

## **KURUMSAL SÖYLEMİN RASYONEL TEMELLERİ: YENİ KURUMSAL KURAM BAĞLAMINDA RASYONALİTE TARTIŞMASI**

**Kerim ÖZCAN\***

### **ÖZET**

Yeni kurumsal kuram, örgütsel analizde 1970'li yıllardan sonra en çok dikkat çeken tartışma alanlarından birisidir. Çalışma yeni kurumsal kuramın rasyonaliteyle ilişkisini ele almaktadır. Rasyonaliteyle törensel konformizm arasındaki gerilim, yeni kurumsal kuramın paradoksal görünen konularından biridir ve çalışma bu gerilimden hareketle kuramın rasyonalite perspektifini incelemektedir. Kurumsallaşmanın açıklanmasında, kurumsal rasyonalite, kolektif rasyonalite ve bilişsel modellerin elverişli araçlar olarak kullanılabilmesi görülmüştür. Devletlerin, meslek kuruluşlarının, bilimin, uluslararası oluşumlarla ortaya çıkan aktörlerin, rasyonaliteyi dışsal olarak inşa ettikleri; rasyonelleşmiş çevrelerin eseri olan bir kültürün bunu desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden, konformist eğilimlerinden dolayı rasyonel okulun dışında tutulsa da aslında yeni kurumsal kuramın köklerinin rasyonel bir temele dayandığı görüşü savunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni kurumsal kuram, rasyonalite, eşbiçimlilik, konformizm.

## **RATIONAL FOUNDATIONS OF INSTITUTIONAL DISCOURSE: A RATIONALITY DISCUSSION DEPENDING ON THE ASSUMPTIONS OF NEW INSTITUTIONAL THEORY**

### **ABSTRACT**

New institutional theory has been one of the widely discussed fields in organizational analysis since 1970s. This study analyses the relations between new institutional theory and rationality. The tension between rationality and ceremonial conformity is one of the paradoxical issues in new institutional theory and depending on this tension present study examines the

---

\* Yrd. Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 03200, Afyonkarahisar, Türkiye, kozcan@aku.edu.tr

rationality perspective of new institutional theory. Institutional rationality, collective rationality and cognitive processes can be used as convenient tools in explaining the institutionalization. It is concluded that rationality is externally built by states, professions, science and some other macro-actors emerging with international integrations; and it is also reinforced by a culture that is an output of rationalized environments. That is why, even it is positioned out the rational school due to its conformist disposition, it is asserted that the roots of new institutional theory build on rational foundations.

**Key Words:** New institutional theory, rationality, isomorphism, conformism.

## 1. GİRİŞ

Yeni kurumsal kuram, örgüt yazınında, kurumlara, sembolere, ritüellere yaptığı vurgu ile kimileri tarafından kültürel-normatif-bilişsel süreçleri literatüre taşıyan teori olarak sunulurken (Scott, 1993); bazı çalışmalarda sosyal-yapılanmaya dikkat çeken bir yaklaşım olarak değerlendirilmekte (Holm, 1995) ve yine yönetim tarihinin evrimsel analizinde, düşüncenin ardıl olarak birbirini izleyen rasyonel-normatif dönemselliğinde normatif kutupta konumlandırılmaktadır (Abrahamson, 1997; Barley ve Kunda, 1992).<sup>1</sup> Bu analizlerin ortak özelliği, yeni kurumsal kuramı, kategorik olarak rasyonel okulun dışında tespit etmeleridir. “Kurumlar üzerine kuram oluşturmaya dönük her çabanın, rasyonalitenin aşırı formlarının belirgin varsayımlarını reddetme üzerine kurulu olacağı” (Maki, 1993: 15) önermesi, yukarıdaki tespitleri özetleyen görüşü ortaya koymaktadır. DiMaggio ve Powell’ın (1991: 8) ifade ettiği gibi “örgüt kuramı ve örgüt sosyolojisinde yeni kuramsalcılık rasyonel-aktör modellerinin reddini içerir”. Bu bağlamda çalışmanın sorunsalı, örgüt ve yönetim kuramına ilişkin analiz ve sınıflandırmalarda rasyonel okulun dışında tutulan ve örgütlerin rasyonel aktörden çok uyumcu (adaptive)

---

<sup>1</sup> Ne Abrahamson (1997) ne de Barley ve Kunda (1992) çalışmalarında yeni kurumsal kuramın “normatif” kutupta yer aldığı açıkça belirtmiştir. Abrahamson (1997) yönetim literatüründe tarihsel olarak 1970 sonrası dönemi normatif kutup olarak tespit etmiştir. Barley ve Kunda (1992) ise tarihsel olarak 1980 sonrası dönemi kültür ağırlıklı konuların yönlendirdiği iki kolu olan normatif bir dönem olarak tespit etmiştir. Birinci kolda, örgütleri sosyal olarak yapılanmış yapılar olarak gören, örgütleri sosyal-kültürel çevreleriyle birlikte değerlendiren sosyal etkileşimci bir kültürel versiyon dikkat çekerken; ikincisinde, bizzat örgüt içindeki kültürü merkeze alan yaklaşımlar kategorize edilmiştir. Dolayısıyla her iki çalışmanın önermeleri doğrultusunda, 1970 sonrasında ortaya çıkan ve teknik-ekonomik çevreden çok sosyal-kültürel-politik çevreye dikkat çeken, örgütleri sosyal olarak yapılanmış birimler olarak gören bir kuram olduğu için, yeni kurumsal kuramın normatif kutupta yer aldığı varsayılmıştır.

aktörler olarak sunulduğu yeni kurumsal kuramın rasyonel temellerle ilişkisini tartışmaktadır.

Örgütlerin kurumsal çevreler içinde yerleşik olduğu fikri ciddi bir şekilde ilk olarak yeni kurumsal kuram tarafından dile getirilmiştir. Buna göre yeni kurumsal kuram örgütlerin özerk ve rasyonel aktörler olduğu şeklindeki kavramlara karşı (Scott ve Meyer, 1994: 1; Olsen, 2001) rasyonel okulun analizlerinde yer vermediği kurumlara odaklanarak (Holm, 1995) kurumsallaşma olgusunu örgüt teorisine taşıyan görüşlerin bütünü olarak sunulmuştur (Zucker, 1987). Yeni kurumsal kurama kadarki birçok düşünce okulu tarafından örgütler, hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan rasyonel birimler olarak görülüyor, etkin mal ve hizmet üretimini amaçlayan bir vizyonun akılcı tasarımı olarak kabul ediliyordu. Örgütlere dönük bu perspektif dış çevrenin analizlere girmesiyle nispeten tartışılır hale gelmiş, 1970'lerden sonra kurumsalcı yazarların tezleri ile başka bir çehre kazanmıştır. Yeni kurumsal kuram yazarları, örgütlerin kaynak ve meşruiyet kazanmak için dış çevredeki toplumsal kurumlara adapte olmak şeklinde refleksler geliştirdiklerini ileri sürmüşlerdir. Böylelikle bir anlamda bakışların örgüt içinden örgüt dışına doğru çevrilmesi, rasyonel aktör modeline ilişkin kavramlaştırmaları nispeten zayıflamıştır. Çünkü rasyonel niyetleri ne olursa olsun örgütsel aktörlerin, örgütü sınırlayan ve şekillendiren dış çevreleri kontrol edemeyecekleri tartışılmış ve tam bu noktada kurumsal kuramın argümanları önemli birer açıklama aracı haline gelmiştir. Buna göre kurumsallaşma, dışsal kurumsal faktörler tarafından belirlenen bir süreç olarak görülmüş ve örgütlerin dışsal belirsizliklerle baş edebilmek üzere çevrenin kurumsal yapısıyla uyumlu hale gelmelerinin sonucu olarak değerlendirilmiştir (Shulock, 1998).

Bu süreç makro düzeyde işlediğinden diğer örgütleri de içine almakta ve tüm örgütlerin benzer şekilde refleksler göstermesini sağlayarak örgütsel form ve pratikler açısından yakınsamayı (*convergence*) getirmektedir. Örgütlerin yapı ve davranışlarının birbirine doğru yaklaşması ve sonuçta ortak bir kümenin içinde homojenleşmesini işaret eden bu olgu “eşbiçimlilik (*isomorphism*)” olarak tanımlanmaktadır (Di Maggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977). Örgütler arasındaki bu benzeşme, kurumsal çevreye uyum sağlamak için verilen tepkilerin kollektif bir bütünü olarak yorumlanmaktadır. Örgütlerin kurumsal çevreden gelen baskılar doğrultusunda yapı ve eylemlerini, diğer örgütlerle benzer olarak şekillendiriyor olması aslında örgütlerin, kurumsal çevrelerin denetiminde gibi görünen meşruiyeti ve gerekli kaynakları kazanarak ayakta kalma güdüsünün bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

İşte tam bu noktada kurumsal kuramın söyleme yansıyan rasyonalite gerilimi dikkat çekmektedir. Eşbiçimlilik sürecine dahil olan örgütlerin, kurumsal çevrenin dinamikleriyle uyumlu olma ihtiyacı meşruiyet kazanma

ve kaynaklardan pay alma güdüsünden kaynaklandığına göre son tahlile bu refleksi “rasyonel” bir eylem değil midir? Uyumun kendisi kaynak ve meşruiyet kazanma güdüsünden kaynaklanıyorsa eğer, pratik olarak “rasyonel bir araca” dönüşmüş sayılmaz mı? Eğer bu rasyonel bir eylemse önceki dönem düşünce okullarının rasyonel eğiliminden hangi noktada ayrılmaktadır? Kurumsal kuramın rasyonaliteye yüklediği anlam farklı bir perspektifi mi yansıtmaktadır? Çalışmanın amacı bu sorular bağlamında yeni kurumsal kuramın rasyonaliteyle olan bağlarını tartışmak, kurumsallık ile rasyonelliğin kesişim noktasını mercek altına almaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde öncelikle rasyonalite kavramı ele alınacak, rasyonalite tipleri ve örgütsel pratiklerin odağındaki rasyonalite tanımları tartışılacak ve son bölümde kurumsal kuramın söyleminin rasyonel temellerle ilişkisi incelenecektir.

## 2. RASYONALİTE: TANIM VE YAKLAŞIMLAR

Sosyal bilimlerdeki gelişmeler dikkate alındığında, 20. yüzyılın ikinci yarısını karakterize eden şeylerden biri, rasyonalite karşıtı görüş ve yaklaşımların yaygınlaşmasıdır denilebilir. Neo-Marksizm, eleştirel teori, fenomenoloji, sembolik etkileşimcilik, feminizm ve postmodernizm gibi birçok akım ve yaklaşım rasyonaliteyi hesaba çeken bir anlayışı benimsemişlerdir. Ne var ki bu akım ve yaklaşımların tamamı rasyonalitenin karşısında yer almakla birlikte, kendi söylem ve analizlerini bizzat rasyonalitenin araçlarıyla inşa etmekle eleştirilmiştir (Smelser, 1998). Bu aslında iki şeyin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Birincisi, rasyonaliteyi eleştirilerindeki bakış açılarının iyi anlaşılması; ikincisi de Townley’in (2008: 3) ifade ettiği gibi rasyonaliteyle ilgili aralarında nüanslar olan kavramların, sezgisel olarak anlamları biliniyor olsa da, açıkça tanımlanması gerekmektedir. Bu çalışma ikincisinden hareket ederek, birincisine doğru ilerleyecektir. Öncelikle rasyonalite ve onunla ilgili tanımlamalar ele alınacak, daha sonra da rasyonaliteyi dışlayan - ya da öyle tanımlanan -yeni kurumsal kuramın rasyonaliteyle bağları irdelenecektir.

Akla gelen ilk ve en yaygın anlamıyla rasyonalite sonuca giden en etkin yolların seçimi olarak bilinmektedir (Gibson, 1977: 194). Bununla birlikte rasyonelliğin temel çağdaş anlamları şu şekilde sıralanabilir (Smelser, 1998: 2) :

1. *Rasyonel seçim*. Britanya kökenli faydacı geleneğin neo-klasik düşünce kanalıyla yayılmasıyla oluşmuştur. İktisadi düşüncenin özünü oluşturur. Rasyonel seçimin temel prensibi, bireyin tercihlerini ve dışsal faktörleri hesaba katarak, faydasını ya da avantajını maksimum kılacak olanı seçeceği varsayımına dayalıdır.

2. *Örgütsel strateji olarak rasyonellik.* Bu kavram Weber'in "rasyonel burjuva kapilazmi"nde geçer ve düşünce, insan ve kaynakların araçsal etkinlik adına sistematik organizasyonunu işaret eder.

3. *Bilimsel rasyonellik.* Bilimsel sorgulamalara ilişkin varsayım, değer, norm ve prosedürleri işaret eder. Araştırmanın yapısına, teorik ve ampirik bulguların üretimine, bunları bilimsel mantık ve yöntemlerle paralel tutarak, rehberlik eder.

Bu tanımlarla birlikte çeşitli rasyonalite türleri geliştirilerek kavrama farklı boyutlar kazandırılmıştır. Aksiyomatik rasyonellik ve bilişsel rasyonellik (Boudon, 1998), araçsal rasyonellik (Sugden, 1991; Smelser, 1998; Kaplan, 1976), Hume ve Kant rasyonelliği (Sugden, 1991), psikolojik rasyonellik (Smelser, 1998), temel (substantive) ve prosedüre dayalı rasyonellik (Simon, 1986) ve bunlardan başka rasyonellik tanımları, rasyonaliteye ilişkin farklı bakış açılarını yansıtmıştır. Ancak bu türlerin her birini ayrı ayrı incelemek yerine, rasyonaliteyi, genel bir kategorik yaklaşım içinde, tarih ve tarif temelinden hareketle, felsefenin, iktisadın ve örgüt sosyolojisinin perspektifinden ele almak; oradan da çalışmanın sorusunun odağındaki rasyonalite türü/tanımı doğrultusunda cevabı aramaya odaklanmak daha doğru bir izlek gibi görünmektedir.

Latince "ratio" kökünden gelen rasyonalite kavramı, en çok aynı kökten türetilen akılcılık kavramıyla birlikte kullanılmakta ve "akılsal uslamaların değer ve önemine inanmak" şeklinde tanımlanmaktadır (Clegg, 1978; Cottingham, 1995: 10-11). Pek çok felsefi kavramda olduğu gibi akla ilişkin tartışmalarda da Antik Çağ ilk referans dönemi; Sokrates de bunun Batı geleneğindeki öncüsü olmuştur. Epistemolojik ve ontolojik tüm olguları anlamada ve yorumlamada akli rehber edinen bu akım, gerçeğe düşün, doğruyla eğrinin, ancak ve ancak aklın ışığıyla aydınlatılabileceğini ileri sürüyordu. Aynı referans çerçevesinden sonraki dönemlere bakıldığında, rasyonalitenin çağrıştırdığı en güçlü imge modern çağı hazırlayan Aydınlanma dönemidir ve bu dönem "akıl çağı" olarak tanımlanacak kadar aklın hakim paradigma haline gelişine tanıklık etmiştir. 17. ve 18. yüzyılları kapsayan bu dönemde, kilise ve din karşıtı bakış açısı için kullanılan akılcılık, metafizikle ilgili açıklamalara yer vermeyen bir dünya görüşünü niteliyor; kartezyen felsefeyi özetleyen "cogito ergo sum" ile yüzyıllarca sürecek güçlü bir egemenliğin zirvesine çıkıyordu.

Ne var ki, rasyonalite, kutsal metinlerin yerine ikame edilen insan akli şeklinde özetlenebilecek bu felsefi paradigmayı aşarak farklı bir içeriğe kavuşmuştur. Bu farklılaşmanın Aydınlanma'nın çocuğu moderniteyle birlikte geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun en belirgin yansıması iktisatta olmuştur ve iktisadi perspektife göre rasyonalite, fayda maksimizasyonu sağlayan aracın seçimi şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre "...bilinen haliyle rasyonel insan, kendisine sunulan seçenekler arasında

*tutarlı bir tercihler silsilesine sahip olduğu düşünülen kişidir. Böyle bir kişi, seçenekleri amaçlarını karşılama düzeyine göre sıraya dizer ve sonra da yürütülmesi daha olası olan ve istekleri daha çok tatmin eden planı uygulamaya koyar” (Rawls, 1971: 14). Görüldüğü gibi klasik iktisadın bakış açısına göre, rasyonaliteyi tanımlayan temel unsurlar bireysel fayda, maksimizasyon ve tutarlı seçimdir (Bruin ve Flint-Hartle, 2003: 271).*

Rasyonel insan ya da ekonomik insan kavramı üzerinden rasyonaliteyi tanımlamaya çalışan iktisadi kavramlaştırmalar, bireyi merkeze alan mikro düzeyde bir yaklaşımın çıktısı olarak ortaya çıkmıştır. Ancak sanayinin iyiden iyiye yerleşmesiyle, bu ekonomik yaklaşım nispeten genişlemiş ve toplumsallaşmıştır. Diğer bir deyişle, sosyoloji ve örgüt kuramının perspektifinden bakıldığında, rasyonalite, asıl anlamını modern dönemde, sanayi devriminden sonra büyük endüstriyel örgütlerin yükselişle ve yine “rasyonel aktör” ve “rasyonel seçim” kavramları içinde ve fakat daha geniş sosyal aktör ve kesimleri içine alan kolektif bir temelde bulmuştur. Aşağıda daha detaylı bir şekilde ele alınacak olan Weberyana paradigma bu temelin en belirgin unsuru olmuştur.

Çalışmadaki soruya cevap ararken, netleştirilmesi gereken noktalardan biri, rasyonalite ile hangi tanımın ya da ya da hangi rasyonalitenin kastedildiğidir. Bunun cevabının merkezinde araçsal rasyonalitenin yer aldığı söylenebilir. Araçsal rasyonalite amaçlara ulaştıracak araçların seçimini ifade etmektedir. Bu da bir anlamda rasyonel seçim teorisine dayanmaktadır. Rasyonel seçim teorisinin varsayımlarına göre i) seçim bireysel bir süreçtir, ii) optimal sonuçlar hedeflenir, iii) aktör tutarlıdır ve iv) aktör yalnızca kendi çıkarlarına odaklanır (Abell, 1995: 6-7).

Buna göre bir şeyin rasyonel olup olmadığına karar verilirken, aktörün içsel zihinsel durumları rol oynar (Wedgwood, 1999). Sözkonusu örgütler olunca bu şu anlama gelir; amaçlara ulaştıracak araçlar örgütün karar mekanizması içinde belirlenip, optimum fayda sağlayanı izlenecektir. Ancak her ne kadar bu kastedilse de sanayi toplumunun ve örgütlerin yükselişle toplumun rasyonelleşmesi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarıyla dikkat çeken Weber’in rasyonalite kavramlaştırmasını incelemek yararlı olacaktır. Çünkü rasyonalitenin farklı anlamlarının yanında, 20. yüzyıla özgü çerçevesinin, yukarıda da değinildiği gibi daha çok endüstriyel gelişmelerle ortaya çıkan rasyonalite perspektifi içinde anlam kazandığını ve bunda da Weberyana paradigmanın ciddi bir rol oynadığını belirtmek gerekir. Weber’in görüşlerinin 20. yüzyıl düşüncesinde kilometre taşı olduğunu, özellikle modern sosyal bilimlerin alanında ve örgüt teorisinde açılımlar sağladığını; dolayısıyla örgütleri ilgilendiren bir rasyonalite tartışmasında rasyonaliteyle daha çok Weberyana anlayışın akla geleceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır.

## 2.1 Weberyen Rasyonelitate

Formal ve rasyonel örgütlenmeye ve bunun bir modeli olan bürokrasiye ilişkin görüşleriyle hala en çok referans gösterilen sosyologlardan biri olan Weber'e göre rasyonelitate insanın antropolojik bir özelliği olarak tarihsel akışın dışındadır ve Aydınlanmanın getirdiği bir olgu değildir. Weber'e göre ilkel insanın yaptığı dini bir ritüel bile araç-amaç (means-ends) doğrultusunda gelişen bir mübadele ilişkisidir. İnsanın tanrı katında hoş görülmek için ibadet etmesiyle, bir iş adamının kar elde etmek için en etkin yolu araması birbiriyle çok benzerlik gösterir (Kalberg, 1980).

Bu geniş rasyonelitate tanımından da anlaşılacağı üzere Weber'in rasyonelitate üzerine yazdıkları geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu yüzden olsa gerek ki, Brubaker (1984) Weber'in metinlerinden rasyonelitenin 16 farklı anlamının çıktığını belirterek, Weber'in rasyonelitate temasındaki çokanlamlılığa ve müphemliğe dikkat çeker. Kalberg'in (1980: 1146) bunu destekleyici mahiyetteki tespitiyle ifade etmek gerekirse “(Weberyen) rasyoneliteden açık bir anlam çıkmamasından bizzat Weber'in kendisi sorumludur... kavram üzerindeki dağınık ve bütünlüksüz görüşleri kavramı aydınlatmaktan çok mistifiye etmiştir”. Bunu söylemekle birlikte Kalberg (1980) detaylı bir Weber okumasıyla dört farklı Weberyen rasyonelitate tanımını dikkatlere sunmuştur: bunlar, ampirik rasyonelitate, teorik rasyonelitate, temel (substantive) rasyonelitate ve formal rasyonelitedir (Kalberg, 2005, 1980).

Buna göre, bireyin pragmatik ve kişisel çıkarları ile ilgili eylemleri *pratik rasyonellik* olarak değerlendirmiştir. Pratik rasyonellik, günlük hayatın rutinlerini mutlak değer sisteminin lehinde manipüle etmek yerine, verili gerçeklikleri kabul eder ve bunların sunduğu zorluklarla mücadele etmek için en uygun yolu seçer. Hemen her insan günlük yaşamını kişisel çıkarları yönünde, pratik rasyonel biçimde düzenler. Pratik rasyonelliğin sevkettiği yaşam biçimi tüm insanların günlük yaşamını karakterize eder. *Teorik rasyonellik*, ise, eylem yerine soyut kavramlar inşa ederek bilinçli bir şekilde gerçekliğe hakim olmayı ifade eder. Diğer bir ifadeyle soyut bilişsel süreçler teorik rasyonelliği işaret eder ve Weber bunu entelektüel rasyonellik olarak da tanımlar. Pratik rasyonelliğin temellerini oluşturan araç-amaç rasyonelliğine dayalı eylemden farklı olarak teorik rasyonellikte doğal bir metafizik ihtiyacın yansımaları olarak rutine “aşkınlık” kazandırılır ve günlük hayatın sıradan olaylarına kapsayıcı bir anlam verilmeye çalışılır ve şu metafizik soruya cevap aranır: “genelde dünyanın ve özellikle de yaşamın bir anlamı varsa bu ne olabilir ve bunu anlamak için hayata nasıl bakılmalıdır”. Bu bağlamda teorik rasyonellik gerçekliği düşünce bağlamında tespit etmek istese de eyleme dönük direkt değil dolaylı bir potansiyel taşıyıcıdır. Üçüncü bir tür olan *temel rasyonellik* teorik rasyonellikten farklı ve pratik rasyonellikle benzer olarak eylemi direkt (dolaysız) olarak düzenler. Ancak bunu araç-

amaç ilişkisine dayalı hesaplarla değil geçmiş, şimdiki ve potansiyel “değer ilkesi (value postulate)” kanalıyla yapar. Değer ilkesi bir tek değeri değil bütünlük, içsel tutarlılık ve içerik açısından farklılık gösteren değerler kümesini ifade eder ve bu anlamda rasyonalitenin bu türü insanın değer yönlü (value-rational) rasyonel eyleme ilişkin içsel kapasitesinin bir sonucudur. Temel (özcü) rasyonalite amaca ulaştıran araçtan ziyade ulaşılan sonucun “temel” kabul edilen değerler setiyle uyumuna bakar. Bu üç rasyonalite türünün medeniyetler arası ve çağlar üstü özelliği karşısında dördüncü tip olan *formal rasyonalite* sanayileşmeyle sınırlı bir yaşam alanına bağlanır. Bu alanların en önemlileri ekonomik, yasal, bilimsel ve bürokrasiye ilişkin alanlardır. Pratik rasyonellikte rutin problemler pragmatik kişisel çıkarlar doğrultusundaki hesaplar ve bunun sonucunda araç-amaç ilişkisine dayalı eylem kalıplarıyla çözülür, formal rasyonellikte ise evrensel kural, kanun ve düzenlemeler referans gösterilerek araç-amaç yönlü rasyonel hesaplar ve davranışlar meşrulaştırılır. Böylece kararlar kişiye özel olmayan (gayri şahsi ) bir formda alınır. Weber bu dört türü üzerinde durmakla birlikte, sosyolojisini özellikle formal-temel rasyonalite karşıtlığı içinde inşa etmiştir (Weber, 1978; Kalberg, 1980).

Görüldüğü gibi Weber’in dört tür içinde formal rasyonalite olarak tanımladığı tür örgütleri kapsayan bir rasyonalite kavramıdır. Sanayileşmeyle birlikte artan örgütler ve örgütlü yaşam Weber’in işaret ettiği kural, kanun ve düzenlemelerin belirleyiciliği içinde ortaya çıkan bir rasyonel anlayış getirir. Formal rasyonalite, pratik rasyonalitenin araç-amaç yönlü çıkar hesaplarının örgüt düzeyindeki yansımaları gibidir. Pratik rasyonalite bireysel düzeyde, formal rasyonalite ise örgütsel düzeyde bir araçsallık içerir. Diğer bir deyişle, bazı çalışmalarda da (Reed, 1992; Albrow, 1987) ifade edildiği gibi formal rasyonalite bir anlamda örgütsel düzeyde tasarlanan araçsal rasyonalitedir. Bu bağlamda, bu rasyonalite türünün çalışmanın sorunsalında geçen rasyonaliteye yakın olduğunu söylemek mümkündür.

Weber formal rasyonaliteyi en basit haliyle şu şekilde tanımlar: “..bir ekonomik etkinliğin formal rasyonelliği terimi ile, onun teknik olarak hesaplanabilme olasılığı ile bu hesaplamanın gerçekten yapılma ölçüsü anlatılmak istenmektedir” (Weber, 1995: 131). Yukarıda da ifade edildiği gibi bu rasyonalite tanımı, alternatif araçlar arasında, her birinin sonuçlarının teknik olarak hesaplanabilmesi ve ilerleyen adımlarda amaca en etkin ulaştıracak olanın evrensel kurallar sistemine dayanılarak seçimini içermektedir. Bu anlamda da modern dünyada Weber’in önerdiği bürokratik örgütler, kişisel ve ahlaki değerlendirmeleri dışlayan nesnel karar verme mekanizmaları ve uzmanlık bilgisine dayanmaları ile formal rasyonalitenin en tipik temsilcileri olmuşlardır (Reed, 1992).

Örgüt çalışmalarına “yeni” bir anlayış getiren kurumsal kuram, tipik araçsal rasyonellikle açıklanamayan bir perspektifi temsil etmektedir.



Bununla birlikte, eleştirel gelenek içinde, başka yaklaşımların da rasyonalite eleştirisine dayalı yeni bakış açıları geliştirdikleri bilinmektedir. Dolayısıyla yeni kurumsal kuramın ortodoks rasyonalite anlayışından sapan bakış açısından başka, belli başlı çalışmalar rasyonalite temelli yaklaşımların sınırlılıklarını tartışmışlardır.

## 2.2. Örgüt Kuramında Rasyonaliteye Karşı Eleştirel Yaklaşımlar

Smelser (1998: 1) rasyonelin her zaman olumlu bir anlama geldiğini, Sica'nın (1988): "*son iki yüzyıl içinde analitik bir kavramdan çok slogan ve sembol olarak kullanılan rasyonalite bir toteme dönüşmüştür*" tespitiyle dile getirir de; özellikle 20. yüzyıl boyunca rasyonalite karşıtı önemli akımların söz sahibi olduğu bilinmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi Frankfurt Okulu, postmodern teori, fenomenoloji gibi akımlar rasyonalitenin bu "totemleşen" doğasına karşı çeşitli nedenler ve boyutlarla eleştiriler yöneltmişlerdir. Mesela Frankfurt Okulu'nun önemli temsilcilerinden biri sayılan Max Horkheimer, Akıl Tutulması'nda, "*Doğaya egemen olmak için geliştirdiğimiz araçlar arttığı ölçüde, bir sağ kalma koşulu olarak bu araçlara hizmet etme zorunluluğumuz da artmaktadır*" savıyla aklın, kendisine hizmet edilen, esiri olunan bir araca dönüşmesine dikkat çekmiştir (Horkheimer, 1986: 139). Bunu dile getirirken bir anlamda Giddens'in işaret ettiği gibi Frankfurt Okulu'nun rasyonalite karşısındaki genel yaklaşımını özetlemiş oluyordu. Frankfurt Okulu'nun temsilcilerine göre "*...Aydınlanma, mitin, tahakkümünden kurtulup özgürleşme adına, bizzat kendi felsefesinin gözlerden sakladığı yeni bir tahakküm biçimi yaratmıştı: araçsal rasyonalitenin tahakkümü*" (Giddens, 2008: 184).

Hakikatı anlama, insanı özgürleştirme, eşitliği sağlama ideallerinin sembolü haline getirilen akılcılığa eleştirel yaklaşan daha pek çok yazar ve yaklaşımdan bahsetmek mümkündür (Foucault 2000, 1992; Habermas, 2001; Feyereband, 1988; Horkheimer ve Adorno, 2010 vs). Fakat bu felsefi-sosyolojik yaklaşımların katkılarının yanında, asıl dikkate alınması gereken, çalışmanın yön ve amacına uygun olarak, örgüt kuramı içinde doğrudan rasyonalite odaklı tartışmalardır. Bu bağlamda, örgüt kuramı içinde rasyonel okulun koltuğunu sallayan en önemli çalışmalarda Herbert Simon'ın imzası dikkat çekmektedir. Özellikle rasyonel seçimle ilgili yeni ve eleştirel bir bakış açısı getiren önemli katkılar Simon tarafından yapılmıştır (Simon, 1947, 1952, 1978, 1979). Başlıca katkılarından biri olarak neoklasik iktisadın rasyonel karar verme sürecine ilişkin önermelerinin geçerliliğine şüphe düşüren "sınırlı rasyonellik" (Simon, 1979; Ritson, 1997; Conlisk, 1996) kavramını geliştirmiştir. Rasyonalite optimal hedefleyen araçsal bir seçim süreci olarak tanımlanırken; Simon (1956), sınırlı rasyonelliği açıklarken makas metaforunu kullanmış, makasın bir tarafını bireyin bilişsel sınırlılıkları diğerini ise çevrenin yapısı olarak tanımlamıştır. Buna göre,

eksik bilgi, dikkat eksikliği, zaman baskısı, sonuçları hesaplamadaki yanlışlıklar gibi bireysel/bilişsel sınırlarla birlikte çevrenin denetlenmez güç ve dinamikleri, rasyonelliğin doğasını saf (pure) bir özün dışında düşünmeyi gerektirmiştir. Bu optimalliğin reddi olduğu gibi irrasyonelitede değildir. Buna karşılık “sınırlılıklar altında optimalliğin” önerilmesidir. Simon bunu “tatmin edici sonuç (satisficing)” kavramıyla açıklamıştır. “Ekonomik insan” kavramsallaştırması çerçevesinde aktörün, tamamen rasyonel olduğu ve “maksimum” sonucu getirecek seçimi yapması beklenmektedir. Oysa esasında aktör, alternatifler arasında göreceli olarak amaca en uygun olanı, diğer bir ifadeyle, tatmin edici bulduğunu seçer. Bu, “mutlak anlamda en iyinin” değil “yeterince iyinin” bulunduğu kararın verileceği anlamına gelmektedir. İşte Simon tatmin edici sonuç (satisficing) kavramıyla, aktörün sınırlılıklar altında “mutlak iyi” ya da ekonomik ifadeyle “maksimumun” yerine “yeterince iyiye” yöneleceğini belirtir (Brown, 2004).

Rasyonelitede eleştirisine dayalı bir başka yaklaşım da Cohen ve arkadaşları (1972) tarafından geliştirilen “çöp tenekesi” kavramı üzerine inşa edilen tartışmalarla gelişmiştir (March ve Olsen, 1984; Hickson, 1987; Tarter ve Hoy, 1998; Olsen, 2001). Bu yaklaşıma göre, karar verme örgütsel anaşilerde üç özellik tarafından etkilenir. Bunlar; i) birbiriyle tutarlı olmayan, birbirini tamamlamayan tercihler; ii) ana süreçleri açıkça anlaşılmadığı halde deneme-yanılma ya da deneyim yoluyla öğrenilen süreçlerle teknolojik altyapı ve iii) üçüncü olarak işletme içinde sürekli olarak devri-daim gösteren katılım döngüsüdür. Geleneksel karar verme modellerine göre seçim fırsatlarının karar alternatifleri üretmesi, daha sonra bu alternatiflerin muhtemel sonuçlarının analiz edilmesi, hangisinin sonucunun amaçlara daha uygun olduğunun tespit edilmesi ve sonunda da kararın verilmesi beklenir. Oysa çöp tenekesi modelinde karar verme birbirinden bağımsız olarak cereyan eden dört akımın bir çıktısıdır. Bunlar, i) sorunlar, ii) çözümler, iii) katılımcılar ve iv) seçim olanaklarıdır. En basit tanımıyla sorunlar çeşitli nedenlerle ve bağımsız olarak ortaya çıkar. Örgütlerde sorunlara, sorun gibi görünen olaylara çözümler üretilmektedir ve bu çözümler üretilirken karar noktasında olan kişiler aynı kişiler olmayabilir çünkü örgütte sürekli akış halinde olan bir katılma-ayırılma durumu sözkosudur. Dolayısıyla da karar fırsatları çok sistematik ve bağlantılı olmayan bağlamlar içinde ortaya çıkabilir. Özetle bu akımlar (sorunlar, çözümler, katılımcı/karar vericiler, seçim olanakları) birbirinden bağımsız işleyen, belli bir sistematığı olmayan birer süreçtir. Dolayısıyla da bu dört bağımsız akım, çöp tenekesi metaforuyla izah edilen ortamda karışır ve sorunlarla çözümlerin birbirini bulması hesaplı “rasyonel” davranışlardan çok tesadüfi eşleşmelerden doğar (Cohen vd, 1972).

Bunlardan başka postmodern örgüt kuramı, kültür odaklı bakış açıları, sosyal etkileşimcilik gibi yaklaşımlar da rasyonel okulun ortodoks

çizgisinden sapan görüşler ortaya koymuşlardır. Bunlardan biri de, örgüt kuramı içinde son 30-40 yıldır tartışılmalı yeni kurumsal kuram olmuştur. Kurumsal kuramın yaygın bir şekilde tartışılması belki biraz da farklı disiplinlerin inceleme alanı içinde yer alıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle sosyoloji ve iktisatta “yeni kurumculuk” ile ilgili önemli bir yazın alanı oluşmuştur. Bundan sonraki bölümde çalışmanın odağı olan örgüt kuramı perspektifinden yeni kurumsalcılığın rasyonalite gündemi tartışılacaktır.

### 3. YENİ KURUMSAL KURAM VE RASYONALİTE

Örgüt kuramı ve örgüt sosyolojisinde yeni kurumsal kuram rasyonel aktör modellerinin reddini, bağımsız değişkenler olarak kurumlara olan ilgiyi, açıklamalarda kültürel ve bilişsel konulara dönüşü içermektedir (DiMaggio and Powell, 1991:8). Dolayısıyla da kurumsalcılar çevrenin ve örgütlerin sembolik boyutuna dikkat çekerler. Örgütlerin eşbiçimliliğinin, etkinlikten çok sembolik nedenlerle açıklanmasından dolayı, kurumsal kuram “teknik” ile “sosyal” arasındaki sorunsal izler. Burada rasyonel olanla sembolik olan karşı karşıya gelir. “Etkinlik” yerine “sembolik” olana uyum söz konusu olduğundan kurumsallık ile irrasyonel ya da rasyonel olmayan (non-rational) arasında bir karşıtlık oluşur ve kurumsalın “karar vermeden” çok “kuralı izleme” temeline dayandığı varsayımı ortaya çıkar (Towley, 2007: 104). Böylece örgütler “teknik” açıdan sorunlu sayılacak karar ve eylem kalıplarını tercih etse de “sosyal-kurumsal” açıdan doğru noktada duracak, meşruiyetini ve varlığını sağlamlaştıracaktır.

Bu argümanlar ışığında, aradığımız cevaba odaklanmak için tekrar soruya dönüp kurumsal kuramın temel varsayımlarını açıklamada izlediği yolun, rasyonalite ile kesişme noktalarını iki önerme ile yeniden formulize edelim:

1. Yeni kurumsal kuram örgüt yazınında kurumlar ve semboller üzerindeki vurgusuyla örgütsel rasyonaliteyi arka plana iten bir ekolü temsil etmektedir.

2. Buna göre yeni kurumsal kuramın temel tezlerinden biri olan kurumsallaşma eğilimi ve kurumsal eşbiçimlilik örgütlerin meşruiyet ve kaynak kazanmak için uyduğu bir süreçtir.

Şu halde örgütün varlığını meşru kılan diğer bir ifade ile örgütün devamlılığını sağlayan ve örgüte kaynaklardan yararlanma fırsatı veren süreçler rasyonel eylemler gibi görünüyor. Oysa yeni kurumsal kurama göre kurumsallaşma ve örgütlerin eşbiçimli hale gelmesi, ekonomik-araçsal rasyonelliğin dışında, sosyolojik bir bakışla törensel konformizm olarak açıklanmaktadır. Örgütlerin kurumsallaşması, kaynak ve meşruiyet kazanma

güdüleriyle açıklanıyorsa, o halde kurumsallaşma rasyonel bir refleks değil midir? Eğer öyleyse neden kurumsal kuram rasyonalite dışı bir yaklaşım olarak kategorize edilmektedir? Kurumsallaşmanın açıklandığı törensel konformizm, rasyonaliteyle mi eşleştirilmektedir? Ya da yeni kurumsal kuram rasyonaliteyle hangi noktada, nasıl bir düzlemde kesişmektedir?

Bu sorulara cevap verirken üç önemli kavramsal araçtan yararlanılacaktır. İlk olarak, kurumsal kuramla doğrudan ilişkili olan ve ilk dönem çalışmalarında dikkate sunulan “kurumsal rasyonalite” kavramına başvurulacaktır. İkinci olarak, kolektif rasyonalite kavramından yararlanılacaktır; son olarak da kurumsallaşmayı bilişsel bir süreç olarak gören yaklaşım ele alınacaktır.

### 3. 1. Kurumsal Rasyonalite

Townley (2007) rasyonalite türlerini iki ana kategori içinde toplar. Birincisi daha zeminsiz ve aşkın (disembedded) bir içerikteyken; ikincisi daha bağlam odaklı ve yerleşik (embedded) bir kategoridir. Aydınlanma'nın evrensel ve aşkın aklı (disembedded) daha sonra birçok yaklaşımla yumuşatılmış ve esnetilmiştir. Kurumsal rasyonalite bu ikinci kategoride (embedded) kabul edilir. Kurumsal rasyonaliteye göre toplumsal yaşamı örgütleyen kurumlarda kendini gösteren farklı yaşam alanları vardır ve her birinin kendine göre bir iç mantığı vardır. Dolayısıyla da birey bu farklı kurumsal mantıklar içinde hareket eder. Mesela, modern bilimin, formal yasal sistemin, bürokratik yönetimin tamamı rasyonelleşmenin görüngüleridir. Hepsi hesaplanabilir bir dış dünyaya hizmet eder ve her birinin bir iç mantığı vardır, başka bir ifadeyle, her bir kurumsal alanın bir değerler alanı (value sphere) vardır. Dolayısıyla da toplumsal yapı birbirinden farklı iç mantığı ve özerk normları olan değer alanlarıyla örülüdür. Toplumsal üyeler de bu alanlara girdiğinde, verili bir alana girmiş olurlar ve kendi değer eğilimlerinden bağımsız olarak bu değerler sistemine uyarlar. Her bir alanın farklı eylem kalıpları ve rasyonel olarak tanımlanan yaşam biçimleri vardır. Dolayısıyla burada rasyonel olan kurumsal örgütlenmeye bağlıdır ve bu değer alanları içinde eylem ve davranışlara yön veren rasyonalite kurumsal rasyonalitedir.

Brubaker'a göre (1984: 2) Weberyen anlamda “rasyonel modern dünya” yukarıda ifade edilen kurumsal alanlardan oluşur ve bu alanlarda rasyonalite sosyal ilişkilerin gayri-şahsileşmesini, hesap ve analizlerin belirlenmesi ve netleştirilmesini, uzmanlık bilgisinin güçlendirilmesini, doğal ve sosyal süreçlerdeki kontrolün yaygınlaştırılmasını içermektedir. Aklın toplumsal yaşamdaki cisimleşmiş görüngüleri olan “rasyonelleşmiş kurumlar” beklentileri düzenlemek, belirsizliği azaltmak suretiyle rasyonelliği geliştirirler (Stinchcombe, 1990: 313).

Dolayısıyla kurumlar burada “rasyonel mitler” olarak karşımıza çıkmaktadır. Meyer ve Rowan (1977) örgüt kuramının en önemli konularından biri olarak görünen rasyonel örgüt yapılarının oluşumunda dikkatleri örgütlerin içinde yerleşik oldukları kurumsal çevreye çekerler. “Modern örgütlerin pozisyon, politika, program ve prosedürlerinin çoğu, kamuoyunun, önemli kuruluşların görüşlerinin, eğitim sistemi tarafından meşrulaştırılan bilginin, sosyal prestijin, kanunların, etkisi altındadır. Formal yapının bu unsurları oldukça rasyonelleşmiş mitler olarak işlev gören güçlü kurumsal kuralların yansımalarıdır. Formal yapıları oluşturan bu mitler rasyonelleşmiş ve kişiselleştirilemeyen reçetelerdir ki teknik amaçları rasyonel bir şekilde gerçekleştirecek uygun araçları kural-vari bir yolla işaret eder”(Meyer and Rowan, 1977: 341-343).

Görülüyorki, Meyer ve Rowan’ın (1977: 343) ifadesiyle, “*rasyonalitenin normları genel olarak varolan normlar değildir. Bunun yerine kurumsallaşmış sosyal yapıların kural, anlam ve anlayışlarında hüküm sürerler*”. Daha açık bir ifadeyle kurumların kendi iç mantıkları vardır ve rasyonalite bu iç mantıklar içinde üretilir. Mesela meslek kuruluşları ya da devletin organları tarafından ihracata ilişkin bazı kararlar almıyorsa bu kararlar ihracata ilişkin rasyonel hesaplar içinde oluşturuluyor demektir. Dolayısıyla rasyonelin norm ve mantığı rasyonelleşmiş mitlere dönüşen bu kararlarda içkin olacaktır.

Şu halde, Townley’in (2008: 11) ifadesiyle soracak olursak kurumsal rasyonalitenin yönlendirdiği eylem, bu çalışmada sorgulanan anlamıyla (ekonomik-araçsal rasyonalite) rasyonel midir? Stinchcombe de (1990) aynı soruyu sormuş, rasyonaliteyle aklın kurumları (reason of institutions) karşılaştırmıştır. Buna göre kurumsal rasyonalite içinde bireysel açıdan rasyonaliteyi “kendi çıkarından çok ... bir değere hizmet etmek” şeklinde tanımlamıştır (Stinchcombe, 1990: 302). Buna göre kurumsal rasyonalite bir anlamda bireysel çıkar çatışmalarının olduğu yerde kendini gösterir ve aklın kurumları (institutions of reason) bireysel rasyonaliteyi sınırlamak ve kontrol etmek suretiyle işlev görür (Townley, 2008). Bu da bizi konuyla ilgili başka bir rasyonalite tanımına, kollektif rasyonaliteye, götürmektedir.

### **3.2. Kollektif Rasyonalite**

Kollektif rasyonalite ile ilgili teorik ve ampirik çalışmaların bir çoğu aslında Olson’un “Kollektif Eylemin Mantığı” isimli çalışmasının sağladığı katkılara dayanmaktadır (Elster, 1985; Brito, 2001). Olson çalışmasında asıl çabasını kamu menfaati ve kollektif menfaat üreten örgütler üzerine yoğunlaştırır. Sendika ya da kartel gibi örgütlerde ortak menfaatin bireyi harekete geçirecek kadar güdüleyici olmayabileceğini ve bireylerin ortak çıkara ancak bazı özel güdüleyicilerle yöneltilebileceğini önerir ki bu

güdüleyiciler positif ya da negatif olabilir ve bunların mali ya da sosyal olmak üzere iki türü vardır (Brito, 2001: 154-155). Mali olanlar ekonomik güdüleyicilerdir diğerleri ise toplumsal onay ile ilgilidir. Tam bu noktayla ilgili olarak kurumsal kuramın üzerinde özellikle durduğu “kaynaklardan yararlanma” bir mali güdüleyici, meşruiyet ise bir sosyal güdüleyici olarak görülebilir.

Bankston’a (2003) göre rasyonalitenin üç boyutu vardır: amaca dönüklük (*teleology*), araçların sistematikliği ve amaçlar arasındaki tutarlılık. Yapısal-fonksiyonel düşünceye göre tüm sosyal yapıların bir fonksiyonu vardır ve amaca dönüktür; bununla beraber yalnızca sosyal yapılar değil aynı zamanda sosyal olgular da farklı düzeylerde de olsa bir amacı gerçekleştirilmeye dönüktür ve bu anlamda modern toplumlar ilkel sosyal örgütlerden “amaca dönük ortak aktör”lere doğru bir kaymanın gerçekleştiği rasyonelleşme sürecinin bir çıktısıdır ve buna göre modernleşme amaca dönük sosyal bir fenomendir. İkinci unsur olan sistemleştirme açısından Weber’in bürokrasi, sosyal eylemi “rasyonelleşmiş örgütlü eyleme” dönüştüren araç olarak görülür. Amaçların tutarlılığı açısından bakıldığında ise kolektif rasyonellik amaçları birbirine yaklaştıran önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar (Bankston, 2003: 158-159).

Elster (1985), kolektif rasyonalite için çıkış noktası olarak kolektif eyleme başvurmakta; kolektif eylemle de eylem bağlamında yer alan birçok aktörün ortak seçimi olan ve kolektif anlamda en iyi sonucu getiren seçeneği kastetmekte ve bunu ortak davranış olarak nitelemektedir. Ortak davranışı meydana getiren aktör onu oluşturan unsurların tek tek toplamından farklı bir şeydir. Diğer bir ifadeyle bireyler tek başına fiziksel birer varlık olmakla birlikte bir araya geldiklerinde bundan farklı bir şey olurlar. Mesela bir sendika ya da ulus-devlet bireylerden oluşur ama bunlar bireylerden başka bir şeye dönüşen kurumsal aktörlerdir (*corporate actor*). Sendika fiziksel anlamda bireylerden oluşur ve kolektif eylemin başarılı örneklerini sunar (Elster, 1985: 137).

DiMaggio ve Powell’in (1983) kurumsallaşmayı açıklarken ortaya koydukları rasyonalite görüşü tam da bu büyük, kurumsal aktörlerin rasyonelleştirici etkilerine dayanmaktadır. DiMaggio ve Powell’a (1983) göre Weber’in ortaya koyduğu bürokratik rasyonalizasyon önemli bir değişim geçirmiştir. Weber (2010, 1978), Protestan ahlakıyla rasyonalitenin kapitalist sistem altında topluma işlediğini ve bunun “demir bir kafese” dönüştüğünü; örgütsel rasyonalitenin yerleştikten sonra bundan geri dönüş olmayacağını belirtir. Weber’e göre bürokratik rasyonaliteyi yayan üç ana etken vardır, i) birincisi serbest piyasa ekonomisinin rekabeti, ii) ikincisi devletlerarası rekabet ve yönetenlerin vatandaşlarını kontrol etme ihtiyacı, iii) üçüncüsü ise burjuvazinin yasalarla eşit korunma talepleri. Ancak bunların içinde en etkin olanı piyasa rekabetidir. İşte DiMaggio ve Powell

(1983) bürokratikleşmenin ve rasyonelleşmenin bugün başarılımış olduğunu, örgütsel yapılar arasında bir homojenleşmenin yaşandığını ancak bunda artık piyasa rekabetinin ve etkinlik ihtiyacının çok fazla etkisinin olmadığını ileri sürerler. Onlara göre bugün bürokratikleşme ve örgüt formlarında yaşanan diğer değişimler etkinlik ihtiyacından ziyade işletmeleri birbirine benzeştiren süreçlerle yaşanmaktadır. Bu süreçler ise 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük ölçüde büyük rasyonelleştiriciler olan devlet ve mesleklerin etkisi altındadır. Oldukça yapılanmış örgütsel alanlarda örgütlerin bireysel olarak belirsizlikle mücadele çabaları, toplamda, yapı, kültür ve çıktı açısından homojenleşmeye yol açmaktadır. Kurumsal eşbiçimlilik olarak açıklanan bu süreçte devlet ve meslek kuruluşları gibi büyük, kurumsal aktörlerde somut bir temsil yeteneği bulan kolektif akıl esas rolü oynamaktadır.

Özet olarak kolektif rasyonalite ile ilgili görüşleri toparlayacak olursak, kolektif rasyonellik davranışın araç-amaç doğrultusundaki gelişiminde bazen bireysel (yine bireyle kasıt yalnızca insan teki değil, tek tek işletmeler de olabilir) çıkarları uzlaştıran bir süreç olarak ortaya çıkar. Sosyal birimleri kolektif eyleme sevkeden güdüleyiciler o eylemin fayda-maliyet analizi içerisinde değerlendirilir ve bu anlamda sosyal bütünleşmeyle ilgili olgular devreye girer. İşte burada kurumsal kuramın ileri sürdüğü gibi örgütleri benzerleştiren eylemlerin güdüleyicileri olarak kaynaklara ulaşmayı ve geniş sosyal çevreler tarafından meşru kabul edilmeyi sayabiliriz. Birçok sosyal birimin (birey ya da örgüt) aynı anda benzer şekilde hareket etmesi yerine onlar adına oluşturulmuş büyük kurumsal aktörler (corporate actor) kolektif eylemi düzenleyebilir. Sendikalar, karteller, ulus-devletler, uluslar arası kuruluşlar bunların örnekleri olarak sayılabilir. Dolayısıyla örgütler bireysel etkinlik hesaplarıyla rasyonaliteyi yakalamak yerine, onları temsil eden ve yüksek düzeyde yapılanmış örgütsel alanı düzenleyen büyük aktörlerin belirledikleri çerçeveye uyarak, rasyonalite içinde hareket etmiş olurlar.

### 3.3. Bilişsel Süreçler

Kurumsallaşmayı ve eşbiçimliliği açıklarken kullanılan araçlardan biri de bilişsel süreçlerin oynadığı rollerdir (Scott, 1994; Selznick, 1996; Powell ve DiMaggio, 1991; North, 1999). Selznick (1996) yeni kurumsal kuramda rasyonel seçim ile kurumsal modeller arasındaki gerilim açısından 'yapılandırılmış bilişe' dikkat çeker. Günlük yaşamda sosyal olarak yapılandırılmış bir bilişin aracılık ettiği kültür-örgüt etkileşimi sözkonusudur. Yapılandırılmış bilişin açıklamalara girdiği bir tartışmada konu kaçınılmaz olarak kültürel boyutlara temas etmektedir. Kurumları bilişsel unsurlar olarak gören anlayış, gerçekçi bir dünya yerine sosyal olarak yapılanmış dünya kavramını ikame eder. Buna göre, insanlar gerçekliği keşfetmez bizzat kendileri inşa ederler ve bu inşa sürecinde aktörlerin rolleri

ve karakteristikleri kültürel kurallar tarafından tanımlanır ve verilir (Scott, 1995: xvii).

Kültürün, hafızada depolanmış birbirinden ayrılmayan sebep-sonuç kodlarının toplamı olarak görüldüğünü belirten DiMaggio, (1997: 268) otomatik ve planlı iki tür bilişden bahseder. Otomatik biliş içsel, ifade edilemeyen, hızlı işleyen zihinsel bir durumu işaret eder. Günlük hayatta, rutin süreçlerde kendini gösteren biliş türüdür ve kültürel şemalar üzerine inşa edilmiştir. Kültürel şemalar, olayları ve nesnelere temsil eden, eksik bilgi durumlarında onlara ilişkin ilk varsayımları çağrıştıran bilgi yapılarıdır. Bu anlamda şemalar, bilgi işleme mekanizmaları gibidir. Yüksek düzeyde şematik bir biliş, kurumsallaşmış bir kültürün alanıdır ve bu alanda düşünce ve yargıları kültür şekillendirir.

Dolayısıyla kurumsallaşmış yapı ve davranışların, oldukça şematik oldukları ve yaygın bir şekilde paylaşıldıkları kabul edilir. Diğer bir ifadeyle bunlar, kanıksanan, günlük olarak yeniden türetilen ve meşruluğu kabul edilen yapı ve davranışlardır. Bu yüzden kurumların şematikleştirilen bir gücünün olduğu varsayılır (Bruner, 1990: 58). Bilişsel açıdan kurumlar norm ve düzenlemeler setinden çok bilgi sistemleridir. Bilişsel sistemler çevre, aktörler ve aktörlerin rollerine ilişkin kavramlarımızı şekillendirmek suretiyle davranışlarımızı kontrol eder (Scott, 1995: xviii).

Bu argümanlar ışığında bilişsel süreçler, kurumsallaşma ve eşbiçimliliğin kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Lant ve Baum, 1995). Kurumsallaşmış yapı ve davranışlar karşılıklı etkileşimin sınırlı olduğu koşullarda dahi bilişsel süreçlerle gelişebilir. Bilişsel kategorizasyonlar karmaşık çevreyi değerlendirmede önemli bir bilgi işleme ve depolama stratejisi olarak dikkat çekmektedir. Buna göre, karar vericilerin benzerlikler ve farklılıklar temelinde bilişsel kategoriler geliştirdikleri önerilmektedir. Kategoriler karar vericilerin zihinlerinde oluşturulduktan sonra, ileride karşılaşılabilecek sınıflandırmalarda rehber olarak kullanılmakta; yeni karşılaşılan durumlarda bilişsel kategoriler referans sistemi olarak devreye girmekte, böylece detaylı analizler yerine sadece birkaç noktanın dikkate alınmasıyla karar verilebilmektedir (Lant ve Baum, 1995: 15-18).

Dolayısıyla eşbiçimliliğin bir benzerlik, yapı ve eylemler açısından bir yakınlaşma olduğu gözetilerek, kurumsallaşma sürecinin bilişsel bir şekilde gerçekleştiği iddia edilmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi kurumlar kültürel olarak inşa edilen bilgi sistemleri olarak işlev görmektedir. Böylece kurumsallaşma, kültürel kodların şekillendirdiği bilişsel kategorilerin refleksleri olarak gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle, bilişsel süreçlerin argümanlarına göre, kurumsallaşma, benzeşme, homojenleşme, eşbiçimlilik gibi fenomenler meşruiyet kazanmak ya da varlığı sürdürmek gibi rasyonel amaçlardan çok sosyal yapının şekillendirdiği bir bilişin,



şematik kodlarda kendini gösteren otomatik refleksleri olarak ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, bir örgütün çevresindeki benzeşen yapı ve eylemleri benimsemesi, örgütün, bu yapı ya da eylemlerin “geçerliliğini” bilişsel olarak içselleştirmesiyle mümkün olmaktadır. Benimsenen yapı ve eylemler “sosyal olarak yapılanmış gerçekliğin” onaylanmış bir unsuru olarak bilişte kodlanmaktadır. Böylece örgütlerin kurumsallaşan yapı ve eylemleri, bilişsel kodların otomatik olarak yönlendirdiği eylemler olarak ortaya çıkmaktadır.

#### 4. TARTIŞMA

Yeni kurumsal kuram örgüt yazınına taşıdığı açıklamalarla yeni bir bakış açısı getirmiştir. Ancak kuramın bazı gerilimli konuları içerdiği bilinmektedir (Alles ve Cabrera, 2006).<sup>2</sup> Bu konulardan birine, rasyonaliteyle uyum (konformizm) arasındaki gerilime odaklanan çalışma, kurumsallaşmanın ana nedenleri olarak sunulan meşruiyet kazanma, kaynaklardan pay alma, varlığını devam ettirme gibi aslında oldukça rasyonel görünen güdülerin merkezde yer aldığı bir kuramın, neden ortodoks rasyonel okulun dışında tutulduğuna cevap bulmaya çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle amaç, yeni kurumsal kuramın rasyonalite perspektifini, rasyonaliteyle ilişkisini incelemektir.

Kurumsallaşma olgusunun açıklanmasında kullanılan törensel konformizm kavramıyla rasyonalite arasındaki gerilimden hareketle, çalışmanın sorusuna cevap üretebilmek için üç kavramsal aracın rehberliğine başvurmuşuk; kurumsal rasyonalite, kolektif rasyonalite ve bilişsel süreçler. İlk ikisi rasyonalitenin birer versiyonunu temsil etmekte; üçüncü araç olan bilişsel süreçler ise daha çok kültürel konuları akla getirmektedir.

Yeni kuramsal kuramın iki klasik çalışması Meyer ve Rowan (1977) ve DiMaggio ve Powell’in (1983) kaleminden çıkmıştır. Bu iki çalışma yukarıda bahsedilen iki rasyonalite versiyonunun, kurumsal ve kolektif, referans kökleridir denebilir. Meyer ve Rowan’ın özetle ileri sürdüğü şey, örgütsel alanda bir homojenleşme gerçekleşmektedir, bu süreçte rasyonel mitler olarak varlık bulan kurumlaşmış yapı ve eylemlerin işletmeler tarafından içselleştirilmesi, törensel bir konformizme dönüşmektedir. Her bir örgütsel alanın, kendine göre değerler sistemi ve kurumsal bir mantığı vardır, işletmenin başarısı bu kurumsal mantığı ne kadar içselleştirebildiğine bağlıdır. Kurumsal mantıklar içinde mitler oluştuğunda örgütler bu mitleri benimseyerek, homojenleşmeyi getirmektedir.

---

<sup>2</sup> Alles ve Cabrera’ya göre (2006) yeni kurumsal kuram beş temel gerilim içermektedir. Bu gerilimler şu fenomenler arasındadır; i) uyum-farklaşma, ii) eşbiçimlilik-heterojenlik, iii) meşruiyet-etkinlik, iv) değişim-katıllık, v) kurumlar- örgütler.

Bu açıklama aslında oldukça güçlü bir kurumsal çevre varsayımı üzerine oturmaktadır. Örgütler çevresiyle etkileşen, sınırlı aktörler olarak görülmek yerine çevrede yerleşik aktörler olarak görülmektedir. Bu yerleşikliğin örgütsel yapı ve kimlikleri, rutin faaliyetleri belirleyici olabileceği kabul edilmektedir (Meyer, 1994: 32). Bu çevrelerde ortaya çıkan kurumsallaşmış teknik, politika ve programlar herhangi bir örgütün törensel olarak uyduğu güçlü mitler olarak işlev görür. Çünkü bu mitleri içselleştirmek yalnızca meşruiyet sağlamaz aynı zamanda örgütün devamlılığını da sağlar. Ama kurumsallaşmış kurallara uymak genellikle etkinlik kriteriyle çatışır (Meyer ve Rowan, 1977: 341). Meşruiyetle etkinlik arasında gerilimin, bu çalışmanın odağı olan, rasyonalizmle konformizm arasındaki gerilimle yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Meşruiyet ve etkinlik temelde örgütleri saran iki farklı çevrenin çıktısı olarak görülmektedir; kurumsal çevre ve teknik çevre. Yeni kurumsal kuramın bu gerilimi aşmada kullandığı kavram “gevşek bağlanmışlıktır (loose coupling)” (Meyer ve Rowan, 1977; Ogawa ve Scribner, 2002). Gevşek bağlanmışlık, örgütün unsurları arasında teknik rasyonelliğin olmadığı düzeni karakterize eden bir araçtır. Diğer bir ifadeyle gevşek bağlanmışlık örgütün, meşruiyet kazanmak adına, bazı durumlarda yapı ve işleyişi arasındaki bağı teknik rasyonelliğin aleyhine sonuçlanacak şekilde gevşetmesi ya da zayıflatmasıdır. Böylece örgüt rasyonellikten uzaklaşır ama meşruiyet kazanarak kurumsallaşır. Örgütler temel teknolojilerinin etkinliğini artırmak yerine dış çevredeki etkileşenleri karşısında meşruiyet kazanmak için formal bir yapı uyarlayabilirler. Bunu yapınca örgüt, çevreden gelen taleplere karşılık vermek adına, formal yapısını ve faaliyetlerini ayırıştırır ya da diğer bir ifadeyle gevşek bağlanmış bir yapıya dönüşür. Gevşek bağlanmışlık/sıkı bağlanmışlık, görüldüğü gibi örgütlerin sembolik boyutlarıyla (Meyer ve Rowan, 1977) fonksiyonel boyutlarını ayıran kurumsal ve teknik çevre (Scott ve Meyer, 1992) ayırımına dayanır.

Ancak örgütlerin kurumsal çevreye uymaları onları teknik anlamda (verimlilik, etkinlik vs.) irrasyonel gösterse de, genel olarak rasyonelitenin dışına itmez. Çünkü uydıkları “mitler” çevrede rasyonelleştirilmiştir. Böylece konformist eğilimlerinden dolayı “...genel olarak uyumcu bir modelden bahsedebiliriz ancak bu uyum bile rasyonel bir karakterde gerçekleşir” (Abell, 1995: 4). Birincisi, meşruiyet sağlanmış olur. Diğer taraftan, örgütler, çevre içinde yerleşik, çevrenin parçası haline gelmiş yapılar olarak geniş kurumsal çevreler tarafından dayatılan kalıpları yansıttığından; etkinlik ve verimliliğe odaklanan “örgütsel rasyonelite” yerine bu geniş çevrelerin “rasyonel” olarak belirledikleri dikkate alınmış olur (Townley, 2008). Kurumsal mantıklar içinde belirlenen kural benzeri, rasyonelliği dışsal olarak hesaplanmış mitler sembolik bir şekilde içselleştirilmiş olur. Rasyonel mitler içselleştirildiği için örgütün

konformizmi yine rasyonel bir nitelikte gerçekleşmiş olur. Daha genel bir ifadeyle söylemek gerekirse, burada uyum gösterilen şey kurumsal rasyonelitedir, akılcı kural ve normlardan oluşan bir kurumsal mantıktır. Kurumsal rasyonelite de “*aklın kurumsallaşması yoluyla rasyonelitenin geliştirilmesidir*” (Townley, 2008: 112).

Aklın kurumsallaşmazı bizi benzer bir kavrama kolektif rasyonelite kavramına götürür. Reilly ve Kyj (1994), neoklasik iktisadın bireyi gerçek toplumu ise kurgu kabul eden, gerçekliği bireysel çıkarların maksimizasyonuna indirgeyen tezlerini reddederek varoluşun daha karmaşık olduğunu ve karar mekanizmasını etkileyen pek çok sosyal ve moral konunun olduğunu savunur. Bireysel rasyonelite karşısında toplumsal duyarlılıkların da karar mekanizmasına girdiğini savunur.

Özellikle DiMaggio ve Powell (1983) tarafından yazına taşınan konu, kurumsal kuramın rasyoneliteye ilişkin açıklamalarında önemli bir yer tutmuştur. DiMaggio ve Powell’ın (1983) iddiası, örgütlerin rasyonelliğinin, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren piyasa mekanizmaları tarafından değil de daha kolektif toplumsal çevreler tarafından belirlendiğidir. Daha kolektif bir çevrenin içine ise özellikle devleti ve meslek kuruluşlarını yerleştirirler.

Meyer ise (1992: 289) kolektif rasyonelite kavramını tartışırken çoklu rasyonelliklere işaret eder. Modern toplumun kültürü, birçok rasyonel perspektifin birlikte inşa ettiği bir yapıdır. Vatandaşların ve informal grupların rasyonelitesi, mesleki grupların teknik perspektifleri, farklı disiplinlerden gelen bilgi kümelerinin tamamı çoklu bir rasyonelite oluşturur. Bu rasyonel perspektiflerin tamamı örgütsel yaşama girer ve bundan dolayı toplumun farklı kesimlerinin rasyonelliği örgütün rasyonelliğini sınırlandırır. Böylece formal bir örgüt, dış dünyanın çerçevelediği ve meşrulaştırdığı bir yapı olarak yükselir. Örgüt, toplumsal çevre içindeki tüm diğer örgütler ve kültürel unsurlarla iç içe geçerek, dışsal kurumsal bir kontrolün şemsiyesinin altına girmiş olur.

Bu çoklu rasyonellikler daha üst çevrelerde ortaya çıkan örgüt ve oluşumların belirlediği kural sistemleri tarafından uzlaştırılmaktadır. Küresel dünyada örgütsel yaşam, gittikçe yayılan ağların bir yansıması olarak büyük kurumsal aktörlerin rollerini artırdıkları daha geniş çevreler tarafından kuşatılmaktadır.

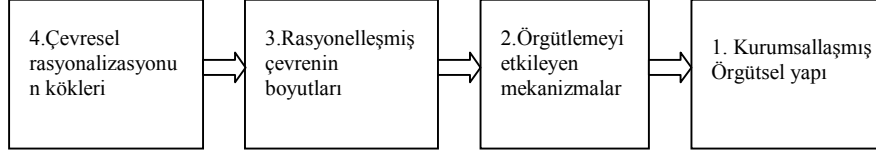
#### **4.1. Rasyonelleştirici Çevreler ve Büyük Kurumsal Aktörler**

Yeni kurumsal kuramın, özellikle kolektif ve yine kurumsal rasyoneliteyi tartışırken, başvurduğu kavramlardan biri geniş çevreler ve bu çevreler içinde ortaya çıkan geniş kesimleri temsil eden üst-kurumsal aktörlerdir (Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer, 1994). Daha geniş çevrelerle öncelikle daha geniş analiz birimleri

kastedilmektedir. Mesela dünya genelindeki toplumlar ve onun egemen kural ve ideolojileri ile bunları oluşturan örgüt ve mesleklerdir. İkinci olarak, kadın haklarıyla ilgili gelişmeler gibi evrensel ideoloji ve bilimsel doktrinlerdir. Üçüncü olarak da, aynı nedenler ya da yayılma süreçleriyle dünya ülkelerini bir araya getiren ve değişikliklerin yayılmasını sağlayan düzenlemeler akla gelmektedir (Meyer, 1994: 30).

Meyer bu “geniş” bağlamı düşünerek şekilde görüldüğü gibi sondan başa doğru işleyen genel bir kurumsal model önermiştir. Modelin ilk unsuru tekil anlamda örgütün kurumsallaşmasını açıklamaktadır. Örgütün yapı, kimlik ve eylemleri “rasyonelleşmiş” çevrelerde kurumsallaşmış olan kalıpları yansıtmaktadır. Bu geniş çevreler örgütün türünü, yapısal formlarını ve faaliyetlerini meşrulaştıran bir rol oynar. Dolayısıyla kurumsal örgütler, ritüelleri izleyen, çevresiyle eşbiçimli olan ve değişirken dahi çevresel kuralların belirlediği yolda eşbiçimli kalıpları izleyen bir imgeyi yansıtır. Modelin ikinci unsuru örgütsel yapı, kimlik ve faaliyetlerini kurumsallaşmış öğelere bağlayan mekanizmalara odaklanır. Geniş çevrelerde ortaya çıkan örgütsel kuralların, yapı, kimlik ve faaliyetleri etkileyeceği kabul edilir. Örgüt doğumları, ölümleri, örgütsel meslek gruplarının oluşması gibi mekanizmalar bu süreçte önemli rol oynar.

Şekil 1: Genel Kurumsal Model



Kaynak: Meyer, 1994: s.33

Üçüncü unsur olan rasyonelleşmiş çevreler ilk iki unsorda tartışılan etkilerin kaynağını temin eder. Mesela örgütsel uygulamaları belirleyen kural ya da ideolojilerdeki değişimler, örgütlerin eşbiçimli olarak değişmesine yol açar. Burada rasyonelleşmiş çevrelerin kaynakları olarak ulus devletlerin ve alt birimlerinin uyguladıkları rejimler, bilimsel ya da mesleki doktrinler ilk akla gelenlerdir. Diğer taraftan, dördüncü unsur olan makro-sosyolojik süreçler rasyonelleşmiş çevrelerin gelişimini etkiler ya da kontrol eder. Mesela ulus-devletlerin uzun vadede mantığını oluşturan süreçler, mesleki ve bilimsel kültürlerin mantıkları ya da modern dünyayı inşa eden anlayışın kökleri sayılan Aydınlanma projesi ve Fransız ihtilali gibi fenomenler bu kategoride değerlendirilir (Meyer, 1994: 33-36).

Bu çevresel perspektife göre çevre “rasyonelleştirici” büyük bir aktör haline gelmekte ve ya direk bürokratik kurullarla ya da güçlendirilmiş piyasa motivleriyle örgütleri kontrol etmektedir. Yani örgütler bağımsız

birimler olarak görülmek yerine daha büyük aktörlerin alt birimleri olarak analiz edilmektedir (Meyer, 1994: 33).

Meyer (1994: 40-41) rasyonelleştirici geniş çevrelerin oluşumunda “dünya toplumu” kavramına dikkat çeker ve bunda iki alanın etkili olduğunu ileri sürer. Birisi örgütlerin bireysel üyelerinin hak ve statülerinin olgunlaşması; ikincisi ise örgütsel karmaşıklığın yayılmasıdır. Bu ikisi de dünya ölçeğinde yayılmakta ve “dünya toplumu” çevresel rasyonelliğin oluşumunda en yaygın mantıksal alanı inşa etmektedir. Dünya toplumuyla üç nokta işaret edilmektedir. Birincisi, örgütlerin, birliklerin ve doktrinlerin oluşturduğu ortak hedefleri olan kolektif bir sistem (Birleşmiş milletler gibi); ikincisi bölgesel, ulusal ve hatta ulusaltı örgütlerinin diğer dünya örgütleriyle aralarındaki bağlardan ve paylaşılan evrensel doktrinlerden oluşan sosyal sistem; üçüncüsü alt birimler arasında giderek artan ilişki ağlarıdır. Gelişen bilgi iletişim teknolojileri sayesinde dünyada kolektif sistem ya da sosyal sistem dahi olmasa bu ağlar bir dünya toplumu yaratmaya yeter. Bu bağlamda dünya genelinde bir rasyonel kültür oluşur ve bu kültürün oluşumunda bilim, ulus-devler ve katmanlaşmış örgütsel yapılar önemli bir rol oynar.

Burada dikkate alınması gereken ilginç bir nokta, büyük kurumsal aktörlerin bireysel üyelik ve etkinlik teorisi üzerine kurulmuşsa; daha sade bir tanımla bireysellik vurgusu üzerine kurulmuşsa toplumcu söyleme yaslanan aktörlerden daha meşru görünebileceği görüşüdür. Mesela ulus devlet ve rasyonelleşmiş bir örgüt bunun tipik örnekleridir. Burada dikkate sunulan şey, bireysel bir söylemin, toplumcu bir söylemden daha rasyonel görüldüğüdür. Çelişkili gibi görünmesine rağmen, kolektif rasyonelite, tek tek bireylerin bireysel çıkarlarını uzlaştıran, bireyleri tek tek ele alan bir anlayışı yansıtır ki bu anlayış bireylerin meşru çıkarlarını “ortak iyi” adına savunan modern bireyciliği temsil eder (Meyer vd, 1994: 27).

Özet olarak rasyonelite bireysel aktörlerden daha geniş çevrelere doğru kaymıştır. Devlet ve meslek kuruluşlarıyla birlikte uluslar arası platformda kurulmuş olan, düzenleyici, kurucu rolleir olan üst-kurumsal aktörler rasyonelleştiren çevrelerin birimleri olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle rasyonelite 1950’lerden sonra kolektif bir kimlik kazanmıştır ve geniş kurumsal çevreler rasyonelleştirici aktörler olarak rol oynamıştır (Powell ve Di Maggio, 1983).

Bu açıklamanın karşılığı sayılabilecek bazı olguları, Türkiye coğrafyası içinde de gözlemlemek mümkündür. Daha “geniş bir çevre” olarak tanımlanabilecek olan Avrupa Birliğine üye olma çabası ülkeye birçok alanda yeni standartlar getirmektedir. Eğitimden sağlığa, sanayi sektöründen hizmet sektörüne, tarımdan ticarete kadar birçok alanda “kurumsallaşmış rasyonel mit” olarak kabul edilebilecek standartlar yerleştirilmeye

çalışılmaktadır. Bir üst çevre olan uluslar arası bağlamda üretilen bu rasyonellik ülkeyi AB ülkeleri bazında meşru görünmek için uyuma (konformizm) zorlamaktadır. Dolayısıyla kollektif rasyonelliğin kurucuları olan üst çevreler eylemin yönünü yine rasyonellik temelinde belirlemekte ancak eylemin ülkeler hatta kıtalar düzeyindeki yaygınlığı bu rasyonel özü kültürel bir fenomen haline dönüştürmektedir. Her alanda karşılaşılan bu tür kültürel olgular bilişsel süreçlerle içselleştirilmektedir.

#### 4.2. Biliş ve Kültür

Meyer'in (1992: 265) ifadesiyle örgüt, aktörlerin, faaliyetlerin ve ilişkilerin kültürel bir resmi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu resimde normatif unsurlar yer alsa da asıl unsur bilişseldir. Bununla da daha çok kültürel bir eşleşme kastedilmektedir. Meyer (1992: 265) bunu şöyle açıklamaktadır: *“Örgütün rasyonelliği etkinlik, verimlilik, faaliyetler birliği gibi dışsal standartlar yerine; kültürle eşleşmesine bakılarak değerlendirilir. Bu standartlar pek tabii ki örgüt içinde yerleştirilmelidir ancak bunların dış dünyadaki geçerliliği söz konusu değildir”*. Burada işaret edilen şey, aslında bir örgütün rasyonelitesini belirleyen şeyin örgütün ne kadar verimli yada etkin olduğu değil, kültürel olarak kodlanmış rasyoneliteye ne kadar uyum gösterdiği. Dolayısıyla, örgüt, kültürel olarak yapılanmış bir çevreye bağımlıdır. Buna göre başarılı sayılan bir örgüt çevresinin kültürel yansıması olarak ortaya çıkar, o hale geldikten sonra da artık klasik anlamda rasyonel bir örgüt değildir.

Tersine, rolü, kültürel kodlar tarafından biçilen toplumsal bir birime dönüşür. Çünkü örgütlerin uyum gösterdiği kurumlar, üzerinde uzlaşmış, paylaşılan kurallar seti olarak tanımlanmaktadır. Kurallar üzerindeki uzlaşma düzeyi genelde verilidir. Yani aktör kurumu, toplum tarafından kabul düzeyi belirlenmiş olarak bulur. Diğer taraftan kurumların bir başka özelliği belirli ölçüde kanıksanmış (taken for granted) olduklarıdır. Karşılaşılan bir durumda kurumun kodları kurucu bir kural haline gelmişse, aktör alternatifler aramayacak ve kurumun sağladığı hazır seçimleri içselleştirecektir. Böylece aktör eylemde bulunmak (act) yerine kendine düşen rolü oynayacaktır (enact) (Abell, 1995: 5). Bu haliyle, eylem, bilişsel bir refleks olarak belirecektir.

Görüldüğü gibi kurumsal kuramın rasyonelite perspektifine cevap ararken başvurulan her üç araç birbirinden farklı fakat birbiriyle oldukça ilişkili kavram ve tartışmalara başvurmaktadır. Kurumsal rasyonelite perspektifi, kurumsal mantıklar olgusunu ön plana çıkararak, her bir örgütsel alanın içinde o alana ilişkin yapı ve eylem kalıplarını belirleyen sembolik değer ve kurallardan oluşan bir kurumsal mantığın olduğunu, rasyonelitenin bu iç mantık tarafından belirlendiğini dile getirilir. Kollektif rasyonelite kavramının kullanıldığı tartışmalarda ise örgütlerin giderek genişleyen

çevresinin, o çevrenin çoklu rasyonelliklerini uzlaştıracak makro-kurumsal aktörlerle birlikte bu alan içindeki aktörlerin bireysel çıkarlarını “ortak iyide” buluşturan daha kolektif bir rasyonel perspektif yaratıldığı öngörülmektedir. Bu kolektif perspektifin oluşmasında özellikle devlet ve meslek kuruluşlarıyla birlikte, uluslar arası örgütlenmeler ve bilimsel paradigmlar önemli bir rol oynarlar. Bilişsel süreçlerle ise, kurumsallaşmanın, otomatikleşmiş reflekslerde kendini gösteren kültürel kodlar tarafından şekillendiğini ileri sürülür. Kurumsal rasyonelitede kurumsal mantıklar, kolektif rasyonelitede geniş çevreler ve makro-kurumsal aktörler, bilişsel süreçlerde ise kültürel kodlar merkezi bir konuma sahiptir.

Meyer ve arkadaşlarına göre (1994: 20) rasyonelitleyle “...*günlük yaşamın standart hale gelmiş, gayrişahsi kurullarla yapılandırılması ve böylece sosyal örgütlenmenin ortak amaca hizmet eden bir araca dönüşmesi*” kastedilmektedir. Aslında bu, yazarların da ifade ettiği gibi Weberyen bir rasyonelitate yorumudur. DiMaggio ve Powell’ın (1983) çalışmasını takip eden kolektif rasyonelitate kavramı da oldukça Weberyen bir içeriktedir. Bu iki rasyonelitate versiyonu aslında birbirinden çok uzak değildir. Her ikisi de Weber’in formal rasyonelitate tanımından unsurlar taşıyan, kolektife ve totaliteye odaklanan, rasyoneliteyi modern toplumun kurumsal düzeni olarak gören anlayıştır.

Başka bir ifadeyle, sanayi toplumundan bu yana kurumlar şekillenirken oldukça formal bir yaşam düzeninin etkisi altındadır ve bu yüzden de kurumların oluşturduğu çevre zaten rasyonel bir temele oturmuştur. Dolayısıyla ortaya çıkan kültür rasyonel bir perspektifi yansıttığından, kurumsallaşma konformist bir şekilde de gerçekleşse örgütler rasyonele uyumuş (conform) olur. Bu durumu en iyi özetleyen açıklamayı, Meyer ve arkadaşlarının (1994) kurum tanımında görmek mümkündür. Meyer ve arkadaşları (1994: 24-25) kurumları tanımlarken “kültürel hesap (*cultural account*)” kavramını kullanırlar ve burada “hesap” kelimesinin iki anlama işaret edecek şekilde seçildiğini belirtirler. Birincisinde, hesap, tanım anlamına gelmektedir ve burada kurumların sosyal gerçekliği tanımlayıcı rolü vurgulanmaktadır. İkincisinde değer ölçülerini karşılayacak şekilde kullanılır. Kurumların yapılanmış hesap sistemleri olduklarını ve sosyal birimler ve onların eylemlerinin parasal, bilimsel, tarihsel açıdan nasıl değer kazandıklarını gösterdiğini işaret ederler. Dolayısıyla kurumsallaşma, bilişsel bir refleks olarak da gerçekleşmiş olsa, örgütleri rasyonel bir yürüngenin dışına çıkarmayacaktır. Çünkü bilişsel kodlarının kaynağı sayılacak olan kültürün kurumları, “hesap” tanımında somutlaşan rasyonel bir öz taşımaktadır.

Meyer’in vurguladığı gibi (1992: 262-263) çağdaş örgüt mantığı bağlam odaklıdır ve bağlamın temel unsurları kolektif rasyonelliklerin belirlendiği kültürel ve politik çevredir. Dolayısıyla rasyonelitate olgusu

toplumla örgüt arasında gerçekleşen bir kontrol mücadelesi olarak karşımıza çıkar. Örgütlerin rasyonalitesi üzerindeki sosyal sınırlamalar, bir anlamda, örgütlerin kültürel mantığa adapte olması şeklinde gerçekleşir. Örgütlerin başarısı, kurumsallaştıran ve meşrulaştıran toplumsal bir rasyonalite adına örgütün kendi yapısal rasyonalitesinden vazgeçmesi anlamına gelmektedir. Böylece örgüt konformizme yönelmekte fakat uyum eyleminin yöneldiği hedef verili olan bir başka rasyonalite versiyonu olmaktadır.

## 5. SONUÇ

Yeni kurumsal kuramın rasyonaliteyle ilişkisini tartışırken yukarıda başvurulan üç enstürmanın işaret ettikleri doğrultusunda ulaşılan sonuçları şu şekilde özetleyebiliriz. Birincisi, yeni kurumsal kuramın rasyonel okulun dışında tutulması teknik ve araçsal bir rasyonalite perspektifine dayanmaktadır. Oysa yeni kurumsal kuramın, kurumsal ve kolektif rasyonalite kavramlarının kullanılabileceği olgularla kuşatıldığı görülmektedir. Aslında Townley'in (2008) belirttiği gibi her iki rasyonalite perspektifi de Weberyan formal rasyonalite anlayışının yakın versiyonları niteliğindedir. Yukarıda ifade edildiği gibi formal rasyonalite sanayi dönemine özgü örgütlü bir toplum yapısının hesaplanabilir kural ve esaslara göre düzenlenmiş doğasını ifade etmek için kullanılıyordu. Rasyonel mitler, çoklu rasyonellikler, kurumsal iç mantıklar gibi kavramlardan hareketle, kökleri formal rasyonaliteye uzanan fakat onun teknik boyutlarının daha yumuşatılmış daha sembolik ve kültür odaklı bir versiyonu gibi görünen kurumsal ve kolektif rasyonalitenin, kurumsallaşma olgusunu açıklamada elverişli kavramlar olduğu söylenebilir.

İkincisi, örgütsel konformizmin açıklanmasında bilişsel süreçlerin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Uyum eylemini amaca götüren bir araç olarak görmek yerine, onu, kurumların toplumsal aktörlerin bilişini yapılandıran kültürel kodlarında aramak daha doğru gibi görünmektedir. Kurumların taşıdığı kültürel-sembolik kodları, toplumsal aktörlerin tüm sosyal süreçlerdeki eylem ve eğilimlerine nüfuz eden bir "görünmez el" olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Böylece kurumsallaşan bir yapı, eylem ya da formun, rasyonel hesapların ötesinde, sosyal zihinsel bir şemanın verili hale getirdiği otomatik reflekslerin çıktısı olduğunu düşünmek elle tutulur bir varsayım olacaktır.

Üçüncüsü, konformizm ve eşbiçimlilik kültürel bir olgu olarak kabul edilse bile, modernizmi ve örgütlü yaşamı getiren Batı düşüncesinin en önemli hedefi olan "ilerleme kültürü"(Meyer vd., 1994; Abrahamson, 1996; Meyer, 1994), onları, rasyonel bir olguya dönüştürmektedir. Dolayısıyla örgüt çevreye adapte olmak için diğer örgütlerle eşbiçimli olsa bile, rasyonel bir çevreye adapte olduğu için rasyonel yönün dışına çıkmamaktadır.



Böylece “rasyonalite” dışsal olarak çevreden örgüte dayatılmakta ve rasyonel eylem bir anlamda deterministik bir forma bürünmektedir. Bu durumda kültürel bir fenomen gibi görünse de kurumsallaşmanın deterministik özellikler taşıdığını belirtmek mümkündür (Sargut, 2001)

Dördüncüsü, rasyonel mitler olarak ortaya çıkan kurumlar 1950’lerden bu yana dünya ölçeğinde tasarlanıp inşa edilmektedir. Bunda Meyer ve Rowan’ın (1977:348) belirttiği gibi ilişki ağlarının karmaşıklaşması ve kolektif örgütlenme düzeyinin artmasının önemli payları vardır. Son yarım yüzyıl içinde küreselleşme ve teknolojinin gelişmesi gibi iletişimi ve etkileşimi artıran süreçler tüm dünyayı içine alan bir çevre kavramını yaratmıştır. Çevre genişledikçe, uluslar arası örgüt ve aktör sayısı artıkça, kurumlar bu geniş rasyonel çevrelerde belirlenir hale gelmiştir. Özellikle küreselleşmeyle birlikte sınırların kalkması, uluslar arası kurumsal aktörleri kolektif rasyonel eylemin kurucuları haline getirmiştir. Birleşmiş Milletler, NATO, Avrupa Birliği, Dünya Sağlık Örgütü, Dünya Çalışma Örgütü gibi birçok makro-aktör rasyonel eylemi kolektif planda belirlemekte; standartlar, kurallar, ilkeler, düzenlemeler getirerek kolektif rasyonalite temelinde bir bağlam yaratmaktadır. Mesela insan hakları ve özellikle kadınların örgütlerdeki istihdam durumu ve çalışma koşullarıyla ilgili yapılan düzenlemeler, kolektif rasyonellik etiketinin iliştilerilebileceği bir ortak fayda tasarımı olarak karşımıza çıkmıştır.

Son olarak, yeni kurumsal kuramı, herhangi bir tanımlama, sınıflamaya ya da sınırlamaya tabi tutmadan doğrudan rasyonel okulun dışında konumlandırmak çok doğru görünmemektedir. Teknik ve araçsal rasyonalitenin hakim olduğu bir bakış açısına göre, ya da ortodoks rasyonel anlayışa göre, rasyonaliteye uzak bir kuram olarak konumlandırılrsa da kurumsal ve kolektif rasyonaliteyle açıklanabilecek bir söyleme sahiptir. İkincisi konformizm rasyonalitenin dışında tutulsa dahi günümüzde rasyonel kurallar dış çevreler tarafından belirlendiğinden, örgütlerin konformist eğilimleri rasyonel bir kültüre entegre olmak şeklinde gerçekleşmektedir.

#### KAYNAKÇA

- ABELL, P. “The New Institutionalism and Rational Choice Theory”, W.Richard Scott - Soren Christensen (Ed.), **The Institutional Construction of Organizations**, Sage, London, s. 3-14, 1995.
- ABRAHAMSON, E. “The Emergence and Prevalence of Employee Management Rhetorics: The Effects of Long Waves, Labor Unions, and Turnover, 1875 to 1992”, **Academy of Management Journal**, Vol. 40, No.3, s. 491-533, 1997.

- ALBROW, M.(1987), “The Application of the Weberian Concept of Rationalization to Contemporary Conditions” Whimster, Sam - Lash, Scott (Ed.), **Max Weber: Rationality and Modernity**, Allen and Unwin, London, 1987..
- ALLES, M. F. ve CABREARA, R. V. “Reconciling institutional theory with organizational theories: How neoinstitutionalism resolve five paradoxes”, **Journal of Organizational Change Management**, Vol.19, No.4, s.503-517, 2006.
- BANKSTON, C. L. “Rationality, Choice, and the Religious Economy: Individual and Collective Rationality in Supply and Demand”, **Review of Religious Research**, Vol.45, No.2, s.155-171, 2003.
- Barley, S. ve KUNDA, G. “Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse”, **Administrative Sciences Quarterly**, Vol. 37, No.3, s. 363-399, 1992.
- BOUDON, R. (1998), “Limitations of Rational Choice Theory”, **The American Journal of Sociology**, Vol.104, No.3, s.817-828, 1998.
- BRITO, C. M. (2001), “Towards An Institutional Theory of The Dynamics of Industrial Networks”, **Journal of Business and Industrial Marketing**, Vol.16, No:3, s.150-166, 2001.
- BROWN, R. “Consideration of the Origin of Herbert Simon’s Theory of “Satisficing” (1933-1947)”, **Management Decision**, Vol.42, No.10, s. 1240-1256, 2004.
- BRUBAKER, R. **The Limits of Rationality: An Essay on the Social and Moral Thought of Max Weber**, George Allen & Unwin, London, 1984.
- BRUNER, J. **Acts of Meaning**, Harvard University Press, Cambridge, 1990.
- BRUIN, Anne D. ve FLINT-HARTLE, S. “A Bounded Rationality Framework for Property Investment Behavior”, **Journal of Property Investment and Finance**, Vol.21, No.3, s. 271-284, 2003.
- Clegg, S. **Power, Rule and Domination**, Routledge & Kegan Paul, Boston, 1978.
- COHEN, M. D., MARCH, J. G. ve OLSEN, J. P. “A Garbage Can Model of Organizational Choice”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.17, No.1, s.1-25, 1972.
- CONLISK, J. “Why Bounded Rationality?”, **Journal of Economic Literature**, Vol.34, No.2, s.669-700, 1996.
- Cottingham, J. **Akılcılık**, (Çev. Bülent Gözkan), Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1995.

- DI MAGGIO, P. J. ve POWELL, W. W. “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields”, **American Sociological Review**, Vol. 48, No. 2, s.147-160, 1983.
- DI MAGGIO, P. J. “Culture and Cognition”, **Annual Review of Sociology**, Vol.23: 263-287, 1997.
- DI MAGGIO, P.J. ve POWELL, W. W. “Introduction”, Powell, Walter and DiMaggio, Paul. (Ed.), **The New Institutionalism in Organizational Analysis**, University of Chicago Press, Chicago, s. 1-40, 1991.
- ELSTER, J. “Rationality, Morality and Collective Action”, **Ethics**, Vol.69, No.1, s. 136-155, 1985.
- FEYERABEND, P. **Akla Veda**, (Çev. Ertuğrul Başer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1988.
- FOUCAULT, M. **Hapishanenin Doğuşu**, (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), İmge Kitabevi, İstanbul 1992.
- FOUCAULT, M. **Büyük Kapatılma**, (Çev. Ferda Keskin), Ayrıntı Yay., İstanbul, 2000.
- GIBSON, M. “Rationality, Philosophy and Public Affairs”, **Ethics**, Vol. 6, No. 3, s. 193-225, 1977.
- GIDDENS, A. **Siyaset, Sosyoloji ve Toplumsal Teori**, (Çev. Tuncay Birkan), Metis Yay., İstanbul, 2008.
- HABERMAS, J. **İletişimsel Eylem Kuramı**, (Çev. Mustafa Tüzel), Kabalcı Yayınları, İstanbul, 2001.
- HICKSON, D. J. “Decision-Making at the Top of Organizations”, **Annual Review of Sociology**, Vol.13, s.165-192, 1987.
- HOLM, P. “The Dynamics of Institutionalization: Transformation Processes in Norwegian Fisheries”, **Administrative Sciences Quarterly**, Vol.40, No.3, s.398-422, 1995.
- HORKHEIMER, Max ve ADORNO, T. W. **Aydınlanmanın Diyalektiği**, (Çev. E.Ülner ve E.Ö.Karadoğan), Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2010.
- HORKHEIMER, M. **Akl Tutulması**, (Çev. Orhan Koçak), Metis Yayınları, İstanbul, 1986.
- Kalberg, S. (2005), **Max Weber: Readings and Commentary on Modernity**, Blackwell, Oxford, 2005.
- KALBERG, S. “Max Weber’s Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Process in History”, **The American Journal of Sociology**, Vol.85, No.5, s.1145-1179, 1980.

- KAPLAN, M. A. "Means/Ends Rationality", **Ethics**, Vol.87, No.1, s.61-65, 1976.
- LANT, T. K. ve BAUM, J. A.C. (1995), "Cognitive Sources of Socially Constructed Competitive Groups: Examples from Manhattan Hotel Industry", W.Richard Scott ve Soren Christensen (Ed.), **The Institutional Construction of Organizations**, Sage, London, s. 15-38, 1995.
- MAKI, U. "Economics with Institutions: Agenda for Methodological Enquiry", Maki, Uslaki - Gustaffson, Bo - Knudsen, Cristian (Ed.), **Rationality, Institutions and Economic Methodology**, Routledge, London, 1993.
- MARCH, J. G. ve OLSEN, J. P. (1984), "The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life", **The American Political Science Review**, Vol.78, No.3, s.734-749, 1984.
- MEYER, J. W ve ROWAN, B. "Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony", **American Journal of Sociology**, Vol. 83, No.2, s.340-363, 1977.
- MEYER, J. W. (1992), "Conclusion: Institutionalization and the Rationality of Formal Organizational Structure", Meyer, John W. - Scott, W.Richard (Ed.), **Organizational Environments: Ritual and Rationality**, Sage Publications, London, s. 261-296, 1992.
- MEYER, J. W. "Rationalized Environments", Scott, W.Richard ve Meyer, John W. (Ed.), **Institutional Environments and Organizations**, Sage Publications, London. s.28-54, 1994.
- MEYER, J. W - BOLI, J. - THOMAS, G. M. (1994), "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account", Scott, W.Richard - Meyer, John W. (Ed.), *Institutional Environments and Organizations*, Sage Publications, London. s.9-27, 1994.
- NORTH, D. C. (1999) **Institutions, Institutional Change and Economic Performance**, Cambridge University Press, Cambridge, 1999.
- OGAWA, R. T ve SCRIBNER, S. P. "Leadership: Spanning the Technical and Institutional Dimensions of Organizations", **Journal of Educational Administration**, Vol.40, No.6, s. 576-588, 2002.
- OLSEN, J. P. "Garbage Cans, New Institutionalism and Study of Politics", **The American Political Science Review**, Vol. 95, No.1, s.191-198, 2001.
- POWELL, W. ve DIMAGGIO, P. (1991), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, **University of Chicago Press**, Chicago, 1991.

- RAWLS, J., A Theory of Justice, Harward University Press, Cambridge, Aktaran Mary Gibson, *Rationality, Philosophy and Public Affairs*, Ethics, Vol. 6, No. 3, 1977, s. 194, 1971.
- REED, M. I. **The Sociology of Organizations**, Harvester, London, 1992.
- Reilly, B. J. ve KYJ, M. J. “The Moral Community: An Additional Dimension to Individualistic Rationalism”, **International Journal of Social Economics**, Vol.21, No.7, s. 3-14, 1994.
- RITSON, N. “Unbinding Rationality: A Single-Union Agreement for Contractors at a UK Oil Refinery”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.12, No.3, s. 156-176, 1997.
- SARGUT, S. **Kültürler Arası Farklaşma ve Yönetim**, İmge Yayınları, Ankara, 2001.
- SCOTT, W. R. - MEYER, J. W. “The Organization of Societal Sectors”, Meyer, John W. Scott, W.Richard (Ed.), **Organizational Environments: Ritual and Rationality**, Sage Publications, s.129-153, 1992.
- SCOTT, W. R. - MEYER, J. W. “Developments in Institutional Theory”, Scott, W.Richard - Meyer, John W. (Ed.), **Institutional Environments and Organizations**, Sage Publications, London, s. 1-8, 1994.
- SCOTT, W. R. “Institutions and Organizations: Toward a Theoretical Sythesis”, Scott, W.Richard ve Meyer, John W. (Ed.), **Institutional Environments and Organizations**, Sage Publications, London, s. 55-80, 1994.
- SCOTT, W.R. “Recent Developments in Organizational Sociology”, **Acta Sociologica**, Vol.36, No.1, s. 63-68, 1993.
- SCOTT, W.R. “Institutional Theory and Institutions”, Scott, W.Richard ve Soren Christensen (Ed.), **The Institutional Construction of Organizations**, Sage, London, s. xi-xxiii, 1995.
- SELZNICK, P. “Institutionalism ‘Old’ and ‘New’”, **Administrative Science Quarterly**, Vol. 41, No: 2, s.270-277, 1996.
- SHULOCK, N. B. “Legislatures: Rational Systems or Rational Myths”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 8, No:3, s. 299-324, 1998.
- SICA, A. **Weber, Irrationality and Social Order**, University of California Press, Berkeley, 1998.
- SIMON, H. A. (1947), **Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organizations**, The Free Press, 1947.

- SIMON, H. A. (1952), "Comments on the Theory of Organizations", **The American Political Science Review**, Vol. 46, No.4, s.1130-1139, 1952.
- SIMON, H. A. (1956), "Rational choice and the structure of the environment", **Psychological Review**, Aktaran Gerd Gigerenzer ve Reinhard Selten, *Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox*, MIT Press, 2001, s.4, 1956.
- SIMON, H. A. "Rationality as a Process and as a Product of Thought", **The American Economic Review**, Vol.68, No.2, s. 1-16, 1978.
- SIMON, H. A. "Rational Decision Making in Business Organizations", **The American Economic Review**, Vol.69, No.4, s. 493-513, 1979.
- SMELSER, N. J. "The Rational and the Ambivalent in the Social Sciences: 1997 Presidential Adres", **American Sociological Review**, Vol. 63, No. 1, s.1-16, 1998.
- STINCHOMBE, A. L. "Reason and Rationality", Cook, K. S. ve Levi, M. (Ed.) **The Limits of Rationality**, The University of Chicago Press, ss.285-316, 1990.
- SUGDEN, R. "Rational Choice: A Survey of Contributions from Economics and Philosophy", **The Economic Journal**, Vol.101, No.407, s. 751-785, 1991.
- TARTER, J. C ve HOY, W. K. "Toward a Contingency Theory of Decision Making", **Journal of Educational Administration**, Vol.36, No.3, s. 212-228, 1998.
- TOWNLEY, B. **Reason's Neglect: Rationality and Organizing**, Oxford University Press, Oxford, 2008.
- WEBER, M. **Economy and Society**, University of California Press, Berkeley, 1978.
- WEBER, M. **Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı**, (Çev. Özer Ozankaya), İmge Kitabevi, Ankara, 1995.
- WEBER, M. **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, (Çev. Zeynep Gürata), Ayraç Yayınları, Ankara, 2010.
- WEDGWOOD, R. "The A Priori Rules of Rationality", **Philosophy and Phenomenological Research**, Vol. 59, No.1, s.113-131, 1999.
- ZUCKER, L. "Institutional Theories of Organization", **Annual Reviews of Sociology**, Vol.13, s. 443-464, 1987.