

FORDİZMDEN POST-FORDİZME GEÇİŞ SÜRECİNDE KURUMSALCILIĞIN ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF ORGANIZATION ON ORGANIZATIONS IN THE TRANSITION FROM FORDISM TO POST-FORDISM

Dr. Öğr. Üyesi Recep FEDAİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lapseki Meslek Yüksekokulu

Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

receptedai@comu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5547-0048.

Öz

Kamu yönetimi çalışmaları çerçevesinde kurum ve kurumsallaşma gibi kuramsal çalışmalar giderek artan bir önem kazanmaktadır. Dolayısıyla kamu örgütlerinde başta kurumsallaşma çabaları ve kurum kültürünün kazanılması onu daha sonra gerçekleşecek reformlar açısından incelenmeye değer hale getirmektedir. Bu çalışmada ise bir örgütün kurum kimliğini açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlar ele alınmaktadır. Örgüt kuramlarından biri olan ve eski kuramların devamı niteliğini taşıyan yeni kurumsalcılık da bunlardan bir tanesidir. Örgütlerin çevreden bağımsız olamayacağı; kültür, inanç ve gelenek gibi yapılardan etkileneceğini varsayan yaklaşım, sürekliliğin nasıl sağlanacağını açıklamaktadır. Örgütlerin birbirine benzemesi ve birbirlerini taklit etmesi düşünceyi standartlaşmanın bir sonucudur. Yeni olarak ifade edilen ön ek ise kuramların işlevselliğine farklı bir tarzda yaklaşıldığını göstermektedir. Modernizm, ilerleme ve makine metaforu ile birlikte gelişme göstermiştir. Bir metafor olarak makineler bürokratik yapıyı dolayısıyla örgütleri ifade etmekte; standartlaşma ise bu gelişmenin sürekliliğini sağlamaktadır. Modernizmin kitlesel üretim biçimi postmodernizm ile birlikte esnek çalışma ve istihdam gibi kavramlar etrafında şekillenmiştir. Modernizm postmodernizm tartışmalarının yönetim alanına yansımaları ise üretim ilişkileri ve insani değerler üzerinden örgütlere yönelik bir tartışma alanı ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada ise kurumsalcı ve yeni kurumsalcı yaklaşım; klasik, neo-klasik iktisadi görüş çerçevesinde örgütlerin değişimi ve yönetimde insan unsuru üzerinden ele alınacaktır. Fordizmden post-fordizme geçiş sürecinde kurumsalcılığın örgütler üzerindeki etkisi boş zaman, alet kullanımı ve makineleşme gibi kavramlar üzerinden değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Modernizm, Postmodernizm, Fordizm, Örgüt, Yeni Kurumsalcılık

Abstract

Within the framework of public administration studies, theoretical studies such as institutionalization and institutionalization are gaining increasing importance. On the other hand, this institutional change leads to discussion of how the organization has functioned in terms of function. Therefore, institutionalization efforts and gaining corporate culture in public organizations make it worth examining in terms of subsequent reforms. In this study, theoretical approaches to explaining the corporate identity of an organization are discussed. New institutionalism, which is one of the organizational theories and is the continuation of the old theories, is one of them. Organizations cannot be independent of the environment; the approach, which assumes that it will be influenced by structures such as culture, belief and tradition, explains how to ensure continuity. The idea that organizations are alike and imitate each other is a result of standardization. The new prefix, on the other hand, shows that the functioning of theories is approached in a different way. Modernism has evolved along with progress and machine metaphor. As a metaphor, machines express bureaucratic structure and organizations; standardization ensures the continuity of this development. The mass production of modernism has been shaped around concepts such as flexible working and employment, together with postmodernism. The reflections of the postmodernism discussions of modernism on the field of management, on the other hand, have created a discussion area for organizations based on production relations and human values. In this study, the institutionalist and new institutionalist approach the course will focus on the change of organizations within the framework of classical and neo-classical economic view and the human element in management. The effect of institutionalism on organizations in the transition process from fordism to post-ford leisure time, tool usage and mechanization.

Keywords: Modernism, Postmodernism, Fordism, Organization, New Institutionalism

1. GİRİŐ: ‘ESKİ’ İLE ‘YENİ’NİN AYRIMINDA MODERNİZM-POSTMODERNİZM VE ÖRGÜTLER

Bilim ve teknolojiadaki ilerlemeler ve modern üretim tarzlarının gelişmesi, örgütlerde büyük bir dönüşümü başlatmıştır. Bu dönüşüm, üretim seviyesini olağanüstü bir şekilde artırırken diğer yandan tüketim toplumu yaratmış ve çalışanların hayatını rutin bir döngüye sokmuştur. Yeni kapitalizm ya da postfordizm gibi nitelendirmeler yapılsa da oluşan “yeni düzen”, üretimin esnekleşmesi ile birlikte iş hayatının ve çalışanın sürekli bir yeniliğe ve değişen piyasa koşullarına uyum göstermesini gerekli kılmıştır (Aytaç ve İlhan, 2008: 186). Fordist üretim tarzının¹ gelişmesi örgütsel yapılanmayı ve çalışma koşullarını da etkilemiştir. Modern kapitalizm olarak nitelendirilen bu örgüt yapısı, insan aklının birbirlerinden bağımsız olmayan diğer akıllarla birlikte büyük bir akıl içinde eritildiği ve ona tabi olacağı bir örgütlenme haline gelmiştir (Dikmen, 2011: 31).

Modernizm, ilerleme ve makine metaforu ile (Yıldırım, 2009a: 386) birlikte gelişme göstermiştir. Bir metafor olarak makineler bürokratik yapıyı dolayısıyla örgütleri ifade etmekte; standartlaşma ise bu gelişmenin sürekliliğini sağlamaktadır. Örnek vermek gerekirse Max Weber’in geliştirdiği bürokratik ilkeler, örgütleri modernite ile kuşatmaktadır. Modernizmin getirdiği yönetim akımı pozitivizm, rasyonelleşme ve bilginin evrenselliği gibi çeşitli argümanlarla desteklenmiş ve örgütleri birbirine benzemeye (eşbiçimlilik) zorlamıştır. Postmodernizm ise modernizmin vurguladığı üst anlatıları reddetmiş, bölünmeyi öne çıkarmış, toplumsal yaşamda özneler arası etkileşimi vurgulamış ve modernizme ait değerleri temelinden sarsmıştır. Postmodernizmin getirdiği eleştiri geleneksel veya modern ikisine de uymamaktadır (Yıldırım, 2009a: 381). Postmodernizm, özneler arası etkileşime dayalı değerleri ön plana çıkarmakta; insani unsura bakış açısını standart kalıpların dışına çıkmaya zorlamaktadır. Kurumların kökten dönüşümü ile esnek üretim tarzına geçilmiş ve bu sayede iktidarın görünümü farklılaşmıştır (Sennet, 2010: 49). Yani bir anlamda postmodern yönetim tarzı kendini kurumsallaşmanın yeni bir biçimi ile göstermiştir. Kamu yönetimi de postmodern ilkeler etrafında yeniden değerlendirilmiştir. Modern kamu yönetiminin “kapalılık, gizlilik, gayri şahsılık ve bürokratiklik” gibi ilkeleri “açıklık, şeffaflık hesapverebilirlik ve esneklik” olmak üzere yön değiştirmiştir (Doğan, 2017: 28). Söz konusu geçiş, piyasa dinamikleri doğrultusunda gerçekleşmiştir. Postmodern geçişin örgütler üzerindeki yarattığı değişim ise Yeni Kamu İşletmeciliği üzerinden net olarak görülebilmektedir. Vatandaş odaklı, demokratik ve piyasa eksenli yönetim anlayışı örgütlerde özellikle esnek üretim ve birikim rejimine geçiş olarak kendini göstermiştir. Modernizm toplumsallaşma bütünsellik ve yapısal reformları öncelirken postmodernizm, modernizmin kavramlarına karşı çıkmaktadır. Modernizmin kitlesel üretim biçimi postmodernizm ile birlikte esnek çalışma ve istihdam gibi kavramlar etrafında şekillenmiştir (Saklı, 2013). Modernizm postmodernizm tartışmalarının yönetim alanına yansımaları ise üretim ilişkileri ve insani değerler üzerinden örgütlere yönelik bir tartışma alanı ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmada geleneksel kamu yönetiminden yeni kamu işletmeciliğine geçiş, modern/postmodern yönetim ilkeleri ve örgütsel değişiklikler üzerinden ele alınmıştır. Modern örgütlenme tarzına uygun olarak kurumsallaşma çalışmaları ise örgütlerde modernizm-postmodernizm başlığı ile yer bulmuş; son olarak postmodern örgütsel değişikliklerin kurumsallaşma ve standartlaşmaya bağlı olarak çalışanlar üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

¹ Henry Ford’un otomobil fabrikasında geliştirilen üretim sistemi Ford’un adı ile anılmış; bu fabrikada seri üretim bant çalışması yapan ve bir mühendis olan F. W. Taylor ise bilimsel yönetim ilkelerini geliştirilmiştir. Post fordizm ise üretim biçiminin değişmesi ile (post/yeni ön eki ile) geliştirilen bir nitelendirme. Bu üretim tarzında uluslararasılaşan sermaye, fabrikalarını ucuz iş gücü ve hammaddenin bulunduğu topraklara taşımaktadır. Esnek üretim gerçekleştirilmekte ve uzmanlaşma ön plana çıkmaktadır. Dünyanın çeşitli bölgelerinden ve çeşitli tedarikçilerinden gelen ürünler, gemilerde monte edilmekte ve aynı anda dağıtımı yapılmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz: (Dikmen, 2011).

2. FORDİST ÜRETİMDEN POSTFORDİST ÜRETİME MODERN VE POSTMODERN ÖRGÜTLER

Örgüt bilimini kamu ya da özel sektör ayrımı gözetmeksizin çalışan bilim adamları, örgütü belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş insan topluluğu olarak tanımlamaktadır (Simon, vd. 1973; Fişek, 2005). Örgütler arasında ayrım yapmadan hemen hemen evrensel sayılabilen tüm ilkelerin işe yarayacağı fikri modernizmin savlarından bir tanesidir (şener, 2007: 35). Bilimsel yönetim ilkeleri gibi isimlendirmeler de modernizmin yönetim bilimlerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Bilimsel yönetim ilkeleri içinde sayılan ve önemli bir ilke olarak örgütlenme konusu, hiyerarşi, iş bölümü ve uzmanlık (Gulick ve Urwik, 1937) gibi ilkeler etrafında geliştirilmiştir. Geleneksel kamu yönetimi adı altında çağın koşullarına uygun olarak katı sayılabilecek kurallara bürünen anlayış, özel sektördeki üretim sürecinin doğal bir parçası olarak kamu yönetimine de yansımıştır. Söz konusu ilkelerin katılığı ve insan unsuruna gerekli önemin verilmeyişi ise modernizme uygun düşmektedir.

Kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın örgüt çalışmaları yapılırken klasik veyahut neo-klasik/modern analizlerden hangisinin yararlı olacağı tartışması yapılmakta; örgütsel davranış konusu ise kimi zaman göz ardı edilmektedir. Geleneksel akımdan bir kopuş olarak Simon, örgütte çalışanlara farklı bir şekilde yaklaşmayı önermiştir. Simon, insanın düşünme karar verme ve davranışlarını incelemeye değer olarak görmüş ve standart kalıpların dışına çıkmıştır (Dülgar ve Tosun, 2019). Örgüt kuramlarından biri olan ve adından da anlaşılacağı üzere insan davranışlarına odaklanan davranışçı kuram ise üretim düzenindeki aksaklıkların/verimsizliğin çözümü olarak insan davranışlarına odaklanması gerektiğini öne sürmüştür. Ancak, davranışçı kuram geleneksel yönetim anlayışının ve üretim düzeninin dışına çıkamamıştır.¹ Fordizm olarak adlandırılan bu süreç daha sonra ele alınacağı üzere çalışanların birer makine olarak yaptığı işin bir parçası olarak görülmelerine neden olacaktır. 1929 ve 1970 krizleri ise her ne kadar doğrudan üretim sürecini etkilemiş olsa da; dolaylı olarak çalışanların içinde yer aldığı örgütleri etkilenmiştir. Bu süreçte yönetim düzeni ise modernizm ve post-modernizm, fordizm/post-fordizm gibi siyasal-ekonomik düşünsel planlardan beslenmiştir. Fordist üretim düzeninde mekanik ilişkilerin yer aldığı ve insanın yönetim sürecinde olmadığı bir düzen benimsenmiştir.

Kamu yönetimi çalışanlar açısından kuramsal çalışmaların odağı haline gelen yönetim ve siyaset ayrımı (Keskin, 2006) gibi sorunsallar beraberinde eski-yeni, nesne-özne gibi başka meseleleri de getirmektedir. Burada dikkat çekilmesi gereken konu kamu yönetiminin inceleme nesnesinin devlet mi yoksa örgüt mü² olduğudur. Bu doğrultuda kamu yönetimi disiplininin inceleme alanı olarak seçtiği nesnenin devlet olduğu varsayımından hareketle (Güler, 1994) disiplin, devletin bilgisini üretme işlevini kendine misyon edinmiş ve kapitalist devletin aksaklıklarını gidermede etkili olmuştur. Olaya bu açıdan bakıldığında üretim krizini aşmak için örgüt ve yönetime dair konulara teorik ereve çizmeye yönelik girişimlerle karşılaşılmaktadır. Wilson'un İdarenin İncelenmesi (1961) eseri ile yön değiştiren kamu yönetimi disiplinin modernizm çerçevesinde kapitalist devletin işleyişine ilişkin birtakım aksaklıkları ortadan kaldırmaya yönelik fikir ürettiği ifade edilmektedir. Fordist devlet kavramı da bu anlayışın bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Devletin piyasa aksaklıkları karşısında müdahalesi bir yandan piyasaların krizden kurtulması diğer yandan toplumsal yararı artırmak içindir. Ancak denge kimi zaman sermaye tarafına kimi zaman topluma kaymıştır (Hirsch, 2004: 182-184).

Örneğin, geleneksel kamu yönetimi ile yeni kamu yönetimi temel olarak aynı amaca hizmet ediyor mu? Burada geleneksel ile yeni olanın karşılaştırılma çabası yapılırken kamu yönetimi disiplinin uğradığı güzergahlardan³ etkilendiğini de varsaymak gerekmektedir. Diğer taraftan “klasik

¹ Örgütsel davranış, her ne kadar insan odaklı yaklaşım olarak bilinse de postfordist üretim sürecinde ortaya çıkan toplam kalite yönetimi uygulamalarının bu yaklaşımdan beslendiği bilinmektedir. Toplam kalite yönetimine göre oluşan çıktılar belirli standartlara sokulmaktadır. Bu yaklaşımda modern örgütlerin tüketicilerin taleplerini karşılamak için sürekli kendilerini geliştirmeleri gerektiği (Mawhinney, 1992: 325) vurgulanmaktadır.

² Ancak diğer taraftan kamu yönetimini saf bir örgüt bilimine hapsetmek siyaset-yönetim ayrışması anlayışının da bir ürünü olarak görülebilir. Siyasilerin karar aldığı ve bürokratların da alınan kararları nasıl sorusunu sormaksızın uyguladığı sistem, modern yönetim anlayışının bir ürünüdür.

³ Kamu yönetimi disiplininin tarihsel gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz: (Fedai, 2018).

kamu yönetiminden yeni kamu işletmeciliğine” ifadesi ile içerik itibariyle birtakım farklılıklar barındırır da disiplinin temelde Amerikan kamu yönetiminden sapmadığı eleştirisi yapılmaktadır. Alanyazındaki tartışmalar ise kısaca řu benzetme ile söz konusu eleştiriye katkı sunmaktadır: Şişe değişmiş olabilir ancak içindeki aynı değil mi? (Kaboolian, 1998) Bu soru kamu yönetimini besleyen kuramların birbirinden kopuk olmadığını vurgulamakta; yapılan benzetme ise eski ile yeni olana ilişkin karşılaştırma açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Klasik yönetim anlayışı Yeni Kamu İşletmeciliği kuramı ile eski şişede bir şarap haline gelmiştir. Liberalizmin klasik yönetim anlayışı ile başlayan yolculuğunun -devletin rol ve sorumluluklarının konjonktür gereği değiştiği ifade edilirse- neoliberalizm mottosuyla Yeni Kamu İşletmeciliği üzerinden yoluna devam ettiği söylenebilir. Ancak burada kamu yönetimi disiplini açısından devletin bilgisini üretirken düz bir çizgiden bahsetmek mümkün görünmemekte ve dönemsel açıdan birtakım sapmaların yaşandığını söylemek yerinde olacaktır.

Bu durum klasik yönetim anlayışının pragmatist ve pozitivist çerçevesine de uyum göstermektedir. Ancak burada bir kopuştan bahsetmek gerekirse Denhard’ların ‘Yeni Kamu Hizmeti’ anlayışına değinmek faydalı olacaktır. Onlar müşteri yerine vatandaş odaklı bir kamu hizmetine işaret etmektedirler. *New Public Management* ile *New Public Service* arasındaki fark buradan kaynaklanmaktadır (Denhard ve Denhard, 2000). Yönetim aygıtının sorunlarını sonuç odaklı olarak çözmek hem eski hem de yeni adı verilen yönetim anlayışında kendini gösterir. Klasik yönetim geleneğine Weber’in kazandırdığı hiyerarşi, katı kurallar, rasyonalite gibi ilkelerden sonra Yeni Kamu İşletmeciliği ile esneklik, sonuç odaklılık, vb. gibi ilkeler ön plana çıkmıştır.¹ Aşağıda ele alınacağı üzere örgütler üzerine birtakım ilkeler belirleyen kurumsalcı ve yeni kurumsalcı kuram da aynı şekilde örgütlerin birbirine benzemesi sonucu oluşan standartlaşmayı ön plana çıkarmaktadır. Ancak insan unsurunun göz ardı edilmesi örgütün kurumsallaşmasına yönelik birtakım problemleri de beraberinde getirmektedir.

3. KURUMSALCILIK-YENİ KURUMSALCILIK VE POSTFORDİST ÜRETİM İLİŞKİLERİ BAğLAMINDA ÖRGÜTLER

Çalışmanın bu başlığında postmodern anlayışın yansıması olan ve ismi “yeni” olarak ifade edilen kurumsalcılık ele alınmıştır. Yeni olarak ifade edilen olguların örgütsel düzendeki karşılıklarını aramak, örgütleri açıklamak ve örgütler için birtakım karşılaştırmaların yapılması açısından faydalı olacaktır. Bu bağlamda fordizmden postfordizme geçiş sürecinde kurumsalcı yaklaşımın önemli bir rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Aşağıda ele alındığı üzere kurumsallaşmanın getirdiği standartlar örgütleri ayakta tutan yegâne unsur olarak onların sürekliliğini sağlarken; üretim ilişkilerinin devamlılığı için postfordist yapıda yeni bir görünüm sergileyen örgütleri birtakım çıkar ve değerler etrafında analiz etmeyi gerekli kılmıştır.

Örgüt, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların oluşturduğu bir sistemdir. Örgütlerin, belli bir amacı gerçekleştirmesi ve yönetilmesi esasına dayanarak değerlerle yüklü olan ve örgütün sosyal davranışlarına anlam kazandıran bir yapılanma ile kurumsallaşmaya gittiği görülmektedir (Erel, 2002: 90). Kurum, kurallara dayalı olarak standartlaşan, sosyal uygulamaların bir araya geldiği bir yapılanmadır (Bolat ve Seymen, 2006: 225). Diğer bir ifade ile bir kurum güçlü bireylerin bazı çıkar ve değerlere kendilerini adadıkları bir yapı olarak tanımlanabilir (Aypay, 2001: 503). Scott, kurumsallaşmanın farklı aktörler tarafından tanımlandığını fakat bunların ortak yanının aktörlerden bağımsız sosyal bir süreci, değerleri ve gerçeklikleri yansıttığını açıklamaktadır (1987:

¹ Yukarıdaki tartışmalar çerçevesinde kamu yönetiminin pragmatizm çerçevesinde yeni bir biçim aldığı ifade edilebilir. Aynı şekilde devlet sermaye ilişkisinin yönetsel açıdan sürdürülebilirliği devletin ekonomiye müdahale zamanlarında daha da net görülür. 1990’lı yıllarda özelleştirmelerin devletin sınırlandırılması görüşü ile birlikte yürütüldüğü ifade edilse de özel sektörün içinde bulunduğu kriz durumu devletin deregülasyon ve regülasyon politikaları ile aşılmaya çalışılmıştır. Bu girişimi neoliberalizm desteklemiş, ancak 2000’li yıllarda devletin ekonomiye müdahale fikri ile (neo-keynesyen teori) özel sektörün içine girdiği kriz ile tartışmaya açılmıştır.

496). Kurumsallaşma yeni yeni meydana gelen normların, değerlerin ve oluşumların mevcut olan yapı ile birleşme sürecidir (Apaydın, 2009: 3). Kurumsallaşmanın derecesi ise gücün belli bir değere inanan insanların elinde toplanması iken kurumsalcılık, değerlerin tarihsel olarak örgütlerde korunmasıdır (Aypay, 2001: 503).

Kurumsalcılığın temsilcilerinden biri olan Selznick; kurumsalcılığı eski ve yeni olan ile karşılaştırarak kurumsallaşmanın daha önce öneminin kavranamadığından bahsederken, örgütlerin politik ve ekonomik hayatta topluma etki eden önemli bir unsur olduğunu vurgulamıştır (1996: 270). Yeni kurumsalcılık ise alanyazında disiplinler arası bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Dimaggio ve Powell, 1991: 2). Sosyal bilimlerin uğraş alanları arasında kendine yer bulan bu yaklaşım örgütlerin hayatımızda daha aktif yer almalarıyla birlikte siyasetçilerin, ekonomistlerin, sosyologların ilgisini çekmeye başlamıştır.

Örgütsel davranışla ilgilenenler; örgütsel süreçlerin açıklanması ve analizinde klasik açıdan mı yoksa neo-klasik açıdan mı yararlı olacağını 1970'lerden günümüze kadar tartışmışlardır. Örgütleri açıklarken; örgütsel değişme, örgüt yapıları, otorite, örgüt- çevre ilişkileri, örgütsel aktiviteler, örgütlerin işe yaklaşımları ve kuralları kavramsallaştırmadaki farklılıkları ele alınmıştır (Aypay, 2001: 502-503). Yeni kurumsalcı teorisyenler, örgütlerin kaynak elde etme ve meşruiyet sağlamak için dış çevredeki toplumsal kurumlara uyum gösterme şeklinde refleksler geliştirdiklerini öne sürmüşlerdir (Özcan, 2011: 299). Yeni kurumsalcılık yaklaşımı 1970'lerde ABD'nin Stanford Üniversitesinde John Meyer'in bir doktora dersinde ortaya atılan bir sorunun tartışılması esnasında doğmuştur: ABD' de birçok eyalet ve buna bağlı eğitim bölgesi olmasına rağmen neden bu okullarda aynı yapı ve düzen görülmektedir? Sorunun cevabı aslında yeni kurumsalcılık yaklaşımına zemin hazırlamıştır (Aypay, 2002: 503). John Meyer, kurumsalcılığı eğitim alanına taşıyarak eğitimin bireyleri sosyalleştirdiğini ve kurumsallaşma için eğitimin toplum üzerinde büyük bir etkisi olduğunu söylemektedir (Meyer, 1977: 55).

Kuramın özününe döndüğümüzde ise Meyer'in dersinde ortaya atılan sorudan hareketle örgütlerin ve örgütleri meydana getiren bireylerin kısmen var oldukları değerler, normlar, inançlar, kurallar ve genel kabul gören davranış kalıplarından örülmüş bir aę ile çevrili oldukları yatar (Bolat ve Seymen, 2006: 224). Kurumsalcılıktan ayrılan yönlerinin daha da ön plana çıktığı ve insan unsuruna dikkat çekildiği yaklaşım yeni kurumsalcılık adını almıştır. Özellikle 1970'lerde başlamak üzere 1980'li yıllarda ise popülerlik kazanan akım piyasa dinamiklerine uyumlu bir gelişim göstermiştir. Diğer bir ifade ile iki kuramı birbirinden ayıran şey içinde bulunulan çağın gerekleridir. Daha önce ifade edilen fordist üretim biçimi söz konusu yıllarda değişerek post fordist üretim biçimine dönmüştür. Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımı ise yerini aynı şekilde yeni kamu işletmeciliği kuramına bırakmıştır. Bu doğrultuda örgütleri birbirine benzeten şeyin ne olduğu sorusu sorulmakta ve yanıt olarak pazardaki rekabet verilmektedir (Dimaggio ve Powell, 1983: 147). Yeni kurumsalcı kuram, bir örgüt topluluğundaki örgütlerin birbirlerinden farklı olmadıkları, tersine benzer davranışlara yönelerek birbirlerine benzeyen yapı ve uygulamalara yöneldiklerini dile getirmektedir (Sayılar, 2008: 225). Örgütlerin sosyal yapıyı inşa etmeleri kurumsal çevreleri ile olan ilişkilerinden kaynaklanmakta ve oluşan baskı eř zamanlı olarak örgütsel ve sosyal yapıyı yansıtmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977: 346). Bu durum örgütte insan unsurunun yeniden ele alınmasına; karar verme problemi, duygular ve davranış şekilleri gibi konuların açığı çıkarılmasına neden olmuştur.

Yeni kurumsalcıların yönetim bilimine getirdikleri kavramların açıklaması ve tahlilini yapmak gerekmektedir. Yeni olarak ifade edilen olguların örgütsel düzendeki karşılıklarını anlamak birtakım karşılaştırmaların yapılması açısından faydalı olacaktır. Örgütlerde homojenleşme sürecini en iyi ifade eden kavram olan izomorfizm (eşbiçimlilik)'den yola çıkarak yeni kurumsalcılar, alan yazınına "kurumsal eşbiçimlilik" kavramını getirmişlerdir. Bu kavram, örgütlerin benzeşme (mimetic isomorphism) ya da zorlama (coercive isomorphism) ile veya normatif (normative isomorphism) baskılarla ortaya çıkarak birbirine benzemesidir (Dimaggio ve Powell, 1983: 149-150). Örgütlerin mevcut durumlarına ilave olarak moda/mit gibi yeni olan şeylere -ki bunlar yüksek derecede kurumsallaşmış olarak görülürler- ayak uydurmaları eşbiçimlilik olarak ifade edilebilir ama aslında bu durum firmalar arası rekabet etmek için kullanılmaktadır (Erel, 2002: 91-93). Bu sayede firmalar ayakta kalabilecekler ve kârlarını artırmaya çalışacaklardır. Örgütleri motive eden şey temel olarak kar

unsuru üzerinden yürütölmüş, çalışanlar ise bu doğrultuda motivasyon, güdülenme gibi kavramlar ile tanıştırılmıştır.

Kurumsal eşbiçimlilik, politik etki ve meşruiyet sorununun ortaya çıkardığı zorlayıcı izomorfizm ile başlar (Aypay, 2001: 508). Zorlayıcı izomorfizm, örgüt üzerindeki formel ve informal baskılardan kaynaklanır ve diğer örgütler tarafından toplumundaki kültürel beklentiler, örgütün fonksiyonu haline getirilir (Dimaggio ve Powell, 1983: 150). Örgütleri giderek birbirine benzer hale getiren yapı aslında konumuz açısından küresel sermayenin standartlarını örgütler üzerinde hissettirdiği alandır. Zorlayıcı izomorfizme ulus aşırı sermaye sahiplerinin kendilerine bağlı tedarikçilerinin ürünlerini üretme konusunda belirli prosedürleri ve teknikleri kullanma yönündeki talimatları örnek olarak verilebilir (Bolat ve Seymen, 2006: 2 45). Yasal sistemin zorlayıcı izomorfizm üzerinde büyük bir etkisi vardır (Erel, 2002: 92). Örgütlerin çevrelerindeki mesleki ve sektörel kuruluşlarla ilişkilerini sürdüröbilmeleri için -aksi takdirde piyasada kalamayacaklardır- normatif kurallara uymaları gereklidir (Apaydın, 2009: 7). Bu uyum, standartlaşma örgütlerin birbirine benzemelerini sağlarken küresel sermayenin isteklerine cevap vermek isteyen küçük işletmelerin çabaları sonucunda oluşmuştur. Ucuz işgücünü nerde bulursa yatırımlarını anında oraya kaydıran sermaye, kendince belirli standartlar geliştirmektedir.

Kurumsal eşbiçimlilik ile ilgili diğer bir kavram olan benzeşimci izomorfizm ise; belirsizliği daha da azaltmak için standart tepkiler sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır (Aypay, 2001: 508). Benzeşimci izomorfizm her örgütte aynı şekilde oluşmamakla birlikte genelde düzenleyici otorite tarafından gerçekleştirilir (Dimaggio ve Powell, 1983: 151). Benzeşimci izomorfizm, küçük işletmelerin kendilerine büyük işletmeleri örnek alarak uygulama ve onları taklit etmeye yönelik eylemlerde bulunmalarını gerektiren bir anlayıştır (Haveman, 1993: 598). Yeni kurumsalcılığın örgüt teorisinde ve sosyolojisinde rasyonel aktör modellerini reddetmeleri görölmektedir (Dimaggio ve Powell, 1991: 8). Örgütlerin sosyal ilişkileri ve kişileri olayların doğruluğunu sorgulamadan kabul etmeleri alışkanlık haline getirilmiştir (Apaydın, 2009: 8).

Örgütler, başarılı olarak gördükleri diğer örgütleri model alma eğilimindedirler ve profesyonelleşe, yeni kurumsalcılık için önemli bir olgudur (Dimaggio ve Powell, 1983: 153). Kurumların meşruiyetini sağlayan düzenleyici kurallara uyulmadığı takdirde birtakım yaptırımlar söz konusu olmaktadır (Apaydın, 2009: 6). Meslek örgütlerinin üyelerine belirli standartlarda çalışmayı zorunlu koşmaları ve ürün kontrolü konusunda düzenlemeler getirmeleri bu konuda verilebilecek en uygun örnektir (Bolat ve Seymen, 2006: 247). Meslek örgütlerinin kurumsal olarak kalite konusunda standartlar geliştirmeleri, uluslararası kalite standardı ve prosedürlerinin bir model olarak örgütler tarafından uygulanması yeni kurumsalcılık teorisine göre normatif izomorfizmdir (Vasconcelos ve Vasconcelos, 2003: 176). Bir zamanlar Türkiye’de Türk Standartlar Enstitüsü (TSE) damgalı ürünler revatayken şimdilerde Europe Union (EU) damgalı ürünler üretilmektedir (Dikmen, 2003: 534). Bu durum uluslararası sisteme ayak uydurmak ve sistemde kalıcı olmak isteyen örgütlerin, piyasa ekonomisinin gereği olarak standartlar geliştirmelerini zorlamaktadır. Ve aynı zamanda örgütler nasıl oluyor da sürekli kalıcı olabiliyor sorusunun da yanıtıdır.

4. STANDART ÜRETİMDEN ÖRGÜTTE İNSAN UNSURUNU ARAMAYA: BİLİM, TEKNOLOJİ ve KÜRESEL ÜRETİM TARZINA GÖRE İNSAN

Modern yönetim anlayışında makine gibi görölen insandan daha çok yararlanma düşüncesi, onun insani yönlerine vurgu yapılmasını da beraberinde getirmiştir. Çalışanın işini daha verimli yapması, işi ile uyumlu hale gelmesi ve bunu yaparken çevre ile iletişim içerisinde olması gibi kriterlerin getirilmesi ise örgütlerde yenilik algısının güçlenmesine neden olmuştur. İnsanların yarattığı makinelerin bir parçası haline gelmesi makinenin işlevselliğinin artması ile olanak bulmuştur. İçinde bulunduğu örgütün bir parçası olarak mekanizasyon sürecine dâhil olan insan artık makinenin de bir parçası haline gelmiştir (Mumford, 1996: 469-470). Yukarıda ele alındığı üzere yeni kurumsalcıların örgütün çevre ile iletişimini geliştirmesini destekleyen anlayışı diğer taraftan insanın daha verimli olması amacına yönelik bir kaygının da bir sonucu olarak görölmektedir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim tarzı da değişmiş sürekli olarak aynı işi yapan ve standart kalıplar içerisine sıkıştırılan çalışan, yaratıcılık vasfını kaybetmiştir. Yaptığı işe hükmedemeyen ve yaratıcılığını yitiren çalışan, rutinleşme sürecine çekilmiştir. Bunun sonucunda insan emeğine duyulan saygı önemini kaybetmiş, makineler hayatımızda daha fazla yer almaya başlamıştır. Küresel üretim tarzı işte tam bu noktada kapitalizmin ruhunu yansıtmaktadır. Sanayileşme ile birlikte makinelerin gelişmesi daha az insan gücünü gerektirmiş ve alet kullanımının yerini makineler almıştır (Marglin, 1996). Alet kullanarak yaptığı işe kendinden bir şeyler katan insanoğlu, makineleşme ile birlikte birbirinin aynısı olan ürünler üreterek artık makinenin bir parçası olmuştur (Dikmen, 2011: 35). alışan için insanlık vasıflarından uzaklaşarak kendine yabancılaşma süreci de başlamıştır (etin, 2003: 184).

Bilgisayar teknolojilerinde yaşanan ilerlemeler postfordist dönem ile Üçüncü Sanayi Devrimi'nin temelini atmıştır. Endüstri 3.0'a geçiş sonrasında, kitle üretim araçları ile ölçek ekonomisine dayalı seri üretim modelinden, ürün çeşitliğine dayalı yani esnek üretim modeline geçiş yaşanmıştır. Bu dönemde gerçekleşen ve adı petrol krizi olarak bilinen ekonomik kriz ile birlikte, üretimde doğal kaynak girdisi minimize edilmiş; teknolojiye dayalı bir üretim gerçekleşmiştir (Gül, 2018: 9-10). Teknolojik gelişmeler sonrası kol gücü ile yapılan işin yerini robotlar almaya başlamış ve emek gücünün artık eskisi kadar önemi kalmamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yapılan yatırımlar emek yoğun yatırımların yerine sermaye yoğun yatırımlar ön plana çıktığını göstermektedir (Küçük, 2019: 133). Ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, vasıflı-vasıfsız emek tartışmalarını başlatmıştır. Üretimi gerçekleştiren iş gücünün vasıflı olması gerektiği ya da ortaya çıkan teknolojinin işgücünü vasıfsızlaştırdığı iddiaları ortaya atılmıştır. Örneğin Rumberger (1995), teknolojiye eğitilmiş işgücü ile cevap verilebileceğini savunurken; Spenner (1995), ise teknolojinin iş gücünü vasıfsızlaştırdığını savunmuştur.¹ çokuluslu firmalar üzerinden yönetilen, kitlesel üretime dayalı ve standart bir iş planı artık teknolojik gelişmelerin gerisinde kalarak eski ekonomi adını almıştır. Esnek yaratıcı ve bilgi ekonomisinin gereklerine uygun bir hizmet sektörü ortaya çıkmıştır. Esnek üretim rejiminin getirdiği yeni sistemde emeğin yabancılaşması tartışmaları sürmüştür. Bu dönemde daha önce ele alındığı üzere modernizmin paradigmaları yerini postmodern paradigmalara bırakmıştır. Örneğin klasik/modern anlamda denetimin yerini, "kültürel koordinasyon, içselleştirilmiş bir bağlılık ve işçilerin öz disipliniyle yürütölen bir emek sürecine bırakırken; hiyerarşinin yerini, ağların, sınırları ortadan kalkmış veya bir merkezi olmayan birimler" almıştır (Küçük, 2019: 140).

Küreselleşmenin tamamlayıcı özelliği olan yenilik, zamana uyum gibi söylemler üretim ilişkilerinin bir tezahürüdür. Vatandaş olarak algılanan bireyler, piyasa ekonomisi mantığı çerçevesinde müşteri olarak algılanmış ve şirket özne haline gelmiştir (Dikmen, 2011: 214). Bunun sonucunda kamu yararı düşüncesi ortadan kalkmış ve kar amacı ön plana çıkmıştır. İnsan unsurunun örgütlerde önemli olması; müşterileri memnun etmek için –örgütün/çalışanların/yapılan işin- ıktıları müşteriye sunması ve ona değer verdiğini göstermeye çalışmasıyla ilgilidir (Yıldırım, 2009b: 102-103). Çalışanlar açısından insani unsurların göz ardı edildiği üretim biçimleri mevcutken çıktıların insanların tatminini karşılayacak olması istenir. Çalışma hayatı artık hayatın her alanını kaplamıştır. Lafargue (1993), fazla çalışma olgusundan şikâyet ederek insanların, tembellik hakkını kullanarak tembellik yapmadan zamanlarını kendilerine harcamaları gerektiği üzerinde durmuştur.

Özgürlüğün bireysel oluşuna vurgu yapan esnek üretim tarzında değişime ayak uydurmak söylemi, bireyin üzerinde denetim yetkisini güçlü kılarak çalışanın hayatının her noktasını kontrol eden bir hal almıştır (Aytaç ve İlhan, 2008: 190). İnsanların hayatını rutinleştiren ve onlara iş dışında başka bir şey düşündürmeyen yeni üretim tarzı insanların iş dışında kendine ayırmaları gereken boş zamana da el koymuştur. Bağlayıcılık ve zorunluluktan uzak bir zaman olan (Aytaç, 2002: 232) boş zaman; özgürleşmeden denetime kadar olana zamana yayılmıştır. Fakat iş ile ilişkilendirilen boş zaman, çalışmayı yeniden üretmek için kullanılmış ve tüketim toplumunu yaratmıştır (Aytaç, 2004:

¹ Günümüzde fabrikalarda bilgisayarın tek bir tuşuna basarak tüm üretimi kontrol etmek mümkünken ve çocukların dahi bilgisayar kullandığını bildiğimize göre bu iddialardan bir sonuç çıkaracak olursak; ileri teknolojinin daha yüksek bir eğitim gerektireceği kanısı yanlıştır (Dikmen, 2003: 530).

116-117). Boş zamanlar için artık kültür endüstrisi yaratılmakta ve insanlar; televizyon, sinema, futbol büyük meblağların döndüğü sektörlere malzeme üretmektedir (Aytaç, 2005: 15-16).

5. DEĞERLENDİRME

Bilimsel gelişmeler sonrasında örgütsel yapıların, üretim araçlarının ve üretim biçimlerinin değişmesi sadece bir başlangıç olmuştur. Bu değişimlerin insan hayatına yansması ve kendi kurallarını getirmesi sonucunda insan yaşamı ekonomik, sosyal ve siyasal yönden birçok değişime uğramıştır. Aslında bu değişimin temelinde üretim tarzlarının değişmesi yatmaktadır. Her şeyin kendi zıttını yarattığı evrende basit üretim ve tüketim kalıplarından çıkılmakta, üretim ve tüketimle istenildiği şekilde hayata yön verilmekte ve bunu yaparken de fordizmin montaj hattı kullanılmaktadır.

İnsanların ihtiyaçlarının artması ve bu yönde ihtiyaçların karşılanması anlayışı beraberinde birçok kurumu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların yer aldığı kurum ve örgütler, sanayi çağının başlattığı ve kapitalizmi olgunlaştıran değişimle birlikte yeni yeni şekiller almaya başlamıştır. Tüketim toplumunu yaratan ve bunun temelinde fordist üretim anlayışı yatan kapitalizm, kurumları şekillendirmiştir. Sonuç olarak örgütlere insan unsurunu dâhil eden ve yönetim alanında klasik, neo-klasik gibi yaklaşımlardan tamamen kopmayan kurumsalcılık, fordizmin postfordizme evrilmesinde önemli rol oynamıştır

Çalışmada, fordizm ile ortaya çıkan mekanik düzenin çalışanlar için ne gibi sorunlar oluşturduğu, bilim ve teknolojiadaki gelişmeler ile bu sorunlar karşısında üretilen 'yeni' çözüm önerilerinin kurumsalcılık akımı ile ilişkisi ele alınmıştır. Modernizmin evrensel yönetim ilkeleri, örgütler üzerinde fordist üretim biçimi ile uyumlu bir biçimde çalışanların makine olarak algılanmalarına neden olmuştur. Diğer yandan ekonomik ve toplumsal açıdan karşılaşılan krizleri ortadan kaldırmak için örgütlerin çevre ile uyumu konusunda çalışmalar yapılmıştır. Örgütlerin çevresinden bağımsız olamayacağı konusunda uzlaşmaya varan teorisyenler, gelenek, mit, örf, adet gibi insana ait unsurları örgüt içerisine sokmaya çalışarak yeni kurumsalcı kuramı ortaya atmışlardır. Fordizm, bilimsel yönetim ilkelerinin gelişmesini sağlarken aynı zamanda klasik yönetim anlayışını da şekillendirmiştir. Klasik yönetim anlayışının eksikliklerini kapatma amacı taşıyan neo-klasik yönetim anlayışı da örgütlerdeki insan unsuruna biraz daha önem vermiş gibi görünmektedir. Fakat verilen önem aslında çalışanların verimliliğinin artırılması yönünde bir kaygı taşımaktan öteye gitmemektedir.

Postfordizm -yani kitle üretim yerine esnek üretim modeli- yeni bir üretim rejimini sunarak örgütlere modernizmin getirdiği kapalılık, gizlilik, katılıktan uzaklaştırarak açıklık, şeffaflık, esneklik gibi yeni ilkeler sunmuştur. Temel olarak örgütlerin sürekliliğinin nasıl sağlanabileceği üretim krizleri ile nasıl baş edilebileceğine yönelik bu kaygı örgütlerin giderek birbirine benzemelerini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk aynı zamanda bir standartlaşma getirmiştir. İşte söz konusu standartlaşma örgüt çalışanlarını bir rutine çekmeye yetmiş ve iş hayatını anlamsızlaştırmıştır. Yapılan işin tekrarlardan ibaret olduğu döngü çalışanın işine ve dolayısıyla kendine yabancılaşmasını da beraberinde getirmiştir.

Postfordizmin örgütlere yönelik olarak geliştirdiği birbirini taklit etme özelliği (isomorphism) kamu ya da özel olsun örgütleri birbirine benzemeye zorlamıştır. Kuramsal açıdan Yeni Kamu İşletmeciliğinde net olarak görülen ve baskın olarak verimlilik, etkinlik, etkililik gibi günümüzdeki kavramların kullanılması da bu düşüncenin birer yansımalarıdır. Yönetimin doğasında insan unsuruna yer verilmeden çalışanların birer makine olarak algılanması; üretim krizlerine neden olsa da çalışanlara yönelik birtakım argümanlar da geliştirilmiştir. Bunlar arasında yer alan motivasyon, iş değiştirme, iş zenginleştirme vb. gibi sayısız kavramlar yeni kurumsalcılığın örgütlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik argümanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Postfordist üretim olarak adlandırılan; esnek üretim ve birikim rejimlerinin çalışanlar üzerindeki etkisi ise standartlaşma olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

- APAYDIN, F. (2009). “Kurumsal Teori Ve İşletmelerin Kurumsallaşması” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-22.
- AYPAY, A. (2001). “Örgütsel Analizde Teorik Gelişmeler: Yeni Kurumsalcılık” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 501-511.
- AYTAÇ, Ö. (2002). “Boş Zaman Üzerine Kurumsal Yaklaşımlar” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.
- AYTAÇ, Ö. (2004). “Kapitalizm Ve Hegemonya İlişkileri Bağlamında Boş Zaman”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(2), 115-138.
- AYTAÇ, Ö. (2005). “Kapitalizm ve Boş Zaman”, *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-22.
- AYTAÇ, Ö. ve İLHAN S. (2008). “Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni; Belirsizlik Sömürü ve Ahlaki Kriz”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 182-210.
- BOLAT, T, SEYMEN, O. A. (2006). “Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbiçimlilik”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 223-254.
- ÇETİN, H.(2003). İnsan ve Siyaset Siyasetin Psikolojik Temelleri, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- DİK MEN, A.A. (2003). “Standart Üründen Marka Standardizasyonuna”, Yeldan, E., şenses, F., Köse, A.H. (ed.), Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar (Korkut Boratav’a Armağan), İletişim Yayınları, Ankara, 515-538.
- DİK MEN, A.A.(2011). Makine İş Kapitalizm ve İnsan, Tan Yayınları, Ankara.
- DIMAGGIO, P.J. ve POWELL, W.W. (1983). “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields”, *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- DIMAGGIO, P.J. ve POWELL, W.W. (1991). “Introduction”, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (Ed.Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio), The University of Chicago Press, Chicago, 1-38.
- DENHARDT, R. B., ve DENHARDT, J. V. (2000). “The new public service: Serving rather than steering”, *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- DOğAN, K. C. (2017). “Postmodern Kamu Yönetiminin Kuramsal Temelleri erevesinde Yönetişim Yaklaşımı: Literatür Taraması”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 27-45.
- DÜLGAR, İ.P., ve TOSUN, İ. (2019) “Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımında İki Kırılma Noktası: Herbert Simon ve Kamu Tercih Okulu”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(47), 159-174.
- EREL, D., (2002). “Yeni Kurumsalcı Yaklaşım Örgütlerin Analizinde Bir Paradigma Değişimine İşaret Ediyor mu?”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 88-107.
- FİŐEK, K. (2005). Yönetim, Paragraf Yayınları, Ankara.
- FEDAİ, R. (2018). “Tarihsel Süreç İçinde Kamu Yönetimi Disiplinini Gelişimi”, *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(5), 119-133.
- GULICK, L. ve URWICK, L. (1937). POSDCORB, New York: Institute of Professional Administration.
- HAVEMAN, H.A. (1993). Mimetic Isomorphism and Entry Into New Markets. *Administrative Science Quarterly*, 38 (4), 593–627.

- HIRSCH Joachim (2004), “Fordist Güvenlik Devleti ve Yeni Toplumsal Hareketler”, (der. Simon Clarke), Devlet Tartışmaları Marksist Bir Devlet Kuramına Doğru, (ev): YILDIZ, İ., Ütopya Yay., Ankara, 175-192.
- GÜL, H. (2018). “Dijitalleşmenin Kamu Yönetimi ve Politikaları ile Bu Alanlardaki Araştırmalara Etkileri”, *Yasama Dergisi*, 1(36), 5-26.
- GÜLER, B. A. (1994). “Nesnesini Arayan Disiplin: Kamu Yönetimi”. *Amme İdaresi Dergisi*, 27(4), 3-19.
- KABOOLIAN, L. (1998). “The New Public Management: Challenging The Boundaries of the Management vs. Administration Debate”, *Public Administration Review*, 58(3), 189-193.
- KESKİN, N. E. (2006). “Türkiye’de Kamu Yönetimi Disiplininin Köken Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 39(2), 1-28.
- KÜÇÜK, Ö. (2019). “Endüstri Sonrası alışma İlişkilerinde Yapay Zekâ, Acımasız Rekabet Ve Su Önleme Politikası”, *Uluslararası Sular ve Tarih*, (20), 121-161.
- MARGLIN, S. A.(1996). “What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production”, in *Radical Political Economy: Exploring in Alternative Economic Analysis*, New York: Sharpe, 19-59.
- MAWHINNEY, T. C. (1992). “Total Quality Management And Organizational Behavior Management: An İntegration For Continual İmprovement”, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(3), 525-543.
- MEYER, J. W. (1977). “The Effects of Education as an Institution”, *American Journal of Sociology*, 83(1), 53-77.
- MEYER, J.W. ve Rowan, B. (1977). “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”, *The American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- MUMFORD, L. (1996). *Makine Efsanesi*, İnsan Yayınları, İstanbul.
- LAFARGUE P. (1993). *Tembellik Hakkı*, (ev): GÜNYOL, V., Telos Yayınları, İstanbul.
- ÖZCAN K. (2011). “Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonalite Tartışması” *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, 1(13), 297-324.
- RUMBERGER, R. W. (1995). “Technological Change and the Demand for Educated Labor”, Cornoy, M.(ed.), *International Encyclopedia of Economics of Education*, (in Second Edition), Elsevier Science, New York, 217-222.
- SAKLI, A. R. (2013). “Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- SAYILAR, Y. (2008). “Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Açısından Stratejik Seçim”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 219-249.
- SCOTT, W.R. (1987). “The Adolescence of Institutional Theory”, *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.
- SELZNICK, P. (1996). “Institutionalism ‘Old’ and ‘New’”, *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- SENNETT, R. (2010). *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerinde Etkileri* (ev): YILDIRIM, B., Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- SPENNER, K. (1995). “Technological Change and Deskilling”, M.(ed), *International Encyclopedia of Economics of Education*, (in Second Edition), Elsevier Science, New York, 222-227.
- ŞENER, H. E. (2007). “Kamu Yönetiminde Postmodernizm”, iç. *Kamu Yönetimi: Yöntem ve Sorunlar*, (Der: Prof. Dr. Şinasi Aksoy ve Doç. Dr. Yılmaz Üstüner) Nobel, Ankara, 31-47.

- VASCONCELOS, I.F.G. ve VASCONCELOS, F.C., (2003). “ISO9000, Consultants and Paradoxes: a Sociological Analysis of Quality Assurance and Human Resource Techniques”, *Revista de Administraion Contemporanea*, 7(1), 173-194.
- WILSON, Woodrow, (1961). “İdarenin İncelenmesi”, Woodrow Wilson Seçme Parçalar, ev, ABADAN, N., Türk Siyasi İlimler Derneği, İstanbul.
- YILDIRIM, M. (2009a). Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 380-397.
- YILDIRIM, M. (2009b). “Kamu Yönetiminde Yeni Bir İkilem: Yurttaş Odaklılık Ya Da Müşteri Odaklılık”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 99-115.