

güz 2001

ÖRGÜTSEL ANALİZDE TEORİK GELİŞMELER: YENİ KURUMSALCILIK⁽¹⁾

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Aypay

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Bu makalenin amacı, sistematik bir biçimde örgütsel analizde en yeni teorik yaklaşımlardan birisi olan Yeni Kurumsalcılık Teorisini (The New Institutionalism) var olan (klasik ve neoklasik - işlevselci) yaklaşımlarla karşılaştırmalı olarak incelemektir. Daha özel olarak da, bu makalede söz konusu olan yaklaşımların, örgütsel değişkenlerden değişime, örgüt yapılarına, otoriteye, örgüt-çevre ilişkilerine, örgütsel aktivitelere, işe yaklaşımlarını, ve kuramsallaştırmalarındaki yaklaşım farklılıklarını incelemektir. Ayrıca, yeni kurumsalcılığın ortaya çıkardığı organizasyonlar üzerindeki kurumsal baskılar ve oluşturduğu örgütsel alanlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylece, eğitim örgütlerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkan bu teorinin, başka alanlardan ödünç alınan teorilere göre eğitim alanına daha fazla katkıda bulunacağı beklenmektedir.

Örgütsel davranış alanının oldukça zengin sayılabilecek bir entelektüel geleneği ve birikimi vardır. Örgütsel davranışın disiplinler arası bir yaklaşım gerektirmesi, bu birikimin bir nedeni olarak gösterilebilir (Baldrige, 1975). Bu entelektüel birikim içinde yer alan çeşitli yaklaşımların dayandığı paradigmaların egemen olduğu belirli dönemler vardır. Bu makalede entelektüel birikimi oluşturan teorik yaklaşımlar, karşılaştırma kolaylığı sağlamak amacıyla klasik, neoklasik (işlevselci ya da revizyonist) ve yeni kurumsalcı yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır. Klasik yaklaşımlar bürokratik-yapısalcı yaklaşımlar ve insan ilişkileri yaklaşımı; neoklasik yaklaşımlar, sistem yaklaşımı, ve sembolik yaklaşımlar biçiminde

⁽¹⁾ Eğitim Yönetimi I. Toplantısında bildiri olarak sunulmuştur. Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir., 30 Ağustos-2 Eylül 2001.

sınıflandırılmıştır. Bu teoriler, örgütsel analize, örgütte insan davranışı ve örgütsel davranışın anlaşılmasında çok önemli katkılarda bulunmuşlardır ve bundan sonra da bulunmaya devam edeceklerdir. Yeni kuramlar da bu kuramların zayıf kaldığı yönleri tamamlayarak, kuramsal düzeyde bilime katkıda bulunabileceklerdir.

Bürokratik- yapısalci yaklaşımlar 1900-1930 yılları arasında çok etkili olmuşlardır. İnsan ilişkileri 1930-1960 yılları arasında altın çağını yaşamıştır. Sistem kuramı, 1960-1980 yılları arasında örgütsel analizi derinden etkilemiştir. Örgütlere sembolik yaklaşımlar ise 1980-2000 yıllarında etkili olmuştur. Örgütsel analizde en yeni yaklaşım, 1990' larda ortaya çıkmış ve halen gelişme döneminde bulunan yeni kurumsalcılık yaklaşımıdır (Crowson, 1997).

Tablo 1. Örgütsel Paradigmalar ve Etkin Oldukları Dönemler.

Etkin Olan Paradigma	Etkin Olduğu Dönemler
Bürokratik-yapısalci yaklaşımlar	1900 –1930
İnsan ilişkileri yaklaşımı	1930 –1950
Sistem yaklaşımı	1960 –1970
Sembolik- kültürel yaklaşımlar	1980 –1990
Yeni kurumsalcılık	1990 -

Örgütsel davranışın izleyicileri ve örgütsel davranış teorisiyle uğraşan bilim insanları, örgütsel süreçlerin açıklanmasında, örgütsel analize klasik açıdan mı yoksa neoklasik (işlevselci, revizyoncu) açıdan mı yaklaşmanın daha yararlı olduğunu 1970'lerden günümüze tartışmaktadırlar. Klasik yaklaşımlardan bürokratik ve yapısalci yaklaşım, örgüt yapılarının değişiminin, örgütsel değişimle aynı olduğunu ileri sürmektedirler. Buna paralel olarak, işlevselciler de hiyerarşik yapının örgütsel değişime etkisini yadsımamaktadırlar (Mitchell, 1995). Klasik ve neoklasik yaklaşımlar etkin oldukları dönem bitince tamamen ortadan kalkmamakta ve bu yaklaşımların değişik versiyonları yeni isimlerle günümüzde karşımıza çıkabilmektedirler.

Bu makale de bürokratik-yapısalci ve insan ilişkileri yaklaşımları klasik yaklaşımlar; sistemci ve kültürel yaklaşımlar ise revizyoncu yaklaşımlar olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflama temel alınarak sunulan klasik ve

ahmet aypay

neoklasik yaklaşımlar yeni kurumsalcı yaklaşımlarla karşılaştırılmış, ve her birinin güçlü ve zayıf yönleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu karşılaştırmalar, literatürdeki örgütsel değişkenler (Crowson, Boyd, ve Mawhinney, 1995; Powell ve DiMaggio, 1991) kullanılarak yapılmıştır: bu değişkenler sırasıyla örgütsel değişme, örgüt yapıları, otorite, örgüt – çevre ilişkileri, örgütsel aktiviteler, işe yaklaşımları, ve kuralları kavramsallaştırmalarındaki farklılıklar olarak ele alınmıştır.

Yeni Kurumsalcı Yaklaşım

Bu yaklaşım, ilk olarak Stanford Üniversitesi'nde 1970'lerin ortalarında bir doktora dersinde ortaya atılan bir soruya yanıt ararken ortaya çıkmıştır. Dersin hocası John W. Meyer'dir. Öğrenciler ise örgütsel davranış öğrencilerinin yakından tanıdığı Terrence E. Deal ve Brian Rowan'dır. Terrence E. Deal, daha sonra bu yaklaşımdan ayrılarak kendine özgü sembolik (1987, Lee Bolman ile) ya da örgüt kültürü (1983, Alan Kennedy ile) yaklaşımını geliştirmiştir (Deal ve Crowson, 1997).

Yeni kurumsalcılık, köklerini kurumsalcı (institutionalist) yaklaşımdan almaktadır. Bir kurum, "güçlü bireylerin bazı çıkar ve değerlere kendilerini adadıkları bir yapı" olarak tanımlanabilir. Kurumsallaşmanın derecesi ise, "gücün belli bir değere inanan insanların elinde toplanmasına bağlıdır" (Stinchcombe, 1968, p. 103; Selznick, 1949). Kurumsalcılık kısaca, değerlerin, tarihsel olarak örgütlerde korunması olarak tanımlanabilir.

Yeni kurumsalcılık akımının ortaya çıkmasına yol açan soru şudur: Amerika Birleşik Devletlerinde bir çok farklı eyalet ve bu eyaletler içinde yaklaşık onbeşbin dolayında yerel okul bölgesi olmasına rağmen, neden bu ülkenin doğusundaki Main Eyaletinden girilse ve batıdaki Washington Eyaletinden çıkılsa okulların aynı yapı ve düzende olduğu görülür? Örgütlerdeki bu benzeşme varolan yapı ve statükoyu sürdürmeyi kolaylaştırıcı bir etki mi yapmaktadır?

Ülkemizdeki merkezîyetçi yapıyı göz önüne aldığımızda görüyoruz ki, eğitim sistemi bir çok kez değiştirilmeye ve farklı modeller uygulanmaya çalışıldığı halde varolan sorunlar çözülememekte (örneğin üniversite giriş sınavı) ve tartışılmaya devam etmektedir. Yukarıda değinilen merkezîyetçi olmayan Amerikan okullarındaki yapı ve düzen benzerliği eğitim sistemi bizimki gibi merkezîyetçi olan sistemler de yapılacak olan değişimin ne kadar zor olabileceğini ortaya koymaktadır.

Yeni kurumsalcılık akımının literatüre girişi, Meyer ve Rowan'ın (1977) ünlü "Kurumsallaşmış Örgütler: Mit ve Tören olarak Formal Yapı" (Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony) ve "Eğitimin Bir Kurum Olarak Etkileri" (The Effects of Education as an Institution) adlı makaleler iledir.

Yeni kurumsalcılık, örgütsel davranış alanında, irdelenmesi gerekli bir "paradoks" sunar (Powell ve DiMaggio, 1991, s.1). Bu yaklaşım henüz gelişme aşamasında olduğu için, sosyoloji, ekonomi, politik bilimler ve örgütsel davranış alanlarında farklı bir bakış açısını temsil eder. Bu nedenle farklı teorisyenler, bu teoriyi farklı biçimlerde tanımlayabilmekte; mikro ve makro düzeylere farklı biçimlerde vurgu yapmakta, farklı bilişsel konu ve normlara ağırlık vermekte, kurumların kurulma ve yayılmalarında değişik çıkar ve ağların önemine işaret etmektedirler (Rowan ve Miskel, 1999; Powell ve DiMaggio, 1991).

Klasik, Neoklasik ve Yeni Kurumsalcılık Teorilerinin Karşılaştırılması

Aşağıda Tablo 2'de yeni kurumsalcılık teorisinin diğer örgütsel teorilerle karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 2. "Yeni" Kurumsalcılık Teorisinin Diğer Örgüt Teorileri ile Karşılaştırılması.

Klasik Yaklaşımlar	İşlevselci Yaklaşımlar	Yeni Kurumsalcılık Teorisi
Durağanlık	Değişme	Direnme/süreklilik
Hiyerarşik Yapı	İnformal Yapı	Formal Yapı
Otorite	Çıkar çekişmeleri	Meşruiyet
Kontrol Edilen Çevreler	İşbirliğine dayalı (Co-optive) Çevre.	Birbirini düzenleyen (Constitutive) Çevreler
Rasyonel Olarak Beklenen Aktiviteler	Beklenmeyen Sonuçlar	Üzerinde Düşünülmemiş (Unreflective) Aktiviteler
İş Teorisi	Sosyalleşme Teorisi	Atfetme (Attribution) Teorisi
Kurallar	Normlar	Düzen (Order)

Durağanlık-değişim-direnme (persistence) kavramları, klasik yaklaşımlar, neo-klasikler ile yeni kurumsalcılar arasında göze çarpan en temel farkı yaratır. Diğer farklılıklar bu temel noktalardaki bakış farklılığına dayanır. Yukarıdaki klasik yaklaşımlar örgütlerdeki durağanlığı (stability) esas almaktadırlar. Buna karşılık, neoklasik (revizyoncu) yaklaşımlar, değişmeye önem vermektedirler. Bu yaklaşımlar, Aydın (1994) ve Bursalıoğlu'na (1987 ve 1997) göre neoklasikler ve daha yeni yaklaşımlar; Başaran (1982) ve Kaya'ya (1993) göre ise davranışsal yaklaşımlar olarak gruplandırılmaktadır. Açıkalın (1997) ise aynı yaklaşımları rasyonalist, idealist, ve realist olarak sınıflamaktadır. Yeni kurumsalcılar her iki yaklaşımdan da bir adım ileriye giderek, örgütlerin varlığını, ve yaşamlarını sürdürebilme yeteneklerini direnme güçlerine (persistence) vurgu yaparak açıklamaktadırlar (Crowson, Boyd, ve Mawhinney, 1996).

İlk bakışta klasik ve neoklasik yaklaşımlarla yeni kurumsalcılık arasında pek önemli bir farklılık yokmuş gibi görünebilir. Ama bunun yanıltıcı olduğu hemen anlaşılacaktır. Klasik teorisyenler, biyolojik metaforları temel aldığından bunlar genelde Darwinizmin sosyal bilimlerdeki yansıması olarak algılanabilir. Darwin'in teorisi, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de en çok dinsel alanda bilinmektedir. Ama Darwin'in temel tezi, canlılar dünyasında en iyi uyum sağlayanın yaşamını sürdüreceğidir ("survival of the fittest"). Bunun örgütsel davranış literatürüne yansıması ise, başarılı örgütlerin hızla değişen koşullara çok çabuk ve kolay uyum sağlayacağı, uyum sağlayamayanların ise elenerek yok olup gideceğidir. Darwinci teori, sosyal bilimlerde sosyal darwinizm olarak ortaya çıkmakta, güçlü olan kurumların ayakta kalabileceğini ileri sürmektedir. Bu aynı zamanda kapitalizmin temel yaklaşımıdır ve Marx da (1862) en büyük eleştirilerinden birisini kapitalizmin bu ilkesine getirmektedir. Frankfurt Okulu gibi bilimsel sosyalizmin değişik versiyonları, hümanistler ve bu düşünceden etkilenenler de doğal olarak bu yaklaşıma eleştiri getirirler. Sonuçta, doğada böyle olsa bile, toplumda böyle olamayacağı ve bunun değişmesi gerektiği, neoklasiklerin temel tezini oluşturmaktadır (Layder, 1994). Neoklasikler, var olan düzenin sürdürülemeyeceğini, toplumda ve örgütlerde bir anarşi başlayacağını, ve *değişmenin* gerekliliğini ileri sürerler.

Yeni kurumsalcılar ise örgütlerin hem ortadan kaybolmadığını, hem de değişmediğini ileri sürerler. Bu eleştiri, hem klasik hem de neoklasiklerin temel tezlerini bir adım daha ileriye götürmektedir. Örgütler, sürekli başarısız oldukları halde yaşamlarını sürdürebilirler (Meyer ve Zucker, 1989). Örgütler, çok başarılı bir biçimde kendilerine getirilen eleştirilere karşılık verirler. Denilebilir ki bunun böyle olduğu daha önce de

ahmet aypay

bilinmektedir ve bu yeni bir bilgi değildir. Bununla vurgulanmak istenen bazı örgütlerin, sürekli başarısız olarak kabul edilebilmelerine rağmen yaşamlarını sürdürmeleridir. Bu, örgütlerin varlıklarını devam ettirmede direnme güçlerini gösterir.

Klasik yaklaşımlar, neoklasikler ile yeni kurumsalcılar arasındaki ikinci önemli farklılık örgüt yapılarında görülmektedir. Klasik yaklaşımlarda hiyerarşik yapı çok önemlidir. Çünkü bilimsel yönetim ve bürokratik teori kontrol olmadan yönetimin ve işgörenlerin verimli olamayacaklarını varsayar. Klasiklerin aşırı kontrolüne tepki olarak geliştirilen neoklasik teori, hiyerarşik yapıya karşılık informal yapıların daha önemli olduğunu ileri sürmüştür. Onlara göre, insanlar arasındaki formal olmayan ilişkiler geliştirilmeli, izlenmeli, bunların yönetimde önemli faktörler olduğu gözden çıkarılmamalıdır. Yeni kurumsalcılar formal örgüt yapılarının sembolik önemini vurgulamaktadırlar. Yeni kurumsalcılık rasyonel olmayan davranışı formal yapının içine yerleştirir. Örgütler, bazı bölümleri ve örgütsel süreçleri düzenleyen kuralları işlevsel oldukları için değil, örgütsel alanlara uyum için geliştirmektedirler (Meyer ve Rowan, 1977, DiMaggio ve Powell, 1991).

Klasik yaklaşımlar, neoklasikler ve yeni kurumsalcılar arasındaki üçüncü farklılık, otoriteye bakışlarında görülmektedir. Klasikler otoritenin önemini vurgularlar. Otoriteye verdikleri aşırı önem bunun bir göstergesidir (Mitchell, 1995). Klasiklere göre, örgüt çıkarları her şeyden önemlidir. Neoklasikler ya da revizyoncular ise, bireysel çıkar ilişkilerinin yönetimde ve grupların oluşmasında önemini vurgular ve bunu, bireyin ve grupların davranışını açıklamada otoriteden daha güçlü bir açıklayıcı değişken olarak kabul ederler. Barnard (1966) "kontrol alanı" (span of control) kavramı ile otoritenin sınırları olduğunu ortaya koymuştur. Yeni kurumsalcılar ise, örgütsel davranışın meşruiyetinin önemini vurgular. Kurumsal güçler sistemin entegrasyonuna olanak sağlarlar. Kurumlar, örneğin okullar, toplumda var olan rasyonellik hakkındaki mitleri kullanarak meşruiyet ve toplumsal destek sağlarlar. Bu mitler, okulun alışlagelmiş rollerine ve kurallarına ilişkin sınıf yapısı, öğrenci değerlendirme süreci ve not verme sistemi, kullanılan temel kitaplar, okullara ve üniversitelere giriş sınavları üzerine olabilir (Meyer, Scott, ve Deal, 1983). Üniversitelerin, kendi olanaklarını dikkate almaksızın en gelişmiş olarak kabul edilen üniversitelerdeki uygulamaları örnek alarak onları kendi bünyelerinde uygulamaya kalkmalarında, böyle yapmanın kolayca kabul edileceği ve toplumda sorgulanmayacağı varsayımı yatmaktadır.

ahmet aypay

Yeni kurumsalcıların klasik ve neoklasik yaklaşımlar ile arasındaki dördüncü farklılığı örgüt-çevre ilişkilerine bakışlarında görülmektedir. Klasikler, örgütün çevreyi kontrol etmesi gereğine inanırlar. Neoklasikler ise örgüt-çevre arasındaki çıkara ve pazarlığa dayanan ilişkilere dikkati çekerler. Genelde örgütün çevreye uyum yeteneği ve büyümesi ile başarı oranı arasında doğru bir ilişki vardır. Örgütler, yerel düzeyde toplumla içiçedirler. Örgüt ve çevre, birbirlerine yüzyüze etkileşim sonucu personel ve örgütler arası anlaşmalar ile bağlanmışlardır (Selznick, 1949).

Yeni kurumsalcılar ise örgüt- çevre ilişkilerini daha derin ve daha geniş bir çerçevede ele alırlar (Crowson, Boyd, ve Mawhinney, 1996). Yeni kurumsalcılar, hem örgütün hem de çevrenin birbirlerini düzenlediğini savunurlar. Yeni kurumsalcılar ayrıca, yerel örgütsel çevreler yerine ya örgütsel sektörlere ya da örgütsel alanlara odaklaşırlar. Bu örgütsel alanlar, endüstriyel, profesyonel ve ulusal toplumlara bağlı olarak sınırlandırılırlar (Scott ve Meyer, 1991). Örgüt ve çevre, iç içe geçmiş ve bazen birbirlerini etkilemekten öte, birbirlerini düzenlemeye kadar giden bir ilişkiye dönüşmüştür.

Yeni kurumsalcıların klasik ve neoklasik yaklaşımlarla arasındaki beşinci farklılık noktası birey ve grup aktivitelerine bakışlarında görülmektedir. Klasikler, bireyin rasyonel davranacağını varsayarlar. Buna göre birey sürekli kârını maksimize etmeye çalışır. Buna karşılık neoklasikler ise bireysel ya da örgütsel aktivitenin rasyonel olarak beklenen sonuçları olsa bile bunların beklenmedik sonuçlar doğurabileceğini bunların ise çok önemli olduğunu belirtmektedirler. Yeni kurumsalcılar ise kurumların, insan çıkarını ve aktörleri belirlediğini savunurlar. Onlara göre bu davranışlar "rutin" ve alışılmış davranışlardır (Jepperson, 1991; Zucker, 1991).

Yeni kurumsalcılar, klasik ve neoklasik yaklaşımlar arasındaki altıncı farklılık örgüte yeni katılan işgörenlerin örgüt içinde işe alışmalarına bakışlarında görülmektedir.

Klasikler iş analizinin işgörenlerin verimliliğini artırmada en önemli etken olduğunu ileri sürmüşlerdir. Neoklasikler ise sosyalleşmenin önemine vurgu yapmışlardır. Örgütsel değerler, örgüte yeni katılan bireylerin normlarını ve tutumlarını sosyalleşme sürecinde etkiler ve işgörenler bunları içselleştirirler. Sonuç olarak, bireyler örgüt ile kendilerini özdeşleştirirler ve örgüte bağlanırlar (DiMaggio ve Powell, 1991)

Yeni kurumsalcılar, moral bir temele dayanan sosyalleşmeyi reddederler. Yeni kurumsalcılar kurumsallaşmanın bilişsel bir süreç olduğunu savunurlar. Öğrenme teorileri ve bilişsel şemalar, bireylerin öğrendiklerini sosyal gerçek ışığında nasıl sınıflandırdıklarını açıklamaya çalışırlar. Yeni kurumsalcılar, atfetmeyi (attribution teorisini) vurgularlar. Bu teoriye göre bireyler güdülerini, olaylardan sonraki hesaplaşmaları sonucu ortaya koyarlar (DiMaggio ve Powell, 1991).

Yeni Kurumsalçı Yaklaşımın Getirdiği Diğer Yenilikler

Yeni kurumsalcılar, örgütsel analiz terminolojisine yeni kavramlar getirmişlerdir. Bunlar, örgütsel alan, izomorfizm, zorlayıcı kurumsal baskılar, normatif kurumsal baskılar, ve taklitçi kurumsal baskılar gibi kavramlardır (Powell ve DiMaggio, 1991). Yeni kurumsalcılar, Weber'in (1952) "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı klasik tezine atıfta bulunurlar. Aşağıda bu kavramların ortaya çıkışı ve ne ifade ettikleri kısaca açıklanmıştır.

Yeni kurumsalcıların öne sürdüğü gibi örgütsel değişme, verimlilik ve yarışmanın bir sonucu olmadığına göre, örgütlerin sürekliliğini hangi mekanizma ya da sosyal yapılar sağlar? Yeni kurumsalcılar, bu soruya günümüzde şirketlerin ve devletin bürokratikleşmesinin tamamlandığı, bürokratikleşme ve rasyonelleşmenin ise artık değiştiğini ileri sürerek yanıt vermektedirler. Günümüzde bürokratikleşme ve örgütsel değişmeye direnme örgütleri birbirine benzer yapan baskılar sonucu ortaya çıkar. Ama bu süreçlerin örgütleri daha verimli yaptığı söylenemez. Bürokratikleşme ve örgütsel değişme, örgütsel alanların yapılandırılması sonucu oluşur. Burada Giddens'in yapılandırma (structuration) kavramı kullanılmaktadır (Layder, 1994). Örgütsel alanların yapılandırılması süreci büyük oranda devlet ve meslek örgütlerinin etkileri sonucu oluşmuştur. Yüksek derecede yapılandırılmış örgütsel alanlar, belirsizlik (uncertainty) ve sınırlılıkların (constraint) getirdiği sorunları daha etkili bir biçimde çözmek için toplamda yapı, kültür ve çıktılarda (ürünlerde) homojenliğe yol açarlar (DiMaggio ve Powell, 1983).

Örgütsel alanlarda homojenliğe doğru değişimi üç mekanizma oluşturur. Bunlar (1) politik etki ve meşruiyet sorununun ortaya çıkardığı *zorlayıcı (coercive) izomorfizm*; (2) belirsizliği azaltmak için standart tepkiler sonucu ortaya çıkan *benzeşimci (mimetic) izomorfizm*; ve (3) profesyonelliğin bir

ahmet aypay

sonucu olarak ortaya çıkan *normatif (normative) izomorfizm* (Powell ve DiMaggio, 1991). Bu baskılara yol açan durumlara aşağıda kısaca değinilecektir.

Zorlayıcı baskılar, toplumsal düzeyde bazı örgütlere diğer örgütler tarafından direk olarak zorlayıcı olmasalar bile; etkileri, etkilere konu olan örgütlerce zorlayıcı olarak algılanabilir (Meyer, Scott, ve Deal, 1981). Örneğin, yükseköğretimi düzenleyen yasalar bu tür bir baskıya örnek olabilirler. Ancak, bu tür baskılar yasalarla sınırlı değildir.

Benzeşimci ya da taklit etmeye dayalı baskılar zorlayıcı değildir. Bunlar bazı örgütlerin gönüllü olarak izledikleri bir yol olarak görülebilir. Bu örgütler, toplumdan gelen eleştirilere karşı koyabilmek için, toplumda başarılı olarak görülen örgütlerdeki uygulamaları aynen alıp kendi örgütlerine uygulamaya çalışırlar (Rowan ve Miskel, 1999). Anadolu'daki üniversitelerin ODTÜ ya da diğer gelişmiş üniversitelerdeki uygulamaları kendilerinde uygulanabilirlik açısından değerlendirmeden aynen alıp pratiğe dökmeye çalışmaları bu türden kurumsal baskılara örnek gösterilebilir. Eğer bu uygulamalara herhangi bir eleştiri gelirse, bu durumda, eleştirilere başarılı örgütlere göndermeler yapılarak kolayca karşı konulabilir.

Son olarak, normatif baskılar profesyonelleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkarlar (DiMaggio ve Powell, 1991). Ülkemizde kamu yönetiminde Mülkiye'nin genelde kamu yöneticilerinin kaynağı olduğunu düşünürsek, buradan mezun olan öğrenciler genelde aynı hocalar tarafından eğitildiklerinden, kamu yönetiminde birbirlerine benzer davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Sonuç

Bu makalede örgütsel analizde en son gelişmelerden birisi olan yeni kurumsalcılık, var olan klasik ve neoklasik (revizyoncu) yaklaşımlarla seçilmiş belirli örgütsel değişkenlere bağlı olarak karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmaların ışığında, yeni kurumsalcılığın getirmiş olduğu yeni kavramlaştırmalar, çok kısa bir biçimde sunulmaya çalışıldı. Ayrıca, yeni kurumsalcılık yaklaşımının örgütsel analiz literatürüne kazandırdığı yeni araçlar belirtilmiştir. Bu tezin ilk olarak eğitim ve kamu örgütleri incelenerek geliştirildiğinden, eğitim örgütlerini açıklamada daha yararlı olacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütlerini temel alarak ortaya konmuş

olan bu teorinin ülkemizde eğitim yönetimine farklı bir yaklaşım ile katkıda bulunacağı umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (1997). Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem Yayınları.
- Barnard, C. (1966). The functions of executive. Boston: Harvard University Press.
- Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:108.
- Bursalioğlu, Z. (1997). Eğitim yönetiminde teori ve uygulama. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bursalioğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi EBF yayınları.
- Baldrige, J. V. (1975). Organizational change: Institutional sagas, external challenges, and internal politics. In J. V. Baldrige & T. E. Deal (Eds.), Managing change in educational organizations. Berkeley, CA: McCutchan Publishing.
- Bolman, L. ve Deal, T. (1995). Reframing organizations. (Second Ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Crowson, R. L., Boyd, W. L., ve Mawhinney, H. B. (1996). The politics of education and the new institutionalism. Washington, D.C.: Falmer Press.
- Deal, T. E. ve Crowson, R. L. (1997). Class Notes in Images and Issues in Organizations. Vanderbilt University. Nashville, TN, USA.
- Deal, T.E. ve Kennedy, A. A. (1982). Corporate cultures. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- DiMaggio, P. (1988). Interest and Agency in Institutional Theory. In L. G. Zucker (Ed.), Institutional patterns and organizations: Culture and environment. Cambridge, MA: Ballinger Pub.
- Jepperson, R. L. ve Meyer, J. W. (1991). The Public Order and the Construction of Formal Organizations. In W.W. Powell ve P. J. DiMaggio (Eds.) The new institutionalism and organizational analysis. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kaya, Y. K. (1993). Eğitim Yönetimi. Ankara: Bilim Yayınları.
- Layder, D. (1994). Understanding social theory. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Marx, K. (1862). On Darwin. Karl Marx: Selected Writings. Oxford: Oxford University Press.

ahmet aypay

- Meyer, J. W. (1977). The Effects of Education as an Institution. American Journal of Sociology, 83, 53-77.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83, 340-63.
- Meyer, J. W., Scott, R. W., ve Deal, T.E. (1983). Organizational environments: Ritual ve rationality. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. W., Scott, R. W., Strang, D., ve Creighton, A. L. (1988). In L. Zucker (Ed.), Institutional patterns and organizations: Culture and environment. Cambridge, MA: Ballinger Pub.
- Meyer, M. ve Zucker, L. G. (1989). Permanently failing organizations. Newbury Park, CA: Sage.
- Mittchel, D. E. (1996). Institutional theory and the social structure of education. In Crowson, R. L., Boyd, W. L., ve H. B. Mawhinney, (Eds.), The politics of education and the new institutionalism. Washington, D.C.: Falmer Press.
- Powell, W. W. ve DiMaggio, P. J. (Eds.) (1991). The new institutionalism and organizational analysis. Chicago: The University of Chicago Press.
- Rowan, B. ve Miskel, C. G. (1999). Institutional Theory and the Study of Educational Organizations. In J. Murphy and K. S. Louis (Eds.). Handbook of educational administration.
- Scott, W. R. (1987). Organizations: Rational, natural, and open systems. (Second Ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Selznick, P. (1949). TVA and the grassroots. Berkeley: University of California Press.
- Stinchcombe, A. (1968). Constructing social theories. New York: Harcourt: Brace.
- Weber, M. (1952). The protestant ethic and the spirit of capitalism. New York: Scribner.

İletişim Adresi:

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Aypay
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Anafartalar Kampüsü 17100 Çanakkale
e-posta: ahmet_aypay@hotmail.com