

**ÖRGÜTSEL ANALİZDE KURUMSAL TEORİ VE AFYON
MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİ**

Kerim ÖZCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Belkıs ÖZKARA

Afyon

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2004

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ**ÖRGÜTSEL ANALİZDE KURUMSAL TEORİ VE AFYON MERMER
SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİ****Kerim ÖZCAN****İşletme Anabilim Dalı****Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü****Haziran 2004****Danışman: Doç. Dr. Belkıs ÖZKARA**

1960 ve sonrasında çevre, örgütsel analizde önem kazanmaya başlamış ve çevrenin örgütlerin yapı ve işleyişine etkisini inceleyen yeni yaklaşımlar doğmuştur. Bu yaklaşımlardan biri olan kurumsallaşma yaklaşımı, örgütlerin yapı ve davranışlarının sadece pazar ve piyasa talepleri tarafından değil aynı zamanda kurum niteliğindeki baskı ve beklentiler tarafından da etkilendiği ileri sürmüştür. Bu bağlamda örgütün çevresini teknik ve kurumsal çevre olmak üzere iki ayrı kategoride ele almıştır. Örgütler bir yandan faaliyetleri ve iş performansları gibi konuların çerçevelediği teknik çevrenin diğer taraftan kurum haline gelmiş çeşitli baskı ve beklentilerin etkisindedir.

Bu çalışmanın amacı Afyon mermer sektörünün kurumsal bağlamını, kurumsallaşma sürecini incelemektir. Son yirmi yıldır yaygınlaşan ve Afyon ekonomisi için önemli bir faaliyet alanı olduğu bilinen mermer işletmeciliğinin ve bu sektörün kurumsal çevresi ve kurumsal dinamikleri, yine son yirmi yıldır örgüt teorisinde sıkça kullanılmaya başlayan kurumsal teorinin öngörülleri ışığında incelenecektir.

ABSTRACT**INSTITUTIONAL THEORY IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND THE
INSTITUTIONAL DYNAMICS OF MARBLE SECTOR IN AFYON****Kerim ÖZCAN****Department of Management****Afyon Kocatepe University, The Institute of Social Sciences****June 2004****Advisor: Doç. Dr. Belkıs ÖZKARA**

In 1960 and afterwards environment got importance in organizational analysis and new approaches that considering the effects of environment on organizations' structure and operation appeared. Institutionalization approach, one of these approaches, claim that organizations' structure and behaviors are effected not only by market demands but also by pressures and expectations in the form of institutions. In this context, it considers organizations' environment in two different categories: technical and institutional environment. Organizations are effected by its technical environment which is framed by its activities and task performance on the one hand, and they are effected by different kinds of pressures and expectations that become like institution on the other hand.

The aim of this study is to analyze the institutional context and the process of institutionalization for marble sector in Afyon. The institutional environment and institutional dynamics of the marble enterprise, which is getting widespread for last 20 years and known as an important field for the economy of Afyon, and the marble sector is examined in the lights of institutional theory that is used frequently for last 20 years in the organization theory.

ÖNSÖZ

Çalışmanın hazırlanma sürecinde değerli görüşleriyle bana yol gösteren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Belkıs ÖZKARA' ya, çalışmanın düzenlenmesinde ve düzeltmelerinin yapılmasında katkılarını esirgemeyen değerli dostlarıma ve çalışma arkadaşlarıma ve her konuda desteklerini hissettiğim sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

Kerim ÖZCAN

ÖZGEÇMİŞ

Kerim ÖZCAN

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Eğitim

Lisans: 1999 Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Lise: 1994 Elbistan Mükrimin Halil Lisesi

İş/İstihdam

2002 –Araştırma Görevlisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: Elbistan, 5 Haziran 1976 Cinsiyet: Erkek

Yabancı Dil: İngilizce

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI..... | iv |
| ÖNSÖZ..... | v |
| ÖZGEÇMİŞ..... | vi |
| İÇİNDEKİLER..... | vii |
| TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ | xi |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUM, KURUMSALLAŞMA VE KURUMSAL TEORİ

| | |
|--|-----------|
| I. KURUM VE KURUMSALLAŞMA KAVRAMLARINA İLİŞKİN ÇEŞİTLİ TANIM VE GÖRÜŞLER..... | 4 |
| A) SOSYOLOJİK ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA | 4 |
| B) İKTİSADİ ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA | 11 |
| C) ÖRGÜTSEL ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA | 14 |
| II. KURUMSAL TEORİ VE ÖRGÜTLER..... | 18 |
| A) ESKİ KURUMSAL TEORİ | 19 |
| B) YENİ KURUMSAL TEORİ..... | 21 |
| 1. Kurumların Düzenleyici Yönü | 25 |
| 2. Kurumların Kural Koyucu (Normatif) Yönü | 26 |
| 3. Kurumların Bilişsel Yönü | 27 |
| C) KURUMSAL TEORİDE ESKİ-YENİ KARŞILAŞTIRMASI..... | 30 |
| D) KURUMSAL TEORİ İLE KAYNAK BAĞIMLILIĞI VE POPÜLASYON EKOLOJİSİ TEORİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ | 34 |
| III. ÖRGÜTSEL AÇIDAN KURUMSALLAŞMANIN NEDENLERİ..... | 37 |
| A) MEŞRUIYET KAZANMA | 37 |
| B) VARLIĞINI GÜVENCEDE BULUNDURMA..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| C) DEĞER ÖZDEŞLEŞMESİ..... | 41 |
| D) KURUMSAL KİMLİK KAZANMA | 42 |
| IV. KURUMSALLAŞMANIN DOĞAL SONUCU: EŞBİÇİMLİLİK VE EŞBİÇİMLİLİĞE YOL AÇAN KURUMSAL BASKILAR | 43 |
| A) KURUMSALLAŞMANIN ÖRGÜTSEL ALANDAKİ SONUCU: EŞBİÇİMLİLİK..... | 43 |
| 1. Rekabetçi Eşbiçimlilik..... | 45 |
| 2. Kurumsal Eşbiçimlilik..... | 46 |
| B) EŞBİÇİMLİLİĞİN NEDENLERİ: ZORLAYICI, TAKLİTÇİ VE NORMATİF KURUMSAL BASKILAR | 47 |
| 1. Taklitçi (Mimetic) Kurumsal Baskılar | 48 |
| 2. Zorlayıcı (Coercive) Kurumsal Baskılar | 50 |
| 3. Kural Koyucu (Normatif) Kurumsal Baskılar..... | 51 |

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL AÇIDAN ÖRGÜTLERİN ÇEVRESİNE BAKIŞ VE MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL ÇEVRESİ

| | |
|--|-----------|
| I. TEKNİK VE KURUMSAL ÇEVRE | 54 |
| A) TEKNİK ÇEVRE | 56 |
| B) KURUMSAL ÇEVRE | 57 |
| C) KURUMSAL ÇEVRE TEKNİK ÇEVRE İLİŞKİSİ..... | 59 |
| II. MERMER SEKTÖRÜ VE KURUMSAL ÇEVRESİ | 62 |
| A) TÜRKİYE MERMER SEKTÖRÜNE GENEL BİR BAKIŞ..... | 62 |
| B) GENEL OLARAK MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL ÇEVRESİ | 68 |
| 1. Yasal Çerçeve | 69 |
| a) Taş Ocakları Nizamnamesi..... | 70 |
| b) 3213 Sayılı Maden Kanunu | 72 |
| c) Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği | 76 |
| d) Orman Kanunu | 79 |
| e) Milli Emlak Genel Müdürlüğü Mevzuatı | 81 |
| f) Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu..... | 83 |

| | |
|---|------------|
| g) Mera Kanunu, Milli Parklar Kanunu ve Turizmi Teşvik Kanunu..... | 84 |
| 2. Kredi, Fon ve Teşvikler | 86 |
| a) Madencilik Fonu | 86 |
| b) Teşvikler | 89 |
| 3. Hükümet Politikaları..... | 92 |
| 4. Mesleki ve Ticari Kuruluşlar..... | 93 |
| a) Türkiye Mermer Doğal Taş Ve Makineleri Üreticileri Birliği - TÜMMER .. | 93 |
| b) Maden Mühendisleri Odası | 95 |
| c) Jeofizik Mühendisleri Odası | 97 |
| d) Çevre Mühendisleri Odası..... | 98 |
| e) Ticaret ve Sanayi Odaları ve Mermer Dernekleri..... | 99 |
| 5. Fuarlar ve Dergiler | 100 |
| 6. Eğitim..... | 100 |
| 7. Standartlar | 103 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AFYON MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİYLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

| | |
|---|------------|
| I. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 106 |
| II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI..... | 107 |
| III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ | 108 |
| IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI..... | 110 |
| A. AFYON MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİNİN BELİRLENMESİ..... | 111 |
| 1. Afyon Mermer Sektörünün Bugününe Genel Bir Bakış: Üretim, İhracat | 111 |
| 2. Afyon Mermer Sektöründe Kurumsal Bağlamın Oluşumu, Değişimi ve Sektörün Kurumsal Dinamikleri..... | 112 |
| B. AFYON MERMER SEKTÖRÜNDEKİ İŞLETMELERİN KURUMSAL BASKILARI ALGILAMALARI | 118 |
| 1. Anketi Cevaplayanların ve İşletmelerin Demografik Özellikleri..... | 118 |
| 2. Kurumsal Çevre Unsurları ile İlgili Bazı Sıklık Analizleri..... | 121 |

| | |
|--|------------|
| 3. Kurumsal Baskı Kategorilerinin Algılanması..... | 128 |
| 4. Eğitim Düzeyi İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi | 130 |
| 5. Anketi Cevaplayanların İşletmedeki Pozisyonu İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi | 131 |
| 6. İşletmelerin Hukuki Şekli İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi | 133 |
| 7. İşletmelerin Sektördeki Faaliyet Süreleri İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi | 134 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 138 |
| KAYNAKÇA..... | 141 |
| EKLER..... | 149 |

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|-----|
| Şekil 1. Kurumsallaşmanın Kurum-Eylem İlişkisine Dayalı Süreç Modeli..... | 9 |
| Tablo 1. Eski Yeni Karşılaştırması..... | 33 |
| Tablo 2. Eşbiçimliliğe Sebep Olan Kurumsal Baskılar..... | 53 |
| Şekil 2. Teknik ve Kurumsal Çevrenin Etkisi Altında Bulunan Örgütler..... | 60 |
| Tablo 3. Dünyanın 7 En Önemli Doğal Taş Üretici Ülkesi..... | 66 |
| Tablo 4. Türkiye Doğal Taş İhracatı 2000-2002..... | 67 |
| Tablo 5. Mermer Ruhsatlarının Yıllara Göre Durumu..... | 74 |
| Tablo 6. Anketi Cevaplayanların Demografik Özellikleri..... | 119 |
| Tablo 7. İşletmelerin Demografik Özellikleri..... | 120 |
| Tablo 8. İşletmelerin Mesleki Kuruluşlara Üyeliği..... | 121 |
| Tablo 9. İşletmelerin Mesleki Kuruluşların Görüş ve Tavsiyelerini Dikkate Alma Sıklıkları..... | 122 |
| Tablo 10. İşletmelerin Abone Oldukları Meslekle İlgili Dergi Sayıları..... | 122 |
| Tablo 11. İşletmelerin Mermer Sempozyumuna İlgileri..... | 123 |
| Tablo 12. İşletmelerin Mermer Fuarlarına Katılım Oranları..... | 124 |
| Tablo 13. Fuarların İşletmeler Açısından Faydaları..... | 124 |
| Tablo 14. İşletmeleri En Çok Etkileyen Yasalar..... | 125 |
| Tablo 15. İşletmelerin Toplumun Beklentilerinden Ne Anladıkları ile İlgili Sıklık Analizi..... | 126 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 16. İşletmelerin Mermer İhracatının Yaygınlaşması İle İlgili Sıklık Analizi..... | 127 |
| Tablo 17. İşletmelerin Sektördeki En Önemli Üç Kurumsal Unsuru Algılamaları İle İlgili Sıklık Analizi..... | 127 |
| Tablo 18. Değişkenlerin Aritmetik Ortalamaları..... | 129 |
| Tablo 19. Eğitim Durumu İle Baskı Gruplarını Algılama Arasındaki Farklılık Analizi..... | 130 |
| Tablo 20. Anketi Cevaplayanların İşletmedeki Pozisyonu İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi..... | 132 |
| Tablo 21. İşletmelerin Hukuki Şekli İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi.. | 133 |
| Tablo 22. İşletmelerin Sektördeki Faaliyet Süreleri İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi..... | 136 |

GİRİŞ

Yirminci yüzyılın başında bilimsel bir kimliğe kavuşan yönetim disiplini, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte yeni teoriler üretirek gelişmiştir. Klasik yönetim teorilerinin ardından 1930'lu yıllarda neo-klasik yaklaşım diğer bir adıyla davranışsal yaklaşım ortaya çıkmış ve klasik yönetim yaklaşımlarının katı verimlilik yönlü mekanik örgüt anlayışını eleştirmiştir.

Bununla birlikte neo-klasik yönetim insan faktörünü devreye sokarak örgütlerin amaçlara götüren mekanik araçlar olarak görülmesini eleştirse de yine değerlendirmeyi sadece örgüt içinde yapmış ve örgütü bağımsız birimler olarak ele almıştır. Örgütlerin geniş sosyal sistemin birer parçası oldukları görüşü ilk kez sistem yaklaşımı ile dile getirilmiştir.

Çevreden girdi alan ve çevreye çıktı sunan örgütlerin sürekli etkileşim halinde oldukları bu bağlamdan bağımsız değerlendirilmesinin, yönetim olgusunun anlaşılmasında eksik kalacağını savunan sistem yaklaşımı, her toplumsal birimin üst ve alt sistemler aracılığıyla birbirleriyle organik bir bağ içinde olduğunu ileri sürmüştür.

Örgüt-çevre ilişkisinde, örgütlerin, alt ve üst sistemleriyle organik bir bağ içinde olduğunu savunan sistem yaklaşımının kavramsal çatısına dayanarak ortaya çıkan kurumsal teori, örgütlerin üst sistemleri olan sosyal yapıların içinde yerleşik olduğunu ve bu yapılara sıkı sıkı bağlı olduğunu varsayarak; örgütlerin sosyal ve kültürel bağlamdan ayrı birer varlıklar olarak görülemeyeceğini savunmuştur. İlk olarak 1950'lerde Selznick ile ortaya çıkan kurumsal teori yönetim teorilerindeki asıl yerini ve popüleritesini 1980'lerden sonra yeni kurumsal teori ile kazanmıştır.

Kurumsal teori diğer çevreye uyum yaklaşımlarının aksine örgütleri çevre karşısında tek başına birer birim olarak değil de, popülasyon ekolojisi ile birlikte, örgütleri bir topluluk, bir nüfus olarak ele almış ve çevrenin etkilerini bu örgütler topluluğu kapsamında değerlendirmiştir. Çevreyi geniş sosyal sistemler olarak

değerlendirdiği için, bu sistemlerin kültürel ve toplumsal boyutunu da gözetenek çevrenin örgütler üzerinde sadece verimlilik, karlılık, pazar payı gibi teknik yönlü baskılar kurmayacağını; aynı zamanda toplumsal bağlamın yerleşik bir parçası olan ve bu bağlam içinde yaşamına devam etmek isteyen örgütler üzerinde kurumsal baskılar da oluşturacağını ileri sürmüştür. Bu baskıları, kurumsal teorinin önde gelen teorisyenlerinden Powel ve Di Maggio üç grupta ele almıştır. Bunlar taklitçi, zorlayıcı ve normatif kurumsal baskılardır.

Örgütlerin çevresel belirsizlik, çevresel karmaşıklık gibi durumlarda başvurduğu çözüm yollarından biri mevcut duruma en uygun uygulamaların adapte edilmesidir. Bu anlamda örgütler, buldukları örgütsel alan içinde genellikle lider örgütler tarafından başlatılan bir takım uygulamaları herhangi bir getirisi olmasa da taklit ederler. Moda niteliğindeki uygulamaların doğmasında taklitçi baskıların önemli bir payı vardır. Diğer taraftan örgütler, toplumsal beklentilerin bir takım yansıması olarak ortaya çıkan yasalar ve yasa niteliğinde yaptırım gücü olan olguların da baskısına maruz kalırlar. Örneğin belirli oranda bedensel özürünü istihdam etme, sağlığa zararlı maddelere yasal uyarı koyma, iklimi ve çevreyi olumsuz yönde etkileyecek atıklar için bir takım önlemler alma gibi uygulamalar zorlayıcı baskıların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yazılı olmayan ama norm niteliği kazanmış, kural gibi kabul edilemeye başlanmış yapı ve uygulamalarda örgütleri kendine uymaya zorlamaktadır.

Örgütlerin bu baskılara uymasının temel sebebi, içinde bulunduğu geniş sosyal alanda meşru görünme, bu sayede kaynaklardan pay alabilme ve varlığını devam ettirebilmedir. Bu baskılara uyan örgüt, toplumda bilişsel olarak bir meşruiyet oluşturacaktır. Varlığının, uygulamalarının sorgulanmaması bir anlamda da örgütlerin, başarılı gibi görünmesini sağlayacaktır. Böylece kaynakların tahsisinde önemli bir engelle karşılaşmayacak ve devamlılığını sürekli kılacaktır.

Örgütleri tek tek değil de topluluk ya da popülasyon olarak alan kurumsal teoriye göre her örgüt bu sürece uyacağı için, örgütlerin yapı ve faaliyetleri gittikçe birbirine benzemeye başlayacak, bir homojenleşme süreci doğacak ve sonuçta örgütsel eşbiçimlilik ortaya çıkacaktır.

Kurumsal teorinin bu temel varsayımları ışığında, Afyon'un ekonomisinin önemli bir bölümünü yüklenen ve aynı zamanda Türkiye'nin önde gelen rezervlerine sahip olan mermer sektörünün nasıl bir kurumsal bağlamda bulunduğu, bu bağlama hangi süreçten geçerek geldiği ve şu anda hangi kurumsal dinamiklerin sektörün kurumsallaşma sürecinde etkili olduğu bu çalışma ile ortaya konmaya çalışılacaktır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde kurum ve kurumsallaşma kavramları, örgütsel anlamda kurumsallaşma, kurumsallaşmanın nedenleri, kurumsallaşmanın sonuçları gibi temel teorik kavramlar tartışılmıştır. İkinci bölümde teknik çevre-kurumsal çevre tanımlaması çerçevesinde mermer sektörünün genel olarak kurumsal çevre unsurları incelenmiştir. Son bölümde iki aşamalı bir uygulama ile, önce nitel sonra nicel araştırma yöntemleri ile, Afyon mermer sektörünün kurumsal bağlamı, kurumsal çevre unsurları ve kurumsallaşma süreci analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUM, KURUMSALLAŞMA VE KURUMSAL TEORİ

I. KURUM VE KURUMSALLAŞMA KAVRAMLARINA İLİŞKİN ÇEŞİTLİ TANIM VE GÖRÜŞLER

Kurum ve kurumsallaşma kavramı, yaklaşımlar arasında önemli değişikliklerle farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kurumsal teoriye makul bir şekilde başlamak için en başta bir değil birden çok varyasyonun olduğunu kabul etmek gerekir. Bunlardan bazıları daha dikkatlice tanımlanmıştır ve tanım ve referansları açıktır diğer taraftan bazılarının kavramsallaştırması daha az açıktır. Farklı yaklaşımlar arasında bir benzerlik var gibi görünse de çok fazla mutabakat yoktur (Scott, 1987: 493).

Son çalışmalar kurumla ilgili çok çeşitli tanımların olduğunu göstermiştir. Antropoloji, iktisat, siyaset bilimi, psikoloji ve sosyoloji gibi tüm temel disiplinler bu konuyla ilgilenmiş ve her biri ona kendi anlam ve sınırını yüklemiştir (Scott, 1992: 55). Ancak kurum ve kurumsallaşma en çok sosyoloji, iktisat ve örgüt teorisinin konusu olmuştur.

A) SOSYOLOJİK ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA

Kurum kavramı eskiden beri sosyolojinin başlıca dayanaklarından biri olmuştur (Barley ve Tolbert, 1997: 93). Kurumlar nedir? Nasıl işlerler? Bilerek mi oluşturulur yoksa niyet edilmediği halde mi ortaya çıkarlar? Ne zaman ve neden değişirler (Holm, 1995: 398)? Sosyoloji bu sorulara cevap arayarak, bir anlamda, pek çok disipline konu olan ve sosyolojik süreçlerin analizinde ve açıklanmasında önemli bir unsur olan bir kavramın köklerine inmeye ve onu anlamaya çalışmaktadır.

Pek çok terimde olduğu gibi kurum kavramı günlük dilde ve sosyolojide birbirinden çok farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Aydın, 1997: 13). Günlük dilde genellikle kurumsal bir işlevi yerine getiren kuruluşlara kurum denilmektedir, bir spor kulübü veya muhtaç çocukların barındığı yer kurum olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 1997: 13). Sözlük anlamına bakıldığında karşımıza ‘kuruluş, müessese, tesis’ anlamları çıkmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1998: 1417). Ancak kuruluş anlamına gelen kurum ile bir toplum içinde yerleşmiş ve o topluma ait kültürün bir ögesi haline gelmiş olan kurum birbirinden farklıdır. Kuruluş anlamına gelen kurumda maddi işlevleri olan somut bir varlık söz konusu iken; sosyal ve kültürel bir öge olarak anlaşılan kurumda ise bir toplumun üyelerince paylaşılan ilişki sistemleri kastedilir. Burada asıl olarak toplumun üyelerince paylaşılan ilişki sistemleri anlamına gelen ‘kurum’ kavramı üzerinde durulacaktır.

Bu bağlamda kurum kavramını, biri dar öteki ise geniş olmak üzere iki anlamda anlamak olanaklıdır. Örneğin bir ilkokul, bir lise, bir üniversite dar anlamda birer kurumdurlar. Ama bunların hepsini birden gözönüne aldığımızda, bunların hepsinin bir bütünü, geniş anlamda eğitim kurumunu oluşturduklarını anlarız. Eğitim kurumu içinde bütün bu dar anlamdaki öğretim kurumlarının görelide olsa eşgüdüm ve uyum içinde bulduklarını, ortak bir yaklaşım ve eğitim politikası izlediklerini görürüz. Bunun gibi herhangi bir toplumdaki yargı evleri, ticari hukuk, ceza hukuku, ya da kamu hukuku hep dar anlamda birer kurumdurlar. Ama hepsi birden toplumun eşgüdümlemiş, uyumlu hukuk kurumunu oluşturur (Ozankaya, 1999: 182). Bu kurumlar toplumun düzenini ve sürekliliğini sağlamayı ve insan davranışlarındaki belirsizliği azaltmayı amaçlar.

Kurumun tam bir tanımının yapılabilmesi için belli özellikleri gözönünde bulundurulmalıdır. Buna göre kurumun temel öğeleri şunlardır (Aydın, 1997: 14):

- a) Kurumlar belli bir amacı gerçekleştirmeye yöneliktir.
- b) Söz konusu ihtiyacın gerçekleştiriliş biçimi oldukça süreklilik kazanmıştır.
- c) Kurumlar gerek alt kurumlarıyla gerekse diğerleriyle yapılanmış, örgütlenmiş ve eşgüdümlemişdir.
- d) Her kurum diğerleriyle yakından ilişkili olmasına rağmen kendi alanında biricik bir yapıdır. Bir başka deyişle temel kurumlar bir ‘görelide bağımsızlığa’ sahiptirler.

e) Kurumlar zorunlu olarak değer yüklüdürler. unk kültürün normatif kodlarını içerirler.

Scott' a göre ise kurumlar Şu ögelerden oluşur (Scott, 1992: 56):

1. Anlam sistemleri ve davranış kalıpları.
2. Temsili, kurucu ve normatif ögelerden oluşan sembolik geler.
3. Bunları güçlendiren düzenleyici süreçler.

Bütün bu nitelikler gözönünde bulundurulursa ortalama Şöyle bir tanım yapılabilir: Kurum, sosyal kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaya çıkmış, süreklilik kazanmış, eŐgdmlenmiŐ olduğa onaylanmıŐ yaygın sosyal örüntü (kalıp), rol ve ilişki yapısıdır (Aydın, 1997: 14). Örneğin, evlilik, mukavele, sigorta, işletme, el sıkma birer 'kurum' örneğidir. Bunların bazıları kltr ağırlıklı, bazıları ekonomik ve yapısal ağırlıklı, kabul edilmiş yerleşmiş ilişkiler düzenidir (Koçel, 1999: 278).

Genel sosyolojik bir eğilime göre kurumlar Şöyle doğar: İnsanlar önce ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir eylemde bulunurlar, eylemler tekrarlanır. Tekrarlanan eylemler alışkanlığa dönüŐür. Alışkanlık zamanla gelenek halini alır. Gelenekler kurallaŐtırılır, nihayet normlar kurumlaŐır. Söz konusu edilen süreç kısaca Şöyle zetlenebilir:

Eylem- tekrar- alışkanlık- adet- norm- kurum (Aydın, 1997: 25).

Bu tanımlamalar ışığında kurumu örgüt ve gruptan ayırmak gerekir. Birbiriyle ilişkisine rağmen kurum gruptan da rgttn de ayrı bir özelliğe sahiptir. Genelde grup, belli bir amaç çerçevesinde toplanmıŐ, üyelerin karşılıklı ilişkisi sonucu ortaya çıkmış, çok iŐlevli, somut bir sosyal olgudur. Grup herŐeyden önce bir grup insana tekabül eder ve dolayısıyla somut bir varlığa sahiptir. Örgüt ise bir grubun belli bir kategorisiyle ilgili rollerin, yönetmelik, tesis, teknik vb. gibi maddi bir dayanağa bağlı olarak düzenlenmesidir. Buna göre örgüt, insan unsuru taşıması yani somutluğu bakımından grupla benzerlik gösterir. Ama gruptan farklı olarak örgüt, genelde tek iŐlevlidir, belli bir maddi dayanağa da sahiptir. Bunlara karşılık kurum, bir sosyal grup içinde belli temel işlevleri karŐılayan süreklilik kazanmış, ilişki sistemleri, davranış örüntüleridir(Aydın, 1997: 14). Bununla birlikte yukarıda da belirtildiği gibi kurumu

grup ve örgütten keskin bir şekilde ayırmak mümkün değildir. Mesela eğitim kurumunun birer örgüt olan okulları, üniversiteleri etkileyeceği buna karşılık örgüt olarak okulların da birbirlerine benzer eylem kalıpları sergileyerek eğitim kurumunu şekillendireceği söylenebilir.

Toplumda herşeyin olduğu gibi kurumların da bir işlevi vardır, diğer bir ifade ile kurumlar bir ihtiyacı karşılamaktadırlar. Bu yönüyle kişi ve gruplara benzemektedirler, ancak kurumların farklı yanı, sadece örüntüleşmiş olmaları değil aynı zamanda genelleşmiş olmalarıdır. Kurumların belli başlı işlevleri şöyle sıralanabilir (Aydın, 1997: 16):

a) Kurumlar, kişilerin sosyal davranışlarını kolaylaştırırlar. Toplumun düşünce ve eylem tarzları birey topluma girmeden önce büyük ölçüde düzenlenmiş ve planlanmıştır. Kişi, şeyleri nasıl yaşayacağını öğrenmek veya keşfetmek için zaman ayırmak zorunda değildir. Bunları toplumda hazır olarak bulur. İşte bunu sağlayan, kurumlardır. Buna bağlı olarak kişi belli rol ve ilişkileri ve bunları nasıl yerine getireceğini kurumlardan öğrenir.

b) Kurumlar toplum kültürünün istikrarlığı ve eşgüdümü için birer ajan olarak da hizmet verirler. Kurumsallaşmış düşünme ve davranma yolları insanlar için bir anlam ifade eder, güvenlik aracı sağlar.

c) İstikrar işleviyle yakından bağlantılı bir gerçek de kurumların davranışları kontrol etme yönelimleridir. Kurumlar, toplumun sistemli ve ideal düzeyde beklentilerini içerirler. Kimin nereden, nasıl hareket edeceği önceden belli olduğundan sapmanın ne olduğu da böylece bilinmiş olur.

Kurumlar sosyal olarak yapılanmış ve etkileşim yoluyla devamlılığını sürdüren davranış kalıplarıdır (Barley ve Tolbert, 1997: 94). Onlar gündelik hayatı bir yapıya kavuşturarak belirsizliği azaltırlar. İnsani etkileşimin rehberini oluştururlar. Kurumlar sayesinde sokakta arkadaşımıza selam vermek, araba kullanmak, borç almak, bir iş kurmak ya da her hangi bir şey yapmak istediğimiz zaman bu görevleri nasıl yerine getirmemiz gerektiğini biliriz. Kurumlar bireylerin tercih kümelerini tanımlar ve sınırlarlar (North, 2002: 10).

Kurum kadar sosyal olguların kurumlara dönüştüğü süreçlerin de anlaşılması önemlidir ki bu süreç kurumsallaşma sürecidir (Scharfman, 1994: 238). Kurum kavramından sonra kurumsallaşmanın da Scott'un işaret ettiği gibi farklı kavram ve tanımlarla ifade edildiği görülecektir. Sözlük anlamına bakıldığında kurumsallaşma: kurumsal duruma gelmek; herhangi bir davranış, düşünüş, inanış biçiminin tarih olarak durağan ve toplumca değer verilen kalıplara dönüşmesi süreci (Türk Dil Kurumu, 1998: 1418) olarak tanımlanmıştır. Burada tanım içinde geçen 'tarih olarak durağan kalıplara dönüşme' ibaresine sonraki kısımlarda değinilecek ve örgütsel anlamda kurumsallaşma sürecinin 'devamlılık' şeklinde en temel gerekçelerden biri olarak ortaya çıkacaktır.

Bir başka tanıma göre kurumsallaşma, yeni değer, norm ve yapıların mevcut değer, norm ve yapıların çatısıyla bütünleşme sürecidir. Bu süreç sosyal ilişkilere devamlılık ve öngörülebilirlik kazandırır ve onların sürekliliğini sağlar (Kimberly, 1979: 447).

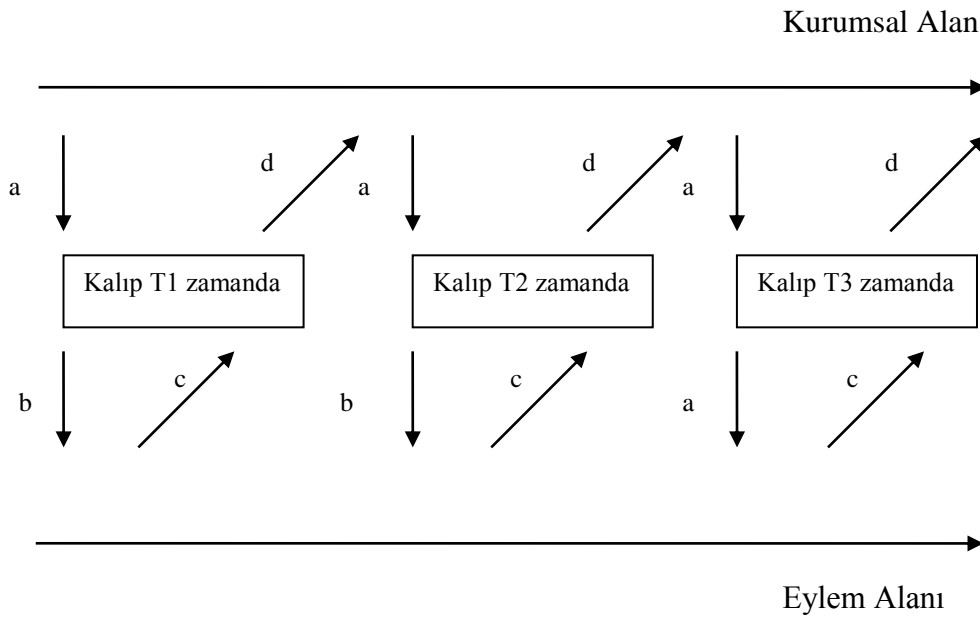
Berger ve Luckman kurumsallaşmayı bir süreç olarak görmüş ve bu sürecin nasıl oluştuğunu tartışmışlardır. Berger ve Luckman'a göre sosyal düzen insanın ürünüdür. Sosyal düzen birey eylemde bulunup bunları yorumlayıp başkalarıyla paylaştıkça ortaya çıkar. Bu yorumlar davranışları kategorize etme çabasıdır ki kişilere benzer şekilde davranma izni verir. Eylem zamanla tekrarlanır ve aynı anlamlar verilir ve başkaları tarafından kurumsallaşma olarak tanımlanır. Eylemin karşılıklı tipikleştirilmesi ortak bir tarih içinde olur. Onlar anlık olarak yaratılamazlar. Oluşturulduğu tarihi süreci anlamadan bir kurumu anlamak imkansızdır. Bu süreci anlamaya çalışan Berger ve Luckman kurumsallaşmayı üç aşamalı bir süreç olarak belirlemişlerdir. Dışsallaştırma, nesneleştirme ve içselleştirme. Bir eylemde bulunuruz(dışsallaştırma), eylemimizi dışsal bir gerçekliğe sahip olduğu için kendimizden ayrı olarak yorumlarız(nesneleştirme), daha sonra nesneleştirilmiş dünya tarafımızdan içselleştirilir(içselleştirme) (Scott, 1987: 495). Böylece eylem ilk ortaya çıktığında bizim dışımızdadır daha sonra benimsediğimizde, değerlerimize ve dünya görüşümüze eklemlediğinde artık bize ait olur.

Barley ve Tolbert kurumsallaşmayı benzer bir şekilde açıklamaya çalışmış; Berger, Luckman ve Giddens' tan aldığı bilgileri sentezleyerek eylem-kurum ilişkisine

dayalı bir modeli kalıplar (scripts) kavramıyla açıklamaya çalışmıştır. Kalıplar genellikle bağlama uygun davranış ve rutinler hakkında bilgi veren zihinsel şema olarak tanımlanır (Johnson, 2000: 573).

Barley ve Tolbert' e göre etkileşim kalıplarının nasıl kurumlara dönüştüğünü araştırmak zor bir iştir. Tarihsel ya da arşive dayalı materyaller günlük eylemlerle kurumların ortaya çıkışı arasındaki bağı belgeleyecek verileri nadiren içerir. Bu yüzden eylemle kurum arasındaki bağı inceleyen çoğu araştırma muhtemelen mevcut kurumlara ve onların değişim süreçlerine odaklanacaktır. Bu süreçlerle ilgili araştırmaları yürütmek etkileşimle kurumsal ilkeler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir kavramsal çerçeve gerektirir. Giddens, Berger ve Luckman'ın bilgilerini sentezleyen böyle bir model şekilde gösterilmektedir (Barley ve Tolbert, 1997: 100).

Şekil 1. Kurumsallaşmanın Kurum-Eylem İlişisine Dayalı Süreç Modeli



a) Kodlama b) Yasalaştırma c) Tekrarlama d) Dışsallaştırma ve nesnelleştirme

Kaynak: Barley ve Tolbert, 1997: 101

Model kurumsallaşmayı işleyişinin zaman içinde gözlemlendiği devam eden bir süreç olarak yansıtır. Yatay oklar Giddens'in sosyal yapı teorisindeki iki alan olan eylem ve kurumun zamandaki uzamını gösterir. İki alanı birbirine bağlayan dikey ve çapraz oklar sosyal sistemin ikiliğini(duality) gösterir. Dikey oklar eylem üzerindeki kurumsal sınırlamaları temsil eder çapraz oklar ise kurumun eylem yoluyla devamlılığını ve değişimini gösterir. Bu durumda, sosyal davranışlar kurumu zaman içinde oluştururken kurumda eylemi eşzamanlı olarak sınırlandırır (Barley ve Tolbert 1997: 100).

İlk aralık (**a** oku) belirli zaman ve mekanda geçen kalıpta kurumsal ilkelerin kodlanmasıdır. Kodlama, Berger ve Luckman'ın önerdiği gibi, sosyalizasyon sırasında yerleşir ve bireyler o ortama uygun olan davranışların yorumlarını ve kuralları içselleştirirler. İkinci aralık (**b** oku) aktörler kurumsal ilkeleri kodlayan kalıpları yasalaştırdığında ortaya çıkar. Yasalaştırma bilinçli bir seçim veya alternatiflerin farkında olma ya da olmama şeklinde de gerçekleşebilir. Eğer aktörler bir kalıbı takip ettiklerinin farkındaysalar neden öyle yaptıklarına ilişkin standart mantıklı bir sebep göstereceklerdir. Bununla birlikte çoğu durumlarda yasalaştırma bilinci yada farkındalığı kapsamaz, aktörler basitçe algılayışlarına göre davranırlar. Bu yüzden Jepperson, eylemler bilinçli seçimler olduğundan kurumların 'eylemler' tarafından oluşturulmadığını tartışır. Kurumsallaşmanın üçüncü aralığı (**c** oku) davranışların eylemi anlamlandıran kalıbı tekrar ettiği ya da değiştirdiği aralıktır. Kurumsallaşmanın dördüncü aralığı (**d** oku) bu süreçte ortaya çıkan davranış kalıplarının ve etkileşimlerin nesnelleştirilmesi dışsallaştırılması ile sonuçlanır. Bu kalıpların belirli aktör ve durumlardan ayrılması demektir: kalıplar normatif 'gerçek' bir nitelik kazanır (Barley ve Tolbert 1997: 101). Başka bir ifadeyle böylece herkes için aynı anlama gelen bir niteliğe sahip olur.

Zucker, kurumsallaşmayı hem bir süreç hem de bir değişken olarak görmüştür. Onun bu ayırımı Mohr tarafından 'değişim teorisi' ve 'süreç teorisi' yaklaşımları şeklinde geliştirilmiştir. Değişim teorisinde soyut değişkenler tanımlanır ve nedensel ilişkiler incelenir. Bağımsız değişkenlerin sonuçlar (bağımlı değişkenler) üzerindeki etkisi incelenir, vurgu sonuca etki eden sebepler üzerinde odaklanır ve bağımsız değişkenler arası ilişkilerde zamanın sonuca etkisinin olmadığı kabul edilir. Bu yaklaşımın teorisyenleri sonuçlara etki eden faktörleri belirlemeye çalışır ve 'bu neden

oldu' sorusunu yöneltirler. Tam tersine süreç teorisyenleri değişkenler arası ilişkiler yerine olayların oluş sırasıyla ilgilenir. Bu olaylar sonuç için gerekli görülür ama yeterli görülmez, vurgu en son sebep üzerinde odaklanır ve olaylar arasındaki zaman düzeninin sonuç için önemli olduğu belirtilir. Süreç yaklaşımı teorisyenleri ise 'nasıl oldu' sorusuna odaklanırlar (Scott, 1992: 83).

Scott ise kurum odaklı dört sosyolojik bakış açısını incelemiş ve kurumsallaşmanın değer aşılama süreci, gerçek yaratma süreci, bir unsurlar sınıfı olma ve sosyal sınıflar olma gibi boyutlarını ele almıştır (Scott, 1992: 496-499).

Berger ve Luckman kurumsallaşmanın kaynağı olarak paylaşılan sosyal gerçekliği göstermiştir. Bu paylaşılan sosyal gerçeklik, toplumda işlerlik kazanan ortak kuralların geliştirilmesini gerektirir. Meyer ve Rowan' a göre bu kurallar kanıksanmış ya da yasal yaptırımları olan kurallar olabilir. Kurumsallaşma sosyal hayata öncelikle aktörlerle ele alınması gereken gerçekler olarak girer. Ayrıca kurumsallaşma, sosyal eylem ve düşünceye kural niteliğindeki statülerle giren süreçleri, zorunlulukları ve gerçekleri kapsar (Scharfman, 1994: 238).

Görüldüğü gibi sosyoloji disiplini içinde kurum ve kurumsallaşma kavramları farklı boyutlarıyla ele alınmış ve farklı tanımlara ulaşılmıştır. Ama hemen her teorisyenin ve bilim adamının kurum ve kurumsallaşma kavramlarına ilişkin birleştikleri ortak noktalar vardır. Kurumların bir toplumda yerleşmiş ortak davranış ve ilişki kalıpları olduğu, geniş kesimler tarafından onaylandığı, kültürel sürekliliği sağladığı, bir ihtiyacı giderdiği ve süreç içinde oluşup evrimci nitelikte değiştiği, bireylerin doğduklarında bu kurumları hazır buldukları pek çok sosyolog tarafından vurgulanmıştır. Bu anlamda sosyolojinin makro düzeyde bir bakış açısı ile kurumu ve kurumsallaşmayı toplumsal eylem temelinde ele aldığı ve toplum bilimi olduğu için toplumla ilişkisini ve bağını gözetenek kurumsal teoriye toplumsal bir boyut getirdiği söylenebilir.

B) İKTİSADİ ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA

John Maurice Clark, Walton Hamilton, Wesley Mitchell ve diğerleri 1919' da Veblen' in de desteğiyle 'kurumsal iktisat' diye tanımladıkları hareketi oluşturmuşlardır

(Hodgson, 2003: 548). Kurumsal iktisat kendi içinde farklılıklar göstermektedir. Ancak bütün kurumcuları bir noktada birleştiren ortak payda, iktisadi alanda bireylerin değil kurumların yer almasıdır (Demir, 1996: 202-203).

Neo-klasik iktisatçılardan farklı olarak kurumsal iktisatçılar temel analiz birimleri olarak bireyleri seçmezler. Onun yerine kurumu seçerler. Veblen, kurumu insanların geneli için ortak olan yerleşmiş düşünce alışkanlıkları olarak tanımlamıştır (Wisman ve Rosansky, 1991: 714). Kurumcu iktisat literatüründe kurum terimi, kelime anlamının çağrıştırdığı yasal organizasyon biçimlerini değil, daha çok geçmişte köklenen ve insan topluluklarını geleceğe taşıyan istikrarlı davranış tarzlarını ve düşünce alışkanlıklarını ifade etmektedir (Demir, 1996: 202).

Kurumcu iktisadın gelişmesinde önemli katkıları olan Commons kurumu, bireysel eylemin, genişletilmesi serbestleştirilmesi ve denetiminde ortaya çıkan toplu eylem biçiminde tanımlamaktadır. Commons, her kurumun bilinçli bir tasarım sonucu ortaya çıkmayacağını ancak sosyal kurumların zorlayıcı müeyyidelere dayalı olarak ortaya çıkacağını savunur. Commons, informal kuralların önemini kabul etse de kurumla ilgili yazdıklarında genellikle kuralları olan yapılara işaret etmiştir. Oysa Carl Menger, bazı kurumların kurallar olmadan gelişebileceğini söylemiş ve bu tür kurumları ‘organik’ kurumlar olarak tanımlamıştır (Hodgson, 2003: 567).

Kurumcu düşünürlerden Wesley C. Mitchel kurumu, geniş kabul gören iyi düzeyde standartlaşmış sosyal alışkanlıklar; Walton Hamilton ise bir grubun alışkanlıkları veya insanların gelenekleri içine yerleşmiş belirli düzeyde geçerliliği ve sürekliliği olan bir düşünce veya eylem tarzı, sosyal olarak belirlenmiş, ilişkilendirilmiş davranış kalıpları kümesi olarak tanımlamaktadır (Demir, 1996: 174).

Neale bir kurumun üç özellikle ayrıştırılabileceğini söylemektedir. Bu üç özellikten ilki, bir etkinlikte bulunan insan grubudur. Kurumun ortaya çıkması ve varlığını sürdürebilmesi, ancak birden çok insanın birlikte birşeyler yapmasıyla mümkündür. İkinci özellik, bu insan topluluğunun yürüttüğü faaliyetlere tekrarlanma, istikrar ve sonucunun tahmin edilmesini sağlayacak kuralların olmasıdır. Üçüncü özellik de, söz konusu etkinlik ve kuralları açıklayan yahut meşrulaştıran ortak bakış

açıların olmasıdır. Bu üç unsur gözönüne alındığında kurum, grup tarafından paylaşılan ortak bakış açılarının bir araya getirdiği durumlardır (Demir, 1996: 175).

Bu farklı kurum tanımlarının, dikkat edildiğinde, birbirinden çok uzak şeylerden bahsetmedikleri görülmektedir. Sosyolojik bakış açısına benzer olarak kurumcu iktisat içinde de kurumlar pek çok iktisatçı tarafından süreklilik kazanmış, sosyal olarak yapılanmış düşünce ve davranış kalıpları olarak tanımlanmaktadır.

Kurumsal iktisadın temel sorusu, niçin kurumların ortaya çıktığı, niçin belirli bir biçimde geliştiği ve etkinlikleri konusunda neler söylenebileceğidir. Kurumların ekonomik davranış üzerindeki etkilerini kurumu kültürle ilişkilendirerek tartışan David Dequech dört tür etkinin varlığından bahsetmiştir. Bunlardan ilki kurumların ‘sınırlayıcı fonksiyonudur’ ki bu neo-klasik ve yeni kurumsalcı iktisatçılar tarafından da vurgulanmıştır. Bununla kültürün düzenleyici şekilde ekonomik davranışı nasıl etkilediğini vurgular. İkincisi kurumların ‘bilişsel fonksiyonudur’. Bu da kültürün bilişsel yönüyle ilgilidir. Bilişsel fonksiyon öncelikle kurumların bireylere sunduğu diğer insanların olası eylemlerinin göstergelerini de içeren bilgiye işaret eder; ikinci olarak da insanların bilgiyi seçtiği, örgütlediği ve yorumladığı gerçeklik algısına işaret eder. Kurumların ekonomik davranış üzerindeki etkisiyle ilgili üçüncü fonksiyonu ‘güdüsel’ ya da ‘amaçsal’ fonksiyonudur. Bu fonksiyon kültürün değerci ve değer üreten yönüyle ilgilidir. Dördüncüsü de ‘duygusal’ fonksiyondur ki bu da kültürün anlam ve duygu içeren yönüne işaret eder (Dequech, 2003: 464).

Kurumcu ekol, temelde insan davranışlarında kurumların, dolayısıyla da kurumları ortaya çıkaran kültürün baskın etkisi olduğunu, hatta, bütün insan davranışlarını kurumların yönettiği ve biçimlendirdiğini kabul etmektedir. Ancak bu kültürün veya kurumların bireyleri yönetmesi, içgüdülerinin arıları yönetmesi gibi değildir. Kurumlar bireylere düşünce ve davranışlarını biçimlendirirken bir çerçeve sunarlar (Demir, 1996: 174). North bu çerçeveyi bir metaforla açıklamıştır: Kurumlar bir toplumda oynanan oyunun kurallarıdır; daha formal bir anlatımla insanlar arasındaki etkileşimi biçimlendiren, insanların getirdiği kısıtlamalardır (North, 2002: 9).

Buna göre değerlendirildiğinde kurumcu iktisat insanlar arasındaki etkileşimde neo-klasik iktisadın iddia ettiği gibi bireyleri rasyonel birer aktör olarak düşünmenin

çok da doğru olmayacağını ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle ekonomik ilişkileri kurumların varlığından bağımsız olarak ele alan neo-klasik iktisadın savunduğu gibi bireylerin rasyonel bir bilişle sadece ekonomik refahı maksimum kılma amacında olamayacağını; bunun yerine diğer toplumsal kurumların da iktisadi ilişkilerde kendini göstereceğini ileri sürer. Bireylerin hayır kuruluşlarına önemli miktarlarda bağışta bulunmaları ve bir kurum olan ‘bağışta bulunma’ olgusunun, bireylerin kendi refahını maksimum kılma çabası olan rasyonel aktör davranışıyla açıklanamayacağını ifade etmek buna bir örnek olabilir.

Bu bağlamda iktisatta kurumsal ekol kendi içinde farklı akademisyenler çıkarmış ve farklı düşünceler üretmiş olmasına rağmen teorik ve metodolojik olarak bütün kurumsal ekonomistleri kapsayan belirli ortak noktaları mevcuttur. Bunların en önemlilerinden birisi teorik yaklaşımlarında neo-klasik modelin öngördüğü ‘ekonomik insan’ modelini reddetmiş olmasıdır (Kurtulmuş, 2001: 45).

Özet olarak iktisadi anlamda kurumsallaşma bireyleri rasyonel varlıklar olarak tek tek ele alan neo-klasik iktisada karşılık ekonomik ilişkileri kurumlarla birlikte düşünmüştür ve neo-klasik iktisadın ‘diğer faktörleri sabit’ varsayarak ekonomik davranış üzerine odaklanan kapalı sistemine karşı onun, kurumlar gibi dış çevre unsurlarının etkisi altında olacağını ileri sürerek, daha bütüncül bir bakışla, iktisadi süreçlerin sosyal sistemlerden soyutlanmasının doğru olamayacağını vurgulamıştır.

C) ÖRGÜTSEL ANLAMDA KURUM VE KURUMSALLAŞMA

Sosyoloji, kurumları toplumdaki bireylerin eylemlerinin tekrarlanması ve bu eylemlerin geniş kitleler tarafından onaylanıp benimsenen ilişki ve davranış kalıplarına dönüşmesi olarak alıyordu. İktisat da kurum haline gelmiş bu ilişki ve davranış kalıplarının bireylerin ekonomik davranışlarında etkili olacağını savunarak, iktisadi davranışın ekonomik güdülerden başka sosyal olguların etkisine de açık olduğunu kabul ediyordu. Bir anlamda sosyolojinin toplumsal eylem olarak kabul ettiği kurumları, kurumcu iktisat iktisadi davranışların açıklanmasında kullanıyor ve neo-klasik iktisadın bireysel ekonomik davranışı tek başına ele alan eğilimine karşın sosyal nitelikli olguları da dikkate alıyordu. Aynı şey 1950’lerden sonra örgüt teorisinde de ortaya çıkmış ve

çevre ve çevrenin bir boyutu olan sosyal olarak yapılanmış kurumlar örgütsel analizde ele alınmaya başlanmıştır.

1950'lerden sonra çevreyi merkeze alan örgüt teorisi çevre-örgüt ilişkisine farklı bir boyut getiren 'kurumların' tek tek örgütler ve örgütsel alan üzerindeki etkilerini kurumsallaşma yaklaşımı ile incelemeye başlamıştır.

Kurumsal teorinin başlangıcı hukuk ve sosyoloji profesörü Philip Selznick' in 1948' de geliştirdiği 'doğal sistem modeli' ne dayanır. Modele göre örgütler için en önemli olan şey araçlar olarak görülmesine rağmen, aslında hayatta kalmalarıdır. Selznick' in bu görüşü 30 yıl sonra adına 'Kurumsallık Teorileri' denilecek teorilerle örgütlerin analizinde kullanılmaya başlanmıştır. Teorinin temellerinin Selznick'e dayanmasına rağmen aslında 'kurumsallık' başlığıyla kabul görmesi, Meyer ve Rowan' ın 1977' de yayınlanan 'Bir Mit Ve Merasim Olarak Sosyal Yapı' başlıklı makaleleriyle olmuştur (Ataman, 2001: 193).

Kurumsal teoriler örgütlere zengin, karmaşık bir bakış açısı sağlamıştır (Zucker, 1987: 444). Kurumsal kavramların başlangıcına kadar örgütler öncelikle üretim ve/veya mübadele sistemleri olarak görülmüştür ve yapılarının büyük oranda teknoloji, mübadele ilişkileri ya da güce dayalı ilişkilerle şekillendiği kabul edilmiştir. Örgütlerin çevreleri de işlem çevreleri olarak düşünülmüştür. Kurumsalcı teorisyenler dikkatleri örgütlerin sembolik yönlerinin ve çevrelerinin önemine yönelterek örgütlerin pek çoğunun yalnızca öncelikle teknik bir sistem olmadığı şeklinde bir farkındalık geliştirmişlerdir. Buna göre örgütler de dahil olmak üzere her sosyal sistem sosyal gerçekliği tanımlayan ve sınırlayan bir kurumsal çevrede varlığını devam ettirir. Aynen teknik çevreleri gibi kurumsal çevreleri de çeşitlidir ve zaman içinde değişir. Onların varlığını ve gücünü inkar etmek örgütlerin yapı ve uygulamalarını şekillendiren neden-sonuç faktörlerini önemsememektir (Scott, 1987: 507-508).

Kurumsalın anlamına ilişkin örgütsel kurumsallaşmadaki teorik yaklaşımların paylaştığı iki tane tanımlayıcı unsur vardır (Zucker, 1987: 444):

- a) Eylemin örgütlenmiş kalıplarının kural niteliğindeki sosyal gerçek özelliği,

- b) Formal yapılardaki yerleşme; özel aktör ya da durumlara bağlı olmayan örgütlerin formal yanları (kişisel olmayan-nesnel).

Buna göre kurumsalcı teorisyenler düzenlenmiş örgütsel davranışların kurumsal çevre içinde ortaya çıkan inanç, değer ve davranışların ürünü olduğunu ifade ederler. Örgütler varlığını devam ettirmek için teknik performansa katkısı az olsa da kurumsal beklentilere uymak zorundadır. Başka bir deyişle kurumsal teori, örgütsel davranışların yalnızca pazar baskılarına değil aynı zamanda kurumsal baskılara (devlet ve meslek kuruluşları gibi düzenleyici kuruluşlardan gelen baskılar ve genel sosyal beklentilerden kaynaklanan baskılar) karşı da bir cevap olduğunu gösterir (Greenwood ve Hinings, 1996: 1025). Diğer taraftan formal örgütler, iş, teknik ilişkiler ve değişimin karmaşık ağına yerleştiği zaman ortaya çıkan genellikle örgütlenmiş ve kontrol edilmiş faaliyetler sistemi olarak anlaşılmaktaydı. Oysa kurumsal teori modern toplumlarda formal örgütsel yapıların oldukça kurumsallaşmış şartlarda ortaya çıktığını vurgulamıştır (Meyer ve Rowan, 1977: 345).

Örgüt teorisi içinde açık sistem modelinin ortaya çıkışından sonra Scott' un da ifadesiyle ilk önceleri örgütler çevre içinde bağımsız birer birim olarak ele alınmıştır. 1960'lı yıllardan sonra örgütlerin çevreleriyle teknik olarak karşılıklı bağımlı olduğu vurgulanmıştır. Bu dönemde örgütler teknik açıdan amaçlara ulaştıran araçlar olarak görülürken çevre de amaçlara ulaşmayı etkileyen koşullar bağlamında değerlendirilmiştir. 1970'lerden sonra ise örgütlerle çevre arasında karşılıklı sosyal ve kültürel bir ilişki olduğu ve örgütlerin geniş sosyal sistemlerin birer parçası olduğu şeklinde bir anlayış gelişmiştir. Bu son görüşü benimseyen kurumsal teori ile birlikte çevre kültürel ve sosyal boyutuyla ele alınmaya başlanmış ve buna bağlı olarak da örgütler çevrenin kurumsal baskıları karşısında teknik performanstan çok devamlılık ve meşruiyete odaklanan yapılar olarak görülmüştür.

Yalnızca verimlilik yönlü davranışlar üzerine odaklanmak yerine kurumsal teori çeşitli mekanizmalarla örgütsel devamlılığı ve istikrarı getiren örgüt üzerindeki kültürel ve sosyal etkilerle ilgilenmiştir. Bu mekanizma Meyer ve Rowan'ın önerdiği meşruiyet, kaynak ve devamlılık kazandıran mitsel mekanizmadır (Wicks, 2001: 663). Dolayısıyla

bu mekanizma ‘örgütsel mit ve ritüellerle düşünmeyi getirmiştir’ (Selznick, 1996: 273). Meyer ve Rowan örgütsel yapının bu rasyonel mitlerini oluşturan üç süreçten bahseder.

1.İlişki Ağının Karmaşıklığı. Toplumdaki ilişki ağı yoğunlaştıkça ve birbirine bağımlı hale geldikçe çok sayıda rasyonelleşmiş mitler ortaya çıkar. Bazıları oldukça geneldir: mesela evrensilliğin ilkeleri(Parsons), sözleşme(Spencer), tazminat(Durkheim), uzmanlık(Weber), farklı mesleklerin, örgütsel programların ve örgütsel uygulamaların hepsi için geçerlidir. Diğer bazı mitler ise belirli yapısal unsurları tanımlar. Bu mitler daha dar çevrelerden kaynaklanıyor ve başka meslek yada programlarda uygulanıyor olabilir(Meyer ve Rowan, 1977: 347).

2.Çevrenin Kollektif Örgüt Düzeyi. Mitler tek tek örgütlerin uygulamalarının sonuçlarında ortaya çıkar ve rasyonellik açısından etkin olduğunun meşruiyet kazanmasıyla yayılır. Çoğu mitin yasal hükme dayalı resmi meşruiyeti vardır. Toplumlar devlet yoluyla kurumlara belirli örgütsel yapıları meşrulaştırma hakkı veren rasyonel-yasal düzenler geliştirmiştir. Merkezi devletin yükselişi ve ulusların entegrasyonunda olduğu gibi örgütlerin entegrasyonu ve kollektifleşmesi rasyonel mitleri doğurur (Meyer ve Rowan, 1977: 347).

3.Yerel Örgütlerin Liderlik Çabaları. Devletin yükselişi ve merkezi kararların kapsamının yerel örgütlere kadar uzanacağı ve onların amaçlarını değiştireceği düşünülür. Ama bu tam anlamıyla doğru sayılmaz çünkü örgütler kurumsal çevrelerine uyarlar ama bu çevreyi şekillendirmede de aktif bir rol oynarlar. Pek çok örgüt yetkililerden izin alarak kendi amaç ve yapılarını kurumsallaştırmaya çalışırlar. Güçlü örgütler kendi ilişki ve yapılarının çevre tarafından uyarlanması ve çevre içinde yerleşmesi için mevcut ilişki ağlarını zorlarlar. Mesela otomobil üreticileri otomobili bir ihtiyaç haline getiren yol yapımına, petrole, ulaşım talep oluşturmaya çalışırlar. Bazı güçlü örgütler kendi amaç ve prosedürlerini topluma kurumsal kurallar olarak kabul ettirmeye çalışırlar. Mesela, otomobil üreticilerinin kamuoyunda arzu edilen arabayı tanımlayan standartları belirleyerek üretim iznini sınırlamak ve kendi otomobillerini satmak istemesi buna bir örnektir (Meyer ve Rowan, 1977: 347).

Görüldüğü gibi önceleri iktisat ve sosyolojiye konu olan kurumlar çevrenin örgüt teorisinde önem kazanmasından sonra çevrenin sosyal ve kültürel bir boyutu olarak örgütsel analizde de yerini almıştır. Sosyoloji kurumların ve kurumsallaşmanın ortaya

çıkışını anlamaya çalışırken; iktisat bu kurumların iktisadi davranışlardaki etkisiyle ilgilenmiş örgüt teorisi ise kurumların örgüt-çevre ilişkisindeki yerini ve kurumsallaşmanın örgütsel alanda gerçekleşme sürecini ele almıştır. Örgüt teorisi kurumu/kurumsalı genelde sosyal olarak yapılanmış, kural niteliğinde, tek tek aktörlere göre değişmeyen eylemin örgütlenmiş kalıpları olarak tanımlamıştır. Meyer ve Rowan kurumları örgütlere ‘meşruiyet ve süreklilik’ kazandırdıkları ve paylaşıldıkları için rasyonel mitler olarak adlandırmış ve bu mitleri doğuran süreçleri, ilişki ağının karmaşıklığı, çevrenin kollektif örgüt düzeyi, yerel örgütlerin liderlik çabaları olmak üzere üç grupta tespit etmişlerdir.

II. KURUMSAL TEORİ VE ÖRGÜTLER

Amerikan sosyoloğu Philip Selznick kurumsal teorinin babası olarak görülmesine (Hatch, 1997: 83) karşın kurumsal teori içindeki düşünce okullarından biri olan örgütsel kurumsalcılık John Meyer, Richard Scott, Soren Christensen ve Sven Erik Sjostrand tarafından geliştirilmiştir ve sosyolojik kurumsalcılığın bir uzantısı olarak düşünülmektedir.¹

Örgütlerin geniş kurumsal çevreler içinde köklü bir şekilde yerleşik olduğu fikri 1970’lerin sonu ve 1980’lerin başına rastlar. Bu teori örgütlerin sınırlı, nispeten özerk ve rasyonel aktörler olduğu şeklindeki kavramlara karşı tepki olarak gelişen teorilerden biridir (Scott ve Meyer, 1994: 1).

Örgüt teorisinde kurumlara olan ilginin artışı, karar verme süreçlerinin ardındaki itici gücün etkinlik olduğu şeklindeki teorilerin gözden düşmesinin veya teknik ve çevresel şartlara uyumdan kaynaklanan formal yapılardaki çeşitliliğin bir sonucudur. Daha geleneksel olan teorilerden farklı olarak kurumsal teori karar verme süreçleri ve formal yapılardaki kültürel etkiler üzerinde durur. Bu teori örgütleri ve onları oluşturan insanları en azından bir kısmı kendi ürünleri olan değerler, normlar, kurallar, inançlar ve kanıksanmış varsayımlar ağı içinde ele alır (Barley ve Tolbert 1997: 93).

İlk zamanlardan beri kurumsal teori ve araştırmalar hızlı bir şekilde gelişmiştir ve hala örgütsel analiz içinde önemli bir yer tutmaktadır (Scott ve Meyer, 1994: 1).

¹ <http://journ.ru.ac.za/staff/nixon/institutionalism.pdf>- (14.01.2004)

Örgütsel kurumsallaşma tarihi süreç içinde iki farklı şekilde gelişmiştir: klasik kurumsal teorisi ve modern kurumsal teori yada diğer isimleri ile eski ve yeni kurumsal teoriler.

A) ESKİ KURUMSAL TEORİ

Kurumsal teorinin de içinde bulunduğu örgüt teorisi yirminci yüzyılın ortalarında karar verme politikaları, karar vermek için gerekli olan bilginin eksikliği, eylemlerin öngörülemeyen sonuçları gibi örgüt içi faaliyetlere odaklandı. Bu dönemde tek tek örgütleri ele alan zengin örnek olay çalışmaları yaygındı. Değişim, organik bir uyarlanma olarak değerlendiriliyordu. Örgütler sosyo-politik ve ekonomik ilişkiler ağına sıkıca yerleşmiş kurumlar olarak görülüyordu. Mesela Selznick, liderleri hem örgüt içinde hem de örgüt dışındaki sosyal ve yasal çevredekilerin karmaşık çıkar ilişkilerini yöneten devlet adamları gibi görüyordu. Bu anlamda Selznick, birbirinden ayrı örgütlerin tekliğini ve benzeşme yerine çeşitliliği yücelten örgüt teorisine katkısı olan bilim adamlarından biriydi (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 82).

Örgütleri tek tek ele alan ve örgüt ile kurumu aynı anlamda kullanan eski kurumsalcılığın temsilcilerinden biri olan Philip Selznick ‘Yönetimde Liderlik(Leadership in Administration)’ adlı eserinin eski kurumsal teorinin kaynağı olarak görüldüğünü vurgular. Philip Selznick bu kitaptaki bulgularla ‘örgüt’ ile ‘kurum’ arasında bir fark olduğunu varsayarak kurumsal teori ile ilgili tespitler yapmıştır. Ona göre kurumsallaşmış bir örgüt yeni bir karakter kazanmaya ve farklı bir rekabeti başarmaya ya da yapısal güçsüzlüğe meyleder. Kurumsallaşma sürecinin izlenmesi, maliyetleri kadar faydaları da, büyük bir liderlik sorumluluğudur. Kurumsal teori, örgütsel etkileşimin ve uyumlaşmanın kalıplarından oluştuğu için farklı şekillerin, süreçlerin, stratejilerin, görünüşlerin ve rekabetin ortaya çıkışını izler. Bu kalıplar iç ve dış çevreye duyarlılık olarak anlaşılmalıdır (Selznick, 1996: 273).

Kurumsallaşmayı daha çok rasyonel açıdan ele alan, bir başka deyişle sadece kuralları ve prosedürleri dikkate alarak organizasyon yapılarını oluşturan ve rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı olarak da adlandırılan bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, formal örgüt üzerinde dururlar ve informal organizasyonu önemsemezler. Bu yaklaşım, insan faktörüne değinmeyen ve organizasyon yapısının mekanik bir işleyişe sahip olduğunu vurgulayan klasik yönetim teorisiyle benzer bakış

açısına sahiptir. Ayrıca bu teori kurumsallaşmayı çevresel koşulların değişmediğini varsayarak ele alır (Karpuzoğlu, 2000: 73). Bu yönüyle eski kurumsalcılığın öngörülleri ile klasik yönetim teorisinin yaklaşımı arasında bir benzerlik olduğu söylenebilir. Her ikisi de görüneni dikkate almakta onların arkasındaki görünmeyen ama önemli sayılan şeylere gereken önemi vermemektedir.

Bu bağlamda rasyonel perspektiften kurumlar, önceden tanımlanmış sorunlara karşı etkin çözümler olarak algılanır. Kurumlar birer araçtır ve karşıladığı fonksiyon bağlamında ele alındığında anlaşılabilir. Bu, kurumların fonksiyonları hakkında fikir vererek katkı sağlayabilir ama neden değiştikleri hakkında bir şey söylemez. Stratejik yönetim alanının dışında olma ve eylemin çatıları olma gibi kurumların önemli yönlerini dikkate almaz (Holm, 1995: 398).

Klasik kurum teorisine göre kurumlar bireysel ve ortak çıkarları düzenler. Bir başka deyişle kurumlar bireysel ve ortak çıkarları uzlaştıran bir araçtır (Holm, 1995: 398). Dinamikler, değişim, sosyal yapı ve değerler üzerine odaklanan teorisyenlerin eylem yönlü perspektifi 'eski' kurumsalcılık olarak tanımlanır (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 82). Eski kurumsalcılıkta etki konusu, koalisyonlar, rekabet eden değerlerle birlikte güç teorisinin merkezinde bulunur (Greenwood ve Hinings, 1996: 1022).

Eski kurumsal teorisinin eleştirilen yönleri onun tanımlayıcı olması (Reich, 2000: 504), kendini tekrar etmesi ve daha çok teorik olmasıdır (Zucker, 1987: 444).

Eski kurumsal teori kurumları daha çok rasyonel açıdan ele almıştır. Kurumların daha çok fonksiyonları üzerinde durmuş, kurumların çıkar ilişkilerini düzenlediklerini ve bir dış çevre unsuru olarak kurumlara uyarlanmanın bazı sorunları çözeceği mesela örgütlere bir takım rekabet avantajları getireceği ve örgütlerin ömrünü uzatacağı kabul edilmiştir. Bu yönüyle eski kurumsal teorisinin 'eylem' yönlü olduğu ileri sürülmüştür. Başka bir ifadeyle kurumlar yapısal bir bakışla değil, uyarlandığında örgütlere getireceği avantajlar bazında 'eylem' yönüyle değerlendirilmiştir. Ayrıca eski kurumsal teori analiz birimi olarak örgütleri tek tek ele almış ve onlar üzerinde yaptığı vaka çalışmalarıyla teorik tespitlere ulaşmıştır. Bu anlamda örgütsel alandaki örgütler arasındaki benzeşmeye de değinmemiştir.

B) YENİ KURUMSAL TEORİ

Modern kurumsal teori örgütleri şekillendiren materyalist güçlere öncelik veren bir grup teorik yaklaşım karşısında ihtiyaç duyulan dengeyi sağlar. Durumsallık yaklaşımı teorisyenleri teknik kısıtları, kaynak bağımlılığı yaklaşımı teorisyenleri kaynak ve bilgi akışının etkisini, Marksistler gücün rolünü, işlem maliyeti iktisatçıları maliyeti en aza indiren güçleri ön plana çıkarırken yeni kurumsalcılık bu dengesizliği idealist konuların – sembolik sistemler, bilişsel şemalar, normatif kodlar – önemini vurgulayarak ortadan kaldırmaya çalışır (Scott , 1994: 56).

Yeni kurumsallaşma olarak da adlandırılan bu yaklaşım, daha çok rasyonel (eski) kurumsal yaklaşımın ele almadığı konular üzerinde odaklanarak kurumsallaşmaya farklı bir boyut kazandırmaya çalışır. Kurumsallaşma analizi yaklaşımını benimseyen araştırmacılar, biçimsel yapının oluşturulmasında içsel faktörler kadar dışsal faktörlere de önem verirler. Dolayısıyla burada dış çevre faktörlerinin dikkate alınması, örgütün devamlılığının sağlanması, belirsizliğin azaltılması ve örgütsel yaratıcılığın artırılması önem kazanır. Yeni kurumsalcı yaklaşımda örgütlerin aynı zamanda sosyal varlık oldukları üzerinde durulur (Karpuzoğlu, 2000: 73).

‘Kurum’ ya da ‘kurumsallaşmanın’ tanımlanma şeklinde eski ile yeni arasında önemli farklılıklar görülmez. Bununla birlikte yeni kurumsalcılıkta pek çok yeni yön vardır. Bunlardan biri örgütsel aktörler arasında sürekli ve itici güç olarak meşruiyet üzerindeki odaktır. Meşruiyet hem ataletin kaynağı hem de belirli şekil ve uygulamaları onaylayan örgütsel bir zorunluluk olarak görülür. Onaylanma, işletmenin yaşadığı kültürel çevreye oldukça duyarlı olması anlamına gelen kurumsal taklidi teşvik eder (Selznick, 1996: 272).

Modern kurumsal düşüncenin merkeze aldığı temel konular şunlardır (Scott ve Meyer, 1994: 2-3):

- Örgütleri oluşturan yapılar ve rutinler daha geniş çevrelerin kural ve yapılarının bir etki ve yansıması olarak ortaya çıkarlar. Örgütler daha geniş bir çevrede oluşan kalıp ya da şablonları yansıtır. Bu kalıpların ortaya çıkışı örgüt doğumlarını ve doğan örgütlerin yapılarını önemli ölçüde etkiler (Scott ve Meyer, 1994: 2-3).

- Örgütlerin üst sistem olan daha geniş çevrelerde ortaya çıkan kalıplara bağımlılığı gevşek bağlanmış (esnek, çevreye çabuk uyarlanan) örgütsel yapıları üretir . Örgütlerdeki devamlılık, örgüt dışından gelen meşruiyetin bir sonucudur ve içsel gevşeklikle oldukça uyumludur. Yerel fonksiyonel gereksinimler örgütsel yapının asıl kaynağı değildir ve muhtemelen uyumlu olmaz (Scott ve Meyer, 1994: 2-3).

- Örgütlemeyi yönlendiren çevresel kalıplar basit direk kontrolün ötesindeki bağlantılar ve etkiler yoluyla işlerlik kazanır. Kurucu ve olgusal yönleri vardır ve anlam sistemlerinden oluşur. Devletin direk kontrolü okulların, firmaların ve hastanelerin yapı ve özelliklerini düzenler. Ama kurumsallaşmış anlam sistemleri okul, hastane ve firmaların neye benzemesi gerektiği, neden değerli olduğu, ne yapması ve ne yapmaması gerektiği gibi konuların tanımlanmasında önemli bir rol oynar (Scott ve Meyer, 1994: 2-3).

- Örgütleri oluşturan ve değiştiren çevresel kalıplar ‘rasyonelleşmiş’ ve ‘rasyonelleştirici’ olarak tanımlanabilir. Kültürel unsurların modern sistemlerde bile formal örgütler üzerindeki etkisi sınırlıdır: değerlerde, zevklerde, estetikte ve bilgide meydana gelen her türlü gelişme toplumu örgütleme yoluyla olduğundan daha farklı etkiler. Modern sosyo-kültürel çevrenin rasyonelleşme eğilimi- anlamları tanımlayan, aktörler ve eylemler üzerindeki kontrol sistemlerini standartlaştıran kültürel şemaların yaratılması- örgütleme yollarını ve örgütsel değişimi oluşturan temel unsurlardır (Scott ve Meyer, 1994: 2-3). Buna göre örgütler üst sistemlerin, daha geniş çevrelerin kural ve yapılarına başka bir deyişle kurumlara göre şekillenir. Bu kurumlar diğer bir ifadeyle onların doğurduğu kalıplar örgütlerin ortaya çıkışında ve yapılışında etkilidirler. Bu kalıplara uyarlanma ihtiyacı örgütleri esnekleştirir. Örgütler ancak bu kalıplara uyarlanarak devamlılığını sağlar ve meşruiyet kazanırlar. Bu bakımdan örgütleri şekillendiren unsurlar yerel bazda fonksiyonel olan gereksinimler değildir, daha üst sistemlerden gelen kalıplar ve şablonlardır ve bunlar kurucu niteliktedir, anlam sistemlerinden oluşur. Örgütlere meşruiyet ve süreklilik sağladıkları için de rasyonel olarak tanımlanabilir.

Esas olarak alınan bu konular gözönünde bulundurulduğunda ‘yeni kurumsalcılık’ örgüt çalışmaları içinde merkezde ilginç kaymalara yol açtığı gibi yeni anlayışlar da

geliştirmiştir. Bununla birlikte asıl olan devamlılık konusu hala güçlüdür çünkü hem ‘eski’ hem de ‘yeni’ bu konuda derince içselleştirilmiş sosyolojik bir hassasiyet yansıtır. Örgüt teorisindeki ve sosyolojideki yeni kurumsalcılık rasyonel aktör modellerinin reddini, bağımsız değişkenler olarak kurumlara ilgiyi, biliş ve kültürle ilgili açıklamalara yönelişi içerir(Selznick, 1996: 272).

Kurumların daha çok kültürel ve bilişsel yönü üzerinde duran yeni kurumsalcılığın kurucuları Meyer ve Rowan gibi Scott’ da kurumların bu yönü üzerinde durur. Ona göre yeni kurumsalcılık ile ilgili çok ve çeşitli çalışmalar yapılmasının sebeplerinden biri onun, ‘yeni költürcölük’, ‘yörsömsölcü dönuşüm’ ve ‘bilişsel devrim’ gibi isimlerle adlandırılan sosyal bilimlerdeki entelektüel gelişmelerle zenginleştirilmesi ve onlara bağlanmasıdır (Scott ve Meyer, 1994: 2-3). Yeni kurumsalcıların bu eğilimini izleyen eski kurumsalcılardan Selznick eski-yeni kıyaslaması yaptığı makalesinde bu eğilimi tartışır. Ona göre yeni kurumsalcılar haklı olarak ‘yapılandırılmış biliş’e ağırlık vermektedirler. Bu faydalı fikir bize, değerlendirmenin ve algılamanın kalıpları ile sosyal olarak yapılandırılmış bir zihniyet tarafından arası bulunmuş költür ve örgütün etkileşimini hatırlatır. İnsanlar örgütlerde sınırlı rasyonellik ile yaşar ve ritüel de olabilen rutinelere güvenerek belirsizliklerle mücadele ederler. Bunlar ve diğer anlayışlar düşünme ve davranmanın çok özel yönlerini teşhis ederek örgütsel süreçlere yakından bakmamıza yardım ederler. Böyle yaparak etkileşim ve karar vermenin önemli sonuçları ile zihniyetlerin örgütsel bağlamda nasıl şekillendiği konusunda daha iyi bir kavrayış kazanırız (Selznick, 1996: 273).

Ancak diğer taraftan özellikle de kültürel ve bilişsel ağırlığı dikkate alıp ‘yeni iyi anlamına gelmez’ diyerek yeni kurumsal teoriye eleştirel bir bakış getiren Hirsch ve Lounsbury onun yapısalıcı ve statik olduğunu tartışarak şu konularda eleştiri yöneltmişlerdir (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 82):

- Yeni kurumsalcılık örgütsel araştırmacıların yıllardır karşı olduğu iktisadın öğretilerinden hareketle örgütü, örgüt popülasyonunu denge noktasına sürükleyen makro süreçlerin zorlamalarına karşı bir atom olarak ele alır.
- Yeni kurumsal teori değişimin örgütsel değil de çevresel olarak belirlendiğini savunur.

- Eski kurumsalcılıktaki eylem perspektifli araştırmacıların değişim, sosyal yapı ve değerlere odaklanmasına karşı yapısalıcı olan yeni kurumsalcıların odağı, biliş, statiklik, sonuçlar ve çevrenin hakimiyeti ve devamlılığıdır,
- Yeni kurumsal teori değişim yerine dirence odaklanır.
- Berger, Giddens ve Luckman'ın bilişsel dönüşümünün takipçisi olduğu için statik ve yapısalıcıdır.
- Eski kurumsalcılığın değerler ve normlar üzerindeki odağına karşın çevresel kuvvetlerin etkisini vurgular.
- Değişimin dışardan geldiğine inanır
- Örgütsel değişime örgütsel perspektiften bakmaz
- Eskinin eylem yönlülüğü yenide daha az görünürdür (visible) eskide ki bu görünürlük yenide yerini olayların makro düzeyde açıklamalarına bırakır
- Eski yüz yüze ilişkilerin hakim olduğu yerel toplumlarda yerleşmiş eylemlere odaklanırken yeni sektörlere, alanlara, toplumlara ve daha üst sitemlere yönelir
- Eski örgütleri tek tek ele alırken yeni örgütsel popülasyona odaklanır
- Eski, sosyalizasyon süreçleri tarafından şekillendirilen değer ve normlara yönelirken yeni bu imajı yıkar ve yerine kurallar, sınıflandırmalar, kanıksanmış özelliklerden oluşan bilişsel lisanı uyarlar.

Hirsch ve Lounsbury yeni kurumsalcılığın özellikle kurumların bilişsel yönüne odaklanmasını eleştirel bir bakışla değerlendirmesine karşın yeni kurumsalcılık kurumların normatif ve düzenleyici yönleri üzerinde de durmuştur. '1980'lere kadar örgüt teorisi durumsallık teorisinin egemenliği altındaydı dolayısıyla bu dönemde örgütün meşruiyet ve kaynak kazanması için çevreye uyumu ve çevreyle bütünleşmesi vurgulandı. Daha sonra bu bakış popülasyon ekolojisi ve yeni kurumsalcılıktan gelen bakışlarla zenginleşti. Bu bağlamda yeni kurumsalcılık çevresel baskıların etkisini ön plana çıkaran ilgiyi popülasyon ekolojisi ile paylaşır (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 82). Yeni kurumsal teoriye göre modern örgütlerin pozisyon, politika, program ve prosedürlerinin çoğu kamuoyunun, önemli kuruluşların görüşlerinin, eğitim sistemi tarafından meşrulaştırılan bilginin, kanunların, baskısı altındadır (Meyer ve Rowan, 1977: 343). Bu baskıları doğuran normatif, düzenleyici ve bilişsel güçler örgütü belirli şekil ve davranışlara yaklaşmaya zorlar (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 80).

Modern kurumsal teori kurumların normatif, düzenleyici ve bilişsel yönlerini açıklar. Buna göre Scott' un da 'tabakalı model' olarak adlandırdığı bir modelle açıklamaya çalıştığı kurumlar şu üç unsurdan oluşur (Scott ve Meyer, 1994: 56-57):

1. Anlam sistemleri ve ilgili davranış kalıpları
2. Temsili, kurucu ve normatif unsurları içeren sembolik unsurlar
3. Bunları güçlendiren düzenleyici süreçler.

Scott üç tabakalı model yerine normatif ve bilişsel olmak üzere iki unsurdan oluşan başka bir kavramsallaştırmanın da yapılabileceğini tartışmıştır. Anlam sistemleri ile temsili ve kurucu unsurların aynı zamanda kurumların bilişsel yönünü, normatif kurullarla düzenleyici süreçlerinde aynı zamanda kurumların normatif yönünü oluşturduğunu belirten Scott kurumların normatif, düzenleyici ve bilişsel yönü üzerinde durur (Scott ve Meyer, 1994, 56).

1. Kurumların Düzenleyici Yönü

Kurumların düzenleyici yönü, uyma (comformity) ve onaya (sanctions) dayalı rasyonel aktör modeli davranışını temsil eder. Kurumlar 'kural koyma, izleme ve eylemleri onaylama' araçlarıyla davranışlara yol gösterir. Güç ya da Scott'un ifadesiyle baskı, kurumsal çatının temel değişkenidir, çıkarları (self-interest) en üst düzeye çıkarmak için uymaya (comformity) teşvik eden kurumsal etkinin esasıdır (Wicks, 2001: 664).

Kurumların düzenleyici yönü örgütsel ve yapısal unsurları işaret eder (Seippel, 2001, 125). Kurum terimi örgüt ve üyeleri üzerinde baskı kuran düzenleyici yapıları gösterir. Kurumlar örgütler ve bireyler için uygun eylemlerle ilgili kural ve beklentiler oluşturur. Bu dışsal etkiler uygun davranışlara ilişkin, örgüt üyelerinden bağımsız olan ve doğal karşılanan, bir temel oluşturur (Wicks, 2001: 663).

Kurumların toplumda oynadığı en önemli rol, insanlar arasındaki etkileşim için istikrarlı bir yapı kurarak belirsizliği azaltmaktır (North, 2002: 13). Kurumlar, insanoğlunun etkileşimi şekillendirmek için geliştirdiği her türlü kısıtlamayı içerir. Kurumsal kısıtlamalar bireylerin yapmasının yasaklandığı faaliyetleri tanımlar; kimi zamanda bireylerin hangi koşullar altında belli faaliyetlere girişmesine izin verildiğini

belirler. Burada tanımladığı biçimiyle kurumlar, insanlar arasındaki etkileşimin çerçevesini oluştururlar. Bu anlamda kurumlar, rekabete dayalı bir takım oyununun kurallarına benzerler. Yani hem formal hem de informal kurallardan oluşurlar (North, 2002: 13). Formal ve informal kısıtlar arasındaki fark, derece farkıdır. Bir uça tabular, gelenekler ve görenekler gibi informal kurallar, diğer uça yazılı anayasa gibi formal bir kategori vardır. Yazılı olmayandan yazılı olana geçişin daha az karmaşık toplumlardan daha çok karmaşık toplumlara geçişle birlikte ortaya çıkan artan uzmanlaşma ve iş bölümü ile bağlantılı olduğu açıktır (North, 2002: 64).

Kurumsal kurallar ister formal olarak ister informal olarak tasarlanmış olsun güçlendirici mekanizmalar tarafından desteklenir. İktisat tarihçisi Douglass North' un söylediği gibi, kurumlar insanların düzen oluşturdukları ve belirsizliği azalttıkları temel yapıları sağlar (Scott ve Meyer, 1994, 63). Dolayısıyla kurumların toplum içinde düzenleyici bir rolü vardır. Düzenin devamlılığı ve değişimi normlar yoluyla gerçekleşir. Bu yüzden kurumların normatif bir yönü de vardır.

2. Kurumların Kural Koyucu (Normatif) Yönü

Scott kurumları oluşturan üç ögeden biri olarak sembolik unsurları göstermektedir. Sembolik unsurları oluşturan unsurlardan biri kurumların normatif yönüdür. Normatif kurallar aktörlerin ve varlıkların uygun eylemlerine ilişkin kavramlara işaret eder; bunlar roller, rutinler ve kalıplardır. Bu kavramlar eylemlerin ve davranışların sadece öngörülerini değil aynı zamanda kısıtlarıdır. Bu kavramlar aktörlerin sadece nasıl davranacağını değil aynı zamanda nasıl davranması gerektiği ile de ilgilidir (Scott ve Meyer, 1994: 63). Kurumsal teori içinde geçen normatif kavramı yaptırımları olan formal süreçlere değil de daha çok 'olması gerekene' ilişkin informal anlam sistemlerine işaret eder.

Kurumların normatif yönü sosyal etkileşimin zorunluluk boyutuyla ilgili bireysel davranış modelini temsil eder (Wicks, 2001: 664). Ancak bu zorunluluk öyle açık değildir. Çünkü öyle sosyal olgular vardır ki zorunlu değildirler, fakat buna karşın, zorunlu olgular gibi, önceden tesis edilmiş, kurumlaşmış niteliklere sahiptirler. Bunlar bireylere önerilmiş davranış modelleridir. Zorunlu olmaksızın önceden tesis edilmiş kurumlar vardır. Bu kurumlar, bazen belirli bir zorlama dayanağı bulacaklardır. Bir çok

durumlarda, modern toplumlarda toplumsal baskı zorunluluk düzeyinde hissedilmez. Bu hiçbir zorlama söz konusu değildir anlamına gelmez (Sayın, 1994: 174). Kurumlar herhangi bir durum için neyin uygun olduğunu ve neyin beklendiğini tanımlayarak davranışlara yol gösterir. Normatif sistem uygun sonuçların nasıl olduğu ve bunlara nasıl ulaşılması gerektiği konusunda bilgi veren değerlerden ve normlardan oluşur (Wicks, 2001: 664).

Bazı normlar çok genel ve toplumun her üyesi için geçerliken bazı normlar daha spesifiktir ve sadece belirli aktör ve pozisyonlarla ilgilidir. Normatif kurallar başkalarının bizim davranışlarımızla ilgili beklentilerinde ortaya çıkar ve sık sık sosyalizasyon süreçleri ile içselleştirilerek kendi kimliğimizde bizim kendi davranışlarımızla ilgili beklentilerimizde de kendini gösterir. Bazı normatif kurallar örtülüdür ve inançlarla paylaşılır; mesela insanların oy kullanması ve fikirlerini ifade etmesiyle ilgili görüşlerimiz gibi. Bazıları ise oldukça açıktır ve belli durumlar için geçerlidir mesela bir oyunun kuralları gibi (Scott ve Meyer, 1994, 63). Bunun yanında kurumların belki de en gizli en örtülü yönü bilişsel yönüdür.

3. Kurumların Bilişsel Yönü

İnsan davranışları hakkındaki varsayımlardan biri de, aktörlerin seçimler yaptıkları dünyalar hakkında doğru modeller geliştirmelerine yol açan bilişsel sistemlere sahip oldukları varsayımdır. İnsanlar çevreyi anlamak ve karşılaştıkları sorunları çözmek için kullandıkları, önceden varolan zihinsel yapılarla elde ettikleri bilgileri işleyerek, çevrelerini, içinde buldukları ortamı çözümlerler. İşte kurumlar da bu bilişin bir ürünüdür. Kurumları göremez, hissedemez ve hatta ölçemeyiz; kurumlar insan zihninin oluşturduğu yapılardır (North, 2002: 27,31,139). Kurumlar insan zihni tarafından oluşturulur ama aynı zamanda kurumlar da insan zihnini şekillendirir. Sosyolojik anlamda kurumsallaşma kısmında bahsedildiği gibi insanların eylemleri tekrarlandıkça kurumları oluşturur daha sonra bu kurumların oluşturduğu zihinsel yapı insanların eylemlerini yönlendirir. Bununla birlikte biliş sosyal ve kültürel yapıyla ilgili olduğu için geniş çevrelerin konusu olmuştur.

Kurumlarının bilişsel yönünün sosyal psikoloji, antropoloji, siyaset bilimi ve sosyoloji gibi pek çok disiplinde köklerinin olduğu görülür. Lewin ve Bruner ile ortaya

çıkan psikolojideki ‘bilişsel devrim’ bireysel davranışların zihinsel şemalar, kalıplar tarafından yönlendirildiğini savunmuştur. Antropolojide Geertz ve D’Andrade gibi akademisyenler kültür kavramını yeniden tanımlamıştır. Gelenek, görenek ve adetlere başvuran eski tanım yerine kültürün sembolik rolünü vurgulamış ve sosyal olarak yapılanmış anlam sistemlerinden oluştuğunu ifade etmişlerdir. March ve Simon gibi siyaset bilimciler örgütlerdeki düzenin paylaşılan öncelikler, kurallar ve programlara dayalı bilişsel bir düzen olduğunu vurgulamışlardır. Berger ve Luckmann gibi sosyologlar Garfinkel gibi etnometodologlarla birlikte kurumların bireyler arasındaki etkileşimden doğduğunu ancak sanki aktörlerin dışındaymış gibi insan ürünü değil de dış gerçekliğin bir ürünüymiş gibi algılandığına dikkatleri çekmişlerdir (Scott, 1995: 17) .

Bilişsele karşı artan ilgi ile birlikte örgüt teorisinde de bazı araştırmacılar yeni kurumsalcılığın tanımlayıcı özelliği olarak bilişsel süreçlerin oynadığı rolün artışını gösterirler. Di Maggio ve Powell bu temayı kurumsal teoriyle ilgili yorumlarında vurgulamışlardır. Dikkatlerin bilişsel olandan normatif olana çevrilmesinde Talcot Parsons’ un rolünü tanımlamışlardır. Parsons rollerin kurumsallaşmasının, duygusal bağ ve sosyal onay vasıtasıyla başkalarının beklentilerinin içselleştirilmesine bağlı olduğunu vurgulamıştır. Tam tersine Berger ve Luckman bir durumla ilgili paylaşılan bir kavramın sosyal düzen için kritik önemini detaylı bir şekilde ele almıştır. Bu paylaşılan kavramlar, kendi etkilerini onay/ceza mekanizmalarından öncül ve ayrı olarak kullanan önceden tanımlanmış davranış kalıpları ile insan davranışının kontrol edilmesi olarak görülür. Bilişsel çerçeve normatif sınırlardan ayrı olarak ve onun olmadığı durumlarda kontrol sağlar (Scott ve Meyer, 1994, 65).

Başka bir ifade ile bilişsel boyut, subjektif olarak yapılandırılmış kural ve anlamlara dayalı; uygun düşünce, duygu ve eylemleri dikte eden bireysel davranış modelini temsil eder. Kurumlar sosyal gerçeklik anlayışının içselleştirilmesinin bir sonucu olarak şekillenir ve bireylerin bu gerçeklik anlayışını başkalarına taşıması ile eylemlere yol gösterir. Bireylerin, kurumların bu bağlamında nasıl davranacakları öncelikle onların çevreyi yorumlayışlarının bir fonksiyonudur. Bilişsel sistemin asıl unsurları sosyal düzeni sağlamak için düşünce ve eylemlere uygulanan kategorileri yaratan ‘yapısal kurallar’ dır. Bu durumda bireylerin serbestçe davranabilme

yeteneklerine rağmen subjektif rol içindeki her aktör, belirli beklentiler taşıyarak sadece grup üyeliği vasıtasıyla değer yaratmaya hizmet etmeyecek aynı zamanda sürekli etkileşimle grup karakteristiklerinin devamını sağlayacaktır. Bu anlamda grup üyeliği, kimin birey olduğunu ve hangi davranışların kanıksanacağını tanımlayan değer, inanç ve bağlılıkların tanımlanmasına yardımcı olur. Kurumlara bilişsel bakış, öncelikle insanın tanımlanmasında kimliğin rolünü ikinci olarak da bu kimliklerin sosyal olguların algılanması ve onlara karşılık verilmesindeki katkıyı vurgular (Wicks, 2001: 665).

Benzer şekilde Mary Douglas' da kurumsal kontrollerin bilişsel yönünü vurgulamıştır. Douglas'a göre kurumlar, sınıflama sistemleri yaratıp nelerin benzer ve farklı olduklarını belirlemek, aktörlerin kimliklerine başvurmak ve nelerin hatırlanıp nelerin unutulacağını belirlemek suretiyle sosyal eylemleri etkileyen ve şekillendiren olgular olarak görülürler. Bu ve benzeri kontroller öncelikle açık kurallara ve güçlendirici mekanizmalara değil ama gizli, paylaşılan inançlara bağlıdır, bir başka deyişle 'kurumsal düşüncenin zaferi kurumları tamamıyla görünmez kılmak olacaktır', ifadesi bunu anlatır (Scott ve Meyer, 1994, 63).

Meyer ve arkadaşları da bilişsel kontrolün önceliğini belirtmiştir: onlara göre hem sosyal aktörler hem de eylem kalıpları, kurumsal olarak yerleşmiştir. Yasal, sosyal bilimsel, geleneksel, dil-bilimsel, epistemolojik ve toplumun diğer 'kültürel' birimlerindeki kurumsal kurallar, aktör ve eylem arasındaki ilişkiyi nedenselden (causal) çok totolojik (tekrar eden) kılar. Aktörler eylemde bulundukça belirginleşirler. Aktörlerin ne yaptıkları ne işe yaradıkları sosyal tanımlarının içinde bulunur (Scott ve Meyer, 1994, 66). Buna göre herhangi bir eylemin ne zaman, neden ve kim tarafından ortaya konacağı eylemler tekrar edildikçe zihinde belirginleşir ve o yönde bir biliş oluşur. Bir bakıma eylem-aktör ilişkisi neden-sonuç temelli bir çerçeve ile değil; kanıksanmış, dış gerçekliğin bir parçasıymış gibi gelen sosyal-yapısal temelli tekrarlarla yerleşir.

Kurumların normatif yönünün vurgulanması klasik bir yapısal-fonksiyonel sosyoloji bakışıdır. Buna karşılık son zamanlarda yapılan araştırmalar, hem örgütsel analizlerde, hem kültürel analizlerde ve de çevresel politikada, bu okulla özdeşleştirilen

değer ve normlardan daha toplumsal-yapısal unsurların varlığını ortaya koymuştur. Buradaki odak noktası bilişsel unsurlarla ilgilidir. Bir olguyu nasıl anlarız? Farklı olgular hakkında neler biliriz? Dünyamızı sınıflandırmak için hangi sıfatları kullanırız? Olayları nasıl açıklarız? Bunların cevabı bilişsel boyutla, bilişsel boyutta gerçeklik bilgisinin tipi ve derecesiyle ilgilidir. Bilişsel boyutun nasıl bir kurumsal etkiye sahip olabileceği paradigma perspektifinden açık değildir ve bu boyutun kurumların düzenleyici ve normatif boyutu gibi somut bir şekilde ifade edilmesi kolay değildir (Seippel, 2001: 126).

Buraya kadar yapılan tartışmalar ışığında özetlenecek olursa kurumların bilişsel yönünün diğer iki yönüne göre tanımlanması ve çerçevesinin çizilmesi daha zordur; ayrıca kurumların bilişsel boyutu düzenleyici ve normatif yönleri gibi açık kural ve mekanizmalardan çok eylemleri yönlendiren gizli, zihinsel şemalardan oluşur. Bu bilişsel sistem dış dünyayla ve hangi eylemin hangi aktör tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğiyle ilgili kavramlarımızı kontrol ederek davranışlarımızı yönlendirir. Mesela resmi toplantılara ne tür kıyafetlerle gitmemiz gerektiği konusunda bilişsel sistem bizi yönlendirir. İçinde yaşadığımız kültür bu davranışla ilgili bir biliş oluşturmuştur ve biz onu farkında olmadan içselleştiririz bunun sonucu olarak da toplantıya gitmeden önce ne tür bir kıyafet seçmemiz gerektiğini düşünmeyiz ve buna ilişkin edindiğimiz ‘biliş’e göre otomatik davranırız. Dolayısıyla yerleşik davranış kalıplarına dönüşen kurumlar aynen bireylerde olduğu gibi örgütlerin yapı ve işleyişlerini de şekillendirir.

C) KURUMSAL TEORİDE ESKİ-YENİ KARŞILAŞTIRMASI

Daha önce de ifade edildiği gibi örgüt teorisi içinde 1950’lerde Selznick okuluyla ortaya çıkan eski kurumsal teori, örgütleri tek tek ele almış ve onları kurumsal çevre içinde aktif birer aktör olarak değerlendirmiştir. Buna bağlı olarak klasik örgüt teorisine benzer şekilde örgütlerin daha çok içine bakmış ve örgütleri kurumsal çevrede sadece değişime uyarlanan değil aynı zamanda değişimi doğuran birimler olarak da görmüştür. Diğer taraftan eski kurumsalcılık kurumların daha çok normatif ve düzenleyici yönleri üzerinde durmuştur. Ayrıca kurumların çıkar ilişkilerini düzenlediğini ve örgütlerin devamlılığını sağladığını ileri sürmüştür. Buna karşılık 1970’lerin sonunda Scott ve Meyer’in öncülüğünde ortaya çıkan yeni kurumsal teori, 1980’lerde Powell ve Di

Maggio'nun katkılarıyla örgütsel analizdeki yerini almıştır. Eski kurumsalcılığın tersine yeni kurumsalcılık örgütleri popülasyon olarak ele almış ve kurumların geniş sistemler içinde ortaya çıktığını tartışarak kurumsal teoriye sosyal-yapısalcı bir bakış getirmiştir. Bu geniş sistemlerin kurumsal baskılarına uygun davranan örgütlerin meşruiyet ve süreklilik kazanacağını ileri sürmüştür. Bundan dolayı örgütün içinde bulunduğu sosyal ve kültürel yapıya odaklanarak kurumların bu yapının bir izdüşümü olan bilişsel yönleri üzerinde durmuştur. Buna göre aşağıdaki tabloda da özetlendiği gibi eski ile yeni kurumsalcılık arasındaki temel farklılıklar şunlardır:

- Eski kurumsalcılıkta etki konuları, koalisyonlar ve rekabet eden değerler merkezdeydi ve asıl vurgu örgütün formal, rasyonel misyonunun çıkar gruplarının eylemleriyle şekillendiğindeydi. Bu durumda anahtar formlar değerler, normlar ve tutumlardır; çıkar çatışmaları esastır; ve tek tek örgütler kurumsallaşmanın gerçekleştiği yerdir ve analiz için esas birimlerdir. Yeni kurumsalcılığa göre ise örgütün misyonu ve formal yapısı çevresel meşruiyete göre şekillenir. Anahtar formlar sınıflandırmalar, kalıplar ve rutinlerdir. Analiz birimleri ise örgütsel popülasyondur (Greenwood ve Hinings, 1996: 1031)

- Çağdaş kurumsal teoriler öncekilerinin kendini tekrar eden, tamamen tanımlayıcı ya da test edilemez olan konseptlerinden kaçınmaya çalışmaktadır. Yani yeni kurumsalcılık kurumsallaşmayı bağımsız bir değişken olarak ele alır. Ayrıca yeni kurumsallaşma tanımlayıcı olmaktan çok açıklayıcıdır. Eskinin nitel araştırmaları yerine nicel araştırmalar getirmiştir (Zucker, 1987: 444).

- Yeni kurumsalcılığın odak noktası onun tek bir örgüte değil örgütler ağına ya da kategorisine bağlı olmasıdır. Eski kurumsallaşmanın tek bir işletme ya da vaka çalışması üzerine temellendirilmesine karşın yeni kurumsalcılar örgütleri bir örgütsel alan içindeki popülasyon olarak kabul ederler (Greenwood ve Hinings, 1996: 1027).

- Eski kurumsalcılık normatif unsurlara odaklanırken yeni kurumsalcılık daha çok bilişsel unsurlar üzerinde durur (Scott, 1994: 82).

- Eski kurumsalcılıkta etki konusu, koalisyonlar, rekabet eden değerlerle birlikte güç ve informal yapılar merkezde bulunur. Bu odak meşruiyet, rutinler, şemalar, yazılı

metinler üzerinde duran yeni kurumsalcılıkla karşıtlık gösterir (Greenwood ve Hinings, 1996: 1022).

- Eski kurumsal teori örgütsel değişime örgütsel perspektiften bakarken, yeni kurumsal teori değişimin dışardan geldiğine inanır.

- Yeni kurumsal teori değişimin örgütsel değil de çevresel olarak belirlendiğini savunur.

- Eski kurumsalcılığın değerler ve normlar üzerindeki odağına karşın yeni kurumsalcılık çevresel kuvvetlerin etkisini vurgular (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 87).

- Eski kurumsalcılık temel dinamik olarak çıkarlar üzerinde dururken; yeni kurumsalcılık ise örgütsel aktörler arasında sürekli ve itici güç olarak meşruiyet üzerinde durur (Selznick, 1996: 272).

- Eski kurumsalcılık değişime yeni kurumsalcılık ise sürekliliğe odaklanır (Greenwood ve Hinings, 1996: 1022).

- Eski kurumsal teori yüzyüze ilişkilerin hakim olduğu yerel toplumlarda yerleşmiş eylemlere odaklanırken yeni kurumsal teori sektörlere, alanlara, toplumlara ve daha üst sitemlere yönelir (Hirsch ve Lounsbury, 1997: 87).

- Yeni kurumsalcılıkta amaçlar karmaşık olarak belirlenir. Yani amaçların net bir şekilde ortaya konması yerine sembolik olarak ifade edilmesi esastır (Meyer ve Rowan, 1977: 357).

Tablo 1. Eski - Yeni Karşılaştırması

| | ESKİ KURUMSAL TEORİ | YENİ KURUMSAL TEORİ |
|----------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Çıkar Çatışması | Merkezi | Çevresel |
| Sürekliliğin Kaynağı | Çıkarlar | Çevresel Meşruiyet |
| Analiz Düzeyi | Örgüt | Alan, Sektör ya da Toplum |
| Kurumsal Alan | Örgütsel Değerler ve Kültür | Soyut, Toplum |
| Davranışsal Vurgu | Sosyal Yapı ve Bağlılık | Alışkanlıklar ve Kurallar |
| Örgütsel Dinamikler | Değişim | Süreklilik |
| Anahtar Formlar | Değerler, Normlar ve Tutumlar | Sınıflandırmalar, Kalıplar, Rutinler |
| Amaçlar | Yerleşmemiş | Sembolik |

Kaynak: Hirsch, vd. 1997: 89

Tarihsel süreç izlendiğinde yeni kurumsal teorinin ortaya çıkışının, eski kurumsal teorinin öngörülerinin yeniden yorumlanmasıyla gerçekleştiği sonucu çıkarılabilir. Bundan dolayı örgütsel devamlılık gibi bazı konularda örtüşükleri görülmektedir. Ancak aralarında önemli farklılıklar olduğu da açıktır. Bu bağlamda ‘yeni’yi ‘eski’den ayıran belki de en temel özelliği kurumsal çevrenin önemli bir boyutu olarak değerlendirdiği sosyal ve kültürel yapıya odaklanarak rasyonel aktör modelini reddetmiş olmasıdır. Bir başka ifadeyle örgütlerin içinde bulunduğu geniş sosyal ve kültürel yapının kalıplarını gözardı edemeyeceğini savunan yeni kurumsal teori, örgütlerin yalnızca teknik performansla odaklanmasını rasyonel aktör davranışı olarak değerlendirir ve bunun örgütlerin meşruiyetine ve sürekliliğine zarar vereceğini tartışır. Her ne kadar Scott ve Meyer, meşruiyet ve süreklilik kazandırdığı, modern yaşamla birlikte artan ve şekil değiştiren ve kural niteliğinde olduğu için uyum gösterilen kurumların, rasyonel mitler olarak görülebileceği argümanını ortaya koysa da yeni kurumsalcılık bu mitlere uyum göstermeyi temelde çevre desteğini gözetmediği için rasyonel aktör davranışı olarak kabul etmez. Bu konu etrafında şekillenen diğer ayrılıklar da gözönünde bulundurulduğunda yeni kurumsal teori ile eski kurumsal teori arasında önemli ayrılıklar olduğu ancak buna rağmen ‘yeni’nin ‘eski’nin üzerinde yükseldiği ifade edilebilir.

D) KURUMSAL TEORİ İLE KAYNAK BAĞIMLILIĞI VE POPÜLASYON EKOLOJİSİ TEORİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgüt-çevre ilişkilerini anlamaya dönük iki gelişim dönemi vardır. İlki 1950 ve 1960'ların ilk yıllarında çevre kavramının sistem teorisi tarafından ortaya atıldığı dönemdir. Daha öncesinde kapalı sistem görüşü hakimdi ve özellikle de klasik yönetim teorisinde içsel faaliyetler yönetimin tek ilgi alanı olarak kabul ediliyordu. Sistem teorisyenleri örgütlerin çevrelerine açık olduğu fikrini geliştirdiler. Çalışmaların ilk dönemi çevrenin kavramsallaştırılmasına ve öneminin ispatlanmasına harcanmıştır. İkinci dönem 1970'lerde başladı ve hala devam etmektedir. Bugün çevrenin etkili olduğu varsayılmaktadır ve ilgi bu etkinin işleyişine odaklanmıştır (Hatch, 1997: 76). Ancak şu var ki 1960 ve 1970'li yıllarda sistem ve durumsallık yaklaşımları örgütü etkileyen koşullara örgüt içinden bakarak, örgütlerin çevrenin sunduğu koşullara göre en uygun yapı ve uygulamaları seçerek etkinliğe odaklanacağını vurgularken; kaynak bağımlılığı yaklaşımı ve popülasyon ekolojisi çevreye ve örgütlerarası etkileşime dışarıdan bakar. Bunun yanında örgüt-çevre ilişkisini açıklayan en etkili üç teori ikinci dönemde ortaya çıkan kaynak bağımlılığı, popülasyon ekolojisi ve kurumsal teoridir (Hatch, 1997: 76).

Bu üç teorinin ilişkisine geçmeden önce kaynak bağımlılığı ve popülasyon ekolojisi teorilerinden genel olarak bahsedilmesinde yarar vardır. Kaynak bağımlılığı teorisi Jeffrey Pfeffer ve Gerald Salancik tarafından 1978 yılında *Örgütlerin Dışsal Kontrolü(The External Control of Organizations)* adlı kitapla literatüre taşınmıştır. Bu teori örgütlerin çevreleri tarafından kontrol edildiği varsayımına dayanır. Bu teorinin temel argümanı örgütler ağı içinde örgütlerarası ilişkileri inceleyen bir analizin örgüt ve ağdaki diğer aktörler arasında varolan güç bağımlılığı ilişkilerinin anlaşılmasında yöneticilere yardımcı olacaktır. Bu tür bir bilgi yöneticilere etkinin kaynağını öngörme ve ona göre karşı bağımlılık oluşturma fırsatı verir. Bir örgütün çevresiyle ilgili herhangi bir tehditle karşılaşma ihtimali örgütün hammadde, işgücü, ekipman, sermaye, bilgi gibi kaynaklara duyduğu ihtiyacın bir sonucudur. Bu kaynaklar çevre tarafından kontrol edilir. Çevrenin gücü örgütlerin bu kaynaklara bağlı olmasından gelir (Hatch, 1997: 76). Bağımlılığın düzeyi iki faktöre bağlıdır. Birincisi kaynağın örgüt için ne kadar önemli olduğuna ikincisi de kaynağı kontrol edenlerin kaynağın kullanımı ve

dağıtımını üzerindeki gücüne (Daft, 2001: 171). Çevre bu gücü kullanarak örgütlerden rekabetçi fiyatlar, istenilen şekilde mal ve hizmetler, etkin yapı ve süreçler yönünde taleplerde bulunur. Kaynak bağımlılığı analizi örgütün ihtiyaç duyduğu kaynakların tanımlanması ve izlenmesiyle başlar (Hatch, 1997: 78).

Popülasyon ekolojisine gelince bu teori örgüt popülasyonu içindeki örgütsel çeşitlilik ve uyarlanmaya odaklanır (Daft, 2001: 177). Michael Hannan, John Freeman ve Howard Aldrich tarafından geliştirilmiştir. Bu teori de kaynak bağımlılığı yaklaşımı gibi örgütlerin varolabilmek için çevreden gelen kaynaklara bağlı oldukları varsayımına dayanır. Bunun yanında kaynak bağımlılığı örgüt açısından bakarken popülasyon ekolojisi çevre açısından bakar. Popülasyon ekolojisinde çevrenin örgüt topluluğundan kendisine en iyi uyanları ayıklama yoluyla seçeceği varsayılır. Bu teoride çevre bir bütün olarak ele alınmaz bunun yerine ekolojik niş denilen belirli alanlar incelenir. Popülasyon ekolojisi teorisyenleri birbirine bağlı olan örgütlerin bir kaynak havuzunu paylaştığını ve örgütler arasındaki bağıllığın kalıplarının tek tek örgütlerin varlıklarını ve başarılarını etkileyeceğini varsayar (Hatch, 1997: 83).

Popülasyon ekolojisi yaklaşımı ile kurumsal teori karşılaştırıldığında, aralarında birçok benzerlik vardır. Gerek popülasyon ekolojisi ve gerekse kurumsallaşma yaklaşımı örgütlerin çevreleriyle uyum içinde olarak varlıklarını sürdürebileceklerini, çevreleriyle uyum içinde olan örgütler arasında yapı ve işleyiş özellikleri bakımından benzerlikler olduğunu önerir. Popülasyon ekolojisinde çevrenin örgütleri uygunlaştırdığı görüşü, kurumsal teoride çevrenin örgütler üzerindeki baskılarıyla açıklanır (Özkara, 1999: 164).

Kaynak bağımlılığı teorisi örgütsel düzeyde formüle edilir ve tepe yönetimin çevreye bakışını yansıtır. Bu yüzden kaynak bağımlılığı yaklaşımı popülasyon ekolojisi ve kurumsallaşmadan farklıdır çünkü bu ikisi çevresel düzeyde formüle edilir. Diğer taraftan popülasyon ekolojisi neden pek çok farklı türde örgütün var olduğunu açıklamaya çalışırken kurumsallaşma neden pek çok örgütün benzeştiğini açıklamaya çalışır. Hem popülasyon ekolojisi hem de kurumsallaşma temel sorularını çevrenin örgüt üzerindeki etkisini, işaret ederek cevaplandırır. Örgütsel yapıları, süreçleri ve sonuçları açıklamada çevresel bağıllık çevre-örgüt ilişkisine dayalı bu üç teorinin ortak yönüdür (Hatch, 1997: 87).

Popülasyon ekolojisi genel çevrenin teknik, fiziki ve ekonomik sektörleri tarafından oluşturulan etkileri açıklamaya çalışırken, kurumsal teori sosyal, kültürel, politik ve yasal sektörlerin etkileri üzerine odaklanır. Aralarındaki farklılıklara rağmen, popülasyon ekolojisi ve kurumsallaşma teorisi, örgütlerin çevrenin nispeten pasif elemanları olarak resmedilmesi ve çevre tarafından şekillendirilip akıbetlerinin çevre tarafından belirlenmesi konusunda benzerlik gösterirler. Diğer taraftan kaynak bağımlılığı teorisi örgütleri daha aktif rolleri olan birimler olarak görür. Amerikan sosyologu W. Richard Scott'a göre çevreler kurumsallaşma düzeylerine göre farklılaşırlar. Çevre örgütlerin sosyal meşruiyet kazanmak için uymak zorunda olduğu pek çok kural ve beklentilerden oluşuyorsa bu durumda kurumsal teori örgütlerin yapı ve sonuçlarını açıklamak için yararlı bir çıkış noktasıdır. Eğer çevre çok kurumsallaşmış değilse ve daha çok teknik ve ekonomik rekabetin etkisi altındaysa bu durumda popülasyon ekolojisi daha uygun bir başlangıç noktasıdır(Hatch, 1997: 87).

Çevresel analizlerde hem popülasyon ekolojisinin hem de kurumsallaşmanın birlikte gözönünde bulundurulması önemlidir. Aynı şey kaynak bağımlılığı için de geçerlidir. Her ne kadar teorilerden biri diğerlerinden daha çok şey ifade ediyor gibi görünse de çevre-örgüt ilişkisine dayalı bu üç teorinin sunduğu farklı perspektiflerden bakmak daha iyidir (Hatch, 1997: 88).

Özet olarak, kaynak bağımlılığı ve popülasyon ekolojisinin kurumsal teoriyle ortak noktası örgütsel yapı ve süreçleri açıklamada çevresel bağlılığın temel alınmasıdır. Ancak popülasyon ekolojisi kurumsal teori gibi çevreyi örgütsel alan bağlamında ele alırken; kaynak bağımlılığı yaklaşımı tek tek örgütlerle çevre ilişkisine odaklanır. Yine popülasyon ekolojisi kurumsal teoriyle benzer şekilde örgütleri çevre içinde pasif birer birim olarak görürken; kaynak bağımlılığı yaklaşımı örgütleri aktif birimler olarak değerlendirir. Diğer bir ifadeyle kurumsal teori ve popülasyon ekolojisine göre çevre örgütleri şekillendirirken; kaynak bağımlılığı yaklaşımına göre örgütler kendi yapı ve süreçlerinin şekillenmesinde söz sahibidir.

III. ÖRGÜTSEL AÇIDAN KURUMSALLAŞMANIN NEDENLERİ

Kurumsallaşma yeni norm, değer ve yapıların mevcut norm, değer ve yapısal kalıplarla birleşme süreci olarak tanımlanıyordu (Kimberly, 1979: 447). Kurumsallaşmanın çok farklı tanımları olduğundan bunlardan biri de örgütlerin güçlü bir yapıya ve sisteme sahip olmaları ile dış çevreyi belirli yönlerde ve belirli tarzlarda etkileyebilme yeteneği olarak karşımıza çıkar. Bu da kurumsallaşmanın örgütü diğer örgütlerden ayrı bir kimlik kazanma, çevresel ihtiyaç ve baskılara karşı duyarlı, esnek ve etken bir yapının oluşturulması süreci olduğunu göstermektedir (Atılğan, 1994: 174)

Selznick de kurumsallaşmayı ‘örgütte zamanla oluşan süreç’ olarak görmüştür ve kurumsallaşmanın kapsamının örgütler arasında değişeceğini gözlemiştir. Buna göre mesela faaliyetlerinde uzmanlaşmış ve teknik olan, belirli amaçları olan örgütlerin bunlarda eksik olan örgütlere göre kurumsallaşmış olmaya daha az konu olacağı görülmektedir (Scott, 1987: 494). Kapsamının değişmesine karşın her toplumsal örgütleniş, bir çok alışkanlıkların, değer ölçülerinin, kurulu çıkarların ve türlü kuralların oluşması demektir. Çok geçici olmayan her örgütleniş – içerdiği bireysel ve kümesel etkileşimin ölçüsüne de bağlı olmakla birlikte – az çok kurumlaşma süreçlerinden geçer. Buna göre kurumsallaşmanın nedenleri şöyle sıralanabilir (Ozankaya, 1999: 186):

- Meşruiyet Kazanma
- Varlığını Güvencede Bulundurma
- Değer Özdeşleşmesi
- Kurumsal Kimlik Kazanma.

Kurumsal teorinin, örgütlerin çevreye uyum göstermesinde en çok vurguladığı nedenlerden biri, örgütlerin meşruiyet arayışıdır.

A) MEŞRUIYET KAZANMA

Yönetimde açık sistem teorileri örgütsel sınırları yeniden tanımlamıştır ve kurumsal teoriler örgütsel çevrede sadece teknoloji ve madde kaynaklı değil daha çok

kültürel normlar, semboller, inançlar ve ritüellerden kaynaklanan pek çok dinamiğin olduğunu ortaya koymuştur. Bu zihinsel dönüşümün özünde yatan kavram örgütsel meşruiyettir (Suchman, 1995: 571).

Meşruiyetin ne olduğuna ilişkin açıklamalar farklı olmakla birlikte Meyer ve Scott meşruiyetin örgüt ile kültürel çevresinin uyumlaşmasının bir sonucu olduğunu işaret ederler ve değerleyici değil de bilişsel açıdan bakarak, örgütlerin *istenilen* değil de daha çok *anlaşılan* olduğu zaman meşru olacağını savunurlar. Bu bağlamda meşruiyet, bir örgütün eylemlerinin çevrenin normlar, değerler ve inançlar sistemine göre uygun ve istenilen şekilde olması olarak tanımlanır (Daft, 2001: 182). Daha geniş bir şekilde tanımlanırsa: Meşruiyet, bir örgütün eylemlerinin sosyal olarak yapılanmış normlar, değerler ve inançlar sistemi içinde istenilen ve uygun olduğu şeklindeki genelleşmiş algı ya da varsayımdır (Suchman, 1995: 573).

Suchman üç tip örgütsel meşruiyetten bahseder. Pragmatik (pragmatic) meşruiyet, ahlaki (moral) meşruiyet ve bilişsel (cognitive) meşruiyet. Pragmatik meşruiyet, örgütün o anki izleyicilerinin bireysel çıkar hesaplarına dayalı meşruiyettir. Yani mevcut durum örgütle izleyicileri arasındaki direk mübadeleyi ya da örgütün eylemlerinin izleyicilerinin durumunu görünür bir şekilde etkileyeceği daha geniş politik, ekonomik ve sosyal bağlılıkları içeriyor olabilir. Her iki durumda da izleyiciler muhtemelen kendileri için pratik sonuçları belirlemek üzere örgütsel davranışın oluşumunu etkileyen seçmenler olacaktır. Yani bu meşruiyet türüne kısacası mübadele meşruiyeti de denilebilir. Diğer taraftan ahlaki meşruiyet örgüt ve eylemlerine ilişkin normatif bir değerlendirmeyi içerir. Bu meşruiyet türü sadece örgütün eylemlerinden fayda sağlayacak olan değerleyicilerin kanaatlerine değil aynı zamanda yapılan eylemin ‘yapılması gereken doğru şey’ olma yargısına da dayalıdır. Üçüncü meşruiyet tipi olan bilişsel meşruiyet ise ne çıkar/fayda ne de değerlendirme temeline dayalıdır. Bu meşruiyet türü biliş temeline dayalıdır. Bu görüşe göre meşruiyet büyük ölçüde örgüt ve eylemleri için makul açıklamalar getiren kültürel modellerden kaynaklanır (Suchman, 1995: 578-593).

Diğer taraftan Scott ve Ruef ise meşruiyeti kurumların üç yönünü dikkate alarak ayırmışlardır. Bunlar, normatif, düzenleyici ve bilişsel yönlerdir. Normatif unsurlar,

sosyal hayata değerleyici, hüküm koyucu ve zorunluluk boyutu getiren normatif kurallar olarak anlaşılır. Örgütler centilmenlik, dürüstlük gibi genel sosyal normlara uymak zorundadır. Düzenleyici boyut ise kural koyma, izleme ve onaylama yada cezalandırma gibi eylemleri içeren dışsal düzenleyici süreçler olarak görülür. Bu tür eylemler genellikle devlet kurumları gibi formal yapıların otoritesindedir. Bilişsel unsurlar hangi tür aktörlerin varlığına izin verileceğini, ne tür yapısal özelliklerin sergileneceğini, hangi prosedürlerin izleneceği ve bu eylemlerle hangi anlamların örtüşeceğini belirler. Bir form ya da uygulamanın devam eden varlığı ya da sıklığı bilişsel meşruiyetin bir göstergesi olarak kabul edilir. Scott ve Ruef meşruiyeti bu şekilde ayırmakla birlikte meşruiyet sürecinin farklı düzeyde olabileceğini de vurgulamışlardır. Buna göre meşruiyet süreci:

- 1) Tüm örgütsel nüfus
- 2) Örgütsel düzeyde
- 3) Örgütlerin alt birimleri ya da belirli yönleri açısından ele alınabilir (Scott ve Ruef, 1998: 878-880).

Kurumsal teori örgütsel meşruiyetin üç faktör tarafından şekillendirildiğini belirtir (Kostova ve Zaheer, 1999: 66):

- 1) Kurumsal çevrenin karakteristikleri.
- 2) Örgütün karakteristikleri ve eylemleri.
- 3) Çevrenin örgütle ilgili algısının oluştuğu meşruiyet süreci.

Kurumsal çevrenin karakteristikleri kurumların, normatif, düzenleyici ve bilişsel alanlarından başka kurumsal alanın kapsamıyla da ilişkilidir. Örgütlerin eylem ve faaliyetlerini yürüttükleri alanlar bölgeselden uluslararasına kadar çeşitli ve birbirinden farklı olabilir bu durumda her bir kapsamın çevresel karakterleri farklılık arz edecektir. Diğer yandan örgütün yapı ve eylemlerinin yanı sıra içsel ve dışsal meşruiyeti de, meşruiyeti şekillendiren unsurlardandır. İçsel meşruiyet bir zincire bağlı örgütün ya da bir alt birimin bağlı olduğu örgütler arasındaki meşruiyettir. Diğer taraftan kurumsallaşma süreci içinde hem çevre bulunur hem de örgüt. Bu süreçte örgütlerin

meşruiyeti sürekli test edilir ve yeniden tanımlanır. Meşruiyet sürecinde örgütler çevreyi izlemek, öğrenmek ve yorumlamak suretiyle meşruiyetin gereklerini anlamlandırmaya ve hatta etkilemeye çalışır (Kostova ve Zaheer, 1999: 64-73).

Örgütlerin meşruiyet aramalarının temelde iki sebebi vardır. Birincisi devamlılıklarını ve anlaşılabilirliklerini sürdürebilmek, ikincisi de hem aktif hem de pasif destek kazanmaktır. Burada pasifle kastedilen sorgulanmaktan kurtulmakken aktif ile kastedilen olumlu düşünceler ve bağlılıklar oluşturmaktır. Yani ilki (pasif) kanıksanmış bilişin ikincisi ise değer yaratma yaklaşımının bir yansımasıdır (Suchman, 1995: 574).

Meşruiyet kazanma konusunda önemli olan, örgütlerin yönetsel ve örgütsel gerekleri yerine getirme zorunluluklarının olmasıdır. Hukuki yapının zorlayıcılığı, örgütlerin örgütsel yapılarını büyük oranda etkilemektedir. Yine örgütler, toplumun yaşaması ve gelişmesi bakımından büyük önemi olan din, töre, gelenek, görenek gibi toplumsal ilişkileri düzenleyen anayasa, yasa, tüzük, yönetmelik ve yönergelere de uymak zorundadırlar. Örgütler kurumsallaşmak için yasal değişiklikleri ve sosyal yaşam gereklerini gözönünde bulundurmaları zorundadırlar. (Karpuzoğlu, 2000: 79).

B) VARLIĞINI GÜVENCEDE BULUNDURMA

Son zamanlarda kurumsallaşmanın sebepleri üzerinde yapılan araştırmalar kurumsallaşmanın sonuçları üzerine yapılan çalışmalar tarafından gölgede bırakılmıştır. Süreklilik ve değişime direnç ile birlikte geleneksel ilgi kurumsal unsurların ötesine bütün olarak örgüte kadar genişletildi; buna göre örgüt kurumsal çevre içinde yerleştiyse örgütsel başarısızlık oranı düşük olur ve örgütün devamlılık ihtimali yükselir (Zucker, 1987: 449).

Örgüt, kurumsal çevredeki mitlerin reçeteleriyle örtüşen bir formal yapı tasarlayarak uygun ve beklenen şekilde faaliyet gösterdiğini ispatlamış olur. Kurumsallaşmış unsurların içselleştirilmesi örgütü eylemlerinin sorgulanmasından korur. Başka bir deyişle örgüt meşrulaşır ve bu meşruiyeti, desteğini güçlendirmek ve devamlılığını korumak için kullanır. Rasyonel kurumlar örgütün yapısını şekillendiren formal yapı mitlerini yaratırlar. Kurumsal çevrenin empoze ettiği uygun yapı

unsurlarının içselleştirilmemesi durumunda mevcut destek tehdit altına girer ve içerdeki muhalifler güçlenir. Aynı zamanda bu mitler örgüte büyümek için büyük fırsatlar sunar (Meyer ve Rowan, 1977: 349-350).

Kurumsal çevrenin yükselişi dışsal ve içsel örgütsel ilişkileri düzenler, sürekli hale getirir. Merkezi devlet, ticari kuruluşlar, birlikler, ve örgütler arasındaki koalisyonlar standardizasyonu ve sürekliliği sağlar. Süreklilik ayrıca örgütün daha geniş kolektif sistemin bir parçası olması şeklinde sonuçlanır. Buna göre bir örgütün uzun dönem devamlılık ihtimali devlet yapıları ortaya çıktıkça ve örgütler kurumsal kurallara duyarlı oldukça artar. Kurumsal olarak kontrol edilen çevre örgütü karışıklıktan düzensizlikten korur. Kurumsal kuralların kanıksanmış olma niteliği ürün, teknik ve politikalarda ki keskin değişimleri düzensizlikleri ihtimal dışı bırakır. Sosyal olarak meşruiyet kazanmış rasyonel unsurları kendi formal yapılarına entegre eden örgütler meşruiyetlerini en üst düzeye çıkarır kaynakları ve devamlılık yeteneğini artırır (Meyer ve Rowan, 1977: 351-352).

Bazı örgütlerin sürekliliği örgüt içi ilişkilerin taleplerini yönetmeye bağlı iken, bazılarının ki daha çok yüksek düzeyde kurumsallaşmış çevrenin törensel taleplerine bağlıdır. Örgütlerin sürekliliğinin öncelikle ilişkisel taleplere mi yoksa kurumsal talepleri mi bağlı olduğu tartışması yapı ile faaliyetler arasında ki düzenlemelerin sıklığını belirler(Meyer ve Rowan, 1977: 353).

Kısaca özetlenecek olursa; kurumsallaşmış mitleri içselleştiren örgütler daha meşru, daha başarılı ve muhtemelen daha sürekli olacaktır (Meyer ve Rowan, 1977: 361). Çünkü kurumsallaşmış mitleri içselleştiren örgütler beklentiler doğrultusunda hareket etmiş olacak ve meşruiyet kazanacaktır. Dolayısıyla çevrenin kaynaklarından daha çok pay alacak ve bu sayede başarılı görünerek ve hayatta kalacaktır.

C) DEĞER ÖZDEŞLEŞMESİ

Örgütler birey ve gruplardan oluşan, bunlar arasındaki ilişkilerle olgunlaşan ve kendilerine özgü amaçlarını gerçekleştiren ya da gerçekleştirmek üzere çeşitli çabalara girişen sosyal organizmalar olarak ele alındıklarında, her örgütün temel zorunluluklarından birisinin, kendi yapısına uygun bir yaşam düzeni kurmak ve bu durumu sürekli ve sağlıklı kılmak olduğu görülür. Örgütler bu anlamda sürekliliklerini

sağlayabilmek için kendi ihtiyaç ve amaçlarıyla çalışanların ihtiyaç ve amaçları arasındaki uyumu göz önünde bulundurmaları durumundadırlar. Örgütlerin temelini oluşturan bireyler örgütlere kendi istek ve gereksinimlerini karşılamak için katılırlar ve kendilerine özgü amaçlara ulaşmada örgütlerden yararlanırlar. Örgütlerinde misyonları ve vizyonları vardır ve vizyonlarına ulaşmak için amaçları ve hedefleri doğrultusunda çalışanlardan yararlanarak ve değişen koşullar doğrultusunda amaçlarını ve hedeflerini revize ederek sürekliliğini sağlamaya ve gelişmeye çalışırlar. Örgütlerin ve bireylerin amaçlarının birbirlerine uyumlu olmaması durumunda gerçek anlamda bir etkinlikten söz edilemeyeceği açıktır. Bu nedenle kurumsallaşmaya yönelik örgütlerin en temel sorumluluklarından birisi çalışanların amaç ve ihtiyaçlarının, örgütsel amaçlarla uyumunun sağlanmasıdır (Karpuzoğlu, 2000: 80).

D) KURUMSAL KİMLİK KAZANMA

Kurumsal teorinin, örgütsel etkileşimin ve uyumlaşmanın kalıplarından oluştuğu için farklı şekillerin, süreçlerin, stratejilerin, görünüşlerin ve rekabetin ortaya çıkışını izlediğini savunan Selznick'e göre kurumsallaşmış bir örgüt yeni bir kimlik kazanmaya başlar (Selznick, 1996: 273).

Bu noktada örgütün yaşı önem taşır. Yeni örgütler kendilerine özgü yeni düzenlemeleri ve uygulamaları kurumda daha kolay yerleştirebileceklerinden, ayırt edici bir kurumsal kimlik kazanmaları nispeten daha kolay olacaktır. Diğer taraftan daha eski örgütler faaliyetleri sırasında olumlu bir imaja sahip olamamışlarsa gereksinim duydukça yeni düzenlemelere gitmeye çalışacaklar ancak bu, yerleşik adet ve alışkanlıkların değiştirilmesini gerektirdiğinden ayırt edici yeni bir kurumsal kimlik oluşturmada daha fazla zorlanacaklardır(Karpuzoğlu, 2000: 81).

Sonuç itibarıyla kurumsallaşma sürecinin son nedeni örgütün kendisini diğer örgütlerden ayırt eden farklı bir yapı, ilişki ve değer sistemine sahip olmasıdır (Karpuzoğlu, 2000: 81).

IV. KURUMSALLAŞMANIN DOĞAL SONUCU: EŞBİÇİMLİLİK VE EŞBİÇİMLİLİĞE YOL AÇAN KURUMSAL BASKILAR

Kurumsal teorinin gelişimi örgütsel yapı ve eylemlerde kurumsal baskıların önemini dikkate alan kayda değer anlayışların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Özellikle kurumsalcı teorisyenler mesleki norm ve devlet düzenlemeleri gibi örgütleri aynı şekilde davranmaya sevkeden birbirinden farklı mekanizmaları tanımlamaya çalışmışlardır (Goodstein, 1994: 351). Kurumsal teori örgütlerin düzenleyici yapılar, araçlar, yasalar, kurullar, meslek grupları, çıkar grupları ve kamuoyu gibi farklı türde mekanizmalar tarafından ortaya konan baskıların bir sonucu olarak neyin uygun olduğu ve anlamlı davranışın ne olduğu konusunda ortak bir anlayış kazandıklarını önerir. Bu ortak anlayış örgütleri aynı şekilde yapılanmaya ve davranmaya zorlar ve bu da eşbiçimliliği getirir (Davis, 2000: 241).

A) KURUMSALLAŞMANIN ÖRGÜTSEL ALANDAKİ SONUCU: EŞBİÇİMLİLİK

Yeni kurumsal teorinin temeli sayılan iki önemli çalışmadan birini yapan Meyer ve Rowan örgütlerin meşruiyet kazanmak için sosyal beklentilere sembolik olarak uyacağını belirtmiştir. Powell ve Di Maggio bu fikri örgütsel ve sosyolojik teorilere bağlayarak daha da geliştirmişlerdir. Çağdaş sanayileşmiş toplumdaki örgütlerin benzerliğine temas ederek örgütlerin niçin birbirine benzediğini sorgulamıştır. Buna cevap olarak örgütsel alanın ilk yıllarında örgütlerin çok çeşitli olabileceğini, zamanla kurumsal baskılara tepki olarak örgütlerin birbirlerine benzemeye başlayacağını tartışmış ve bu benzeşme/homojenleşme sürecini tanımlamak için ekolojik eşbiçimlilik kavramını kullanmışlardır. Onlarda Meyer ve Rowan ile tutarlı olarak bu benzerliğin rekabetten, etkinlik ihtiyacından dolayı değil de daha geniş çevrelerde meşruiyet kazanma isteğinin bir sonucu olarak ortaya çıktığını tartışmışlardır. Bu ikinci neden kısmen Pfeffer ve Salancik' in savunduğu gibi örgütlerin bu çevrelerdeki kaynaklara bağımlı olmasının bir sonucudur (Mizruchi ve Fein, 1999: 656-657).

Örgütlerin meşru görünme yönünde güçlü bir ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçla birlikte örgütsel yapı ve davranışlarda çevresel kabul hedeflenir. Örgütlerarası ilişkiler bir popülasyon içindeki örgütlerin birbirine benzemesine yol açan güçler tarafından

karakterize edilir. Kurumsal benzerlik yada akademik literatürdeki deyimleriyle kurumsal eşbiçimlilik aynı alandaki örgütler arasında ortak yapı ve yaklaşımların ortaya çıkmasıdır. Yani eşbiçimlilik, aynı çevresel şartlara maruz kalan örgütsel nüfus içindeki bir birimin diğer birimlere benzeme sürecidir (Daft, 2001: 184). Böylece örgütler, birbirlerinin stratejilerini, yapılarını, kültürlerini kopya edebilir hatta belli davranışları kendilerine adapte etmeye çalışırlar. Böyle yaparak, hayatta kalma ve faaliyetlerini devam ettirme şanslarının artacağına inanırlar (Ataman, 2001: 201).

Durumsallık yaklaşımı teorisyenleri Lawrence ve Lorsch'a göre eşbiçimliliğin ortaya çıkması artan çevresel farklılaşmanın örgütlerdeki benzer kalıpları olan farklılaşmalarla eşleştirilme gereğinin bir sonucudur. Popülasyon ekolojisi teorisyenlerine göre ise eşbiçimliliğin ortaya çıkma sebebi rekabetçi baskıların optimal olmayan örgütleri seçmesidir. Böylece geriye kalan örgütler birbirleriyle ve çevrenin talepleriyle eşbiçimli olacaklardır. Kurumsalcı teorisyenlere göre ise örgütler üzerinde etkili olan normatif baskıların bir sonucudur. Bu baskılar genellikle devlet ya da düzenleyici yapılardan gelir. Bu baskılara uymak örgütlerin kurumsal olarak belirlenen beklentilerle eşbiçimli olabilmek için yapılarını değiştirmeleriyle sonuçlanır (Slack ve Hinings, 1994: 804).

Di Maggio ve Powell farklı sebeplerden kaynaklanan iki farklı eşbiçimliliğin olduğunu ileri sürerek (Slack ve Hinings, 1994: 804) iki tür eşbiçimlilik tanımlamışlardır: rekabetçi ve kurumsal eşbiçimlilik. Rekabetçi eşbiçimlilik pazar rekabetinden kaynaklanan benzerlikle ilgili baskıları içerir. Kurumsal eşbiçimlilik pazardaki konuma dönük rekabet gibi politik ve kurumsal meşruiyet için örgütsel rekabeti içerir (Mizruchi ve Fein, 1999: 656-657). Kurumsal eşbiçimlilik ile rekabetçi eşbiçimlilik arasındaki ayrılık sosyal eylemin açıklanmasında meşruiyetle etkinlik arasındaki ayrılığı yansıtır (Etherington ve Richardson, 1994: 143). Genel çevrenin teknik, fiziki ve ekonomik sektörleri tarafından oluşturulan etkileri sözkonusu iken rekabetçi eşbiçimlilik ortaya çıkar ve örgütlerin yapı ve işleyişlerini eşbiçimli olarak şekillendirir.

1. Rekabetçi Eşbiçimlilik

Rekabetçi eşbiçimlilik, popülasyon ekolojisi teorisyenleri tarafından savunulan optimal örgütsel formların nüfus tarafından seçildiği varsayımına dayalı eşbiçimliliktir. Bu görüş pazar rekabetine, niş değişimlerine ve uygun büyüklüğe odaklı bir sistem rasyonelliğinin olduğunu varsayar. Bu görüş nispeten açık ya da tamamen açık rekabetçi pazarlarda faaliyet gösteren örgütler için geçerlidir (Slack ve Hinings, 1994: 804).

Eşbiçimliliği en çok kullanan iki yaklaşımdan biri olan popülasyon ekolojisinin eşbiçimlilik teorisine göre bir popülasyon içinde benzer şartlarla karşılaşan örgütler, pozisyonlarının getirdiği benzer kısıtlardan dolayı birbirleriyle eşbiçimli olurlar. Bir örgütsel popülasyon içindeki örgüt tekbiçim çevresel kısıtlarla yüzyüze oldukça, örgütün aynı popülasyon içindeki örgütlerle kıyaslandığında tekbiçim olan form ya da karakteristikler dizisini adapte edeceği hipotezine varılır. Eşbiçimlilik, benzer karakteristikleri adapte etmesi için örgütü aynı çevresel kısıtlarla karşı karşıya getiren rekabetçi baskılardan kaynaklanır (Oliver, 1988: 543-545).

Bu görüş benzer dışsal şartların benzer örgütler yarattığı ilkesinden hareketle çevrenin örgütsel biçim ve yaşamı belirlemede oldukça deterministik olduğunu varsayar. Bu perspektif, ortak kaynak ve kısıtlarla karşı karşıya olan örgütleri kıt kaynaklar için yoğun rekabete iten daha kapsamlı doğal seleksiyon (ayıklama) çerçevesinin bir parçasıdır. Sonuç, daha zayıf rakiplerin örgütsel alandan dışlanması ve eşbiçimliliğin çevresel kısıtlara optimal düzeyde uyan ve rekabette güçlü olduğu için varlığını devam ettiren örgütler arasında gerçekleşmesi şeklinde ortaya çıkar. Ayıklanma baskılarının, o alandaki örgütleri yapısal çeşitlilikten vazgeçireceği varsayılır. Çevreye uyum sağlayamayanların dışlanması örgütsel yapı ve tasarımda seçim yapma ya da farklı davranma eğilimini söndürerek çevresel niş içinde varlığını devam ettirmek üzere seçilen örgütler arasında homojenliği sağlar. Bütün bunlar gözönünde bulundurulduğunda varyasyon ya da örgütsel çeşitlilik, çevrenin alıkoymak/yaşatmak için uyarlanıcı formları seçtiği 'hammadde' dir. Herhangi bir çevresel hücre (niş) içindeki benzer dışsal baskılar sonucu, varlığını devam ettiren formların benzerlikler göstermesi beklenir. Sonuç olarak popülasyon ekolojisi teorisyenleri eşbiçimliliği

tartışırken, rekabet eden ve birbiriyle etkileşim halinde olmayan, çevredeki dış kuvvetlere ortak bir şekilde bağımlı olan ve ortak bir şekilde bu çevrenin tehdidine açık olan örgütler topluluğu üzerine odaklanmıştır (Oliver, 1988: 543-545).

2. Kurumsal Eşbiçimlilik

Çevrenin teknik, fiziki ve ekonomik sektörleri tarafından oluşturulan etkileri sözkonusu iken rekabetçi eşbiçimliliğin ortaya çıkacağı belirtilmişti. Diğer taraftan sosyal, kültürel, politik ve yasal sektörlerin baskıları sözkonusu iken de kurumsal eşbiçimlilik oluşur.

Di Maggio ve Powell örgütlerdeki yakınsamayı(benzeşme) cesurca çerçeveledikleri ‘neden çeşitlilik yok ta homojenlik var?’ sorusuyla vurgulamışlardır. Aynı yazarlar yakınsamanın örgütlerin çevreleriyle eşbiçimli olmaya çalıştıklarında ortaya çıktığını belirterek tartışmışlardır (Greenwood ve Hinings, 1996: 1026).

Buna göre kurumsal teori belli bir çevrede faaliyet gösteren örgütlerin yapı ve işleyiş özellikleri ile çevrenin özellikleri arasında bir benzeşme, paralellik öngörmektedir. Eşbiçimlilik olarak adlandırılan bu benzerlik, örgüt ile çevresi arasındaki ilişkiyi kuran en önemli faktördür. Aynı dalda çalışan örgütler benzer çevresel baskılara maruz kalacaklar ve çevrenin bekleyiş ve zorlamalarına paralel olarak benzer yapı ve işleyiş özelliği kazanacaklardır. Böylece eşbiçimlilik ortaya çıkacaktır. Yani aynı daldaki örgütler yapı ve işleyiş özellikleri bakımından birbirlerine benzeyeceklerdir. Bütün örgütler aynı eşbiçimliliği göstereceğinden sonunda ortaya kurumsal eşbiçimlilik çıkacaktır (Koçel, 2003: 362).

Powell ve Di Maggio kurumsal eşbiçimliliğin altında yatan mekanizmanın rekabetçi eşbiçimlilikte olduğu gibi rekabet değil de örgütlerarası karşılıklı bağımlılık olduğunu işaret etmişlerdir. Rekabetçi eşbiçimlilik gibi kurumsal eşbiçimlilik de çevrenin deterministik olduğunu varsayar ama homojenliğin rekabetçi güçlerden çok kurumsal güçlerden kaynaklandığını savunur. Örgütsel alanın yapısının kendine has interaktifliğinin örgütsel çeşitliliği azaltmada çok önemli olduğu tartışır. Meyer ve Rowan eşbiçimliliğin en önemli belirleyicisinin örgütlerin kurumsal olarak yerleştiği örgütlerarası çevre olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre örgütsel alanın yapısıyla ilgili

tartışmalara dayalı eşbiçimlilik açıklamaları, popülasyonun içindekilerin birbirlerine bağlılıklarıyla ve etkileşimin kalıplarıyla ilgilidir (Oliver, 1988: 543-545).

Buna göre kurumsal baskılar örgütlerin aynı örgütsel formlara uymasına yol açar. Bu, kurumsal şartların sağladığı 'örgütlenme kalıbı' dur. Kurumsalcı teorisyenler kalıpların örgüt dışından kaynaklandığını ve bir örgütsel alan içindeki örgüt popülasyonuna ilişkin olduğunu vurgularlar. Sonuç olarak kurumsal teori tek tek örgütsel kültürler yerine kurumsal olarak ortaya çıkan, örgütlerin yakınsadığı yani eşbiçimli hale geldiği örgütlenme kalıplarına dikkati çeker (Greenwood ve Hinings, 1996: 1025).

Kurumsal çevre ile eşbiçimli olmanın örgütler açısından bazı önemli sonuçları vardır(Meyer ve Rowan, 1977: 349):

- a) Örgüt dışında meşruiyet kazanmış bir unsur içselleştirilir.
- b) Yapısal unsurların değerini tanımlamak için dışsal yada törensel değer kriterleri kullanılır.
- c) Dışsal sabit kurumlara bağlı olmak düzensizliği azaltır ve sürekliliği sağlar.

Sonuç olarak kurumsal eşbiçimlilik başarıya ve örgütün devamlılığına yardım eder. Örgüt dışında meşrulaştırılmış formal yapıları içselleştirmek, örgüt içi üyelerin ve örgüt dışı kurumların örgüte bağlılığını artırır.

B) EŞBİÇİMLİLİĞİN NEDENLERİ: ZORLAYICI, TAKLİTÇİ VE NORMATİF KURUMSAL BASKILAR

Di Maggio ve Powell kurumsal eşbiçimliliğin gerçekleştiği üç mekanizma önermiştir: bunlar zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimliliklerdir. Zorlayıcı eşbiçimlilik iki tür baskının sonunda ortaya çıkar. Bunlardan biri örgütün bağımlı olduğu diğer örgütlerden gelen baskılar, diğeri de örgütün daha geniş çevrelerin beklentilerine uyma isteğinden gelen baskılardır. Zorlayıcı eşbiçimlilik en azında ilk başlarda örgütlerin kaynaklar yüzünden bağımlı olduğu aktörler tarafından kısıtlandığını savunan kaynak bağımlılığı modelinin formülasyonuna benzer. Powell ve Di Maggio' nun görüşüne göre bu tür kısıtlar örgütün yapısını güçlü değişimlerin talepleriyle aynı çizgiye getiren

baskıları içerir. Taklitçi eşbiçimlilik ise belirsizliğe karşı bir cevap olarak kabul edilir. Açık bir eylem yönünün olmadığı durumlarda örgütsel liderler en iyi cevabın başarılı buldukları bir emsallerini taklit etmek olduğuna karar verebilir. Powell ve Di Maggio normatif eşbiçimliliği de iki süreci kapsayan profesyonelleşmenin bir sonucu olarak görürler. İlki, meslek üyeleri kendilerini benzer dünya görüşlerine sahip olacak şekilde sosyalleştiren benzer eğitimleri alırlar. İkincisi, meslek üyeleri mesleki ve ticari birlikler vasıtasıyla etkileşimde bulunur ve düşünceleri yayarlar (Mizruchi ve Fein, 1999: 657).

1. Taklitçi (Mimetic) Kurumsal Baskılar

Taklitçi kurumsal baskılar başka örgütlere benzeme isteğinden doğan sosyal nitelikli kurumsal baskılardır (Gürol, 2000: 288). Pek çok işletme büyük ölçüde belirsizlikle karşı karşıya kalır. Çevresel belirsizlik şartlarında karar verme konusu hala örgütsel literatürde önemli bir yere sahiptir. Belirsizlik, bilgileri sınırlı olan örgütlerin diğer sınırlı bilgiye sahip örgütlerin davranışlarının ışığında stratejik seçimler yaptığı örgütlerarası arenada yaygındır. Di Maggio ve Powell bilgi eksikliği durumunda yöneticilerin örgüt dışındaki yönelimlere baktığını ve kendilerini etkinliğe ve amaçların başarısına etkisi az da olsa bu seçenekleri takip ederken bulabildiklerine dikkatleri çekmiştir (Galaskiewicz ve Wasserman, 1989: 454-455). Üst düzey yöneticiler için hangi ürün, hizmet ya da teknolojilerin istenilen amaçlara ulaştıracağı açık değildir hatta bazen amaçlar bile açık değildir. Böyle belirsizlik durumlarında diğer örgütleri model alma ya da taklit etme baskısı olan taklitçi güçler ortaya çıkar. Yöneticiler başarılı kabul edilen bir yeniliği bir firmada görürler ve arkasından hemen bunu taklit ederler. Bu model alma ya da taklit etme performansın geliştireceğine dair bir delil olmaksızın yapılır (Daft, 2001: 184).

Taklitçi eşbiçimlilik March'ın 'zorunlu eylem' olarak adlandırdığı sosyal-yapısalcı rol ile de açıklanabilir. March'ın modeline göre yeterli sayıda sosyal aktör bazı şeyleri belirli şekilde yaparsa, bu eylem biçimi kanıksanır ya da kurumsallaşır ve daha sonra diğer sosyal aktörler bu eylem biçimini düşünmeden yaparlar. Bir tipin yeterli sayıda sosyal aktörü bir eylem biçimini uyarlırsa o zaman benzer sosyal aktörler de bunları taklit eder (Haveman, 1993: 595).

Örgütsel benzeşme için taklit makul bir rehber olarak kabul edilse de hangi sosyal aktörlerin taklit edileceği konusunda az sayıda teorik analiz vardır. Bu konuda yapılmış çalışmalar durumu açıklamaya yetse de örgütsel rol modelleri seçmede teorik bir temele dayanmayan örtülü varsayımlar kullanmak yerine teorik doğrular sunmak gereklidir. Bu durumda örgütlerin, diğer popülasyonlardaki örgütlerin eylemlerinden daha çok göze çarpacağı için kendi popülasyonu içindeki örgütleri taklit edecekleri varsayılabilir. Daha da ötesi bir endüstrideki örgütler bir popülasyon oluşturur ve örgütler kendi endüstrileri içindeki örgütleri taklit ederler. Bilişsel yaklaşımlar, çeşitlendirme gibi stratejik analiz ve kararların, örgütsel karar organları tarafından oluşturulan ve rekabetçi çevreyi nitelendiren ve anlamlandıran bilişsel kategoriler tarafından belirlendiğini savunur. Buna göre örgütsel karar organları soyutlama/ayırma mekanizmalarından dolayı kendi popülasyonları içindeki örgütlerin eylemlerini diğer popülasyonlardaki örgütlerin eylemlerine göre daha çok dikkate alırlar. Odaktaki örgütle aynı kategoride olan örgütler bu kategorinin dışında kalan örgütlere göre daha önemli rakipler olarak görülecek ve daha yakından takip edilecektir (Haveman, 1993: 595).

Taklitçi baskılara dayalı eşbiçimlilik moda niteliğindeki özelliklerin bir örgütten diğerine sirayet ettiği yayılım süreci olarak da düşünülür (Haveman, 1993: 595). Taklitçi baskılar iş dünyasında neden modaların varolduğunu açıklar. Yeni bir fikir ortaya atıldığında pek çok örgüt onu, uygulamasının zor olması ve çözümden çok sorun getirebilmesi gibi sonuçlar doğurmasına rağmen taklit eder. Pek çok endüstriyi sallayan sistem mühendisliği ve şirket evlilikleri gibi çılgınlıklar bu duruma örnektir. Tabii ki her ikisinde de başarılı örnekler vardı ama ciddi oranda başarısızlık da vardı. İş zenginleştirme, toplam kalite yönetimi gibi teknikler etkinliğine ve verimliliğine dair açık göstergeler olmadığı halde uyarlandı. Bunun bir faydası yöneticilerin belirsizliğe ilişkin hisleri azaldı ve örgütün imajı en son yönetim tekniklerini kullandığı için olumlu bir çıkış gösterdi. Toplam kalite yönetiminin kısmi bir parçası olarak ortaya çıkan kıyaslama (benchmarking) belki de resmi olarak taklidin en açık örneğidir (Daft, 2001: 184).

Taklitçi süreçler işe yarar çünkü örgütler sürekli belirsizlikle karşı karşıyadır. Bu anlamda taklit 'belirsizliğe karşı bir cevap' olarak düşünülür ve tekerleğin yeniden icadından kaçınma yolu olarak görülür. Böylece örgütler çevrede ortaya çıkan

yeniliklerin, bu yeniliğin kültürel olarak desteklendiğinin ve uyarlayıcılarına meşruiyet kazandırdığının farkındadırlar (Daft, 2001: 184). Bu da örgütsel uyarlanmanın problem çözmeden daha güdüleyici olduğunu gösterir (Selznick, 1996: 274).

Taklitçi süreçler aslında bazı örgütlerin yeni ve kurumsal olmayan uygulamalarla ortaya çıkacaklarını, risk altında yeniliği uygulayacaklarını ve başarılı olduğunda da taklit edileceklerini varsayar.

2. Zorlayıcı (Coercive) Kurumsal Baskılar

Bütün örgütler özellikle de bağımlı örgütler devlet, düzenleyici araçlar ve çevrede yer alan diğer önemli örgütlerden gelecek formal ve informal baskılara açıktır. Zorlayıcı baskılar örgütlerin yapı, teknik ve eylemlerini diğer örgütlere benzetmeleri için dışardan gelen baskılardır. Bu tür baskıların yasal gücü olabilir, devletin örgütlere kirlilik kontrol malzemeleri kullanmalarını dikte etmesi gibi. Sağlık ve güvenlik düzenlemeleri bir güvenlik memurunun atanmasını isteyebilir. Diğer değişimler gibi zorlayıcı baskıların getirdiği değişimler örgütleri çok etkin kılmayabilir ama örgütler etkin 'görünecektir' ve çevrede meşru kabul edilecektir (Daft, 2001: 185)

Zorlayıcı eşbiçimlilik en azından ilk başlarda örgütlerin kaynaklar yüzünden bağımlı olduğu aktörler tarafından kısıtlandığını savunan kaynak bağımlılığı modelinin formülasyonuna benzer. Powell ve Di Maggio' nun görüşüne göre bu tür kısıtlar örgütün yapısını güçlü değişimlerin talepleriyle aynı çizgiye getiren baskıları içerir (Mizruchi ve Fein, 1999: 657).

Zorlayıcı baskılardan kaynaklanan eşbiçimlilik kaynak bağımlılığı yaklaşımının ileri sürdüğü gibi genellikle örgütler arasında güç dengesizliği olduğu zaman; bir örgüt diğerine bağlı olduğu zaman; kurallar, yasalar ve cezalardan oluşan politik faktörler olduğu zaman ya da ilişkiyi diğer sözleşme ve yasal temeller tanımladığı zaman ortaya çıkar. Bu kısıtlar altında faaliyet gösteren örgütler değişimleri uyarlayacak ve homojenliği artırıp çeşitliliği azaltacak şekilde birbirleriyle ilişki kurarlar (Daft, 2001: 185).

Zorlayıcı baskılar aynı örgütsel alanda faaliyet gösteren örgütleri aynı yasal düzenlemelerle karşı karşıya bırakacak, yasalara uymak zorunda olduğu için örgütler benzer yapı ve uygulamaları benimsemek zorunda kalacaklardır.

3. Kural Koyucu (Normatif) Kurumsal Baskılar

Normatif baskılar, örgütlerden, profesyonelliğin belirli standartlarını başarma yönünde değişmesinin ve mesleki grupların zaman ve etkinlik açısından uygun gördüğü teknikleri adapte etmesinin beklendiği durumlarda ortaya çıkan baskılardır. Değişim, bilgi teknolojisi, pazarlama teknikleri gibi herhangi bir alanda olabilir (Daft, 2001: 184).

Powell ve Di Maggio normatif baskılara dayalı eşbiçimliliği iki süreci kapsayan profesyonelleşmenin bir sonucu olarak gördüler. İlki, meslek üyeleri kendilerini benzer dünya görüşlerine sahip olacak şekilde sosyalleştiren benzer eğitimleri alırlar. İkincisi, meslek üyeleri mesleki ve ticari birlikler vasıtasıyla etkileşimde bulunur ve düşünceleri yayarlar (Mizruchi ve Fein, 1999: 657).

Normatif eşbiçimliliği getiren, profesyonelleşme süreçlerindeki etkisi aşikar olan mesleki kuruluşları Greenwood, Suddaby ve Hinings üç sebepten dolayı önemli bulurlar. Öncelikle bu kuruluşlar örgütlerin bir araya geldikleri ve etkileşimde buldukları arenalardır. Sosyal yapısalıcıların, örgütsel aktörlerin sosyal etkileşime yol gösterecek tipolojileri/kalıpları nasıl geliştirecekleri konusundaki öngörülerini, etkileşimin gerçekleştiği toplanma yerlerinin önemine işaret eder. Mesleki kuruluşlar bu toplanma yerlerinden biridir. Ve burada kendilerini birbirlerine karşı temsil ederler. İkinci olarak mesleki kuruluşlar üyeleri için uygun etkileşim kalıplarını tanımlayan ve şekillendiren arabulucu ya da temsilciler olarak işlev görürler. Bu anlamda toplulukların kendilerini alandaki diğer topluluklara karşı temsil etmelerinin araçları olarak işlev görürler. Üçüncüsü, mesleki birlikler kural koyucu ve zorlayıcı türden beklentiler ile bunlara uyulup uyulmadığını izleme gibi önemli bir rol oynarlar (Greenwood vd., 2002: 61-62).

Örgütler normatif baskıları, bünyelerindeki uzman ve yöneticiler tarafından paylaşılan mesleki normlara dayalı yüksek standartlardaki performansı gerçekleştirmek adına görev ya da zorunluluk duygusuyla diğerlerine benzemek için kabul eder. Bu normlar mesleki eğitim ve sertifikasyon yoluyla yayılır ve bu normların hemen hepsinde

mesleklerin istediği yüksek standartlara dayalı ahlaki, etik bir boyut vardır (Daft, 2001: 186).

Bu bakımdan yöneticiler, iş ve meslek çevrelerince kutsanan norm ve standartlara yönelebilir. Çünkü bu çevrelerin yönetsel ve mesleki sorunlar için bir dizi ‘rutin’ ya da ‘kabul edilebilir’ çözümleri vardır. Bu çözümler mesleklerin alt kültürleri içinde kurumsallaşır. Bu davranış standartları yöneticilere okullarda, atölyelerde, seminerler ve yetiştirme kurslarında ve mesleki ve ticari dergiler aracılığıyla aktarılır. Böylece yöneticiler iş ya da örgüt değiştirdiklerinde bu norm ve stratejilerin orada da geçerli olduğunu bilerek bu norm ve stratejilerle birlikte giderler (Galaskiewicz ve Wasserman, 1989: 454). Mesela profesyoneller üniversite derecesine dayalı formal eğitimi paylaşırlar. Üniversiteler, danışmanlık firmaları, profesyonel yetiştirme kurumları profesyonel yöneticiler arasında geçerli olacak normlar geliştirirler. İnsanlar benzer eğitim ve standartlarla karşı karşıya kalırlar, paylaşılan değerleri uyarlarlar (Daft, 2001: 186).

Normatif süreçlerde bilimin de önemli bir baskı unsuru olduğunu belirtmek gerekir. Özellikle yeni bilimsel bulguların ve tezlerin öncelikle pazardaki lider konumundaki örgütler tarafından uygulanması daha sonra da diğer örgütler arasında yayılması bir anlamda bu baskıların bir sonucudur. Mesela örgütler arasında esnek yapılanmış örgütsel formların ortaya çıkması ya da benzer şekilde davranışsal yaklaşımın bulgularına göre yönetim anlayışı geliştirilmesi bilimin örgütler üzerindeki normatif baskılarının bir sonucudur.

Tablo 2: Eşbiçimliliğe Sebep Olan Kurumsal Baskılar

| | Taklitçi | Zorlayıcı | Normatif |
|-----------------------|---------------------|--|--|
| Eşbiçimliliğin Sebebi | Belirsizlik | Bağımlılık | Zorunluluk |
| Olgular | Yenilik | Politik yasa,kural, cezalar | Profesyonelleşme Sertifikasyon |
| Sosyal Temeller | Kültürel destek | Yasal | Ahlaki |
| Örnekler | Sistem Mühendisliği | Kirlilik Kontrolleri Okul Düzenlemeleri | Muhasebe Standartları Danışmanlık Eğitimi |

Kaynak: Daft, 2001:184

Tablo 2’de örgütler arasında benzerliğe yola açan, kurumsal teorideki ifadesiyle eşbiçimliliği doğuran, baskılar birlikte verilmiştir. Bu baskılar sadece belirli örgütler için değil bir örgütsel alandaki tüm örgütler için geçerlidir. Ve her biri örgütleri farklı bir bağlamda diğerlerine benzemeye sevkeder. Mesela ilk satırda görüldüğü gibi her bir mekanizma için eşbiçimliliğin sebebi farklıdır. Taklitçi baskılar belirsizlik durumlarında, zorlayıcı baskılar bağımlılık durumunda, normatif baskılar ise zorunluluk durumunda örgütleri benzer şekilde hareket etmeye zorlar.

Ancak Powell ve Di Maggio kurumsal eşbiçimliliğin yayıldığı bu üç mekanizmanın ampirik olarak birbirinden ayrılmasının zor olduğunu belirtirler. Her biri ayrı bir süreç içerir, ama ikisi ya da belki üçü aynı anda işleyecek ve her birinin etkileri açıkça ortaya konamayacaktır (Mizruchi ve Fein, 1999: 657).

İkinci bölümde bu baskı mekanizmalarının mermer sektörü üzerindeki etkisi ve bunun doğurduğu kurumsal bağlam incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL AÇIDAN ÖRGÜTLERİN ÇEVRESİNE BAKIŞ VE MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL ÇEVRESİ

Örgütsel analizde çevre 1940'lı yıllarda ilk sistem teorisi ile ortaya çıkmıştır. O zamana kadar örgütlerin sadece içine bakılmış ve bağımsız birer birim gibi çevreden ayrı kapalı sistemler olarak görülmüştür. 1940'lı yıllardan sonra çevre inceleme konusu olarak literatüre girmeye başlamıştır. Ancak çevre-örgüt ilişkilerinde örgütler tek tek ele alınmış ve çevrenin örgütlere etkisi üzerinde durulmuştur. Daha sonra ortaya çıkan durumsallık yaklaşımı da benzer şekilde çevre ile örgüt arasında karşılıklı teknik bir bağımlılık öngörmüş ve çevresel etkiler örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından ele alınmıştır. Ancak 1970'li yıllarda ortaya çıkan yeni kurumsal teori ile çevre ile örgütler arasında karşılıklı sosyal ve kültürel bir bağımlılık olduğu varsayılmış ve bu bağımlılık etkinlik ve verimlilik açısından değil meşruiyet ve örgütsel devamlılık açısından ele alınmıştır. Bu bölümde kurumsal teorinin çevreye ilişkin öngörülleri ile Afyon mermer sektörünün kurumsal çevresini oluşturan unsurlar incelenecektir.

I. TEKNİK VE KURUMSAL ÇEVRE

Kurumsal teori örgütlerin çevrelerini temelde ikiye ayırır: bunlar teknik çevre ve kurumsal çevredir. Teknik çevre örgütün performansını etkileyen unsurlardan oluşurken; kurumsal çevre uyum gösterildiğinde örgüte meşruiyet ve süreklilik kazandıran unsurlardan oluşur. Daha önce kurumsal teorinin popülasyon ekolojisi ve kaynak bağımlılığı yaklaşımlarıyla ilişkisine bakıldığı bölümde değinildiği gibi, teknik çevrede teknik, fiziki ve ekonomik sektörlerin etkileri sözkonusudur buna karşılık, kurumsal çevrede sosyal, kültürel, politik ve yasal sektörlerin etkileri sözkonusudur.

1970'lerden önce pek çok örgütsel analiz örgütlerin içine odaklanan çalışmaları içeriyordu. Bazı çalışmalarda özellikle de eski kurumsalcılıktaki Selznick, Gouldner ve Zald'ın çalışmalarında örgütlerin çevreleriyle olan bağlarının vurgulandığı görülür. Yine durumsallık teorisiyle birlikte Thompson, Lawrence ve Lorsch gibi yazarların örgütlerin çevreleriyle ilgilendikleri bilinmektedir. Ama örgütlerin çevresiyle ilişkisi ancak 1970'lerde araştırmaların önemli bir odağı haline gelmiştir (Mizruchi ve Fein, 1999: 655).

Çevrenin önemi konusunda artık bir konsensüs olsa da çevrenin nasıl algılanması gerektiği ve hangi özelliğinin önemli olduğu konusunda hala tam bir fikir birliği yoktur. Popülasyon ekolojisi gibi teorilerde örgütler çeşitli kaynak havuzları olan bir çevrede birbirleriyle rekabet eden rakipler olarak görülürler. Bu havuzların oluşumu ve yapılışını örgütsel formların belirleyicileri olarak görülür. Bu teorinin daha genel bir versiyonu olan kaynak bağımlılığı yaklaşımına göre ise örgütler kendilerini çevrelerindeki kaynak konfigürasyonlarına göre adapte ederler. Eğer belirli kaynaklar kıtsa ya da o kaynaklar başka güçlerin kontrolü altındaysa, örgütsel yapı kaynakların bağımlılık ilişkisine dayalı kazanımını kolaylaştıracak yönde bir evrim geçirecektir (Scott ve Meyer, 1992: 14).

Örgütsel açıdan bakıldığında genel anlamda çevre kavramı, örgütle ilgili herşeyi kapsar. Dış çevre ise, örgütün kendisiyle ilgili fakat kendi dışındaki faktörlerden oluşur. Bu düşünceden hareketle dış çevre, bir sistemle ilgili olan ve o sistemin dışında kalan herşey olarak tanımlanabilir. Bu tanım ilk bakışta basit ve kolay anlaşılabilir olmakla birlikte, uygulamada bir örgütün kendi sınırını ve dolayısıyla dış çevresini tayin edebilmek oldukça zordur. Çünkü örgüt ile çevresi arasında sürekli ve karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır ve bu etkileşimin nerede başlayıp nerede bittiğini tayin etmek pek kolay değildir. Ayrıca örgüt ile çevresi arasında altsistem-üstsistem ilişkisi bulunmaktadır ve her ikisi de daha geniş bir sistemin parçası durumundadırlar (Dinçer, 1998: 167).

Çevre örgütlere yönelik olarak iki şekilde talep yaratır: birincisi, mal ve hizmet üretebilmesi için ekonomik ve teknik taleplerdir. İkincisi ise, örgütün toplum içinde oynamak istediği rollerle ilgili olarak ortaya çıkan sosyal ve kültürel talepleridir. Eğer bir çevre sosyal, kültürel, politik ve hukuki taleplerle organize olmuşsa, kurumsal çevre

özelliği kazanır. Kurumsal çevre, teknik ve ekonomik başarı faktörleriyle uyum içindeki kurumsal olmayan çevre gibi bütünüyle rasyonel değil semboliktir. Teknik ve ekonomik ağırlıklı bir çevre daha iyi mamul daha çok para yönelimli iken, kurumsal çevre sosyal destek sunar ve örgütün sürekliliğini sağlar. Ekonomik ve teknik taleplerin hakim olduğu çevrede etkili ve verimli bir şekilde mal ve hizmet üreten örgütler ödüllendirilirken; sosyal ve kültürel taleplerin hakim olduğu çevrede kendi değerlerine, inanç ve ilkelerine uyumlu olan örgütler desteklenir (Dinçer, 1998: 101).

A) TEKNİK ÇEVRE

Teknik çevre ‘iş çevresinin’ değişkenlerini işaret eder. Bunlar bir örgütün amaçlarına ulaşmasında iş akışıyla direkt ilişkili olan bir dizi aktördür. Bu iş akışları ürün ve çıktılarının dışarı verilmesi gibi girdi ve personelin alınmasını da içerir. Buna ilaveten rakipler gibi odadaki örgütle direkt bağlantısı olmayan aktörler de iş çevresinin önemli unsurlarını oluşturur (Marsden ve Cook, 1994: 898).

Buna göre teknik çevre, hizmet ya da ürünlerin mübadele edildiği, örgütlerin etkin ve verimli iş süreçlerinden dolayı ödüllendirildiği çevrelerdir. Teknik çevredeki örgütler üretim faaliyetlerini kontrol ve koordine etmeye ve bunları çevresel etkilerden korumaya çalışır. Teknik çevrenin örgütleri, etkin üretim faaliyetleri ve etkili koordinasyon yapıları oluşturur (Scott ve Meyer, 1992: 141).

Örgütsel çevre kavramı örgüt için dışsal olan kavramlara işaret etse de ve örgütü çevreleyen şartlar içinde varolduğu kabul edilse de örgütler gibi açık sistemler için bu tür yan anlamlarıyla birlikte düşünülen kavramların yanlış anlaşılmalara neden olduğu açıktır. Bu bağlamda eğer örgütsel çevre ile kastedilen teknik çevre ise, örgüt çevrenin şu yönlerini kendi sistemi içinde düşünmelidir: Teknikler, araçlar, beceriler, teknik bilgi. Bunlar örgütler tarafından icat edilmez ama örgütün uç sınırları tarafından örgüt içine taşınır (Scott ve Meyer, 1992: 15).

Teknik çevrede ortaya çıkan örgütler iş süreçlerini yakından sevk ve idare etmeye çalışırlar. Bu örgütlerin yapıları, iş akışlarını düzenleyip belirsizlikten koruyacak ve bu şekilde iş süreçlerini dış güçlerden soyutlayacak şekilde tasarlanırlar. Başka bir ifadeyle bu tür örgütler nispeten kapalı sistem olma yönünde baskı altındadırlar ve bunun için teknik özelliklerini çevresel faktörlerden ayırıştırırlar. Burada amaç teknik işleri çevresel

şartlardan ayırarak örgüt tarafından daha sıkı bir kontrol sağlamaktır (Scott ve Meyer, 1992: 46).

B) KURUMSAL ÇEVRE

Meyer ve Rowan' ın klasikleşen makalelerinin yayınlanmasından sonra örgütsel sosyoloji dikkatleri örgütlerarası karşılıklı sosyal ve kültürel bağımlılığa çevirmiştir. Bu kurumsal bakışın temel anlayışı, çevrenin, örgütlerin amaçlarını başarmasını kolaylaştıran ya da amaçlarına ulaşmasını engelleyen bilgi kaynakları ve kaynak havuzlarından daha fazla bir şey olduğudur. Kaynakların elde edilmesi de amaçların başarılması da örgütün eylem kalıplarının meşru görülmesini gerektirir ve bu meşruiyeti taşıyan ya da engelleyen kurumsal aktörler çevrenin önemli unsurlarıdır. Bu aktörler iş akışlarında yer almayabilir ama örgütsel davranış üzerindeki zorlayıcı ve kural koyucu kısıtların kaynağıdır (Marsden ve Cook, 1994: 900).

Buna göre kurumsal çevreyi tanımlayan nedir? Buna ilişkin iki farklı tanım önerilmiştir. İlk tanıma göre, modern örgütlerin pozisyonları, politikaları ve prosedürleri oldukça rasyonelleşmiş mitler olarak işlev gören direk olarak faaliyet durumlarıyla açıklanamayan güçlü kurumsal kuralların göstergeleridir. Bu tanıma göre örgütler kurumsal bilginin pasif izleyicileri haline gelir çünkü kurallar devlette ya da hatta dünya sistemi içinde örgütün dışında ve hiyerarşik olarak örgütün üst sistemlerinde şekillenir. Bundan dolayı kurumsal çevre bir örgütü oluşturan ve çevreleyen sosyal davranış ve ilişkiler ağı tarafından yaratılan etkilere indirgenemez. İkinci tanımda sadece ağ kavramı kaldırılmıştır. Örgütsel alan ile örgütlerin toplamda kurumsal bir yaşam oluşturduğunun kastedildiği bir ifadeye göre kurumsal çevre etkileşimin, bilgi akışının ve üyelik kimliğinin artan yoğunluğu açısından tanımlanır. Alanların bu yapılanışı ayrıca genellikle hakimiyet ve hiyerarşiyi de içerir. Devlet bunlar içinde en güçlü olanıdır (Zucker, 1987: 450).

Kurumsal çevre geniş sosyal çevrelerde kökleşmiş kurallar, inanç sistemleri ve ilişki ağları olarak tanımlanır (Mohr, 1992: 235). Modern toplumlardaki kurallar ve inanç sistemleri 'rasyonel mitler' olarak ortaya çıkar. Rasyoneldir çünkü; belirli sosyal amaçları ve onları gerçekleştirmek için kural niteliğindeki belirli eylemleri tanımlar. Ayrıca mittir çünkü; paylaşıyor olma gerçeğine bağlıdır. Bu kuralların karmaşıklığı

formal örgütlerin gelişmesinin beklendiği normatif iklimler yaratır. Benzer şekilde modern sosyal sistemler muhtemelen merkezden çevreye uzanan karmaşık ilişki ağları yaratacaktır (Scott ve Meyer, 1992: 14). Örgütlerin devamlılıklarında bireysel çıkarlarının gözden düşerek işe yaramaz hale gelmesi bu kurallar ve inanç sistemleri tarafından tanımlanma ve şekillendirilmenin bir sonucudur. Rasyonel mitlerle bütünleşen örgütler toplumun ve sektörün gözünde meşruiyetlerini artırmış olurlar. Örgütle toplumsal değer sistemleri arasında bir uyumsuzluk olduğunda çevrenin bileşenleri tarafından örgütün gelişim ya da varlığını devam ettirmesini tehdit eden müeyyideler kurumsallaştırılır. Bu durumda örgütler sosyal çevreyle çatışma halinde olan değer, metot ve çıktılarını değiştirme eğilimine gider ve böylece çevreyle eşbiçimliliğini artırmış olurlar (Mohr, 1992: 235). Yani kurumsallaşmış örgütler kendi yapılarını kurumsal çevrenin yapılarıyla birleştirirler. Böyle yaparak yapılarını teknik faaliyetlere karşı korumuş olurlar. Sertifikasyon, gizlilik, ritüel gibi unsurlarla örgütler teknik faaliyetlerini yapılarından ayırmaya ve kurumsal çevreyle daha yakın olmaya çalışırlar (Scott ve Meyer, 1992: 46).

Örgütleri kurumsal çevrelere sahip olarak görme, bireysel olarak örgütlerin geliştirdiği kurallardan birçoğunun toplumsal yapıdaki geniş kurallar sisteminin bir parçası olduğu anlamına gelir. Bu açıdan örgütlerin yerel düzeyde oluşturulmayan ya da denetlenemeyen, ancak genel düzeyde üretilmiş ve genel kabul görmüş davranış biçimleri vardır. Örneğin bir endüstri dalında baskın olan iş yapma yol ve yöntemleri, toplumsal beklentiler, devletin yönlendirmeleri genel düzeyde üretilmiş ve genel kabul görmüş davranış biçimleri olarak örgütlerin karşısına çıkabilir (Özkara, 1999: 163).

Zucker bu toplumsal yapıdaki geniş kurallar sistemi ve genel kabul görmüş davranış biçimlerinin, başka bir deyişle kurumsal çevrenin oluşumunda devletin çok önemli bir aktör olduğunu vurgulamıştır. Zucker'e göre kurumsal çevreler tanımlama güçlerini rasyonelleşme ve ona eşlik eden devlet düzenlemelerinden alır. Bu çevreler, devletin yetkisinin genişliğiyle ilgili olarak daha geniş bir devlet planının bir sonucu olarak yapılır. Bu devletçi bakış, devlet konseptiyle bağlantılı olduğundan meslek kuruluşlarını ve örgütsel alanın üyeleri tarafından paylaşılan normatif bir düzen tasarlar. Örgütlerin ortak normatif düzene uyumu sosyal kaynakların akışını ve uzun dönem hayatta kalma umudunu artırır (Zucker, 1987: 444).

C) KURUMSAL ÇEVRE TEKNİK ÇEVRE İLİŞKİSİ

Kurumsal çevre, örgütlerin destek ve meşruiyet kazanmak için uymak zorunda olduğu karmaşık kural ve gereklerden oluşan çevreydi. Teknik çevre ise hizmet ya da ürünlerin mübadele edildiği, örgütlerin etkin ve verimli iş süreçlerinden dolayı ödüllendirildiği çevre olarak tanımlanmıştır.

Örgütlerin bu iki çevresini aralarında önemli farklılıklar olsa da birbirinden net bir şekilde ayırmak çok da kolay değildir. Öncelikle teknik çevre ile kurumsal çevre, ayrılık/ikilik yerine iki ayrı değişken olarak düşünülürse daha doğru olur. Her iki çevrede güçlüden zayıfa doğru çeşitlilik gösterir ve her örgüt bu iki çevreye de en azından belli bir düzeye kadar konu olurlar. İkinci bir husus aralarında negatif bir ilişki olsa da bu ilişki çok kuvvetli değildir (Scott ve Meyer, 1992: 159). Yani kurumsal çevrenin egemen olduğu sektörlerde teknik çevre zayıftır ama bu her zaman bu şekilde olmayabilir. Şekil 2’de görüldüğü gibi teknik çevresi zayıfken oldukça kurumsallaşmış çevresi olan örgütlerle birlikte- eğitim sektöründeki örgütler gibi- teknik çevresi kuvvetli ve kurumsal çevresi zayıf olan örgütler de vardır, perakende üretim yapan örgütler gibi. Yine hem güçlü kurumsal çevreyle hem de güçlü teknik çevreyle karşı karşıya olan örgütler tanımlamak mümkündür. Hastaneler ve bankalar bunlara örnektir. Tam karşıtı olan hem kurumsal hem de teknik çevresi zayıf olan örgütlere de personel hizmetleri sektöründeki örgütler örnek gösterilebilir.

Şekil 2. Teknik ve Kurumsal Çevrenin Etkisi Altında Bulunan Örgütler

| | | KURUMSAL ÇEVRE | |
|--------------|----------|--|---------------------------------|
| | | Kuvvetli | Zayıf |
| TEKNİK ÇEVRE | Kuvvetli | Hizmet Üretenler Bankalar Hastaneler | Üretim Örgütleri |
| | Zayıf | Okullar Kiliseler | Restoranlar Sağlık Kulüpleri |

Kaynak: Scott, 1994:124

Bunlar gözönünde bulundurulursa teknik çevre yada kurumsal çevrenin etkisi altındaki örgütlerle ilgili şu sonuçlara ulaşılabilir (Scott ve Meyer, 1992: 140-141):

Teknik çevrenin etkisi altında olan örgütler:

- Üretim faaliyetlerini çevresel etkilerden koruyarak kontrol ve koordine etmeye çalışır,
- Üretimi verimli kılabilirdikleri ve etkili koordinasyon yapıları geliştirebildikleri ölçüde başarılı olurlar.

Kurumsal çevrelerin etkisi altındaki örgütler:

- Üretim faaliyetlerini yakından kontrol ve koordine etmeye çalışmazlar bunun yerine bu faaliyetleri örgütsel yapılardan ayırmaya çalışırlar.
- Çevrenin kural ve gereklerine uyacak yapısal düzenlemeleri ve üretim süreçlerini geliştirdikleri ölçüde başarılı olurlar.

Her iki çevrenin etkisinin de zayıf olduğu örgütler:

- Hem teknik hem de kurumsal çevrenin etkisinin zayıf olduğu örgütlerin nispeten küçük olması ve sürekliliğini devam ettirme kapasitesinin düşük olması beklenir. Rastorolar, berberler ve benzeri personel hizmet kuruluşları bunlara örnektir.

Her iki çevrenin etkisinin de kuvvetli olduğu örgütler:

- Hem teknik hem de kurumsal çevrenin kuvvetli etkisi altındaki örgütlerin karmaşık idari yapılarının ve içsel çatışmalarının olması beklenir. İkili otorite sisteminin ve matris yapının hakim olduğu hastaneler buna örnektir.

Özetlenecek olursa teknik çevrelerde ortaya çıkan örgütler, iş akışlarını düzenleyip belirsizlikten koruyacak ve bu şekilde iş süreçlerini dış güçlerden soyutlayacak şekilde tasarlanır. Buna karşılık kurumsal çevrenin etkin olduğu sektörlerdeki örgütler ise kendi yapılarını kurumsal çevrenin yapılarıyla birleştirirler. Böyle yaparak yapılarını teknik faaliyetlere karşı korumuş olurlar. Teknik çevrenin etkisindeki örgütler yüzünü teknik özelliklere çevirirken tam tersine kurumsal çevrenin etkisi altındaki örgütler ise kurumsal çevreye uyarlanmaya odaklanır. Buna göre bir fabrika varlığını devam ettirmek için istenilen ürünleri rekabetçi bir fiyatla üretebilecek üretim süreçleri geliştirmeli; uygun hammadde, yetişmiş personel ve dağıtım kanalları bulmalı ve makul bir vergi düzeyinde kalmalıdır. Buna karşılık bir okul varlığını devam ettirmek için öğretmen kimliğini, öğrencileri ve öğrencilerin seçimini, uygun müfredatı içeren kurumsal kurallara uymalıdır. Burada okulun eğitim öğretim faaliyetlerindeki etkiliği daha az önemlidir (Scott ve Meyer, 1992: 47).

Çevreyle ilgili buraya kadar yapılan tanımlamalar ışığında mermer sektörü ve bu sektörün kurumsal çevre unsurları incelenecektir.

II. MERMER SEKTÖRÜ VE KURUMSAL ÇEVRESİ

Türkiye madencilik sektörüne rezerv, ürün çeşitliliği ve kalite gibi parametreler açısından bakıldığında, ülkemiz madenciliğinin mermer ve bor tuzları dışında yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Söz konusu parametreler, mermer işletmeciliğini günümüzde madencilik sektörü içinde önemli bir konuma getirmiştir. Özellikle 80'li yıllardan itibaren çok hızlı bir gelişme trendi yakalayan mermercilik sektörü, gerek üretim potansiyeli gerekse ihracat ve istihdam açısından ülke ekonomisine önemli katkı sağlayan sektörlerden biri durumuna gelmiştir (Gürcan ve Sabah, 2003: 387)

Çalışmanın bu bölümünde ekonomiye katkıları bakımından dikkat çeken mermer sektörünün genel bir görünüşü çıkarılacak ve çalışmanın amacına uygun olarak, önceki bölümde anlatılan kurumsal teorinin argümanları ışığında kurumsal çevresi ve dinamikleri incelenmeye çalışılacaktır.

A) TÜRKİYE MERMER SEKTÖRÜNE GENEL BİR BAKIŞ

Ülkelerin kalkınmalarında ve geleceklerini güvence altına almalarında yeterli seviyede doğal hammadde kaynaklarına sahip olmalarının önemi açıktır. Günümüzde uygulanmakta olan veya tartışılan ekonomik görüşlerin hepsinde benimsenen ortak yön, hammadde girdisinin üretim faktörleri içindeki önemi ve vazgeçilmezliğidir. Günümüz ekonomisi hammadde, nitelikli işgücü ve sermaye üçlüsünü üretim değerinin temel faktörleri saymaktadır. Bunun anlamı; doğal hammadde kaynakları zengin ülkelerden bu üstünlüklerini iyi değerlendirebilenlerin gelecekte gelişme yarışında başlara geçecekleridir (İTO, 1998: 3).

Doğal kaynaklar içinde madenler, yenilenmeyen hammadde oluşları, kıt kaynaklar sınıfında anılmaları, genelde kırsal kesimde yer aldıkları için kentlere göçü önleyici ve sosyo-coğrafik yapıyı düzeltici fonksiyonları bulunması gibi özelliklerden dolayı ayrıcalıklıdır. Bu özellikler iyi kavranabildiği ve değerlendirilebildiği ölçüde, madenciliğin ülke kalkınmasında ve ticaretindeki payı artmakta, ekonomik gelişme ve sanayileşme ivme kazanmaktadır. Tüm sanayi dallarının ürettikleri ürünlerde veya üretim için gerekli araçlarda doğrudan veya dolaylı olarak maden ve maden ürünlerine değişik ölçülerde ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzün gelişmiş ülkelerinin sanayi atılımlarının başlangıcı madenciliğe dayanmaktadır. İngiltere, Almanya, Fransa, ABD,

Kanada, ve Avustralya gibi gelişmiş ülkeler bu sayede 19. yüzyılın güçlü ülkeleri durumuna gelmişlerdir (İTO, 1998: 3).

Madencilik yatırımları kaynak, katma değer ve geniş istihdam yaratmaktadır. Diğer taraftan bu çeşit yatırımlar diğer sanayi dallarına geniş iş olanakları açmaktadır. Nitekim ülkemizde 5 madencilik yatırım projesi üzerinde yapılan bir değerlendirmeye göre, madencilik yatırımlarından ortalama %27 oranında hizmet, %51 makine, elektrik ve imalat; %22 oranında ise inşaat sektörleri pay almaktadır. Bir ülkenin madencilik için öngördüğü yatırımlar incelendiğinde, madenciliğin diğer sektörlerle önemli ölçüde kaynak aktardığı ve itici bir güç oluşturduğu görülmektedir. Her yıl aktif hale getirilebilen yer altı zenginliği ölçüsünde GSMH' da da artış sağlanmaktadır (İTO, 1998: 4).

Uygarlığın başlangıcından beri kullanılan doğal taşlar, günümüzde inşaat, kaplama, döşeme, heykeltçilik, porselen ve cam sanayi, süs eşyası gibi alanlarda yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. Doğal taşlardan mermer, eski çağlardan beri medeniyetlerin kurulmasında ve kültürlerin gelişmesinde oynadığı önemli rolle, ayrıcalıklı üstünlüğünü ve önemini bugünde artan bir şekilde devam ettirmektedir. Öyle ki binlerce yıl önce insan hayatına giren mermer, önceleri sadece yapı taşı olarak kullanılırken, uygarlığın ilerlemesiyle birlikte, süsleme ve sanatsal tasarım amacıyla da kullanılmış ve günlük yaşamdaki ağırlıklı yerini almıştır (İTO, 1998: 4). Türkiye'de de özellikle 1980'li yıllardan sonra yeni maden yasası ile birlikte mermer sektörü hızlı bir şekilde gelişmiştir. Sektörün rezerv, üretim ve ihracat durumu aşağıdaki gibidir.

1. Rezerv

Türkiye'de mermer rezervi konusunda yapılan çalışmalar henüz sonuçlandırılmamıştır ve rezerv miktarı için kesin bir rakam sözkonusu değildir. Değişik kuruluşların yaptıkları etüd ve aramalarda:

Görünür Rezerv : 589milyon m³

Muhtemel Rezerv : 1,545 milyar m³

Mümkün Rezerv : 3,027 milyar m³

Toplam Rezerv :5,161 milyar m³ olarak bulunmuştur (Başçetin ve Diğerleri, 1997: 2).

Türkiye’de 80’nin üzerinde değişik yapıda, 120’nin üzerinde değişik renk ve desende mermer rezervi belirlenmiştir. Afyon, Balıkesir, Denizli, Tokat, Bilecik, Muğla, Eskişehir ve Çanakkale rezervlerin ve mermer işletmelerinin yoğunlaştığı illerdir. Son yıllarda yapılan yatırımlarla bu iller arasına Diyarbakır da katılmıştır (Yalçın ve Uyanık, 2001: 398). 1991 yılı DPT rakamlarına göre Türkiye’de mermer aramak için 6500’ün üzerinde müracaat yapılmıştır. Buna karşılık çalışır mermer ocakları sayısı 525 adettir. Diğer bir ifade ile Türkiye’de mermer sahalarının %92’si işletmeye alınmamıştır. Buna göre en önemli 5 ilimizin ocak sayıları aşağıdaki gibidir(Başçetin ve Diğerleri, 1997: 4):

Balıkesir -118 adet (%22,5)

Afyon - 58 adet (%11)

Muğla - 42 adet (%8)

Denizli - 28 adet (%5,3)

Bilecik - 17 adet (%3,2)

Bu beş ildeki toplam mermer ocak sayısı 263 olup, Türkiye’deki mermer ocaklarının %50’ den fazlasını içermektedir. Toplam rezerv açısından bakıldığında en önemli beş il aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Başçetin ve Diğerleri, 1997: 4):

| | |
|-------------|-----------------------------|
| Balıkesir - | 1,850 milyon m ³ |
| Denizli - | 652 milyon m ³ |
| Afyon - | 629 milyon m ³ |
| Tokat - | 410 milyon m ³ |
| Çanakkale - | 252 milyon m ³ |

Görüldüğü gibi rezerv açısından Ege ve Marmara bölgesi toplam rezervin büyük bir kısmını karşılamaktadır.

2. Üretim

Türkiye’de mermer üretiminde faaliyet gösteren 20 civarında entegre tesis, orta büyüklükte 40 işletme ve 1500 civarında irili ufaklı atölye yılda 1,2 milyon ton mermer işletmektedir.²

Mermer sektöründe üretim etkinliği 1980 yılından itibaren inşaat sektörünün canlanması, iç talebin artması ve yatırım teşviklerinin uygulamaya konulmasıyla artmaya başlamış, 80’li yılların ortalarından itibaren yürürlüğe giren 3213 Sayılı Maden Kanunu ve dışa açılma teşvik politikalarıyla birlikte trend hızla yükselmiştir. 80’li yılların sonlarına doğru başlayan bu gelişme 90’lı yılların sonuna doğru hızla artmıştır. 1992’ de 500 bin m³ olan blok mermer üretimi 2002 yılında 1,5 milyon m³’e ulaşmıştır (Gürcan ve Sabah, 2003: 391)

Türkiye’de mermer üretimi yıllar itibariyle böyle bir seyir izlerken dünyada ham blok üretimi açısından 7. sırada bulunmaktadır. 1998 yılı raporlarına göre yapılan sıralama aşağıdaki gibidir.

² <http://www.igeme.org.tr/> (14.03.2004)

Tablo 3. Dünyanın 7 En Önemli Doğal Taş Üretici Ülkesi (Ham Blok Olarak)

| ÜLKELER | Üretim Miktarları (ton) |
|--------------|-------------------------|
| 1. Çin | 11 000 000 |
| 2. İtalya | 8 700 000 |
| 3. İspanya | 4 500 000 |
| 4. Hindistan | 4 500 000 |
| 5. Brezilya | 2 000 000 |
| 6. Kore | 2 000 000 |
| 7. Türkiye | 2 000 000 |

Kaynak: Yalçın ve Uyanık, 2001:399

Tablodan da görüldüğü gibi dünya üretim miktarları incelendiğinde en önemli büyümeyi üretiminin yarısını ham blok olarak ihraç eden Çin'in yaptığı görülmektedir. İkinci sırada yer alan İtalya dünya taş üretiminin merkezi ve Avrupa kıtasının hakimi olmaya devam etmektedir. Yedinci sırada yer alan Türkiye ise zengin rezervleri ve gelişmekte olan sanayisi ile dünyanın önemli doğal taş üreticileri arasında yerini almıştır (Yalçın ve Uyanık, 2001: 400).

3. İhracat

Üretimdeki bu atak, ihracata da yansımış ve mermer, ülke madencilik gelirleri arasında ilk sıraya yükselmiştir. Türkiye mermer ihracatı 1992 yılında 44,55 milyon USD iken; 1997 yılında 113,9 milyon USD' a, 2002 yılında ise 302,9 milyon USD' a çıkmıştır. Bu artış bir yıl öncesine göre yaklaşık %35,5 gibi bir değere karşılık gelmektedir. Mermer sektörü ihracatta hala Türkiye'nin yüzünü güldürmektedir. Mermerin toplam maden ihracatı içindeki payı da artış göstermiştir. 1992 yılında Türkiye'nin toplam maden ihracatı 335,4 milyon USD iken, mermer ihracatı 44,55 milyon USD düzeyindedir. 1992 yılında toplam maden ihracatı içinde mermer ihracatının payı %13,3 iken, 1997'de bu oran 19,1'e, 2002 yılında ise %44,24'e ulaşmış ve mermer ihracatı, Türkiye genel maden ihracatı içinde en üst sıralara yükselmiştir (Gürcan ve Sabah, 2003: 391).

Tablo 4:Türkiye Doğal Taş İhracatı 2000-2002

Türkiye Doğal Taş İhracat Değerleri Miktar :Ton

Değer:1000\$

| Ürünler | 2000 Miktar | 2000 Değer | 2001 Miktar | 2001 Değer | 2002 Miktar | 2002 Değer |
|-----------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Blok mermer | 254.127 | 30.076 | 515.001 | 53.372 | 662.907 | 56.971 |
| İşlenmiş mermer | 332.106 | 140.077 | 418.129 | 154.336 | 585.179 | 216.965 |

Kaynak: (<http://www.igeme.org.tr/-14.03.2004>).

İşlenmiş mermer ihracatında giderek artan bir seyir izlenmesinde aşağıdaki hususların etkili olduğu kabul edilmektedir(İTO, 1998: 86):

- Gelişen mermer işletmelerine bağlı olarak ocaklardaki işleme teknolojisinin son birkaç yılda yenilenerek gelişmesi sonucu kalitenin düzelmesi,
- Çok zengin bir çeşide sahip olan Türk mermerlerinin fuarlar v.b etkinliklerle gün geçtikçe daha çok tanınması,
- İç pazardaki tıkanıklığın üreticileri dış pazarlara daha yoğun çalışmaya itmiş olması ,
- Avrupa pazarlarında yaşanan durgunluğa karşın ABD ve Uzakdoğu pazarlarında yaşanan olumlu gelişmeler,
- İnşaat şirketlerimizin öncelikle Rusya ve BTD ülkelerinde yaptığı inşaatlarda daha fazla Türk mermeri kullanmaları ,
- Dünya konjonktürüne uygun ödeme ve fiyat politikası.

Yapılan bu kısa değerlendirmeden yola çıkarak Türkiye’de mermer sektörünün 1980 yıllarından itibaren sürekli bir yükseliş trendi içinde olduğunu söylemek gerekir. Hem mermer üretimi, hem mermer ihracatı önemli oranlarda artış göstermiştir. Bundan sonraki kısımda son yıllarda ekonomideki payı artan, istihdama ve ihracata önemli katkıları olan mermer sektörünün kurumsal çevre unsurları genel hatlarıyla belirlenmeye çalışılacaktır. Hem üretim de hem ihracatta hem de işletme sayısında meydana gelen artışlar dikkate alındığında mermer sektörünün yalnızca ekonomik göstergeler açısından değil aynı zamanda kurumsal bağlam açısından da önemli değişiklikler geçirdiği açıktır. Bu anlamda mermer sektörünün kurumsal çevresi ve

dinamikleri incelenmeye çalışılacaktır. Bunu yaparken kurumsal teorinin işaret ettiği kavramlardan yararlanılarak bir yol izlenecektir. Diğer bir ifade ile mermer sektörünün kurumsal çevresinin incelenmesinde kurumsal teorinin öne sürdüğü kurumsallaşmayı getiren baskılardan yola çıkılacaktır. Öncelikle mermer sektörü üzerinde etkili olan bu baskılar tespit edilmeye çalışılacak daha sonra teoridekine uygun olarak kategorize edilecektir.

B) GENEL OLARAK MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL ÇEVRESİ

Kurumsal çevreye ilişkin yapılan bir tanım içinde, modern örgütlerin pozisyonları, politikaları ve prosedürleri oldukça rasyonelleşmiş mitler olarak işlev gören, direk olarak faaliyet durumlarıyla açıklanamayan, güçlü kurumsal kuralların göstergeleri olarak değerlendiriliyordu (Meyer ve Rowan, 1977). Çünkü örgütlerin pozisyon, politika, program ve prosedürlerinin çoğu kamuoyunun, önemli kuruluşların görüşlerinin, eğitim sistemi tarafından meşrulaştırılan bilginin, sosyal prestijin, kanunların, baskısı altındadır. Yani bu tespite göre örgütlerin birbirine benzeşen pozisyon, politika ve prosedürleri örgütlerin tamamını etkileyen kurumsal kuralların varlığına işaret etmektedir. Buradan hareketle, kurumsal teori içinde, kurumsal çevre, geniş sosyal çevrelerde kökleşmiş kurallar, inanç sistemleri ve ilişki ağları olarak tanımlanıyordu.

Meyer ve Rowan modern toplumlardaki kurallar ve inanç sistemlerinin ‘rasyonel mitler’ olarak ortaya çıktığını belirtirler. Rasyonel olmasını belirli sosyal amaçları ve onları gerçekleştirmek için kural niteliğindeki belirli eylemleri tanımlamasına; mit olmasını ise paylaşıyor olma gerçeğine bağlarlar. Meyer ve Rowan tarafından bu mitlerin köklerini oluşturan süreçler üç grupta kategorize edilir. Bunlar ilişki ağının karmaşıklığı, çevredeki örgütlerin kolektiflik düzeyi ve yerel örgütlerin liderlik çabalarıdır. Meyer ve Rowan’a göre toplumdaki ilişki ağı yoğunlaştıkça ve birbirine bağımlı hale geldikçe çok sayıda rasyonelleşmiş mitler ortaya çıkar. Buna göre toplumlar modernleştikçe sahadaki rasyonel kurumsal modeller daha yaygınlaşır ve rasyonel kurumları içeren sahalarda daha da artar. Merkezi devletin yükselişi ve ulusların entegrasyonu toplumun örgütlü araçlarının daha geniş alanlarda geçerli olduğu anlamına gelir. Yerel örgütlerin liderlik çabalarına ilişkin olarak da, Meyer ve Rowan, yerel

örgütlerin kurumsal çevrelerine uymalarını ama bu çevreyi şekillendirmede de aktif bir rol oynamalarını gösterirler. Çünkü pek çok örgüt yetkililerden izin alarak kendi amaç ve yapılarını kurumsallaştırmaya çalışırlar. Güçlü örgütler kendi ilişki ve yapılarını uyarlamak için mevcut ilişki ağlarını zorlarlar.

Meyer ve Rowan'ın kurumsal çevrenin unsurları olan 'rasyonel mitler' e ilişkin yaptıkları bu değerlendirmenin bir bakıma Powel ve Di Maggio'nun kurumsallaşmayı getiren mekanizmalara ilişkin tespitleriyle belirli ölçüde örtüştüğü görülür. Meyer ve Rowan'ın 'ilişki ağının karmaşıklığı' ile ilgili açıklamaları ile Di Maggio ve Powel'ın 'zorlayıcı baskıları' arasında bir benzerlik vardır. İkisi de yasal zorunluluklar getirir. Yine Meyer ve Rowan'ın 'örgütlerin kollektiflik düzeyi' ile Di Maggio ve Powell'ın 'normatif baskıları' arasında bir benzerlik kurulabilir. İkisi de formal olmayan ama genel geçerliliği olan normatif düzenlemeler getirir. Son olarak örgütlerin liderlik çabalarıyla taklitçi baskılar arasında da benzerlikler vardır. Çünkü lider konumundaki örgütler diğer örgütler tarafından izlenecek ve onların yaptıkları başarılı oldukça 'doğru' haline gelecek ve taklitçi baskıları doğuracaktır.

Kurumsal çevreye ilişkin buraya kadar sunulan tartışmalara göre değerlendirilecek olursa örgütleri kurumsal bilginin pasif izleyicileri olarak görmek mümkündür. Çünkü kurallar devlette ya da örgütün dışında ve hiyerarşik olarak örgütün üst sistemlerinde şekillenir. Devlet bunlar içinde en güçlü olanıdır. Mermer sektörünün kurumsal çevresini ele alırken öncelikle kurumların kurallar olarak en çok şekillendiği devlet kaynaklı kurumsal unsurlar ele alınacaktır. Di Maggio ve Powell kurumsallaşmayı getiren mekanizmaları açıklarken devlet kaynaklı düzenlemeleri de 'zorlayıcı kurumsal baskılar' olarak tanımlıyordu. Şimdi bu tanımdan hareketle mermer sektörünün kurumsal çevresi içinde öncelikle devlet kaynaklı düzenlemeler üzerinde durulacaktır. Bu bakımdan mermer sektörü içinde en çok etkili olan, devletin sektöre ilişkin yasal düzenlemeleri ile teşvik ve fonlardır.

1. Yasal Çerçeve

Daha öncede belirtildiği gibi Powel ve Di Maggio kurumsallaşmayı getiren mekanizmaları üç grupta ele alır. Bunlardan biri daha çok devlet eliyle ortaya çıkan zorlayıcı kurumsal baskılardır. Zorlayıcı baskılar örgütlerin yapı, teknik ve eylemlerini

diğer örgütlere benzetmeleri için dışardan gelen ve böylece kurumsal eşbiçimliliği getiren kurumsal baskılar olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar Powel ve Di Maggio zorlayıcı kurumsal baskıların sadece devletten değil aracı kurumlar ve sektördeki diğer örgütlerden de gelebileceğini savunsalar da yasal zorunluluklar getiren düzenlemeler genellikle devlet kaynaklıdır. Bu anlamda düşünüldüğünde mermer sektöründe farklı boyutları ele alan çeşitli yasal düzenlemelerin varolduğu görülür. Kimi kanun, kimi yönetmelik kimi de tüzük niteliğinde olan bu düzenlemelerin başlıcaları şunlardır:

- Taşocakları Nizamnamesi
- Maden Kanunu
- Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği
- Orman Kanunu
- Milli Emlak Genel Müdürlüğü Mevzuatı
- Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu.

Bu yasal düzenlemelerin mermer sektörünün hangi boyutuyla ilgili oldukları ve sektör üzerindeki etkileri genel hatlarıyla incelenmeye çalışılacaktır.

a) Taş Ocakları Nizamnamesi

6 Haziran 1901 tarihinde Taş Ocakları Nizamnamesi yürürlüğe girmiş ve mermer sektöründeki çalışmalar uzun yıllar bu 605 sayılı nizamname ile düzenlenmiştir. Taş ocaklarının tüm işletmelerini kapsamak üzere, bazı maddelerinde yapılan değişikliklerle, halen yürürlükte bulunan Taş Ocakları Nizamnamesi, maden ve tuz dışındaki hammaddeleri ilgilendirmek üzere, mermerin tabii olduğu ilk bağlayıcı mevzuattır. 11.03.1954 tarihinde 6309 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiş, ancak bu dönemde de mermer işletmeleri Taş Ocakları Nizamnamesi'nin uygulama alanı içinde kalmıştır (İTO, 1998: 65).

Tüzük 6 bölümden oluşmaktadır. 'Genel hükümler' adı altındaki ilk bölümde hangi arazilerde taş ocaklarının açılacağı hususu düzenlenmiştir. 'Ocakların açılma ve işletme yolu' adlı ikinci bölümde ocakların açılmasında izlenecek yol ve prosedürler ortaya konmuş, üçüncü bölümde ocaklardan alınacak resim ve harç miktarları belirtilmiştir. Dördüncü bölümde 'Fenne ve Korunmaya İlişkin Önlemler' adı altında güvenlik, denetim ve gözetim konuları sıralanmıştır. Beşinci bölümde kurallara aykırı

hareket edilmesi halinde uygulanacak yasal yaptırımlar, son bölümde ise bu tüzüğün yayımından önce açılmış ve işletilmiş ocaklara ilişkin bazı hükümler sıralanmış ve bu tüzüğün, Orman, Maden ve Tarım Bakanlıkları tarafından yürütüldüğü hükmeye bağlanmıştır.³

Pek çok maden gibi mermer içinde ruhsat verilmesi ve işletilmesi bu Nizamname (tüzük) ile başlamıştır. Burada tüzüğün mermer fabrikaları açısından değil de daha çok ocak işletmeleri için bağlayıcı olduğu görülmektedir. Kurumsallaşmanın mermer sektörünün tamamı açısından ele alınması gerektiği düşünülürse bu tür yasal düzenlemelerin de göz önünde bulundurulması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında tüzüğün yukarıda belirtilen her bir bölümündeki düzenlemelerin, işletmecileri, ocakların açılabilmesi için gerekli prosedürlerin izlenmesi, belirli güvenlik önlemlerine uyulması gibi tüm konularda benzer şekilde davranmaya itecek ve bir anlamda bu düzenlemeler Meyer ve Rowan' ın belirttiği 'rasyonel mitler' olarak işleyecektir.

Diğer taraftan bu tüzüğün sektöre etkisi de dikkate alındığında; Taş Ocakları Tüzüğü'nün hem sektördeki işletmeciler hem akademisyenler hem girişimciler tarafından sıkça eleştirildiği görülmektedir. Tüzüğe yöneltelen belli başlı eleştiriler şunlardır:

- Mermer arama ve etüt çalışmalarına tüzüğün bir katkısı olmamış; mermer rezervlerinin büyük bir kısmı atıl durumda kalmıştır.

- Mermer işlerine teknik bir boyut, projelendirme getirilememiş; mühendislik hizmetleri ve bilimsel gelişmeler yetersiz kalmıştır.

- Ruhsatların verilme biçimi ile yürütülmesinde uygulanan tüm hususlar ve tahsil edilen resim ve harçlardaki tüm belirsizlikler yatırımları engellemiş, mermer sektörü cılız ocak işletmeciliğinden öteye gidememiştir.

- Fenni ve daimi nezaretçilik gibi teknik uygulamalar hayata geçirilemediğinden işgüvenliği, ocak ve blok verimliliği gibi konularda ilerleme sağlanamamıştır (İTO, 1998: 65).

³ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/tasocaklarituzugu.htm>- (19.03.2004)

Ayrıca bunlardan başka tüzükteki bazı maddelerin başka yasalardaki bazı maddelerle çeliştiği belirtilmektedir. Örneğin tüzüğün 2. maddesinde; Ocaklar hangi çeşit arazide meydana çıkarsa açma ve işletme hakkı o arazi sahibine aittir, denilmektedir. Yine tüzüğün 3, 4 ve 9'uncu maddelerinde tabii kaynakların arzın mülkiyetine tabi olduğu, bu nedenle taş ocağı ruhsatı alınabilmesi ve işletilmesi için, öncelikle ruhsat alanı özel mülkiyete ait ise mülk sahibinin izninin alınması gerektiği belirtilmektedir. Oysa 1982 Anayasasının 168'inci maddesinde, Tabii servetler ve kaynaklar devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Bunların aranması ve işletilmesi hakkı devlete aittir. Devlet bu hakkını belli bir süre için gerçek ve tüzel kişilere devredebilir, hükmü yer almaktadır. Tüzüğün yukarıda açıklanan ve Anayasaya tezat teşkil eden bu hükmü, gerçek girişimcinin işletmecilik yapmasına büyük engeller çıkarmaktadır (Güngör ve Tombul, 1997: 54).

Yine bu tüzüğe göre ruhsat almadan önce 13 kuruluştan görüş alınmaktadır. Bu husus zaman kaybını, koordinasyonsuzluğu ve maddi külfeti beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan ruhsatların 3-5 yıl gibi kısa süreli olarak verilmesi ve bu sürenin sonunda sahanın tekrar ihaleye çıkarılması yatırımcıyı devamlı formalitelerle uğraştırmaktadır (Güngör ve Tombul, 1997: 55).

Bu eleştiriler de gözönünde bulundurulduğunda, Taşocakları Nizamnamesi'nin teknik açıdan sektörü kısıtladığı, diğer taraftan getirdiği hükümler ile kurumsal açıdan sektör üzerinde yoğun bir baskı oluşturduğu ve buna bağlı olarak mermer işletmelerinin sınırlı bir alanda benzer politikaları benimseyerek varolabildikleri söylenebilir.

b) 3213 Sayılı Maden Kanunu

6309 Sayılı Maden Kanunu, 11.03.1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun döneminde bazı hammaddeler değişik tarihlerde Maden Kanunu kapsamına alınırken mermer bu kanun kapsamına alınmayarak Taşocağı Nizamnamesi içinde bırakılmıştır. Ancak, taşocağı ruhsatı sahibi, ürettiği hammaddenin 'sanayinin hammaddesi' veya 'ihraç maddesi' olduğunu belgelemek kaydıyla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının teklifi Bakanlar Kurulu kararı ile o ruhsat sahasındaki hammaddeyi Maden Kanunu kapsamına alılabilmekte idi. Ancak bu işlem çok büyük formaliteleri gerektirdiğinden bu kanunun yürürlükte kaldığı süre zarfında bu şekilde kanun kapsamına alınan mermer ruhsatlarının sayısı çok azdır. Mermer bu dönemde Taşocakları Nizamnamesine tabi

olarak devam ettiğinden layık olduğu teknik bir boyut ve hukuki bir statüye kavuşmamıştır. Dolayısıyla sektör, mevzuat ve teşviksizlik yüzünden yerinde sayarak hem uzun bir süre boşuna harcanmış hem de mermer rezervlerinin atıl vaziyette kalmasına yol açmıştır (Güngör ve Tombul, 1997: 56).

6309 Sayılı Maden Kanununun uygulamada pek çok aksaklığı taşıması ve mermercilik açısından yeni bir düzenlemeyi getirmemesi yeni arayışları gündeme getirmiştir. Bunun sonucu olarak da sektördeki bu ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte olan 3213 sayılı Maden Kanunu 15.06.1985 tarihinde, kanunun uygulanmasına dair yönetmelikte 22.08.1995 tarihinde hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Madencilğin hız, ileri teknoloji ve dış rekabet ortamında çalışması için yüksek sermaye ile kredi gerektiren şartları gözönüne alınarak hazırlanan yeni kanunda mermercilik ile doğrudan ilgili sadece iki madde (2. ve 16. maddeler) ve genel olarak maden kapsamı içerisinde mermeri ilgilendiren hükümler mevcuttur. Kanunun diğer maddeleri, madenlere uygulandığı şekliyle mermere de uygulanmaktadır. Bu kanun maddelerinin uygulanmasında zaman zaman madenlere getirdiği sıkıntılar mermer olarak değerlendirilen hammaddelerde de yaşanabilmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 56).

213 Sayılı Maden kanunu 54 maddeden bu kanunun uygulanmasını temin etmek amacıyla oluşturulmuş olan yönetmelik ise 6 bölüm ve 77 maddeden oluşmaktadır. Yönetmelikte birinci bölüm genel hükümlerden, ikinci bölüm maden hakları ile ilgili işlemlerden, üçüncü bölüm bilançodan, dördüncü bölüm madencilik fonundan, beşinci bölüm çeşitli hükümlerden altıncı bölüm ise geçici hükümlerden oluşmaktadır.

3213 Sayılı Mermer Kanunu'nun sektör üzerindeki etkileri olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirilmektedir. Buna göre 3213 Sayılı Maden Kanunun sektör üzerindeki olumlu etkileri şu şekilde sıralanmaktadır(İTO, 1998: 65):

- Mermer 3213 Sayılı Maden Kanunu'na alınmakla, hem yasal güvenceye kavuşmuş, hemde bir dizi bürokratik engellerden kurtularak daha kısa yoldan ruhsatlandırma olanağı bulmuştur. Buna bağlı olarak da ruhsat sayısı ile üretim ve ihracatta önemli oranlarda artışlar gerçekleşmiştir.

- Ruhsatların beyan usulüne göre alınması ve yürütülmesi, aksi vuku bulmadıkça iptal edilmemesi avantajı, sektöre zaman kazandırdığından entegre tesislerin kurulması

yolunu açmıştır. Bu kanun, işletme süresinin uzun ve tekrar uzatılabilir olmasıyla da ruhsat sayısında bir artış yaratmıştır.

- Mermer ticari anlamda ele alındığı için ülkemizin her yerinde rahatlıkla ruhsat alma olanağı sağlamıştır.

- Mermer üretimini artıran bu kanun, ihracatta da son yıllarda önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Bunu yanında mermer sektöründeki teşvikler artmıştır. Yine bu kanunda yer alan ‘teminat’ mermerciliğe daha ciddiyet kazandırdığı, ‘sevkişi’ kaçakçılığı azalttığı-önlediği, ‘fon’ madenciliğe finansman desteği sağladığı, mahallinde tetkik işlerine hız kazandırdığı, kredilerin mermerciliği teşvik ettiği kabul edildiğinden olumlu düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 5: Mermer Ruhsatlarının Yıllara Göre Durumu*

| Yıllar | AR (Arama Ruhsatı) | ÖNİR (Ön İşletme Ruh.) | İR (İşletme Ruhsatı) |
|--------|-----------------------|------------------------------|----------------------------|
| 1984** | 41 | 1 | 17 |
| 1985 | - | - | 5 |
| 1986 | 3 | 3 | 103 |
| 1987 | 84 | 12 | 202 |
| 1988 | 154 | 6 | 102 |
| 1989 | 496 | 17 | 20 |
| 1990 | 1115 | 86 | 53 |
| 1991 | 608 | 134 | 69 |
| 1992 | 850 | 119 | 81 |
| 1993 | 706 | 296 | 138 |
| 1994 | 1147 | 291 | 152 |
| 1995 | 1500 | 218 | 128 |
| 1996 | 1608 | 291 | 143 |

* 31.12.1996 tarihi itibarıyla

** 1984 ve öncesi ruhsatlar

Kaynak: Güngör ve Tombul, 1997: 55

Bu kanunun en çok eleştirilen belli başlı olumsuz yönleri ise şöyle sıralanmaktadır (Güngör ve Tombul, 1997: 56):

- 3213 sayılı kanunun 16'ncı maddesinde mermer için en fazla 250 hektar alana kadar ruhsat verileceği hükmü yer almaktadır. Mermer işletmeciliği yatağı için bu kadar

geniş bir alana ruhsat verilmesi mermer işletmeciliği açısından bazı sakıncalar doğurmaktadır.

- Maden kanunu ve yönetmeliğinin arama, önışletme ve işletme dönemleriyle ilgili faaliyet raporu ve projeleri ile formatta istenen bilgilerin tamamen madenlerin özelliklerine yönelik olarak düzenlendiği görülmektedir. Bir mermer yatağının işletilebilmesi için ruhsat sahası ve yakın çevresinin jeoteknik (çatlak, kırık, fay durumu vb.) yapısı ile jeomekanik özelliklerinin (sertlik, kesilebilme, parlatılabilme, aşınma, su emme vb.) tespiti gerekmektedir. Ancak maden kanunu ve yönetmeliğinde bu konuda mermerle ilgili bir düzenleme olmadığından, mermer ocağı bilimsel manada değerlendirilmemektedir. Buna bağlı olarak da bazen ocak yerinin ve işletme yönünün yanlış seçilmesi nedeniyle jeolojik yapıya göre ilerleme yapılamamakta ve istenen boyutta blok alınamamaktadır. Bunun sonucunda da büyük zaman kaybı ve maddi kayıplar ortaya çıkmaktadır.

- Mermer yataklarının işletmeye elverişli olup olmadığının tespiti için otuz aylık bir arama dönemi genelde yeterli görülmektedir. Ayrıca, işletmeye geçmek için üç yıllık önışletme dönemi gibi bir süreye gerek yoktur. Bu durum, günümüzde pek çok mermer rezervlerinin atıl kalmasına, arazinin gereksiz yere işgal edilmesine sebep olabilmektedir.

-Yine kanun ve yönetmelikte mermer rezervlerimizi koruyucu hükümler olmaması yüzünden işletmelerde büyük üretim zayıfları olmaktadır. Bir çok işletmede mermerin hala örtü tabakasının kaldırılmasında ve üretiminde patlayıcı madde kullanılmaktadır. Ayrıca kalifiye eleman yetersizliği ve birçok ocakta götürü olarak tabir edilen (üretilen blok miktarına göre) sisteme göre ödeme yapılması nedeniyle mermer rezervlerinin en kolay işletilecek alanları bilinçsizce alarak doğal kaynaklar tahrip edilmektedir.

- Çevre boyutu açısından da mermer, bir yanlış değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Mermer işletmeleri, çevre sağlığı açısından bilerek veya bilmeyerek yapılan hata ile '1. derecede önemli kuruluşlar' arasına sokulmuştur. Mermer üretiminde hiçbir kimyasal madde kullanılmamaktadır. Sadece üretim sırasında geçici olarak fiziksel bir kirlilik meydana gelmekte bu atıklar daha sonra değişik alanlarda kazandırılabilir.

Mermer tozu olarak adlandırılan daha çok kimya, yem ve gübre sanayiinde doğrudan kullanılarak bir girdi olduğu kabul edilmekte ya da ocak yerinin ıslah edilmesinde dolgu maddesi olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla çevre sağlığı açısından 1. derecedeki önemli kuruluşlar arasından çıkartılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Görüldüğü gibi genel olarak mermer sektörü 3213 Sayılı Maden Kanunu ile gelişmeye başlamış ama buna rağmen hala sektörün önünde engel teşkil eden bazı hususların olduğu kabul edilmiştir. Ancak yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi 1985 yılında bu kanunun yürürlüğe girmesiyle ruhsat sayılarında ciddi artışlar gözlenmiştir. Bu da hem eksiklerinden dolayı mermer sektörünün gelişimini engelleyen Taş Ocakları Nizamnamesi'nin hem de 1985 yılında yürürlüğe giren ve sektöre ciddi açılımlar sağlayan Maden Kanunu'nun sektörü şekillendiren zorlayıcı baskılar olarak kurumsal birer baskı unsuru olduklarını açıkça ortaya koymaktadır. Örgütlerin doğum ve ölümlerinde 'örgütsel devamlılık' açısından kurumsal baskıların önemli bir etken olduğu düşünülürse yeni maden yasası ile sektörde yeni örgütlerin doğduklarını ve bu yasanın örgütleri daha geniş bir alanda hareket edecek şekilde benzer davranışlara yönelttiğini söylemek mümkündür.

c) Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği

Dünyada çevre bilincinin yayılması ile Türkiye'de de çevrenin korunması gündeme gelmiştir. Bu amaçla 2872 Sayılı Çevre Kanunu'nun onuncu maddesine dayanılarak kısaca ÇED Yönetmeliği olarak tanımlanan Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği 7 Şubat 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir (İTO, 1998: 68).

ÇED'in amacı, planlanan bir yatırımın neden olabileceği olumsuz çevre ve sağlık etkilerinin önceden tespit edilip gerekli önlemlerin alınmasının sağlanmasıdır. Böyle bir değerlendirilmenin yapılabilmesi; yatırımın fiziksel, biyolojik, sosyo-ekonomik etkilerinin tespiti için uzman kişilerce bilimsel yöntemler kullanılması ve olumsuz etkilerin minimize edilmesi için gerekli önlemlerin alınmasıyla mümkündür (İTO, 1998: 68).

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED), gerçekleştirilmesi planlanan projelerin çevreye olabilecek olumlu ya da olumsuz etkilerinin belirlenmesinde, olumsuz yöndeki etkilerin önlenmesi ya da çevreye zarar vermeyecek ölçüde en aza indirilmesi için alınacak

önlemlerin, seçilen yer ile teknoloji alternatiflerinin belirlenerek değerlendirilmesinde ve projelerin uygulanmasının izlenmesi ve kontrolünde sürdürülecek çalışmaları ifade eder.⁴

ÇED Yönetmeliğine göre çevre ile ilgili olarak hazırlanabilecek iki rapor şekli vardır. Bunlardan birincisi ÇED raporu olup, bu rapora olumlu ya da olumsuz belgesini verme yetkisi Çevre Bakanlığı'na aittir. Bu rapor içeriğinin hazırlanması, gerekli şartların yerine getirilmesi ve bakanlıkta değerlendirme süresi en az 6 aydır. Bir ÇED Raporu'nda önce yatırım alanının(İTO, 1998: 69):

- Meteorolojik/iklimsel özellikleri
- Jeolojik ve hidrojeolojik özellikleri
- Toprak özellikleri ve tarım alanları
- Yüzeysel su kaynakları
- Koruma alanları ve özellikleri
- Orman alanları ve özellikleri
- Hayvancılık durumu
- Yörenin mevcut kirlilik yükleri
- Sosyo-ekonomik çevrenin özellikleri incelenmektedir.

Çevresel Etki Değerlendirmesi Olumlu Kararı, Çevresel Etki Değerlendirmesi Raporu hakkında Kapsam Belirleme ve İnceleme Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmeler dikkate alınarak, projenin çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin, alınacak önlemler sonucu ilgili mevzuat ve bilimsel esaslara göre kabul edilebilir düzeylerde olduğunun saptanması üzerine gerçekleşmesinde sakınca görülmediğini belirten Bakanlık kararını; Çevresel Etki Değerlendirmesi Olumsuz Kararı ise projenin çevre üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle uygulanmasında sakınca görüldüğünü belirten Bakanlık kararını ifade eder.⁵ Bu tip raporlar, en geç oniki hafta içinde yönetmelik gereği ilgili kurumların elemanlarından oluşturulan 'İnceleme Değerlendirme Komisyonu' tarafından yatırımcının da verdiği bilgiler ışığında bir karara bağlanmaktadır. Raporun hazırlanması konusunda bir sınırlama olmamakla beraber getirdiği külfet, zaman kaybı, 'Olumlu ÇED Belgesi' alıp almayacağı konusu

⁴ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/cedyonetmeligi.htm>- (19.03.2004)

⁵ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/cedyonetmeligi.htm>- (19.03.2004)

yatırımcıyı zor durumda bırakmaktadır. Mermercilik ve madencilik açısından bakıldığında bu raporların büyük çoğunluğunun ‘Olumlu ÇED Belgesi’ aldığı veya almakta olduğu bilinmektedir. Ancak, değişik nedenlerle ‘Olumsuz ÇED Belgesi’ alan yatırımlar da az da olsa mevcuttur (Güngör ve Tombul, 1997: 59).

Çevresel etkiler hakkında karar verme yetkisi Mahalli Çevre Kurullarına ait olan ikinci rapor ÇED Ön Araştırması Raporunun hazırlanma ve değerlendirilme süresi ise maksimum bir aydır(İTO, 1998: 69). Rapor ile ilgili karar verme yetkisi Mahalli Çevre Kurullarına ait olup, bu süreç zarfında faaliyetin ‘Çevresel Etkileri Önemlidir’ veya ‘Çevresel Etkileri Önemsizdir’ kararı vermesi gerekir. ‘Çevresel Etkileri Önemsizdir’ kararı olumlu bir değerlendirmedir. Yatırımcının işini hızlandırır (Güngör ve Tombul, 1997: 59).

Her iki halde de mermer için ÇED raporu istenmesinin sebebi mermer sahalarının yarısından fazlasının ormanlık alanda oluşu ve koruma alanlarına tekabül edebilmesi gibi nedenler yüzündendir. ÇED Yönetmeliğinin çıktığı tarihten 01.05.1996 tarihine kadar geçen süre içinde ÇED’ e tabi sektörler açısından bakıldığında, en çok format alan sektörün %43 ile madencilik faaliyetleri olduğu bilinmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 59).

Çevre kanunu ve ilgili yönetmelikler, mermer sektörüne Çevresel Etki Değerlendirmesi yönünden planlanan bir faaliyet olarak bakmakta, çevreye yapacağı muhtemel olumlu ve olumsuz etkilerin belirlenmesi, olumsuz etkilerin yer ve teknoloji alternatifleri dikkate alınarak nasıl bertaraf edileceğinin ortaya konulması için yapılan çalışmaları kapsayarak yatırımcıyı yönlendirmeye çalışmaktadır. ÇED çalışması, bilimsel esaslara dayalı bir önkestirimdir. Planlanan yatırımın değişik dönemlerinde yapacağı/yapabileceği telafisi mümkün olmayan olumsuz etkileri önlemesi ya da en aza indirmesi nedeniyle çevreyi korumanın önemli araçlarından biri olarak dünyaca kabul görmektedir(Güngör ve Tombul, 1997: 60).

Etkileri gözönünde bulundurulursa ÇED Yönetmeliğine ilişkin farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda amacı genelde mantıklı olan ve çevreyi korumak için alınması gereken önlemleri beraber getirmesi açısından iyi bir mevzuat olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak, olaya mermer açısından bakılırsa yönetmeliğin bazı maddeleri gereksiz, ayrıntılı, çok zaman alan ve ağır hükümler getirdiği görüşü de

savunulmaktadır. Bu yönleriyle bakılınca bu mevzuatın genelde sektörü olumsuz yönde etkilediği söylenirken; gün geçtikçe söz konusu yönetmeliğin daha iyi anlaşılmasına başlanmasıyla ÇED raporlarına bakış açısının olumlu bir yöne doğru gittiği ve bu yönetmelik üzerinde uzun süredir yapılmakta olan revizyon çalışmalarıyla mermerlere ayrı bir rahatlık getirebileceği de ifade edilmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 61).

Kurumsallaşma açısından bakıldığında ÇED'in geniş kapsamlı sosyal beklentilerin sonucunda ortaya çıkan yasal bir düzenleme olduğu söylenebilir. Bilindiği gibi sosyal sistemin birer parçası olan örgütlerin içinde bulunduğu toplumun beklentilerine uygun hareket etmesi gereği sözkonusudur. Bu bağlamda ÇED sosyal sistemin devlet eliyle örgütler üzerindeki talebini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle toplumun, örgütlerden, çevre ve sağlığa zarar vermeyecek şekilde faaliyet göstermelerinin istemesinin bir sonucu olarak devlet yasal bir düzenleme getirmektedir. Bu düzenlemeye uyan örgütlerin varlıkları meşru kabul edilecektir.

d) Orman Kanunu

1956 yılında çıkarılan 6831 Sayılı Orman Kanunu zaman zaman değişmesine rağmen doğrudan ilgili 16. ve 18. maddeler başta olmak üzere kanunun mermer sektörünü ilgilendiren maddeleri aynı şekliyle durmaktadır.

16. Maddeye göre; devlet ormanlarının hudutları içinde, mevzu hükümlere göre maden ocakları araştırma veya işletme ruhsatnamesi ve imtiyazı verilebilmesi için Ziraat Vekâleti'nin muvafakatini almak şarttır. Ruhsatname veya imtiyaz almış olanlarla, ruhsatname veya imtiyaz alacaklar, işe başlamadan evvel çalışma sahalarını orman idaresine haber vermeye ve ormana zarar gelebilecek hallerde, orman idaresinin göstereceği tedbirleri almaya ve yapmaya mecburdurlar.⁶

Yine 18. Madde'ye göre orman ürünlerini işleyecek her çeşit fabrika kurulması Tarım ve Orman Bakanlığı'nın; Devlet ormanları hudutları içinde veya bu orman sınırlarına bir kilometreye kadar olan yerlerde taş, kum ve toprak, dört kilometreye kadar olan yerlerde ise hızar, şerit kurulması ve kireç, kömür, terebentin, katran, sakız ve benzeri gibi işletilmesinde ağaç kullanılan ocakların açılması ve balık üretmek üzere

⁶ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/ormankanunu.htm>- (05.03.2004)

tesis kurulması Orman Genel Müdürlüğü'nün iznine bağlı olup, ruhsatname alınması ve rüsum (vergi) hakkındaki hükümler saklıdır.⁷

İstanbul Ticaret Odası'nın hazırladığı araştırmaya göre: mermer arama, ön işletme ve işletme faaliyetlerine verilecek muvafakat, izin ve irtifak hakları Orman Bölge Müdürlükleri ile Orman Genel Müdürlüğü'nün uygun görüşüne bırakılmıştır. Bu durum subjektif uygulamaları sık sık gündeme getirmekte, bunun yanında mermer haklarının kullanılmasına müdahale olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, her yıl değişen teminat, arazi tahsis ve ağaçlandırma bedelleri de mermer işletmelerine aşırı bir yük getirmektedir (İTO, 1998: 69). Bu da sektörü olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca 'Maden ve Ocak İzinleri' adı altında yayınlanan genelgelerle 'takdir hakkı' sınırlarını genişletilerek sektörü zorladığı belirtilmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 61).

Orman Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde mermercilik/madencilikle ilgili hükümlerin hiç değişmemesinin bu sektöre gün geçtikçe artan bir oranda ağır külfet getirdiği düşünülmektedir. 1988 yılında çıkan 'Arazi Tahsisleri ve Verilecek İzinlere Ait Yönetmelik' te mermer sahaları ile sorunların azaltılması beklenirken aynı kanunun (6831) 16, 17, 18 ve 115'inci maddelerine istinaden çıkarılan 'Orman Arazilerinin Tahsisi Hakkında Yönetmelik' te bu sorunlar zorlaştırılmıştır. Bu husus, mermer sektörünün gelişmesine ciddi bir engel teşkil etmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 61).

Hem 3213 Sayılı Maden Kanunu'nun 7'inci maddesinde hem de Taş Ocakları Nizamnamesine tabi mermer sahalarının orman alanlarına rastlaması halinde izin ile ilgili kanuni hükümler Orman Bakanlığı'na aittir. Ancak, yeni yayımlanan yönetmelik ve izin ile ilgili genelgelerde yaptığı yaklaşımlardan, 'kesin izin verilecektir diye bir hüküm olamayacağından' hareketle 6831 Sayılı Orman Kanunu'nun 16. ve 18. maddelerine göre 'izin verip vermemek tamamen idaremizin takdirine bırakılmıştır' hükmünü getirerek, bu konuda insiyatifin, izin ile ilgili bütün formaliteler yerine getirilmiş olsa bile kesinlikle kendilerine ait olduğunun altını çizmiştir. Bu konu ile ilgili kısıtlayıcı hükümler taşıyan, iznin verilip verilmemesi ile ilgili takdirin gerekçeleri şunlardır(Güngör ve Tombul, 1997: 61-62):

⁷ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/ormankanunu.htm>- (05.03.2004)

- Muhafaza ormanlarının ayrılması idaresi hakkındaki yönetmelik doğrultusunda muhafazaya ayrılan ormanlarda,
- 6831 Sayılı Orman Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan yangın görmüş ormanlarda gençleştirmeye ayrılmış veya ağaçlandırılan sahalarda, baraj havzalarındaki ormanlarda,
- Kamunun istifadesine sunulmuş milli park, tabiat parkları, tabiat anıtları, tabiatı koruma alanları ile piknik ve mesire yerlerine yakın ormanlarda,
- Erozyon, heyelan ve çığ tehlikesinin önem arzettiği yerlere yakın ormanlarda,
- Mera, yaylak, otlak ve sulak alanlara yakın ormanlarda,
- Bilim, eğitim ve araştırma amacıyla ayrılmış yerlere yakın ormanlarda,
- Turizmi olan ve merkezleri ile turistik tesislere yakın yerlerde,
- Maden suyu, ılıca, kaplıca ve her türlü şifalı su kaynaklarına yakın orman alanlarında,
- Şehir, ilçe, belde ve köy yerleşim alanlarına çok yakın ve görünümü bozacak yerlerde,

Maden ve ocak izinlerinin verilmemesini' hükme bağlamaktadır. Burada ifade edilen 'yakın' ve 'görünümü bozacak' gibi ibarelerde kapsam belli değildir ve subjektif değerlendirmeye açıktır (Güngör ve Tombul, 1997: 61-62).

Genel itibariyle girişimciler ve akademisyenlerin paylaştığı ortak görüşe göre mevcut Orman Kanunu'nun mermer sektörü üzerinde önemli olumsuz etkileri vardır. Bu kanunun mermer sektörünün lehine yorumlanacak şekilde düzeltilmiş halinin sektörü geliştireceği ve bazı şeyleri kolaylaştıracağı ve sektördeki girişimcileri farklı bir şekilde ortak hareket etmeye yönlendirileceği gözönünde bulundurulursa önemli bir kurumsal baskı olduğu ortaya çıkacaktır. Bu kanunda da ÇED yönetmeliğinde olduğu gibi toplumun çevreye ilişkin kaygılarının devlet eliyle yasalaşarak kurumsal bir baskı şeklinde örgütlerin karşısına çıktığını ve örgütleri bu yasa hükümlerine göre benzer şekilde uygulamalar geliştirmeye sevkettiği gözlenmektedir.

e) Milli Emlak Genel Müdürlüğü Mevzuatı

16/12/1984 tarihinde yayımlanan "Devlete Ait Taşınmaz Mal Satış, Trampa, Kiraya Verme, Mülkiyet, Gayri Ayni Hak Tesis, Ecrimisil ve Tahliye Yönetmeliği" 7 Ağustos 1994 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 'Devlete Ait Taşınmaz Mal Satış,

Trampa, Kiraya Verme, Mülkiyetin Gayri Aynı Hak Tesis, Ecrimisil ve Tahliye Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik' ile son şeklini almıştır.⁸

22.06.1994 tarihinde yayımlanan 178 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname' nin değişik 13. maddesi (b) fıkrasıyla, devletin özel mülkiyetindeki taşınmaz malların satışı, kiraya verilmesi, trampası ve mülkiyetin gayri hak tesisi, devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerlerin gerekli görülen hallerde kiraya verilmesi, mülkiyetin gayri aynı hak tesisi ormanlar ve devletin hüküm ve tasarrufu altındaki diğer yerler ile devletin özel mülkiyetindeki yerlerde bulunan su ürünleri üretim yerleri, kaynak suları ve taş, kum, çakıl ve toprak ocaklarının kiraya verilmesi işlemlerini yapmak hükmü getirilerek bu gibi yerleri kiraya verme yetkisi Milli Emlak Genel Müdürlüğü'ne bırakılmıştır (Güngör ve Tombul, 1997: 63).

Bu yönetmeliğin de mermer sektörü üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmüştür ve temel eleştiri konuları şunlardır:

- İlgili genel müdürlük tarafından değişik tarihlere yayımlanan Kanun Hükmünde Kararname, genelge ve tebliğlerle taşocakları ruhsat sahipleri, mermerciler ve madenciler ruhsat alanları içerisinde kalan araziler üzerinde çalışma yapmasalar dahi Milli Emlak Genel Müdürlüğü'nden kiralamak zorunda bırakılmışlardır (Güngör ve Tombul, 1997: 63).

- Ruhsat alanının ormanda olması halinde de ilgili bakanlıktan izin alarak ve bedelleri yatırılarak çalıştığı alan için ikinci bir ödeme de Milli Emlak Genel Müdürlüğü'ne yapılmaktadır. Ayrıca ocakta bulunan malzemenin (hammadde) kira süresi sona ermeden bitmesi halinde veya işletmecinin herhangi bir nedenle sahayı terk etmesi durumunda da kalan süreye ait kira bedeli tahsil edilmektedir (İTO, 1998: 72).

- Milli Emlak Genel Müdürlüğü tarafından mermercilik madencilik ve taşocaklarına getirilen bu mevzuat, 3213 Sayılı Maden Kanunu ve Taşocakları Nizamnamesiyle verilmiş olan mermer haklarını ortadan kaldıran bir işlem taşımaktadır. Milli Emlak Genel Müdürlüğü'nün 178 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 13. maddesiyle kendisine verilen kiralama işlemi yapma yetkisini yanlış yorumlayarak, ocaklardan çıkması muhtemel taş, kum, çakıl, toprak gibi malzemelerin miktarını tahmin ederek, tahmin edilen bu malzeme cinsine göre ve çıkması muhtemel malzeme

⁸ [http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/milliemlaktuzugu.htm-\(05.03.2004\)](http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/milliemlaktuzugu.htm-(05.03.2004))

miktarına göre bir bedel tespiti yaparak işletmeciden ‘Ocak Kirası’ adı altında bedel istemesi, işletmeciden iki kez bedel isteme anlamına gelir. Araziyi geçici olarak işgal ederken ülke ekonomisine katkı sağlayan mermercilik sektörü olumsuz etkilenmektedir. Çünkü, daha önceki mevzuatlara göre nizamnameye istinaden taşıma ve işletme giderleri düşüldükten sonra (kalan kısım üzerinden % 5 vergi) maden kanununa göre de işletme yıllık brüt karının %5’i madencilik fonuna, devlet hakkı olarak % 5’i hazineye ve % 2’si de ruhsatın bulunduğu yöredeki belediyeye ödenmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 63).

Sektöre teknik açıdan bazı olumsuz etkilerinin olduğu ileri sürülen bu mevzuatın, devletin hüküm ve tasarrufu altında olan yerlerin özel teşebbüse tahsisinde bir takım hükümler getirerek, bu alanlarda faaliyet gösteren diğer işletmeler gibi mermer işletmelerini de bu hükümler çerçevesinde hareket etmeye zorladığı ve bu yönüyle işletmeler arasında eşbiçimlilik doğurduğu söylenebilir.

f) Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu

Yayımlandığı 1983 yılında yürürlüğe giren bu kanunun 8. maddesinde, Korunma alanlarının tespitinde, korunması gerekli kültür ve tabiat varlıklarının korunması, görünümünün ve çevreleri ile uyumlarının muhafazası için yeteri kadar korunma alanına sahip olmaları dikkate alınır. Bu hususlarla ilgili esaslar Kültür ve Turizm Bakanlığı’nca hazırlanacak yönetmelikte belirtilir’ şeklinde hükme bağlanmıştır. Yine araştırma, kazı ve sondaj işlerinin 35, 36, 37, ve 38., maddelerinde Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın iznine tabi olduğu belirtilmiştir.⁹

Bu kanunun da sektör üzerinde olumsuz etkileri olduğu savunulmaktadır. Buna göre: 3213 Sayılı Maden Kanununda ‘Beyan Usulüne’ göre işlem yapılması istenildiğinden, ruhsat verildikten ve mermer yatırımcısı çalışmalarına başladıktan sonra, bu kanun gereği oluşturulan kurullar, önceden herhangi bir inceleme ve araştırma yapmaksızın tek taraflı olarak değişik adlar altında ruhsat sahalarına da tekabül eden yerleri ‘sit alanı’ ilan etmektedir (İTO, 1998: 72). Kurulun aldığı bu kararlarla ruhsatların iptal edilmesi, işletmenin durdurulması, ve işletme alanının en kısa zamanda ıslah edilmesi istenmektedir. Bu hususlar, Maden Kanunu hükümlerine ters düştüğünden pek çok sorunun doğmasına yol açmaktadır. Sektöre ve ülke ekonomisine

⁹ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/kulturvetabiat.htm>- (05.03.2004)

müdahale anlamına gelebilecek bu uygulamayla da sektör olumsuz yönde etkilenmektedir (Güngör ve Tombul, 1997: 64).

Mermer sektörünün gelişimini gözeten perspektife göre bu kanunun da sektör üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir. Örgütleri belirli alanda kısıtlayan bu kanunun diğer yasal düzenlemeler gibi, örgütleri belirli çerçevede faaliyet göstermeye yönelttiği dolayısıyla o çerçeve içinde birbirine benzer örgütler doğurduğu ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar kültür ve tabiat varlıklarını koruma işlevi yasalarla sağlansa da; bu yasaların çıkmasında sivil toplum örgütlerinin, çevrecilerin, akademisyenlerin, o bölgede yaşayan çevre halkının etkisi gözönünde bulundurulduğunda aslında örgütleri şekillendiren bu yasanın bütüncül olarak ele alındığında toplumsal istek ve beklentilerin bir sonucu olduğu gözlenmektedir.

g) Mera Kanunu, Milli Parklar Kanunu ve Turizmi Teşvik Kanunu

Şimdiye kadar bahsedilen mevzuat mermer sektörünü direk ilgilendiren ve sektörle ilgili düzenlemeleri içeren temel yasal düzenlemeler olarak karşımıza çıkar. Ancak onlardan başka daha önce bahsedilen mevzuata atıf yapmakla birlikte Mera Kanunu, Milli Parklar Kanunu ve Turizmi Teşvik Kanununu da gözönünde bulundurmak gerekir.

25.02.1998 Yayınlanan Mera Kanunu'na göre; mera, yaylak ve kışlakların kullanma hakkı bir veya birden çok belediye veya köye aittir. Bu yerler Devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Mera, yaylak ve kışlakların tespit, tahdit ve tahsisi Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nca yapılır. Bu kanuna göre adı geçen alanların tahsisi 14. maddede düzenlenmiştir. Buna göre: Tahsis amacı değiştirilmedikçe mera, yaylak ve kışlaktan bu Kanunda gösterilenden başka şekilde yararlanılamaz. Ancak, bu kanuna veya daha önceki kanunlara göre mera yaylak ve kışlak olarak tahsis edilmiş olan veya kadimden beri bu amaçla kullanılan arazilerden;

a) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın talebi üzerine; 3213 sayılı Maden Kanunu ve 6326 sayılı Petrol Kanunu hükümlerine göre verimliliği kesinlikle saptanan maden ve petrol arama, ön işletme ve işletme faaliyeti için zaruri olan,

b) Turizm Bakanlığı'nın talebi üzerine, turizm yatırımları için zaruri olan,

c) Kamu yatırımları yapılması için gerekli bulunan,

d) İmar planlarının hazırlanması, toprak muhafazası, için kaynaklarının korunması, milli birlik ve muhafaza ormanı kurulması, doğal tarihi ve kültürel varlıkların korunması, sel kontrolü, akarsular ve kaynakların düzenlenmesi için ihtiyaç duyulan yerler, Maliye Bakanlığı'nın ve valiliğin uygun görüşü üzerine Bakanlıkça tahsis amacı değiştirilebilir ve süz konusu yerlerin hazine adına tescili yapılır.¹⁰

Milli Parklar Kanunu'na göre milli park karakterine sahip olduğu tespit edilen alanlar, Milli Savunma, İmar ve İskan ve Kültür ve Turizm Bakanlıkları'nın olumlu görüşü, gereği halinde diğer ilgili Bakanlıkların da görüşü alınarak, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile milli park olarak belirlenir. Bu kanunda mermerciliğe ilişkin düzenleme de Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'na atıf yapılmıştır. Buna göre, bu kanun kapsamına giren yerlerde maden ve petrol kanunları gereğince araştırma ve işletme ruhsatnamesi veya imtiyazı, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'nun ilgili hükümleri saklı kalmak kaydıyla Bakanlar Kurulu kararı ile verilebilir. Araştırma ve işletme faaliyetlerinde bu yerlerin korunması amacıyla riayet edilecek hususlar Tarım ve Orman Bakanlığı'nca belirlenir

12.03.1982 tarihinde yayımlanan Turizmi Teşvik Kanunu'na göre, turizm bölgelerinde ve turizm merkezlerinde devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerlerde, bölgenin doğal ve kültürel özelliklerini bozmamak, turizm işletmelerine zarar vermemek ve imar planlarına uygun olmak ve Bakanlık' tan izin almak kaydıyla kamuya yararlı diğer yapı ve tesisler yapılabilir ve işletilebilir. Deniz, göl ve akarsular ile kıyıları, özelliklerini bozucu ve yıpratıcı şekilde kullanılamaz. Bu yerlerden kum, çakıl ve taş alınması gibi çeşitli şekillerde yararlanma 1738 sayılı Seyir ve Hidrografi Hizmetleri Kanununa göre Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nın görüşü alınmak kaydıyla Bakanlığın iznine bağlıdır. Turizmi Teşvik Kanunu içinde madencilik ve mermercilikle ilgili esas kabul edilecek bu maddeyle turizm bölgelerinde mermer sektörü için yapılabilecek faaliyetleri hükme bağlamıştır.¹¹

¹⁰ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/milliparklarkanunu.htm>- (16.03.2004)

¹¹ <http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/turizmiteshvikkanunu.htm>- (16.03.2004)

Mermer sektörünü ve sektörel faaliyetleri şekillendiren yasal düzenlemelerin temelinde 3213 Sayılı Maden Kanunu olmak üzere çeşitli yasa, yönetmelik ve tüzüklerden geldiği görülmektedir. Mevzuat mermer sektörünü ilgili oldukları kısımlarıyla sınırlandırırken bazen bunların birbirine atıfta bulunduğu da görülmektedir. Mesela Milli Parklar Kanunu'nun Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'na atıfta bulunması gibi. Bu anlamda sektörün bazen birbiriyle çelişen farklı düzenlemelerin etkisinin altında olmasının, sektörün gelişimini engellediği farklı kesimler tarafından dile getirilmektedir. Sektör üzerinde hükümleri bulunan çok sayıda yasa, yönetmelik ve tüzük olduğu için bazen bunların karmaşaya ve çelişkilere yol açacağı öngörülebilir. Ancak şu açıktır ki sektörle ilgili yasal düzenlemelerin çokluğu sektörün yoğun 'zorlayıcı baskılar' altında olduğunu göstermektedir. Bunda mermerle ilgili faaliyetlerin farklı çevresel ve ekonomik alanları ilgilendiren boyutunun olmasının büyük payı vardır. Turizm, orman, iklim, bulunulan coğrafya, ekonomi, bu alanlardan bazılarıdır. Sektörü bugünkü haline getiren yasal düzenlemelerin, kurumsal teorideki ifadesiyle zorlayıcı yasal baskıların, sektörün şekillenmesinde ve örgütlerin yönelimlerinde önemli bir etken olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütler, varolabilmek ve toplumsal kabul görmek amacıyla, yasal düzenlemelerin belirlediği çerçeve içinde kalmak suretiyle birbirine benzer şekilde yapılanmak ve benzer uygulamalar geliştirmek zorundadır. Bu da kurumsal teori deki ifadesiyle örgütler arasında eşbiçimliliği doğuracaktır. Daha öncede ifade edildiği gibi bu yasalar devlet tarafından çıkarıldığı için kurumsal baskılar da devlete aitmiş gibi gözükse de; bu yasaların çıkmasında etkin olan toplumsal beklentilerinin rolünü yadsımamak gerekir.

2. Kredi, Fon ve Teşvikler

Kurumsallaşmanın daha önceki bölümlerde örgütleri benzer şekilde davranmaya sevkettiği açıklanmıştı. Buna yol açan mekanizmalardan biri olan yasal düzenlemelerden bir bölümünü de kredi ve teşvikler oluşturur. Mermer sektöründe bu kredi ve teşviklerin bir kısmı yatırımlardan gelirken bir kısmı da ihracat kaynaklıdır.

a) Madencilik Fonu

Madencilik fonu 15 Haziran 1985 tarihinde yürürlüğe giren 3213 Sayılı Maden Kanunu'nun 34. Maddesi ile; madencilere arama, teknolojik araştırma, geliştirme, proje,

tesis, altyapı, istihsal ve ihracat finansman kredileri sağlanması, Bakanlar Kurulu kararı ile kritik madenlerin stoklanması, yurtiçi destekleme maden alımlarında bulunması ve zararına yapılacak maden ihraç bağlantılarının sübvansede edilmesi amacına yönelik olarak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı nezdinde kurulmuştur (İTO, 1998: 74).

Fon'un kaynakları(İTO, 1998: 74):

- İrad kaydedilen teminatlar
- Müsadere edilen cevher ve malzemelerin satışından elde edilen gelirler,
- İhale gelirleri,
- Maden ithalat ve ihracatından alınacak Fon kesintileri,
- Diğer gelirler,

olarak belirlenmesine karşın, ithalat ve ihracattan alınan Fon kesintileri Gümrük Birliği nedeniyle 01.01.1996 tarihinden itibaren kaldırılmıştır.

Madencilik Fon'u kaynaklarından;

- Maden Araştırma ve Geliştirme,
- Tesis tevsii ve yenileştirme,
- İşletme,
- İhracat,
- Stok kredileri,

olmak üzere 5 türde kredi kullanılmaktadır. Bu kredilerin kullanım şekilleri aşağıdaki gibidir(İTO, 1998: 75-77):

Maden Araştırma- Geliştirme Kredisi;

- Ruhsat sahasındaki maden rezervinin ve diğer özelliklerinin tespiti için yapılacak arama faaliyetlerinin % 50'sini geçmeyecek şekilde
- İlk yılı anapara ödemesiz, 12 ayda bir anapara ödemeli
- Azami 3 yıl vadeli

Tesis, tevsii ve Yenileştirme Kredisi;

- Ruhsat sahasında yapılacak tesis, tevsi ve yenileştirme yatırımları da bunların alt yapılarında (yol, su, elektrik) kullanılmak üzere

- Teşvik belgesindeki özkaynak / dışkaynak oranına göre
- İlk iki yıl anapara ödemesiz, 12 ayda bir anapara ödemeli
- Azami 5 yıl vadeli

İhracat Kredisi;

a)İhracata Hazırlık Kredisi

- İhraç edilen madenin üretim ve ihracat giderlerini karşılamak üzere
- İhraç edilecek madenin işletme giderleri toplamının azami % 50'si kadar
- Bir yıl vadeli olarak

b)Akreditite Açılmış Veya Vesaik Karşılığı İhracat Kredisi

- Akreditite açılmış veya vesaik karşılığı ihraç edilecek maddenin ihraç süresine kadar finansmanını temin için,
- İhraç edilecek maddenin her bir akreditite veya vesaik miktarının işletme giderinin azami % 50'si oranında
- 6 ay vadeli olarak

İşletme Kredisi;

- Maden üretimindeki finansman ihtiyacının karşılanması için işletme sermayesi tutarı kadar
- İki yıl anapara ödemesiz, 12 ayda bir anapara ödemeli
- Azami 3 yıl vadeli

Stok Kredisi;

a)İhracata yönelik Stok Kredisi

- İhraç edilmek üzere üretilip stoklanmış madenler için
- Stok değerinin % 40'ı kadar
- 6 ay vadeli olarak

b)Yurtiçi Stok Kredisi

- Yurtiçinde tüketilecek madenler için
- Stok değerinin % 20'si kadar
- 6 ay vadeli olarak

Burada dikkat edildiğinde Madencilik Fon'unun kredi verme konusunda seçici kriterler getirmediği görülmektedir özellikle belirli yapı ve uygulamaları teşvik edici yönde bir kredi politikası belirlemediği ortaya çıkmaktadır. Buna göre teknik açıdan her örgütün bu fondan yararlanması mümkün görünmektedir. Dolayısıyla Madencilik Fon'unun sektör üzerinde önemli bir kurumsal unsur olmadığı söylenebilir. Ancak yönlendirici nitelikte bir etkisinin de bulunduğu gözardı edilmemelidir.

b) Teşvikler

Teşvikte mermer öncelikli sektör kapsamındadır (DPT, 2001: 26). Kanuna tabi madenlerin aranması, işletilmesi, zenginleştirilmesi ve pazarlama aşamasındaki faaliyetleri, devletin çıkaracağı bütün teşviklerden yararlandırılmaktadır. Mermer sektöründeki teşvikleri yatırım teşvikleri, KOBİ teşvikleri ve ihracat teşvikleri olmak üzere 3 başlıkta görmek mümkündür (Aşıkoğlu vd., 2000: 4). Bunların birkaçı şu şekilde sıralanabilir (İTO, 1998: 79):

Yatırım Teşvikleri;

Yatırım teşviklerinin birkaçını şu şekilde sıralamak mümkündür (İTO, 1998: 79):

a) Yatırım Teşviki;

A ve B grubu ruhsatı sahalarda yapılacak madencilik yatırımları, birinci derecede öncelikli yörelere yapılacak yatırımlara sağlanan haklardan yararlandırılır.

b) Altyapı Desteği;

Madencilik faaliyetleri sırasında yol, su, elektrik gibi altyapı ihtiyaçlarının karşılanmasında, madenciliğin gerekli katkıyı sağlaması şartı ile kamu kuruluşlarının ilgi alanlarına giren konularda ekip ve tesislerden yararlandırılarak teşvik edilir.

c) Taşıma Teşviki;

İhraç edilen veya ithal ikamesi yaratan madenlerin Devlet Demir Yolları ile taşınması durumunda, ödenen taşıma ücreti ruhsat sahibine geri ödenerek teşvik edilebilir.

d) Fon Kredi Desteği;

Fon gelirlerinden madencilik faaliyetleri teşvik edilir (İTO, 1998: 79).

KOBİ Teşvikleri;

KOBİ Teşvikleri'nin birkaçı şu şekilde sıralanabilir (Aşıkoğlu vd., 2000: 4):

- yatırım teşvik fonundan kredi alınması,
- gümrük vergisi ve fon istinası,
- yatırım indirimi,
- vergi, resim ve harç istinası.

İhracat Teşvikleri

Mermer sektörüne diğer sektörlerde de uygulanan vergi, resim ve harç istisnasından¹² başka uygulanan teşvikler de vardır. Doğal taş sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin yararlanabilecekleri ihracata yönelik devlet yardımları şu şekilde sıralanabilir (Çelikkol, 2001: 381) :

- Uluslar arası nitelikteki yurtiçi ihtisas fuarları yardımı
- Yurtdışı fuar ve sergilere katılım yardımı
- Eğitim yardımı
- İstihdam 'yol açma' yardımı
- Patent, faydalı model belgesi ve endüstriyel tasarım tescili
- Araştırma- Geliştirme (AR-GE) yardımı
- Pazar araştırması yardımı
- Yurtdışında ofis – mağaza açma, işletme ve marka tanıtım yardımı

¹² <http://www.igeme.org.tr/> - (14.03.2004)

- Türk ürünlerinin yurt dışında markalaşması, tanıtım ve tutundurması ile Türk malı imajının yerleştirilmesine yönelik faaliyetlerin desteklenmesi hakkında tebliğle öngörülen yardımlar.

Burada teşviklerin, örgütleri bir takım yapı ve uygulamalara yönlendirdiği görülmektedir. Mesela taşıma teşvikinde demiryollarının kullanımı şart koşulmaktadır. Bu, taşıma teşvikinden yararlanmak isteyen mermer işletmelerinin Devlet Demir Yollarını kullanma zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Mermer işletmelerinin taşıma konusunda benzer şekilde hareket etmeleri bu teşvikin yönlendirmesi sonucunda ortaya çıkacak bir başka ifadeyle bu teşvik işletmeleri bir takım uygulamalarda eşbiçimli kılacaktır.

Kısıtlayıcı yasal düzenlemeler gibi teşvik ve kredilerle, teşvik edici yasal düzenlemelerin de örgütleri benzer şekilde hareket etmeye yönlendirdiği söylenebilir. Yukarıda mermer sektörü için sıralanan teşviklere bakıldığında bu sonuca ulaşılabilir. Örneğin örgütlerin, yasal bir düzenlemeyle, cazip hale gelen ihracata yönelmeleri, örgütlerin ihracatın getirdiği finansal getirileri ve kurum imajı avantajını düşünerek hareket etmelerinin bir sonucudur. Aynı sektördeki örgütlerin benzer şekilde davranarak 'ihracatçı' örgüt olma çabaları örgütler arasında eşbiçimliliği doğuracaktır. Benzer şekilde yasal bir boyut taşıyan 'istihdam yardımı' veya 'eğitim yardımı' gibi teşviklerin örgütler için cazip hale gelmesi örgütleri istihdam yardımı veya eğitim yardımından faydalanmaya sevkedecek böylece hem bir takım finansal getirilerden yararlanırken bir yandan da 'eğitime' veya 'istihdama' önem veren örgüt imajıyla başarılı ve meşru görünmüş olacaklardır. Böylece örgütler arasında benzerlikler ortaya çıkacak ve onları benzer şekilde hareket etmeye iten bu teşvikler kurumsal çevre içinde kurumsal bir unsur olarak yerleşecektir. Aslında burada teşviklerin ortaya çıkaracağı eşbiçimliliğin yasal süreçlerin değil de taklitçi süreçlerin sonucu olduğu söylenebilir. Daha öncede değinildiği gibi Powel ve Di Maggio kurumsal baskıların birbirinden net bir şekilde ayıramayacağını belirtmektedir (Mizruchi ve Fein, 1999). Bu anlamda her ne kadar teşvik yasal bir düzenleme olsa da, örgütler üzerinde doğrudan baskısının olduğunu söylemek zordur tersine belirli türdeki yapı ve uygulamaların seçimi durumunda örgütlerin ödüllendirilmesi sözkonusudur. Buna göre örgütlerin teşvik konusu olan yapı ve uygulamayı seçerek arzu edilen, istenilen bir şeyi yapmış olması ve bundan dolayı

bulunduğu alanda olumlu bir imaj edinmesi muhtemeldir. Mesela küçük ölçekli bir mermer işletmesinin ihracat teşviki sayesinde sembolik sayılacak küçük tutarlarda ihracat yapması aslında o işletmenin ihracattan ciddi anlamda bir getiri beklemesinden değil çevrede ‘ihracatçı’ görünen işletmelerin daha başarılı kabul ediliyor olmasından ileri gelebilir. Dolayısıyla bu uygulamayı takip ettiği için başarılı görünecek ve çevresi tarafından onaylanacaktır.

3. Hükümet Politikaları

Kurumsallaşma sürecinde ortaya çıkan zorunlu kurumsal baskıların kaynaklarından biri de hükümet politikalarıdır. Hükümet politikalarının çok önemli bir dinamik olduğu mermer sektörü içinde açıkça ortaya çıkmaktadır. Mermer sektörüyle ilgili yasal düzenlemelerin anlatıldığı kısımda belirtildiği gibi sektörle ilgili ilk yasal düzenlemenin 1901 yılında Taşocakları Nizamnamesi adıyla oluşturulduğu ancak bu Nizamnamenin girişimleri kısıtlayıcı niteliğinin sektör üzerinde yoğun bir baskı oluşturduğu ve bu yüzden bu tüzüğün geniş kesimler tarafından eleştirildiği; buna karşılık 1985 yılındaki dışa açılmayı hedefleyen ihracat odaklı yeni bir düzenleme olan Maden Kanunu'nun yasalaşmasıyla sektörün önünün nispeten açıldığı, girişimlerin arttığı ve buna bağlı olarak sektör üzerindeki baskıların nispeten kalktığı dikkat çekici bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği gibi 1980 yıllarda iktidarda olan hükümet dönemi ekonomide ciddi anlamda liberalleşmenin yaşandığı bir dönemdi. Buna bağlı olarak da iktisadi anlamda kalkınmayı öncelik haline getiren bir politikanın sonucunda diğer sektörlerde olduğu gibi mermer sektörü üzerindeki yoğun zorunlu baskıların belli oranda azaldığı görülmektedir. Bunun gibi çevre temizliğini ve düzenlemesini çok önemli bulan bir hükümetin, orman alanlarını veya kültür ve tabiat varlıklarını korumak adına çıkaracağı yasaların da mermer sektörünü daha farklı şekillendireceği ve örgütlerin farklı eylem kalıpları oluşturacağı ortaya çıkmaktadır. Benzer bir durumu başka alanda da düşünmek mümkündür. Mesela herhangi bir hükümetin Kültür Bakanlığı'nın getireceği yeni düzenlemelerle fikir eserlerindeki telif haklarıyla ilgili konularda yazarlar lehine sonuçlar doğuran hükümler getirirse, birer örgüt olan yayınevlerinin uymak zorunda kalacağı baskılar değişecek ve yayınevleri bu yeni hükümler çerçevesinde benzer stratejiler geliştirecektir. Bu bağlamda bir takım düzenlemenin o dönem hükümetlerinin bir politikası sonucu ortaya çıktığı gözönünde

bulundurulduğunda, hükümet politikalarının ne kadar önemli bir kurumsal baskı kaynağı olduğu ortaya çıkmaktadır.

4. Mesleki ve Ticari Kuruluşlar

Powell ve Di Maggio normatif baskılara dayalı kurumsallaşmayı getiren unsurlardan birinin de mesleki kuruluşlar ve ticari birlikler olduğunu tartışmışlardı. Buna göre, kurumsallaşma, bu ticari ve mesleki kuruluşlar vasıtasıyla etkileşimde bulunulması, bu sayede düşüncelerin yayılması ve bu mesleki kuruluşların getirdiği ilkelerin 'norm' haline gelmesi şeklinde karşımıza çıkıyordu.

Yine Greenwood, Suddaby ve Hinings' in (2002) normatif baskılar getiren mesleki kuruluşları üç sebepten dolayı önemli buldukları daha önce belirtilmişti. Öncelikle bu kuruluşlar örgütlerin bir araya geldikleri ve etkileşimde buldukları arenalardır. İkinci olarak mesleki kuruluşlar üyeleri için uygun etkileşim kalıplarını tanımlayan ve şekillendiren arabulucu ya da temsilciler olarak işlev görürler. Üçüncüsü, mesleki birlikler kural koyucu ve zorlayıcı türden beklentiler ile bunlara uyulup uyulmadığını izleme gibi önemli bir rol oynarlar. Bunlar dikkate alındığında mermer sektörünün kurumsallaşma sürecinde mermercilikle ilgili mesleki kuruluşların rollerinin ortaya konulma gereği karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sektörle direk ilgisi bulunan mesleki kuruluşların ele alınmasında ulusal boyutta olandan başlamak üzere yerel boyutta olanlara doğru genel bir tablo çıkarılacaktır.

a) Türkiye Mermer Doğal Taş Ve Makineleri Üreticileri Birliği - TÜMMER

TÜMMER, Bakanlar Kurulunun 13.11.2000/1633 sayılı kararı ile Mermer Doğaltaş ve Makineleri Üreticilerinin Üst Birliği olarak kurulmuştur. TÜMMER'in 7 dernek ve 84 firma olmak üzere toplam 91 üyesi bulunmaktadır. Üyeler doğal taş üretiminin %80 ne yakınını gerçekleştirmektedirler¹³.

¹³ <http://www.tummer.org.tr/index.php?n=21,0,1,7-> (01.06.2004)

Vizyonunu, ‘Ülkemizde doğal taş madenciliğini geliştirerek dünya doğal taş üretimi ve ihracatında Türkiye’yi lider ülke yapmak’ olarak açıklayan birlik misyonunu şu şekilde sıralamıştır¹⁴:

1.Kanun ve yönetmeliklerimizde madenciliği yasaklayan hükümlerin kaldırılmasını sağlamak.

2.Yasal düzenlemelerde madencinin ruhsat ve üretim güvencesini gerçekleştirmek.

3.Doğal taş rezervlerimizin verimli bir şekilde üretimini temin etmek amacı ile çalışmalar yapmak.

4.Mermer, traverten, granit vb doğal malzemelerin ülkemizde ve dünyada kullanımını arttırıcı çalışmalarda bulunmak.

5.Türkiye’nin bir doğal taş cenneti olduğunu önce kendi insanımıza, mimarımıza, mühendisimize, yüklenicimize ve sonra dünyaya tanıtmak.

6.Mermer sektörünün ihracatını arttırmak amacı ile uluslararası fuarlara katılmak üzere koordinasyonu sağlamak, fuarlara katılımları teşvik etmek ve mermer fuarları düzenlemek

7.Sektörün gelişmesini sağlamak amacı ile uluslararası benzer kuruluşlara ve ülkemizde, 3335 Sayılı Yasa’ya göre kurulacak birlik ve kuruluşlara üye olmak.

8.Mermer, traverten, granit, ve doğal taş makine üreticilerini tek bir çatı altında toplamak.

9.Türkiye’de doğal taş madenciliği ve makine üretimi yapan firmaları denetlemek.

10.Sektörün gelişimi hızlandıracak teşvik mekanizmalarını hükümete sunmak ve bu teşviklerin kullandırılmasında belirleyici olmak.

11.Mermer ve diğer doğal taşlarımızın özelliklerini belirlemek ve teknik raporlarını hazırlamak amacı ile laboratuvarlar kurmak, doğal taşlarımızın dünya literatürüne girmesi için çalışmaları teşvik etmek.

¹⁴ <http://www.tummer.org.tr/index.php?n=21,0,1,7-> (01.06.2004)

12.Doğal taş ürünlerinin birim fiyatlarını Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na bildirmek .

13.Dünyada ve Türkiye'de sektörle ilgili gelişmeler hakkında üyelerini bilgilendirmek.

14.Doğal taş madenciliğimizi dünyada ve Türkiye'de temsil etmek.

15.Doğal taş üretiminde kullanılan araç ve malzemelerin standartlaşmasını temin edici çalışmalar yapmak

16.Ülkemiz mermer, doğaltaş sektörünün birlik ve beraberlik içinde geliştirilmesini sağlamak, karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olmak ve doğaltaş üretim ve ticaretinin mesleki ahlak ve kamu yararına uygun, ahenkli ve verimli tarzda gelişmesini temin etmektedir.

Birliğin görev metni şeklinde açıklanan misyon maddelerine bakıldığında; özellikle 8. madde ve sonrakilerin, Greenwood, Suddaby ve Hinings'in (2002) birliklerin kurumsal bağlamdaki rollerine ilişkin öngördükleri tüm normatif boyutu içerdikleri görülmektedir. Üyeleri bir araya getirmek; onları bilgilendirmek; Türkiye'deki madenciliği daha üst birlik, platform ve organizasyonlarda temsil etmek; denetim görevini üstlenmek; bir takım standartlar belirlemek; norm haline gelecek olan mesleki ahlak ilkelerini belirlemek gibi normatif açıdan kapsayıcı bir çerçeve oluşturmaktadır. Önemli roller üstlenen birliğin 2000 yılında kurulmuş olmasıyla bu yıldan sonra Maden Yasası'nda artan değişiklik taleplerinde, birliğin önemli bir baskı kaynağı olduğu düşünülebilir. Bu birlik ile mermer ve doğaltaş üreticileri ulusal boyutta örgütlenme imkanı yakalamıştır.

b) Maden Mühendisleri Odası

"TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI" 6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Yasası ve Tüzüğü hükümlerine uygun olarak kurulan kamu tüzel kişiliğine sahip bir meslek kuruluşudur. TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Anayasa' nın 135. Maddesinde tanımlanan, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşudur.¹⁵

¹⁵ <http://www.maden.org.tr/yeni3/odahakkinda/kurulusveamac.htm>- (10.03.2004)

Oda tüzüğü'nün bazı amaçlarının aynen kurumsal teoride öngörüldüğü şekilde ortaya çıktığı aşağıda Oda Tüzüğü'nün bazı maddelerinde görülmektedir¹⁶:

a) Doğal kaynakların bulunmasında, korunmasında, işletilmesinde, pazarlanmasında, ürün ve üretim kalitesinin arttırılmasında ve yurt sanayiinin ulusal çıkarlara uygun gerçekleşmesinde ülke ve kamu yararı doğrultusunda kararlar almak gerekli gördüğü tüm girişim ve etkinliklerde ve önerilerde bulunmak;

b) Madencilik mesleğinin gelişmesinde, üyelerinin meslek onurları ile hak ve yetkilerinin sağlanması ve korunmasında gerekli tüm girişimlerde bulunmak;

c) Madencilik alanında her türlü bilimsel ve teknik etkinliklerde bulunarak, bunları üyelerinin ve madencilik sektörünün yararına sunmak;

g) Maden Mühendisliği hizmetleri ile ilgili her türlü proje ve raporların hazırlanması işinin ve teknik uygulama sorumluluğunun uzman Maden Mühendisleri tarafından üstlenilmesini sağlamak ve bunların teknik kurallara uygunluğunu kontrol etmek ve onaylamak;

h) Madencilüğimizin gereksinimi olan her aşamadaki teknik işgücünün planlanması, personelin yetiştirilmesi ve eğitilmesi konularında ilgili kuruluşlarla ortak çalışmalar yapmak, Maden Mühendisleri'nin teknolojideki gelişmelere ve değişen koşullara uyumunu sağlamak üzere meslek içi eğitim çalışmaları yapmak ve belge vermek ve bu madde hükümleri doğrultusunda her türlü yayın yapmak;

i) İş güvenliği ve işyeri ortamı ve çevre konularında her türlü çalışmayı yapmak, ihtiyaç duyulan ölçüm, test ve kontrolleri yaparak belgelemek;

D) Kaliteli üretimi özendirmek, kalite belgesi vererek kontrol yapmak ve her türlü girişimde bulunmak;

n) Maden mühendisliği hizmetleri ile ilgili asgari ücretleri belirlemek, tip sözleşmeleri oluşturmak;

¹⁶ <http://www.maden.org.tr/yeni3/odahakkinda/kurulusveamac.htm>- (10.03.2004)

t) Bilimsel ve teknik etkinliği artırmak, üyelerinin mesleki, sosyal ve kültürel sorunları için araştırma grupları oluşturmak, geziler düzenlemek, kongre, seminer, sempozyum, panel ve benzeri toplantılar yapmak.

Yukarıdaki tüzük içinden seçilen maddelerin her birinin aynen kurumsal teoride önerildiği gibi Oda'ya bir takım roller yüklediği görülmektedir. Bunlara örnek gösterilecek olursa 't' maddesi odanın örgütleri bir araya getiren arena olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Yine i, l, n, maddelerinde odanın kural koyucu ve zorlayıcı türden beklentiler ile bunlara uyulup uyulmadığını izleme gibi önemli bir rol oynadığı açıktır. Ayrıca 'b' maddesinde üyeleri için arabulucu olmak rolünü de sütlendiği görülmektedir.

c) Jeofizik Mühendisleri Odası

TMMOB Jeofizik Mühendisleri Odası 7303 sayılı yasa, 66 ve 85 sayılı kanun hükmünde kararnamelerle değişik 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Yasası ve Tüzüğü hükümlerine uygun olarak kurulan, tüzel kişiliğe sahip ve kamu kurumu niteliğinde bir meslek kurulusudur.¹⁷

Oda Tüzüğü'nün 4. maddesinde belirtilen Oda amaçlarından bazıları kurumsal teoridekine uygun olarak dikkat çekicidir¹⁸:

h) Ülke sorunlarının irdelenmesinde ve bu sorunlara ilişkin bağımsız görüş ve çözüm üretmekte ve ayrıca mühendislik mesleğine ilişkin her çeşit araştırma ve çalışmada diğer Mühendis ve Mimar Odaları, Meslek Dernekleri ve ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve ortak kararlara ulaşmak.

j) Jeofizik alanındaki yeniliklerin ve gelişmelerin izlenmesi ve meslek mensupları tarafından özümlemesine olanak sağlamak amacıyla dış ülkelerdeki mesleki kuruluşlarla ilişki kurmak ve gerektiğinde yasalar çerçevesinde işbirliği yaparak ortak etkinliklerde bulunmak.

¹⁷ <http://www.jeofizik.org.tr/jfmotuzuk.html> -(10.03.2004)

¹⁸ <http://www.jeofizik.org.tr/jfmotuzuk.html> -(10.03.2004)

u) Doğal kaynakların aranmasında, deniz ve meteorolojik araştırmalarda, deprem araştırmalarında, baraj, nükleer ve termik santral, köprü, demiryolu, karayolu, havaalanı, tünel, çok katlı bina ve bunun gibi büyük mühendislik yapılarının zemin etütlerinde yaralan Jeofizik Mühendisliği uygulamalarının ayrıntılı olarak teknik hizmet esaslarını belirlemek, bu konularda norm ve standart hazırlayarak bunlara uyulmasını sağlamak.

Yukarıda ‘h’ ve ‘j’ maddelerinde, odanın, örgütleri biraraya getirme, ortak kararlar alma, tavsiyeler verme şeklindeki rolleri görölmektedir. Yine ‘u’ maddesindeki gibi norm ve standartlar belirleme gibi rollerle kurumsal teorideki uygun olarak ‘normatif’ süreçlere katkıda bulunduğu görölmektedir.

d) Çevre Mühendisleri Odası

Çevre Mühendisleri Odası Tüzüğü’nde de önceki odalarınkine benzer Oda amaçları belirlenmiştir ve bu amaçlardan kurumsal teoride mesleki kuruluşlara biçilen rollerle ilgili olan bazıları dikkate alınmıştır.

b) Çevre ile ilgili yasa, yönetmelik, tüzük, tebliğ, standartlar ve şartnamelere ilişkin görüş üretmek, yasal düzenlemelerin hazırlanma sürecinde çalışma yapmak ve bu doğrultuda ilgili kurumlarla işbirliği içinde bulunmak.¹⁹

c) Çevre Mühendisliği hizmetlerinin yasa, yönetmelik, tüzük, tebliğ, standartlar ve şartnameler açısından uygunluğunu denetlemek ve hizmet sürecinde meslektaşlar arasında haksız rekabeti önlemek ve buna ilişkin yasal düzenlemeleri sağlamak.²⁰

Burada ‘b’ ve ‘c’ maddelerinde, odanın, mermer sektörünü de ilgilendiren yasal düzenlemelerin ve normların belirlenmesine katkıda bulunduğu görölmektedir.

Maden Mühendisleri Odası, Jeofizik Mühendisleri Odası ve Çevre Mühendisleri Odası gibi mermer sektörünü ilgilendiren meslek kuruluşlarının tüzükleri ele alındığında aynen kurumsal teorideki uygun olarak ‘normatif kurumsal baskılar’ getireceği öngörülebilir. Ancak gerçekte durumun farklı olduğu ve tüzükte yer alan

¹⁹ <http://www.cmo.org.tr/turkce.html>- (10.03.2004)

²⁰ <http://www.cmo.org.tr/turkce.html>- (10.03.2004)

hükümlerin bir takım sebeplerden uygulanmadığı sonucuna varılmıştır. Bu konuda görüşlerine başvurulmuş Maden Mühendisleri Odası Afyon Şubesi Başkanı Öğretim Görevlisi Liyaeddin YEŞİLKAYA' nın da belirttiği gibi bu odaların varlığının fonksiyonel olmaktan çok sembolik olduğu, sektör içinde etkin kuruluşlar olmaktan uzak olduğu, Türkiye genelinde kurumsal bir kimlik kazanamadıklarını bunun en bariz örneği olarak da bazen odalar için kiralanmış büroların bir takım sabit giderlerinin bile şahıslar tarafından karşılandığı ortaya çıkmaktadır. Bu odalar bu anlamda daha çok meslektaşlar arasında bir birliktelik oluşturmak için kurulan sivil toplum örgütleri gibi işlemektedir. Ancak buna rağmen, özelde Maden Mühendisleri Odası'nın mermer sektörü için çok önemli olan Mermer Sempozyumu gibi organizasyonların düzenlenmesindeki katkıları ve genelde ilgili bütün odaların bilimsel nitelikli tavsiyeleri, bu meslek kuruluşlarının kurumsal çevre içindeki önemini ortaya koymaktadır.

e) Ticaret ve Sanayi Odaları ve Mermer Dernekleri

Ticaret ve Sanayi Odası gibi faaliyet gereği üyeliğin zorunlu olduğu kuruluşların da varlığını kurumsal bağlam içinde dikkate almak gerekir. Bu kuruluşların, direkt sektörle ilgili birer kuruluş olmasa da, bünyesindeki meslek gruplarıyla ilgili bir takım düzenlemeleri vardır. İşletmeleri biraraya getirme, hepsi için geçerli olacak kurallar belirleme gibi anlam sistemleri içinde değerlendirilebilecek unsurların ortaya çıkışında etkindirler. Teoride belirtildiği gibi işletmeler bu platformlarda ilgili kuruluşun öncülüğünde etkileşim kalıplarını belirlemekte, bir boyutuyla benzeşme sürecinden geçmektedirler.

Yine bu odalar bazen bilgilendirmek amacıyla toplantı ve seminerler düzenlemektedir. Sektöre ilişkin bir takım verilere dayalı olarak tavsiyeler sunuluyor ve işletmeler yönlendirilmektedir. Bu faaliyetler de aslında işletmelerin aynı 'eğitim sürecinden' geçmesi olarak kabul edilebilir. Böylece sektör mensupları benzer bilgilerle donanmış, benzer görüşleri edinmiş birer işletme olarak ortaya çıkıyor ve sonuçta bilişsel olarak ortaya çıkmakta bu benzerlik faaliyetlere de yansımaktadır.

Diğer taraftan 'Vakıflar ve Dernekler Kanunu'na göre kurulan mermer derneklerine gelince; temel amacının üye işletmelerin müşterek menfaatlerini korumak olduğu; bunun yanında işletmeleri biraraya getirme ve etkileşim sağlayarak ortak

ritüeller ya da kabul edilebilir davranış kalıpları belirleme gibi normatif rollerinin de olduğunu gözardı etmemek gerekir.

5. Fuarlar ve Dergiler

Kurumsal Teori' nin çizdiği çerçeveye göre normatif eşbiçimliliğin ortaya çıkmasında meslek kuruluşları kadar, bu kuruluşların 'kabul edilebilir' ve 'rutin' haline gelmiş olan çözümlerini kurumsallaştıran mesleğin alt kültürleri de önemlidir. Okullar, seminerler, kurslar, stajlar gibi fuarlar ve dergiler de bu kurumsallaşma sürecinde rol alan birer unsurlardır. Bu anlamda Türkiye'de 1995 yılından beri Nisan ayında yapılan Uluslar arası İzmir Mermer Fuarı'nın önemini yadsımamak gerekir. Pek çok yabancı işletmelerin katıldığı, seminerlerin düzenlendiği, ürünlerin sergilendiği bu organizasyonun sadece ulusal boyutta değil; uluslararası boyuttaki benzeşmelerde bile etkin bir rol oynadığı düşünülebilir.

Bazı yapı ve uygulamaların, bazı bilgilerin, yayılmasında önemli bir unsurda sektörle ilgili yayınlardır. Türkiye'de bu anlamda Taş Dünyası, Turkuaz, Mermer, Doğaltaş ve 'Maden ve Mermer'²¹ gibi ulusal boyutta yayın yapan dergiler vardır. Bunlardan birkaçı aynı zamanda İngilizce de yayınlanmaktadır. Bu dergiler meslek mensuplarının benzer bilgilerle donanmasını sağladığı için normatif eşbiçimliliğin önemli bir unsurudurlar.

6. Eğitim

Normatif baskılar profesyonelleşme süreçlerinde ortaya çıkan baskılar olarak tanımlanıyordu. Normatif baskılar, örgütlerden, profesyonelliğin belirli standartlarını başarma yönünde değişmesinin beklendiği durumlarda ortaya çıkıyordu. Buna göre bu baskılardan birinin kaynağı, önceki bölümde incelendiği gibi, meslek üyelerine etkileşimde bulunma ve düşünceleri yayma zemini hazırlayan mesleki ve ticari kuruluşlar iken diğeri de meslek üyelerini benzer görüşlere sahip olacak şekilde sosyalleştiren eğitimidir. Kurumsal teoriye göre modern örgütlerin pozisyon, politika, program ve prosedürlerinin çoğu eğitim sistemi tarafından meşrulaştırılan bilginin de, baskısı altındadır (Meyer ve Rowan, 1977: 343). Bu eğitim de meslek üyelerine okullarda, atölyelerde, seminerler ve yetiştirme kurslarında verilir. Dolayısıyla Afyon

²¹ <http://www.tummer.org.tr/index.php?n=21,0,1,7> - (01.06.2004)

mermer sektörü içinde bir kurumsal çevre unsuru olarak eğitimin de ele alınması gerekir.

Mermercilik faaliyetlerinin 3213 Sayılı Kanun'la güvenceye alınmasıyla gelişmesine paralel olarak, mermer sektöründe eğitilmiş meslek sahiplerine ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Mermer sektörünün gidişatını gören eğitimciler ve yöre imkanları ile yaşam zorluklarını bilen yöneticiler, daha 1980'li yılların başlarında, sektöre eğitilmiş kişilerin kazandırılması yönünde çalışmalara başlamışlardır. 1990'lı yıllardan sonra Kocatepe Üniversitesine bağlı Afyon ve İsehisar Meslek Yüksekokulları'nda iki, Dokuz Eylül Üniversitesine Bağlı Torbalı Meslek Yüksekokulu, Dumlupınar Üniversitesine bağlı Gediz Meslek Yüksekokulu ve Mersin Üniversitesine bağlı Mut Meslek Yüksekokulunda birer olmak üzere toplam beş yüksek öğretim kurumu mevcuttur. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Teknik Lise ve Teknik Lise-Endüstri Meslek Liseleri kapsamında Mermer Teknolojisi bölümleri mevcuttur (Bozkurt, 1997: 67-70).

Mermerin ocaktan kazanılması aşamasından, pazarlama işlemine kadar tüm kademelerde, işçisinden mühendisine kadar, yapılan işin bilincinde olan bir ekibin varlığı daima önemini hissettirmektedir. Ancak sektörde eğitilmiş yönetici ve ara eleman sıkıntısı mevcuttur. Mermer ocaklarında kalifiye eleman bulma güçlüğü yaşanmaktadır (İTO, 1998: 97).

Bununla birlikte Teknik Lise ve Meslek Liselerindeki Mermer Teknolojisi bölümlerinde yeterli düzeyde öğretim yaptıracak öğretim kadrosu ve uygulamada kullanılacak makine parkı mevcut değildir. Bunun yanısıra bu bölümlerde öğrenim görmek isteyen öğrenci de yoktur; öğrencisiz ve bir iki öğrencili bölümler mevcuttur. Büyük gayret, fedakarlık ve parasal harcamalarla kurulmuş meslek yüksekokulları, sektörün eğitilmiş ara elemana had safhada ihtiyaç duyulmasına rağmen, öğrenci kontenjanlarını dolduramamakta veya öğrenciler çeşitli nedenlerle ikinci öğretim yıllarında programdan ayrılmaktadır. Diğer taraftan eğitimi sürdürülen meslek yüksekokullarının ders programlarına bakıldığında bir birliktelik görülmemektedir. Birbirine paralel program uygulayan bölümlerde ise akademik kadrolar, uygulama atölyeleri ve sektörle ilişkileri açısından farklılıklar gözlenmektedir. (Bozkurt, 1997: 67-70).

Meslek liseleri mermer programlarında öğretmen açığı, müfredat ve altyapı sorunları yaşamaktadır. Meslek içi eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri usta-çırak okullarında mesleki seviyelerin tespit edilmesi ve çalışanların diplomalı olmalarına yönelik çalışmaların eksikliği de mermer sektöründe eğitimle ilgili bir başka sorundur (DPT, 2001: 24).

Görüldüğü gibi mermer sektöründe etkin sayılabilecek bir eğitim olgusundan söz etmek pek mümkün değildir. Yalnızca birkaç üniversite bünyesindeki meslek yüksekokulları ve az sayıdaki teknik liselerde mermercilikle ilgili programların varolduğu ortaya çıkmaktadır. Bugün itibarıyla Türkiye’de sadece üç Yüksek Öğretim kurumunda mermercilikle ilgili öğretim yapılmaktadır. Fırat Üniversitesine bağlı Maden Meslek Yüksekokulu’nda ve Dokuz Eylül Üniversitesi’ne bağlı Torbalı Meslek Yüksekokulu’nda Mermercilik programı; Afyon Kocatepe Üniversitesi’ne bağlı Afyon Meslek Yüksekokulu’nda ise Mermer Teknolojisi programı halen öğretim yapmaktadır. Kurumsal teorinin öngördüğü seminer, kurs ve yetiştirme kursları şeklindeki eğitimin ise mermercilikte nadiren görüldüğü, bunların da genelde Ankara’daki merkezi meslek kuruluşlarının öncülüğünde organize edildiği göze çarpmaktadır. Ancak burada bu sınıfta değerlendirilebilecek bir organizasyon olan ve iki yılda bir Afyon’da düzenlenen Mermer Sempozyumlarının son yıllarda giderek önem kazandığını da vurgulamak gerekir. Önceleri sadece bilim adamlarını bir araya getiren bu faaliyetin özellikle son ikisinde hem akademisyen, hem girişimci hem de çalışanlar arasından sürekli artan katılımcı sayısı, çok sayıda nitelikli bilimsel bildiriler ile sektörle ilgili daha geniş bir çevreyi bir araya getirdiğini ve onları önemli bilgilerle donattığını ve bu anlamda eğitim adına kısmi ama önemli bir rolü üstlendiğini göz önünde bulundurmak gerekir.

Özet olarak, eğitimin, mermer sektörünün kurumsal çevresi içinde çok önemli bir unsur olmadığını, özellikle işçi statüsünde çalışanların her şeyi işi yaparken öğrendiklerini, ancak son yıllarda sempozyumlar ile birlikte oluşturulan bilimsel havanın nispi katkılarının olduğunu ancak buna rağmen hala eğitimin ve eğitimli personelin sektörün kurumsallaşma sürecinde ciddi anlamda normatif baskılar getirecek kadar güçlü birer unsur olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Ancak bilimin ve bilimsel çalışmaların gerek sempozyumlar, gerek odalar, gerekse dergiler aracılığıyla sektöre birtakım normlar taşıdığı söylenebilir.

7. Standartlar

Kurumsallaşma sürecindeki baskılardan biri olan taklitçi baskılar ilk bölümde ele alınmıştı. Taklitçi kurumsal baskılar başka örgütlere benzeme isteğinden doğan sosyal nitelikli kurumsal baskılardır. Yöneticiler başarılı kabul edilen bir yeniliği bir firmada görürler ve arkasından hemen bunu taklit ederler. Bu model alma ya da taklit etme bazen belirsizliklere karşı bir çözüm olarak, bazen meşru ve başarılı görünme ihtiyacından doğar. Bir şeyin örgütler arasında moda olması da taklitçi süreçlerin bir sonucudur. Bir sektörde başarılı görünen örgütü belirleyen unsurlardan biri de o sektör içinde zamanla gelişen ve başarı kriteri haline gelen standartlardır. Bu anlamda mermer sektöründeki standartların da kurumsal çevre içindeki yerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Mermer ile ilgili standartlar Maden Hazırlık grubu tarafından hazırlanmaktadır. Mermer ile ilgili 1996 yılı itibariyle hazırlanmış ve hizmete sunulmuş olan standartları şu şekilde belirtmek mümkündür (Kavaklı, 1997: 95-97):

- TS 699. Tabii Yapı Taşlarının Muayene ve Deney Metodları
- TS 1910. Kaplama Olarak Kullanılan Doğal Taşlar
- TS 5694. Yapı ve Kaplama Taşları- Tabii Terimler
- TS 5695. Yapı ve Kaplama Taşları- Tabii Sınıflandırma
- TS 5762. Diyabaz- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 5961. Serpantin- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 6234. Granit- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 10449. Mermer- Kalsiyum Karbonat Esaslı- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 10834. Gabro- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 10835. Andezit- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11143. Traverten- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11145. Konglomera- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11443. Oniks Mermeri- Kalsiyum Karbonat Esaslı- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11444. Dolomit- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11553. Siyenit- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan

- TS 11135. Trakit- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 11137. Kireçtaşı- Yapı ve Kaplama Taşı Olarak Kullanılan
- TS 2513. Doğal Yapı Taşları
- TS 11078. Mermer Atölyeleri

Bunların mermer türleri ile ilgili standartlar olduğu ve kurumsal çevreden çok teknik çevrenin bir unsuru olduğu söylenebilir. Ancak bunun yanında birtakım başarı standartları da vardır.

Bu bağlamda kaliteyle ilgili ISO standartları vardır. Onlarda şu şekilde sıralanabilir(Kavaklı, 1997: 95-97):

- ISO 9000. Kalite Yönetimi ve Kalite Güvencesi Standartları Seçim ve Kullanım Klavuzu.
- ISO 9001. Kalite Sistemleri: Tasarım Geliştirme, Üretim, Tesis ve Hizmette Kalite Güvencesi Modeli.
- ISO 9002. Kalite Sistemleri: Üretim ve Tesiste Kalite Güvencesi Modeli.
- ISO 9003. Kalite Sistemleri: Son Muayene ve Deneyle Kalite Güvencesi Modelleri.
- ISO 9004. Kalite Yönetimi ve Kalite Sistemi Elemanları.
- ISO 9005. Kalite Sözlüğü.

Bu standartlar, üreten ve hizmet veren kuruluşlar veya onların müşterileri tarafından bir sözleşme şartı olarak veya kuruluşta kaliteye önem verildiğinin ve kalite şartlarının karşılanabileceğinin müşteriye kanıtlayacak kalite sisteminin kurulması, yazılı hale getirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması amacıyla kullanılmaktadır (Kavaklı, Nevzat; 1997: 95-97). Bu ibarede geçen amaca göre bu standartların normatif bir baskı kaynağı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bunun yanında kalite standartlarının işletmeye herhangi bir getirisi olmasa da taklitçi süreçler sonucunda örgütler arasında yayıldığı bilinmektedir. Powell ve Di Maggio'nun belirttiği gibi (Mizruchi ve Fein, 1999) burada normatif ve taklitçi baskıların içiçe geçtiği, ikisinin net bir şekilde ayrılamadığı görülmektedir. Önceleri taklitçi bir şekilde ortaya çıkan standartlar zamanla normatif bir boyut kazanmıştır.

Özet olarak ifade edilecek olursa bu standartları benimseyen örgütler sektörde genel kabul görmüş, moda haline gelmiş ya da yaygın kullanımdan dolayı standart haline gelen bir eğilimi bünyesine taşıyarak bir yandan çevre tarafından takdir edilecek; diğer taraftan da standartlar sayesinde örgütler daha başarılı, daha meşru bir kurum imajı edinecektir.

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerde mermer sektörünün kurumsal çevre unsurları incelenmiştir. Bunlar sektöre ilişkin yasalar, meslek odaları, eğitim, teşvikler, hükümet politikaları, fuarlar ve dergiler ve standartlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak mermer sektörü kapsamında ele alınan bu unsurlar üçüncü bölümde Afyon mermer sektörü açısından ele alınacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AFYON MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİYLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

I. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın ilk bölümünde kurum ve kurumsallaşma kavramları çeşitli disiplinlere göre ele alınmış; daha sonra da kurumsal teori temel argümanlarıyla örgüt kuramı içinde incelenmiştir. Bu kapsamda eski kurumsal teori, yeni kurumsal teori, kurumsallaşmanın sebepleri ve kurumsallaşmanın sonuçları ile ilgili teorik bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde örgüt-çevre ilişkileri açısından kategorize edilen bir kuram olan kurumsal teorinin, çevre ayırımına uygun olarak ‘teknik çevre’ ve ‘kurumsal çevre’ kavramları incelenmiş ve buna bağlı olarak mermer sektörü ve kurumsal çevre unsurları ele alınmıştır. Bu unsurlar incelenirken Powell ve Di Maggio’nun ‘kurumsal baskılar’ından yola çıkılarak her bir unsur bu kavramlaştırmaya bağlı olarak ilgili baskı grupları içinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda ‘zorlayıcı baskılar’ ve bu kapsamda geçen devlet kaynaklı düzenlemelerin kurumsal çevre içinde önemli bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bölümde çalışma iki aşamalı uygulama şeklinde ortaya çıkmıştır. İlk bölümde belge incelemesi ve görüşmelerle Afyon Mermer Sektöründeki işletmelerin kurumsal bağlamı ve örgütlerarası alan ortaya konmaya çalışılacaktır. Sonraki bölümde ise yapılan anketle işletmelerin kendi kurumsal bağlamlarını nasıl algıladıkları tartışılacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde daha önce iki bölümünde ortaya konulanlar ışığında Afyon mermer sektörünün, kurumsallaşmasında ne tür baskıların ağırlıkta olduğu, kurumsallaşmayı sağlayan dinamiklerin neler olduğu ve işletmelerin bunları nasıl algıladığı belirlenmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda çalışmanın amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Afyon mermer sektöründeki işletmeler açısından kurumsal teoride geçen 'kurumsal baskı' kategorilerini ortaya koymak.
- Bu baskı gruplarından en çok hangisinin ağırlıkta olduğunu belirlemeye çalışmak.
- İkinci bölümde yapılan analiz sonucunda ulaşılan sonuçları Afyon Mermer Sektörü açısından değerlendirmek.
- Bir bütün olarak Afyon Mermer Sektörünün kurumsal bağlamının işletmeler tarafından nasıl algılandığını ortaya koymak.

Bu bağlamda öncelikle araştırmanın kapsamı ve sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI

Araştırmanın kapsamına giren işletmeler Afyon Mermer sektöründeki mermer işletmeleridir. Bu bölümde iki aşamalı bir uygulama yapılacaktır. İlk aşamada Afyon Mermer sektörünün kurumsal bağlamı, bağlamın tarihsel süreç içinde geçirdiği değişiklikler, kurumsal değişikliğin temel dinamikleri ve bugün itibariyle Afyon Mermer Sektörünü şekillendiren kurumsal çevre unsurları ele alınacaktır. Bu unsurlardan oluşan alanı DiMaggio ve Powell (1983) toplam olarak kurumsal yaşam arenasını oluşturan tedarikçiler, kaynak ve ürün kullanıcıları, düzenleyici kuruluşlar, ve benzer mal ve hizmetleri üreten diğer örgütlerden oluşan örgütler topluluğu olarak tanımlamıştır. Kurumsal teoriyi diğer çevreye uyum yaklaşımlarından ayıran en önemli farklarından birisi, örgütleri çevre karşısında münferit birimler olarak değil de birbiriyle etkileşen bir bütünün parçaları olarak ele aldığından analiz birimi olarak örgütsel alanı seçmesidir. Bu bağlamda örgütler topluluğu içinde adı geçen aktörler araştırma kapsamında yer alacaktır.

İkinci aşamada ise ilk aşamada teori ışığında ortaya konulanlar bir anket çalışmasıyla test edilmeye çalışılacak, Afyon mermer sektöründeki işletmelerin kendi kurumsal bağlamlarını nasıl algıladıkları belirlenmeye çalışılacaktır. Buna göre 29.03.2004 tarihi itibarıyla Afyon Ticaret ve Sanayi Odası'ndan alınan verilere göre odaya kayıtlı 450 mermer işletmesi bulunmaktadır. Bu rakam araştırmanın ana kümesini oluşturmaktadır. Bu ana kütle içinde Anonim şirketler, Limited Şirketler, mermer fabrikaları ve mermer atölyeleri bulunmaktadır. Ancak Kurumsal Teori kapsamında araştırmaya konu olan işletmeler üzerinde yapılacak olan çalışma kurumsal çevre ve kurumsal dinamikleri belirleme amacını taşıdığından bu işletmeler içinde amaca uygun sonuçları verecek işletme kategorilerini seçme zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu bağlamda nispeten soyut bir kuram olan kurumsal teorinin iddialarının araştırılması açısından daha uygun olacağı varsayılarak daha bilinçli ve kurumsallaşmış olduğu kabul edilen anonim ve limited şirketler üzerinde yoğunlaşarak, mermer fabrikalarının ve mermer atölyelerinin araştırmanın kapsamı dışında tutulmasının uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın homojen bir kütle içinde yapılmasının daha doğru ve gerçekçi sonuçlar vereceğinden hareketle bu tür bir sınırlamanın makul olacağı varsayılmıştır.

Anonim ve limited şirketlerin tamamının üzerinde yapılacak bir çalışmanın zaman ve maliyet gibi bir takım kısıtlardan dolayı zorluklar doğurması bu kapsam içinde de bir sınırlama ihtiyacı doğurmuştur. Bu amaçla 29.03.2004 tarihli Afyon Ticaret ve Sanayi Odası verilerine göre sermayesi bakımından ilk 100'e giren işletmeler içinde Afyon merkezde bulunan Anonim ve Limited şirketler örneklem olarak seçilmiştir. Buna göre yapılan sınıflandırmada sermayesi bakımından ilk yüze giren ve Afyon merkezde bulunan 57 anonim ve limited şirket tespit edilmiştir. Bunların 18'i Anonim şirket iken 39'u da Limited şirkettir.

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın ikinci bölümünde, teorik olan ilk bölümdeki kurumsal teorinin kuramsal savları analiz edilmeye çalışılmıştı. Bu bölümde ilk aşamada aynı şey Afyon Mermer Sektörü açısından uygulanacaktır. Bunu yaparken ağırlıklı olarak doküman incelemesi ve görüşmelerden faydalanılacaktır. Doküman incelemesi, araştırılması

hedeflenen olgu ya da olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini içerdiği (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 140) için bu yöntemden faydalanılacaktır. Bu amaçla resmi belgeler, yasal düzenlemelerin yer aldığı kitapçıklar ve internet adresleri ve bir takım ikincil kaynaklardan yararlanılacaktır.

Araştırmanın geçerliliğini arttırmak amacıyla, çalışılan araştırma problemiyle ilişkili yazılı ve görsel materyal ve malzemelerde araştırmaya dahil edilebilir. Bu, doküman incelemesi veya analizinin tek başına bir araştırma yöntemi olabildiği gibi, diğer yöntemlerin kullanıldığı durumlarda ek bilgi kaynağı olarak da kullanılabilirdiği (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 140) gözönünde bulundurulmuş; öte yandan, nitel araştırmalarda gözlem ve görüşme gibi diğer veri toplama yöntemleriyle birlikte kullanıldığında verinin çeşitlendirilmesi amacına hizmet edeceğinden ve araştırmanın geçerliliğini önemli ölçüde artıracığından hareketle bu yöneme başvurulacak, buna ek olarak görüşme metoduna da kullanılacaktır. Çalışmanın ikinci aşamasında ise anket yöntemi seçilerek işletmelerin kurumsal çevrelerini nasıl algıladıkları incelenecektir. Bu anlamda çalışma hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı iki aşamalı uygulamadan oluşmaktadır. Bu bölümde, ilk aşamada ağırlıklı olarak doküman incelemesiyle oluşturulan çerçevenin, sektörü daha çok içerden yansıtaacağı düşünülen anket çalışmasıyla desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Barley ve Tolbert (1997) kurumsallaşmayı işleyişinin zaman içinde gözlemlendiği devam eden bir süreç olarak görür. Kurumların kültürel, toplumsal ve ekonomik boyutlarıyla sosyal sistem içinde yerleşik olduğu çok kolay değişmedikleri düşünüldüğünde bu tespitin doğruluğu ortaya çıkar. Bu bağlamda belirli bir anı ortaya koyan anket gibi bir araştırma yöntemi ile kurumsal çerçevenin anlaşılmasının zorluğu kabul edilmektedir. Ancak burada temel amaç nitel araştırma yöntemleri ile ulaşılan sonuçların anketle elde edilen verilerle desteklenmesi olduğu için sektörde yer alan işletmelerin, sektör içinden birer ünite olarak, kurumsal bağlamı nasıl algıladıklarının araştırılması araştırmanın bütüncül sonuçları açısından önemlidir. Bu anlamda dış gözlem niteliğinde olan ve nitel yöntemlerle ortaya çıkan sonuçların, iç gözlem niteliği taşıyan anket sonuçlarıyla desteklenmesi amaçlanmaktadır.

En genel tanımıyla anket, cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi olarak tanımlanabilir. Anket çalışması için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kasti örnekleme seçilmiştir. Bu teknikte, oluşturulan elemanlar araştırma problemlerine cevap bulunacağına inanılan kişilerden oluşur. Yani deneklerin belirlenmesindeki ölçüt araştırmacının cevap bulunup bulunmayacağına ilişkin yargısıdır(Altunışık vd, 2002: 63). Bu anlamda daha öncede ifade edildiği gibi nispeten büyümüş ve kurumsallaşmış olduğu varsayılan; sermayesi bakımından Afyon’da ilk 100’e giren anonim ve limited şirketlerden Afyon merkezde bulunanlar, araştırmanın amacı açısından daha uygun olacağı düşünüülerek seçilmiştir.

Anketin uygulanması aşamasında karşılıklı görüşme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde, yöntemin getireceği düşünülen bir takım avantajlar gözönünde bulundurulmuştur. Bu avantajlardan bir kaçısı şu şekilde sıralanabilir (Baş, 2001: 31):

- Anketör cevaplayıcının anlayamadığı noktaları açıklayabilir.
- Anketin önemi anlatılarak ve gizlilik konusunda güvence verilerek cevaplanma oranı yükseltilebilir.
- Araştırmacının soruların cevaplanma süreci üzerindeki kontrolü en üst düzeydedir.

Anket formu hazırlandıktan sonra iki defa pilot uygulama yapılarak eksikler giderilmeye çalışılmış ve daha sonra asıl uygulama yapılmıştır. Asıl uygulama sonucunda toplam 57 örneklem içinden 45’ine ulaşılabilmıştır. Bu geri dönüşüm sağlanamayan grup içinde ankete katılmak istemeyen işletmelerin yanında, Ticaret ve Sanayi Odası’nın verdiği listede yer aldığı halde kapanan, faaliyetine son veren ve faaliyetini bir başka alana kaydıran işletmeler vardır.

IV. ARAŞTIRAMANIN BULGULARI

Araştırma iki aşamalı uygulama şeklinde yapıldığı için her iki aşamanın sonuçlarının ayrı ayrı verilmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür. Daha önce de ifade edildiği gibi ilk aşamada nitel araştırma yöntemleri olan belge incelemesi ve görüşme yöntemiyle; ikinci aşamasında ise anket çalışması ile sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Bu anlamda öncelikle nitel araştırma yöntemleri uygulanarak elde edilen sonuçlar verilecek; daha sonra ikinci aşamada sektördeki işletmelerin kurumsal bağlamı ve dinamikleri algıları üzerine yapılan anketin sonuçları verilecektir.

A. AFYON MERMER SEKTÖRÜNÜN KURUMSAL DİNAMİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Bu bölümde nitel araştırma yöntemleriyle Afyon mermer sektörünün kurumsal bağlamı, kurumsal dinamikleri incelemiştir. Bu amaçla belge incelemesi ve görüşme yöntemlerine başvurulmuştur. Elde edilen bulgular verilmeden önce Afyon mermer sektörünün bugün itibariyle genel durumunun ortaya konulması, Dünya ve Türkiye içinde hangi noktada olduğunun bilinmesi açısından önemlidir.

1. Afyon Mermer Sektörünün Bugününe Genel Bir Bakış: Üretim, İhracat

Toplam mermer rezervi 629 milyon m³ kadar olduğu tahmin edilen Afyon ili mermerlerine Afyon ili ve çevresinde değişik yerlerde rastlanılmaktadır. Ancak yörede ekonomik olarak işletilebilen mermerler İscehisar ilçesinin güneydoğusunda yer almaktadır. Türkiye’ de herhangi bir mermer sahasından elde edilen mermerlerin hiçbiri Afyon-İscehisar mermerleri kadar geniş bir kullanım alanına sahip değildir. Afyon ve İscehisar’ da bulunan mermer fabrikalarında sadece İscehisar mermer ocaklarından elde edilen bloklar işlenmemekte bunun yanı sıra Türkiye’nin değişik yerlerinde çıkartılan mermer, traverten, oniks, andezit vb. kayalarda işlenmektedir (Kuşçu ve Bağcı, 2003: 128-130).

İscehisar bölgesi mermer ocaklarında 2002 yılı verilerine göre çalışan ocak sayısı 17, kapatılmış ocak sayısı ise 11 dir. İscehisar bölgesi mermer ocak işletmelerinden 172.050 m³ blok mermer, 850.000 m³ moloz mermer üretimi yapılmıştır. 2002 yılı itibariyle Türkiye blok mermer üretimi 1.300.000 m³ civarındadır. İscehisar mermer ocaklarında 2002 yılı blok mermer üretimi 172.050 m³ olduğuna göre bu değer Türkiye mermer üretiminin %12’sine karşılık geldiği görülmektedir (Kuşçu ve Bağcı, 2003: 130-131-132).

Afyon bölgesinde 200’den fazla mermer fabrikası bulunmaktadır. Bu fabrikalarda 34 mühendis, 48 tekniker, 123 ustabaşı ve 1932 işçi olmak üzere toplam 2137 kişi

istihdam edilmektedir. 2002 yılı toplam plaka ve fayans mermer üretimi 11.525.080 m² dir. 2002 yılı itibariyle Türkiye işlenmiş mermer üretimi 48.670.750 m² dir. Buna göre Afyon bölgesi işlenmiş mermer üretimi Türkiye toplamının %19'unu karşılamaktadır (Kuşçu ve Bağcı, 2003: 132-133).

Türkiye mermer ihracatına baktığımızda son 5 yılda işlenmiş mermer ihracatının devamlı bir artış trendi yakaladığı görülmüştür. Afyon bölgesi mermer ihracatı 2002 yılı verilerine göre yaklaşık olarak 47 milyon dolar dolayındadır. Buna göre Afyon bölgesi Türkiye toplam mermer ihracatının %14'ünü karşılamaktadır (Kuşçu ve Bağcı, 2003: 135-136). Bugün itibariyle ortaya çıkan görünüm Afyon'un mermercilik açısından oldukça önemli bir yöre olduğudur. Afyon mermer sektöründe teknik olarak ortaya bu şekilde bir tablo çıkarken; kurumsal olarak Afyon Mermer Sektörünün nasıl bir bağlam içinde olduğunun da ortaya konulması için; mevcut örgütlerarası alanın bugüne gelinceye kadar hangi tarihsel süreç içinde oluştuğu, hangi kurumsal değişimlerden geçtiği ve bugün kurumsal çevre içinde hangi dinamiklerin etkin olduğunun tartışılması gerekmektedir.

2. Afyon Mermer Sektöründe Kurumsal Bağlamın Oluşumu, Değişimi ve Sektörün Kurumsal Dinamikleri

Bu bölümde Afyon mermer sektörünün kurumsal çevresi içinde ortaya çıkan unsurlar ele alınmaya çalışılmıştır. Sektörün içine girmeden dışardan bir bakışla kurumsal çevresini oluşturan baskı kaynakları incelenmiştir. Bu baskı unsurlarının değerlendirilmesinde Powell ve Di Maggio'nun zorunlu, normatif ve taklitçi olarak belirledikleri baskı mekanizmaları ayırımına uyarak bir yol izlendiğinde her birinin bir kategori içinde düşünülmesi mümkündür. Sektörle ilgili yasal düzenlemeler, teşvikler ve hükümet politikaları zorunlu baskılar içinde; meslek odaları, fuar ve dergiler ve eğitim normatif baskılar içinde; standartlar ise taklitçi baskılar içinde kategorize edilebilir.

Sektörün tarihsel süreç içerisinde gelişimine bakıldığında Afyon'da, Afyon Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı ilk mermer işletmesinin 1960 yılında kurulduğu anlaşılmaktadır. 29.03.2004 tarihli Afyon Ticaret ve Sanayi Odası verilerine göre, 1970 yılına kadar toplam 2 mermer işletmesi bulunan Afyon'da; bu rakam 1980' lerde ancak

30'a kadar çıkabilmiştir. 1985 yılına kadar toplam 45 mermer işletmesi kurulurken; 1985 yılında liberal ekonomik politikaların bir sonucu olarak yaşanan yasa değişikliğinden sonra mermer işletmelerinin sayısı hızla artmaya başlamıştır. 1986'da 15, 1987'de 38, 1988'de 29, 1989'da 17 ve 1990 yılında 20 mermer işletmesi kurulmuştur. 1985 yılına kadar yürürlükte olan '6309 Sayılı Maden Kanunu'nun yerini alan '3213 Sayılı Maden Kanunu' getirdiği düzelemelerle sektörün önünü açmış ve artan işletme sayısı ile birlikte 'örgütler arası alan' genişlemiştir. DiMaggio ve Powell (1983) 'ın örgütlerarası alan tanımındaki unsurlardan biri olan benzer mal ve hizmeti üreten işletmelerin sayısı önemli oranda artmıştır. Bu anlamda 1985 yılından önce yokmuş gibi görünen örgütlerarası alanın darlığı aslında o zamanın 'paylaşılan anlam sistemleri' kapsamında ortaya çıkan sürecin bir sonucudur. Örgütleri oluşturan yapıların ve rutinlerin daha geniş çevrelerin kural ve yapılarının bir etki ve yansıması olarak ortaya çıktığını öngören Scott ve Meyer'in (1994) argümanına göre örgütler daha geniş bir çevrede oluşan kalıp ya da şablonları yansıtır ve bu kalıpların ortaya çıkışı örgüt doğumlarını ve doğan örgütlerin yapılarını önemli ölçüde etkiler. Bu anlamda değişerek yeni şekliyle yürürlüğe girdiği 1985 yılından sonra örgüt doğumlarını hızla arttıran yasanın kurumsal bağlam içinde önemli bir dinamik olduğu söylenebilir.

Scott'a göre (1994) örgütsel topluluklar arasındaki etkileşim modelleri için kullandığı 'paylaşılan anlam sistemleri' nin 1985 yılında yürürlüğe giren yasayla değiştiği ortaya çıkmaktadır. Yine o dönemde uygulanan makro ekonomik politikaların bir yansıması olarak artan ihracat teşviklerinin de bu alanın genişlemesinde de payı vardır. Sektörün genişlemesi ara eleman ihtiyacını doğurmuş; bu ihtiyacı karşılamaya dönük çabalar sonucunda 1985 yılından sonra girişimler olmuş Afyon Meslek Yüksekokulu'nun temelleri 1988 yılında atılmış burada ilk mermercilik öğretimi 1992-1993 yılında yapılmıştır, 1994-1995 yılında da İscehisar Meslek Yüksekokulu'nda mermercilik öğretimi yapılmaya başlamıştır. (Bozkurt, 1997: 67-70). Dolayısıyla bir yanda yasalar diğer tarafta teşvikler 'örgütlerarası alan'ın genişlemesinde oldukça etkili olduğuna göre devlet kaynaklı düzenlemelerin önemli bir kurumsal dinamik olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan getirdiği teorik bilgilerle olanla, olması gerekeni ayıran mermercilik eğitimi sektöre normatif bir dinamik olarak girmiştir.

1982’de yürürlüğe giren Turizmi Teşvik Kanunu, 1983 yılında yürürlüğe giren Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu, 1993 yılında yürürlüğe giren ÇED Yönetmeliği, bunlara ek olarak 1956 yılından beri değişerek devam eden Orman kanunu Afyon mermer sektörünün sınırlarını belirlemiş bu sınırlar içinde hareket etmek zorunda kalan işletmeler benzer taktik, politika, yapı ve uygulamaları benimsemek zorunda kalmıştır. Bu anlamda mermerciliğin faaliyet alanının çevre, ziraat ve turizm gibi alanların sınırlarıyla kesişmesi ve bu yüzden pek çok alanın yasal düzenlemeleriyle karşı karşıya gelmesi; hatta bundan dolayı bu yasaların bazen birden fazlasının mermer işletmelerinin süreçlerini şekillendirmesi söz konusudur. Bu bağlamda aynen Maden Kanunu gibi bu yasaların da Afyon mermer sektöründe önemli bir kurumsal çevre unsuru olduğu görülmektedir.

1893 yılında Ticaret Borsası olarak kurulup 01.01.1995 tarihinde Ticaret ve Sanayi Odasına dönüşen Afyon Ticaret ve Sanayi Odası ortaya çıkmış; 1995 yılında Boğaz Mermer Derneği kurulmuştur. Boğaz Mermer Derneği Başkanı Mehmet Sıtkı MERDİVENCİ’ den alınan bilgilere göre dernek 1995 yılında kurulmuştur ve şu anda 28 üyesi bulunmaktadır. Derneğin kurumsal teori bağlamında ne tür normatif roller üstlendiğine ilişkin elde edilen bilgilere göre, derneğin temel amacının üye işletmelerin müşterek menfaatlerini korumak olduğu; bu amaca hizmet eden kararların alındığı, bu kararların teoride geçen ifadesiyle ‘paylaşılan anlam sistemleri’ şeklinde normatif bir çerçeve çizdiği anlaşılmaktadır. Fabrika atıklarının dökülmesi için ortak bir alanın belirlenmesi gibi prensip kararlarının alındığı; müşterek sorunların görüşüldüğü; bu sorunlara çözümler arandığı; birlikteliğin sağlandığı dernek toplantıları yapılmaktadır ve bu toplantılara her üye işletme bir temsilci göndermektedir. Her işletmeyi işletmenin sahibi ya da üst düzey bir yöneticisi temsil etmektedir. Derneğin faaliyetleri kapsamında informal olarak belirlenen tarihlerde yapılan toplantılara ek olarak, iki yılda bir olağan genel kurul toplanmaktadır. Derneğin önemli bir normatif baskı kaynağı olmadığı; temel amacı gereği ortak sorunlara çözümler bulma gibi bir takım roller üstlendiği; ancak bu çözümlerin, atıkların dökülmesi için ortak bir bölgenin seçilmesi gibi, bazen teknik bağlamdan çok kurumsal bağlamla ilgili olan farklı duyarlılıkları taşıdığını ve bu anlamda nispeten normatif boyutunun da olduğunu gözardı etmemek gerekir. Ancak yine de derneğe ait özel bir büronun olmaması, derneğe ait pek çok faaliyetin informal

olarak yürütülmesi gibi hususlar dikkate alınır; derneğin daha çok sembolik bir rol üstlendiğini ve kurumsal bağlamda güçlü bir aktör olmadığını söylemek mümkündür.

Diğer taraftan 1995 yılında kurulan Afyon Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreter Yardımcısı Hüseyin EKER' in verdiği bilgilere göre, mermer sektörü Afyon Ticaret ve Sanayi Odası'nda onuncu meslek grubu içinde yer almakta ve üyeleri 4 yılda bir yapılan genel seçimlerle belirlenen 'Mermercilik Meslek Komitesi' bu oda bünyesinde ayda bir kez toplanmaktadır. Ticaret ve Sanayi Odaları ilgili meslek grubuyla ilgili kimi zaman bağlayıcı prensip kararı almaktadır. Mesela mermer sektöründe fire ve zayıf oranlarının belirlenmesi gibi. Mevzuat ve yasa değişikliklerinin duyurulması; firma sahibi ve yetkililerinin bir takım formlarının hazırlanması ve onaylanması; ustalık, kalfalık, çıraklık gibi sözleşmelerinin onaylarının yapılması; yurtdışı iş teklifleri, yurtdışı fuarlar ve ihalelerle ilgili bilgilendirilme; iç ve dış ticaret konularında mesleki ve teknik bilgi ve danışmanlık hizmetlerinden yararlandırma²² gibi işletmeleri biraraya getiren, onları belirli standartlara zorlayan roller üstlenmektedir. Teoride belirtildiği gibi işletmeler bu platformlarda ilgili kuruluşun öncülüğünde etkileşim kalıplarını belirliyor, bir boyutuyla benzeşme sürecinden geçiyorlar.

1995 yılında 'Afyon Ticaret ve Sanayi Odası' ile 'Boğaz Mermer Derneği'nin kurulmasına ek olarak, yine 1995 yılından itibaren Afyon'da mermer sempozyumları yapılmaya başlanmış, Afyon Meslek Yüksekokulu'nda ilk 1992-1993 öğretim yılında mermercilik dersleri verilmiş daha sonra İncehisar Meslek Yüksekokulu'nda da 1994-1995 yılından itibaren mermercilik öğretimi yapılmaya başlanmıştır. Ancak İncehisar Meslek Yüksekokulu'nda mermercilik bölümü önce Mermer Teknolojisi olarak daha sonra Taş İşlemeciliği olarak değişmiş en son ve 2002-2003 öğretim yılının sonunda kapanmıştır. Bu arada yine 1994 yılında Afyon Maden Mühendisleri Odası kurulmuş, 2000 yılında ulusal düzeyde faaliyet gösteren 'Türkiye Mermer Doğal Taş Ve Makineleri Üreticileri Birliği (TÜMMER)' kurulmuş ve Afyon'dan pek çok işletme ve dernek bu birliğe üye olmuştur. Dolayısıyla 1992-1993 yılından itibaren bir yandan meslek odalarının bir yandan Afyon Meslek Yüksekokulu ve İncehisar Meslek Yüksekokulu'nda verilen mermercilik öğretimi; bir yandan 1995 yılında başlayan Mermer Sempozyumları 1990'lı yıllardan itibaren normatif süreçlerin nispeten

²² <http://www.afyontso.org/tarihce.htm>- (04.06.2004)

yoğunlaşması sonucunu doğurmuştur. Bir taraftan öncelikle işletmeleri aynı platformda birleştiren arenalar olarak ortaya çıkan ve üyeler için uygun etkileşim kalıplarını belirleyen araçlar olarak işlev gören meslek odaları; diğer taraftan teorileşmiş bilgiyi norm haline dönüştüren meslek yüksek okulları ve sempozyumlar normatif baskı kaynakları olarak belirgin hale gelmeye başlamıştır.

2000 yılından sonra 1985 yılında çıkarılan ve büyük oranda sektörün önünü açan yasanın mevcut haliyle hala sektörün gelişiminde engelleyici olduğu sektörün önünü kestiği şeklindeki şikayetlere dayanılarak hazırlanan yasa tasarısı 26.06.2003 tarihinde çevre komisyonundan, 06.06.2003 tarihinde Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonu'ndan ve 05.05.2004 tarihinde Plan ve Bütçe Komisyonu'ndan geçerek 26.05.2004 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 1985 yılında yürürlüğe giren 3213 Sayılı Maden Kanunu'nda yapılan bu yeni düzenleme ile maden sektörünün genel itibariyle nispeten önü açılmıştır. Madenciliğin tanımı genişletilmiş, cezalar indirilmiş, teşvikler artırılmış, devletin ocak işletmelerinden aldığı Devlet Hakkı oranı azaltılmış, genel olarak madenciliği teşvik eden, sektörünün önünü açan üretime dönük değişiklikler yapılmıştır. Bu yasa tasarısının, 2000 yılından beri gündemde olduğu düşünülürse; yasal düzenlemelerin sektör üzerinde oldukça etkili olduğu ve bu yüzden değişiklik taleplerinin ısrarla sürdürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Afyon Mermer Sektörü için de yasanın ve yasaların önemli bir kurumsal aktör olduğu dikkati çekmektedir. Bu yasanın yeni haliyle Afyon Mermer Sektörü için neler getireceği ilerde izlenebilecektir.

Özetlenecek olursa 1950'li yıllardan sonra ilk kurulan mermer işletmelerinin az sayıda 'örgütler topluluğu' içinde faaliyetlerini yaklaşık 20 yıl sürdürmeleri önemli ölçüde mevcut yasanın getirdiği engellerden kaynaklanmaktadır. Buna göre 1985 yılına kadar örgütlerarası alanın çok dar, zorlayıcı baskıların ise oldukça kuvvetli olduğu söylenebilir. 1980'li yıllardan sonra benimsenen liberal iktisadi programlar ve dışa açılma politikaları pek çok alanda etkisini göstermiş, 1985 yılında çıkarılan 3213 Sayılı Maden Kanunu ile yasal baskılar biraz gevşetilmiş buna bağlı olarak sağlanan nispi rahatlama Afyon'da mermer sektörünün önünü açmıştır. Buna ek olarak dışa açılma politikasının bir sonucu ortaya çıkan ihracat teşvikleri mermer işletmelerinin sayısının artmasında pay sahibi olmuştur. Böylece 1985 yılından sonra örgütlerarası alan

genişlemiş, paylaşılan anlam sistemleri nispeten değişmiş, ancak zorlayıcı baskılar hala etkili kurumsal süreç olarak varlığını devam ettirmiştir. 1990'lı yıllardan sonra sektörün örgütlenmeye başlaması yeni kuruluşlar doğurmuştur. Ulusal boyutta olan meslek kuruluşlarına ek olarak yerel boyutta şubeler de kurulmaya başlanmıştır; bu arada aynı zamanda mermercilik eğitimi yapılmaya başlanmıştır. Buna ek olarak 1995 yılından itibaren Afyon'da akademisyenlerin, iş adamların, işletmelerin, işletme çalışanlarının katıldığı ulusal boyutta Mermer Sempozyumları yapılmaya başlanmıştır. Yine 1995 yılından itibaren İzmir'de her yıl Nisan ayında mermer fuarları yapılmaya başlanmıştır. Bunların sonucu olarak 1990'lı yıllarla birlikte örgütlerarası alan biraz daha genişlemiş, paylaşılan anlam sistemleri yeni aktörler tarafından şekillendirilmeye başlanmış ayrıca bu dönemde zorlayıcı baskılara ek olarak; eğitim kurumları ve organizasyonları ile meslek odalarının ve fuarların varlığı normatif süreçleri de doğurmuştur. Aslında 1990'lı yıllardan sonra artan normatif baskı kaynakları bir anlamda 1985 yılından sonra sektörün gelişmesinin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bugünkü durumda büyük oranda bu bağlamın devamı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan ikinci bölümün başındaki kurumsal çevre konusu içinde yer alan Şekil 2'deki Scott' un sektörleri kurumsal çevrelerine göre kategorize ettiği ayrıma göre Afyon mermer sektörünün içinde yer aldığı gruba uyduğu görülmektedir. Bu ayrıma göre imalat örgütleri, kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki etkisinin zayıf olduğu grupta yer almaktadır. Bu bağlamda imalat örgütlerinden oluşan mermer sektörünün, kurumsal çevrenin etkisinin zayıf olduğu grupta bulunması gerekmektedir. Gerçekten de ele alınan kurumsal çevre unsurların incelenmesiyle sektörün teoride geçen ayrımla örtüştüğü; bir başka deyişle Afyon mermer sektörünün, kurumsal çevrenin zayıf olduğu grupta yer aldığı; bunun yanında zorunlu baskıların özellikle de devletin ve devlet kaynaklı düzenlemelerin önemli bir kurumsal dinamik olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitel araştırma yöntemleri ile elde edilen bu sonuçlarla birlikte sonraki bölümde yapılacak olan anket çalışması ile kurumsal bağlamın sektör içindeki işletmeler tarafından nasıl algılandığı incelenecektir.

B. AFYON MERMER SEKTÖRÜNDEKİ İŞLETMELERİN KURUMSAL BASKILARI ALGILAMALARI

Daha öncede ifade edildiği gibi anket için örneklem, Afyon Ticaret ve Sanayi Odası'nın 29.03.2004 tarihli verilerine göre sermayesi bakımından ilk 100'e giren işletmelerin içinden Afyon merkezde bulunanlar olarak belirlenmişti. Sınırları bu şekilde belirlenen örneklem 57 işletmeden oluşmaktadır. Ancak belirlenen örneklem içinde 45 işletmeye ulaşılabildiği görülmüştür.

Anket soruları açık uçlu, çoktan seçmeli, sıralamalı ve 5'li likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Anketin uygulanmasında karşılıklı görüşme yöntemi seçilmiş, bunun için anket işletme sahipleri ya da yöneticilerinden birine uygulanmıştır.

1. Anketi Cevaplayanların ve İşletmelerin Demografik Özellikleri

Anketi cevaplayanlar ve işletme için demografik özelliklerle ilgili toplam 3'er soru sorulmuştur. Tablo 6' da anketi cevaplayanların demografik özellikleri görülmektedir. Anketi cevaplayanların 16'sı %35,5'lik oranla 20-30 yaş arasında yer almaktadır, 9'u 41-50 yaş grubu içinde yer alırken; 3'ü de 51 yaş ve üzerindedir. Anketi cevaplayanların büyük çoğunluğunun 20-40 yaş grubundadır. 40 ve üzeri yaş grubunun %27 gibi bir orana tekabül ettiği düşünülürse yönetici ya da işletme sahiplerinin büyük oranda genç sayılabilecek demografik özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan eğitim durumlarına bakıldığında % 6,67'lik bir oranla üçünün ilkokul, %4,4'lük oranla 2'sinin ortaokul, %33,3'lük bir oranla 15'inin lise, %53,3'lük bir oranla 24'ünün lisans ve sadece 1'inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bugün itibariyle ilköğretim 8 yıl olarak geçse de; geçmişte bu 5 yıllık ilköğretim ve sonrasında 3 yıllık ortaokul şeklinde olduğundan ve anketin yapıldığı kişilerin bu dönemde eğitim görmüş olma ihtimali düşünülerek kategorizasyon eski düzenlemeye göre yapılmıştır. Nitekim ilkokul ve ortaokul derecelerinden her ikisinin de olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu açısından kitle ikiye ayrılıp lise ve öncesi ve lise sonrası şeklinde gruplandırıldığında yaklaşık %55'inin lisans ve üstü, %45'inin lise ve altı olduğu dikkat çekmektedir. İşletme sahipleri ve yönetici sınıfı açısından düşünüldüğünde lisans ve üstünün yeterli olmadığı söylenebilir. Bu da işletmelerin

bazılarının aile şirketi şeklinde kurulması ve profesyonelleşememesi ile açıklanabilir. Anket yapılanların pozisyonlarına bakıldığında; %73,3'lük bir oranla 33'ünün yönetici, yaklaşık %27'sinin ise işletme sahibi olduğu görülmektedir .

Tablo 6. Anketi Cevaplayanların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellik | Sıklık | Yüzde % |
|---------------------------|---------------|----------------|
| Yaş | | |
| 20-30 | 16 | 35,5 |
| 31-40 | 17 | 37,7 |
| 41-50 | 9 | 20 |
| 51-... | 3 | 6,67 |
| Toplam | 45 | 100 |
| Eğitim | | |
| İlkokul | 3 | 6,67 |
| Ortaokul | 2 | 4,4 |
| Lise | 15 | 33,3 |
| Lisans | 24 | 53,3 |
| Lisansüstü | 1 | 2,2 |
| Toplam | 45 | 100 |
| Pozisyon | | |
| Yönetici | 33 | 73,3 |
| İşletme Sahibi | 12 | 26,67 |
| Toplam | 45 | 100 |

Diğer taraftan Tablo 7' de işletmelerin demografik özelliklerine bakıldığında ilk özellik olarak işletmelerin hukuki şeklinin sorulduğu görülecektir. 45 işletmeden 30'unun %66,67'lik bir oranla Limited şirket şeklinde kurulmuş olduğu geri kalan 12'sinin ise anonim şirket olduğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerin büyük çoğunluğunun limited şirket şeklinde kurulmuş olması yine aile işletmesi özellikleri taşımaları ile açıklanabilir. Bilindiği gibi anonim şirket 5 veya daha fazla gerçek ya da tüzel kişi ile kurulurken; limited şirket 2 veya daha fazla ortak tarafından kurulmaktadır. Yönetimi daha az kişiyle paylaşmak ve aile dışına çıkarmamak isteyen işletmelerin sayıca çok olmasının, işletmelerin daha çok limited şirket şeklinde kurulmasında temel sebep olduğu söylenebilir.

Tablo 7. İşletmelerin Demografik Özellikleri

| Demografik Özellik | Sıklık | Yüzde % |
|---------------------------|---------------|----------------|
| İş.Huk.Şek. | | |
| Anonim Şirket | 15 | 33,3 |
| Limited Şirket | 30 | 66,67 |
| Toplam | 45 | 100 |
| Personel Sayısı | | |
| 1-49 | 36 | 80 |
| 50-200 | 8 | 17,8 |
| 201-... | 1 | 2,2 |
| Toplam | 45 | 100 |
| Faaliyet Süresi | | |
| 1-3 | 6 | 13,3 |
| 4-7 | 10 | 22,2 |
| 8-11 | 8 | 17,78 |
| 12-15 | 8 | 17,78 |
| 16-19 | 8 | 17,78 |
| 20-... | 5 | 11,1 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) Değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

Personel sayılarına bakıldığında 1-49 arası personel çalıştıran 36 işletme vardır ve bunlar %80'lik bir orana sahiptir. Personel sayısına göre yapılan ölçeklendirme de bu işletmeler küçük işletmeler olarak geçmektedir. Diğer taraftan 50-200 arası personel çalıştıran ve orta ölçekli işletme sayılan 9 işletme bulunmaktadır ve bunların toplam içindeki payı %17,8'dir. 201'den daha fazla personel çalıştıran 1 işletme vardır ve büyük ölçekli işletme sayılmaktadır (Tekin, 2004). Bu anlamda araştırmanın yapıldığı işletmelerin %80'ni orta ölçeklidir. İşletmelerin mermer sektöründeki faaliyet sürelerine bakıldığında; 6 tanesinin henüz sektöre yeni girdiği söylenebilir. 10 tanesi 4-7 yıllık dilimin içinde yer alırken; 8-11, 12-15, 16-19 dilimlerinin eşit şekilde 8'er tane olduğu ve %17,78'lik dilimlere sahip olduğu görülmektedir. 20 yıl ve üzerinde ise toplam 5 işletme vardır. 20 yıldan daha uzun süredir sektörde faaliyet gösteren mermer işletmelerinin sayısının azlığı, 1985 yılına kadar geçerli olan Maden Kanunu'nun girişim eğilimini engellemesiyle açıklanabilir. Bu tabloya göre işletmelerin yaklaşık %90'nı 1985 yılından sonra kurulmuştur.

2. Kurumsal Çevre Unsurları ile İlgili Bazı Sıklık Analizleri

Daha önce de belirtildiği gibi işletmelere çoktan seçmeli, açık uçlu ve sıralama sorusu sorulmuştur. Çoktan seçmeli soruların ilki normatif baskı süreçlerinin göstergelerinden biri olan mesleki kuruluşlara üyelikle ilgilidir. İşletmelerin meslek kuruluşlarına üye olup olmadıkları üye iseler hangi kuruluşlara üye olduklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. İşletmelerin Mesleki Kuruluşlara Üyeliği

| Kaç.Mes.Kuruluş.Üye | Sıklık | Yüzde % |
|---------------------|--------|---------|
| 0 | 16 | 35,56 |
| 1 | 24 | 53,3 |
| 2 | 2 | 4,4 |
| 3 | 3 | 6,67 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) Değişkenlerin açılımı ekler bölümünde verilmiştir.

İşletmelerin yaklaşık % 35’i Afyon Ticaret ve Sanayi Odası’ndan başka bir kuruluşa üye değildir. İşletmelerin 24’ü başka bir ifadeyle %53,3’ü Afyon Ticaret ve Sanayi Odası’ndan hariç bir kuruluşa, 2’si iki kuruluşa, 3’ü ise 3 kuruluşa üyedir. Burada en fazla üye olunan kuruluş olarak karşımıza Ege İhracatçılar Birliği çıkmaktadır. İhracat yapan her mermer işletmesinin zorunlu olarak üye olması gerektiği bu kuruluştan sonra en çok üyesi bulunan diğer kuruluş Afyon’daki Boğaz Mermer Derneği’dir. Daha sonra ise TÜMMER ve İstanbul Mermer İhracatçıları Birliği gelmektedir. Ege İhracatçılar Birliği ve İstanbul İhracatçılar Birliği sadece mermerle ilgili olmadığı için ele alınamamıştır. Araştırmanın ilk kısmında da belirtildiği gibi bu kuruluşların işletmeler için bazı standartlar belirlemeleri, işletmelere tavsiyelerde bulunmaları, seminer, kurs vermeleri, işletmeleri biraraya getirerek etkileşim kalıplarının yayılmasını sağlamaları ile birlikte bir takım düzenlemelerle işletmeler üzerinde normatif baskılar kurdukları belirtilmişti. Bu sorunun devamı niteliğinde olan bir başka soruyla işletmelere bu kuruluşların görüş ve tavsiyelerini hangi sıklıkta dikkate aldıkları sorulmuştu. Verilen cevaplar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. İşletmelerin Mesleki Kuruluşların Görüş ve Tavsiyelerini Dikkate Alma Sıklıkları

| Mes.kuruluş.görüş. ve tavs. * | Sıklık | Yüzde % |
|-------------------------------|--------|---------|
| her zaman | 2 | 4,4 |
| Genellikle | 9 | 20 |
| Bazen | 14 | 31,1 |
| Nadiren | 13 | 28,89 |
| hiçbir zaman | 7 | 15,56 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) 1= her zaman, 5=hiçbir zaman

b) * Meslek Kuruluşlarının Görüş ve Tavsiyeleri

İşletmelerin mesleki kuruluşların görüş ve tavsiyelerini dikkate alma sıklıkları ile ilgili soruya verilen cevapların ortalaması alındığında 3,31 gibi bir değer çıkmıştır. Cevapların ortalamasının 3 olduğu; diğer bir ifade ile ‘bazen’e karşılık geldiği söylenebilir. ‘Bazen’ ve ‘nadiren’ diyenlerin toplamının yaklaşık %60 olduğu dikkate alındığında; mesleki kuruluşlarla ortaya çıkan normatif baskıların çok güçlü olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda sektörün daha önce de belirtildiği gibi teknik çevresi güçlü olduğu için, bu durum mesleki kuruluş ve odaların görüş ve tavsiyelerinin işletmelerin çıkarlarıyla uyduğu sürece dikkate alındığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 10. İşletmelerin Abone Oldukları Meslekle İlgili Dergi Sayıları

| Derg. Abn. Sayısı* | Sıklık | Yüzde % |
|--------------------|--------|---------|
| 0 | 22 | 48,89 |
| 1 | 18 | 40 |
| 2 | 4 | 8,89 |
| 3 | 1 | 2,2 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) * Dergilere Abonelik Sayısı

Normatif süreçlerin yayılmasını sağlayan unsurlardan biri de mesleki dergilerdir. İkinci bölümde belirtildiği gibi ulusal boyutta yayın yapan mermercilikle ilgili dergiler: Taş Dünyası, Mermer, Turkuaz, Doğaltaş ve Maden ve Mermer' dir. Ayrıca bunların birkaçı İngilizce de yayınlanmaktadır. Tablo 10' da görüldüğü gibi işletmelerin 22'si yani yaklaşık %49'u bu dergilerden hiçbirine abone değildir. İşletmelerin %40'ı sadece bir mermer dergisine abone iken; yaklaşık % 9'u 2 dergiye, %2'si ise 3 dergiye abonedir. Bunlar içinde en çok abone olunan dergi yaklaşık % 29 ile Taş Dünyası dergisidir. Ondan sonra ise % 11 ile Mermer ve Turkuaz dergileri gelmektedir.

İşletmelerin 1995 yılından beri Afyon'da iki yılda bir yapılan Mermer Sempozyumlarını bilip bilmedikleri ve bu sempozyumlara katılımlarına ilişkin soruya verilen cevaplar sonucunda aşağıdaki gibi bir frekans tablosu çıkmıştır ortaya.

Tablo 11. İşletmelerin Mermer Sempozyumuna İlgileri

| Mermer Semp.* | Sıklık | Yüzde % |
|----------------------|---------------|----------------|
| Evet | 33 | 73,3 |
| Hayır | 12 | 26,67 |
| Toplam | 45 | 100 |

a)*Mermer Sempozyumu

Tablo 11'de görüldüğü gibi işletmelerin yaklaşık %73'ü Afyonda 2 yılda bir Mermer Sempozyumu'nun yapıldığını bilmektedir. Ama bilen 33 işletmeden 15'i bu organizasyonlara katılmaktadır. Toplam örneklem sayısının yaklaşık %33' ünün bu organizasyonlara katıldığı düşünülürse önemli bir yayılım ve etkileşim platformu olmadığı ortaya çıkmaktadır. Ancak ilki 1995 yılında yapılan bu organizasyonlara iş çevrelerinden katılımın sürekli artmaktadır.

Tablo 12. İşletmelerin Mermer Fuarlarına Katılım Oranları

| Mer.Fuar.Katl.* | Sıklık | Yüzde % |
|-----------------|--------|---------|
| Her Zaman | 8 | 17,78 |
| Genellikle | 13 | 28,89 |
| Bazen | 11 | 24,4 |
| Nadiren | 2 | 4,4 |
| Hiçbir Zaman | 11 | 24,4 |
| Toplam | 45 | 100 |

a)* Mermer Fuarlarına Katılım

b) 1= her zaman, 5=hiçbir zaman

İşletmelerin mermer fuarlarına katılım oranlarına gelince yukarıda Tablo 12’de görüldüğü gibi mermer fuarlarına ne sıklıkla katılırsınız sorusuna ‘her zaman’ diye cevap verenlerin oranı yaklaşık %18’dir. En çok 28,89 ile ‘genellikle’ ifadesi seçilmiştir. Bu sorunun ortalaması 2,89 çıkmaktadır. Yani yaklaşık 3 olduğu kabul edilirse işletmelerin yine teknik boyutu düşünerek çıkarları doğrultusunda katıldıkları söylenebilir. Nitekim anketler yüzyüze yapıldığı için her sorudan sonra yeni sorular sorma fırsatı doğmuş; işletmelerin özellikle ihraç oranlarını artırmak için katıldıkları, iç pazara üretim yapma sorunu çekmeyen işletmelerin bu fuarlara katılmadıkları ortaya çıkmıştır. Ancak ‘her zaman’ ve ‘genellikle’ diyenler toplamın yaklaşık %45’ini oluşturmaktadır. Fuarlar her ne kadar ticari amaçlara hizmet etse de etkileşim aracı oldukları, o yönde bir zemin hazırladıkları da bir gerçektir. Bununla bağlantılı olarak fuarların işletmelere en çok ne tür faydalar getirdiğine ilişkin soruya verilen cevaplar aşağıdaki tabloyu vermiştir.

Tablo 13. Fuarların İşletmeler Açısından Faydaları

| Fuarların Faydası | Sıklık | Yüzde % |
|---------------------|--------|---------|
| Tanınma | 21 | 46,67 |
| Eğilimleri Öğrenme | 4 | 8,89 |
| İttifak Kurulması | 2 | 4,4 |
| İş Hacimleri | 13 | 28,89 |
| Yenilikleri Öğrenme | 4 | 8,89 |
| Diğer | 1 | 2,2 |
| Toplam | 45 | 100 |

Tablo 13’de görüldüğü gibi işletmeler açısından fuarların en önemli katkısının ‘tanınma’ olduğu ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada ise ‘iş hacimlerinin artması’ karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal teoriye göre fuarlar işletmeler arasında benzer uygulamaların yayılmasında önemli bir unsurdur. Bu anlamda mermer sektöründe uygulamaların yayılmasında fuarların rolü yaklaşık %20’lik bir dilimle sınırlı kalmaktadır. Bunun sebebi, imalat sektöründe yer alan mermer işletmelerinin daha çok teknik çevre unsurlarını düşünmesiyle açıklanabilir. Ancak buna rağmen bir takım uygulamaların, yeniliklerin benimsenmesinde ve yayılmasında fuarlar çok önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte normatif açıdan standartlaşmada, benzeşmede fuarlarda edinilen etkileşim modellerinin payı da gözetilmelidir.

Tablo 14. İşletmeleri En çok Etkileyen Yasalar

| Yasalar | Sıklık | Yüzde % |
|----------------------|--------|---------|
| Maden Kan. | 13 | 28,89 |
| Çed Yönt. | 12 | 26,67 |
| Orman Kan. | 13 | 28,89 |
| Tabiat Ve Kültür Ka. | 2 | 4,4 |
| Diğer | 5 | 11,1 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) Değişkenlerin açıklımları ekler kısmında verilmiştir.

Tablo 14’de görüldüğü gibi zorlayıcı baskılardan biri olarak işletmelerin yapı ve faaliyetlerini en çok hangi yasaların şekillendirdiğine ilişkin sorulan soruya verilen cevaplara göre, işletmeler, yaklaşık %29’luk oranlarla Maden ve Orman Kanunu’nun sektörde etkili olduğunu düşünmektedir. Bunları yaklaşık %27’lik bir oranla ÇED Yönetmeliği izlemektedir. %11’lik dilime sahip olan diğer seçeneği ise ‘İş Güvenliği Kanunu’ oluşturmaktadır. Mermerin pek çok yönüyle çevreyle ilişkili olmasından dolayı sektörü çevreleyen yasalar da daha çok çevreyle ilgili yasalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal beklentilerin Afyon’daki mermer işletmeleri üzerinde ne tür kurumsal bir benzeşme doğurduğunu tespit etmek için sorulan ‘Toplumun Mermer işletmelerinden

beklentileri ifadesinden ne anlıyorsunuz?’ sorusuna verilen cevaplar Tablo 15’de görülmektedir. İşletmeler toplumun beklentisi olarak yaklaşık %47’lik bir oranla en çok ‘istenilen dizayn ve kalite’ yi algılamaktadır. Diğer taraftan yaklaşık %29’u ise iş taleplerini mermer işletmeleri üzerinde yoğunlaşan toplumsal baskılar olarak görmektedir. Yaklaşık %9’u ‘yasalara ve çevreye özen gösterilmesi’, %11’i ise ‘sosyal ve kültürel yapıyla bütünleşme’ olarak algılamaktadır toplumun beklentilerini. Burada da yine en yüksek oran ‘istenilen dizayn ve kalitede mermer’ seçeneğinde ortaya çıkmıştır. Buradan aynen ikinci bölümün başında belirtildiği gibi mermer sektörü imalat sektörü olduğu için ‘toplumun beklentileri’ mermer işletmeleri tarafından teknik bir boyutuyla algılanıyor denilebilir.

Tablo 15. İşletmelerin Toplumun Beklentilerinden Ne Anladıkları ile İlgili Sıklık Analizi

| Tpl. İşletm.Beklent. | Sıklık | Yüzde % |
|-----------------------------|---------------|----------------|
| iş talepleri | 13 | 28,89 |
| dizayn ve kalite | 21 | 46,67 |
| yasa ve çevreye özen | 4 | 8,89 |
| sosyal ve kültürel yapı | 5 | 11,1 |
| diğer | 2 | 4,4 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir

Mermer sektöründe ihracatın yaygınlaşmasında hangi kurumsal baskıların yoğun olduğunu tespit etmeye dönük soruya verilen cevaplar Tablo 16’da görülmektedir. İhracatın yaygınlaşmasında en çok ‘ihracatının finansal getirileri’ nin etkili olduğunu savunanların oranı yaklaşık %53’tür. Ondan sonra ise ‘ihracatçı işletmelerin imajı’ etkili bir unsur olarak algılanmaktadır. Burada iki en yüksek unsurdan ilki yine teknik çevre unsuru iken; ikincisi kurumsal çevre unsurudur. İhracatın finansal getirileri gibi teknik bir boyut ‘işletme imajı’ gibi kurumsal bir boyuttan daha önemli sayılmaktadır. Bu da yine sektörün imalat sektörü olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 16. İşletmelerin Mermer İhracatının Yaygınlaşması İle İlgili Sıklık Analizi

| İhret.Yaygı. | Sıklık | Yüzde % |
|---------------------|---------------|----------------|
| Devlet Teşvikleri | 5 | 11,1 |
| Finansal Getiriler | 24 | 53,3 |
| İhraç İşletme İmajı | 12 | 26,67 |
| Diğer | 4 | 8,89 |
| Toplam | 45 | 100 |

Değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

Tablo 17’de görüldüğü gibi sektörde mermer işletmeleri için yapı ve faaliyetlerin şekillenmesinde en etkili üç kurumsal baskı unsurlarının sıralanmasına ilişkin soruya verilen cevaplar, işletmelerin, ‘standartları’ işletmelerin yapı ve faaliyetlerinin şekillenmesinde en etkili unsur olarak algıladıklarını ortaya koymuştur. İkinci en önemli unsur olarak yaklaşık % 29’luk oranla ‘devlet teşvikleri’ gösterilmiştir. Üçüncü en önemli unsur olarak %25’lik payla ‘yasal düzenlemeler’ gösterilmiştir. Burada dikkat çekici nokta sıralanması istenilen en önemli üç unsurdan ikisinin devletle ilgili olmasıdır. Burada araştırmanın ilk aşamasında ulaşılan sonuçlarla burada anketle ulaşılan sonuçların örtüştüğü söylenebilir. Uygulamanın her iki aşamasında da sektörü şekillendiren en önemli unsurun devlet kaynaklı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 17. İşletmelerin Sektördeki En Önemli Üç Kurumsal Unsuru Algılamaları İle İlgili Sıklık Analizi

| İlk Kur.Unsur | Sıklık | Yüzde % |
|----------------------|---------------|----------------|
| Yasal Düzenlemeler | 10 | 22,2 |
| Meslek Odaları | 4 | 8,89 |
| Eğitim | 8 | 17,78 |
| Teşvikler | 9 | 20 |
| Hükümet Politikaları | 3 | 6,67 |
| Standartlar | 11 | 24,4 |
| Toplam | 45 | 100 |

a) değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

Tablo 17’de sadece en önemli bulunan üç unsurdan ilkinе ilişkin frekanslar verilmiştir.

Bu bölümde incelenmeye çalışılan bazı soruların seçenekleri pilot anket uygulamasından sonra oluşturulmuştur. İlk önce bir kısmı açık uçlu olarak sorulan bu soruların pilot uygulamada verilen cevaplara göre bazılarının seçenekleri yeniden oluşturulmuştur. Sonuçta teknik çevre unsurlarının sektörel eşbiçimlilikte daha çok algılandığı şeklinde ortaya çıkmıştır.

3. Kurumsal Baskı Kategorilerinin Algılanması

Diğer sorulara ek olarak ankette 18 likert tipi ifade oluşturulmuştur. Bunlar 1 kesinlikle katılıyorum olmak üzere 5’e doğru kesinlikle katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu ifadeler kurumsal teoride geçen üç baskı grubuyla ilişkili olarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Buna göre taklitçi, normatif ve zorlayıcı baskılarla ilgili olmak üzere her biriyle ilgili 6’şar ifade oluşturulmuş ve yapılacak testlerle bunların ağırlıklarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

5’li likert ölçeğine göre oluşturulan 18 soruya ilişkin yapılan güvenilirlik testi sonucunda güvenilirlik düşük çıkmıştır. Testin güvenilirliğini yükseltmek için sırayla 3 soru çıkartılmıştır. Böylece anketin güvenilirliği $\text{Alpha} = 0,62$ düzeyine yükselmiştir. Bu oranın 0,60 ve üzerinin güvenilir kabul edilmesine dayanarak testler geriye kalan bu 15 soru üzerinden yapılmıştır. Çıkarılan soruların hepsinin aynı baskı kategorisiyle ilgili olması testlerin geçerliliğini azaltabilirdi. Ancak çıkarılması gereken soruların üç baskı grubundan da birer tane olması testleri mevcut sorularla yapılabilir kılmıştır.

Bu bölümde ‘kesinlikle katılıyorum’ ifadesine ‘1’ puanı verilirken; ‘kesinlikle katılmıyorum’ ifadesine ‘5’ puanı verilerek değerlendirilmeler yapılmıştır. Öncelikle bu ifadelerin ortalamaları Tablo 18’de şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Tablo 18. Değişkenlerin Aritmetik Ortalamaları

| | N | Ort. | St. Sapma |
|---|----|-------|-----------|
| İşletmemiz Başarılı İş.Pers.Seç.Sürç.Göz.Bulundurur | 45 | 3,3 | 1,479 |
| İşlmiz. Eğt.Per.İsth.Ederek Teor.Bilg.İşlt.Bünys.Taşır | 45 | 2,71 | 1,383 |
| İşltmiz. İçin Meslk.Odalar. Görüşlr. Önemlidir | 45 | 3,04 | 1,266 |
| İşltmiz. Pers. Kurs Ve Seminere. Katılmasını Sağlar | 45 | 3,64 | 1,283 |
| İşltmiz. Üy.Oldğ. Oda Toplnt.Ve Etknlk.Katılır | 45 | 3,56 | 1,275 |
| İşltmiz.Mer.Sektr.İlg. Standartlara.Uyar | 45 | 1,93 | 0,987 |
| İşltmiz.Kalite Belg.Almak İçin Çaba Gösterir | 45 | 3,467 | 1,39 |
| Fuara Katılım İşletmemiz İçin Önem Kazn. Başlamıştır | 45 | 2,178 | 1,27 |
| Büy.İşlt.Birtakım | | | |
| Avatj.Yarlnms.Küç.İşltmlr.Büy.Yöneltmektedir | 45 | 2,578 | 1,195 |
| Mer.İşlt.Kuruluş.Aşams.Karıştk.Yasal Prosedrlr.Çoktur | 45 | 2,4 | 1,349 |
| Mermerclk. Dev.Tarfdn.Teşv.Edilğden. | | | |
| Gelşm.Göstrmktdr. | 45 | 3,378 | 1,153 |
| İhracat Mer.İşlt.Getrdğ.Prestij İşlmlr.İhrct.Yöneltmştir. | 45 | 2,4 | 1,115 |
| İhrct.Teşvk.Gözönd.Blndrak.Mer.Sek.Yen.İşlt.Girmştir. | 45 | 2,67 | 1,149 |
| Mer.İşlt.Zor.Dönmlrd.Pers.Çıkarımdan.Faal.Dev.Etmldr | | | |
| . | 45 | 4,2 | 1,038 |
| Mer.İşltmlr.Varlğ.Dev.Ettrblms.İçin Olumlu İmj. | | | |
| Sahp.Olms.Gerkir | 45 | 2,067 | 1,256 |

a) İfadelerin açılımı ekler bölümünde verilen ankette görülebilir.

b) Puanlandırma Ölçeği: 1=kesinlikle katılıyorum, 2=katılıyorum, 3=fikrim yok, 4= katılmıyorum, 5=kesinlikle katılmıyorum

c) Tablodaki sorular değerlendirme dışı bırakılan 30., 31. ve 37. sorular haricinde sırasıyla ankette 22-39 arasında yer alan sorular.

Ortalamalara bakıldığında ‘2’ye yakın bir değerle katılıyorum ifadesinin ağırlıklı olarak seçildiği ‘işletmemiz maddi getirisi olmasa da mermer sektörüyle ilgili standartlara uyar’ ifadesinde taklitçi bir baskı eğilimi görülmektedir. Kurumsal teoriye göre bazı uygulamalar işletmeler tarafından taklit edildikçe norm haline gelir burada benzer bir durum dikkat çekmektedir. Yine bir netlik ifade eden 3 puanından uzak düşen bir diğer ortalama 2,178 değer ile ‘fuarlara katılmak işletmemiz için gittikçe önem kazanmaya başlamıştır’ ifadesinde görülmektedir. Buradan fuarların önemli bir normatif süreç unsuru olduğu düşünülebilir; ancak çoktan seçmeli sorulardan alınan

cevaplara göre işletmelerin fuarlardan beklentileri en çok ‘tanınma ve iş hacimlerini büyütme’ yönünde ortaya çıkmaktadır. 3 puanından uzak düşen ve net bir tutumu ifade eden bir diğer değer de 4,2 ile ‘mermer işletmesi ekonomik olarak sıkıntılı dönemler yaşasa da personel çıkarmadan faaliyetlerine devam etmelidir’ ifadesi ile oluşturulan ve toplumsal baskılardan kaynaklanan zorlayıcı baskılara atıfta bulunan soruda ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin bu ifadeye büyük çoğunlukla ‘katılmıyorum’ diyerek mermer işletmelerinin verimlilik, etkinlik boyutunun önemli olduğunu vurgulamaları, sektörün teknik çevreye kurumsal çevreden daha çok önem verdiğini göstermektedir.

4. Eğitim Düzeyi İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

Anketi cevaplayanların eğitim düzeyleri ile, aynı konularla ilgili olan likert tipi soruların gruplandırılmasıyla oluşan kurumsal baskı kategorilerine verdikleri cevaplar arasında bir fark olup olmadığı; diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi farklı deneklerin baskı gruplarını algılamaları arasında fark olup olmadığını tespit etmek için SPSS programından ‘T Testi’ uygulanmıştır. Ankette eğitim düzeylerinin tespiti için her bir eğitim aşaması seçeneklerde sunulmuştu. Ancak bazı eğitim düzeylerinin test yapılacak kadar çok olmaması sorunun seçeneklerini kendi içinde gruplandırmayı gerekli kılmıştır. Bu amaçla ilk ve orta öğretim birleştirilerek yeniden kodlanırken; diğer taraftan lisans ve üstü yeniden kodlanarak bir grup haline getirilmiştir.

Tablo 19. Eğitim Durumu İle Baskı Gruplarını Algılama Arasındaki Farklılık Analizi

| | Eğitim | N | | Levene Testi | | t-testi | |
|----------|---------------|----|--------------|--------------|-------|---------|-------|
| | | | | F | Sig. | t | Sig |
| Zor.Bas. | ilk-orta-lise | 20 | vary.eş. | 0,012 | 0,912 | -0,472 | 0,639 |
| | lisans-lüstü | 25 | vary.eş.dğl. | | | -0,479 | 0,634 |
| Tak.Bas. | ilk-orta-lise | 20 | vary.eş. | 0,010 | 0,919 | 0,355 | 0,724 |
| | lisans-lüstü | 25 | vary.eş.dğl. | | | 0,354 | 0,724 |
| Nor.Bas. | ilk-orta-lise | 20 | vary.eş. | 2,676 | 0,109 | -0,284 | 0,777 |
| | lisans-lüstü | 25 | vary.eş.dğl. | | | -0,298 | 0,767 |

a) Değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

b) P*= 0,05

Tablo 19’da görüldüğü gibi eğitim durumu ile zorlayıcı baskıları algılama arasında yapılan ‘T’ testinde ‘P’ değeri 0,639 çıkmıştır. Burada iki ‘P’ değeri görülmektedir. Ancak Levene testine göre P değeri 0,05’den küçük çıkarsa, varyansların eşit olmadığı kabul ediliyor ve varyansların eşit olmadığı satırdaki P (Sig) değeri esas alınıyor. Burada görüldüğü gibi Levene testine göre ‘Sig.’ değeri 0,05’den büyük olduğu için, T testinde varyansların eşit kabul edildiği satırdaki P (sig.) değeri alınıyor. Bu durumda 0,639 olan P değeri 0,05’den büyük ($P > 0,05$) olduğu için eğitim durumu ile zorlayıcı baskıları algılama arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Taklitçi baskıları algılama ile eğitim durumu arasındaki ilişkiye bakıldığında; 0,724 olan P değeri 0,05’den büyük olduğu için eğitim durumu açısından taklitçi baskıların algılanmasında anlamlı bir farkın olmadığı kabul edilir. Normatif baskılar için ortaya çıkan 0,767 P değeri de 0,05’den büyük olduğu için burada da anlamlı bir farkın olmadığı kabul edilir. Bu verilere göre eğitim düzeyinin baskıların algılanmasında önemli bir değişken olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Buradan ortaokul mezunu biri de olsa sektörü tanıdığı için, kurumsal baskıları, üniversite mezunu biriyle paralel düzeyde algıladığı düşünülebilir. Ayrıca kurumsal bağlamın eğitim düzeyleri arasında algılama farkına sebep olmayacak kadar belirgin olması da bu sonuçta etken olabilir. Bu anlamda sektörün karmaşık ve çok değişken olmayan çevresi, yerleşiklik ve istikrarı da gözönünde bulundurmak gerekir.

5. Anketi Cevaplayanların İşletmedeki Pozisyonu İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

Anket üst düzey yöneticilerle ya da işletme sahipleriyle yapılmıştı. Açık uçlu olarak sorulan bu soruya verilen cevaplar daha sonra gruplandırıldı ve ‘yönetici’ ve ‘işletme sahibi’ şeklinde ikiye ayrıldı. Mermer işletmelerinde daha önce belirtildiği gibi aile odaklı girişim eğilimi oldukça yüksektir. Burada profesyonelleşme çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan aile dışından istihdam edilen yöneticilerin, kurumsallaşma olgusunu algılama bağlamında işletme sahiplerinden farklı bir okumaya sahip olup olmadığını anlamak için SPSS bilgisayar paket programında ‘T’ testi yapılmıştır.

Tablo 20. Anketi Cevaplayanların İşletmedeki Pozisyonu İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

| Pozisyon | N | Levene Testi | | t-testi | | |
|------------------|----|---------------|-------|---------|------|-------|
| | | F | Sig | t | Sig | |
| Zor.Bas yönetici | 33 | vary.eşt. | 1,712 | 0,198 | 0,02 | 0,983 |
| işletme sahibi | 12 | vary.eşt.dğl. | | | 0,02 | 0,985 |
| Tak.Bas yönetici | 33 | vary.eşt. | 0,716 | 0,402 | 0,01 | 0,993 |
| işletme sahibi | 12 | vary.eşt.dğl. | | | 0,01 | 0,992 |
| Nor.Bas yönetici | 33 | vary.eşt. | 1,871 | 0,178 | -1,3 | 0,186 |
| işletme sahibi | 12 | vary.eşt.dğl. | | | -1,5 | 0,146 |

a) Değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

b) P*= 0,05

Üç grupta da ‘Levene Sig.’ değeri 0,05’den büyük olduğu için varyansların eşit olduğu varsayılır; bu durumda T testinde varyansların eşit kabul edildiği satırdaki P değerine bakılır. Buna göre işletme sahipleri ile profesyonel yöneticiler arasında zorlayıcı kurumsal baskıların algılanmasında; 0,983 çıkan P değerinin 0,05’den büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Taklitçi baskıların algılanmasında çok yakın bir P değeri ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla 0,993 çıkan P değeri 0,005’den büyük olduğu için işletme sahipleri ile yöneticiler arasında taklitçi baskıların algılanması açısından bir farklılık yoktur. Normatif baskıların algılanmasında ortaya çıkan 0,186 değerine göre de anlamlı bir fark yoktur.

Burada anlamlı bir fark olmuş olsaydı uzmanlık gerektiren yöneticilik tecrübesinin getirdiği teknik konularda bir fark olması beklenirdi. Mesela hukuk bilgisine sahip bir yöneticinin, güçlü bir girişimcilik eğilimiyle ortaya çıkan işletme sahibinden yasal düzenlemelerin ne tür etkiler getirdiği konusunda farklı bir kavramsal çerçeveye sahip olabilecekleri söylenebilir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi anket sonuçlarına göre işletmelerin büyük çoğunluğunun 10 yıldan fazla bir geçmişe sahip olması, kurumsal bağlamın oldukça belirgin olması ve çevrenin çok sık değişmiyor olması işletme sahibi

ile yönetici arasında önemli bir algılama farklılığının olmamasının sebepleri olarak gösterilebilir.

6. İşletmelerin Hukuki Şekli İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

Anketin örnekleme belirlenirken özellikle anonim ve limited şirketlerin seçildiği, fabrika ve atölyelerin araştırma sınırının dışında tutulduğu belirtilmişti. Afyon merkezde bulunup sermayesi bakımından ilk 100'ün içinde olan işletmeler seçildiği, bu anlamda 57 işletmenin, 39'unun limited 18'inin anonim şirket olduğu görülmüştü. Ancak bunlardan sadece 45'ine ulaşılabildiği. Bunun içinde 30 limited ve 15 anonim şirket vardı. İşletmelerin demografik özelliklerinin ele alındığı kısımda belirtildiği gibi limited şirketlerin fazla olması nispeten aile işletmeciliğinin fazla olması ile açıklanabilir. Bu iki grup arasında kurumsal baskı kategorilerinin algılanmasında bir fark olup olmadığı yine 'T' testiyle analiz edilmiştir.

Tablo 21. İşletmelerin Hukuki Şekli İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

| İş.Huk.Şek. | N | | Levene Testi | | t-testi | |
|----------------------|----|---------------|--------------|-------|---------|------|
| | | | F | Sig | t | Sig |
| Zor.Bas. anonim şir. | 15 | vary.eşt. | 3,631 | 0,063 | -0,6 | 0,57 |
| limited şir. | 30 | vary.eşt.dğl. | | | 0,7 | 0,51 |
| Tak.Bas. anonim şir. | 15 | vary.eşt. | 2,519 | 0,12 | 1,28 | 0,21 |
| limited şir. | 30 | vary.eşt.dğl. | | | 1,13 | 0,27 |
| Nor.Bas. anonim şir. | 15 | vary.eşt. | 0,601 | 0,442 | 1,9 | 0,05 |
| limited şir. | 30 | vary.eşt.dğl. | | | -2 | 0,07 |

a) Değişkenlerin açıklımları ekler bölümünde verilmiştir.

b) P*= 0,05

Tablo 21'de görüldüğü gibi anonim şirketler ile limited şirketler arasında zorlayıcı baskıların algılanması açısından anlamlı bir fark yoktur. 0,57 olan P değeri 0,05'den büyük olduğu için anlamlı bir farkın olmadığı kabul edilir. Taklitçi baskıların algılanışına baktığımızda; 0,21 çıkan P değerinin, 0,05 in üzerinde olduğu için yine

anonim şirketlerle limited şirketler arasında taklitçi baskıların algılanması açısından anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılır. Normatif baskıların algılanmasında ortaya çıkan P değeri 0,050'dir. Burada kritik bir durum sözkonusudur. Anlamlı bir farkın çıkması için P değerinin 0,05 değerinden daha düşük çıkması beklenir. Ancak burada neredeyse eşit bir değer çıkmıştır. Bu durumda nispeten anlamlı bir farklılığın varolduğu varsayılabilir.

Anonim şirketlerle limited şirketlerin zorlayıcı ve taklitçi kurumsal baskıları algılamada farklılık göstermemesine karşın; normatif kurumsal baskıları algılamada farklılık göstermeleri dikkat çekicidir. Burada sebep olarak şu gösterilebilir. Daha öncede belirtildiği gibi Powel ve Di Maggio normatif eşbiçimliliği iki süreci kapsayan profesyonelleşmenin bir sonucu olarak görmüşlerdir. İlki, meslek üyeleri kendilerini benzer dünya görüşlerine sahip olacak şekilde sosyalleştiren benzer eğitimleri alırlar. İkincisi, meslek üyeleri mesleki ve ticari birlikler vasıtasıyla etkileşimde bulunur ve düşünceleri yayarlar (Mizruchi ve Fein, 1999). Bu bağlamda anonim şirketle limited şirket arasında profesyonelleşme açısından bir fark olduğundan bahsedilmiştir. Yönetimi aile içinde tutma eğilimi limited şirketlerde somutlaşırken, profesyonel yönetimi isteyenler anonim şirket şeklinde sektöre girmiştir.

Bu ayırım anketin yapılma aşamasında da dikkat çekmiştir. Anketin yüzyüze görüşme ile doldurulması sırasında, özellikle mermer eğitimi alan kişileri istihdam etme, personelini bulunduğu şehirde ve Ankara merkezde düzenlenen kurs ve seminerlere istekle gönderme uygulamalarını vurgulayan birkaç işletme not edilmiştir. Bunların tamamının da anonim şirket olması dikkat çekicidir. Normatif süreçlerin birer parçası olarak beliren bu ve benzer konularda anonim şirketlerin farklı düzeyde duyarlılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

7. İşletmelerin Sektördeki Faaliyet Süreleri İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

İşletmelerin faaliyet süreleri ile kurumsal baskı gruplarının algılanması arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için ANOVA testi uygulanmıştır. Daha önceki analizlerde iki grup arasında fark arandığı için T testi uygulanmıştı. Burada ikiden çok grup olduğu için One-Way ANOVA testi yapılmıştır.

Burada da normatif baskıların algılanışında sektördeki faaliyet sürelerine göre anlamlı farklılıkların çıktığı görülmüştür. Bu farkın anlaşılması için Post Hoc testlerden LSD yapılmıştır.

Post Hoc LSD testi sonucu ortaya çıkan aşağıdaki tabloya göre normatif baskıların algılanması açısından işletmelerin faaliyet süreleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Sektörde 1-3 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin normatif baskıları algılamaları ile 8-11, 12-15 ve 20 ve daha fazla süredir faaliyet gösteren işletmelerin normatif baskıları algılamaları birbirinden farklıdır. Bu gruplar arasında normatif baskıları algılamada farklılık olduğu P katsayısının aldığı değerden anlaşılmaktadır. Sektörde 1-3 yıldır faaliyet gösteren işletmelerle 8-11 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin kıyaslanmasında P' nin 0,035 değerini aldığı görülmektedir. 0,05'den küçük olan bu değer farkın olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı şekilde faaliyet süresi 1-3 yıl olan işletmelerle faaliyet süresi 12-15 yıl olan işletmeler kıyaslandığında, P katsayısının 0,007 değerini aldığı görülmektedir. Dolayısıyla $P < 0,05$ olduğu için farkın olduğu kabul edilmektedir. Faaliyet süresi 1-3 yıl olan işletmelerle 20 ve daha fazla olan işletmeler arasında ve 12-15 olan işletmelerle 16-19 olan işletmeler arasında da normatif baskıları algılama açısından bir farklılık vardır. Aralarında farklılığın olduğu tespit edilen değişkenlerin ilişkisi hakkında bir yorum yapmak için ortalamalarına bakıldığında faaliyet süresi arttıkça ortalamaların azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla işletmelerin faaliyet süreleri arttıkça normatif baskıları daha üst düzeyde algıladıkları söylenebilir. Ancak burada sadece bir istisna çıkmıştır. Faaliyet süresi 16-19 yıl olan işletmelerin ortalamalarının, faaliyet süresi 12-15 yıl olan işletmelerin ortalamalarına göre daha düşük çıkması beklenirken tersi olmuştur. Buna rağmen sektörde uzun yıllar faaliyet gösteren işletmelerin, sektörü daha iyi bildikleri için normatif kurumsal baskıları daha az süredir faaliyet gösteren işletmelere göre daha üst düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 22. İşletmelerin Sektördeki Faaliyet Süreleri İle Baskı Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

| Bağml.Dğşk. | (I) faaliyet sür. | St.Sapma | Ortalama | (J) faaliyet sür. | P |
|-------------|-------------------|----------|----------|-------------------|--------|
| Nor.Bsk. | 1-3 | 3,920034 | 17,16667 | 4-7 | 0,272 |
| | | | | 8-11 | 0,035* |
| | | | | 12-15 | 0,007* |
| | | | | 16-19 | 0,5102 |
| | | | | 20-... | 0,038* |
| | 4-7 | 3,341656 | 15,5 | 1-3 | 0,272 |
| | | | | 8-11 | 0,211 |
| | | | | 12-15 | 0,052 |
| | | | | 16-19 | 0,652 |
| | | | | 20-... | 0,194 |
| | 8-11 | 2,866058 | 13,75 | 1-3 | 0,035* |
| | | | | 4-7 | 0,211 |
| | | | | 12-15 | 0,494 |
| | | | | 16-19 | 0,109 |
| | | | | 20-... | 0,833 |
| | 12-15 | 3,011881 | 12,75 | 1-3 | 0,007* |
| | | | | 4-7 | 0,0527 |
| | | | | 8-11 | 0,4948 |
| | | | | 16-19 | 0,025* |
| | | | | 20-... | 0,696 |
| | 16-19 | 1,125992 | 16,125 | 1-3 | 0,510 |
| | | | | 4-7 | 0,652 |
| | | | | 8-11 | 0,109 |
| | | | | 12-15 | 0,025* |
| | | | | 20-... | 0,107 |
| | 20-... | 2,302173 | 13,4 | 1-3 | 0,0384 |
| | | | | 4-7 | 0,1941 |
| | | | | 8-11 | 0,8335 |
| | | | | 12-15 | 0,6965 |
| | | | | 16-19 | 0,1075 |

a) değişkenlerin açılımı ekler bölümünde verilmiştir.

b) * Faaliyet sürelerine göre P değeri 0,05'den küçük çıkan gruplar

Anket verileri nicel araştırma teknikleri ile incelenmiştir. Nicel araştırma teknikleri ile elde edilen sonuçlar da nitel araştırma yöntemleri ile elde edilen sonuçlarla büyük oranda benzerlik göstermektedir. Buna göre zorlayıcı baskılara daylı eşbiçimliliğin dikkat çektiği söylenebilir. Normatif ve taklitçi kurumsal baskıların çok fazla yaygın olmadığı görülmektedir. Ancak normatif baskıların algılanmasında işletmelerin hukuki şeklinin ve faaliyet sürelerinin önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Normatif baskılar daha çok profesyonelleşme ile ilgili olduğundan anonim şirketlerin ve sektörde daha uzun süredir faaliyet gösteren işletmelerin profesyonelleşme düzeyinin arttığı ve buna bağlı olarak normatif baskıları daha üst düzeyde algıladıkları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sektörel yapılanmada önemli argümanları olan kurumsal teori ile Afyon mermer sektörünün genel kurumsal görüntüsü çıkarılmaya çalışılmıştır. İlk dikkat çekici sonuç, bir imalat sektörü olan Afyon Mermer sektöründe kurumsal çevrenin etkisinin teknik çevrenin etkisine göre daha zayıf olmasıdır. Kurumsal çevrenin en önemli unsuru olarak baş gösteren devlet kaynaklı düzenlemeler zorlayıcı süreçlerin temel dinamiği olarak ortaya çıkmaktadır. Bunu özellikle sektörün oluşumunda görmek mümkündür.

Afyon mermer sektörünün tam olarak ‘sektör’ adıyla anılmasının aslında 1985’ten sonra gerçekleştiği söylenebilir. Çünkü o döneme kadar yasal çerçevenin girişim engelleri işletme sayısının 30-40’larda kalmasına neden olmuştur. Ancak 1985 yılında yasanın değiştirilmesi ile engeller nispeten ortadan kalkmış, sektörün önü açılmıştır. Bunda muhakkak ki ülkeye 1980’lerden sonra hakim olan liberalleşme politika ve programlarının önemli bir payı vardır. Yine o dönemde yoğunlaşan dışa açılma eğilimi teşvikleri artırmış, bu da hem kurulan işletme sayısını hem de ihracat eğilimini artırmıştır. Afyon Ticaret Odası kayıtlarına göre Afyon’da kurulan ilk mermer işletmesinin kuruluş yılı 1960 olduğu gözönünde bulundurulduğunda; 1985’e kadar oluşan 30-40 arası sayıda işletmenin, aradan geçen 25 yıla göre oldukça az olduğu söylenebilir. Ancak 1985 yılından itibaren bu sayının hızla artış göstermesi, sektörde yasaların ve teşviklerin önemli bir kurumsal unsur olduğunu göstermektedir. Kurumsal teoriye göre analiz birimi ‘örgütler topluluğu’ olduğuna göre; örgütlerin sadece şekil ya da uygulama değiştirmesi değil aynı zamanda yeni örgütlerin ortaya çıkması da sektörel eşbiçimliliğin bir boyutudur. Bunu doğuran şartların ortaya çıkmasında etkili olduğu için, ekonomik gelişmelerin önemli bir dinamik olduğu söylenebilir.

Hem yasalar hem de teşvikler devlet kaynaklı olduğu için, devlet kurumsal bağlamda önemli bir aktör olarak ortaya çıkmaktadır. 1990’lı yıllardan sonra ise sektörün hızlı gelişimi ile birlikte sektörü besleyen ve sektörden beslenen yeni kuruluşlar ve süreçler doğmuştur. Bu anlamda mermercilik eğitiminin Meslek yüksek okullarında verilmeye başlanması, Boğaz Mermer Derneğinin kurulması, mermer sempozyumlarının yapılmaya başlanması, İzmir’de her yıl mermer fuarlarının düzenlenmesi, Afyon Ticaret ve Sanayi Odası’nın kurulması, TÜMMER’in kurulması gibi gelişmeler sektörde normatif eşbiçimlilik süreçlerini doğurmuştur. Mesleki

kuruluşların beklentileri, baskıları, düzenlemeleri bir takım standartları norm haline getirirken; örgütleri biraraya getirmeleri de normların yayılmasında, etkileşim kalıplarının oluşmasında önemli bir rol oynamıştır. Diğer taraftan fuarlar yoluyla işletmeler yeni şeyler öğrenmeye başlamış ve bunlar yayılım göstermiştir. Aynı zamanda sempozyumlar ve mermercilik eğitimi sektördeki normatif eşbiçimlilikte payı olan diğer unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Ancak her ne kadar 1990'lı yıllarla birlikte normatif baskıların yaygınlaşması görülse de anket sonuçları göstermektedir ki işletmelerin benzer yapı ve uygulamaları benimsemelerinde, eşbiçimli hale gelmelerinde normatif baskılar zorlayıcı baskılar kadar etkili olmamıştır. Bunda normatif eşbiçimliliğin profesyonelleşme süreciyle ilgili olması ve Afyon mermer sektöründeki işletmelerin çoğunluğunun aile işletmesi şeklinde yapılanması ve bu süreci geriden takip etmesinin payı dikkate alınmalıdır. Zorlayıcı eşbiçimlilik her boyut ve nitelikte mermer işletmesi üzerinde etkili olduğundan; burada zorlayıcı baskılara karşı profesyonel işletme-aile işletmesi ayırımı görülmez. Diğer taraftan taklitçi eşbiçimlilik ihracata yönelme, benzer teknolojiyi kullanma, gibi uygulamalarda dikkat çekmektedir.

Kurumsal baskı kategorilerini algılama da sektör içinde önemli farklılıkların ortaya çıkmadığı görülmektedir. Normatif baskıların algılanmasının işletmenin kuruluş şekline ve işletmelerin sektördeki faaliyet sürelerine göre farklılıklar göstermesi teorik arka planla uyumu bakımından anlamlıdır. Profesyonelleşme süreci ile ilgili olan normatif baskıların, profesyonel yönetimlere daha yakın olan anonim şirketler tarafından daha üst düzeyde algılanması teorik tezleri doğrular niteliktedir. Benzer şekilde sektörde daha uzun süredir bulunan işletmelerin normatif baskıları daha üst düzeyde algıladığı ortaya çıkmıştır. Bunda uzun süredir sektörde bulunan işletmelerin sektörün gelişimini izleme ve çevreye uymada yeni işletmelere göre daha başarılı olma yeteneklerinin payı gözetilebilir.

Bununla birlikte Scott'un işletmeleri teknik çevre ve kurumsal çevrenin etkilerine göre ayıran ve imalat işletmelerinde kurumsal çevrenin zayıf olduğunu ortaya koyan argümanı gözönünde bulundurulduğunda; bu ayırımın imalat işletmeleri topluluğu olan Afyon mermer sektörü açısından doğru olduğu görülmektedir. Anket sorularından elde

edilen verilere göre mermer işletmeleri yapı ve uygulamalarında teknik çevre unsurlarını daha çok dikkate almaktadır. Mesela fuarların en önemli katkılarının iş hacmini artırması ve pazarlama imkanı sağlaması olarak gösterilmesi buna örnektir.

Önemli bir kurumsal çevre unsuru olan devletin ve onun uygulamalarında araç olarak kullandığı yasaların sektördeki önemi vurgulanmıştı. Bunda 1985 yılında yürürlüğe girerek örgütsel alanı büyük oranda değiştiren 3213 Sayılı Maden Kanunu kadar teşvik yasaları, ÇED yönetmeliği, Orman Kanunu'nun da payı dikkate alınmalıdır. Sektörde özellikle Maden Kanunu'nun düzenleyici olduğu görülmektedir. 1985 yılından yürürlüğe giren 3213 Sayılı yeni yasanın bile özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren eleştirilmesi ve artan değişiklik talepleri sonucu 2000 yılında başlayan yeni yasa tasarısı hazırlıkları sonuç vermiş ve yasa değiştirilerek yeni haliyle 26.05.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Temel eleştiri konuları üzerinde yapılan çalışmalarla sektörü geliştirecek düzenlemelerle birlikte teşvikler artırılmıştır. Ancak burada sektörle direkt ilgili olan ve değişerek yürürlüğe girdiği 26.05.2004 tarihinde yeni halini alan Maden Kanunu'nun kurumsal eşbiçimlilikteki gerçek rolünün daha net olarak tespit edilmesi için, aradan belirli bir süre geçtikten sonra yapılacak yeni bir çalışma ile yasa değişikliğinin getirdiği gelişmeler tespit edilebilir. Bu anlamda yasa bir müddet yürürlükte kaldıktan sonra bu yönde yeni bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Altunışık, R.; Coşkun, R.; Yıldırım, E.; Bayraktaroğlu, S.; 2002, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Aşıkoğlu, R., Bayraklı, H.H., Eleren, A., 2000, 1990-2000 Yılları Arasında Afyon Sanayi Sektöründe Teşvik Uygulamaları, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yay., Afyon.
- Ataman, G., 2001, İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Aydın, M., 1997, Kurumlar Sosyolojisi, Vadi Yay., Ankara.
- Baş, T., 2001, Anket, Seçkin Yay., Ankara.
- Daft, R. L., 2001, Organization Theory and Design, South-Western College Publishing.
- Demir, Ö., 1996, Kurumcu İktisat, Vadi Yay., Ankara.
- Dinçer, Ö., 1998, Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Yay., 5. Baskı, İstanbul.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), 2001, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Endüstriyel Hammaddeler Alt Komisyonu Yapı Malzemeleri Çalışma Grubu Raporu., Ankara.
- Hatch, M.J., 1997, Organization Theory, Modern Symbolic and Postmodern Perspectives, Oxford University Press.
- İTO (İstanbul Ticaret Odası), 1998, Mermer Araştırması, İstanbul.
- Karpuzoğlu, E., 2000, Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma, Hayat Yay., İstanbul.
- Koçel, T., 2003, İşletme Yöneticiliği, Beta Yay., 9.Baskı, İstanbul.

- Koçel, T., 1999, İşletme Yöneticiliği, Beta Yay., 7.Baskı, İstanbul.
- Kurtulmuş, N., 2001, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yay., İstanbul.
- North, D. C., 2002, Kurumlar, Kurumsal Değişim ve Ekonomik Performans, Çev: G. Ç. Güven, , Sabancı Üniversitesi Yay., İstanbul.
- Ozankaya, Ö., 1999, Toplumbilim, Cem Yay., İstanbul.
- Özkara, B., 1999, Evrimci ve Devrimci Örgütsel Değişim, , Afyon Kocatepe Üniversitesi Yay., Afyon.
- Sağlam, M., 1979, Örgütsel Değişim, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Sayın, Ö., 1994, Sosyolojiye Giriş, Üniversite Kitapları, 2.Baskı, İzmir.
- Scott, W. R. Ve Christensen, S. (Ed.), 1995, The Institutional Construction of Organizations, Sage Publications, London.
- Scott, W.Richard ve Meyer, J. W. (Ed.), 1994, Institutional Environments and Organizations, Sage Publications, London.
- Scott, W. R. ve Meyer, J. W. (Ed.), 1992, Organizational Environments: Ritual and Rationality, Sage Publications, London.
- Tekin, M., 2004, Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği, 4. Baskı, Ankara.
- Türk Dil Kurumu, 1998, Türkçe Sözlük, Ankara.
- Yıldırım, A; Şimşek, H; 2000, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yay., Ankara.

MAKALELER

- Barley, S. R. ve Tolbert, P. S., 1997, Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution, Organization Studies, 18/1, s.93

- Davis, P. S., 2000, Mode of International Entry: An Isomorphic Perspective, *Journal of International Business Studies*, Vol.31, Issue.2, s.241
- Dequech, D., 2003, Cognitive and Cultural Embeddedness: Combining Institutional Economics and Economic Sociology, *Journal of Economic Issues*, Vol.37, No.2, s.463-464
- Etherington, L. D. ve Richardson, A. J., 1994, Institutional Pressures on University Accounting Education in Canada, *Special Education Research Issue*, s.143
- Galaskiewicz, J. ve Wasserman, S., 1989, Mimetic Processes within an Interorganizational Field: An Empirical Test, *Administrative Sciences Quarterly*, Vol.34, s.454-455
- Goodstein, J. D., 1994, Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues, *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No.2, s.351
- Greenwood, R, Suddaby, R., Hinings, C.R., 2002, Theorizing Change: The Role of Professional Associations In the Transformation of Institutionalized Fields, *Academy of Management Journal*, Vol.45, No.1, s.61-62
- Greenwood, R. ve Hinings, C.R., 1996, Understanding Radical Organizational Change: Bringing together The old And New Institutionalism, *Academy of Management Review*, Vol 21. No:4, s.1025
- Haveman, H. A., 1993, Follow the Leader: Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets, *Administrative Sciences Quarterly*, Vol.38, 595-596
- Hirsch, P. M. ve Lounsbury, M., 1997, Putting the Organization Back Into Organization Theory, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 6 Issue. 1, s.82
- Hodgson, G. M., ve John R. C., 2003, The Foundations of Institutional Economics, Vol:37 No:3, s.567

- Holm, Peter, 1995, The Dynamics of Institutionalization: Transformation Processes in Norwegian Fisheries, *Administrative Sciences Quarterly*, September, s.398.
- Johnson, G., 2000, Microprocesses of Institutional Change In the Context of Privatization, *Academy of Management Review*, Vol. 25, Issue 3, s.573
- Kimberly, J. R., 1979, Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation and Institutionalization, *Academy of Management Journal*, Vol 22, No 3, s.447
- Kostova, T. ve Zaheer, S., 1999, Organizational Legitimacy Under Conditions of Complexity: The Case of The Multinational Enterprise, *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, s.64-73
- Marsden, P. V. ve Cook, C. R., 1994, Measuring Organizational Structures And Environment, *American Behavioral Scientist*, Vol.37, Issue.7, s.898
- Meyer, J. W. ve Rowan, B., 1977, Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, Vol. 83 No.2, s.340
- Mizruchi, M. S. ve Fein, Lisa, C., 1999, The social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic and Normative Isomorphism, *Administrative Sciences Quarterly*, Vol.44, s.656-657
- Mohr, R. A., 1992, An Institutional Perspective on Rational Myths and Organizational Change in Health Care, *Medical Care Research and Review*, Vol.49, Issue.2, s.235
- Oliver, C., 1998, The Collective Strategy Framework: An Application to Competing Predictions of Isomorphism, *Administrative Sciences Quarterly*, Vol. 33, s.543-545
- Reich, S., 2000, The Four Faces of Institutionalism: Public Policy and a Pluralistic Perspective, *International Journal of Policy and Administration*, Vol. 13, No. 4, s.504

- Ruef, M, ve Scott, R., 1998, A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments, *Administrative Science Quarterly*, Vol.43, s.878-880
- Scharfman, M., 1994, Changing Institutional Rules, *Journal of Business and Society*, Vol 33, Issue 3, p.238
- Seippel, O., 2001, From Mobilization to Institutionalization? The Case Of Norwegian Environmentalism, *Scandinavian Sociological Association*, s.125
- Selznick, P., 1996, Institutionalism 'Old' and 'New', *Administrative Science Quarterly*, June Vol. 41 Issue.2, s.273
- Slack, T.; Hinings, B., 1994, Institutional Pressures and Isomorphic Change: An Empirical Test, *Organization Studies*, 15/6, s.804
- Scott, W.R., 1994, Institutions and Organizations: Toward a Theoretical Synthesis, *Institutional Environments and Organizations*, Sage Publications, Ed.: Scott, W.R. ve Meyer, J. W., London s.55-65
- Scott, W.R. ve Meyer, J. W., 1994, *Institutional Environments and Organizations*, Sage Publications, Ed.: Scott, W.R. ve Meyer, J. W., s.1-3
- Scott, W. R.; Meyer, J. W.; Deal, T. E., 1992, Institutional and Technical Sources of Organizational Structure: Explaining the Structure of Educational Organizations, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Sage Publications, Ed.: Meyer, J. W. ve Scott, W.R., 1992, s.46
- Scott, W. Richard; Meyer, John W., 1992, The Organization of Societal Sectors, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Sage Publications, Ed.: Meyer, John W.; Scott, W.Richard;, 1992, s.140-141
- Scott, W. R., 1987, The Adolescence of Institutional Theory, *Administrative Science Quarterly*, December, s.493

Suchman, M. C., 1995, Managing Legitimacy: Strategic And Institutional Approaches, Academy of Management Review, Vol. 20, No. 3, s.574-575

Wicks, D., 2001, Institutionalized Mindsets of Invulnerability: Differentiated Institutional Fields and The Antecedents of Organizational Crisis, Organization Studies, 22/4, s.663-664

Wisman, J. ve Rosansky, J., 1991, The Methodology of Institutionalism Revisited, Journal of Economic Issues, Vol 25, Issue 3, s.714

Zucker, L., 1987, Institutional Theories of Organization, Annual Reviews of Sociology, 13, s.444

BİLDİRİLER

Atılgan, T., 1994, İşletmelerin Dış Çevreye Uyumunda Kurumlaşma Eğilimleri, 2. Yönetim Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay., s.174

Başçetin, A. ve Güngör T., İpekoğlu, B., 1997, Türkiye Mermer Sektörüne Genel Bir Bakış, II. Mermer Sempozyumu Bildiri Kitabı, Afyon, s.2-4

Bozkurt, R., 1997, Türkiye’de Mermercilik Eğitimi, II. Mermer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Mayıs, Afyon, s.67-70

Çelikkol, H., 2001, Küçük ve Orta Ölçekli Mermer İşletmelerinde İhracata Yönelik Bir İşbirliği Stratejisi: ‘Sektörel Dış Ticaret Şirketleri’, III. Mermer Sempozyumu Bildiri Kitabı, Afyon, s.381

Güngör, N. ve Tombul, M., 1997, Mevzuatın Mermer Sektöründeki Etkileri, II. Mermer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Afyon, s.54-64

Güngör, N. Tombul, M., 1995, Mermer Sektöründeki Mevzuat Kargaşası, I. Mermer Sempozyumu Bildiri Kitabı, 1995, s.86

Gürcan S. ve Sabah, E., 2003, Türkiye ve Afyon’da Mermer Sektörünün Gelişim Trendi, IV. Mermer Sempozyumu Bildiri Kitabı, Afyon, s.387-391

Gürol, Y., 2000, Türkiye’de ISO 9000 Uygulamasının Kurumsallaşması, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Nevşehir, s.288

Kavaklı, N., 1997, Standardizasyonun Mermercilik Sektöründeki Uygulamaları ve Önemi, II. Mermer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Afyon, s.95-97

Kuşçu, M. ve Bağcı, M., 2003, Afyon Mermer Sektörü ve Türkiye Mermer Sektöründeki Yeri, IV. Mermer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Afyon, s.128-136

Yalçın S. ve Uyanık T., 2001, Dünya Mermer Ticaretinde Türkiye’nin Yeri, III. Mermer Sempozyumu Bildiri Kitabı, Afyon, s.398-400

İNTERNET ADRESLERİ

<http://journ.ru.ac.za/staff/nixon/institutionalism.pdf>- (17.01.2004)

<http://www.igeme.org.tr/>- (14.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/tasocaklarituzugu.htm>- (18.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/cedyonetmeligi.htm>- (19.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/ormankanunu.htm>- (05.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/milliemlaktuzugu.htm>- (05.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/kulturvetabiat.htm> -(05.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/milliparklarkanunu.htm>- (16.03.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/madenkanunu/turizmitesvikkanunu.htm>- (16.03.2004)

<http://www.tummer.org.tr/index.php?n=21,0,1,7>- (01.06.2004)

<http://www.maden.org.tr/yeni3/odahakkinda/kurulusveamac.htm>- (10.03.2004)

<http://www.jeofizik.org.tr/jfmotuzuk.html> - (10.03.2004)

<http://www.cmo.org.tr/turkce.html>- (10.03.2004)

<http://www.afyontso.org/tarihce.htm>- (04.06.2004)

TEZLER

Arslan, R., 2003, İşletmelerin Rekabet Stratejilerinin Eşbiçimliliği ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Duygulu, E., 1998, Kurumsallaşma Olgusu Analitik Bir Yaklaşım, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Gürol, Y. K., 1998, Kurumsallaşma Yaklaşımı ve Türkiye’de Kurumsal Bir Nitelik Kazanmış Olan ISO 9000 Uygulamasının Örgütler Arasında Benimsenerek Yaygınlaşmasını Kurum Teorisi İle İzah Eden Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bu anket Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülen 'Örgütsel Analizde Kurumsal Teori ve Afyon Mermer Sektörünün Kurumsal Dinamikleri' adlı tez çalışması ile ilgili olup; ankete verilen cevaplar hiçbir üçüncü şahıs veya kuruma verilemeyecek, sadece toplu anket sonuçları kapsamında değerlendirilecektir. Talep ettiğiniz takdirde araştırmamızın toplu sonuçları e-mail adresinize gönderilecektir.

AFYON MERMER SEKTÖRÜYLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

1. Yaşınız?

a)20-30 b)31-40 c)41-50 d) 51-...

2. Eğitim Durumunuz?

a)İlkokul b)Ortaokul b)Lise c)Üniversite d) Y.Lisans-Doktora

3. İşletmede hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?

4. İşletmenizin kuruluş şekli nedir?

a) A.Ş. b) Ltd. Şti

5. İşletmenizde kaç personel çalışmaktadır?

6. İşletmeniz mermer sektöründe kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

7. İşletmeniz mermercilikle ilgili herhangi bir kuruluşa ya da meslek odasına üye mi (cevabınız 'Hayır' ise 8. soruyu geçiniz)?

a)evet b)hayır

8. İşletmeniz mermercilikle ilgili hangi kuruluş ya da meslek odasına üye?

9. İşletme olarak mermer sektörüyle ilgili kuruluş ya da meslek odalarının fikir ve görüşlerini dikkate alır mısınız?

a)her zaman b)genellikle c)bazen d)nadiren e)hiçbir zaman

10. İşletme olarak mermercilikle ilgili takip ettiğiniz herhangi bir yayın ya da dergi var mı (cevabınız 'Hayır' ise 11. soruyu geçiniz)?

a)evet b)hayır

11. Mermercilikle ilgili hangi yayın ya da dergileri takip ediyorsunuz?

12. Afyon'da 2 yılda bir mermer sempozyumunun yapıldığını biliyor musunuz (cevabınız 'Hayır' ise 13. soruyu geçiniz)?

a)evet b)hayır

13. İşletmeniz Afyon'da 2 yılda bir yapılan mermer sempozyumlarına katılıyor mu?

a)evet b)hayır

14. İşletmeniz mermer fuarlarına katılıyor mu?

a)her zaman b)genellikle c)bazen d)nadiren e)hiçbir zaman

15. Mermer fuarlarının işletmelere en çok ne tür fayda/faydalar getirdiğini düşünüyorsunuz?

a) İşletmelerin tanınmasını sağlar b) Mermer sektöründeki eğilimleri öğrenme fırsatı sunar c) İşletmeler arasında ittifaklar kurulmasını sağlar d) İşletmelerin iş hacimlerinin büyümesini sağlar e) İşletmelerin yeni şeyler öğrenmesini sağlar f) Diğer

16. Mermer işletmeleri hangi alanda devlet teşviklerinden yararlanmaktadır?

17. Mermer işletmeleri hangi yasa/yasalarla sıkça karşı karşıya gelmekte veya bu yasanın/yasaların etkisi altında kalmaktadır?

a) Maden Yasası b)ÇED Yönetmeliği c) Orman Kanunu d) Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu e) Diğer(.....)

18. Mermer işletmelerinin varlığını sürekli kılması için en çok neye/nelere dikkat etmesi gerekir?

a) iyi kalite b) güvenilirlik c)akıllı strateji d) yasalara uygun hareket etme e) uygun fiyat politikası f) sosyal sorumluluk anlayışı g) diğer(.....)

19. "Toplumun Mermer işletmelerinden beklentileri" ifadesi size en çok neyi çağırıyor?

A) İş talepleri B) İstenilen dizayn ve kalitede mermer C) Yasalara uyulması ve çevreye özen gösterilmesi D) Toplumun sosyal ve kültürel yapısıyla bütünleşme E) Diğer

20. Mermer işletmeleri arasında ihracatın yaygınlaşmasında en çok hangisi etkili olmuştur?

A) Devlet Teşvikleri B) İhracatın Finansal Getirileri C) İhracatçı İşletmelerin Başarılı Kabul Edilmesi Ve Olumlu Bir İmaja Sahip Olması e)Diğer

21. Afyon mermer sektöründeki mermer işletmelerinin yapı ve faaliyetlerinin şekillenmesinde etkili olan aşağıdaki unsurlardan ilk üçünü sıralayınız?

(...) Yasal düzenlemeler (Kanunlar)

(...) Meslek ve Ticaret Odaları

(...) Eğitim (mermercilik eğitimi, mermercilik dergileri, mermer sempozyumları vs.)

(...) Devlet teşvikleri

(...) Hükümet Politikaları

(...) Sektörle ilgili standartlar

| Lütfen aşağıdaki ifadelerle ilgili düşüncelerinizi belirtiniz. | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Fikrim Yok | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|---|------------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 22. İşletmemiz, personel alımında başarılı mermer işletmelerinin personel seçme süreçlerini göz önünde bulundurur. | | | | | |
| 23. İşletmemiz, mermer eğitimi alan insanları istihdam ederek Üniversitelerin ve Meslek Liselerinin ilgili bölümlerinde verilen mermercilikle ilgili teorik bilgileri işletme bünyesine taşımaya çalışır. | | | | | |
| 24. İşletmemiz için ilgili meslek ve ticaret odalarının görüş ve tavsiyeleri son derece önemlidir. | | | | | |
| 25. İşletmemiz personelinin mermercilikle ilgili kurs ve seminerlere katılmasını sağlar. | | | | | |
| 26. İşletmemiz üyesi olduğu meslek odalarının her türlü toplantı ve etkinliklerine katılır. | | | | | |
| 27. İşletmemiz maddi getirisi olmasa da, mermer sektörüyle ilgili standartlara (mermer standartları gibi) uymaya çalışır. | | | | | |
| 28. İşletmemiz maddi getirisi olmasa da, kalite belgesi (ISO belgesi vs.) almak için çaba gösterir. | | | | | |
| 29. Son dönemde yaygınlaşan mermer fuarlarına katılmak işletmemiz için gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. | | | | | |
| 30. Yeni teknolojiyi, işletmemizin verimliliğine yeterince katkı sağlamasa da getireceği olumlu kurum imajından dolayı tercih ederiz.* | | | | | |
| 31. İşletmemiz çevrede ve toplum içinde olumlu imaj oluşturmak için maddi getirisi olmayan eylemlerde bulunur.* | | | | | |
| 32. Büyük işletmelerin bir takım avantajlardan yararlanması küçük işletmeleri büyümeye yöneltmektedir. | | | | | |
| 33. Mermer işletmelerinin kuruluş aşamasında karşılaştıkları yasal prosedürler çok fazladır. | | | | | |
| 34. Mermercilik devlet tarafından teşvik edildiğinden dolayı gelişim göstermektedir. | | | | | |
| 35. İhracatın mermer işletmelerine getirdiği prestij pek çok mermer işletmesini ihracata yöneltmiştir. | | | | | |
| 36. İhracattaki teşvikleri göz önünde bulundurarak mermer sektörüne çok sayıda yeni işletme girmiştir. | | | | | |
| 37. Mermer fuarları, mermer işletmeleri için yeni şeylerin öğrenildiği ve bunların uygulandığı önemli etkinliklerdir.* | | | | | |
| 38. Mermer işletmesi ekonomik olarak sıkıntılı dönemler yaşasa da personel çıkarmadan faaliyetlerine devam etmelidir. | | | | | |
| 39. Mermer sektöründeki işletmelerin varlığını devam ettirebilmesi için bulunduğu çevrede olumlu bir imaja sahip olması gerekir. | | | | | |

* SPSS uygulamalarında anketin güvenilirliğini yükseltmek için değerlendirme dışı bırakılan sorular.

Ek 2: Anketle İlgili Kısaltmaların ve Değişkenlerin Açılımları

| | |
|--------------------------|---|
| İş.Kur.Şek. | İşletmenizin Kuruluş Şekli Nedir? |
| kaç.mes.kurlş.üye | Kaç Tane Meslek Kuruluşuna Üye |
| Mes.kurlş.görş. ve tavs. | İşletme olarak mermer sektörüyle ilgili kuruluş ya da meslek odalarının fikir ve görüşlerini dikkate alır mısınız? |
| Mermer Semp. | Mermer Sempozyumları |
| mer.fuar.katl. | Mermer Fuarlarına Katılım |
| Tpl. İşletm.Beklent | Toplumun Mermer İşletmelerinden Beklentileri |
| ihrct.yaygış. | Mermer işletmeleri arasında ihracatın yaygınlaşmasında en çok hangisi etkili olmuştur? |
| ilk kur.unsur | İlk Kurumsal Unsur: Afyon mermer sektöründeki mermer işletmelerinin yapı ve faaliyetlerinin şekillenmesinde etkili olan aşağıdaki unsurlardan ilk üçünü sıralayınız (bunlardan ilki)? |
| Zor.Bas | Zorlayıcı Kurumsal Baskılar |
| Tak.Bas | Taklitçi Kurumsal Baskılar |
| Nor.Bas | Normatif Kurumsal Baskılar |
| vary.eşt. | Varyansları Eşit |
| vary.eşt.dğl. | Varyansları Eşit Değil |
| Bağml.Dğşk | Bağımlı Değişken |
| St.Sapma | Standart Sapma |
| faaliyet sür. | Faaliyet Süresi |