

ÖRGÜTSEL ALANDA MEŞRUIYET KAVRAMININ AÇILIMI: KURUMSAL VE STRATEJİK MEŞRUIYET

CONCEPT OF LEGITIMACY: INSTITUTIONAL AND STRATEGIC LEGITIMACY

Rabia Arzu KALEMCI
İpek Kalemci TÜZÜN

ÖZET

Bu çalışma, meşruiyet kavramını örgütsel alanda değerlendirmek üzere örgüt yazınındaki meşruiyet yaklaşımlarını tartışmaktadır. Çalışmada ki temel tartışma örgüt yazınında 'meşruiyet' kavramına yüklenen anlamlar ve bu anlamların örgütler için taşıdığı önemdir. Çalışmada örgüt yazını içinde ele alınan meşruiyet yaklaşımlarındaki hakim görüşleri sınıflandırılmış ve sınıflandırma sonucunda hangi meşruiyet tipinin örgütler için önceliğe sahip olabileceği tartışılmıştır. Bu çalışma makro bir perspektifle, ampirik olarak çalışılması çok güç olan meşruiyet kavramını örgütler açısından taşıdığı anlamlar itibarıyla sorgulamaya çalışmıştır.

ABSTRACT

This study discuss the approaches of legitimacy in organizational literature. Main argument of the study is given meanings of the concept 'legitimacy' and importance of these meanings for the organizations. Basic approaches about legitimacy in the organization literature had been classified and discussed which kind of legitimacy may have a priority for the organizations. With a macro perspective, this study tries to discuss the given meanings of legitimacy for the organizations, which is difficult to study empirically.

örgüt teorisi, meşruiyet, kurumsal
organization theory, legitimacy,

1. GİRİŞ

Tarihsel sürece baktığımızda meşruiyet olgusuna daha çok sosyolojik anlamlar yüklenildiğini görüyoruz. Max Weber meşruiyet kavramına çok önemli katkıları olan ilk sosyal kuramcılardan biridir (Ruef ve Scott, 1998: 877). Weber kendi çalışmasında, hem örgüt hem de devlet düzeyinde güç yapılarını meşruiyet kavramı içine dahil ederek meşruiyet kavramını incelemiştir. Diğer bir deyişle Max Weber, meşruiyet kavramını güç ve otorite sistemleri içerisinde değerlendirmiştir. Bununla beraber örgüt yazınına baktığımızda yazarların meşruiyet olgusunu açıklarken daha çok

Parsons'dan (1956) yararlandığı görülmektedir. Parsons (1956) meşruiyet olgusunu örgütsel aktörleri kısıtlamak, yapılandırmak ve yetkilendirmek üzere normatif ve bilişsel bir güç olarak göstermiştir. Parsons (1956) Weber gibi meşruiyet kavramını sadece güç sistemleri bağlamında değil kültürel ve kurumsal perspektifle değerlendirmiştir. Büyük sosyal yapıların özelleştirilmiş bir alt sistemi olarak, sınırlı kaynaklara dayandırmak üzere örgütler için temel hedefin toplumsal değerlere uyum göstermek ve bu anlamda meşruiyet kazanmak olduğunu çizmiştir.

Bu çalışma ise, meşruiyet kavramını örgütsel alanda değerlendirmek üzere örgüt yazınındaki meşruiyet yaklaşımlarını tartışmaktadır. Buradaki temel tartışmalardan biri örgüt yazınında meşruiyet kavramına yüklenen anlamlar ve bu anlamların örgütler için taşıdığı önemdir. Buna yönelik olarak öncelikle örgüt yazını içindeki meşruiyet açıklamalarına yer verilmiştir. Bununla birlikte örgüt yazını içinde ele alınan meşruiyet yaklaşımlarındaki hakim görüşler sınıflandırılmış ve sınıflandırma sonucunda hangi meşruiyet tipinin örgütler için önceliğe sahip olabileceği tartışılmıştır. Bu çalışma makro bir perspektifle, ampirik olarak çalışılması çok güç olan meşruiyet kavramını örgütler açısından taşıdığı anlamlar itibariyle sorgulamaya çalışmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ALANDA MEŞRUIYET KAVRAMI

Suchman'a (1995:572) göre, örgüt yazını içinde meşruiyet olgusu hakkında tam bir görüş birliğine varılmamıştır. Çoğu yazar ya da araştırmacı çalışmalarında meşruiyet olgusuna yer vermiş fakat tam olarak bu olgunun tanımını yapmamışlardır. Ashforth ve Gibbs (1990:177) çalışmalarında meşruiyeti problematik bir kaynak olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Örgüt kuramlarına baktığımızda ise, meşruiyet olgusuna daha çok kurumsallaşma, kaynak bağımlılığı ve popülasyon ekolojisi kuramının yoğun olarak vurgu yaptığı söylenebilir. Örgüt kuramlarında meşruiyet olgusunun ne doğrultuda ele alındığına geçmeden önce örgüt yazınında meşruiyet olgusunu ele alan birkaç araştırmacının meşruiyeti nasıl tanımladıklarını görmek faydalı olacaktır. Meşruiyetin kavramına, kabul edilebilirlik ve tasdik (Brown, 1997) aksi düşünülemezlik (*taken-for-grantedness*) (Meyer ve Rowan, 1977) akla uygunluk ve uyumluluk (Dowling ve Pfeffer, 1975) gibi anlamlar atfedilmiştir. Suchman (1995:573) ise meşruiyeti var olan ekonomik varlığın, sosyal sistemlerle yapılandırılan normlar, değerler, inançlar ve açıklamalar doğrultusunda, arzu edilen, uygun ve kabul edilebilir hareketleridir' olarak tanımlamıştır. Bununla beraber, meşruiyet sadece insanların örgütlere nasıl baktığını değil, örgütleri nasıl anladığını da içermektedir. Diğer bir deyişle, meşruiyet örgütün neyi nasıl yaptığını anlatan bir olgudur (Jepperson, 1991).

Meşruiyet olgusunu tarihsel anlamda ilk çalışan yazarlardan biri olan Parsons'ında (1956) vurguladığı gibi, meşruluk temel olarak, sosyal sistemin beklentisi doğrultusuna, sistemin normları ve değerleri ile örtüşmeyi gerektirmektedir. Yukarıda yapılan tanımlamalardan çoğu yazarın meşruluğa bilişsel ve kültürel uyumluk ile yaklaştığı görülmektedir. Aslında meşruiyet

olgusundaki bu yaklaşım kurumsal kuramcılarının da paylaştığı bir yaklaşımdır. Meyer ve Scott (1983), meşruluğu, örgütün kültürel çevre ile uyumunu sağlayan bir olgu olarak tanımlamışlardır; 'örgütsel meşruluk, örgütlerin varlığını, yerleşmiş kültürel özellikler ile açıklama getirir' (Meyer ve Scott, 1983: 201). Yeni kurumsalcı yaklaşım olarak da adlandırılan bu yaklaşım içerisinde, örgütlerin biçimsel yapılarını etkileyen meslekler, uygulamalar ve teknoloji gibi faktörler vardır. Bu faktörler, toplumda kurumsallaşır ve mit işlevi görmeye başlarlar. Bu mitler ise, etkinliğe ve etkililiğe olan katkısı sorgulanmadan örgüt yapılarına yansıtılır. Böylece, örgütler sadece karlılık ve etkinlik hesapları yapmak yerine kurumsal analiz açısından çok önem taşıyan meşruiyeti kazanmaya çalışırlar (Meyer ve Rowan, 1977; Scott 1991). Diğer bir deyişle örgütsel meşruiyet örgüte atfedilen değerlerin bir derecesini ifade etmektedir.

Bu şekilde bakıldığında yeni kurumsalcıların meşruiyeti topluma içerilmiş bir kavram olarak ele aldıkları ve örgütün devamlılığı ve güvenilir olması için ön koşul saydıkları söylenebilir. Diğer taraftan örgütler sadece örgütsel varlıklarını devam ettirmeyi mi amaçlarlar ya da her örgüt için toplumun tümü tarafından kabul görmek birincil hedef midir? İşte bu sorular örgüt yazını içerisinde de sıkça tartışılan, örgütlerin değişik amaçlar içerisinde meşruiyeti stratejik ya da kurumsal olarak gördüklerine işaret etmektedir. Çünkü bazı örgütler, toplum tarafından aktif yerine pasif bir onayı yeterli görebilir (Suchman, 1995). Örgüt yazını içinde meşruiyeti stratejik olarak ele alanlar (örn; Ashforth ve Gibbs, 1990, Dowling ve Pfeffer, 1975, Pfeffer, 1981, Pfeffer ve Salancik, 1978) yönetsel açıdan bakmak üzere toplumsal desteği araçsal olarak görmüşlerdir. Diğer taraftan daha önce de belirtildiği üzere kurumsalcı gelenekte, (örn; DiMaggio ve Powell, 1983, Meyer ve Rowan, 1991, Meyer ve Scott, 1983, Zucker, 1987) meşruiyeti örgütsel devamlılığı sağlayan ve olmazsa olmazlar arasında göstermişlerdir. Bununla beraber meşruiyeti net olarak belirtmese de kaynak bağımlılığı kuramının meşruiyeti stratejik değerlendiren ve bu anlamda meşruiyeti araçsal olarak gören yaklaşımları vardır. Kaynak bağımlılığı kuramının temellerini atan Pfeffer ve arkadaşlarının çalışmalarında örgütleri koalisyonlar olarak göstermeleri ya da yönetim kurullarına sembolik kişilerin girmesi gibi örnekler vermeleri, meşruiyeti araçsal olarak gösterdiklerinin bir göstergesi sayılabilir. Suchman (1995) çalışmasında bu tip yaklaşımları stratejik-meşruiyet olarak göstermiş ve stratejik-meşruiyetin örgütlerin işlevsel kaynaklara ulaşmak için bir araç olduğunu ve buna ek olarak bu tip çalışmalara bakıldığında meşruiyetin amaçsal ve hesaplanabilir yansıtıldığını belirtmiştir. Böyle bakıldığında stratejik meşruiyet yaklaşımı kaynak bağımlılığı kuramının meşruiyet yaklaşımını içine almaktadır. Çünkü, kaynak bağımlılığının tartışması içinde örgütlerin toplumun bütünü için meşru olması gerekmez, bunun yerine, kendi faaliyetlerini etkileyen ve kaynakları elinde tutan koalisyon grupları için meşru olması yeterlidir yaklaşımı hissedilmektedir (Pfeffer ve Salancik, 1978). Yani örgütlerin meşruiyeti paydaşlarına ve tedarikçilerine karşı bir araç olarak gördükleri de söylenebilir.

2.1.Meşruiyet Tipleri: Kurumsal ve Stratejik Bakış

Bu çalışma için yapılan literatür taramasında paydaşlık yaklaşımı ve meşruiyet yaklaşımı adı altında karşılaştırma yapan bir takım makaleler çıkmıştır. Bu makalelerin yayınlandıkları dergiler çoğunlukla muhasebe, finans ya da denetim başlıklı dergilerdir. Bu çalışmalarda meşruiyet yaklaşımı olarak yansıtılan yaklaşımın kurumsal meşruiyet anlamını içerdiği görülmüştür.

Paydaşlık kuramına göre, bir kurumun varlığı paydaşları tarafından kabulünü gerektirir. Kurum kendi aktivitelerini paydaşların onayını alabilmek için düzenler. Böylece sosyal inşa, örgüt ve onun paydaşları arasındaki diyalogun bir parçası olarak görülebilir (Gray ve diğerleri, 1995:53). Paydaşlar, örgütlerin ihtiyacı olan kaynakların kontrolü üzerinde yoğun bir etkiye sahiptirler. Paydaşın gücünü ise kaynak üzerindeki kontrol seviyesi belirler (Deegan, 2002). Böylece örgüt için kritik sayılabilen bir kaynağı kontrol eden bir paydaş olduğunda, örgüt de bu paydaşın taleplerini karşılamaya ya da tatmin etmeye yönelik davranışlar içine girecektir (Ullman, 1985). Böyle bakıldığında paydaşlık kuramının dünyayı daha çok yönetim gözüyle baktığını söylemek mümkündür (Gray ve diğerleri, 1995). Burada paydaş olarak belirtilen grup içerisinde örgütlerin çıkar ilişkisi olabilecek; insan kaynakları, sahipler, fon sağlayıcılar, mal ve hizmet tedarikçileri, müşteriler, politik çıkarlar, toplum ve fiziksel çevredir (Woodward, 1993).

Hem paydaşlık kuramı yaklaşımına hem de bu çalışmalarda meşruiyet yaklaşımı olarak yansıtılan yaklaşıma birlikte bakıldığında aslında her iki yaklaşımın da karşıt değil birbirini tamamlayıcı yaklaşımlar olduğu söylenebilir. Her iki yaklaşım da politik ekonomi yaklaşımı içinde değerlendirilebilir. Toplum örgütün finanssal ve diğer örgüt kaynaklarını etkileyebilir. Böylece örgüt çevresel performansı için bütün aktivitelerini meşru göstermek durumundadır (Gray ve diğerleri, 1995). Bu iki yaklaşım arasında ki temel fark paydaş yaklaşımının örgütün yönetsel aktivitelerinin ve raporlarının paydaşlarının ihtiyaçları ve gücü yönünde yönlendirirken (Ullman, 1985), meşruiyet yaklaşımının örgütün toplumla olan etkileşimine odaklanmasıdır. Diğer bir deyişle, meşruiyet yaklaşımı topluma bütünsel bakarken, paydaş yaklaşımı toplumda bir takım grupları diğerlerinden daha güçlü olarak görmektedir.

Literatürde yapılan bu karşılaştırmalara bakıldığında paydaş yaklaşımının örgüt kuramındaki kaynak bağımlılığı kuramının meşruiyet anlayışı, meşruiyet yaklaşımın ise, kurumsal kuramın meşruiyet yaklaşımı ile örtüştüğü söylenebilir. Bu da bizi yine meşruiyet kavramına stratejik ve kurumsal açıdan bakmaya götürecektir. Meşruiyete stratejik yaklaşanlar örgüt yöneticilerin gözüyle ‘dışarı’ ya odaklanırken, meşruiyete kurumsal yaklaşanlar toplumsal pencereden ‘içeri’ye odaklanmışlardır (Elsbach, 1994). Yine Deephouse ve Carter (2005) ise, örgütlerin meşru olma eylemlerini kurumsal ve örgütsel itibar olarak açıklamışlardır. Örgütsel itibar kavramının içinde imaj ve prestij gibi örgütün dışarıya karşı görünümünü etkileyen faktörler vardır. Deephouse ve Carter’ın (2005) çalışmasına göre, örgütsel

meşruiyet ve örgütsel itibar arasında fark vardır. Ruef ve Scott (1998) bu ayrımı, örgütsel statü karşılaştırmasına bağlamıştır. Çünkü, örgütsel meşruiyet zorlayıcı, normatif ve bilişsel boyutlarla sınırlandırılmak üzere geliştirilirken, örgütsel itibar hem bu boyutları hem de diğer örgütlerle karşılaştırılmaya zemin hazırlayacak eylemleri içeren bir kaynak niteliğini de taşıyabilir. Elsbach (1994) ise buna ilişkin olarak itibar yerine kurumsal bakış açısındaki meşruiyet yaklaşımını izlenim yönetimi ile karşılaştırmak üzere meşruiyet yönetimini sorgulamıştır. Burada belirtilen izlenim yönetimi de stratejik anlamlar taşımakla beraber kurumsal anlamdaki meşruiyet anlayışından farklılıklar göstermektedir. Diğer taraftan kurumsalcı yaklaşıma göre, meşruiyet kavramı örgütlerin örgütsel çevredeki davranışlarını anlamak için yararlı bir açılım sağlamaktadır. 'Örgütler geniş bir sosyal sistemin bir parçası olarak sosyal değerler arasında bir uyum sağlamaya ve de normlar dahilinde kabul edilebilir bir davranış arayışına girerler. Bu iki değer sistemine uygunluk olduğu zaman örgütsel meşruiyetten bahsedilebilir. Bu iki değer sistemi arasında bir kayma olduğunda ise, örgütsel meşruiyet tehlike altına girmiş olur' (Dowling ve Pfeffer, 1975:122).

Literatürdeki bu yaklaşımlardan yola çıkarak, örgütsel meşruiyetin iki boyutundan söz etmek mümkün olacaktır. Bunlardan biri, zorlayıcı, normatif ve bilişsel norm ve beklentilerden kaynaklanan sosyal kabullenirlik ve bir diğeri de örgütün mali açıdan sürekliliğini sağlamasına katkıda bulunabilecek finanssal kaygıları önde tutan, yoğun olarak paydaş beklentilerini karşılayabilecek stratejik ya da pragmatik meşruiyettir.

Örgütlerin toplumsal kabullenirlik adına meşru olma kaygıları kurumsal kuramın temel tartışması içerisinde yer almıştır. Daha önce de bahsedildiği gibi özellikle yeni kurumsal kurmacılar, verimli olmak adına örgütlerin sadece teknik çevre koşullarına uyum sağlamasının yeterli olmadığını, verimliliği düşürse bile örgütün çevresindeki kurumlara karşı meşru olması gerektiğini savunmuşlardır (Meyer ve Scott, 1997). Bahsedilen bu kurumların içerisinde ise toplumun paylaştığı normlar ve değerler vardır. Diğer bir deyişle, kurumsal kuramcılar bu savlarının içinde toplumsal anlamda destek görmek vardır. Kurumsal kuramcılar, örgütün devamlılığını toplum tarafından kabul görme ve toplum tarafından desteklenme olarak yansıtmışlardır. Bu nedenle de örgütler eylemlerini toplumun gözünde meşrulaştırmaya çalışırlar. Kurumsal alan dediğimiz alanda bir çok dışsal faktörler vardır. Bu faktörler örgütün yapısını ve davranışını önemli ölçüde etkiler. Bahsedilen bu kurumsal baskılar sosyo-kültürel baskılara dayanmaktadır (Dacin, 1997).

Meşruiyetin toplumsal kabullenirlik boyutu, Suchman'ın (1995) çalışmasında belirttiği ahlaki ve bilişsel meşruiyet tipleri ile de açıklanabilir. Ahlaki meşruiyet içerisinde örgütsel aktivitenin, toplum aktörlerinin değerler sistemi ile inşa ettiği bir sosyal refah anlamı içermesi gerekmektedir (Suchman, 1995). Suchman'ın (1995) da belirttiği gibi bu tip bir meşruiyetin saf olarak çıkarlardan bağımsız kurgulandığını söylemek çok gerçekçi olmayacaktır. Fakat, bu tip bir meşruiyet anlayışı içinde kişisel çıkarların ağırlığı daha azdır.

Suchman'nın (1995) kurumsal bakış açısı ile paralellik gösteren bilişsel meşruiyet tipinde ise, kültürel modellerin açıklama getirdiği ve toplumda olmazsa olmazlara (*taken-for-grantedness*) dayandırılan bir meşruiyet yaklaşımı vardır. Böyle bir ortamın içinde ise, örgütlerin aktiviteleri, öngörülebilir ve anlamlı olacaktır. Bu şekilde bakacak olursak, örgütlerin hareket alanlarının kısıtlandığı bir durumla karşı karşıya geldiği söylenebilir. Örgütlerin sosyal aktörlerle birlikte anlamlandırıldığı bir sosyal dünya vardır ve çıkarları ne olursa olsun öncelikle bu sosyal dünyanın bilişsel olarak kurguladığı çevreye uyum göstermeleri gerekir.

Böylece, sosyal aktörler ve örgütler arasında görünmez bir anlaşma olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlaşmanın birinci maddesini ise paylaşılan değerlerin korunması oluşturmaktadır. Lindblom (aktaran; Deegan; 2002:293) meşruiyet tanımını ‘...bir kurumun değer sisteminin, parçası olduğu büyük sosyal sistemin değerleri ile uyum gösterdiği zaman ortaya çıkan durum ya da statüdür. İki değer sistemi arasında farklılık çıktığında, kurumun meşruiyeti tehlikeye girer’ şeklinde yapmıştır.

Böyle bakıldığında, örgütlerin amaçları ne olursa olsun içinde buldukları sosyal değerlerden uzaklaştıkça yaşama sürelerini daraltabileceği sonucu da çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, kurumsal bakış açısı ile baktığımızda finanssal kaygıların önünde olan bir sosyal kaygının varlığı net olarak hissedilmektedir.

Diğer taraftan, meşruiyet yaklaşımları ele alındığında, kurumsal bakış açısı ile meşruiyeti kaynak olarak alan kaynak bağımlılığı ya da literatürde paydaş kuramı olarak geçen yaklaşımlar arasında bir takım farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür. Hatırlatmak gerekirse, kaynak bağımlılığı ve paydaşlık kuramı içerisinde, örgüt için hayati olabilecek bir kaynağın temini için, yöneticilerin meşru olma arayışları vardır.

Diğer bir deyişle, sosyal dünya tarafından gerek bilişsel ve gerek ahlaki olarak kurgulanan bir çevrede örgütlerin meşru olmamasına neredeyse seçim şansı tanımayan bir yaklaşım varken, diğer taraftan kendi seçimlerini yapabilen ve sadece kaynakları elinde tutan paydaşlarına karşı meşru olmayı yeterli gören bir yaklaşımın olduğu söylenebilir. Her iki yaklaşımında örgütsel devamlılığı öncül tuttuğu varsayılırsa, ve Suchman'nın (1995) bilişsel ve ahlaki meşruiyet tiplerindeki açıklamaları göz önünde bulundurulursa, kaynak bağımlılığı ve paydaş kuramının paylaştığı meşruiyet yaklaşımının yeterli olduğu söylenebilir mi? Bu soruya kurumsal kuramın yaklaşımı ile baktığımızda meşruiyeti kaynak temelli bir yaklaşımla değerlendirmenin pek mümkün olmadığı söylenebilir. Çünkü içinde bulunduğumuz dünyadaki kaynaklar tıpkı Parson'nın da (1956) altını çizdiği gibi toplumun kaynaklarıdır.

Örgütler, kaynaklarını ve varlıklarını sürdürebilme kapasitelerini sosyal olarak meşrulaşmış rasyonel unsurlarla entegre olarak sağlıyorlar ve verimlilik hedefinden bağımsız olarak, içinde buldukları kurumsal çevrenin çizdiği sınırlar dahilinde gerekli kaynakları elde edebilir, varlığını sürdürebilirler (Meyer ve Rowan, 1977). Bununla birlikte Suchman'nın

(1995) bilişsel olarak örgütün kamıksaması gerektiği bir takım olmazsa olmazlara uyum göstermemesi halinde örgüt ve sosyal dünya arasında ki aralığın boyutun genişleyeceğini ve örgütün içinde bulunduğu toplumda ki kabullenirliğinin tartışılır hale geleceğini belirtmiştir.

Böylece, bilişsel olarak kurgulanan sosyal çevre örgüt için fazla seçim bırakmamaktadır. Kaynak bağımlılığı kuramındaki stratejik meşruiyet yaklaşımını engelleyen bir bilişsel dünyanın varlığı söz konusudur. Böylece örgütlerin sadece kaynakları elinde tutan paydaşlardan önce toplumun bütünü için meşru olması gerekir yaklaşımı elde edilmektedir. Bu durumda, örgütlerin, kurumsal kuramın yaklaşımına paralel olarak amaçları ne olursa olsun bilişsel ve ahlaki anlamda bir meşruiyet kazanmaları gerekmektedir. Kanımızca buna aksi düşünülemezlik meşruiyet de denebilir. Öncül olarak bu tip bir meşruiyete sahip olunduktan sonra, diğer sektörel, popülasyon ve bağımlılık kavramlarının içinde yer alan pragmatik meşruiyet tipinden söz edilebilir. Diğer bir deyişle, pragmatik meşruiyet tipinin bile toplumsal norm ve kurallara uygun olması ve kendi içinde kurgulandığı dünyaya ters düşmemesi gerekir. Yukarıda da bahsedildiği gibi örgüt ve toplum arasında olan gözle görünmez ve tartışılması düşünülmez anlaşmaya uygun bir meşruiyet sağlandıktan sonra örgütler amaçlarına uygun olarak pragmatik ya da stratejik meşruiyet kazanmaya çalışabilirler. Dolayısıyla öncül olan örgütlerin kurumsal anlamda meşru olmasıdır.

Önerme 1: Örgütler içinde buldukları alanda varlıklarını sürdürdürebilmeleri için öncelikle kurumsal anlamda meşruiyeti sağlamalıdır.

Çalışmada temel tartışma hangi meşruiyet yaklaşımın örgüt için daha hayati olduğudur. Çünkü örgütleri içerisinden ayırmanın mümkün olmadığı sosyal dünya, örgütlerin stratejik tercihlerini ve hareket alanlarını sınırlandırmaktadır. Suchman (1995) pragmatik meşruiyet tipini, örgütlerin karşı karşıya kaldığı kurumlar için kişisel çıkarlar ve bir takım hesaplamalar dahilinde meşru olmaya dayandırmış ve daha çok materyal anlamda güç bağımlı ilişkileri içerdiğinden bahsetmiştir. Nitekim bu da kaynak bağımlılığının meşruiyet yaklaşımı ile örtüşmektedir. Fakat kaynak bağımlılığının ya da Suchman'ın (1995) stratejik meşruiyeti içeren pragmatik meşruiyet anlayışı içinde bu yaklaşımın örgütsel devamlılığı sağlaması açısından doyurucu bir açıklama getirdiğini söylemek pek mümkün değildir. Bu yaklaşımların içinde, örgütlerin kaynakları elinde tutmak ve çıkarlarını korumak adına meşru olmayı yeterli gördükleri ve bu şekilde devamlılıklarını sağladıkları belirtilmiş fakat, toplumun bütünü için meşru görünmemenin maliyeti ile ilgili her hangi bir çerçeve çizilmemiştir. Yani toplumun bütünü için meşru olmayan örgütlerin yaşam süreleri ile ilgili bir yaklaşıma rastlanılmamıştır. Diğer taraftan, bu tip net bir örnek olmamakla birlikte öne sürdüğü argümanlar göz önüne alındığında kurumsal meşruiyet bakış açısının nispeten ayaklarının daha iyi yere bastığı söylenebilir.

Kurumsal anlamdaki meşruiyeti örgütler için öncül olarak gösterdikten sonra, örgütlerin stratejik anlamda meşruiyet kazanma kaygılarını tartışmak yararlı olacaktır. Nitekim Ruef ve Scott (1998),

meşruiyeti sektörel anlamda ele almış ve hastaneleri incelemek üzere meşruiyete atfedilen bütün değerlerin eşit öneme sahip olmadığını belirtmişlerdir. Mesela sağlık sektörü içinde hastanelerin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra zorlayıcı baskılardansa normatif anlamda meşruiyete değer verildiğini göstermişlerdir. Buna ek olarak, zaman ve dönem içinde meşruiyet boyutlarının değişeceğini belirtmişlerdir.

Önerme 2: Kurumsal anlamda kazanılan meşruiyet ile stratejik anlamda kazanılan meşruiyet zaman boyutu açısından farklılık gösterir.

Diğer bir deyişle, bugün örgütleri meşru olmaya iten baskılar belirli bir zaman sonra değişebilir yerine başka baskılar gelebilir. İşte bu noktada yukarıdaki kurumsal olarak ele alınan aksi düşünülemez meşruiyetin farkı ortaya çıkmaktadır. Çünkü paydaş kuramı ve kaynak bağımlılığı yaklaşımındaki meşruiyet kazanma anlayışı zaman boyutunda değişiklik gösterebilecek meşruiyet anlayışıdır. Halbuki Önerme 1'de kurumsal olarak yansıtılan meşruiyet yaklaşımı burada belirtilen stratejik meşruiyet yaklaşımına göre zaman açısından daha fazla bir sürekliliği öngörmektedir. Yani, kurumsal anlamda örgütleri meşru olmaya iten güçlerin, sektördeki dalgalanmalar gibi kısa zaman dilimi içinde gerçekleşen değişimlerden daha zor değişmesi beklenir.

Önerme 3: Örgütleri, kurumsal anlamda meşruiyet kazanmaya iten baskılar stratejik anlamda meşruiyet kazanmaya iten baskılara nazaran daha zor değişim gösterirler.

Nitekim burada aktörün rolü meşruiyetin hangi anlamlarda kazanıldığına dair bir rehber niteliği taşıyabilir. Daha önce de belirtildiği gibi örgütlerin kazanması gereken bilişsel ve ahlaki meşruiyet olgusu gözle görünmez daha doğrusu herhangi bir aktörün fiilen bir eyleminin olmadığı bir durumdur. Fakat, yukarıda da belirtilen bazı örgüt kuramcılarının da çalışmalarında yer alan, kurumsal bakış açısındaki meşruiyet yaklaşımı ile örgütsel itibar (Deephouse ve Carter, 2005), örgütsel statü (Ruef ve Scott, 1998) ve izlenim yönetimi (Elsbach, 1998) gibi karşılaştırmalardaki bütün meşruiyet açımları içinde aktörün varlığı ve eylemleri söz konudur. Aktörün varlığının hissedildiği tüm meşruiyet çabaları yine kaynak bağımlılığı kuramı ve paydaşlık kuramında ki stratejik meşruiyet anlayışı içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla nihayetinde bu çalışmada kurumsal bakış açısı ile kurgulanan meşruiyet anlayışı, kaynak bağımlılığı ve paydaşlık kuramı ile kurgulanan meşruiyet anlayışını aktörün varlığının hissedildiği ve aktörün varlığının hissedilmediği meşruiyet anlayışı olarak sınıflandırmak olası gözükmemektedir. Böylece bir tarafta aktörün varlığının olmadığı ve olması da zaten beklenmeyen bilişsel ve ahlaki olarak kurgulanan bir meşruiyet varken diğer tarafta aktörün varlığının hissedildiği ve olması beklenen kendiliğinden olmayan, belirli stratejilerle kazanılmaya çalışılan bir meşruiyetten bahsetmek mümkündür.

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada öncelikle meşruyet kavramının örgütsel alandaki tanımlamalarına yer verilmiş ve örgüt yazınında meşruyet kavramının ele alınmış biçimleri irdelenmiştir. Bir yanda kurumsal bakış açısı ile tanımlanmaya çalışılan bir meşruyet anlayışı varken diğer tarafta pragmatik kurgulanmış stratejik meşruyet anlayışının olduğu saptanmıştır. Literatürde çoğu araştırmacının da sıklıkla belirttiği gibi meşruyet olgusu ampirik olarak çalışılması pek kolay bir yapıya sahip değildir. Bu çalışmada kurumsal olarak belirtilen meşruyet anlayışı bu anlamda stratejik meşruyet anlayışına göre ampirik çalışması daha zor bir niteliğe sahiptir. Nitekim meşruyeti ampirik olarak çalışan çalışmalara bakıldığında da (örn; Ruef ve Scott, 1998) daha çok stratejik yaklaşımın mevcut olduğu görülebilir. Bu çalışmada bilişsel ve ahlaki anlamda kurgulanan meşruyet yaklaşımının kurumsal meşruyet olarak adlandırılma sebebi kurumsal kuramın daha çok bu tip bir anlayışı benimser duruş sergilemesindedir. Bu durum, kurumsal kuram içinde meşruyete stratejik anlamlar yüklenmediği anlamına gelmemektedir. Nitekim örgütlerin gerek öykünmecisi gerekse normatif baskılarla eşbiçimlilik göstermesi de aktörün içinde bulunduğu stratejik bir tercih olarak değerlendirilebilir. Fakat burada kurumsal olarak adlandırılan meşruyet daha çok kurumsal kuramın aksi düşünülemezlik ilkesi ile örtüşmektedir. Diğer tarafta ise aktörün varlığının hissedildiği, kaynak bağımlılığı ve paydaşlık kuramının meşruyete bakışı durmaktadır.

Bu çalışma ise, literatürü incelemek üzere kurumsal anlamda ki meşruyetin örgütler için öncül ya da aksi düşünülemez olduğunu savunmaktadır. Fakat burada altı çizilmesi gereken önemli nokta kurumsal olarak adlandırılan meşruyet yaklaşımının ne örgütler ne de toplum tarafından hissedilir olmasıdır. Yani toplum ve örgüt arasında gözle görülmeyen ve hiç bir zaman sorgulanması gündeme gelmeyen bir anlaşma söz konusudur. Örgüt bu anlaşmaya uyum göstermediğinde varlığını devam ettirmesi söz konusu olmayacaktır. Bununla birlikte Önerme 1’de de belirtildiği gibi örgütlerin stratejik anlamda meşruyeti kazanmaları için öncelikle kurumsal anlamdaki meşruyete sahip olmaları gerekir. Diğer bir deyişle kaynak bağımlılığı kuramında ki gibi sadece paydaşlarına karşı meşru görünmeyi amaçlayan stratejik anlamlı meşruyet yaklaşımı değerler ve normlarla yüklü kurumsal anlamda meşruyeti kazanmadığı sürece amacına ulaşmayacaktır.

Çoğu örgüt kuramcılarının çalışmalarında da belirtildiği gibi meşruyet kavramı içerdiği anlam itibarıyla ampirik çalışılması zor bir niteliğe sahiptir. Bu çalışmada sunulan önermeler sırasıyla örgütler için hangi tip meşruyetin öncül olduğu, zaman boyutu açısından hangi tip meşruyetin daha uzun vadeyi yansıttığı ve son olarak da örgütleri meşru olmaya iten güçlerin hangi tip meşruyette daha zor olduğu belirlenmiştir. Bu önermelerin ampirik olarak çalışılması ancak meşruyeti ölçme tekniklerinin geliştirmesi ile sağlanabilir. Örgütsel meşruyeti ölçebilecek bir ölçek geliştirildiğinde belirtilen bu önermeler sınanabilir ve bu anlamda örgüt yazınında meşruyeti ampirik olarak ele alan, çok sık rastlanmayan bir çalışma ortaya çıkabilir.

KAYNAKÇA

1. Ashforth, B.E. ve Gibbs, B.W. 1990. The double-edge of organizational legitimation. **Organizational Science**, 1:177-194.
2. Brown, A.D. 1997. Narcissism, identity, and legitimacy. **Academy of Management Review**, 22:643-686.
3. Dacin, M.T. 1997. Isomorphism in Context: The Power and Prescription of Institutional Norms. *Academy of Management Journal*, 40(1): 48-81.
4. Deegan, C. 2002. Introduction-the legitimising effect of social and environmental disclosures-a theoretical foundation. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, 15(3): 282-311.
5. Deephouse, D.L. ve Carter, S.M. 2005. An Examination of Differences Between Organizational Legitimacy and Organizational Reputation. **Journal of Management Studies**, 42:229-360.
6. DiMaggio, P.J. ve Powell, W.W. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**, 1991, University of Chicago Pres, Chicago:63-82.
7. Dowling, J. ve Pfeffer, J. 1975. Organizational Legitimacy: social values and organizational behaviour. **Pacific Sociological Review**, 18(1): 122-126.
8. Elsbach, K.D. 1994. Managing organizational legitimacy in the California cattle industry: The construction and effectiveness of verbal accounts. **Administrative Science Quarterly**, 39:57-88.
9. Gray, R., Kouhy, R. ve Lavers, S. 1995. Corporate social and environmental reporting-a review of the literature and longitudinal study of UK disclosure. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 18(2):47-77.
10. Jepperson, R.L. 1991. Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**, University of Chicago Pres, Chicago:143-163.
11. Meyer, J.W. ve Rowan, B. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. **American Journal of Sociology**, 83:440-463.
12. Meyer, J.W. ve Rowan, B. 1991. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. In W.W. Powell & P.J. DiMaggio (Der), **The new institutionalism in organizational analysis**: 41-62. University of Chicago Press, Chicago.
13. Meyer, J.W. ve Scott, W.R. 1983. **Organizational Environments-Rituals and Rationality**. Sage, Beverly Hills-CA.
14. Parson, T. 1956. Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations-I-II. **Administrative Science Quarterly**. 1: 63-85, 223-239.

15. Pfeffer, J., ve Salancik, G.R. 1978. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. *Harper ve Row Yayınları*. New York.
16. Pfeffer, J. 1981. **Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms**. In L.L. Cummings & B.M. Staw.
17. Ruef, W.W. ve Scott, W.R. 1998. A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments. *Administrative Science Quarterly*, 43:877-904.
18. Scott, W.R., 1991, 'Unpacking Institutional Arguments', **The New Institutionalism in Organizational Analysis**, University of Chicago Pres, Chicago:164-182.
19. Suchman, M.C., 1995, 'Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches', *Academy of Management Review*, 20:571-610.
20. Woodward, D.G., Edwards, P ve Bikrin, F. 1996. Organizational Legitimacy and Stakeholder Information Provision. *British Journal of Management*, 17:329-347.
21. Ullman, A.A. 1985. Data search of a theory: a critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and academic performance of U.S. firms. *Academy of Management Review*, 10 (3):540-547.
22. Zucker, Lynne, G., 1987, 'Institutional Theories of Organizations', *Annual Review of Sociology*, 13:443-464.