

Örgütsel Uygulamaların Yayılımında Kurumsal Etkiler: Muğla İlinde Mavi Bayrak Çevre Ödülünün Yayılımı Üzerine Bir Araştırma*

Institutional Influences in the Diffusion of Organizational Practices: A Research on the Diffusion of the Blue Flag Environmental Award in Muğla

 Ezgi ÇAK†

 Serkan DİRLİK‡

Makale Geliş Tarihi / Received : 19.05.2021
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 28.06.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Bu çalışmada, Muğla ilinde faaliyet gösteren ve biri başvuru aşamasında olan Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip 30 kurumun yöneticileri ile yapılan görüşmeler çerçevesinde Muğla ilinde Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımı, yeni kurumsalcı kuramın yayılım konusundaki temel mekanizmaları açısından sorgulanmıştır. Araştırmanın genel olarak bulguları Mavi Bayrak çevre ödülünün Muğla ilindeki yayılımında zorlayıcı etkilerin değil, taklitçi ve normatif etkilerin bu ödülün yayılımındaki rolüne işaret etmektedir. Araştırma bulguları, ekonomik nedenlerden ziyade sosyal uyum için Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip olunmak istendiğini destekler niteliktedir. Ayrıca, araştırma bulguları yayılımda kültürel-bilişsel etkilerin ağırlığının yerini zamanla normatif etkilere bırakabileceğine de işaret etmektedir. Araştırmada bu ödülün yayılımıyla ilgili ileride yapılabilecek incelemelerin neler olabileceğini de ifade edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Yayılım, Kurumsalcı Yaklaşım, Mavi Bayrak, Muğla*

Abstract

In this study, the diffusion of the Blue Flag environmental award in Mugla was questioned in terms of the basic mechanisms of the new institutionalist theory on the diffusion, based on the interviews made with the managers of 30 institutions, one of which was still in the application process, operating in Mugla Province and awarded the Blue Flag environmental award. The findings of the study in general point to the role of imitative and normative effects in the diffusion of the Blue Flag environmental award in Mugla Province, not to the role of coercive effects. The research findings support the desire to have the Blue Flag environmental award for social obligation rather than economic reasons. In addition, research findings indicate that the weight of cultural-cognitive effects in diffusion may be replaced by normative effects over time. In the research, it was also stated what further research could be regarding the diffusion of this award.

Keywords: *Diffusion, Institutional Approach, Blue Flag, Muğla*

*Bu çalışma Ezgi Çak'ın Doç. Dr. Serkan Dirlik danışmanlığında tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Tez çalışması, proje olarak Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 17/271 proje numarası ile desteklenmiştir. Destekleme süreci boyunca ilgilerinden ötürü bilimsel araştırma projesi koordinasyon birimindeki yetkililere teşekkür ederiz. Ayrıca bu çalışmanın ilk versiyonu, 10. Örgüt Kuramı Sempozyumu'nda sunulmuştur. Çalışmanın sempozyumdaki tartışmacısı Doç. Dr. Hakan Sezerel'e katkıları için teşekkür ederiz. Ayrıca bu araştırma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 27.07.2018 tarihli 180137 protokol ve 126 karar numarası ile bilimsel araştırmalar etiği açısından uygun bulunmuştur.

†İşletme Bilim Uzmanı, ezgieda35.ea@gmail.com

‡Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sdirlirk@mu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Çak, E & Dirlik, S. (2021). Örgütsel Uygulamaların Yayılımında Kurumsal Etkiler: Muğla İlinde Mavi Bayrak Çevre Ödülünün Yayılımı Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(1), 1-14.

Extended Abstract

The topic of diffusion is one of the central issues of the new institutional theory and the effects of institutional mechanisms that impact the diffusion of practices, ideas and structures etc. in organizational fields have been investigated with many studies. (e.g., Mezas, 1990; Palmer, Jennings, and Zhou, 1993; Guler, Guillen and Macpherson, 2002; Sanders and Tuschke, 2007). Diffusion studies conducted with the perspective of institutionalism theory within empirical contexts in Turkey have also provided us with very important information on many issues (e.g., Özen, 2002; Erçek, 2004; 2006; Özen and Berkman, 2007; Topaler and Üsdiken, 2020). In this research, we also tried to understand the roles of institutional mechanisms in the diffusion of the Blue Flag environmental award including some mandatory practices that their owners must meet. The main purpose of our research was to evaluate the theoretical claims put forward by the new institutionalism theory in the context of the diffusion of the Blue Flag environmental award in Mugla. Within the scope of the research, interviews were conducted with 32 managers of 30 institutions that have the Blue Flag environmental award, including a total of 27 hotels one of which was still in the application process, a private beach, a holiday site and a municipal beach. When we analyzed the interviews, it was seen that the hotels that were awarded the Blue Flag environmental award in Mugla province received this environmental award not because of coercive influences, but because of imitative and normative influences. Almost all of the managers participating in the research, with the exception of the manager of the hotel which was still in the application stage, stated that they did not face any coercive pressure from the government or any organization to which they are dependent (e.g., travel agencies) to obtain a Blue Flag. The findings of this research also support the idea that receiving the Blue Flag environmental award is perceived as an indicator of adaptation to the social environment rather than of concerns about economic reasons. When we asked whether they thought that the absence of a Blue Flag award would reduce their market share, most of the executives (20 executives) stated that there would be no loss in their market share, or even if it would, it would have a very low level of impact. It can be stated that those who followed the first adopters of the Blue Flag environmental award imitated the pioneers they deemed prestigious or successful both in their near regions and nearby provinces. It can be stated that TÜRÇEV, which gives the Blue Flag award, provides training to the Blue Flag officers assigned from each hotel and gives a certificate at the end of this training, which has led to the formation of a professional group's norm that allows a common norm to be shared. It can be stated that among these professionals, receiving the Blue Flag environmental award is perceived as a social obligation in the sense that it is seen as a moral duty and this situation can be a source of normative pressure. Considering the claim that the normative pressures are related to an appropriate manner of behavior or things accepted as moral (Boxenbaum & Jonsson, 2008), it can be stated that having the Blue Flag environmental award is considered to be a normative responsibility by the Blue Flag officers in these hotels. The finding that while an application diffusing in an organizational field is adopted through imitation at first and that with increasing diffusion, a normative adoption also occurs, leading to more diffusion in turn indicates that the type of institutional influences affecting any diffusion can change over time. For further research, it may be useful to conduct detailed studies on the following issues regarding the diffusion of the Blue Flag environmental award in Turkey. First, it can be examined in more detail what institutional works have been performed by TÜRÇEV in the diffusion of the Blue Flag environmental award and how these institutional works affect especially the professionals who carry the norms into the organizations in the diffusion of the Blue Flag environmental award. Secondly, quantitative analyzes can be conducted to determine the factors affecting whether or not to receive the award and to investigate the factors explaining why some get into action early to receive this reward while some others get into action late to receive it on the basis of the categories of those who did not receive the Blue Flag environmental award, early recipients and late recipients. Third, it can be examined whether the Blue Flag award has a positive effect on the diffusion of other

environmental awards such as Green Star and Green Key, which emerged and spread after it, and whether it has a negative effect on the diffusion of previous ISO Quality Certificates. Thus, it can help us understand the interactions in the diffusion of different certificates. Fourth, in order to better understand the diffusion of the Blue Flag award, it would be beneficial to conduct a study covering different provinces, especially Antalya. Finally, it may be useful to question why the responsibility for the Blue Flag in hotels is followed not by a single department, but by different departments (Quality, Technical Service) and the meaning of this in terms of the explanations of the institutional research on the diffusion of organizational practices.

Giriş

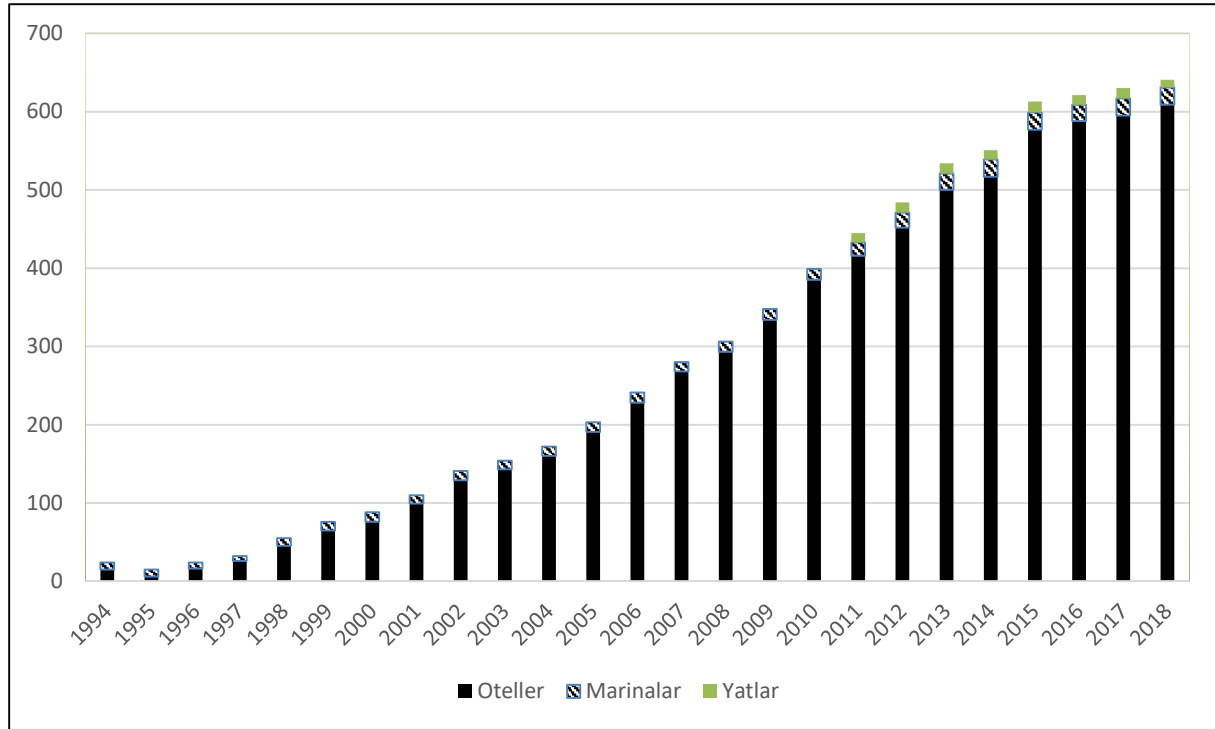
Yayımlı konu yeni kurumsalcı kuramın merkezi konularından biridir ve birçok araştırma ile uygulamaların, fikirlerin, yapıların vb. örgütsel alanlardaki yayılımına etki eden kurumsal mekanizmaların nasıl etkide buldukları araştırılmıştır (örneğin, Meziyas, 1990; Palmer, Jennings ve Zhou, 1993; Güler, Guillen ve Macpherson, 2002; Sanders ve Tuschke, 2007). Görgül bağlamları Türkiye’de olan kurumsalcılık kuramı bakış açısıyla yapılan yayılım araştırmaları da bize birçok konuda oldukça önemli bilgiler sağlamışlardır (örneğin; Özen, 2002; Erçek, 2004; 2006; Özen ve Berkman, 2007; Topaler ve Üsdiken, 2020). Bu araştırmamızda biz de sahip olanlar veya olmak isteyenler için karşılamaları gereken bazı zorunlu uygulamaları da bünyesinde barından Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımında, yayılım yazınındaki araştırmaların yapmaya çalıştığı gibi, kurumsal mekanizmaların rollerini anlamaya çalışıyoruz. Araştırmamızın temel amacı, yeni kurumsalcılık kuramının yayılım konusunda ortaya koyduğu kuramsal iddiaları, Muğla’da Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımı bağlamında değerlendirmektir. Mavi Bayrak çevre ödülünün Muğla’daki turizm tesislerinde yayılımını, kurumsalcı kuramın yayılım konusundaki temel görüşleri kapsamında açıklamayı hedefledik. Böylelikle Türkiye’deki yayılım konusuyla ilgili yazına ilave bir araştırma notu sağlamak istedik. Araştırmamızın özellikle bir örgütsel alanda yayılan bir uygulamanın başlarda taklitçi bir şekilde benimsenirken, yayılım arttıkça taklitçi benimsemenin yanı sıra normatif bir benimsemenin de oluşarak yayılımı arttırdığına ilişkin bulgulara işaret etmesinin, yayılıma etki eden kurumsal baskı türünün ağırlığının zamanla değişebileceğini göstermesi açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. İzleyen bölümde öncelikle Mavi Bayrak programı tanıtılmış ve Türkiye’de yayılımı hakkında bilgiler sunulmuştur. Daha sonra, Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımını açıklamak için başvuru kurumsalcı perspektifin yayılım konusundaki bazı temel çalışmaları değerlendirilmiştir. Yöntem bölümünde araştırmanın nasıl yürütüldüğü belirtilmiştir. Yöntem bölümünü takiben araştırmanın bulguları ortaya konmuştur. Çalışma, araştırma sınırlılıkların ve gelecek araştırmalar için dikkate alınabilecek önerilerin de belirtildiği sonuç bölümü ile sonlandırılmıştır.

1. Mavi Bayrak Çevre Ödülü ve Türkiye’de Yayılımı

Günümüzde 30’u Avrupa’da olmak üzere dünyada 49 ülkede uygulanmakta olan Mavi Bayrak Programı, 1985 yılında ilk olarak Fransa’da, 1987 yılından itibaren Avrupa ülkelerinde ve 2000 yılından itibaren ise Avrupa dışındaki ülkelere uygulanmaya başlamıştır. Mavi Bayrak, gerekli standartları taşıyan nitelikli plaj, marina ve yatlarla verilen uluslararası bir çevre ödülüdür. Temiz, bakımlı, donanımlı, güvenli ve dolayısıyla uygar bir çevrenin sembolü olarak görülen Mavi Bayrak Programı, Uluslararası Çevre Eğitim Vakfı (Foundation for Environmental Education (FEE)) tarafından uygulanmaktadır. Program, tatlı su ve deniz alanlarında sürdürülebilir kalkınmayı hedeflemektedir. Türkiye’de ise bu program 1993 yılında kurulan Türkiye Çevre Eğitim Vakfı (TÜRÇEV) tarafından yürütülmektedir. Mavi Bayrak Türkiye resmi internet sitesinde sunulan sayılar incelendiğinde, Türkiye’de Mavi Bayrak ödülünün yayılımının 1994-2018 arasında önemli bir gelişme kaydettiği belirtilebilir. Örneğin, 1994 yılında sadece 12 plaj ve 9 marina mavi bayrak ödülüne sahip iken, 2018 yılında 459 plaj, 22 marina ve 10 yatın Mavi Bayrak ödülüne sahip olduğu görülmektedir. Bu sayısal değerlere göre 24 yıl boyunca Türkiye’de Mavi Bayrak Ödülü alan toplam plaj, marina ve yat sayısı

yaklaşık 23.3 kat artmıştır ve Türkiye, plajlar açısından Mavi Bayrak Ödülü almada İspanya ve Yunanistan'dan sonra dünya üçüncüsü olmuştur. İzleyen şekilde Türkiye'de Mavi Bayrak Çevre ödülünün yayılımı görülmektedir. 1994-2018 yılları arasında Mavi Bayrak Çevre ödülü alan birimler tek tek ayrıştırılmıştır ve birim (başvuru yapan otel, yat ve marina) bazında yıllara göre Mavi Bayrak alan birimlerin sayısal deseni ortaya konmuştur.

Şekil 1. Türkiye'de Mavi Bayrak Sahipliğinin Kümülatif Sıklığı (Birim Bazında)



Kaynak: Mavi Bayrak Türkiye'nin resmi internet sitesindeki (http://www.mavibayrak.org.tr/tr/icerikDetay.aspx?icerik_refno=1) sunulan bilgilerden yararlanılarak yıllar bazında tek tek Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip birimler tespit edilerek bu makalenin yazarlarınca hesaplanmıştır.

Şekil 1.'den görüldüğü üzere otellerin Mavi Bayrak çevre ödülü benimsemesi 1996'dan itibaren sürekli artmıştır. 1994 yılında 15 tane otelin Mavi Bayrak çevre ödülü sahipliği söz konusu iken 2018'de 609 otel Mavi Bayrak çevre ödülü sahip olduğu tespit edilmiştir. Marinalarda ve yatlarda ise bu çevre ödülüne sahipliğinin sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Yatlarda Mavi Bayrak çevre ödülü sahipliği ise 2011'den beri söz konusudur.

2. Kurumsalcı Kuram Bakış Açısı ile Yayılım

Bir önceki bölümde aktardığımız bilgilerden anlaşılacağı üzere, Mavi Bayrak çevre ödülünün Türkiye'de benimsenmesinin, kurumsalcı yaklaşımın yayılım konusundaki görüşleri kapsamında değerlendirebilecek bir görgül zemin sağladığı düşünülmektedir. Yayılım konusu ile ilişkilendirebileceğimiz açıklamalar, kurumsalcı perspektif içerisinde öncü çalışmalarından beri yapılagelmektedir. Yeni kurumsal kuramın öncü çalışmalarından Meyer ve Rowan (1977), çalışmalarında yayılım konusunu merkezi ilgi yapmasalar da modern örgütlerdeki biçimsel yapının unsurlarının benimsenmesinin ve yayılımının nedenselliğini ve Mavi Bayrak çevre ödülü gibi dışsal bir değerlendirme kriterlerine örgütlerin niçin başvurduğunu açıklamışlardır. Yazarlara göre, modern örgütlerin çoğunun biçimsel yapıları bu örgütlerin kendi iş aktivitelerinin gerektirdiklerini yansıtmaktan ziyade önemli ölçüde kurumsal çevrelerine yerleşik, efsane işlevi gören kurumsallaşmış ürünler, hizmetler, teknikler, politikalar, programlar ve meslekler gibi kurumsallaşmış unsurları yansıtmaktadır ve birçok örgüt bu efsaneleri törensel bir biçimde benimsemektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 340-341, 344). Meyer ve Rowan'a göre, bu kurumsallaşmış unsurların örgütler tarafından benimsenmesinin

sonucunda eşbiçimlilik söz konusu olacak ve bu eşbiçimliliğin de örgütler için bazı önemli sonuçları olacaktır (Meyer ve Rowan, 1978: 348). Bu sonuçlar; dışsal olarak meşrulaştırılmış unsurları içermeleri, yapısal unsurların değerini göstermek için dışsal veya törensel değerlendirme kriterlerini kullanmaları ve istikrarlarını sürdürmeleridir (Meyer ve Rowan, 1978: 348-349). Meşru görülen kurumsal unsurları kendi biçimsel yapılarına dahil etmeleri, örgütlerin kendi meşruluklarını da arttıracak ve hayatta kalma ile gerekli kaynakları bulma şanslarını arttıracaklardır (Meyer ve Rowan, 1977: 350, 352). Belirtilen bu açıklamalara dayanarak, Mavi Bayrak çevre ödülü gibi dışsal bir değerlendirme sonrası sahip olunan bir sertifikaya sahip olma, bu ödüle sahip olanların kurumsal çevrelerindeki unsurlarla eşbiçimli hale gelmeleri ve bunu göstermeleri çabalarının bir sonucu olabileceğini belirtebiliriz. Peki herhangi bir uygulamayı (çalışmamızda bu Mavi Bayrak ödülü) benimsemeyi arttırarak aynı örgütsel alandaki örgütleri belli bir uygulamayı benimseme anlamında birbirine benzeştiren mekanizmalar neler olabilir? Yeni kurumsal kuram açısından örgütleri birbirine daha benzer hale getiren değişim, üç tane kurumsal mekanizma ile gerçekleşmektedir. Bu mekanizmalar politik etkiden ve meşruiyet probleminden kaynaklanan zorlayıcı eşbiçimlilik, belirsizliğe karşı standart cevaplardan kaynaklanan öykünmecilik ve profesyonelleşmeyle ilişki olan normatif eşbiçimlilik mekanizmalarıdır (DiMaggio ve Powell, 1983: 150). Zorlayıcı eşbiçimlilik, örgütlerin bağımlı oldukları diğer örgütler ve faaliyet gösterdikleri toplumdaki kültürel beklentiler tarafından örgütlere uygulanan hem biçimsel hem de biçimsel olmayan baskılardan kaynaklanır (DiMaggio ve Powell, 1983: 150). Örneğin vergi kanununun gerekliliklerini karşılamak gibi devletin zorunlu kıldığı uygulamaların yapılması veya örneğin standart raporlama sistemlerini uygulamayı zorlamak gibi örgütlerin ilişkili olduğu devlet kurumları dışındaki diğer örgütlerin zorlamasıyla uygulamaların benimsenmesi zorlayıcı eşbiçimlilikteki temel baskı örnekleri olarak belirtilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983: 150). Öykünmecilik eşbiçimliliğin kaynağı ise teknolojilerin yeterince iyi anlaşılmasından, amaçların yeterince açık olmamasından ve çevreden kaynaklanan belirsizliğe karşı örgütlerin daha meşru veya başarılı düşündükleri diğer örgütleri kendilerine model almalarına dayanmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 151, 152). Normatif eşbiçimlilik ise temel olarak profesyonelleşmeden kaynaklanır (DiMaggio ve Powell, 1991: 152). Mesleki eğitim ve uzmanlar tarafından üretilen bilişsel şablonların meşruiyeti ile profesyoneller arasındaki ağların gelişmesi normatif eşbiçimlilikte önemli unsurlar olarak gösterilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991: 152).

Belirtilen eşbiçimlilik mekanizmalarının yayılımdaki rolüne ilişkin ampirik kanıtlar sağlayan çeşitli çalışmalar da söz konusudur. Örneğin, Dobbin, Sutton, Meyer ve Scott (1993), içsel işgücü pazarındaki pratiklerin büyük ölçüde yasal çevredeki değişimlere bir cevap olarak yayıldıklarını tespit etmişlerdir (Dobbin vd., 1993: 421). Bir başka çalışmalarında aynı yazarlar (Sutton, Dobbin, Meyer ve Scott, 1994), sendikasıız ve saat ücretli işgören çalıştıran işverenlerin disiplin soruşturmaları ve uyuşmazlık çözümü prosedürlerini benimsemelerini incelemişler ve ilgili uygulamaların yayılımı üzerinde işyerindeki eşitlik için devletten kaynaklanan zorlayıcı baskının ve profesyonel istihdam ilişkileri uzmanları tarafından yapılan normatif baskının rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Sutton vd., 1994: 966). Sanders ve Tuschke (2007) ise, bir kurumsal çevre içerisinde güçlü muhalefetle karşılaşan uygulamaların içerisinde bir tanesinin yasal bir onay aldığıında muhalefet edilen uygulamalar arasındaki kabul oranında anlamlı bir artış olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalar zorlayıcı mekanizmaların yayılımdaki rolünü ortaya koymaktadır. Belirsizliğin taklitçiliği arttırarak örgütleri eşbiçimli hale getiren yayılımına neden olduğuna ilişkin belirtilebilecek örnek bir çalışma ise Tolbert ve Zucker'in (1983) çalışmasıdır. Yazarlar, herhangi yasal bir yaptırımın olmadığı şehirlerdeki belediyelerdeki kamu hizmeti prosedürlerinin yayılımını açıkladıkları çalışmalarında, erken benimseyenlerin teknik gerekliliklerle ilgili nedenlerden ötürü prosedürleri benimsediklerini, geç benimseyenlerin ise bulaşma (contagion) ile bu prosedürleri benimsediklerini ortaya koymuştur (Tolbert ve Zucker, 1983). Prosedürleri benimseyen belediyelerin sayısı arttıkça,

prosedürler kurumsallaşmakta ve prosedürlerin artan meşruluğu daha geç benimseyenler için bir itici güç olarak hizmet etmektedir (Tolbert ve Zucker, 1983: 35). Haveman (1993: 620, 622), farklı pazarlara girerek çeşitlenmede, pazardaki başarılı işletmelerin sayısı o pazara giriş davranışını pozitif etkilediğini ve özellikle büyük şirketlerin çok karlı yani çok başarılı gördükleri diğer büyük şirketleri rol model olarak onları taklit ettiklerini ortaya koymuştur. Hauschild (1993) ise, ortak yönetim kurulu üyeliklerinin şirket satın alımlarındaki taklitçilik baskısı olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur. Normatif baskının yayılımı nasıl etkilediğine dair ampirik kanıtlar sunan çalışmalara değinecek olursak, örneğin, firmalardaki finansal raporlama standartlarından sürekli akış yönteminin yayılımını inceleyen Mezas (1990), bu yöntemin yayılımını açıklamada uygulamalı iktisadın açıklamasının sınırlı olduğunu fakat kurumsalcı yaklaşımın açıklamasının ise yayılımı daha güçlü açıkladığını tespit etmiştir. Mezas (1990), belirli bir muhasebe yönteminin uygun bir yöntem olarak görülmesinde ve normatif baskı oluşturarak bu yöntemin yayılımında, çeşitli düzenleyici kurumlar ve örgütsel alan içerisindeki güçlü profesyonel kurumlar şeklindeki profesyonellerin rolünü göstermiştir. Galaskiewicz ve Burt (1991) da sosyal yapı içerisindeki aktörlerin sahip oldukları statü ve rol kümelerinin yapısal denkleminin yayılımda uyumdan daha önemli olduğunu tespit ederek, yayılımda normatif baskının önemini göstermişlerdir. Yayılımda kurumsal baskıların birlikte etkilerini ortaya koyan çalışmalar da söz konusudur. Örneğin Edelman (1992), eşit istihdam ve ekonomik fırsat hakkı yasasının örgütlerin yapısını etkilediği, yasaya uygun olarak örgütlerin ek birimler ve kurallar geliştirdiklerini ve zamanla kurumsallaşan birim kurma ve kural geliştirme pratiğinin yayılımda normatif bir baskı oluşturduğunu ortaya koymuştur. 1960’larda ABD’de bir örgütsel form olarak çok bölümlü yapının büyük işletmelerdeki yayılımını inceleyen Palmer, Jennings ve Zhou (1993) da zorlayıcı ve normatif kurumsal süreçlerin birlikte çok bölümlü yapının benimsenmesine neden olduklarını tespit etmişlerdir. Güler, Guillen ve Macpherson (2002), ISO 9000 kalite sertifikalarının uluslararası yayılımında, devlet ve çokuluslu şirketler gibi güçlü organizasyonların zorlayıcı etkilerinin, ülkeler arasındaki uyumlu ticaret bağlarından kaynaklanan zorlayıcı ve normatif taklit süreçlerinin etkilerinin ve ticarete rol eşdeğerliği ile üretilen rekabet temelli taklitçiliğin etkilerinin olduğuna ilişkin ampirik kanıtlar sunmuşlardır.

Çalışmamızda yayılım konusunda etkileri olduğu yukarıdaki araştırmalarca ortaya konan bu kurumsal süreçlerin Mavi Bayrak sertifikası almayı etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Bir başka ifadeyle, Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip olmak açısından örgütleri birbirine benzeştiren bu yayılımı arttıran kurumsal baskıların bu yayılımdaki etkilerini sorgulanmak bu çalışmanın temel hedefidir. İzleyen bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın görgül zeminini oluşturacak bilgiler, görüşme yöntemi ile Muğla ilinde Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip otellerin yöneticilerinden sağlanmıştır. Muğla ilinde 2016, 2017, 2018 yılları boyunca kesintisiz olarak Mavi Bayrak çevre ödülü almış toplam otel ve belediye plajı sayısı 98’dir. Araştırma kapsamında biri başvuru sürecinde olmak üzere toplam 27 Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip otel, bir özel plaj, bir tatil sitesi ve bir belediye plajı olmak üzere toplam 30 Mavi Bayrak sahipliği bulunan birimin 32 yöneticisi ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşülen 32 yöneticinin 25’i erkek, 7’si kadındır. Mülakat yapılan yöneticilerin biri kalite takım lideri ve 10’u kalite müdürü olmak üzere 11’i ilgili kurumun kalite birimlerinde görev yapmaktadır. Yöneticilerden biri teknik servis müdür yardımcısı ve yedisi teknik müdür olmak üzere sekiz yönetici de kurumların teknik birimlerinde görev yapmaktadırlar. Dört yönetici kurumların üst yönetimlerinde yer almaktadır. Bunların biri işletmenin sahibi, biri yönetim kurulu başkanı, biri genel müdür ve biri de genel müdür yardımcısıdır. İki yönetici de operasyon müdürü olarak görev yapmaktadırlar. Geri kalan altı yönetici ise farklı unvanlarda yönetici pozisyonlarında çalışmaktadır. Görüşülen bütün yöneticiler aynı zamanda ilgili kurumun Mavi Bayrak sorumlusudur ve Mavi Bayrak eğitim

sertifikaları vardır. Mavi Bayrak ödülüne sahip otellerden ikisinin iki yöneticisi ile görüşülmüştür. Bu 29 birimin (başvuru aşamasındaki otel hariç) Mavi Bayrak çevre ödülü alma ortalaması 11 yıldır. En eski Mavi Bayrak ödülüne sahip olan birimler 23'er yıldır sahipken, en yenileri 3'er yıllıktır. 32 yöneticinin ikisi haricindeki bütün mülakatlar ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Diğer ikisinde ise ayrıntılı olarak cevaplar not edilmiştir. İki birim haricindeki 28 birimin yöneticileri yapılan mülakatların ortalama süresi yaklaşık olarak 29 dakikadır (En az: 10 dakika, En fazla: 64 dakika). Görüşmeler 15 adet açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu temelinde gerçekleştirilmiştir. Mülakatta sorulan sorular Ek 1.'de sunulmuştur. Fakat mülakatlarda bazı konularla ilgili daha fazla bilgi edinmek için görüşmenin gidişatına göre ek sorular da sorulmuştur. Yapılan görüşmeler yazıya aktarıldıktan sonra cevaplar okunmuş ve Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımında kurumsalcı yaklaşımda belirtilen mekanizmaların rolleri konusundaki örüntüler yakalanmaya çalışılmıştır. İzleyen bölümde araştırmanın temel bulguları sunulmuştur.

4. Bulgular

Yaptığımız görüşmeleri genel olarak değerlendirdiğimizde, Muğla ilinde Mavi Bayrak çevre ödülü alan kurumların zorlayıcı baskılar nedeniyle değil taklitçi ve normatif etkilerden ötürü bu çevre ödülünü aldıkları yönündedir. Başvuru aşamasındaki otelin yetkilisi haricindeki, araştırmaya katılan yöneticilerin hemen hemen hepsi Mavi Bayrak almaları yönünde devletten veya bağımlı oldukları herhangi bir örgütten (örn. tur operatörleri) zorlayıcı bir baskı görmediklerini belirtmişlerdir. Seyahat acentelerinin kontrol listelerinde bu ödülün listelendiğini fakat acentelerin bu ödüle sahip olmayı zorlamadıklarını belirtilmiştir. Araştırmaya katılan bazı yöneticilerin böyle bir baskının olup olmadığını sormuş olduğumuz soruya (Bakınız Ek 1., Soru 10) ve mülakatlar esnasında bu konuyu daha iyi anlamak için sormuş olduğumuz ek sorulara (örneğin, devlet teşviki veya zorlaması ya da tur operatörlerinin gibi kurumların mavi bayrak alınmasında bir zorlayıcılığı var mıdır?) vermiş oldukları yanıtların bazıları şöyledir:

“Hayır olmadı. (SD: Mavi Bayrağın olmaması durumunda acentelerin yaptırımları vesaire olur muydu?) Olmazdı. Çünkü Mavi Bayrak biraz da isteğe bağlı yani zorlayıcı bir etken değil, travelife da öyle. Yani bu çalışmalar istekli olmak gerekiyor, zorlayıcı bir neden yok.” (M.Y., Kalite Müdürü)

“Zorlamakla hiçbir şekilde Mavi Bayrak alamazsınız. Mavi Bayrak sadece ve sadece gönüllülük işidir.” (B.S., Koruma ve Güvenlik Müdürü)

“Hayır zorlamıyorlar. (SD: Acenteler falan zorluyor mu?) Hayır. Daha doğrusu Mavi Bayrak'ı kaybetme korkum yok.” (Ö.G., Operasyon Müdürü)

“Yok olmuyor zorlayıcılık. Biz kendimiz istedik yani istemesek mesela şeyi almayız, Mavi Bayrak'a başvurmayız yani. Öyle bir zorlama olmadı bizde.” (D.K., Teknik Servis Müdürü)

“Hayır hiçbir şekilde olmadı. Olmaz da zaten. Gönüllü bir etkinliktir bu.” (B.Y., Kalite Müdürü)

Mavi Bayrak çevre ödülünü niçin aldıkları sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde ise genelde otellerin çevreye önem verdiklerini ve plajlarındaki deniz suyunun temiz olduğu göstermek amacıyla Mavi Bayrak aldıklarını belirtmişlerdir. Mülakat yapılan 32 yöneticinin 23'ü çevre ve deniz suyu temizliği eksenli değerlendirmelerde bulunarak Mavi Bayrak ödülünü aldıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte prestij amacıyla bu ödülü aldıkları gerekçelerinde

belirten yöneticilerin sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. Yedi yönetici mavi bayrak alma gerekçelerini açıklarken ‘prestij’ kelimesi kullanmıştır. Hem çevre ve deniz suyu temizliğine duyarlı olmaktan kaynaklanan Mavi Bayrak’a sahip olunduğuna ilişkin cevapları hem de prestij amacıyla Mavi Bayrak’ı aldıklarını birlikte belirtenlerin bazı örnek cevapları şöyledir:

“İlk başta prestij. Mavi Bayrak’lı tesisler biraz daha ön planda oluyor. Çevreci otel etiketini bir nebze duyurmuş oluyorlar. Çünkü Mavi Bayrak’ta sadece deniz analiz sonuçları değil, o tesisin çevreyle ilgili yapmış olduğu çalışmalar da kriterler içinde olduğu için sonuçta şey, bir imaj yaratıyor, iyi bir imaj, olumlu bir imaj yaratıyor. İlk başta o. Tabii ki en önemlisi o.” (M.Y., Kalite Müdürü)

“Niçin? Birincisi bir prestij kaynağı artık, önemli, tanınan bir ödül. Uluslararası geçerliliği olan ve uluslararası platformda da tanınırlığı olan bir ödül. Yerli kesim çok bilmese de, yerli turistler çok farkında olmasalar da yabancılar işte oradaki Mavi Bayrak’ı veya panoyu gördüklerinde bundan etkileniyorlar. Evet, bu deniz temizdir, güvenlidir diye düşünüyorlar, böyle hissedebiliyorlar. O yüzden de bizim için önemli.” (Ö.O., Kalite Müdürü)

“İnsanların temiz bir denizimiz olduğunu bilmeleri önemli bir şey. Yerli misafir açısından bu nasıl yorumlanır bilmiyorum ama yabancı misafir bunu daha fazla önemsiyor. Benim sahilimin Mavi Bayrak’lı olması maddi olarak değil ama prestij olarak bize bir artı avantaj sağlıyor. Önceleri bunun bir artısı olup olmadığı tartışılıyordu, benim tarafımdan da tartışılıyordu, ama şu anda tartışmasız bir gerçek ki Mavi Bayrak varsa orada mutlaka bir disiplin vardır. En önemlisi de bu yani. Bugün belediyelerin bile, Mavi Bayrak’ı alan belediyelerin plajlarında bile Mavi Bayrak’tan dolayı sahile konulan çöp kovaları bile farklılaşıyor. Yani insanlar daha bilinçli hareket ediyorlar. Tabii bunun da bize getirisi oluyor.” (Z.G., Genel Müdür Yardımcısı)

“Çünkü turizmde misafirlerin çoğunun özellikle yurt dışından gelenlerin deniz için geldiği düşünüyorum ben Türkiye’ye. Denizlerimizin işte bakır, temiz ve hijyenik durumda olmasından dolayı. Mavi Bayrak da bunun güzel bir kanıtı, prestij anlamında otel açısından. Çok fazla açıkçası işletmeleri zorlayan standartları da yok Mavi Bayrak’ın. Denizini temiz tutacaksın, sahilde güvenliği sağlayacaksın. Bu anlamda faydalı bir ödül olduğunu düşünüyorum. O yüzden başvurduğumuzu düşünüyorum.” (P.D., Kalite Direktörü)

“Tamamen prestij ve artık dünya çapında bilinen bir ödül Mavi Bayrak. ... Türkiye’de de biliniyor. Avrupa’da özellikle yabancı misafirlerin de çok böyle dikkat ettiği konulardan biri. ... Mavi Bayrak, Yeşil Yıldız, bunlar artık misafirlerin takip ettiği özellikler. Sadece misafir memnuniyetine bakmıyor misafirler. Bu tip çevreye duyarlı tesisleri de özellikle seçiyorlar. ... önce prestij, sonra çevreye duyarlılık anlamında, ikisi birbiriyle bağlantı, çevreye duyulan güven, misafir algısını pozitif çevirme, bu anlamda gerekiyor.” (B.G., Operasyon Müdürü)

Muğla ilinde Mavi Bayrak ödülüne ilk sahip olan kurumlar ise yöneticisinin ifadesiyle ‘Muğla’nın ilk turizm şirketine’ bağlı biri Datça’daki tatil sitesi diğeri de Bodrum’daki rezidans ve apart konseptinde konaklama hizmeti veren tesisidir. Mavi Bayrak ödülünü ilk alan bu iki tesis dışındaki Mavi Bayrak çevre ödülünü ilk alan beş otele bakıldığında (üçü 16 yıl ve ikisi 17 yıl) ise bunların ikisi uluslararası otel zincirine bağlı oteller olduğu, birinin de Türkiye’deki önemli holdinglerinden birine ait bir otel olduğu ve diğer ikisinin de bölgenin eski konaklama tesisleri olduğu görülmektedir. Bu beş otelin üçü Bodrum’un Yalıçiftlik beldesinde ve birbirlerine oldukça yakın tesislerdir. Mavi Bayrak çevre ödülünü ilk benimseyenleri takip edenlerin, prestij amacıyla gerek kendi yakın bölgelerindeki gerekse yakın illerdeki prestijli veya başarılı gördükleri öncülerini taklit etmiş oldukları belirtilebilir. Aşağıdaki yöneticilerin değerlendirmeleri bu taklitçiliği ortaya koymaktadır. Aşağıda farklı sorulara verilmiş olan

yanıtların ilk dördü Mavi Bayrak'ı eskiden alan otellerin (Mavi Bayrak sahipliğinde hepsi 15 yılın üzerinde, ortalaması: 17,5) yöneticilerinin cevapları iken kalan üç yanıt da son yıllarda (Mavi Bayrak sahipliğinde hepsi 10 yılın altında, ortalaması: 5,3) Mavi Bayrak'ı alan otellerin yöneticilerin değerlendirmeleridir.

“Bir çok kişileri de, çok otel sahiplerini özendirmişimdir, aldırılmışımdır. ...Biz Muğla'da ilk kurulan turizm şirketiyiz. ...Çünkü Mavi Bayrak'ı bilen yoktu. ...her yıl biz bu Mavi Bayrak'ı tören ile çekerdik. Ben burada kaymakamı çağırırdım, vali hanım koşa koşa gelirdi. ...Ben de 40 küsur yıldır burada çalışıyorum... Biz aldık ilk defa. ... ben çok yönlendirmişimdir.” (K.S., Genel Müdür)

“Biz 1990 ve 2010 yılları arasında çok büyük, yani Seagarden'da yapılan her şey çevrede diğer otellerde de yapılmaya başladı. 2010 yılına kadar. Çünkü bizim buradaki bir tesisimiz hakikatten de 1995 yılında yapılmasına rağmen, şimdi yeni yapılan tesislerle yarışmaya çalışıyor. Yarışıyor yani. O zamanki şeyimizle biz öncüyüydük. Zaten ilk Mavi Bayrak'ı burada biz aldık. Bu bölgede ilk Mavi Bayrak bizim tesisimizde. Sonra diğerleri bizden esinlenerek...” (M.K., Genel Kat Yöneticisi Yardımcısı)

“Ben bu tesiste 2007 yılından beri ben Mavi Bayrak sorumluluğunu yürütüyorum. Benim tesisin burada çok eskilerden beri bayrağı var. Biz burada çok eskilerden beri bayrak sahibiyiz. Ben 2007'den beri naçizane yürütüyorum Mavi Bayrak sorumluluğunu. Çevre tesislerde de mesela hani birbirlerine bakarak örnek alma durumları söz konusu.” (F.Y., Teknik Servis Müdür Yardımcısı)

“Tabii ki diğer otellerin Mavi Bayrak alması bizi etkiledi. Yani pazar payında sizin de aynı kriterlere gelmeniz için bir şekilde bir çalışma yapmanız gerekiyordu. Biz de o Mavi Bayrak ile yaptık, değerlendirdik.” (D.K., Teknik Müdür)

“...Antalya'da belki de hızla artınca bu iş, Antalya'daki oteller öncülük yaptı bize, biz 11 otel işletiyorduk, Antalya'daki otellerden bize sıçradı.” (M.S., Yiyecek, İçecek ve Kalite Müdürü)

“Korhan Bey zaten Hilton'da. Onların zaten vardı. E dibimizdeki tesis. Demek ki aynı denize sahibiz. Hani denizle alakalı bir sıkıntımız yok. Zaten uygulama bazında bir sıkıntımız yok. ...Almak istedim açıkçası. Neden almayalım, alabiliriz zaten, alt yapımız buna müsait dedim. O şekilde oldu tamamen.” (G.K., Kalite Müdürü)

“Bir de tabii ki şey var. Bu da tabii ki psikolojik bir şey. Otellerin birbiriyle rekabeti vardır. İşte senin Mavi Bayrak'ın varsa işte bizim neden yok, biz de Mavi Bayrak ödülü alalım. Yani turizmde böyle ödül yarışları olur, bu Mavi Bayrak da onlardan birisidir.” (K.A., Kalite Müdürü)

Mavi Bayrak ödülünü veren TÜRÇEV'in özellikle her bir tesisten görevlendirilen Mavi Bayrak sorumlularına eğitim vermesi ve bu eğitim sonunda sertifika vermesi de bu konuda ortak normların oluşmasına izin veren bir profesyonel grubunun oluşmasına neden olduğu belirtilebilir. Bu profesyoneller arasında Mavi Bayrak çevre ödülü almayı adeta bir ahlaki zorunluluk olarak görülmesi anlamında bir sosyal yükümlülük olarak algılandığını ve bu durumun bir normatif baskı kaynağı olabileceği belirtilebilir. Normatif baskıların uygun bir davranış biçimi veya ahlaki olarak kabul edilen şeylerle ilgili olduğu tespiti (Boxenbaum ve Jonsson, 2008) dikkate alındığında, Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip olmayı bu otellerdeki

Mavi Bayrak sorumluları tarafından normatif bir sorumluluk olarak değerlendirildikleri belirtilebilir. Örneğin, iki müdürün aşağıda belirttiği değerlendirmeleri Mavi Bayrak sahipliğinin profesyoneller arasında adeta sosyal bir yükümlülük olarak algılandığı ve bunun da yayılımında normatif bir baskı kaynağı oluşturabileceğine işaret edebilir.

“Mesela ben yanımızda, Torba’da başka bir otel vardı, o otelin Mavi Bayrak’ı yoktu. ...2016’da onların teknik müdürünü, kalite müdürünü çağırıp, Mavi Bayrak’ı onlara anlattım, Mavi Bayrak’ı niye almaları gerektiğini, bizim yan otelimiz olduğunu. Onlar da 2016’da itibaren Mavi Bayrak aldılar. ...Yan otelimiz. Çünkü yakıştıramadık. Aynı sahil. Ortak su sporları. Bizde var Mavi Bayrak, sizde niye olmasın dedik. Onlara da Mavi Bayrak aldırдық” (E.T., Kalite Müdürü)

“Bodrum’un diğer tarafında bir yere gittim. Bu yoktu mesela direkt, hemen dikkatimi çekti. Mavi Bayrak yok, Yeşil Yıldız yok hani. Direkt orada sohbet sırasında söyledim. Böyle bir tesise Mavi Bayrak acil almanız lazım. ...Sonra ben detaylı mail attım. Geri dönüş olur yani. Demek istediğim bu da önemli. Hani turizmin iç dinamiklerinden dolayı da yaygınlaşıyor”. (B.G., Operasyon Müdürü)

Mavi Bayrağı başvuru aşamasında olan otelin yöneticisinin verdiği cevap, Mavi Bayrak çevre ödülü almayı adeta ahlaki bir görev olarak görmesi anlamında bir sosyal yükümlülük olarak algılandığına verilebilecek bir diğer önemli örnektir.

“Bizim için Mavi Bayrak, daha doğrusu turizmciler için, tüm insanlar için Mavi Bayrak aslında bir ödül değil bir zorunluluk olmalı. Bizler Mavi Bayrak çevre ödülünü insanlara ya da çevremize saygıyı anlatan bir işaret olarak görüyoruz. ... Bunun için Mavi Bayrak aslında insanlığın geleceğini kurtarmak için bir işarettir. Bu sebeple öncü olarak turizm şirketleri, temelde temizlik adı altında ve doğaya saygı adı altında başlattıkları Mavi Bayrak’ta diğer işletmelere ve bölgedeki yaşam merkezlerine örnek olmaya çalıştılar. Mavi Bayrak’ın birinci önceliği bizim doğaya olan saygımızı ve de farkındalığı arttırmaktır. Bu farkındalığı arttırmak için Mavi Bayrak bir simge olarak ortaya çıkmıştır. Daha önceki tesislerimizde Mavi Bayrak’ı almak istememizin sebebi, hiçbir zaman reklam ya da maddi gelir anlamında olmamıştır. Hiçbir turizmcisi Mavi Bayrak’ı maddi gelir kaynağı ya da reklam kaynağı olarak görmez, bütün turizmciler Mavi Bayrak’ı her tarafa yayılması için de baskı yapmaya çalışır. Bunun sebebi çevre temiz projesini geliştirmektir. Bizler Mavi Bayrak’ı doğanın bize bir armağan olduğunu hatırlamak için kullanıyoruz. Biz burada doğayı tüm canlılarla birlikte sadece yürüyen canlılarla değil bitkilerle birlikte yaşadığımızı hatırlamak için kullanıyoruz.” (E.H., Teknik Müdür)

Aşağıdaki beş farklı yöneticinin vermiş oldukları yanıtlar da normatif bir baskı kaynağı olabilecek şekilde Mavi Bayrak’ı sosyal bir yükümlülük olarak görmenin bu ödülün yayılımına nasıl olumlu etkide bulunabileceğine dair örnek olarak sunulabilecek yanıtlardır.

“...iş tecrübem olmadığı için o dönem genel müdürden gelmişti bu bilgi bana. Ama şu an mesela gittiğim bir, başka bir otele gittim atıyorum, baktım ki Mavi Bayrak’ı yok ama alabilecek durumda, ben zaten alınmasını sağladım artık konuyla ilgili bilgi sahibi olduğum için.” (P.D., Kalite Direktörü)

“...benim daha önceki çalıştığım tesislerde ya da vesairelerde Mavi Bayrak’a sahip olduğumuz için otomatikman ben buraya alınmasını istedim. ” (M.A.T., Kalite Müdürü)

“Mavi Bayrak’ı hiçbir uyarı almadan sürdürüyor olmak çok şeref verici bir şey...” (N.S., Çevre Koruma ve Kontrol Müdürü)

“Bence her tesis, her plajda olması lazım Mavi Bayrak’ın, her tesiste olması lazım.” (M.K., Genel Kat Yöneticisi Yardımcısı)

“Prestijden öte. Olmazsa olmazlardan bir tanesi.” (K.S., Genel Müdür)

Bunlara ilaveten, Mavi Bayrak çevre ödülünün alınmasının ekonomik gerekçelerden ziyade, sosyal çevreye bir uyumun göstergesi olarak algılandığı bu araştırmanın bulgularınca desteklenen bir görüştür. Mavi Bayrak ödülünün olmamasının pazar payınızı azaltacağını düşünüp düşünmedikleri sorduğumuzda yöneticilerin büyük bir kısmı (20 yönetici) Mavi Bayrak olamaması nedeniyle pazar paylarında kayıp olmayacağını veya olacaksa da çok düşük düzeyde etkisi olacağını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan bazı yöneticilerin bu konudaki görüşleri (Eğer Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip olmasaydınız pazar payınızı kaybedeceğinizi veya müşteri sayınızda düşüş olacağını düşünür müydünüz sorusuna verilen yanıtlardan seçilmiş bazı yanıtlar) şu şekildedir.

“Yok imkansız. Katma değerdir, artı sağlar ama eksi yazmaz. Yani o da artı sağlar dediğim az önce söylediğim gibi bunun rakamsal bir değere oturtamazsınız bunu da işte ben her yıl kaç tane görüşme yaptın dersiniz mesela örnek Mavi Bayrak soran, 10’u geçmez. Yani şimdi bunu milyon görüşmemim arasında bunu rakamsal değere vuramazsın. Sıfır virgül sıfır bilmem kaç gider. Dolayısıyla bana bir artı ama olmaması bana eksi değil. Öyle söyleyeyim.” (V.Ş., Satış ve Pazarlama Müdürü)

“Aslında çok fazla düşünmüyorum. Yani dediğim gibi ben Mavi Bayrak’tan dolayı ben buraya geldim diyen insan çok fazla yok.” (F.Y., Teknik Servis Müdür Yardımcısı)

“Düşünmüyorum. Zaten ben sizi bir aşağıya sahile götürürüm görürsünüz. ...Koy, Bodrum’un gerçekten en güzel koyu.” (Ö.G., Kalite Müdürü)

“Mevcut pazar dağılımına baktığımız zaman hani bir kayıp olabilir ama çok önemli bir kayıp olacağını düşünmüyorum. Öyle söyleyeyim. Yani yerli piyasada kaybımızın olacağını zaten hiç düşünmüyorum.” (A.Y., Kalite Takım Lideri)

Böylelikle, araştırmamızın en temel bulgusu, Mavi Bayrak çevre ödülünün öncüler tarafından herhangi bir zorunluluk veya ekonomik saiklerle değil prestij amaçlı benimsenmesinin söz konusu olduğu, sonradan bu ödülü alanlar tarafından yine aynı şekilde prestij amaçlı öncüllerin taklit edilerek yayıldığı, zamanla da Mavi Bayrak sahipliğinin başta özellikle otellerdeki Mavi Bayrak sorumlusu yöneticiler olmak üzere otellerdeki yöneticiler tarafından normatif baskı kaynağı olabilecek şekilde adeta bir ahlaki yükümlülük olarak düşünülmesi ile yayılımını güçlendirdiği ve güçlendirmeye devam ettiği belirtilebilir.

Sonuç

Araştırmamızın genel sonucu, Muğla’da Mavi Bayrak çevre ödülünü ilk alanların prestij amacıyla bu ödülü aldıkları ve sonrasında gelenlerin de aynı amaçla ilk alanları taklit ettikleri ve zamanla otellerde sertifika sahibi Mavi Bayrak sorumlularının da gittikleri otelde bu ödülü alma yönünde çalışmalar yaptıkları ve böylelikle yayılımda zamanla normatif etkilerin de öneminin belirginleştiği yönündedir. Araştırma bulgularımızdan hareketle, zorlayıcı bir baskı veya ekonomik nedenlerle Mavi Bayrak edinme durumu söz konusu olmadığı belirtilebilir. Hatta bu ödülle ilgili olarak oda başına yapılan hesaplama göre yıllık aidat ödeme durumu

söz konusu olsa da Mavi Bayrak ödülünün yayılımı artmıştır. Bu noktada işletmelerin herhangi bir etkinlik arayışlarının bir sonucu olarak bu ödülü almadıkları belirtilebilir. Aynı zamanda işletmelerin bu ödülü kaynak bağımlılıklarının üstesinden gelmelerine yardımcı olması için almadıkları da belirtilebilir. Araştırmamız, Mavi Bayrak ödülünün yayılımını kurumsal yaklaşımın yayılım konusundaki açıklamalarıyla açıklanabileceğini göstermektedir. Araştırmamızın özellikle bir örgütsel alanda yayılan bir uygulamanın başlarda taklitçi bir şekilde benimsenirken, yayılım arttıkça taklitçi benimsemenin yanı sıra normatif bir benimsemenin de oluşarak yayılımı arttırdığına ilişkin bulgulara işaret etmesinin, yayılıma etki eden başat kurumsal etki türünün ağırlığının zamanla değişebileceğini göstermesi açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. Araştırmanın bazı sınırlılıkları söz konusudur. Belirtilebilecek en önemli sınırlılık, özellikle Mavi Bayrak ödülünü erken alan kurumlardaki bu ödüle ilk başvuran kişilerin o işyerlerinden ayrılmaları nedeniyle ilk başvuruyu gerçekleştiren kişilerin hepsiyle mülakatların yapılamamasıdır. Turizm sektöründe iş yerinden ayrılmaların ve başka iş yerlerine geçmenin yoğun olması nedeniyle böyle bir sınırlılık söz konusudur. İkinci sınırlılık, Mavi Bayrak kriterleri ile uyumlu olan yasal düzenlemelerin (atık yönetimi, cankurtaran bulundurma zorunluluğu vb.) oluşturduğu kurumsal altyapının Mavi Bayrak ödülünün yayılımını nasıl etkilediği değerlendirilmemiştir. İleriki araştırmalar için Mavi Bayrak çevre ödülünün Türkiye'deki yayılımı ile ilgili şu konularda detaylı incelemelerin yapılması faydalı olabilir. Birincisi; Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımında TÜRÇEV eliyle yapılan kurumsal işlerin neler olduğu ve bu kurumsal işlerin Mavi Bayrak çevre ödülünün yayılımında özellikle örgütlerin içerisine normları taşıyan profesyonelleri nasıl etkilediği daha detaylı incelenebilir. İkincisi; Mavi Bayrak çevre ödülü almayanlar, erken alanlar ve geç alanlar kategorilerine uygun görgül zemin üzerinden Mavi Bayrak çevre ödülünü alıp almamayı ve bu ödülü almada erken hareket etme ile geç hareket etmeyi nelerin açıkladığı üzerine kantitatif analizler yürütülebilir. Üçüncü olarak, Mavi Bayrak ödülünün kendisinden sonra ortaya çıkan ve yayılan Yeşil Yıldız ve Yeşil Anahtar gibi diğer çevre ödülllerinin yayılımını olumlu etkileyip etkilemediği, kendisinden daha önce var olan ISO Kalite Yönetim Sertifikalarının yayılımında ise olumsuz bir etkiye sahip olup olmadığı da incelenebilir. Böylelikle farklı sertifikaların yayılımlarındaki etkileşimleri anlamamıza yardımcı olabilir. Dördüncü olarak, Mavi Bayrak ödülünün yayılımını daha iyi kavrayabilmek için Antalya ili başta olmak üzere farklı illeri de kapsayan bir araştırmanın yapılmasında fayda olacaktır. Son olarak, otellerde Mavi Bayrak ile ilgili sorumluluğun neden tek bir departman sorumluluğunda değil de farklı departmanlar tarafından (Kalite, Teknik Servis) takip edildiği ve bunun kurumsal yazının yayılım konusuyla ilgili açıklamaları açısından anlamının sorgulanması faydalı olabilir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için Üniversite Bilimsel Araştırmaları Destekleme Programından mali destek almıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: Authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: Authors received financial support from the Muğla Sıtkı Koçman University for this study.

Kaynakça

- Boxenbaum E ve Jonsson S (2008). Isomorphism, diffusion and decoupling. Greenwood R, Oliver C, Sahlin K, Suddaby R, (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (Sage, London), 78–98.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, 147–160.
- Dobbin, F., Sutton, J. R., Meyer, J. W. ve Scott, R. (1993). Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets. *American Journal of Sociology*, 99(2), 396-427.

- Edelman, L. B. (1992). Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law. *American Journal of Sociology*, 97(6), 1531-1576.
- Erçek, M. (2004). Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması 1960-1990. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4, 129-195.
- Erçek, M. (2006). HRMization in Turkey: Expanding the Rhetoric-reality Debate in Space and Time. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 4, 648-672.
- Galaskiewicz, J., ve Burt, R. S. (1991). Interorganizational Contagion in Corporate Philanthropy. *Administrative Science Quarterly*, 36(1), 88-105.
- Güler, I., Guillén, M. F. ve Macpherson, J. M. (2002). Global Competition, Institutions, and the Diffusion of Organizational Practices: The International Spread of ISO 9000 Quality Certificates. *Administrative Science Quarterly*, 47(2), 207-232.
- Güngör, E. (2016). *Türkiye'nin Mavi Bayrak Serüveni*. Türkiye Çevre Eğitim Vakfı.
- Haunschild, P. R. (1993). Interorganizational Imitation: The Impact of Interlocks on Corporate Acquisition Activity. *Administrative Science Quarterly*, 38, 564-592.
- Haveman, H. A. (1993). Follow the Leader: Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 593-627.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Mezias, S. J. (1990). An Institutional Model of Organizational Practice: Financial Reporting at the Fortune 200. *Administrative Science Quarterly*, 35(3), 431-457.
- Özen, Ş. (2002). Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye'de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 47-90.
- Özen, Ş. ve Berkman, Ü. (2007). The Cross-National Reconstruction of Managerial Practices: TQM in Turkey. *Organization Studies*, 28, 825-851.
- Palmer, D. A., Jennings, P. D. ve Zhou, X. (1993). Late Adoption of the Multidivisional Form by Large U.S. Corporations: Institutional, Political, and Economic Accounts. *Administrative Science Quarterly*, 38(1), 100-131.
- Sanders, WM. G. ve Tuschke, A. (2007). The Adoption of Institutionally Contested Organizational Practices: The Emergence of Stock Option Pay in Germany. *Academy of Management Journal*, 50(1), 33-56.
- Sutton, J. R., Dobbin, F., Meyer, J. W. ve Scott, W.R. (1994). The Legalization of the Workplace. *American Journal of Sociology*, 99(4), 944-971.
- Tolbert, P. S. ve Zucker, L. G. (1983). Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28(1), 22-39.
- Topaler, B. ve Üsdiken, B. (2020). Diffusion of Pure and Hybrid Forms of a Practice: Language of Instruction in Turkish Universities, 1983-2014. *European Management Review*, <https://doi.org/10.1111/emre.12439>.

Ek 1. Görüşme Soruları

1. Kaç yıldır mavi bayrak çevre ödülüne sahipsiniz?
2. Mavi bayrak çevre ödülüne başvuru sürecinizi anlatabilir misiniz?
3. Yeni başvuruları yaparken bu başvuru süreci kurumunuzda kimler takip ediyor ve ne gibi çalışmalar yapıyorlar?
4. Mavi bayrak çevre ödülü hakkında bilgiyi ilk kez ne zaman ve hangi kaynaktan duydunuz?
5. Niçin mavi mavi bayrak çevre ödülüne sahip olmak istediniz?

6. Mavi bayrak çevre ödülüne sahip olmanızın ne gibi faydaları söz konusu oldu?
7. Mavi bayrak çevre ödülünün Türkiye’de yaygınlaşmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?
8. Mavi bayrak çevre ödülüne sahip olan ilk kurumlar ile sonradan sahip olan kurumların amaçları açısından bir farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?
9. Sahip olduğunuz başka sertifika veya ödüller söz konusu mudur?
10. Devletin veya diğer güçlü kurumların Mavi Bayrak ödülü almanız yönünde sizi zorlayıcı oldu mu?
11. Sektörde Mavi Bayrağın daha fazla bilinir hale gelmesi sizin Mavi bayrak sertifika ödülüne sahip olmanızı etkiledi mi?
12. Eğer Mavi Bayrak çevre ödülüne sahip olmasaydınız pazar payınızı kaybedeceğinizi düşünüyor musunuz?
13. Kaç yıldır faaliyet gösteriyorsunuz?
14. Bu kurumdaki göreviniz nedir?
15. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?

Not: Bu araştırma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’nun 27.07.2018 tarihli 180137 protokol ve 126 karar numarası ile bilimsel araştırmalar etiği açısından uygun bulunmuştur.