

PAPER DETAILS

TITLE: KURUMSALCILIK YAKLASIMLARI VE YENI KURUMSALCILIK PERSPEKTIFINDEN
EGITIM ÖRGÜTLERİ

AUTHORS: Tuncer Fidan

PAGES: 1-16

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/319144>

KURUMSALCILIK YAKLAŞIMLARI VE YENİ KURUMSALCILIK PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİM ÖRGÜTLERİ*

Tuncer FİDAN**

ÖZET

Toplumsal düzen yapıları veya araçları olarak kurumlar, toplum içinde bireylerin eylemlerini şekillendiren istikrarlı ve tekrarlayan davranış kalıplarıdır. Kurum tanımı hem kamu örgütleri gibi formel örgütlenme biçimlerini, hem de gelenek gibi informal bireysel davranışları kapsayacak derecede geniş olabilir. Bu nedenle kurumların sosyal bilimler için ana araştırma konularından biri olduğunu söylemek mümkündür. Kurum kavramına atfedilen bu önem, kurumsallaşma sürecinin betimlenmesini amaçlayan farklı yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu bağlamda, kavramsal tarama modelinde desenlenen bu çalışmada eski ve yeni kurumsalcılık yaklaşımları tartışılarak yeni kurumsalcılık perspektifinden eğitim örgütlerinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, eski kurumsalcılık, davranışçılık ve yeni kurumsalcılık yaklaşımlarının ortaya çıkışı tarihsel silsile içinde verilmiştir. Ardından eski ve yeni kurumsalcılık arasındaki farklılıklar tartışılarak kurumsalcılık yaklaşımlarının zaman içindeki seyri ortaya konmuştur. Ayrıca yeni kurumsalcılık perspektifinden eğitim örgütleri betimlenerek kurumsallaşma mekanizmalarının okullar üzerindeki etkileri açıklanmıştır. Son olarak yeni kurumsalcılık yaklaşımına getirilen eleştiriler sunulurken bu yaklaşımın zayıf yönleri tartışılmıştır. Ulaşılan sonuçların eğitim örgütlerine ilişkin perspektif zenginliği yaratarak eğitim yönetimi alanındaki kuram ve gözlem arasındaki çelişkiler için açıklama sunabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: eski kurumsalcılık, yeni kurumsalcılık, eğitim örgütleri

INSTITUTIONALIST APPROACHES AND EDUCATIONAL ORGANIZATIONS THROUGH THE PERSPECTIVE OF NEW INSTITUTIONALISM

ABSTRACT

Institutions as social order structures and mechanisms are stable and recurring behavior patterns regulating individuals' actions. The definition of an institution might be too broad to the extent that it might involve both formal organization forms such as public organizations and informal individual behaviors such as traditions. Therefore, it is possible to state that institutions are a principal object of study in social sciences. The importance attributed to the concept of institution has led to the emergence of different approaches aiming to describe the process of institutionalization. In this context, this study, as a conceptual review, aims to discuss old and new institutionalism approaches and to describe educational organizations through the perspective of new institutionalism. Accordingly, the emergence of old institutionalism, behaviorism and new institutionalism was presented in an historical order. Then, the course of institutionalist approaches in time was revealed by discussing the differences between old and new institutionalism. Moreover the effects of institutionalization mechanisms on schools were clarified by describing educational organizations through new institutionalist perspective. Finally, the criticisms directed to new institutionalist approach were presented and the weaknesses of this approach were discussed. It is thought that the results could provide a rich perspective to educational organizations and explanations for the contradictions between theory and observation in educational administration field.

Keywords: old institutionalism, new institutionalism, educational organizations

* Bu makale Prof. Dr. Ali BALCI danışmanlığında tamamlanan "Kamu ve Özel Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Meşruiyet Algıları" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

** Dr, İç Denetçi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, tuncerfidan@gmail.com

Giriş

Kurum ve kurumsallaşma kavramları genel sosyolojinin merkezî kavramları arasında yer almaktadırlar. Sosyal bilimlerin genelinde bu kavramlar emredici kuralların veya bağlayıcı toplumsal örgütlenmelerin varlığını ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Berger ve Luckmann'a göre (1991) kurum, toplumsal aktörlerin alışkanlığa dönüşmüş tekrarlayan eylemleridir. Bu tekrarlayan eylemler, içinden doğduğu toplumsal grubun bütün üyeleri tarafından paylaşılmıştır ve gruba yeni katılan üyelere her zaman açıktır. Jepperson (1991) ise kurum kavramını; örgütlü ve yerleşik işlem (prosedür) şeklinde tanımlamaktadır. Bu işlemler genellikle toplumu oluşturan temel kurallar olarak tezahür ederler. Ardından bireyler tarafından dışsal etkiler olarak deneyimlenir ve çözümlenirler. Kurum kavramına ilişkin tanımlamalarda göze çarpan farklılık kavramın kullanım genişliğinden ve farklı disiplinlerde farklı şekillerde ele alınmasından kaynaklanmaktadır (Jepperson, 1991). Kurum kavramı; bireysel eylemlerin yanında bireysel toplumsal aktörleri, kültürel ve tarihi etkileri ve büyük toplumsal birliktelikleri ifade etmek için de kullanılabilir (Berger ve Luckmann, 1991; Jepperson, 1991).

Kurum kavramı belirli bir durum veya özellik kazanmış olan toplumsal bir düzen veya kalıptır. Kurumsallaşma ise bu kazanma sürecini ifade etmektedir (Jepperson, 1991). Bu noktada (Broom ve Selznick 1955'ten akt., Selznick, 1996) kurumsallaşmayı "istikrarsız, gevşek yapı ve dağınık etkinliklerden düzenli, istikrarlı ve toplumsal açıdan bütünleştirici kalıpların ortaya çıkması" olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle kurumlar; toplumsal uzlaşıya yönelik kolektif müdahaleler yoluyla değil, kasıtlı kolektif eylemlerin veya çevresel şokların engellemediği, kalıpları destekleyen ve sürdüren rutinleşmiş yeniden üretime dönük işlemler yoluyla üretilmektedir. Bu hâliyle kurumsallaşma bir biçime, istikrarlılığa veya varlığını sürdürmeye dönüşmektedir (Jepperson, 1991).

Toplumsal yaşamdaki yaygınlıklarına rağmen kurum ve kurumsallaşma kavramlarının belirli bir ölçüde belirsizlik ihtiva ettikleri ifade edilebilir. Zira hem bireysel hem de örgütsel eylemleri kapsamaktadır. Ayrıca bu eylemlerin gerisinde yatan sektör veya alan düzeyindeki bir örnekleştirici baskıların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu nedenle kurumsalcılık yaklaşımlarının tarih içindeki seyrinin betimlenmesi bu karmaşık faktörlerin yorumlanma biçimleri hakkında ipuçları sunabilir. Bu yaklaşımların karşılaştırılması karmaşık alt bileşenlerinin anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Belirtilen tartışmaların ışığında, bu çalışma kavramsal tarama modelinde desenlenmiştir. Kavramsal tarama modeli, sorunların veya gelecekteki araştırma konularının daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecek kavramsal bilginin sentezlenmesini amaçlamaktadır (Jesson, Matheson ve Lacey, 2011). Kavramsal tarama modelinde, çalışma öncelikle problem durumu için temel teşkil eden bilgi temelleri ile ilişkilendirilir. Ardından çalışmanın amacı doğrultusunda ilgili kuramsal ve ampirik çalışmalar kullanılarak kavramsal bilgi altyapısı hazırlanır. Bu şekilde sonraki çalışmaların doğru konumlanması sağlanabilir (Rocco ve Plakhotnik, 2009). Bu noktadan hareketle, bu çalışmada eski ve yeni kurumsalcılık yaklaşımları tartışılarak yeni kurumsalcılık perspektifinden eğitim örgütlerinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Sunulan karşılaştırmalar ve betimlemelerin, özelde eğitim örgütleri olmak üzere örgütsel yaşama ilişkin farklı perspektifler kazandırması beklenmektedir.

Kurumsalcılık Yaklaşımları

Toplumsal kurumlar ve kurumlar arası etkileşimlere ilişkin tartışmalar 20. yüzyılın başından itibaren sosyal teori alanında önemli bir ağırlığa sahiptir. Örneğin Weber (2008) düzenli, sistematik ve rutin işlemler yoluyla iş bölümü, tutarlı soyut kurallar sistemi, hiyerarşi, nesnellik ve yetkinlik özelliklerine sahip ideal bürokrasi tanımı geliştirmiştir. İdeal bürokrasinin oluşturduğu örgütsel yapı ve kurumsallaşma süreci, insanlar üzerinde katı ve kontrole yönelik bir demir kafes oluşturarak bireysel özgürlükleri kısıtlayabilen

mekanizmalara dönüşme riskini de beraberinde getirmiştir (Lunenberg ve Ornstein, 2008). Zira formel yapı örgüt şemasını oluşturan ofisler, bölümler, konumlar ve programlar gibi öğelerin dışavurumudur (Öztürk ve Balcı, 2014) ve bu öğeler örgüt içi etkinliklerin nasıl ve nereye kadar birlikte yürütüleceğine kılavuzluk eden rasyonel teorinin açık hedefler ve politika bileşenleriyle ilişkilidir. Bu yapısal öğelerin ve hedeflerin rasyonel ve nesnel özellikleri aynı zamanda bürokratik örgütlenmelerin özünü oluştururlar (Meyer ve Rowan, 1991). Weber (2008), örgütlerin formel yapı özelliklerine ilişkin tartışmaları sosyal teoriye kazandırarak eski ve yeni kurumsalcılık yaklaşımlarının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Scott, 1975).

Eski Kurumsalcılık ve Davranışçılık

İkinci Dünya Savaşını takip eden yıllarda Selznick ve öğrencilerinin siyasi kurumlar ve formel kamu örgütleri hakkındaki çalışmaları kurumsallaşma kuramının örgüt çalışmalarındaki en etkili örneklerinden birinin, daha sonra verilen adla “eski kurumsalcılığın” ortaya çıkmasını sağlamıştır. Selznick kuramını geliştirirken önemli ölçüde Michels ve Barnard’ın etkisi altında kalmıştır (Scott, 1987; DiMaggio ve Powell, 1991; Selznick (1984). Örgütsel yapıyı örgüt içi katılımcıların özellikleri ve bağlılıkları ile dış çevre kaynaklı etki ve kısıtlamalara tepki olarak şekillenmiş uyumsal araç olarak görmektedir. Kurumsallaşma ise bu uyum sürecini ifade etmektedir. Kurumsallaşma ile ifade edilen örgütsel etkinliklere teknik gerekliliklerin ötesinde değer aşılama (Selznick, 1984). Kurumsallaşma süreci zaman içinde gerçekleşir ve örgütün kendine özgü tarihini, örgüt üyelerini, kapsadığı grupları ve bu grupların yarattıkları hakları ve çıkarları yansıtır. Bir örgütün kurumsallaşma derecesi bireysel ve grup etkileşimi için sağladığı hareket sahasıyla ilintilidir. Örgütün amaçları ne kadar kesinleşirse, faaliyetleri ne kadar uzmanlaşmış ve teknik ise, toplumsal güçler örgütün gelişimini etkilemek için o kadar az imkâna sahip olacaktır (Selznick, 1984).

1960’lı yıllarda ortaya çıkan davranışçı devrim, siyasi çözümlemelere pozitivism, rasyonel seçim teorisi ve davranışçılık gibi yeni perspektifler kazandırmıştır. Eski kurumsalcılar statü ve hukuki doktrinler gibi nispeten formel veya maddi özneleri incelemek için informal tarihi ve yorumcu yöntemler kullanırken, davranışçılık tutumlar ve süreçler gibi maddi olmayan özneleri incelemek için formel, pozitif ve bilimsel yöntemleri kullanmaktadır. Bu nedenle, kurumsal yaklaşım dar kapsamlı olduğu gerekçesiyle gözden düşmüş, sosyal bilimlerin çalışmalarının odak noktası bireyi çevreleyen kurumdan bireye kaymıştır (Ethington ve McDonagh, 1995). Davranışçılar formel toplumsal kurumları bireysel çıkarlar gibi daha temel etkenler tarafından yönlendirilen siyasal davranışın içinde cereyan ettiği, yalnızca bireysel düzeydeki özelliklerin toplamından ibaret bir olgu olarak görmüşlerdir. Ancak toplumsal, siyasal ve iktisadi kurumların giderek büyüdükleri, daha karmaşık ve donanımlı hâle geldikleri (Baltacı ve Balcı, 2017a) ve kolektif yaşam üzerinde daha fazla etkiye sahip oldukları bir dünyada toplumsal bağlamı ve toplumsal kurumların sürekliliğini göz ardı etmelerinin maliyeti yüksek olmuştur (March ve Olsen, 1984).

Bu noktada March ve Olsen (1984), davranışçılığın örgüt çalışmalarındaki yansıması olan rasyonel çağdaş kuramların betimlemeleriyle gerçek dünyada gözlemlediklerimiz arasında tutarsızlıklar bulunduğunu belirtmektedir. Örneğin örgütsel ve siyasal değişim araştırmaları rasyonel aktör veya işlevselci açıklamalarla uyumlanmayan sonuçlara ulaşmaktadır: Yöneticiler ve siyasetçiler kabul edilen ancak uygulanmayan politikaları savunurlar; yöneticiler harıl harıl bilgi toplarlar, ancak çözümleyemezler; uzmanlar tavsiye için değil meşruiyet mesajı vermek için tutulurlar (Balcı ve Öztürk, 2014; DiMaggio ve Powell, 1991).

Benzer şekilde egemen kuramlar formel örgütlerin eşgüdümleme ve kontrol konularında modern dünyada başarılı oldukları varsayımını ileri sürmektedir. Bu varsayım örgütlerin

formel şablonlarına uygun bir şekilde işlev gösterdikleri, eşgüdümlemenin rutinleştiği, kural ve işlemlerin takip edildiği ve uygulanan etkinliklerin formel yapının talimatlarına uygun olarak yürütüldüğü görüşüne dayalıdır. Ancak en erken araştırma sonuçları dahi formel ve informal örgüt arasında büyük uçurumlar bulunduğunu göstermiştir. İlgili bir bulgu da formel örgütlerin gevşek yapıli sistemler olduklarıdır: Yapısal öğeler birbirlerine ve örgütsel etkinliklere gevşek bir şekilde bağılıdır, kurallar çoğunlukla ihlal edilirler, kararlar çoğunlukla uygulanamazlar, veya uygulansalar bile belirsiz sonuçlara yol açarlar, teknolojiler verimlilik konusunda sorun yaratırlar, değerlendirme ve denetim sistemleri ya çökmüş vaziyettedir ya da eşgüdümlemeyi sağlayamayacak kadar belirsizleşmiştir (Weick, 1976; Meyer ve Rowan, 1991).

Yeni Kurumsalcılık

Kolektif siyasi ve iktisadi davranışı bireysel seçimlerin toplamının sonucu olarak gören davranışçılık ile kurumların yalnızca kendisini oluşturan birimlerin güçlerini ve seçimlerini yansıttığını ileri süren rasyonel aktör modellerine yönelik artan memnuniyetsizlik (DiMaggio ve Powell, 1991), Meyer ve Rowan'ın (1977) çalışmalarıyla birlikte yeni kurumsalcılık yaklaşımının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Yeni kurumsalcılık akımı 1970'ler boyunca farklı disiplinlerde farklı seyirler izlemiştir. Örneğin iktisattaki yeni kurumsalcılık eskisinden farklı rasyonel temellere dayanırken, siyaset biliminde siyasal kurumların çözümlenmesinde eski kurumsalcılığın devamı olan tarihsel yaklaşım ile iktisadi kurumsalcılık yaklaşımları şeklinde iki farklı ekol ortaya çıkmıştır. Sosyolojide ise egemen olan yaklaşım normatif temeller üzerine bina edilen bilişsel yaklaşımdır. Bu yaklaşım, örgütler arası süreçlerin incelenmesinden ziyade örgüt çevresinde işlev gösteren kültürel inanç sistemlerinin etkilerine odaklanmaktadır (Scott, 1995).

Yeni kurumsalcılık yaklaşımı, formel örgütsel yapının yalnızca teknik gereklilikleri ve kaynak bağımlılıklarını yansıtmakla kalmayıp, aynı zamanda rasyonel mitler, eğitim sistemi ve meslekler yoluyla meşrulaştırılan bilgi, kamuoyu ve hukuk gibi etmenlerin de aralarında bulunduğu kurumsal güçler tarafından da şekillendirildiğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşımın merkezinde yatan düşünce, örgütlerin toplumsal ve siyasal çevrelerine gömülmüş olmaları nedeniyle örgütsel uygulamaların ve yapıların çoğunlukla daha geniş çevrelerinde inşa edilen kurallar, inançlar ve geleneklerin yansımaları veya onlara verilen tepki olarak görülmeleridir (Powell ve Colyvas, 2008).

Yeni kurumsalcılığın kökleri Selznick ve öğrencilerinin eski kurumsalcılığına dayandığından aralarında benzer noktalara rastlamak mümkündür. Her iki yaklaşım da örgüt çalışmalarındaki rasyonel aktör modeline şüpheyile yaklaşmaktadır ve kurumsallaşmayı, takip edebilecekleri yol sayısını kısıtlayarak örgütleri daha az rasyonel kılan duruma bağıli bir süreç olarak görmektedir. Her ikisi de örgütler ve çevreleri arasındaki ilişkiyi vurgulamakta ve örgütlere ilişkin formel açıklamalarla çelişen gerçeklik boyutlarını ortaya çıkarmayı vaat etmektedir. Son olarak her ikisi de örgütsel gerçekliğin şekillenmesinde kültürün rolünü öne çıkarmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991). Sayılan benzerliklere rağmen iki yaklaşım arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Eski ve Yeni Kurumsalcılık

	Eski	Yeni
Çıkar çatışması	Merkezi	Çevresel
Durağanlık (eylemsizlik) kaynağı	Kazanılmış haklar	Meşruiyet zorunluluğu
Yapısal vurgu	İnformel yapı	Formel yapının sembolik rolü
Örgütün içine gömülü olduğu üstyapı	Yerel çevre/halk	Alan, sektör veya toplum
Gömülmüşlüğü (embeddedness) doğası	Eklenen bileşen	Kurucu bileşen
Kurumsallaşma konumu	Örgüt	Alan veya toplum
Örgütsel dinamikler	Değişme	Süreklilik
Faydacılık eleştirisinin dayanakları	Çıkarların bağdaştırılması kuramı	Eylem kuramı
Faydacılık eleştirisi için sunulan kanıtlar	Beklenmedik sonuçlar	Düşünmeden yapılan etkinlikler
Bilişin (kavrayışın) en önemli şekilleri	Değerler, normlar, tutumlar	Sınıflandırmalar, rutinler, komutlar, şemalar
Sosyal psikoloji	Sosyalleşme kuramı	Yükleme (atfetme) kuramı
Düzenin bilişsel temelleri	Bağlılık	Alışkanlıklar, uygulamalı eylemler
Amaçlar	Yeri değiştirilmiş	Belirsiz
Gündem	Politikayla ilintili	Cezalandırıcı

Kaynak: DiMaggio, P. J., ve Powell, W. W. (1991). Introduction. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press. s. 13

Eski kurumsalcılık grup çatışması, strateji ve liderlik konularındaki çözümlemelerinde politik bir perspektif benimsemektedir (DiMaggio ve Powell, 1991; Selznick, 1996). Örneğin Selznick (1949) kamu kurumları liderlerinin kurumlarının genel politikalarının dışındaki programları yürütebilmek için kurum dışı bileşenleri bünyesine ekleyerek dengeleme yoluna gidebileceğini belirtmektedir. Öte yandan yeni kurumsalcılık, örgüt içi ve örgütler arası çıkar çatışmalarından çok örgütler arası ilişki kalıplarına odaklanmakta (Scott ve Meyer, 1991) veya örgütlerin yüksek düzeyde karmaşılaşmış idari yapılar oluşturarak bu çatışmalara nasıl tepki verdiklerine değinmektedir (Scott ve Meyer, 1991).

Eski ve yeni yaklaşımlar kurumsallaşmanın örgütsel rasyonelliği kısıtladığı varsayımında görüş birliği içinde olmalarına rağmen farklı kısıtlama kaynakları tanımlamışlardır. Bu konuda eski kurumsalcılık politik takaslar ve ittifaklar sonucunda örgüt içi kazanılmış hakları öne çıkarırken (DiMaggio ve Powell, 1991), yeni kurumsalcılık istikrar ve meşruiyet ile nadiren açık bir şekilde ifade edilen ortak anlayışı öne çıkarmaktadır (Zucker, 1983).

Bu farklılıklar iki yaklaşımın örgütsel yapıya bakışını da etkilemektedir. Eski kurumsalcılık; etki kalıpları, koalisyonlar ve hizipler, işe alma ve terfilerde adam kayırmacılık gibi informel etkileşimin örgütteki gücünü öne çıkarmaktadır. Bu şekilde informel yapıların formel yapıdan nasıl saptıkları ve onu kısıtladıklarını göstermeyi ve nasıl küçük ve sınırlı çıkarların bir örgütün rasyonel görevlerinin yerini aldıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Selznick, 1949; DiMaggio ve Powell, 1991). Buna karşılık yeni kurumsalcılık irrasyonelliği doğrudan formel yapının yerine koymaktadır ve bazı bölümlerin ve işletme prosedürlerinin yaygınlaşmasını göstermeleri beklenen işlevden

ziyade örgütler arası etkiler, uyum ve kültürel açıklamaların ikna ediciliğine bağlamaktadır (Meyer ve Rowan, 1991; DiMaggio ve Powell, 1983).

İki yaklaşım arasındaki diğer bir farklılık da çevrelerini kavramlaştırma şekilleriyle ilgilidir. Eski kurumsalcılar örgütlerin, personelin kurduğu çoklu bağlantılar ve yüzyüze etkileşimle şekillendirilen örgütler arası anlaşmalar yoluyla yerel çevreye gömülü oldukları savını ileri sürmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991). Bununla birlikte, yeni kurumsalcılar yerel çevre yerine sektör veya endüstriler, meslekler ve ulusal çevre düzeyindeki alanlarla ilgilenmektedir (Scott ve Meyer, 1991). Bu görüşe göre çevre örgüt tarafından sonradan eklenen bir bileşenden çok örgütün içine sızan ve aktörlerin dünyaya, yapılara, eylemlere ve düşüncelere bakışlarını şekillendiren lensler yaratan kurucu bileşen konumundadır (DiMaggio ve Powell, 1991).

Kurumsallaşmanın bileşenler arasındaki kısıtlayıcı ilişkiler ağı içinde zamanla evrilen bir süreç olmasından dolayı eski kurumsalcılar örgütleri hem kurumsallaşma düzeyi hem de sürecin içinde cereyan ettiği temel birim olarak görmektedir. Buna karşın, yeni kurumsalcılar kurumsallaşmayı sektörel veya toplum düzeyinde, yani örgütler arası çevrede gerçekleşen bir süreç olarak görmektedir. Belirli örgütler değil örgütsel biçimler, yapısal bileşenler ve kurallar kurumsallaşmaktadır. Böylelikle eski kurumsalcılar örgütlere organik bütünlükler olarak yaklaşırken, yeni kurumsalcılar standartlaşmış öğelerin gevşek bir şekilde bir araya geldiği dizilişler olarak yaklaşmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991).

Eski kurumsalcılara göre kurumsallaşma gelenek ve teamüllerin korunması yoluyla eş benzeri olmayan bir örgütsel karakter oluşturmaktadır. Karakter kavramı kurumun yüksek düzeyde sembolik ve işlevsel tutarlılığa sahip olmasını gerektirmektedir. Bu süreç örgütsel düzeyde yaşandığından eski kurumsalcılara göre örgütler arası farklılıkları arttırmaktadır (Selznick, 1949). Yeni kurumsalcılara göre ise kurumsallaşma örgütler arası düzeyde gerçekleştiğinden yerel çevreleri eşbiçimli hale getirerek çeşitliliği azaltmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983; Zucker, 1991). Bununla birlikte örgütün standartlaşmış bileşenleri gevşek yapıdır (Weick, 1976) ve çoğunlukla çok az işlevsel bütünlük sergilerler (Meyer ve Rowan, 1991). Yeni kurumsalcılık örgütlerin benzerliklerini vurgulamakla kalmayıp aynı zamanda kurumsallaşmış bileşenlerin istikrarına da vurgu yapmaktadır. Eski kurumsalcılık ise örgütün yerel çevresiyle uyum sağlama sürecini yansıtan değişmeyi öne çıkarmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991).

Her iki kurumsalcılık yaklaşımının da örgütsel davranışın bireylerin eylemlerinin toplamı olduğu savını reddetmesine rağmen bunu farklı gerekçelerle yapmaktadırlar. Eski kurumsalcılar için sorun bireylerin maddi ve ideal çıkarları takip ettikleri varsayımıyla ilişkilidir. Zira örgütler itaatsiz araçlardır ve bunları yönlendirme konusunda gösterilen çabalar çoğunlukla öngörülemez sonuçlara yol açmaktadır (Selznick, 1949). Yeni kurumsalcıların ret gerekçesi ise çoğu insan davranışının doğasının düşünülmeden girilen, rutin, aksidüşünümez olduğunu öne süren alternatif bireysel eylem kuramıdır (Berger ve Luckmann, 1995). Yeni kurumsalcılık çıkarları ve aktörleri kurumlar tarafından oluşturulmuş bileşenler olarak görmektedir (Zucker, 1991; Jepperson, 1991).

Eski ve yeni kurumsalcılık arasında kurumsallaşmış davranışın temellerine ilişkin önemli görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Eski kurumsalcılara göre göze çarpan bilişsel şekiller değerler, normlar ve tutumlardır. Örgütlere değer aşılandığında kurumsallaşma gerçekleşir. Örgüt üyelerinin seçimleri normlar tarafından şekillendirilir ve örgüte ilişkin yargılarda yansıtılırlar. Örgüte yeni gelenler örgütsel değerlerin içselleşmesiyle sonuçlanan ve örgütsel bağlılıkla görünür hale gelen sosyalleşme sürecine girerler (Balci, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil, 2016). Öte yandan yeni kurumsalcılık eski yaklaşımın ahlaki referans çerçevesinden uzaklaşmıştır. Yeni kurumsalcılığa göre kurumsallaşma bilişsel bir süreçtir (Zucker, 1983). Tabi ki kurumlar normatif yükümlülükleri barındırmaktadır, ancak toplumsal yaşama daha çok toplumsal aktörlerin göz önünde bulundurmaları gereken

gerçeklikler olarak girmektedirler (Meyer ve Rowan, 1991). Normlar veya değerlerden ziyade aksi düşünülmez komutlar, kurallar ve sınıflandırmalar kurumların yapı taşlarıdır. Kurumlar duygusal bağlılık yaratan somut örgütlerden çok makro düzeyde soyutlamalar, rasyonelleşmiş ve kişiler üstü buyruklar (Meyer ve Rowan, 1991) ve ahlaki sadakat gerektiren herhangi bir varlıktan bağımsız paylaşılmış tipikleştirmelerdir. Yeni kurumsalcılar sosyalleşme kuramını ve onun özdeşleşme ve içselleştirme süreçlerini (Balcı, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar) reddetmektedirler. Onun yerine daha üstü kapalı psikolojik model ve kuramlar tercih edilmektedir: Mevcut bilişsel şemaların ve komutların karar vericileri sonuçlarda değişiklik yaratabilecek yeni kanıtlara direnmeye sevk ettiği bilişsel modeller; toplumsal kategorilerin yardımıyla bireylerin bilgiyi nasıl örgütlediğini öne çıkaran öğrenme kuramları; ve aktörlerin meşru açıklamalar menüsünden uygun gerekçeleri seçtiği yükleme kuramı (Baltacı ve Balcı, 2017b; DiMaggio ve Powell, 1991).

Yeni kurumsalcılıkta kurumsallaşma mekanizmaları

Yeni kurumsalcılık örgütsel biçimler ve uygulamalar arasındaki şaşırtıcı homojenliği öne çıkarmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983). Yeni kurumsalcılık alanyazını örgütlerdeki rutinleşmiş, tekrarlayan, alışkanlığa dönüşmüş ve düşünülmeden girilmiş davranışlara odaklanmıştır (DiMaggio ve Powell, 1991). Yeni kurumsalcılık kısıtlamaların, kuralların ve normların eylemi nasıl şekillendirdiğini göstererek kurumlar arası benzeşmeyi ortaya çıkarma amacındadır. Rekabetçi çevrelerde işlev gösteren örgütler için dahi, özgür seçim bağlamında ortaya çıkan geleneksel kasıtlı, faydacı, işlevsel ve rasyonel eylem kavramları ile bu gerçekliğin açıklanamayacağı yeni kurumsalcılığın temel varsayımlarından birini oluşturmaktadır (Levy, 2004). Zira örgütsel alan veya sektörün kuruluş aşaması tamamlandıktan sonra örgütler üzerinde karşı konulmaz bir homojenleşme eğilimi ortaya çıkmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983). Örgütler üzerindeki homojenleşme baskısı eşbiçimlilik ilkesi yardımıyla somutlaştırılabilmektedir. Hawley (1986) eşbiçimlilik ilkesini, aynı çevresel koşullarla sınırlanmış olan popülasyon içindeki bir birimin karşılıklı etkileşime girdikçe diğer birimlerle benzeşmesi olarak tanımlamaktadır. DiMaggio ve Powell (1983) eşbiçimlilik ilkesinin üç mekanizma yoluyla gerçekleştiğini ifade etmektedir: (1) Zoraki eşbiçimlilik, (2) taklitçi eşbiçimlilik ve (3) normatif eşbiçimlilik.

Zoraki eşbiçimlilik

Zoraki eşbiçimlilik; bağımlı oldukları diğer örgütlerin ve içinde işlev gösterilen toplumun kültürel beklentilerinin örgütler üzerindeki hem informel hem de formel baskılarından kaynaklanmaktadır. Bu tür baskılar yasal yaptırım, zorlama, ikna, üzerinde uzlaşılan standartlar şeklinde hissedilmektedir. Örneğin iletişim ve ulaştırma teknolojileri hizmetleri sunan örgütler, onları kullanan örgütler üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bir diğer örnekte ise bağımsız alternatif okullar her ne kadar bağımsızlık savıyla hareket etseler de okullar bölgesi üst yöneticileri ve diğer kurumlarla iletişimlerini sürdürebilmek için müdür atamak zorunda kalmışlardır. Bu tür hiyerarşik örgütlenmeler ile etkileşim içinde bulunma zorunluluğu bağımsız okullar örneğinde olduğu gibi daha eşitlikçi ve kolektivist farklı örgütlenme biçimlerinin ortaya çıkmasının önündeki en önemli engel olarak görülebilir (DiMaggio ve Powell, 1983).

Taklitçi eşbiçimlilik

Her kurumsal eşbiçimlilik eğilimi zoraki nedenlerden kaynaklanmayabilir. Taklitçiliği cesaretlendiren belirsizlik de zoraki nedenler kadar güçlü bir eşbiçimlilik nedenidir. Örgütsel teknolojiler yeterince anlaşılmadığında, amaçlar belirsiz olduğunda veya çevre sembolik belirsizlikler ürettiğinde örgütler diğer örgütleri model alma eğilimindedir. Taklitçi eşbiçimlilik, bir örgüt belirsiz nedenler veya çözümlerle karşı karşıya kaldığında

çok az maliyetle uygun çözümün üretilmesine olanak tanımakta ve örgütün başarılı ve meşru olarak algılanmasını sağlamaktadır. Örneğin 90'lı yıllarda Amerikan şirketleri düşük verimlilik ve personel sorunlarının üstesinden gelebilmek için etkililiği kanıtlanmış Japon kalite modellerini uygulamaya başlamıştır (DiMaggio ve Powell, 1983).

Normatif eşbiçimlilik

Kurumsal eşbiçimliliğin üçüncü kaynağı profesyonelleşmeden kaynaklanan normatif eşbiçimliliktir. Profesyonelleşme; bir mesleğin üyelerinin iş koşullarını ve yöntemlerini tanımlamak, üreticilerin üretilmesini kontrol etmek ve mesleki özerklikleri için bilişsel bir temel ve meşrulaşma sağlamak üzere giriştikleri kolektif bir çabadır (Fidan ve Öztürk, 2015a). Tanımdan da anlaşılabilirliği üzere profesyonelleşmenin iki özelliği eşbiçimlilik için kaynak teşkil etmektedir. Birincisi üniversitedeki uzmanlar tarafından üretilen bilişsel temeldeki formel eğitime ve meşrulaştırmaya dayalıdır. İkinci özellik ise örgütlere yayılmış olan ve yeniliklerin hızla yayılmasına olanak tanıyan meslektaş ağlarının büyümesi ve güçlenmesidir. Normatif eşbiçimlilik özellikle aynı üniversiteden mezun olan yöneticilerle çalışma geleneğine sahip örgütlerde belirginleşmektedir. Bunun yanında sağlık ve mühendislik gibi işgören örgütlerinin güçlü olduğu alanlarda işlev gösteren örgütlerde mesleki sosyalleşme örgütsel farklılaşmayı beslemek yerine eşbiçimliliği güçlendiren bir etkiye sahiptir (DiMaggio ve Powell, 1983).

Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri

Okullar bireysel ihtiyaçlardan ziyade toplumsal ihtiyaçları karşılamak için oluşturulan ve merkezi siyasal otoritenin denetimi altında olan örgütlerdir. Yeni kurumsalcılık perspektifinden, okullar kendileri dışındaki örgütlerin (veya aktörlerin) ihtiyaçlarını karşıladıkları ölçüde meşruiyet kazanabilmekte ve etkinliklerini sürdürmek için gerekli kaynaklara ulaşabilmektedir (Meyer ve Rowan, 2008). Bunun yanında eğitimin kamusal nitelikleri ve devlet bütçeleri içinde önemli bir ağırlığa sahip olması, eğitim örgütlerini devlet politikalarının uygulama sahasına dönüştürmektedir (Rowan, 2006).

Eğitim örgütleri üzerindeki toplum ve devlet kontrolünün artması, bireylerin tahsis edilecekleri toplumsal rolün veya kimlik sınıfının (Polatcan, Öztürk ve Saylık, 2016) eğitim süreçleri yoluyla meşrulaştırılması işlevini öne çıkarmıştır. Kullanışlı rol veya kimlik havuzu içinden yapılacak bir seçim yerel çevredeki düzensizliklerden uzak, standartlaşmış ve güvenilir toplumsal tipikleştirmeleri gerekli kılmıştır (Bowles ve Gintis, 2002; Meyer, 1977). Bireylerin tahsis edilecekleri toplumsal kategorilere ilişkin bu gereklilik, zamanla eğitim örgütlerinin üretim süreçlerinin standartlaştırılmasını ve yönetilmesini amaçlayan büyük ölçekli eğitim bürokrasilerinin doğmasına yol açmıştır (Öztürk-Fidan, 2017). Eğitim yalnızca öğretmen-öğrenci ilişkisi olarak görülseydi bu türden bir kolektif kontrole gereksinim duyulmayabilirdi. Ancak eğitim örgütleri modern toplumların akreditasyon kurumları olarak ortaya çıkmışlardır ve modern birey-toplum ilişkisi mevcut toplumsal kategorilerin meşrulaştırılması için eğitim sürecinin standartlaşmasını ve kontrol edilmesini gerektirmektedir (Meyer 1977; Meyer ve Rowan, 2006).

Eğitim toplumsal aktörler tarafından okullaşma perspektifinden değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle eğitim; sertifikalı (veya uygun diplomaya sahip) bir öğretmenin akredite bir okula kayıt yaptırmış bir öğrenciye standartlaşmış program konularını öğretmesidir. Bu nedenle okullaşmanın doğasını, toplum tarafından meşru kabul edilen bir dizi standartlaşmış kategorilere gönderme yapmadan tanımlamak mümkün değildir (Meyer ve Rowan, 1991). Üstelik bu standartlaşmayı sağlamak amacıyla oluşturulan büyük ölçekli bürokrasiler dahi okullaşma perspektifinden kaynaklanan normatif beklentilerle kısıtlanmışlardır. Başka bir ifadeyle eğitim, kamu bürokrasilerinin de üzerinde yer alan ve

eğitim örgütlerindeki rolleri, konuları ve içerikleri tanımlayan ve meşrulaştıran paylaşılmış toplumsal anlayış tarafından yönlendirilmektedir (Meyer ve Rowan, 2008).

Yukarıdaki tartışmaların ışığında eğitim örgütlerinin toplum için okullaşma üretmeleri, başka bir ifadeyle ürettikleri çıktılar itibariyle etkili olsalar da olmasalar da toplum için eğitim işlevini yürütmeleri için kuruldukları ifade edilebilir. Zira bu örgütler standart tipte öğretmenler ve içerikler kullanarak standart öğrenci kategorilerinden standart tipte mezunlar yaratmaktadırlar. Amaçları ve yapıları toplumsal kuralların, normların ve ideolojilerin sınırları içinde tanımlandığı ve kurumsallaştığı için (Fidan ve Öztürk, 2015b), bu örgütlerin meşruiyetleri ve gerekli kaynaklara erişim yetenekleri, yapıları ile toplumun eğitimsel kategorilere ilişkin paylaşılmış anlayışı arasındaki uyuma bağlıdır (Meyer 1977; Parsons, 1956). Bu uyum sağlanamadığı takdirde (Örneğin örgütün akredite statüsüne ilişkin şüpheler oluştuğunda veya uygun sertifikaya sahip öğretmen çalıştırılmadığında veya öğrencilere alanlarıyla ilgili standart dersler verilmediğinde) mezunlar ne kadar nitelikli olursa olsun çatışma ve gayrimeşruluk ithamları kaçınılmazdır (Meyer ve Rowan, 2008).

Sonuç olarak modern toplumlarda eğitim örgütleri daha üst toplumsal süreçlerle tanımlanmış özelliklerin sıkı bir şekilde kontrol edilmelerine hizmet etmektedirler. Okullar, örgüt dışı aktörler tarafından tanımlanan ve nitelikleri belirlenen öğretim programlarını, öğretmenleri ve öğrencileri formel yapılarına dahil ederek gayrimeşruluk ithamlarından ve itibar kayıplarından korunmaktadırlar. Aynı zamanda önemli kazanımlar da elde etmektedirler. Toplumsal uzlaşmayla belirlenmiş kategorileri kullanan okullarda paydaşların adanmışlık düzeyleri yükselir. Öğrencileri ve öğretim programlarını etiketleyerek kurumsal olarak desteklenen eşbiçimlilik baskılarına uyum sağlarlar ve böylece mali kaynak elde edebilirler (Bülbül ve Demirbolat, 2014; Meyer ve Rowan, 2008). Kısaca, dışsal anlayışlara uyum sağlamanın ödülü toplumsal kaynakları örgütsel amaçlara yönlendirebilmektir (DiMaggio ve Powell, 1983).

Öte yandan bütün bu tartışmalar eğitim örgütlerinin neden törensel kategorilere uyum sağladıklarını açıklarken, öğretim konusundaki informal eğilimlerini açıklayamamaktadır. Bu noktada modern eğitim bürokrasilerinde öğretimsel etkinliklerin denetiminin iki şekilde yürütüldüğü ileri sürülebilir: Birincisi sınavlar yoluyla eğitimsel durumun sertifikalanması (Davies, Quirke ve Aurini, 2006), ikincisi de kurallara uyumu sağlamak için öğretimsel etkinliklerin denetlenmesidir (Aydın, 2008; Meyer ve Rowan, 1991). Bununla birlikte bireysel sınav sonuçları çoğunlukla okulların değil öğretmenlerin başarı ölçütü olarak görülmekte, program kazanımları ise nadiren standartlaşma aracı olarak kullanılmaktadır. Zira eğitim örgütlerinin yerel çevreyle son derece bütünleşmiş olmaları, onları meşruiyetlerini korumak için yerel çevrenin beklentilerine ve baskılarına açık hâle getirmektedir. Bunun yanında, yerel etkiye açıklık eğitim örgütlerinin yöneticilerinin profesyonellik düzeylerini azaltarak öğretimsel etkinlikler üzerindeki örgütsel kontrolü zayıflatmaktadır (Meyer ve Rowan, 2008).

Yöneticilerin perspektifinden okullarının güvenilirliklerini ve törensel kategorilerin geçerliliklerini sürdürmek okullarının başarısı için büyük önem taşımaktadır. Çünkü devlet bürokrasisinin, toplumun, öğrencilerin, velilerin ve öğretmenlerin güvenleri kazanıldığı takdirde toplumsal bir gerçeklik olarak okulun meşruiyeti sürdürülebilmektedir. Bu gruplar okulun toplumsal kategorilerinin sahte olduğu kanısına varırsa, güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin genelleşmiş algılar ortadan kalkmaktadır (Meyer ve Rowan, 1991). Bu nedenle eğitim örgütleri meşruiyetlerini sürdürmek için formel yapılarını günlük etkinliklerinden ve çıktılardan ayırıştırma (decoupling) yolunu seçmektedir (Weick, 1976).

Eğitim örgütlerinde bir çok ayırıştırma yöntemi kullanılmaktadır. Yöneticilerin veya denetçilerin neden çok yakından sıkı bir denetimden kaçındıkları sorusunun cevabı bu hususta önemli bir ipucu sağlamaktadır. Yöneticilerin sıkı denetim uygulamalarından

kaçınmaları iç paydaşların güvenlerini ve adanmışlıklarını yükseltebilmektedir. Öğretmen profesyonelliği ve özerklik mitleri de bu amaca hizmet etmektedir (Boxenbaum ve Jonsson, 2008). Aynı zamanda, öğretmenlerin öğretimsel yetkinliğe sahip olduklarını varsayarak denetimden kaçınmak öğretimsel etkinliklerin toplumsal kategorilere uyumunun sağlanması sorumluluğunu öğretmenlere yüklemektedir (Abowitz, 2013).

Yakın denetim ve değerlendirmeden kaçınmanın ikinci nedeni eğitime atfedilen değerlerin öğretimsel etkinliklerin verimliliğini garanti edememesinden kaynaklanmaktadır. Eğitime okullaşma törenlerinin uygulanması olarak yaklaşıldığı takdirde, okullaşmanın niteliği düşük öğrenci-öğretmen oranı, ayrıntılı ve pahalı dersler gibi yol açtığı maliyetlerle gözlemlenebilmektedir. Devlete, akreditasyon kurumlarına, topluma ve okul paydaşlarına göre bu tür maliyetler bir okulun niteliğinin ve anlamının göstergeleridir (Sanders, 1990). Öte yandan okullara yalnızca işgücü piyasası için öğretimsel çıktılar üretme araçları olarak yaklaşmak, okulun bir çok özelliğinin iktisadi açıdan verimsiz olarak görülmesine ve meşruiyet tartışmalarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Meyer ve Rowan, 2008).

Yakın denetim ve değerlendirmeden kaçınmanın üçüncü nedeni, ayrıştırmanın törensel kategorileri, örgütsel etkinliklerin teknik çekirdeğinden kaynaklanan belirsizliklerden korumasıdır. Eğitim örgütlerinde merkezde kurumsallaşan kural ve programların yerel düzeyde teknik belirsizliklere yol açması son derece olağandır (Kaynak ve Bülbül, 2008). Örneğin devlet tarafından zorunlu koşulan öğretim programları öğrenciler için çok ağır olabilmektedir. Bu tür durumlarda merkezi kural ve programların, yerel düzeyde okul şartlarına uyarlanması gerekebilmektedir (Spillane ve Burch, 2006). Bu tür kural ve programlar yardımıyla öğrencilerin ne öğrendiklerini veya öğretmenlerin ne öğrettiklerini ölçmek, belirsizliklere yol açmanın yanında okulların statüsü ve uygun eğitimin ne olduğuna ilişkin kategorik kuralların etkililiğine ilişkin şüphelere yol açmaktadır (Meyer ve Rowan, 1991).

Dördüncü neden ise ayrıştırmanın okullara tutarsız ve çelişkili kurumsallaşmış kural ve programlara uyum sağlama yeteneği sağlamasıdır. Okullar çoğulcu çevrelere uyum sağlayan çoğulcu örgütlerdir. Bu çoğulculuğun yarattığı belirsizliğin, çatışmanın ve tutarsızlığın üstesinden gelmenin bir yolu da birimler arasındaki bağları gevşetmektir. Modern örgütler uzmanlaşmış birimlere ayrılmıştır. Bu ayrışma alt birimler arasında karşılıklı bağımlılık ve eşgüdümlemeden ziyade yalıtılmışlık ve özerkliği sağladığında mesleki kategoriler arasındaki yetki karmaşasının veya tutarsız programlar arasındaki uyuşmazlıkların önüne geçilmiş olur (Meyer ve Rowan, 1991; Spillane ve Burch, 2006). Örneğin okullarda olağan sınıf içi etkinlikler haricindeki işleri yerine getirmek için birbirlerinden bağımsız bir şekilde çalışan yönetici, danışman, terapist, v.b. bir çok uzman istihdam edilmektedir (Meyer ve Rowan, 2006; 1991).

Sonuç olarak formel yapılarını gündelik etkinliklerinden ayrıştırarak örgütler törensel kategorilerin etkililiğine ilişkin belirsizlikleri, başka bir ifadeyle meşruiyet kaygılarını azaltmış olurlar. Öğretmen veya öğrenci davranışları denetlenmediğinde veya sınıf içinde soyutlandığında devlet, toplum ve üst yöneticiler gibi paydaşlar etkililik sorunları, çelişkiler ve tutarsızlıklarla ilgili çok az bilgilendirilirler. Bu şekilde öğretmen ve öğrenciler, hangi davranışın törensel kategorilere uygun olduğunu belirleyen toplum, eğitim bürokrasisi gibi daha büyük toplumsal güçler tarafından çok fazla rahatsız edilmeden özel iletişimlerini sürdürebilirler (Meyer ve Rowan, 2006).

Tartışma ve Sonuç

Kurumsalcılık yaklaşımları, örgütsel yaşama ilişkin çelişkilere, başka bir ifadeyle etkili ve verimli olmadıkları halde neden bazı örgütlerin veya uygulamaların güçlü bir şekilde varlıklarını sürdürdüklerine ilişkin Weberyan bir açıklama sunmaktadır (March ve Olsen, 1984). Bu şekilde, örgütsel yaşama bireysel özelliklerin toplamı şeklinde yaklaşan

davranışçılığın içine düştüğü hataya karşı bir çözüm önermek olası hale gelmiştir. Örgütler onu oluşturan bireylerin davranışlarının toplamından daha fazlasını veya azını ifade etmektedirler (DiMaggio ve Powell, 1991). Bununla birlikte, eski kurumsalcılıkla kıyaslandığında yeni kurumsalcılığın henüz tam anlamıyla kuruluşunu tamamlayamamış bir yaklaşım olduğu ifade edilebilir.

1940'lı yıllarda ortaya çıkan eski kurumsalcılık yaklaşımı tarihsel süreçte gelişen formel yasal yapılara odaklanırken, 1970'li yıllarda özellikle eğitim kurumlarına ilişkin yapılan araştırmalar (Meyer, 1977) neticesinde ortaya çıkan yeni kurumsalcılık insan yapımı kural ve işlemleri kurumların temel yapı taşları olarak görmektedir. Bununla birlikte, 1970'li yıllardan günümüze eğitim örgütleri oldukça önemli değişimler geçirmiştir. Örneğin geçmişte önemli oranda devlet örgütlerinin oluşturduğu kurumsal çevrenin baskısıyla meşruiyet üretme amacı önde iken, günümüzde iktisadi piyasaların baskısıyla etkililik beklentileri de güçlenmiştir. Bunun sonucunda ev okulları, özel okullar ve sözleşmeli okullar gibi yeni okullaşma türleri ile özel okulların devletten mali destek aldıkları yeni finansman türleri yaygınlık kazanmıştır. Bu noktada eğitim sistemlerinin eşbiçimlilik baskılarına rağmen, iktisadi piyasaların baskısı nedeniyle yeni kurumsalcılık yaklaşımının öngördüğünden daha fazla çeşitlilikte eğitim örgütü biçiminin ortaya çıktığını söylemek mümkündür (MEB, 2016; Meyer ve Rowan, 2006).

Öte yandan yeni kurumsalcılığa yöneltilen diğer bir eleştiri kurum tanımıyla ilgilidir. Kurumsallaşma çalışmalarının formel kurumların sınırlarını aşarak informel kurumları kapsayacak şekilde yayılması, neyin kurum olarak tanımlanması gerektiğiyle ilgili tartışmalara yol açmaktadır. Eski kurumsalcıların katı ve formel kurum tanımını yeni kurumsalcılığın akışkan ve informel tanımıyla değiştirdiğinizde kurum kavramı sıradanlaşmaktadır (Selznick, 1996). Yeni kurumsalcıların istikrarlı ve tekrar eden davranışları kurum olarak tanımlama eğilimi (DiMaggio ve Powell, 1991), bu kavramın neredeyse herşeyi kapsamasına yol açabilmektedir (Lowmpe, 1996). Örneğin, yeni kurumsalcılığın kurumsallaşma kavramına yüklediği geniş anlam ırkçılık, madde bağımlılığı, okul zorbalığı gibi öğrencilerde gözlenen toplumsal hastalıkların eğitim kurumlarında hâlihazırda kurumsallaştıkları ve toplumun ahlaki değerlendirmelerinin öngörülenden daha zayıf olduğu düşüncesine yol açabilmektedir (Sever ve diğerleri, 2016; Jordan ve Cooper, 2003). Benzer şekilde kayırmacılık, kayırmacılık ve usulsüzlük gibi eğitim örgütlerinde sıklıkla gözlenebilen etik dışı davranışların kurumsallaşmış yapılar olarak kanıksanması, eğitim işgörenlerinin kişisel ve mesleki değerleriyle çelişkiye düşme pahasına bu davranışları meşru görmelerine yol açabilmektedir (Baltacı, 2017).

Kurum kavramı kapsamına neyin girdiği konusundaki belirsizlik, yeni kurumsalcıları başka bir açmazla karşı karşıya getirmektedir. Kurumsallaşma süreci tam olarak betimlenebilmiş değildir ve kuramsal önermelerin önemli bir kısmı ampirik olarak desteklenmiş değildir. Ayrıca kuramsal betimlemeler genellikle doğrudan ampirik araştırmayı imkansız kılacak derecede soyut ve geneldir. Kurumsallaşma toplumsal inşa süreci olarak tasvir edildiği takdirde, yeni kurumsalcıların alana uzaktan, kuş bakışı göz atmak yerine rasyonelleşmiş inanç ve eylem şemalarının gerisinde yatan toplumsal ve bilişsel araç ve süreçlere daha yakın bir konumdan çözümlemelerini yapmaları gerekmektedir (Hasselblad ve Kallinikos, 2000).

Bu noktada Bidwell (2006) kurumsallaşma sürecine ilişkin belirsizliği kabul etmekte, ancak yeni kurumsalcılığın eğitim kurumlarıyla ilgili önemli ampirik fırsatlar yarattığı görüşünü savunmaktadır. Zira ülkelerin eğitim sistemleri farklılaşsa bile aralarında öğretim programı içerikleri ve öğrenci kayıt oranlarındaki yükselişler gibi kayda değer benzerlikler bulunmaktadır. Bu da eğitim araştırmalarının küresel boyutta yayılmalarına yol açmaktadır. Bu hususla ilişkili olarak, farklı ülkelerdeki eğitim sistemlerinin yapılandırılmasına ilişkin reform politikalarının analiz edilmesi yine yeni kurumsalcılığın

yarattığı araştırma fırsatlarından biri olarak kabul edilebilir (Bidwell, 2006). Ayrıca farklı türlerdeki eğitim örgütleri öğrencilerin yalnızca akademik gelişimleri değil aynı zamanda inançları, değerleri ve duyguları gibi etkenler üzerinde de etkilidir. Kurumsallaşma biçimlerinin davranışsal etkileriyle ilgili alanyazın henüz doygunluğa ulaşmış değildir (Sever ve diğerleri, 2016). Benzer şekilde, öğretim programının uygulanması ve sınıf içi öğretim süreci gibi teknik işlere yön veren kuralların ağırlıklı olarak profesyonelleşme gibi normatif baskılar veya ideolojik doktrinler tarafından mı şekillendirildiği hususu ampirik bir çalışma konusu olabilir (Bidwell, 2006).

Buna ek olarak, kurumsallaşmaya yol açan toplumsal ve bilişsel araç ve süreçlerin belirlenmesi yeni kurumsalcılığın başka bir zayıflığı olan paylaşılmış rasyonelitenin nasıl inşa edildiği konusunun açıklığa kavuşturulması için iyi bir hareket noktası oluşturabilir. Zira yeni kurumsalcılık, eşbiçimlilik mekanizmaları aracılığıyla toplumsal rasyonelleşmenin yayıldığı varsayımına dayanmakta, ancak toplumun bu rasyoneliteyi nasıl inşa ettiğini tam olarak açıklayamamaktadır (Hasselbladh ve Kallinikos, 2000). Örneğin neden bazı fikirler veya teknikler gözle görünür bir yaygınlığa kavuşurken diğerlerinin bunu başaramadığı veya neden bazı yönetsel uygulamalar hiç değişmeden yaygınlaşırken diğerlerinin yeniden yorumlama ve müzakere süreçleri nedeniyle tanınmayacak hale geldikleri standart yeni kurumsalcılık tarafından açıklanamamaktadır (Kostova, Roth ve Dacin, 2008). Bu hususla ilgili olarak Hanson (2001) eğitim örgütlerinin bilgi edinmelerinin yalnızca yeni kurumsalcılığın kurumsallaşma mekanizmalarıyla sınırlı olmadığını, yerel baskı grupları ile bireysel ve örgütsel deneyimlerin de kurumsallaşma sürecinde etkili olabildiklerini belirtmektedir.

Yeni kurumsalcılığa, özellikle eski kurumsalcılık taraftarlarınca yöneltilen bir eleştiri de kurumsal değişmeyi betimleme konusunda henüz geçerli bir kuram oluşturamamasıdır (Harriss, 2006). Örgütsel değişimle ilgili yeni kurumsalcılığa yöneltilen iki eleştiri göze çarpmaktadır. Birincisi, toplumsal yaşamda yeni kurumsalcılığın izlek bağımlılığı (path dependency) ve kurumsal denge varsayımlarının öngördüğünden daha fazla kurumsal değişim örneği bulunmaktadır. Bununla birlikte bu eleştirinin dayanak noktasını kurumsal reform ve revizyon uygulamaları oluşturmaktadır. Reform, uyarılma ve evrimin değişimle sayılıp sayılamayacağı hususu ilgili alanyazındaki sıcak tartışma konularından birini oluşturmaktadır. Örneğin Giles ve Hargreaves'e göre (2006) reformların eğitim örgütleri üzerinde güçlü bir örnekleyici etkileri bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle reform amacıyla yürütülen politikalar okullar arası farklılaşmayı ve değişmeyi engellemektedir. İkinci eleştiri noktası ise tutarlılık sorunlarıyla ilgilidir. Yeni kurumsalcılık yaklaşımının örgütsel değişimi dışsal güçlere gönderme yapmadan açıklayabilmesi gerekmektedir. İzlek bağımlılığının kurumsal denge için geçerli bir varsayım olduğu hususunun sadece varsayımın kendisi dışındaki etkenlerin itirazına açık olması onu kuramsal açıdan ne ikna edici ne de savunulabilir kılmaktadır. Bu nedenle yeni kurumsalcı kuramcılar bu kuramsal tekelden kurtulmak için daha özgün bir kurumsal değişim kuramı geliştirmekle uğraşmalıdır (Harty, 2005).

Sonuç olarak, yeni kurumsalcılık kurumların ortaya çıkışına ve örgütsel dinamiklere ilişkin geleneksel yaklaşımların yetersiz kaldığı alanlarda yeni bir perspektif getirmiştir. Eski kurumsalcılığın formel örgüt odaklı çözümlemesini sektör veya alan geneline yayarak kurumsal çevrenin örgütsel yaşam üzerindeki etkisini açıklayabilmiştir. Toplumsal kurumların bireylerin yaşamlarını kısıtladığı bir dünyada davranışçı kuramların betimlemeleriyle gerçek dünyada gözlemlenenler arasındaki çelişkiler için çözüm yolları önerebildiğini söylemek mümkündür. Öte yandan, yeni kurumsalcılığa yöneltilen eleştirilerin odak noktasının da kazandırdığı bu yeni perspektif olduğu ve bu perspektifin genelliği nedeniyle eğitim örgütlerinin yapısını ve teknik çekirdeğini şekillendiren

toplumsal rasyonalitenin gerisindeki normatif tartışmaları tam olarak yansıtamadığı ileri sürülebilir.

Kaynakça

- Abowitz, K. K. (2013). *Publics for Public Schools: Legitimacy, Democracy and Leadership*. New York, NY: Routledge.
- Aydın, İ. (2008). *Öğretimde Denetim: Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Balcı, A. ve Öztürk, İ. (2014). Türkiye’de eğitimin finansmanı ve eğitim harcamaları bilgi yönetim sistemine (tefbis) ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri ve yaşadıkları sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, Güz(204), 63-86.
- Balcı, A., Öztürk, İ., Polatcan, M., Saylik, A., ve Bil, E. (2016). Organizational Socialization and Its Relation with Organizational Performance in High Schools. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 71-81.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 43-62.
- Baltacı, A., ve Balcı, A. (2017a). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Baltacı, A., ve Balcı, A. (2017b). Bilgi uçurmanın nedenleri: Nitel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 53-66.
- Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1991). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books Ltd.
- Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1995). *Modernity, pluralism and the crisis of meaning: The orientation of modern man*. Gütersloh: Bertelsmann Foundation Publishers.
- Bidwell, C. E. (2006). Varieties of Institutional Theory. H. D. Meyer ve B. Rowan (Ed.). *The New Institutionalism in Education* içinde (s. 33-50). New York, NY: State University of New York Press.
- Bowles, S. ve Gintis, H. (2002). Schooling in Capitalist America Revisited. *Sociology of Education*, 75(1), 1-18.
- Boxenbaum, E. ve Jonsson, S. (2008). Isomorphism, diffusion, decoupling. R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin ve R. Suddaby. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* içinde (s. 78-98). Thousands Oak, CA: SAGE Publications, Inc.
- Bülbül, M. ve Demirbolat, A. O. (2014). Hesap Verebilirlikle İlgili Türk Milli Eğitim Sistemine Yönelik Bir Değerlendirme. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 39-52.
- Davies, S., Quirke, L. ve Aurini, J. (2006). The New Institutionalism Goes to the Market. Heinz-Dieter Meyer ve Brian Rowan (Eds). *The New Institutionalism in Education*. (s. 15-32). Albany, NY: State University of New York Press.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.

- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1991). Introduction. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* içinde (s. 1-38). Chicago: University of Chicago Press.
- Ethington, P. J. ve McDonagh, E. L. (1995). The common space of social science inquiry. *Polity*, 28(1), 85-90.
- Fidan, T. ve Öztürk, İ. (2015a). Perspectives and expectations of union member and non-union member teachers on teacher unions. *Journal of Educational Sciences Research*, 5(2), 191-220.
- Fidan, T. ve Öztürk, İ. (2015b). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 905-914.
- Giles, C. ve Hargreaves, A. (2006). The sustainability of innovative schools as learning organizations and professional learning communities during standardized reform. *Educational Administration Quarterly*, 42(1), 124-156.
- Hanson, M. (2001). Institutional theory and educational change. *Educational administration quarterly*, 37(5), 637-661.
- Harriss, J. (2006). Institutions, politics and culture: A case for 'Old' institutionalism in the study of historical change. Wimmer A. ve Kössler R. (Ed). *Understanding Change* içinde (s. 177-186). London: Palgrave Macmillan UK.
- Harty, S. (2005). Theorizing Institutional Change. A. Lecours (Ed.). *New Institutionalism: Theory and Analysis* içinde (s. 51-79). Toronto: University of Toronto Press.
- Hasselbladh, H. ve Kallinikos, J. (2000). The project of rationalization: a critique and reappraisal of neo-institutionalism in organization studies. *Organization studies*, 21(4), 697-720.
- Hawley, A. H. (1986). *Human Ecology: A Theoretical Essay*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Jepperson, R. L. (1991). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (s. 143-163). Chicago: University of Chicago Press.
- Jesson, J. K., Matheson, L. ve Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jordan, W. J. ve Cooper, R. (2003). High school reform and Black male students: Limits and possibilities of policy and practice. *Urban Education*, 38(2), 196-216.
- Kaynak, R. ve Bülbül, M. (2008). 360-derece geri bildirim sisteminde değerlendirme farklılıkları. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences*, 13(1), 269-292.
- Kostova, T., Roth, K. ve Dacin, M. T. (2008). Institutional theory in the study of multinational corporations: A critique and new directions. *Academy of management review*, 33(4), 994-1006.
- Levy, D. C. (2004). *The New Institutionalism: Mismatches with Private Higher Education's Global Growth*. WP No. 3 January 2004, PROPHE Working Paper Series.
- Lownpes, V. (1996). Varieties of new institutionalism: a critical appraisal. *Public administration*, 74(2), 181-197.

- Lunenberg, F. C. ve Ornstein A: C. (2008). *Educational Administration. Concepts & Practices*. (Fifth Edition). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- March, J. G. ve Olsen, J. P. (1984). The new institutionalism: organizational factors in political life. *American political science review*, 78(03), 734-749.
- MEB. (2016). *Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü Eğitim ve Öğretim Desteği Başvuru ve Yerleştirme e-Kılavuzu*.
- Meyer, H. D. ve Rowan, B. (2006). Institutional Analysis and The Study of Education. H. D. Meyer ve B. Rowan (Ed.). *The New Institutionalism in Education* içinde (s. 1-14). New York, NY: State University of New York Press.
- Meyer, J. W. (1977). The Effects of Education as An Institution. *The American Journal of Sociology*, 83(1), 55-77.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal Of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1991). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.). *The New Institutionalism In Organizational Analysis* içinde (s. 41-62). Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (2008). The Structure of Educational Institutions. Jeanne H. Ballantine ve Joan Z. Spade (Ed). *Schools and Society: A Sociological Approach to Education* içinde (3. Baskı). (s. 217-225). Los Angeles, CA: Pine Forge Press.
- Öztürk, İ. ve Balcı, A. (2014). Millî eğitim bakanlığının 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden yapılandırılmasına ilişkin Ankara ili kamu ilköğretim ve ortaokul yöneticilerinin görüşleri [Views of the state primary school and secondary school principals in Ankara province about the restructure of Ministry of National Education (By decree law No. 652)]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 4(1), 213-241.
- Öztürk-Fidan, İ. (2017). Kenya eğitim sistemi: Amaç, yapı ve süreç bakımından Türkiye ile karşılaştırılması. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(3), 1-19.
- Parsons, T. (1956). Suggestions for A Sociological Approach to The Theory of Organizations-I. *Administrative Science Quarterly*, 1(1), 63-85.
- Polatcan, M., Öztürk, İ. ve Saylık, A. (2016). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin görüşleri. *Route Educational and Social Science Journal*, 3(1), 126-138.
- Powell, W. W. ve Colyvas, J. (2008). New institutionalism. S. Clegg, ve J. Bailey (Ed.). *International Encyclopedia of Organization Studies* içinde (s. 976-980). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Rocco, T. S. ve Plakhotnik, M. S. (2009). Literature reviews, conceptual frameworks, and theoretical frameworks: Terms, functions, and distinctions. *Human Resource Development Review*, 8(1), 120-130.
- Rowan, B. (2006). The New Institutionalism and The Study of Educational Organizations: Changing Ideas for Changing Times. Heinz-Dieter Meyer ve Brian Rowan (Ed.). *The New Institutionalism in Education* içinde (s. 15-32). Albany, NY: State University of New York Press.

- Sanders, N. M. (1990). Organizational Meanings of Curriculum Differentiation Practices. Reba Page ve Linda Valli (Eds.). *Curriculum Differentiation: Interpretive Studies in US Secondary Schools*. (s. 207-230). New York, NY: State University of New York Press.
- Scott, W. R. (1975). Organizational Structure. *Annual Review of Sociology*, 1, 1-20.
- Scott, W. R. (1987). Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.
- Scott, W. R. ve Meyer, J. W. (1991). The organization of societal sectors. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (s. 108-140). Chicago: University of Chicago Press.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations. Foundations for Organizational Science*. London: SAGE Publications, Inc.
- Selznick, P. (1949). *TVA and the grass roots: A study of politics and organization (Vol. 3)*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Selznick, P. (1984). *Leadership in Administration. A Sociological Interpretation*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism" old" and" new". *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Sever, M., Soğuksu, A. F., Türe, E., Koçmar, Y., Olğun, M., Üçüncü, N. ve Öztürk, İ. (2016). What Does It Mean To Be a Student in Different Types of High Schools in Turkey through The Eyes of Students?. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(1), 231-259.
- Spillane, J. ve Burch, P. (2006). The Instructional Environment and Instructional Practice: Changing Patterns of Guidance and Control in Public Education. H. D. Meyer ve B. Rowan (Ed). *The New Institutionalism in Education* içinde (s. 87-102). Albany, NY: State University of New York Press.
- Weber, M. (2008). *Bürokrasi ve Otorite*. (3. Baskı). Ankara: Adres Yayınları.
- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1-19.
- Zucker, L. G. (1983). Organizations as institutions. S. B. Bacharach (Ed.). *Research in The Sociology of Organizations* içinde. Greenwich, CT: JAI Press.
- Zucker, L. G. (1991). The role of institutionalization in cultural persistence. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (s. 83-107) Chicago: University of Chicago Press.