİ DEVRİMİ	
18. yy sonları	20. yy başları	1970ler		21. yy başları	
		1. Evre Kişisel Bilgisayar	2. Evre İnternet	3. Evre Sosyal Medya	
		4. Evre Nesnelerin İnterneti			
		1970	1995	2005	2015

Şekil.1. Sanayi Devrimleri

Kaynak: (Klein, 2020)

Sanayi devriminin birincisinin ardından bilgi çağına doğru ilerlenmiş, toplum ise bilgi toplumu olarak nitelendirilmeye başlanmıştır. “Diğer dönemler arası geçişe nazaran sanayi toplumu ile bilgi toplumu arası geçiş çok hızlı yaşanmıştır. Bunun sebebi ise teknolojik gelişim ile insanların buna uyum sürecinin hızlı yaşanmasıdır. Bilgi toplumunun bilgi teknolojileri ve bilgi sistemlerine dayalı olarak şekillenmesi, bilgi toplumunu sanayi toplumundan farklılaştırmıştır”(Samadova, 2021) Bu hızlı ilerleme ile ikinci, üçüncü ve dördüncü sanayi devrimleri art arda gelmiştir. 20. yüzyıl, bilgisayarların ve dijital teknolojilerin gelişimine tanıklık ederek yeni bir bilgi ve iletişim teknolojileri çağına yol açmış ve bu dönüm noktası “Dijital Devrim” olarak adlandırılmıştır. Bu dönem, çalışma, iletişim kurma ve bilgiye erişim biçimleri üzerinde büyük bir etki yaratmış ve küresel dijital ekonominin yükselişine yol açmıştır. Dijitalleşmenin daha da hızlanması ve dönüştürücü etkisiyle 21. Yüzyılda, Sanayi 4.0 devrimi kapsamındaki “Siber Fiziksel Devrim” / “Otomasyon Devrimi” ile birlikte imalattan finansa, sağlıktan ulaşıma kadar çeşitli sektörlerde otomasyon ve yapay zekâ yaygınlaşmıştır. Bu durum, önemli üretkenlik kazanımlarına yol açmış ancak aynı zamanda işlerin yer değiştirmesi ve toplumsal etkiler konusunda endişeleri de beraberinde getirmiştir (Fırat ve Fırat, 2017; Klein, 2020; Scholl ve Hanson, 2020).

Teknoloji tarihinde enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi, bu kaynaklara ulaşılması her zaman merkezi bir öneme sahip olmuştur. Bu nedenle, odun ve kömürden petrol ve doğal gaz kadar çeşitli enerji türleri geliştirilmiş ve geliştirilmeye devam edilmiştir. Teknolojinin hızlı ilerleyişi ile birlikte yine 21. Yüzyılda, temiz ve düşük karbonlu enerji ihtiyacının aleni bir hale gelmesiyle birlikte “Enerji Devrimi”nden söz edilmeye başlanmıştır. Güneş ve rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması ve bu kaynakların çeşitlendirilmesi yönündeki teknolojilerin geliştirilmesi çalışmaları ağırlık kazanmıştır (Erkan, 2022; Zou vd., 2016).

3. TEKNOLOJİNİN SOSYAL İNŞASI VE ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yukarıda dönüm noktaları olarak belirtilen teknolojik değişimlerin, toplumları etkilediğini, dönüştürdüğünü ve bu dönüşümün de yeni teknolojilerin ortaya çıkmasını sağladığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda, “sosyal inşa” kavramını temel alarak teknolojinin etkilerini anlamak daha faydalı olacaktır. Gerçekliğin, sosyal olarak oluşturulduğu yönündeki bu kavram Peter L. Berger ve Thomas Luckmann tarafından 1966 yılında yayınlanan “The Social Construction of Reality” adlı eserlerinde yer almıştır. Bilgi sosyolojisi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilen bu kavram, “kurumsallaşma” ve “meşrulaştırma” olmak üzere iki sosyal süreç üzerine odaklanmıştır. Kurumların kendi gerçekliği olduğu ve bireylerden bağımsız olduğu düşünülse de insan ürünü olduklarının göz ardı edilmemesi gerektiğinin altı çizilmiştir. Dolayısıyla, kurumlar toplumların önemli bir kısmı tarafından tanındıkları, yani sosyalleştikleri ve zaman içinde kabul edildikleri yani meşruiyet kazandıkları için varlıklarını devam ettirmektedirler (Sismondo, 1993).

Sosyal inşa yaklaşımı, teknoloji açısından da ele alınmıştır. Teknolojinin Sosyal İnşası (SCOT), Bilim, Teknoloji ve Toplum (STS) hareketi tarafından ortaya koyulan çalışma alanı içinde yer alan ve teknolojik gelişim ve yeniliğin şekillenmesinde sosyal faktörlerin rolünü vurgulayan bir yaklaşımdır. SCOT, teknolojinin özerk veya tarafsız bir varlık olmadığını, geliştirildiği, kullanıldığı ve algılandığı sosyal bağlam tarafından şekillendirildiğini ve etkilendiğini savunmaktadır. Dolayısıyla, teknolojiyi insan faaliyetlerinin bir ürünü olarak görmekte ve sosyal, politik ve ekonomik faktörlerin yanı sıra onu yaratan ve kullanan insanların değerleri, inançları ve çıkarları tarafından şekillendirildiğini ifade etmektedir (Bijker, 2001; Klein ve Kleinman, 2002; Sismondo, 1993).

Tüm bunlar göz önüne alındığında, teknolojinin toplumun yapı taşlarından olan örgütleri nasıl etkilediğini belirlemek ve teknolojiye nasıl uyum sağladıklarını anlayabilmek gerekmektedir. Teknoloji, örgütleri hızla etkilemekte ve dönüştürmektedir. Bu anlamda, teknoloji, kuruluşların görevleri ve süreçleri otomatikleştirmesini kolaylaştırmış, bu da verimliliğin ve üretkenliğin artmasına yol açmıştır. İletişim yollarını hızlandırmış ve çeşitlendirmiştir. Dolayısıyla, iç ve dış paydaşlarla ilişkileri güçlendirerek işbirliği ve koordinasyonun artmasını sağlamıştır. Veri ve bilgilere erişimi; bunların analiz edilmesini ve kullanılmasını kolaylaştırarak karar mekanizmalarına destek sağlamıştır. Ayrıca, iş yapış şekillerini değiştirmiş ve yeni iş türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Maliyetleri düşürmesi ve iş olanaklarını artırması nedeniyle rekabet üstünlüğü elde etme imkanı sunmuştur (Bensghir, 1996; Cascio ve Montealegre, 2016).

Teknolojinin, yukarıda belirtilen etkilerinin yanı sıra örgütleri kültürel ve yapısal olarak değiştirdiği de bilinmektedir (Jones vd., 2021). “Dijital Dönüşüm” olarak adlandırılan bu durum, örgütlerin tüm iş süreçlerinin, iş modellerinin ve örgütsel yapılarının dijitalleşmesi olarak da nitelendirilmektedir (Klein, 2020). Dijital dönüşüm sürecinde örgüt

kültürü de değişime uğramaktadır. Örgütlerde dijital kültür, çalışanların ve paydaşların bir kurum içinde dijital teknolojilerle etkileşim kurma ve bunları kullanma biçimlerini şekillendiren paylaşılan değerleri, inançları, normları ve uygulamaları ifade etmektedir. Çalışanların işlerinde dijital teknolojileri kullanma biçimlerini, kurumun dijital teknolojileri nasıl yönettiğini ve idare ettiğini ve kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmak için dijital teknolojilerden nasıl yararlandığını kapsamaktadır (Zhen vd., 2021).

Örgütlerde olumlu bir dijital kültür, üretkenliğin, işbirliğinin ve inovasyonun artmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca bağlılığı ve memnuniyet oranı yüksek bir işgücünün yanı sıra daha iyi iletişim ve karar alma süreçlerine de yol açabilmektedir. Güçlü bir dijital kültüre sahip kuruluşlar, dijital teknolojileri rahatça kullanabilen çalışanlara sahip olma eğilimindedir ve daha çevik, duyarlı, risk alabilen ve değişikliklere adapte olabilen yapıdadırlar. Güçlü bir dijital kültür, çalışanlara eğitim ve destek sağlayarak, araştırma ve yenilikçiliği teşvik ederek ve açık iletişim ve işbirliğini destekleyerek geliştirilebilmektedir. Dijital teknolojilerin kullanımı için net politikalar ve kılavuz ilkeler belirlemek ve dijital teknolojilerin örgütün genel hedefleri ve değerleriyle uyumlu olmasını sağlamak da önemlidir (Jones vd., 2021; Kiron vd., 2016; Schwarzmüller vd., 2018).

Öte yandan, olumsuz bir dijital kültür bir kuruluş için zararlı olabilmektedir. Bazı çalışanların dijital araçlar ve teknolojiler konusunda yetkin olmaması durumunu ifade eden dijital bölünmeye yol açarak dijital okuryazarlığın zayıflamasına ve verimliliğin düşmesine neden olabilir. Ayrıca, güven eksikliğine ve gizlilik sorunlarına yol açarak iletişimi, karar almayı ve işbirliğini engelleyebilir. Örgütlerin, dijital teknolojilerden en iyi şekilde yararlanmalarını ve tüm çalışanların dijital çalışma ortamına tam olarak adapte olabilmelerini sağlamak için dijital kültürlerinin farkında olmaları ve yönetmeleri çok önemlidir (Batko vd., 2017; Jones vd., 2021).

Teknolojinin, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) hızla gelişmesi, örgütlerin yapılarında, yönetim şekillerinde büyük değişikliklere ve dönüşüme neden olmaktadır. Jones vd. (2021)'e göre dijital dönüşüm zihniyet değişikliği ile birlikte “daha açık, çevik, işbirlikçi ve deneysel yeni bir yönetim yaklaşımı” gerektirmesinin yanında, dijital dönüşümden kaynaklanan karmaşıklıklarla başa çıkabilecek nitelikte ve çeşitlilikte insan kaynakları ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Daha nitelikli ekiplerle çalışacak olan yöneticilerin de liderlik tarzlarında değişiklik yapmasının başarı faktörleri arasında yer aldığını belirtmektedirler. Kritik başarı faktörlerini de “önem ve yaygınlık sırasına göre” sıralamışlar ve şu şekilde ifade etmişlerdir: “kültür ve liderlik, kabiliyetler ve İK yetkinlikleri, öngörü ve vizyon, veri ve BT, operasyonlar ve iş ortakları. Bu bulgular, dijital dönüşümün daha iyi dijital ürünler veya araçlardan ziyade insanlarla (müşteri deneyimi, organizasyon, kültür ve liderlik vb.) ilgili olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır.”

Dolayısıyla teknoloji, örgütlerde geleneksel yapıları, geleneksel işgören profilini, rutin işleri, geleneksel yönetim şekillerini değiştirmektedir. Bu durumu bilgi teknolojilerinin

etkileri üzerine değerlendiren Pfeffer ve Leblebici (1977), yöneticilerin ve astların teknolojiyi kullanma kapasitelerinin geliştirilmesi ile birlikte iki önemli fayda sağlanacağına değinmişlerdir. Bunlardan bir tanesinin yöneticilerin, örgütün performansına ilişkin daha hızlı ve kapsamlı bilgiye ulaşması ile birlikte karar alma yetkisini paylaşacağını; “daha fazla ademi merkezîyetçilik hem de daha az resmiyet ile ilişkili olacağını” iddia etmişlerdir. İkincisi ise yöneticilerin yatay veya dikey olarak farklılaşan yapıyı daha kolay koordine ve kontrol etmesine destek olarak karmaşıklaşmış yapıyı daha etkin bir şekilde yönetebileceğini de eklemiştir.

Bu noktada örgütlerin adapte olmalarının önünde uyum sağlama, yapılarını değiştirme, yönetim anlayışlarını farklılaştırma, iş tasarımlarında değişime gitme gibi örnekleri verilebilecek bir çok şart ve zorluk bulunurken; teknolojiye neden adapte olduklarını incelemek önem arz etmektedir. Bu kapsamda, alan yazınında meşruiyet kazanma ihtiyacına vurgu yapıldığı görülmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983; Ganesh, 2003; Krell vd., 2016; Molinillo ve Japutra, 2017; Orlikowski ve Barley, 2001; Teo vd., 2003; Winter ve Taylor, 1996).

4. ÖRGÜTLER, TEKNOLOJİ VE YENİ KURUMSAL KURAM

Kurumsal teori, modern toplumlarda kurumların rasyonel kurallar ve faaliyetler sistemi olarak görüldüğünü ileri sürer. Bu durum, belirli uygulama ve politikaların kurumsal hedeflere ulaşmanın meşru yolları olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak, uygun örgütsel formları ve davranışları neyin oluşturduğuna dair yaygın toplumsal inançlar vardır. Kaynaklar, müşteriler, siyasi güç ve ekonomik ve sosyal statü için rekabet eden kuruluşlar, meşruiyetlerini korumak, kaynakları ve desteği güvence altına almak için bu inançlara uyma baskısıyla karşı karşıya kalacaktır (Teo vd., 2003). Bu durumu, örgütlerin hayatta kalmaları ve başarılı olabilmeleri için meşruiyet kazanmaları gerektiği ve bunun yolunun ise kurumsal çevre tarafından kabul görmüş örgüt davranışlarının benimsenmesi eşbiçimlilik (isomorphism) olduğunu ortaya koyan, “Yeni Kurumsal Kuram” çerçevesinde açıklamak mümkündür.

Yeni kurumsal teori, resmi ve gayri resmi kuralların, normların, belirsizliklerin ve kurumların, örgütsel davranışı şekillendirmedeki rolünü vurgulayan bir bakış açısıdır (DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977). Eşbiçimlilik ise “örgütlerin hem buldukları çevreyi kendi sınırları içinde ele almaları hem de bu çevre unsurlarını yapılarında taklit etmeleri” (Meyer ve Rowan, 1977) olarak da tanımlanabilmektedir. Eşbiçimlilik davranışıyla birlikte “kurumsal bir çevre içindeki örgütler birbirlerine benzer hale gelecektir. Kurumsallaşma en çok kurumsal performans kriterlerinin ve bunlara ulaşmak için en iyi araçların belirsiz olduğu, şirketlerin yüksek düzeyde denetlendiği ve örgütler arası ilişkilerin yaygın olduğu durumlarda görülür” (Winter ve Taylor, 1996). DiMaggio ve Powell (1983), kurumsal eşbiçimli değişimin gerçekleştiği üç farklı süreç tanımlamıştır. “1) siyasi etki ve meşruiyet sorunundan kaynaklanan zorlayıcı eşbiçimli-

lik (coercive isomorphism); 2) belirsizliğe karşı standart tepkilerden kaynaklanan taklitçi eşbiçimlilik (mimetic isomorphism); ve 3) mesleki uzmanlaşma ile ilişkili normatif eşbiçimlilik (normative isomorphism)”

DiMaggio ve Powell (1983), zorlayıcı eşbiçimliliğin, örgütlerin içinde buldukları toplumların kültürel olarak beklentilerini ve diğer örgütler tarafından ortaya çıkarılan resmi veya gayri resmi baskıyı ifade eden süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Öztürk vd. (2019)'e göre, zorlayıcı eşbiçimlilik, devlet veya toplum tarafından belirlenen meşruiyet kriterlerine uymak için yapılan bir örgütsel uyumdur. Bu uyum, yasal zorunluluklar veya örgütün meşruiyetini koruyan baskılar sonucu ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak, bir enerji sektöründe, düzenleyici yapılar sektörün kurumsal yapısını belirlemekte ve devletin müdahalesi bu alanda meşruiyet kriterlerine uymak için zorunlu tutulmaktadır.

Kurumsal izomorfizm yetkililerin zorlamasıyla ortaya çıkabileceği gibi belirsizlik nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir. Örgütler belirli teknolojileri veya hedefleri nasıl ele alacaklarından emin olmadıklarında, model olarak başka örgütlere de bakabilmektedirler. Bu, çözüm bulmak için uygun maliyetli bir yol olabilir ve çalışan transferi veya danışmanlık firmaları gibi kasıtlı veya kasıtsız yollarla gerçekleşebilir. Ayrıca, inovasyon da kurumsal modellemenin bir sonucu olabilir. Bu süreçte, taklitçi eşbiçimlilik denmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983).

Normatif eşbiçimlilik, üçüncü eşbiçimlilik kaynağı olarak belirlenmiştir ve “profesyonelleşme”nin bu sürecin temelini oluşturduğu ifade edilmiştir. Profesyonelleşme, bir mesleğin üyelerinin çalışma koşullarını ve yöntemlerini tanımlamaya, kendi mesleklerinin üretimini kontrol etmeye ve özerklikleri için bir meşrulaştırma oluşturmaya çabalamasıdır. Profesyoneller, kendi patronları da dahil, profesyonel olmayan paydaşlarla uzlaşmak zorundadır. Profesyonellerin, özellikle de yöneticilerin ve uzman personelin örgütsel ortamlarda büyümesi, örgütsel bağlılık ve mesleki sadakatin harmanlanmasına yol açmıştır. Profesyoneller de kuruluşlarla aynı baskılara maruz kalmakta ve genellikle diğer kuruluşlardaki profesyonel meslektaşlarıyla benzerlikler göstermektedir. Buna ek olarak, mesleki güç devlet tarafından atanabileceği gibi meslek tarafından da yaratılabilir (DiMaggio ve Powell, 1983).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerin kurumsal çevresinin (müşteriler, hissedarlar, devlet ve toplum gibi paydaşların) gözünde meşruiyet kazanmak için, benimsenmiş stratejileri kullandığı iddia edilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983). Dolayısıyla, örgütlerin meşruiyet kazanmak için belirledikleri stratejilerden biri de çevresel olarak benimsenmiş olan teknoloji kullanımıdır (Krell vd., 2016). Örgütler teknolojiyi mevzuata uygunluk göstermek, verimliliği ve üretkenliği artırmak, müşteri hizmetlerini geliştirmek veya çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek için kullanarak, kilit paydaşlarına sorumlu ve güvenilir olduklarının sin-

yalini verebilmektedirler. Ayrıca kuruluşlar teknolojiyi yeni meşruiyet biçimleri yaratmak için de kullanabilirler. Örneğin, blok zinciri veya yapay zeka gibi yeni teknolojileri benimseyen kuruluşların, kendilerini yenilikçi ve ileri görüşlü olarak konumlandırarak meşruiyet kazanabilmeleri mümkündür.

Bununla birlikte, meşruiyetin birden fazla faktöre bağlı olan karmaşık ve çok boyutlu bir yapı olduğunu belirtmek önemlidir. Kuruluşlar teknolojiyi meşruiyet kazanmak için bir araç olarak kullanabilmektedir ancak bu meşruiyete katkıda bulunan tek faktör değildir. Kurumsal sosyal sorumluluk, etik davranış ve itibar gibi diğer faktörler de meşruiyet kazanmada önemli rol oynamaktadır. Bu faktörleri de göz önünde tutmak gerekmektedir. Ayrıca, teknolojinin hızla gelişmesiyle, örgütler dijital dönüşüm geçirmektedirler. Bu sürecin doğru ve sağlıklı yürütülebilmesi örgütsel kültürün dijitalleşmesinin olumlu bir şekilde sürdürülebilmesine de bağlı görülmektedir. Dolayısıyla, meşruiyetin önemli bir ihtiyaç olduğu varsayımı halen geçerliliğini korusa da örgütler mevcut durumlarını, insan kaynaklarını, yönetim şekillerini gözden geçirmeli ve teknolojiye adapte olurken bu yönlerini geliştirmeli ve güncellemelidirler.

Etik Beyanı: Yazar bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

Yazar Katkıları: Umay Tuba CURACI çalışmanın tamamında tek başına katkı sunmuştur.

Çıkar Beyanı: Yazar ve herhangi bir kurum/kuruluş arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere teşekkür ederim.

Ethics Statement: The author declares that the ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the event of a contrary situation, the Journal of Public Administration and Technology has no responsibility and all responsibility belongs to the author of the study.

Author Contributions: Umay Tuba CURACI has contributed to all parts and stages of the study.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the author and any institution.

Acknowledgement: I would like to thank the referees who contributed to the publication process.

KAYNAKÇA

- Basalla, G. (2013). Teknolojinin Evrimi (C. Soydemir, Çeviren 14 ed.). Ankara: Cambridge University Press & Doğu Batı Yayınları. doi.
- Batko, R., Ćwikła, M., Szopa, A. ve Zawadzki, M. (2017). Organizations in era of digital culture. Paper presented at the International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics.
- Bensghir, T. K. (1996). Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim (1. Baskı ed.). Ankara: TODAİE. doi.
- Bijker, W. E. (2001). Understanding Technological Culture through a Constructivist View of Science, Technology, and Society. içinde S. H. Cutcliffe & C. Mitchan (Edt.), Visions of STS: Counterpoints in Science, Technology and Society Studies (pp. 19-34). Albany, NY: State University of New York Press.
- Bijker, W. E. (2010). How is technology made?—That is the question! Cambridge journal of economics, 34(1), 63-76.
- Cascio, W. F. ve Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 3(1), 349-375.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American sociological review, 147-160.
- Erkan, A. Ç. (2022). Küresel Enerji Devrimi ve Çin, Hegemon bir Düzene Dönüşüm. Retrieved from https://tasam.org/Files/Icerik/File/K%C3%BCresel_Enerji_Devrimi_ve_%C3%87in,_Hegemon_bir_D%C3%BCzene_D%C3%B6nüşümün_C5%9F%C3%BCm_pdf_b5242d62-6e30-44db-9c8f-18aadd50f48a.pdf
- Fırat, S. Ü. ve Fırat, O. Z. (2017). Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: Kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye. Toprak İşveren Dergisi, 114(2017), 10-23.
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: Technology, legitimacy, and identity in an Indian NGO. Management Communication Quarterly, 16(4), 558-594.
- History.com. (2018, 20.01.2023). Neolithic Revolution. A&E Television Networks. Erişim Adresi: <https://www.history.com/topics/pre-history/neolithic-revolution> (Erişim Tarihi: 22.01.2023)
- Hughes, T. P. (1979). Emerging themes in the history of technology. Technology and Culture, 20(4), 697-711.

- Jones, M. D., Hutcheson, S. ve Camba, J. D. (2021). Past, present, and future barriers to digital transformation in manufacturing: A review. *Journal of Manufacturing Systems*, 60, 936-948.
- Kiron, D., Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N. ve Buckley, N. (2016). *Aligning the organization for its digital future (Vol. 58): MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press*. doi. Retrieved from <http://sloanreview.mit.edu/digital2016>
- Klein, H. K. ve Kleinman, D. L. (2002). The social construction of technology: Structural considerations. *Science, Technology, & Human Values*, 27(1), 28-52.
- Klein, M. (2020). İşletmelerin Dijital Dönüşüm Senaryoları-Kavramsal Bir Model Önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019.
- Klimscha, F., Hansen, S. ve Renn, J. (Eds.). (2021). *Contextualising ancient technology: from archaeological case studies towards a social theory of ancient innovation processes*. Berlin: Edition Topoi.
- Krell, K., Matook, S. ve Rohde, F. (2016). The impact of legitimacy-based motives on IS adoption success: An institutional theory perspective. *Information & Management*, 53(6), 683-697.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Molinillo, S. ve Japutra, A. (2017). Organizational adoption of digital information and technology: a theoretical review. *The Bottom Line*, 30(1), 33-46. doi:10.1108/BL-01-2017-0002
- Orlikowski, W. J. (1992). The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations. *Organization science*, 3(3), 398-427.
- Orlikowski, W. J. ve Barley, S. R. (2001). Technology and institutions: What can research on information technology and research on organizations learn from each other? *MIS quarterly*, 25(2), 145-165.
- Öztürk, A. O., Kara, S. ve Kara, H. T. (2019). Belirsizliklerin Örgütlere Etkisi: Yeni Kurumsal Kuram Ekseninde Bir Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*(114), 33-51.
- Pfeffer, J. ve Leblebici, H. (1977). Information technology and organizational structure. *Pacific Sociological Review*, 20(2), 241-261.
- Samadova, V. (2021). Bilgi Toplumu. *Ayrıntı Dergisi*, 8(94), 69-73.
- Scholl, K. ve Hanson, R. (2020). Testing the automation revolution hypothesis. *Economics Letters*, 193, 109287. doi:<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109287>

- Schwarzmlleler, T., Brosi, P., Duman, D. ve Welppe, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *Management Revue*, 29(2), 114-138.
- Sismondo, S. (1993). Some social constructions. *Social studies of science*, 23(3), 515-553.
- Teo, H.-H., Wei, K. K. ve Benbasat, I. (2003). Predicting intention to adopt interorganizational linkages: An institutional perspective. *MIS quarterly*, 27(1), 19-49.
- Winter, S. J. ve Taylor, S. L. (1996). The role of IT in the transformation of work: a comparison of post-industrial, industrial, and proto-industrial organization. *Information Systems Research*, 7(1), 5-21.
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M. ve Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation: Investigation of SMEs operating in the digital economy. *Sustainability*, 13(2), 720.
- Zou, C., Zhao, Q., Zhang, G. ve Xiong, B. (2016). Energy revolution: From a fossil energy era to a new energy era. *Natural Gas Industry B*, 3(1), 1-11.