



Yıl / Year: 2020

Cilt / Volume: 10

Sayı / Issue: 19

Sayfalar / Pages: 232-247

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 21.04.2020

Sonuçlanma Tarihi: 04.05.2020

## TÜRKİYE'DE KURUMSAL MANTIKLAR

Osman EROĞLU\*

### Öz

Örgütsel alanda kurumsal değişime neden olan kurumsal mantıklar, dönüşüm ya da gelişim yoluyla ortaya çıkabilir ya da değişebilirler. Örgütler baskın veya çoklu kurumsal mantık yoluyla bireysel tercihleri, örgütsel çıkarları ve davranışları etkilemekte hatta biçimlendirmektedir. Farklı kurumsal mantıkların alan düzeyinde yaptıkları baskılar; yeni örgütsel formlarının ortaya çıkması, alanın değişmesi veya yeni alanların oluşması gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Kurumsal mantıklar son yıllarda yönetim alanının üzerinde en fazla durduğu konulardan biridir. Bu çalışmada Türkiye'de çalışılan kurumsal mantıklar 1993 yılından beri düzenlenen Yönetim ve Organizasyon Kongre bildirimlerinin son on yıllık içerik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Türkiye'de en fazla çalışılan kurumsal mantıkların piyasa ve devlet olduğu yapılan incelemede görülmektedir. Çalışmanın bu yönüyle yönetim ve organizasyon yazınına özellikle karşılaştırmalı çalışmalarda katkı sağlaması beklenmektedir.

**Anahtar Kelime:** Kurumsal Mantık, Kurumsal Değişim, Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, Türkiye

**Jel Kodları:** M10, M16, M19

## INSTITUTIONAL LOGICS IN TURKEY

### Abstract

Institutional logics that cause institutional change in the organizational field can emerge or change through transformation or development. Organizations influence or even shape individual preferences, organizational interests, and behavior through dominant or multiple institutional logic. The pressures of different institutional logic at the organizational area bring out the results of the emergence of new organizational forms, such as the change of the field or the formation of new fields. Institutional logic is one of the issues that management field has emphasized the most in recent years. In this study, the institutional logic studies in Turkey have been explored with content analysis over the last decade of papers Management and Organization Congress which has been held since 1993. The most extensively studied the institutional logics are market and state in Turkey. With this aspect of the study, it is expected to contribute to management and organizational literature especially in comparative studies.

**Keywords:** Institutional Logic, Institutional Change, Management and Organization Congresses, Turkey

**Jel Codes:** M10, M16, M19

---

\* Dr. Öğr.Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, osmaneroglu2181@hotmail.com, 0000-0002-8149-0149.

## GİRİŞ

“Sosyal olarak inşa edilmiş” kurumlar (Jepperson, 1991: 149) North’a göre insanlar tarafından tasarlanmış politik, ekonomik ve sosyal etkileşimi yapılandıran kısıtlar olarak karşımıza çıkmaktadır (1990). Kurumların yapı ve süreçleri kurumsal mantıklar ve belirli bir alan çerçevesinde düzenlenmektedir (DiMaggio ve Powell, 1991, Scott, 1995). Bir örgütsel alan içinde tek bir baskın mantık (Greenwood, vd., 2010; Lounsbury, 2007) veya çoklu, birbiriyle çatışan, çelişen veya yarışan kurumsal mantıklar aynı anda bulunabilmektedir (Friedland ve Alford, 1991, Thornton ve Ocasio, 2008). “Sosyal eylemi kategorize eden ve ona anlam yükleyen dünya görüşü” (Friedland ve Alford, 1991) olarak tanımlanan kurumsal mantıklar, örgütsel uygulamaları ve düzenlemeleri biçimlendiren dinamiklerdir. Bu örgütsel davranışı biçimlendiren dinamikler yönetim alanının son yıllarda üzerinde en fazla durduğu konulardan biridir (Dunn ve Jones, 2010; Özen ve Akkemik, 2012; Thornton vd., 2012).

Örgütler baskın veya çoklu mantık yoluyla bireysel tercihleri, örgütsel çıkarları ve davranışları etkilemekte hatta biçimlendirmektedir. Örgütsel alanlar içinde veya dışında bulunan bu çoklu mantıklar ve fazla güce sahip baskın mantık örgütsel aşamada bir kurumsal değişim yaratabilecek ya da bu değişimi tetikleyecektir (Reay ve Hinings, 2005; Seo ve Creed, 2002). Kurumsal kuramın üzerinde en fazla durduğu konulardan biri kurumsal değişimdir. Kurumsal değişim, belirli bir örgütsel alanda yerleşik norm, kural,kod, uygulama ve rutinlerin, çeşitli dinamiklerin çözülmesi sonucu baskın kurumsal mantığın değişmesi veya yerlerini yeni kurumsal yapılara bırakmasıyla gerçekleşmektedir (Oliver, 1992: 564; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton, 2001; Thornton vd., 2012: 164). Kurumsal değişim sürecinde, sosyal, politik ve fonksiyonel baskılar mevcut kurumsal mantığın meşrutiyetinin tartışılmasına yol açar (Oliver, 1992; Thornton, 2002) ve uygulamaların yerine başkalarını koymak suretiyle bir kurumsal mantıktan diğerine geçmesi olarak tanımlanır (Arndt ve Bigelow, 2006). Kurumsal değişimin gerçekleşmesine neden olan bu baskılar örgütsel alanın dışından kaynaklanacağı gibi, alanın kendi iç dinamiklerinin yarattığı kurumsal çelişkilerden de ileri gelebilir (Greenwood vd., 2002; Özseven vd., 2014). Farklı kurumsal mantıkların alan düzeyinde yaptıkları baskılar; yeni örgütsel formlarının ortaya çıkması, alanın değişmesi veya yeni alanların oluşması gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Battilana ve Dorado, 2010; Hoffman, 1999; Greenwood vd., 2011; York vd., 2016).

Bu çalışma Türkiye yazınında çalışılan kurumsal mantıkları Yönetim ve Organizasyon Kongreleri bildirileri üzerinden ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmada ilk olarak kurumsal mantığın kuramsal çerçevesi çizilmiş daha sonra işletme alanının en köklü

kongrelerinden biri olan Yönetim ve Organizasyon kongre bildirimleri üzerinden 2010-2019 yıllarında yapılan kurumsal mantık çalışmaları içerik analizi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan araştırma bulguları, özellikle diğer ülkelerle yapılacak karşılaştırmalı araştırmalara zemin oluşturmaktadır.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Dunn ve Jones tarafından aktör davranışlarını yönlendiren kültürel inançlar olarak adlandırılan kurumsal mantıklar (1990), örgütsel alanda baskın kurallar, yasal düzenlemeler, normlar, değerler, inanışlar ve işleyişler ile kılavuzluk yaparak bir yandan bireysel aktörler için meşruiyet kaygısı oluştururken, diğer yandan örgütlerin eylemlerinde etkili olan araçları ve sonuçları belirlerler (Friedland ve Alford, 1991:248). Yöneticilerin hangi işleri daha önemsemelerini gerektirdiğini gösteren unsurları sağlamaktadır (Thornton ve Ocasio, 2008: 114). Kurumsal mantıklar örgütlerin ve bireylerin eylemlerini belirleyici, kısıtlayıcı ve biçimlendirici etkiye sahip olarak örgütsel meşruiyetin temelini oluştururlar (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasia, 1999; Thornton, 2001). Bu örgütsel meşruiyetin dışında farklılıkların ortaya çıkmasıyla yeni kurumsal mantıklar da oluşur (Battilana ve Dorado, 2010; Lounsbury, 2007; Purdy ve Gray, 2009).

İnsanların ve örgütlerin eylemlerine temel oluşturan kurumsal mantıklardan oluşmaktadır (Galvin, 1999:4). Alford ve Friedland (1985) tarafından ilk defa kullanılan “kurumsal mantıklar” kavramı, modern batı toplumlarındaki çelişik uygulamaları açıklamak üzere kullanılmıştır. Toplumun esas kurumsal bölümlerini piyasa, demokrasi, meslekler, aile, din, şirket, devlet ve topluluk her biri kendilerine özgü kurumsal mantıklara sahip ve potansiyel olarak birbirlerini tamamlayan ve birbirleriyle çelişik (rekabet eden) merkezi kurumları ve anlayışları oluşturmaktadır (Friedland ve Alford 1991; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton vd., 2012). Örgütsel alanda mevcut kurumsal mantıkların birbirleriyle çelişmesi veya çatışması kurumsal değişimi ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel alan düzeyinde çoklu kurumsal mantıklardan biri diğer kurumsal mantıklardan daha fazla güce sahipse o kurumsal mantık baskın olacaktır (Aksoy, 2007). Mantığın zayıflaması veya güçlenmesi gibi mantıklardaki bu kayma kurumsal değişimi yaratmaktadır (Haveman ve Rao; Thornton ve Ocasia, 1999; Scott vd., 2000; Greenwood vd., 2002). Kurumsal kuramın üzerinde en fazla durduğu konulardan biri kurumsal değişimdir (Greenwood vd., 2002) Özen, kurumsal değişim çalışmalarının ortak yönlerini şu şekilde sıralamaktadır:

“1- Kurumsal değişim, dışsal krizler ve çelişen kurumsal mantıklar tarafından tetiklenir ve yönlendirilir.

2- Kurumlar, belirsizlik azaltıcı bir etkiyle stratejik eylem zemini yaratır.

3- Kısmi özerkliği olan aktörler kurumsal çelişkilerden kurumsal değişim yaratırlar.

4- Kurumsal değişim, çatışan ya da örtüşen mantıklara sahip aktörlerin rekabet ya da işbirliğiyle mevcut kurumları kendi mantıkları doğrultusunda anlamlandırdıkları ve kurdukları bir süreçte gerçekleşir.

5- Aktörler baskın söylemlere dayanan retoriksel stratejilerle, kendi mantıklarını meşrulaştırırken karşı mantıkları gayri meşrulaştırırlar” (Özen, 2007: 315).

Örgütsel alanda kurumsal değişime neden olan kurumsal mantıklar, gelişim ya da dönüşüm yoluyla ortaya çıkabilir ya da değişebilirler. Dönüşümsel değişim yer değiştirme, ayrışma ve karışım şeklinde olurken, gelişimsel değişim; asimilasyon, detaylandırma, genişleme ve daralma şeklinde olur (Thornton vd., 2012). Yer değiştirme şeklindeki dönüşümsel değişim, örgütsel alandaki baskın kurumsal mantığın geçerliliğini kaybetmesi ve farklı bir kurumsal mantığın önünü açan yeni uygulamaların gerçekleşmesi ile oluşur (Thornton, 2001). Ayrışma şeklinde dönüşümsel değişim, var olan kurumsal mantık uygulamalarından farklı olarak yeni kurumsal mantığın öncekinin yerini almadan, farklı bir kurumsal mantık olarak ortaya çıkmasıdır (Battila ve Dorado, 2010; Haveman ve Rao, 2006). Karışım şeklinde dönüşümsel değişim, örgütsel alanda daha önceden var olan farklı kurumsal mantıkların her birinin belirli unsurları taşımasıyla gerçekleşir ve yeni bir kurumsal mantık oluşurken geçmişteki kurumsal mantıkların etkisi ile hibrid bir yapı ortaya çıkar (Lounsbury ve Rao, 2004). Asimilasyon şeklindeki gelişimsel değişim, bir kurumsal mantığın baskın olan kurumsal mantığa onu güçlendirecek şekilde katılmasıdır (Thornton, vd., 2012). Detaylandırma şeklindeki gelişimsel değişim, ihtiyaç duyulan yeni uygulamaların adapte edilmesiyle baskın kurumsal mantığın güçlenmesi şeklinde gerçekleşir (Shipilov vd., 2010: 862). Genişleme şeklindeki gelişimsel değişim bir kurumsal alanda meydana gelen kurumsal değişimin, diğer kurumsal alanlarda da yayılıp o alanda yeni bir kurumsal mantığın oluşmasını sağlaması ile gerçekleşir (Nigam ve Ocasio, 2010). Daralma şeklindeki gelişimsel değişim, çoklu kurumsal mantıkların yer aldığı örgütsel bir alanda, baskın mantığın uygulamalarının etkisini kaybetmesi ve farklı kurumsal mantığın güçlenerek baskın olan kurumsal mantık haline dönüşmesidir (Dunn ve Jones, 2010). Örgütsel alanda kurumsal değişime neden olan kurumsal mantıklara akademik alanda yoğun ilgi gösterilmiştir.

Amerikan yayıncılık alanı editör mantığından piyasacı mantığa doğru gerçekleşmiştir (Thorton ve Ocasia 1999; Thorton, 2002). Finans alanında, düzenleyici mantık ve tasarruf mantığının yerine daha sonra gelen piyasa mantığı her iki mantığın yerine geçmiştir (Lounsbury, 2002). Türkiye’de sosyal güvenlik alanı içerisinde sosyal sigorta ve özel sigorta mantıkları bir arada bulunmaktadır (Güzel ve Okur, 1998; Gökoğlu ve Sargut, 2013). Bolivya’da ticari mikro finans kuruluşları, yoksullukla mücadele için geliştirme ve bankacılık mantıklarını birleştirmişlerdir (Battilana ve Dorado, 2010). Özellikle 1950’lerde köyden kente büyük göçler yaşanmaya başlanmasının ardından kentleşme ile bağlantılı bir sosyal hizmet anlayışı zorunlu olmuştur. Bu sosyal yapı değişimi, sosyal devlet mantığının yerel-profesyonel yönetim mantığına dönüşümünü sağlamıştır (Gökoğlu, 2010). Türkiye’de sinema alanında 1950’den 1990’ların başına kadar “yerel” mantığın, 1990’lı yıllardan günümüze kadar olan süreçte de “yabancı” mantığın egemen olduğu saptanmıştır (Kalemci & Özen, 2010). 1980’li yıllarda, Türk tiyatrosunda, bir önceki dönemin *estetik mantığı* yok olarak yerini *piyasa mantığına* bırakmıştır (Can ve Üsdiken, 2009). Türk sendikaları üç farklı kurumsal mantığın etkisi altında faaliyet göstermiştir. Bu dönemler 1947-1961 yılları arasında siyasi itaat mantığı 1961-1974 yılları arasında teknik beceri mantığı 1974-1980 siyasi eylemcilik mantığı olarak adlandırılmıştır (Önder ve Üsdiken, 2010). Türk Milli Eğitim alanında, Turhan vd., (2013) tarafından altı kurumsal mantık tespit edilmiş ve bunlar “yurttaş yetiştirme mantığı”, “ticari mantık”, “dindar nesiller yetiştirme mantığı”, “kültür ihracı mantığı”, “sınav başarısı mantığı” ve “insan kaynağı yetiştirme mantığı (İKY)” şeklinde ifade edilmiştir. Türkiye, sağlık alanında geçmişte genel olarak kamu hizmeti mantığı ile yönetilirken, 2002 yılından itibaren Ak parti hükümetleri döneminde dönüşüm geçirerek piyasa mantığının belirleyici olduğu görülmektedir (Aksoy, 2007; Koç, 2012; Özseven vd., 2013, 2014). Siyasi rejimlerdeki değişimler, toplumsal değişim, örgütsel popülasyon ve örgütsel yapılardaki kurumsal düzenlemelere, değişikliklere neden olurlar (Carroll vd., 1988). Örneğin, Amerika’da hükümetin özellikle 1965’ten sonraki; Türkiye’de ise 2003’ten sonraki sağlık planlamasındaki rolü, müşteri, piyasa ve alternatif sağlık mantıklarının doğmasına neden oldu (Blum, 1976; Aksoy, 2007; Koç, 2012; Özseven vd., 2013, 2014 ). Bu çalışma Türkiye yönetim yazınında çalışılan kurumsal mantıkları yönetim ve organizasyon kongreleri üzerinden ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır

## **2. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ**

İlki 1993 yılında düzenlenen Yönetim ve Organizasyon kongresinin düzenlenme fikri Behlül Üsdiken tarafından 1992 yılında ortaya atılmıştır (Özen ve Kalemci 2009: 81). 1993 yılından itibaren her yıl farklı bir üniversite tarafından aksamadan düzenlenmiş ve kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. 2015-2018 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongreleri bildirilerini stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve işletmecilik tarihi sınıflandırmasına göre inceleyen Kaya (2019) örgütsel davranışın %41 oranla ilk sırada işletmecilik tarihinin %5 oranla en son sırada yer aldığını ortaya çıkarmıştır.

## **3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Sorusu**

Bu çalışmada amaçlanan Türkiye’de çalışılan kurumsal mantıkları ortaya çıkararak ileriki karşılaştırmalı çalışmalara zemin oluşturmaktadır. Çalışmanın temelde cevap aradığı sorular, Türkiye’de yönetim yazınında çalışılan kurumsal mantıkların hangileri olduğu, araştırmaların hangi alanlarda yapıldığı ve hangi araştırma yönteminin kullanıldığı şeklinde ifade edilmektedir.

### **3.2. Yöntem ve Veri**

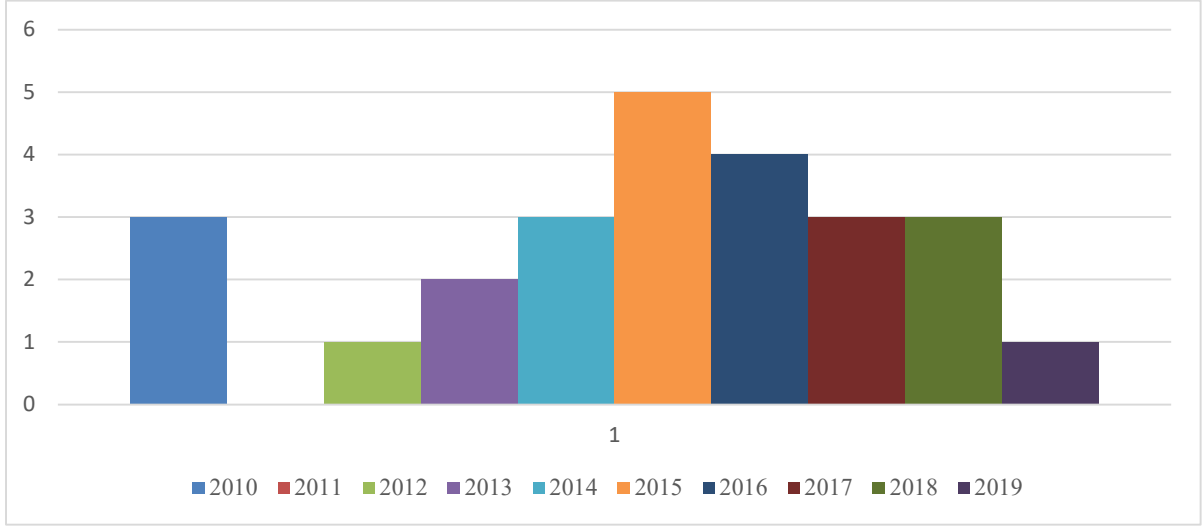
Bu araştırmanın örneklemini Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin (UYOK) son on yılında yayınlanan bildiriler oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sorularını Türkiye kaynaklı çalışmalar oluşturduğundan bu çalışmalara yönetim ve örgüt bilimcilerin en geniş katılım gösterdikleri UYOK seçilmiştir. UYOK’un son on yılında (2010-2019) yayınlanan bildirilerden kurumsal mantık temalı olanlar içerik analizi (Merriam, 2013) ile incelenmiştir. UYOK’un 2011 yılında yayınlanan bildiri kitapçığına ulaşılmamıştır.

### **3.3. Araştırma Bulguları**

UYOK bildirileri üzerinden yapılan araştırmada son 10 yılda incelenen bildirilerden 25 bildirinin kurumsal mantıklarla ilgili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada yıllara göre yayın sayısı, yazar dağılımı, en fazla katkı sağlayan yazarlar, en fazla katkı sağlayan üniversiteler, anahtar kelimeler, veri toplama yöntemi, araştırma alanı ve çalışılan kurumsal mantıklar üzerinden incelenmiştir.

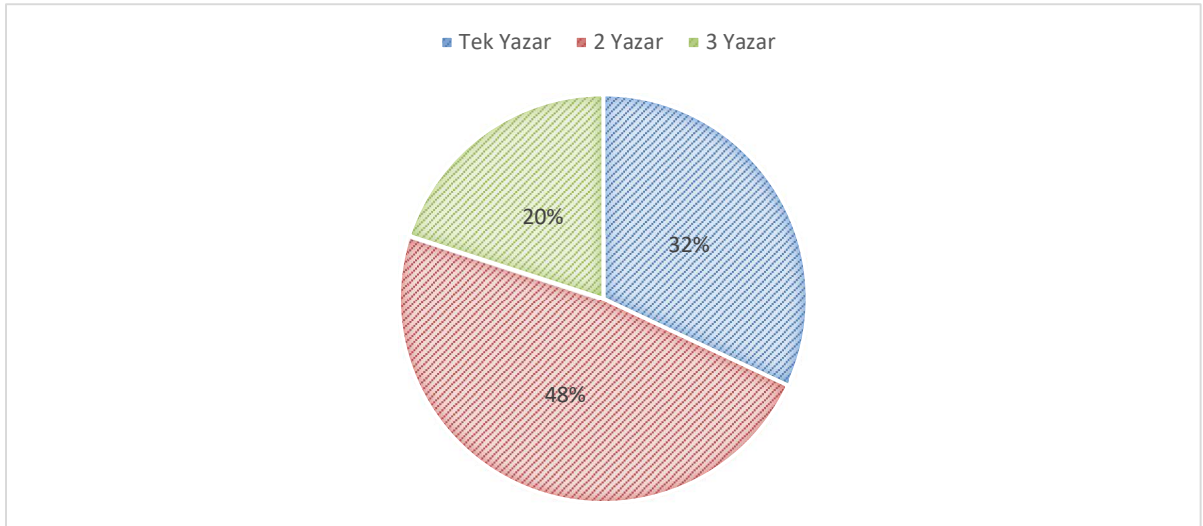
#### **3.3.1. Yıllara Göre Yayın Sayısı**

2010-2019 yıllarındaki kongreler incelendiğinde kurumsal mantıklarla ilgili yazılmış 25 bildiri karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal mantık yayın oranı ortalama 2.77’dir. En fazla ilgi 2015 yılında 5 bildiri ile gösterilmiştir. Grafik 1’de yıllara göre dağılımı detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

**Grafik 1.** Yıllara Göre Yayın Sayıları

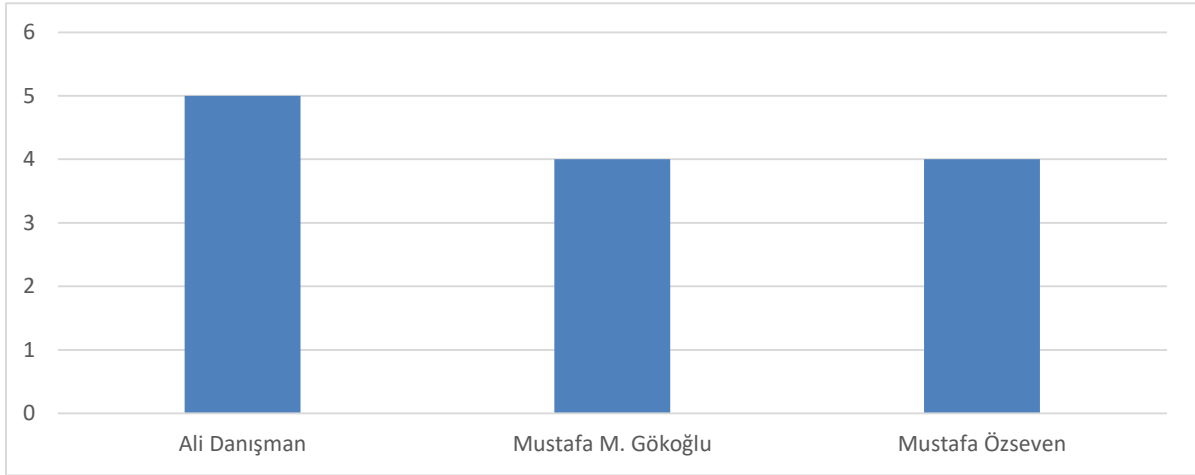
### 3.3.2. Yazar Dağılımı

Yapılan incelemede yayınlanan bildirilerde çoklu yazar sayısının bildirilerin yaklaşık % 68'ini oluşturduğu ancak en yüksek oranın %48'le iki yazarlı bildiriler olduğu görülmektedir. Grafik 2'de ortak yazar sayıları daha detaylı olarak ortaya koyulmaktadır.

**Grafik 2.** Ortak Yazar Sayıları

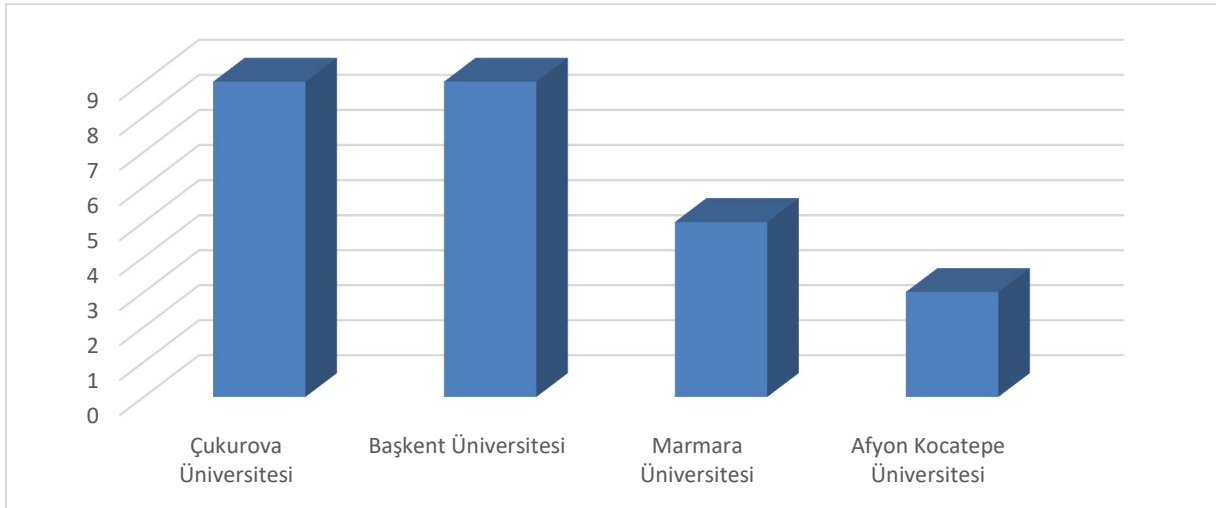
### 3.3.3. En Fazla Katkı Sağlayan Yazarlar

Kurumsal mantıklar konusunda kongrelerdeki bildiriler üzerinden en fazla katkıyı sağlayan akademisyen olarak karşımıza 5 bildiri ile Ali Danışman çıkmaktadır. Grafik 3'te kongre bildirilerine en fazla katkı sağlayan diğer yazarlar gösterilmektedir.

**Grafik 3.** En Fazla Katkı Sağlayan Yazarlar

### 3.3.4. En Fazla Katkı Sağlayan Üniversiteler

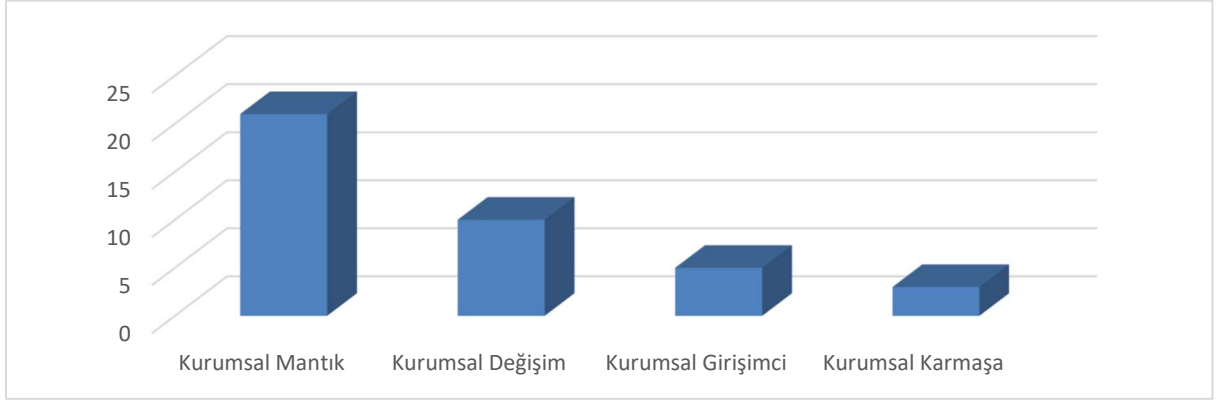
Kongre bildirileri üzerinden yapılan incelemede kurumsal mantık çalışmalarına en fazla katkıyı sağlayan üniversiteler olarak karşımıza Başkent Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi çıkmaktadır. Bunun nedeni olarak kurumsal mantık alanına en fazla katkı sağlayan yazarların Başkent Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde çalışmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Grafik 4’te katkı sağlayan diğer üniversiteler gösterilmektedir.

**Grafik 4.** En Fazla Katkı Sağlayan Üniversiteler

### 3.3.5. Anahtar Kelimeler

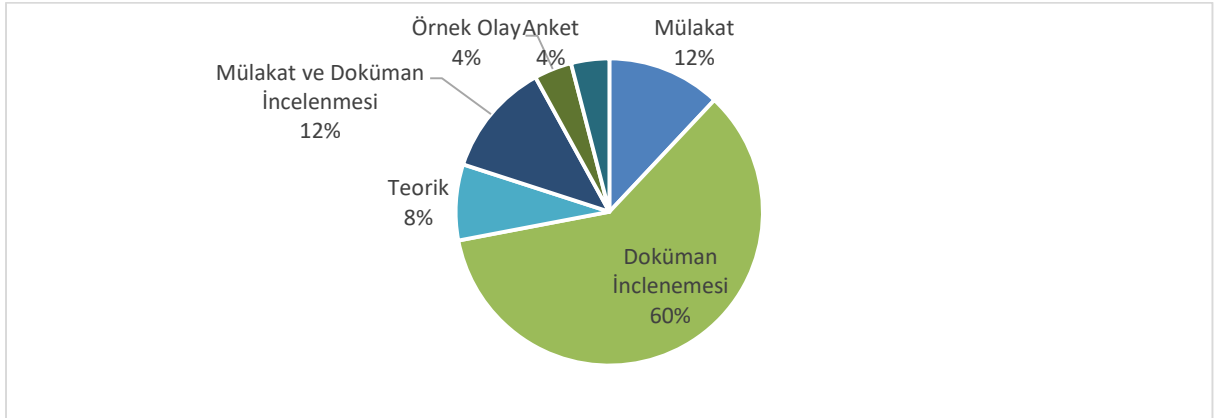
Yapılan incelemede 25 bildirinin 24’ünde anahtar kelimeler kullanıldığı ve en fazla kullanılan anahtar kelime olarak karşımıza kurumsal mantık çıkmaktadır (Grafik 5).



**Grafik 5.** En Fazla Kullanılan Anahtar Kelimeler

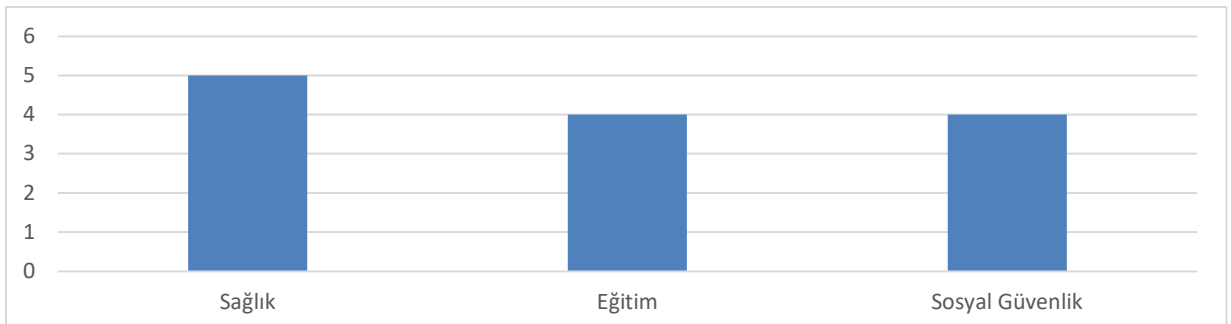
### 3.3.6. Veri Toplama Yöntemi

İncelenen bildirilerde veri toplama yöntemi olarak ağırlıklı olarak 15 çalışma ile %60 ikincil veri (Doküman İncelenmesi) kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır (Grafik 6).

**Grafik 6.** Veri Toplama Yöntemleri

### 3.3.7. Araştırma Alanı

İncelenen 25 bildiriye kurumsal mantık çalışmalarında en çok tercih edilen araştırma alanı olarak karşımıza sağlık alanı çıkmaktadır (Grafik 7).

**Grafik 7.** Araştırma Alanları

### 3.3.8. Bildirilerde Çalışılan Türkiye’deki Kurumsal Mantıklar

Toplumun esas kurumsal bölümlerini piyasa, demokrasi, meslekler, aile, din, şirket, devlet ve topluluk gibi her biri kendilerine özgü kurumsal mantıklar oluşturmaktadır (Thornton vd., 2012). Bu kurumsal mantıklardan Türkiye’de en fazla çalışılan kurumsal mantıkların piyasa ve devlet olduğu yapılan incelemede görülmektedir (Tablo 1). Piyasa için kullanılan kurumsal mantıklar ticari, sınav, özel, piyasa, işletme benzeri ve ideal piyasa adları karşımıza çıkmaktadır. Devlet için kullanılan kurumsal mantıklar için sosyal, kamu hizmeti, hizmetçi ve devletçilik kullanılmaktadır. Türkiye’deki bu iki baskın mantığın daha fazla çalışmasının nedeni olarak özellikle ülkemizde 1980’lerin ikinci yarısında gündeme gelen özelleştirme ve hala devam eden politikaların etkili olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 1.** Türkiye’de Çalışılan Kurumsal Mantıklar

YIL	KURUMSAL MANTIK	ÇALIŞMA ALANI
2010	Siyasi İtaat, Teknik Beceri, Siyasi Eylemcilik	Sendikacılık
	Yerel, Yabancı	Sinema
	Sivil Toplum, Sosyal Devlet, Yerel-Profesyonel Yönetim	Sosyal Hizmetler
2012	Suçludan Delile, Delilden Suçluya	Emniyet Teşkilatı
2013	Yurtaş Yetiştirme, Ticari Mantık, Dindar Nesiller Yetiştirme, Kültür İhracı, Sınav Başarısı, İnsan Kaynağı Yetiştirme	Milli Eğitim
	Sosyal Sigorta, Özel Sigorta	Sosyal Sigorta Sistemi
2014	Sosyal Sigorta, Özel Sigorta	Sosyal Güvenlik Kurumu
	Topluluk, Piyasa	Türk-Alman Yöneticiler
	Kamu Hizmeti, İşletme Benzeri	Sağlık
2015	Sosyal Sigorta, Özel Sigorta	Sosyal Güvenlik Kurumu
	Kamu Hizmeti, İşletme Benzeri	Sağlık
	Özel Sektör (Derhanecilik), Devletçilik	Eğitim
	Pazar, Kooperatif	Holding
	Ticari, Hizmetçi, Akademik	Tıp Fakültesi Hastaneleri
2016	Ticari, Kalkınma	Kamu Bankaları
	Mesleki, Bilimci, Girişimci	Üniversiteler

	Ticari, Hizmetçi, Akademik	Tıp Fakültesi Hastaneleri
2017	Din	Osmanlı Para Vakıfları
	Kamu Hizmeti, İdeal Piyasa	Şehir Hastaneleri
2019	Modern	Meslek Grupları

### 3.4. Katkı

Bu çalışma Türkiye’de çalışılan kurumsal mantıkları ortaya çıkararak uluslararası karşılaştırmalı çalışmalara katkı iddiası taşımaktadır.

### SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmanın örneklemini Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nin (UYOK) son on yılında yayınlanan bildiriler oluşturmaktadır. UYOK’un son on yılında (2010-2019) yayınlanan bildirilerden kurumsal mantık temalı olanlar içerik analiz ile incelenmiştir. UYOK’un 2011 yılında yayınlanan bildiri kitapçığına ulaşılmamıştır. 2010-2019 yıllarındaki kongreler incelendiğinde kurumsal mantıklarla ilgili yazılmış 25 bildiri karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal mantık alanına en fazla ilgi 2015 yılında 5 bildiri ile gösterilmiştir. Yapılan incelemede yayınlanan bildirilerde çoklu yazar sayısının bildirilerin yaklaşık % 68’ini oluşturduğu ancak en yüksek oranın %48’le iki yazarlı bildiriler olduğu görülmektedir. Kurumsal mantıklar konusunda kongrelerdeki bildiriler üzerinden en fazla katkıyı sağlayan akademisyen olarak karşımıza 5 bildiri ile Ali Danışman çıkmaktadır. Kurumsal mantık çalışmalarına en fazla katkıyı sağlayan üniversiteler olarak karşımıza Başkent Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi çıkmaktadır. İncelenen bildirilerde veri toplama yöntemi olarak ağırlıklı olarak 15 çalışma ile %60 ikincil veri (Doküman İncelenmesi) kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır. İncelenen 25 bildiride kurumsal mantık çalışmalarında en çok tercih edilen araştırma alanı olarak karşımıza sağlık alanı çıkmaktadır. Türkiye’de en fazla çalışılan kurumsal mantıkların piyasa ve devlet olduğu yapılan incelemede görülmektedir. Bu araştırma Türkiye’deki kurumsal mantık çalışmalarını Yönetim ve Organizasyon Kongreleri bildirileri üzerinden inceleyerek özellikle karşılaştırmalı çalışmalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

**KAYNAKÇA**

- Aksoy, B. (2007). *Bir Meslek Örgütünün Kurumsal Değişimdeki Yeri: Türkiye Sağlık Alanı Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alford, R. R., R. Friedland (1985). *Powers of Theory: Capitalism, the State, and Democracy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Arndt, M., B. Bigelow (2006). “Toward the Creation of an Institutional Logic for the Management of Hospitals: Efficiency in the Early Nineteen Hundreds”, *Medical Care Research and Review*, 63, ss. 369-394.
- Battilana, J., S. Dorado, (2010). “Building Sustainable Hybrid Organizastions: The Case of Commercial Microfinance Organizations”. *Academy of Management Journal*, 53, ss. 1419-1440.
- Blum, H. (1976). “From A Concept of Healthto A National Health Policy”, *American Journal of Health Planning*, 1, ss. 3-22.
- Can, Ö. V., B. Üsdiken (2009). “Türkiye’de Profesyonel Tiyatro Toplulukları: Kültürel Bir Endüstride Gelişim ve Değişim”, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 526-531), 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Carroll, C, J. Delacroix, I. Goodstein (1988). “The Political Environment Of Organization: An Ecological View”, In B. M. Staw, L. L. Cummings (Editörler), *Research In Organizational Behavior*, 10, (ss. 359- 392), Greenwich. CT: AI Press.
- DiMaggio, P. J. V., W. W. Powell (1991). “Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality in Organizational Fields, W.W. Powell, P.J. DiMaggio (Der.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Pres.
- Dunn, M. B., C. Jones (2010). “Institutional Logics and Institutional Pluralism: The Contestation of Care and Science Logics in Medical Education, 1967-2005”, *Administrative Science Quartely*, 55, ss. 114-149.

- Friedland, R., R. R. Alford (1991). "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. W.W. Powell-P.J. DiMaggio (Editörler), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (ss. 232-23), Chicago: University of Chicago Press.
- Galvin, T. L. (1999). *Contradiction, Contestation, and change: An Institutional Reinterpretation Of U.S. Healthcare: 1890-1980*, Workingpaper, Dallas: University of Texas.
- Gökoğlu M. M. (2010). "Muhtaçların Bakımı: Sosyal Hizmetler Endüstrisinde Değişim: 1923-1980", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 241-248), 20-22 Mayıs 2010. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Gökoğlu M. M., S. Sargut (2013). "Türk Sosyal Sigorta Sisteminde Tamamlayıcı Bir Kurum Olarak Özel Sigortaların Oluşumu", *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 792-797), Mayıs 2013. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Greenwood, R., R. Suddaby, C. R. Hinings (2002). "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields", *The Academy of Management Journal*, 45, ss. 58-80.
- Greenwood, R., Diaz, A. M., Li, S. X. ve Lorente, J. C. (2010). "The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses", *Organization Science*, 16, ss. 661-673.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. ve Lounsbury, M. (2011). "Institutional Complexity and Organizational Responses", *The Academy of Management Annals*, 5(1), June, ss. 317-371.
- Güzel, A., A. R. Okur (1998). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Haveman, H.A., H. Rao (2006). "Hybrid Forms and the Evolution of Thrifts". *American Behavioral Scientists*, 49, ss. 974-986.
- Hoffman, A. J. (1999). "Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry", *Academy of Management Journal*, 42, ss. 351-371.

- Jepperson, R. L. (1991). Institutions, Institutional Effects, and Institutionalizm. In W. W. Powell & P. I. DiMaggio (Editörler), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (ss. 143-163), Chicago: University of Chicago Press.
- Kalemci, R. A., Ş. Özen (2010). “Küreselleşmenin Örgütsel Alanlara Etkisi: Türk Sineması Örneği”, *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 233-240), 20-22 Mayıs 2010. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Kaya M. H. (2019). “2015-2016 Yılları Arasında Düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre’lerinde Yayınlanan Bildirilerin Örgütsel Davranış Açısından Değerlendirilmesi”, *27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 461-476).
- Koç, O. (2012). “Kurumsal Mantıklar Arasındaki Rekabetin Yönetimi: Türk Sağlık Alanı Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *III. Örgüt Kuramları Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, (ss. 71-103), Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Lounsbury, M. (2002). “Institutional Transformation and Statusmobility: The Professionalization Of The Field Of Finance” *Academy of Management Journal*, 45(1), ss. 255-266.
- Lounsbury, M. (2007). “A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalizing of Mutual Funds”, *Academy of Management Journal*, 50, ss. 289-307.
- Lounsbury, M., H. Rao (2004). “Sources of Durability and Change in Market Classifications: A Study of the Reconstitution of Product Categories in the American Mutual Fund Industry, 1944-1985”, *Social Forces*, 82, ss. 969-999.
- Merriam, S. B. (2013). “Nitel Verilerin Analizi”, S. Turan (Editörler), *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (ss. 161-198), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nigam, A., W. Ocasia. (2010). “Event Attention, Environmental Sensemaking, and Change in Institutional Logics: An Inductive Analysis of the Effects of Public Attention to Clinton’s Health Care Reform Initiative”. *Organization Science*, 21, ss. 823-841.

- Purdy, J.M., B. Gray, (2009). “Conflicting Logics, Mechanisms of Diffusion, and Multilevel Dynamics in Emerging Institutional Fields”. *Academy of Management Journal*, 52: 355-380.
- Reay, T., C. R. Hinings, (2005). “The Recomposition Of An Organizational Field: Healthcare In Alberta”, *Organization Studies*, 26, ss. 351-384.
- Oliver, C. (1992). “The Antecedents of Deinstitutionalization”. *Organization Studies*, 13, ss. 563-588.
- Önder, Ç., B. Üsdiken, (2010). “Siyasi İtaat, Teknik Beceri ve Siyasi Eylemcilik: Farklı Kurumsal Mantıklar Altında Evrilen Türk Sendikacılığı”, 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (ss. 320-331), Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Özen, Ş. (2007). “Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar”, S. Sargut ve S. Özen (Derleyenler), *Örgüt kuramları*, (ss. 237-330), Ankara: İmge Kitabevi.
- Özen, Ş., K. A. Akkemik, (2012). “Does Illegitimate Corporate Behaviour Follow the Polity? The Turkish Experience”. *Journal of Management Studies*, 49, ss. 515-537.
- Özen Ş., Kalemci A. (2009). “Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), ss. 79-112.
- Özseven, M., A. Danışman, A. S. Bingöl, (2013). “Çoklu Kurumsal Mantıklardan Yeni Bir Kurumsal Mantığa Doğru: Türk Sağlık Alanında Bir İnceleme”, *IV. Örgüt Kuramı Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, (ss. 2-22), Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Özseven, M., A. Danışman, A. S. Bingöl, (2014). “Dönüşüm Mü, Gelişim Mi? Kamu Hastaneleri Yönetiminde Yeni Bir Kurumsal Mantığa Doğru”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, ss. 119-150.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*, California: Sage Publications.
- Scott, W.R., M. Ruef, P. J. Mendel, C. A. Caronna (2000). *Institutional Change And Healthcare Organizations: From Professional Dominance To Managed Care*, Chicago: University of Chicago Press.

- Seo, M., W. E. C. Creed, (2002). “Institutional Contradictions, Praxis and Institutional Change: A Dialectical Perspective”, *Academy of Management Review*, 27, ss. 222-247.
- Shipilov, A. V., H. R. Greve, T. J. Rowley, (2010). “When do Interlocks Matter? Institutional Logics and the Diffusion of Multiple Corporate Governance Practices”, *Academy of Management Journal*, 53, ss. 846-864.
- Thornton, P., H., W. Ocasio (1999). “Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Sucession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990”, *American Journal of Sociology*, 12, ss. 801-843.
- Thornton, P. H. (2001). “Personal versus Market Logics of Control: A Historically Contingent Theory of The Risk of Acquisition”, *Organization Science*, 12, ss. 294-311.
- Thornton, P. H. (2002). “The Rise of The Corporation in a Craft Industry: Conflict and Conformity in Institutional Logics”, *Academy of Management Journal*, 45, ss. 81-101.
- Thornton, H. P., W. Ocasio, (2008). “Institutional Logics”, R. Greenwood R., Oliver C. Sahlin- Andersson K., Suddaby R. (Editörler) *Handbook of Organizational Institutionalism*, (ss. 99-129), California :Sage.
- Thornton, P. H., W. Ocasio, M. Lounsbury. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Strcuture and Process*, Oxford: Oxford UniversityPress.
- Turhan, M. S., A. Danışman, G. Gündoğdu, (2013). “Kurumsal Mantıklar, Örgütsel Değişim ve Bireysel Aktörler: Bir Özel Okulda Araştırma”, *IV. Örgüt Kuramı Çalıştayı Bildirileri*, 8-9 Şubat 2013, Ankara.
- York, J.G., Hargrave, T.J., Pacheco, D.F. (2016). “Converging Winds: Logic Hybridization in the Colorado Wind Energy Field”, *Academy of Management Journal*, 59(2), ss. 579-610.