

## KURUMSAL KURAM VE KURUMSAL GİRİŞİMCİ<sup>1</sup>

Ayşegül SAYLAM<sup>2</sup>  
Doğan Nadi LEBLEBİCİ<sup>3</sup>

### Öz

1980’li yılların sonuna kadar kurumsal kuram genel olarak, makro dinamik eylemlere, örgütsel alan, mit, uyum ve izomorfizm gibi konulara odaklanılmış; kurumsal girişimciyi fazla dikkate almamıştır. Bir diğer anlamda, kurumsal kuram ile alakalı çalışmalar, genel olarak aktörlerin eylem ve davranışlarının, kurumlar tarafından belirlendiğini dolayısıyla aktörlerin kurumlar üzerinde etkisinin çok fazla olamayacağını ileri sürmüştür. Birçok teorisyen tarafından kuramın ilk temsilcisi kabul edilen P. Selznick, kurumun sürdürülmesinde, meşruiyet kazanmasında ve değerlerinin korunmasında kurumsal lider kavramıyla aktörün etkisini vurgulamıştır. 1980 sonrası yapılan çalışmalar da P. Selznick’in yeniden gündeme gelmesine yol açmış, yapılan çalışmalar, kurumsal girişimcilerin kurum üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın amacı da kurumsal değişim, kurumların oluşması, muhafaza edilmesi ve kurumsal mantık gibi konularla kurumsal girişimci arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için kurumsal kuram yazınındaki konuyla alakalı öncül çalışmalar irdelenmiştir. Yapılan araştırmalar genel olarak aktörlerin bu unsurlar üzerinde etkisi olduğunu göstermiş, ancak kurumsal girişimciyi sınırlandıran ve yetkilendiren çevrenin de dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurum, Kurumsal Girişimci, Kurumsal Kuram.

**Jel Kodları:** L20, L26

## INSTITUTIONAL THEORY AND INSTITUTIONAL ENTREPRENEUR

### Abstract

By the end of 1980s, institutional theory had generally focused on macro dynamic actions, organizational field, myth, adaptation and isomorphism; and paid less attention to institutional entrepreneurs. In other words, studies related to institutional theory generally claimed that actions and behaviours of actors are determined by institutions; so the actors wouldn’t have too much influence on institutions. P. Selznick, who was accepted as the first representative of the theory by many theorists, emphasized the influence of the actor with the concept of institutional leader in maintaining, gaining the legitimacy and protecting the values of institution. After 1980, studies lead to the resurgence of P. Selznick and examined the influence of institutional entrepreneurs on the institution. The aim of this article is to examine the relationship between institutional entrepreneur and the themes such as institutional change, building institutions, maintaining institutions and institutional logic. In order to achieve this aim, relevant preliminary studies on the subject of the institutional theory are examined. Existing studies generally show that actors have influence on the above mentioned themes, however they also point out that the environment should be taken into consideration that restricts and authorises the institutional entrepreneurs.

**Key Words:** Institution, Institutional Entrepreneur, Institutional Theory

**Jel Classification:** L20, L26

<sup>1</sup> Bu çalışma Ayşe Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen “1920-1938 Yılları Arasında Türkiye’de Sanayi ve Ticaretin Bakanlık Düzeyinde Kurumsallaşması: Kurumsal Kuram Bağlamında Bir İnceleme” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Dr., Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, aysegulk@hacettepe.edu.tr

<sup>3</sup> Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, nadi@hacettepe.edu.tr

## Giriş

Örgütlerin yapılandırılması, faaliyet göstermesi, ve birbirleriyle ilişkilerinin makro sosyolojik açıdan açıklanmasında kurumsal kuramının etkisi büyüktür (Lawrence vd., 2011, ss. 52-53). Kurumsal kuram, örgüt çalışmalarında, sosyal yaşamın baskın özellikleri olan bürokrasi, birleşmeler gibi kurumların sosyal hayatı nasıl kontrol ettiğine odaklanmış, kurumlarla örgütsel alan arasındaki ilişkilere yoğunlaşarak kurumların eylemleri nasıl yönlendirdiğini incelemiştir (Lawrence vd., 2009, int). Ancak kurumsal kuram, sapma, dönüşüm ve değişimi açıklamaktan çok kurumsal uyum ve eş biçimliliğe odaklanmış, örgüt ve örgütsel alanın değişimi, oluşumu, kurumların nasıl muhafaza edildiği veya yayıldığı yönünde yeterince çalışma yapmamıştır (Jennings ve Greenwood, 2003, ss. 198; McKague, 2011, ss. 11; Scott, 1995, ss. 63; Gorges, 2001, ss. 141- 142). Özellikle kurumsal kuram mikro dinamik ve bireysel eylemlerden çok, makro dinamik eylemler ve örgütsel alan ile ilgilenmekte, kurumsal mantık ve aktörlerin, kurumlar üzerindeki etkisini çok dikkate almamakta, kurumsal girişimciyi<sup>4</sup> açık bir şekilde çözmeye çalışmamaktadır (Lawrence, vd., 2011, ss. 52; Suddaby vd., 2013, ss. 330). DiMaggio ve Powell (1991, ss. 30) alandaki güçlü örgütlerin prosedürleri nasıl uygulattığının, görevdeki girişimcilerin krizlerde tehditlere nasıl cevap verdiğinin, kurumsal girişimcinin kurumun oluşturulmasında, yayılmasında, kurumlarda istikrarın sağlanmasında ve kurumsal mantığı stratejik kullanmalarında ne kadar etkili olduklarının farkında olduklarını belirtmiş ancak bunu açıklamada yetersiz olduklarını kabul ederek de öz eleştiri yapmışlardır. Greenwood, Oliver, Suddaby ve Sahlin (2008, ss. 13) yeni kurumsal kuramda bu eksiklerin giderilmesi için şu soruları yönelmiştir:

- Örgütsel formlar nasıl oluşturulur, değiştirilir ve meşruiyet kazanır?
- Bu oluşumda kim meşruiyet gücüne sahiptir?
- Kurumsal girişimciler kimdir?
- Temel kurumlar nasıl meşruiyetini kaybeder?

Bu çalışmanın amacı da kurumsal kuram bağlamında, kurumların oluşumunda, değişiminde ve meşruiyetlerinin kaybedilmesinde kurumsal girişimcilerin etkilerini açıklamaya yardımcı olmak, buna ek olarak kurumsal girişimci ve kurumsal mantık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda ilk olarak örgütsel formların oluşumunda, değiştirilmesinde, sürdürülmesinde, meşruiyet kazanmasında ve kaybetmesinde, kurumsal girişimcilerin etkisi incelenmiş ve kurumsal girişimcilerin kim olduğu açıklanmış, son olarak kurumsal girişimcinin kurumsal mantık üzerindeki etkisi tartışılmıştır. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için kurumsal kuram ve kurumsal girişimci literatüründeki öncü temsilcilerin çalışmalarından faydalanılmıştır. Yapılan çalışmalar incelenerek amaca yönelik literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

## 1. Kurumsal Girişimci<sup>5</sup> ve Kurumların Oluşumu, Değişimi, Sürdürülmesi, Meşruiyetini Kaybetmesi

Yeni kurumsal kuram, bireylerin davranışlarının meşruiyet kazanmış kurumlar tarafından belirlendiğini, kurumsal baskılardan dolayı da bireylerin de her zaman bu kurumlara uyacağını varsaymaktadır. 1980'lerden itibaren kurumsal değişimlerde bireylerin rolü konuşulmaya başlanmıştır. Bireylerin kaynakları harekete geçirerek kurumların oluşmasına veya var olanların değişmesine yol açabileceği ortaya çıkmıştır. Ancak yeni kurumsal kuram kurumsal değişimin içsel olmasına karşı çıkmaktadır (Battilana, 2006, ss. 654). Birçok teorisyen tarafından da kurumların ortaya çıkmasında ve değişiminde, aktör yaklaşımının sorunlu olduğu, aktörlerin sosyal bağlamlarından ayrı tutulamayacağı dolayısıyla kurumları değiştirmede yetersiz kalacağı

<sup>4</sup> Kurumsal girişimcilik kavramı ilk olarak Eisenstadt (1980) ve DiMaggio (1988) tarafından kullanılmıştır. Selznick (1957) ise "Yönetimde Liderlik" isimli eserinde "kurumsal aktör" kavramını kullanmıştır.

<sup>5</sup> Literatürde, kurumsal girişimcinin statü olarak kim olacağından çok kurum üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Bu etki yazarlar tarafından farklı ele alınmıştır. Bu kapsamda genel olarak kurumların kuruluşunda, değiştirilmesinde, sürdürülmesinde, meşruiyetini kaybetmesinde vb. süreçlerde kurum üzerinde etkisi olan aktörlere, kurumsal girişimci denilebilir.

düşünülmektedir. Bu kapsamda şu sorular sorulabilir: Bireylerin inanç ve eylemleri kurumsal çevre tarafından belirleniyorsa, aktörler nasıl yenilik yapacaktır? Ne gibi durumlarda aktörler kurumsal girişimci olur? (Leca vd., 2008, ss. 6). Seo ve Creed (2002) bu sorunları “gömülü temsilci paradoksu” ile açıklamakta, cevap olarak aktörlerin diyalektik doğasının anlaşılması ve kurumların aktörleri açıkça sınırlandırmadığının bilinmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Gömülü temsilci sorunu aslında yeni kurumsalcıların bireyi dikkate alamamasının neticesinde ortaya çıkmıştır. Yeni kurumsal kuram, birey düzeyinde örgütleri incelememiş, analizler örgütsel düzeyde kalmıştır (Battilana, 2006, ss. 655).

Kurumsal dünya aslında insanın yarattığı bir oluşumdur. Berger ve Luckman'ın (1967, ss. 60) belirttiği gibi kurumlar insanlar tarafından üretilen ve objektif bir şekilde yapılandırılmış unsurlardır. Seo ve Creed (2002, ss. 226), kurumsal değişime ışık tutan yazarlardandır. Kurumsal değişimin nereden geldiği (kendiliğinden mi, dışsal mı, içsel güçlerden mi) ve kurumsal değişimin nasıl ve ne zaman ortaya çıktığını araştırmışlardır. Onlara göre iç aktörler bireysel veya kolektif olarak var olan kurumsal düzenlemeleri değiştirmek için mantıklı seçim yaparlar. Var olan kurumsal düzenlemeleri değiştirmek için ihtiyaç, fırsat ve uygun nedenler yaratırlar. Seo ve Creed (2002) araştırdıkları sorulara cevap ararken diyalektik yaklaşımı esas alarak içsel çelişkilerin değişim ajanları oluşturarak nasıl değişime yol açtığını kavramsallaştırmışlardır. Değişim kurumsal çelişkilerle eylem arasındaki etkileşimden ortaya çıkmaktadır. Onlara göre, değişimin kaynağı olan dört tür kurumsal çelişki söz konusudur. İlk olarak, meşruiyeti kabul edilmiş mekanizmaların verimli olacağı varsayılarak kullanılmasının verimsizlik yaratması çelişkisi söz konusudur. İkinci olarak, aynı mekanizmaların çevreye uyumu kolaylaştıracağı varsayımına karşın, bu mekanizmalar uyumsuzluğu artırabilmektedir. Üçüncü olarak, kurum içi uyum, kurumlar arası uyumsuzluğa yol açabilir ve son olarak eş biçimlilik farklı çıkarların çatışmasına neden olabilir. Değişimin olması için bu dört türün bir arada olması zorunlu değildir. Diyalektik düşünce, kurumsal değişime izin veren aynı zamanda onu kısıtlayan itici güçlerdir. Burada değişim ajanı, kurumsal çelişkilerle, kurumsal değişim arasındaki mekanizmadır. Bu çelişkilerin değişime yol açması için sosyal kalıpların eleştirilmesi, alternatif kalıp arayışı, dönüşümsel olarak değişimin ifade edilmesi ve kaynakların seferber edilmesi gerekmektedir. “Aktörler, kurumlar tarafından şekillendirildiğine göre nasıl kurumsal baskılara rağmen, kurumsal girişimci olabilirler?” sorusuna Seo ve Creed (2002, ss. 224- 226) “değişim ve oluşum için izin veren durumların yaratılması gerekmektedir” diyerek cevap vermişlerdir<sup>6</sup>. Greenwood ve arkadaşlarına göre (2000, ss. 28), toplumdaki büyük ve ani değişimler, sosyal olarak yapılandırılmış alanların etkilenmesine yol açarak kurumsal girişimcilerin, yeni fikirler yaratmalarına yol açar. Aynı şekilde Leca ve Naccache'a göre (2006, ss. 628), kurumsal girişimciler kanıksanmış düzenlemelerden farklı olarak yeni kurumların oluşmasını ve değişmesini sağlayabilir. Ancak bunun olması için var olan kurumsal düzenlemelerle alakalı olarak krizlerin yaşanması gerekmektedir. Barley ve Tolbert de (1997, ss. 102), aktörlerin kasıtlı olarak kurumsal değişimi sağlayabileceklerini, ancak bunun olması için örgütsel alanın kaynakları toplamaya uygun olması ve var olan kanıksanmış kalıpların rasyonel bir şekilde sorgulanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Kurumsal girişimci 1988 yılında DiMaggio tarafından kurumsal analizlerin yapılmasında kullanılmıştır. P. Selznick aktörlerin önemine vurgu yaparken<sup>7</sup> ondan sonra gelenler kurumsal

<sup>6</sup> Seo ve Creed kurumsal değişimi birden fazla etmenle daha bütüncül açıdan irdelemiştir.

<sup>7</sup> Selznick'in kurumsal lider ve örgüt lideri (yöneticiler) arasındaki ayrımı kurumsal kuramının ikinci dönem çalışmalarına ışık tutmuştur. Selznick (1957, ss. 4) 'e göre yöneticiler, gündelik rutinleri uygulayan, örgütün amacının gerçekleşmesini sağlayan bireyler iken; kurumsal lider, siyasi ve girişimci roller üstlenirler. Bir diğer anlamda idari yönetim, kurumsal lidere dönüşerek devlet adamı haline gelir. Kurumsal lider, kurumun devamlılığını sağlamak korumak ve kuruma meşruiyet kazandırmak için vizyon, hikaye ve ağlar oluşturur (Washington vd., 2008, ss. 727). Selznick (1996, ss. 271- 272), Yönetimde Liderlik adlı kitabında kurum olan bir örgütün, belli karaktere büründüğüne ve yetenek sahibi olduğuna dikkat çekmiş ve kurumsallaşmanın denetlenmesinde liderin rolünü vurgulamıştır. Selznick, 1940'lı yıllarda kurumsallaşma sürecinin planlanmamış doğasını vurgulamıştır. Daha sonraki yıllarında etkili liderin örgüt üzerindeki etkilerine yoğunlaşmış, liderin örgütün kurumsal değerlerini (misyonu) tanımladığını, koruduğunu, örgütün meşruiyet kazanması

değişimde aktörün rolünü gözden kaçırmıştır. Kurumsal girişimcilik kurumların değişmesinin ve oluşumunun içsel açıklanmasında yeni bir yoldur. Kurumsal perspektif örgüt kuramı alanına sembol, din, mit, tören, ayrılma, sosyal, bilişsel süreçler, örgütsel alanın etkisi, bireylerin ve grupların kendi çevrelerini şekillendirmesi, çevrenin bireyi ve grup davranışlarını şekillendirmesi gibi birçok anlam kazandırmıştır. Kurumsal girişimcilik tüm bu anlamları dikkate alarak aktör eylemleri ve kurumlar arasındaki ilişkileri vurgulamaktadır (Lawrence, vd., 2009, ss. 2). Eisenstadt 1980 yılında kurumsal girişimcilik kavramını kullanmış, yapısal değişimde, değişimi güdülemede ve değişime yol açmada, aktörleri tanımlamış, DiMaggio (1988), kurumların yaratılmasında aktörlerin önemini açıklamıştır (Leca, vd., 2008, ss. 3). DiMaggio kurumsal girişimciliği, yeni kurumların nasıl yükseldiğini anlatmada bir araç olarak tanımlamıştır. Buna göre, kurumsal girişimci sadece yeni kurumsal kuram ile alakalı strateji ve gücün yeniden açıklanmasını değil, kurumlar üzerinde aktörlerin etkisini de açıklamaktadır. Kurumsal girişimcilik kurumların yaratılmasında bireylerin eylemlerini vurgulayan bir unsurdur (Lawrence ve Suddaby, 2006, ss. 217). Kurumsal girişimciler bilinçli veya amaçlı olarak var olan kurumları değiştiren veya yeni kurumlar yaratan ajanlardır (Perkmann ve Spicer, 2008, ss. 816). Hayal edilen, kurgulanan gidişat<sup>8</sup>, kurumsal girişimcilere hayati bir sorunu işaret ederek ve değişim süreci ile alakalı içerik oluşturarak, değişimin yaratılması için onlara çare üretir, onların işlevlerini ve amaçlarını belirler (Colomy, 1998, ss. 272). Özellikle yeni oluşan alanlarda, daha önceden oluşmuş alanlara kıyasla kurumsal girişimci aktif rol oynar. Öncelikle kurumsal düzendeki belirsizlikler, kurumsal girişimcilerin daha baskın, stratejik davranmasına yol açar ve bu durum örgütsel alanda kişilere daha çok fırsat yaratır (DiMaggio, 1988; Fligstein, 1997).

Mevcut kurumlar işlevsel veya genel olarak güvenilirliğini kaybettiğinde eş biçimli değişimi teşvik eden dışsal bir aktör aracılığı ile yeni kurumsal tasarım sağlanır. Kurumsal girişimciler karşılaştıkları sorunlar karşısında kurumsal çözümler üreten girişimcilerdir. Bu girişimciler, benzer kurumları taklit ederek onlara benzemek ister. Eş biçimli olma şeklindeki bu değişim, gönüllü benzemendir ve bu yolla var olan modellere uyum sağlanarak, kusursuz sonuçlar elde edileceği umulur. Bu süreçte aktörler itilmez ancak çekilir. Kurumsal modeller dünyada var olduğunda, kurumsal girişimciler bu duruma uyum sağlar ve kurumsal yapıları tasarlamak için modelleri bir taslak olarak kullanırlar. Kurumsal benzeme, en azından öğrenme ile ilgili (yeni kurumsal kuralların tasarlanmasına ilişkin) maliyetleri azaltır. Girişimciler, test edilmiş ve doğrulanmış olan kurumları sistemlerine yerleştirirler. Benzemeye çalışma, yeni kurumların kurulması ve en iyi sonuca varılması için daha teknik karar oluşumuna yardımcı olmaktadır. Öykünmeci eş biçimlilik, kurumsal girişimciler tarafından stratejik olarak kendi rollerini minimize etmek (veya öyle görünmek) için kurumsal düzenin sağlanmasında kullanılabilir (Beckert, 2010, ss. 153- 158).

Kurumsal değişim ve kurumların oluşumu ile alakalı aktörleri öne çıkaran bir diğer çalışma Dorado (2005) tarafından yapılmıştır. Dorado'ya göre kurumsal değişim Selznick (1949, 1957) ve Stincombe (1968) gibi kuramcıların kurumsal aktörler konusundaki uzun araştırmaları sonucu ortaya çıkmıştır. Kurumsal aktörler konusu son zamanlarda yeniden gündeme gelmiştir. Dorado (2005, ss. 385-386), kurumsal değişim sürecini, temsilci vasıtasıyla, bir araya gelme vasıtasıyla veya bir kaynağa uyum sağlayarak oluştuğunu ifade etmiştir. Dorado aynı zamanda, temsilcinin sadece kanıksanmış kalıp veya stratejilerle hareket etmediğini, aynı zamanda anlamlandırma yaratabileceğini belirtmiştir. Ona göre hangi temsilcinin kullanılacağı o andaki zamanın şartları ve aktörlerin düşüncelerine bağlıdır. Temsilcinin desteğinin alınması, yeni kurumsal düzenlemenin yayılmasına ve meşruiyet kazanmasına yardımcı olur.

Kurumların ortaya çıkmasında veya oluşmasında aktörün rolüne dikkat çeken bir diğer çalışma Czarniawska'nın (2006) yaptığı çalışmadır. Ona göre, bazı aktörler kurumun oluşturulmasına

*için dışsal destek sağladığını belirtmiştir. Böylece kurumsallaşma sürecini bilinçli bir dizayn ve müdahale olarak tanımlamıştır (Scott, 1987, ss. 493-494).*

<sup>8</sup> İlk olarak Dorado tarafından 2005 yılında kullanılmıştır.

yardım eder veya oluşumunu engelleyebilir. Bu anlamda kurumsal girişimci zıtlıkları bir arada muhafaza etmektedir. Bir kişi veya grup kurum kurabilir ancak kurumsallaşmasını sağlayamaz (Czarniawska, 2006, ss. 6- 7). Diğer bir deyişle, kurumsal girişimciler kurumların oluşmasında rol oynarlar ancak, kendi istekleri veya çıkarları doğrultusunda onu şekillendiremezler (Czarniawska, 2006, ss. 16). Aktörler, kurum tarzlarının oluşmasında, söylem anlamında uyum sağlanmasında işe yararlar. Czarniawska (2006, ss. 29), kurumsal girişimcilerin rolünü belirlerken, karınca yuvası ve piramit metaforunu kullanmıştır. Kurumların piramit gibi önceden belirlenerek değil, karınca yuvaları gibi çok farklı girişimciyle birlikte oluştuğuna inanmaktadır. Ona göre, örgüt olarak kurumların oluşması için girişimcilerin enerjiye sahip olması, zamanın ruhunun (zamanın şartlarının) uygun olması ve çevrede neler olup bittiğinin bilinmesi gerekmektedir. Kurumların oluşturulmasına yönelik yetenekler geliştirilebilir ancak öğrenilemez. Kurumsal süreçte, fikrin ortaya çıkması, fikrin meşruluk kazanması, fikrin sürdürülmesi ve kurumsallaşması büyük önem taşımaktadır. Ortaya çıkan fikrin zamanın ruhuna uygun olması gerekmektedir. Diğer taraftan fikrin yasallaşması için, fikrin nesneleştirilmesi, yani mali kaynağın teminini, fikrin hayata geçirilmesi, fikrin vücut bulması, (bina, resmi kuruluş) ve eylemlerin rutine dönüşmesi, yani eylemlerin tekrarlanabilir hale gelmesinin sağlanması gerekmektedir.

Aktörler üzerinden kurumların değişimi ve oluşumu açıklayan bir diğer çalışma Suchman tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Suchman'a göre (1995, ss. 41-43), sosyal sistemin özelliklerinden kaynaklanan unsurların değişimi nadiren eklettik bir şekilde devam etmektedir. Suchman'ın çok kademeli kurumsallaşma modeline göre öncelikle bir sorunun ortaya çıkması gerekir. Sonrasında sorun tanımlanır ve isimlendirilir. Eğer sorunun adını koymada bir uzlaşma varsa, ikinci aşamada çözümlerin tanımı ortaya çıkar. Bu süreçte de, çözümleri kategorize etme denir. Daha sonra çözümler karşılaştırılır. Sorunların çözümü kar, verimlilik, eşitlik vb. belli ölçütler çerçevesinde oluşum kuramsallaşır. Son aşama olan yayılım<sup>9</sup> süreciyle, çözümler oluşur ve somutlaşır. Sosyal yapıda daha sonra yayılmaya başlar. Ortaya çıkan model, küresel kurumsal şemayla uyumlu hale gelir, zorla uygulanabilir veya benimsenebilir.

Meyer (1994), kurumların oluşması ve değiştirilmesinde kurumsal girişimcilerin rolüne arz yönlü yaklaşmakta ve kurumsal çevreyi vurgulamaktadır. Meyer'e (1994, ss. 52-53) göre modernleştirme ve ussallaştırma gibi düşüncelerle yeni örgütler oluşur ve bu örgüt tipi tek seferde birçok yerde kurulabilir. Bu yaklaşımda, ideolojik unsurlar, kurumların şekillendirilmesinde devlet adamları, yönetici ve danışmanlara kadar birçok aktör tarafından kullanılabilir.

Brint ve Karabel (1991, ss. 355), Amerika'daki devlet üniversitelerin dönüşümünü incelemiştir<sup>10</sup>. İlk dönem yeni kurumsal kuramcılardan farklı olarak, kurumların değişimine ve oluşumuna odaklanmıştır. Araştırmayı yaparken, Michel, Weber ve Selznick'in görüşlerinden faydalanarak kurumların ve örgütlerin gelişimini etkileyen güçlere değinmişlerdir. İlk dönem çalışmalar yeni kurumsal kuramın kavramsal çerçevesini kullanarak, kurumları kendi örgütsel alanı içerisinde ele almış ancak örgütsel alanları, birtakım aktörlerle güç ilişkileri arenası olarak incelemiştir (Brint ve Karabel, 1991, ss. 348).

Galaskiewicz (1991, ss. 293), kurumsal analizlere farklı bir boyut kazandırarak, örgütlerarası alanda, kolektif eylemlere ve kurum inşa etmeye odaklanmıştır. Alandaki liderlerin belli amaca yönelik, kurumların yaratılmasında ve yapılandırılmasındaki rolünü incelemiştir. Ona göre, örgütsel alanda, program ve kurallar ne dışsal aktörlerle ne de kültür tarafından belirlenmiştir. Bunun yerine bu unsurlar, sisteme katılanlar tarafından aktörlerin belli ortak amaçlarını gerçekleştirmek için belirlenmiştir.

Kraatz (2009, ss. 59), Selznick'in düşüncelerine binaen aktörün lider veya devlet adamı olarak önemini vurgulamış ve önceki çalışmalarda liderin öneminin gözden kaçırıldığını belirtmiştir.

<sup>9</sup> *Yayılım, yapılandırılmış eylemlerin ve uygulamaların popülasyonda yayılmasıdır (Strang ve Meyer, 1993, ss. 487; Scott, 1995).*

<sup>10</sup> *Brint ve Karabel (1991), çalışmalarında, Amerika'daki dört yıllık üniversitelere yapısal bağlılıkları olan iki yıllık üniversitelerin, dört yıllık okulların gelişme yönünü nasıl etkilediğini araştırmışlardır.*

Kraatz, örgüt olarak kurum ile lideri birlikte ele alarak incelemiş ve örgütlerin kurum olarak şekillendirilmesinde liderlerin önemini vurgulamıştır. Hargadon ve Douglas (2001), kurumsal girişimcilerin yeni ürün yaratırken ki davranışlarını incelemişlerdir. Mouritsen ve Dechow da (2001) kurumsal girişimcilerin teknoloji yaratırken ki davranışlarını araştırmıştır. Garud ve arkadaşları da (2002) yazılım endüstrisinde, yeni kurallar ve standartların yerleştirilmesinde kurumsal girişimcilerin davranışlarını incelemiştir. Thornton (2004), yükseköğretim yayıncılığında; Leblebici ve arkadaşları (1991), radyo yayıncılığı endüstrisindeki; Rao ve arkadaşları da (2003) Fransız mutfağında kurumsal girişimcilerin rollerini vurgulamıştır<sup>11</sup>.

Kurumsal girişimcilerin örgüt üzerindeki etkisini belirleyen bir diğer önemli unsur girişimcinin sosyal pozisyonu ve kişisel özellikleridir. Diğer bir deyişle, kurumsal girişimcilerin sahip oldukları sosyal pozisyonları, karakter özellikleri kurumsal girişimciliğe etki eden faktörlerdir (Chen, 2013). Dorado (2005), Maguire ve arkadaşları (2004), Lawrence (1999), Leca ve arkadaşları (2008) genel olarak kurumsal girişimcilerin sosyal pozisyonlarını vurgulayarak, girişimcinin sosyal pozisyonunun kaynağa ulaşmada ve meşruiyet sağlama da etkili olduğunu savunmuşlardır. Chen'in 2013 yılında yaptığı literatür araştırması, kurumsal girişimcinin karakterine ilişkin fazla çalışma yapılmadığını tespit etmiştir. Bu alanda önemli iki çalışma Mutch (2007) ve Fligstein (1997) tarafından yapılmıştır. Mutch, kurumsal girişimciyi zor durumlarda özerk bir davranış sergileyen kişi olarak tanımlarken; Fligstein, yetenekli girişimci tanımı yaparak, yetenekli girişimciyi, belli sosyal grubun, kolektif kimliğini sürdüren ve onların çıkarını gözetken kişi olarak tanımlamıştır.

Hwang ve Powell (2005, ss. 179) kurumsal girişimcilikte sadece örgütlerin oluşturulmasına değil, yeni örgüt modellerinin ve politikalarının oluşmasına da değinmiştir. Hwang ve Powell, örgütsel uygulamalara ve yapıların oluşmasına vurgu yapmıştır. Kurumsal girişimciliği daha yapısalcı olarak ele alarak, örgütsel amaçların ve misyonların belli amaçlar doğrultusunda, doğrudan içsel olmayan şekilde yeniden şekillendiğini belirtmiştir. Profesyoneller ve yetkili aktörler belli bir konuda önemli girişimcilerdir. Bunlar var olan kurumları, yeni örgütsel uygulamalar ve modellerle yeniden tanımlar ve oluşturur. Kurumsal girişimciler süzme aracı<sup>12</sup> olarak hizmet görürler. Profesyonel gruplar kendi profesyonel söylemleriyle, başta belirsiz olan kanunları anlamlandırır, uygulamalara yasal alt yapı, meşruiyet ve meşruluk kazandırır (Edelman ve Suchman, 1997, ss. 499). Kurumsal girişimciler yasal doktrinleri yorumlar, bunları uygun strateji ile formüle ederek yayılmalarını sağlar, birçok anlam oluşturarak kendi prestijlerini ve otoritelerini güçlendirir ve meşruiyet kazandırır. Oluşturdukları çözüm ve stratejilerle de eşitlik, gelişim, adalet, verimlilik gibi rasyonel bir dil oluştururlar. Buna ek olarak yeni görüşleri baskın model ve eylemlerle birleştirerek, yeni fikirlerin kurumsallaşmasını sağlarlar (Hwang and Powell, 2005, ss. 184-187). Politikalarda yenik yapma ve kuralları oluşturma yetenekli aktörlerin girişimci çabalarıdır. Politik girişimci kavramı R. Dahl (1961) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Politik girişimciler (seçilmişler, bürokratlar veya memurlar), aracılık ve koalisyon yeteneği ile yeni politikalara uyum sağlayan ve yeni fikirleri oluşturan kişilerdir. Yeni kurumsal kuram, politik girişimcilerin kurumları kurmasına, şekillendirmesine, değiştirmesine ve birleştirmesine odaklanmaktadır (Sheingate, 2003, ss. 188). Bu kişiler kurumların yaratılmasında, denetlenmesinde ve kuralların

---

<sup>11</sup> Chen (2013) kurumsal girişimcilerle alakalı literatürdeki araştırmaları incelemiştir. 1990- 2011 yılları arasında EBSCO ve JSTOR gibi dergilerde yayımlanan SSCI etki faktörü en fazla olan 44 yayını araştırmıştır. Yaptığı araştırma sonucunda alanda kurumsal girişimcilik konusuyla alakalı, kurumsal girişimci ve çevre, meşruiyet sağlama ve girişimcilik ve kurumsal girişimcilik olarak üç araştırma akımını tespit etmiştir. Yapılan araştırmalarda, kurumsal girişimci ve çevre kapsamında, kurumsal çevrenin kurumsal girişimciyi hem sınırlandırdığı hem de yetkilendiğini ve örgütsel alanın kurumsal sınırlamaları belirleyerek kurumsal girişimciyi yetkilendirdiğini tespit etmiştir. Meşruiyet sağlama ve kurumsal girişimcilik kapsamında, kurumsal girişimcilerin genel olarak meşruiyet sağlayıcı eylemlerde bulunduğu, böylece yeni olmanın sorumluluğunu hafiflettiğini, kurumun hayatta kalmasını sağladığı açıklamıştır. Buna ek olarak toplumda ortaya çıkan krizler de aktörleri yetkilendirmiştir. Kurumsal girişimci kapsamında ise bireysel düzeyde, girişimcilerin sosyal pozisyonları ve kendilerine has özelliklerinin kurumsal girişimciliğe etki ettiğini açıklamıştır.

<sup>12</sup> Süzme aracı kavramı Edelman ve Suchman tarafından 1998 yılında kullanılmıştır.

uygulanmasında kendi kapasite ve teşvik güçlerini kullanırlar (Keohane, 2002, ss. 252). Buna ek olarak politik girişimciler politik sistem ve kurumsal bağlam tarafından sınırlandırılır veya yetkilendirilir (Maguire vd., 2004; Henisz ve Zelner, 2005). Klein, Mahoney, McGahan ve Pitelis (2010, ss. 5-7), Ostrom'un (1965, 1990) düşüncelerinden etkilenecek girişimcileri kamu girişimcileri ve özel girişimciler olarak ikiye ayırmış, bu ayrımı yaparken girişimcilerin kim olduklarından çok onların eylemlerine odaklanmıştır. Bu kapsamda kamu hizmeti amacıyla yapılan işleri; oyunun kurallarını belirleme (örn. yeni kanunların, yönetsel prosedürlerin ve informel normların uygulanması), yeni kamu örgütlerini ihdas etme (örn. yeni devlet organları, kar amacı gütmeyen kurumlar, girişimler), özel sektör eylemlerini kamusal alana taşıma (örn. kişisel girişimci ve firmalarla sosyal veya kar amacı gütmeyen amaçlara hizmet etme) ve kamu kaynaklarını yaratıcı şekilde yönetme (devlet ve onun organlarını düzenleme veya yeniden düzenleme) olarak dörde ayırmıştır.

Kurumların meşruiyetinin nasıl kaybettiğine yönelik açıklamalar çözülme kavramı ile açıklanmıştır. Kurumsal kurama göre kurumlar önce kurumsallaşır sonra da çözülür. Bir diğer anlamda, kurum hayatta kalmak ve meşruiyet kazanmak için örgütleri taklit ederek kurumsallaşır daha sonra da çözülür. Greenwood ve Hinnings (1988) ve Tushman ve Romanelli (1985)'ye göre örgütler, dönüşüm yaşadıklarında, yaygın fikir ve değerler meşruiyetini kaybedebilir ve geçersiz sayılabilir. Bunların yerine alternatif kalıplar üretilebilir. Çözülmede çevredeki koşullar, güç bağlamları ve üyeler etkilidir. Oliver'a göre (1992, ss. 566), siyasal, fonksiyonel, sosyal mekanizmalar, entropi ve atalet baskıları çözülme düzeyini etkiler. Örgütsel entropi çözülme sürecini güçlendirirken, atalet çözülme sürecini geciktirir. Bu beş baskı, örgütsel eylemin yayılımını ve reddedilmesini etkiler. Zirpoli, Wieck ve Minnesota (1989), çözülme sürecinde siyasi ve ekonomik faktörleri vurgulamışlardır. Russel, Hanneman ve Getz (2000) çözülmede yenilikler ve radikal değişimlerin çözülme sürecine etkilerini açıklamışlardır. DiMaggio (1988) ve Greenwood, Suddaby ve Hinnings (2002) Çözülme sürecinde kurumsal girişimcilerin eylemlerini vurgularken, Seo ve Creed (2002) çözülmede kurumsal alanın içsel çelişkileri ile açıklamıştır. Farklı nedenlerle açıklanan çözülme süreci, en genel tanımıyla yerleşmiş veya kurumsallaşmış örgütsel uygulamaların meşruiyetinin azalması veya kesintiye uğramasıdır (Oliver, 1992, ss. 564).

## 2. Kurumsal İş ve Kurumsal Girişimci

Kurumsal girişimciyi eyleme geçiren kurumsal iştir. Kurumsal iş, belli bir amaca yönelik kurumun yaratılması, sürdürülmesi ve dağıtılması için girişimcilerin yaptığı işlerdir. Bir başka anlamda, kurumsal iş, aktörlerin kendilerinin ve kurumun varlığını sürdürmeleri için giriştiği işleri, yeni kurumların oluşturulması için uyguladığı politikaları ve var olanların da ölmesi için giriştiği çabaları açıklar (Lawrence ve Suddaby, 2006, ss. 216; 220). Kurumsal iş, kuralların, şemaların ve kültürel unsurların sosyal olarak nasıl yapılandırıldığına vurgu yapar. Kurumsal iş, aktör grubunun ve bireyin faaliyet gösterdiği alandaki kurumlara etkisine odaklanmaktadır. Kurumsal işler, zekice tasarlanmış insan eylemlerinin ürünü olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal iş ayrıca kurumsal değişim veya kurumun korunması için gerçekleştirilen eylemler olarak açıklanmaktadır. Kurumlar ve eylemler tekrarlamalı<sup>13</sup> şekilde hareket ederler. Kurumlar, eylemler için çerçeve hazırlarlar. Düzenleyici mekanizma da bu çerçeveyi uygular. Eylemler de çerçeveyi ve düzenleyici mekanizmayı etkiler. Böylece, kurumsal iş, eylemden kuruma odaklanır, ancak aynı zamanda kurumdan eyleme de bir odaklanma söz konusudur. Kurumsal işin doğasının anlaşılmasında her iki odaklanmanın da önemi vardır. Ancak kurumsal iş, daha çok eylem ve aktörlerin kurumları nasıl etkilediğine odaklanmaktadır (Lawrence vd., 2009, ss. 7). Bir diğer anlamda, aktörler eylemi gerçekleştirir, eylemler aktörleri yaratır. Süreç böylece tekrarlamalı şekilde sürer (Meyer vd., 1987, ss. 7). Kurumsal iş, aktörleri ne kültürel bir kukla ne de süper bir kahraman olarak görmektedir. Kurumsal iş, aktörlerin kurumlarda ne derece etkisi olduğunu araştırmaktadır (Suddaby vd., 2013, ss. 219).

<sup>13</sup> *Tekrarlamalı yaklaşım, kurumsal kuram bağlamında ilk olarak Barley ve Tolbert (1997) tarafından kullanılmış, Barley ve Tolbert kurumsallaşmayı davranışsal ve yapısal boyutlarıyla ele almışlardır.*

Scott 1995 yılında kurumsal işlerin düzenleyici, bilişsel ve normatif ayakların üzerinde gerçekleşeceğini ileri sürmüştür. Scott'a göre (1995, ss. 33-35) kurumlar, bilişsel, normatif ve düzenleyici yapılara ve eylemlere sahiptir. Bu yapı ve eylemler, sosyal davranışa istikrar sağlar ve anlam kazandırır. Bu bağlamda kurumlar birçok yapıyı içeren anlamlı sistemlerdir. Weick'e (1995) göre de kurumlarda anlamı eylem yaratır. Weick yapısal tasarımın da eylemlerin kazandırdığı anlam üzerine gerçekleştiğini ileri sürmektedir.

Kurumsal iş ve girişimcilik bağlamında, Slager, Gond ve Moon (2012, ss. 763) tarafından, hesaplama ilişkili çerçeve, faaliyetler ve değer üretme olarak üç çeşit kurumsal iş tanımlanmıştır. Bunlar örgütün tasarımını destekleyen, örgüte meşruiyet kazandıran ve süreci destekleyen işler olarak açıklanmıştır. Perkmann ve Spicer (2008, ss. 811), kurumsal işleri siyasi, teknik ve kültürel olarak tanımlamıştır. Rojas, 2010 yılında bir üniversitenin nasıl bir okul başkanı tarafından şekillendiğini incelemiştir. Riaz, Buchanan ve Bapuji, (2011), kurumsal işlerle alakalı aktörlerin konumunu statükocu, nötr ve değişimci olarak üçe ayırmış, küresel krizlerde aktörlerin rollerini, politika uygulama, iyileştirme ve düzenleme olarak incelemiştir. Suddaby ve Viale (2011, ss. 423), kurumsal işi kim yapar sorusunu, profesyonel ve profesyonellerle iletişimde bulunan aktörler olarak açıklamış ve profesyonellerin kurumları ve örgütsel alanlarını yeniden yapılandırırken dört dinamikten yararlandığını belirtmiştir. İlk olarak profesyoneller uzmanlık ve meşruiyetlerini kullanarak yürürlükte olan düzene karşı koyarlar. İkinci olarak profesyoneller sosyal sermayelerini ve becerilerini kullanarak alanı yeni aktör ve kimliklerle doldururlar. Üçüncü olarak profesyoneller yeni kural ve standartlar oluştururlar. Son olarak da aktörler, alandaki sosyal sermayenin kullanılmasını ve yeniden üretilmesini sağlarlar.

### 3. Kurumsal Girişimci ve Kurumsal Mantık

Birçok kurumsal form, belli mantık doğrultusunda hareket eder (Friedland ve Alford, 1991). Kurumsal mantık<sup>14</sup>, varsayım, inanç ve değerler gibi tarihi kalıpların sosyal olarak yapılandırılması ve bireylerin sosyal gerçekliklerine anlam katması için bu kalıpları yeniden üretmesidir (Thornton ve Ocasio, 1999, ss. 804). Kurumsal düzen içerisinde herhangi bir sosyal aktivite, kurumsal mantık tarafından yönlendirilir. (Friedland ve Alford, 1991). Kurumsal düzen içerisinde kurumsal mantığa yön veren unsurlar vardır. Sewell (1992) bunları ekonomi, siyaset, kültür, sosyal ve sembol gibi “kaynaklar” olarak açıklamıştır. Kaynaklar, kurumsal mantığın dayanıklılığını ve şekillenmesini etkiler. Bu kaynaklar örgütsel alanda aktörün nasıl hareket edeceğine yön verir (Oakes vd., 1998). Kaynaklar aktörlerin, var olan kurumsal mantığı sürdürmesine veya yeni kurumsal mantığın oluşmasına ve sürdürülmesine etki eder. Buna ek olarak kaynakların yapısı ve biçimi, kurumsal mantıkları etkiler (Bourdieu, 1995). Bourdieu (1990) da kurumsal mantığa yön veren unsurları insangücü, eğitim, uzmanlık gibi “sermayeler” olarak açıklamıştır.

Bireyler yeni kurumsal mantığın oluşturulmasını ve yeni eylemlerle örgütlerin oluşmasını sağlamaktadır (Hwang ve Powell, 2005, ss. 195; 201). Kurumsal mantık, alanda kanıksanmış kuralların, kişinin davranışlarına yön vermesidir. Kurumsal girişimci, örgütsel alanda, baskın kurumsal mantığın değişmesinde veya kurumsal mantığın uygulanmasında rol oynamaktadır. Bir diğer anlamda, kurumsal girişimciler baskın kurumsal mantığı kurarak, alternatif kural ve eylemler geliştirerek kurumsal girişimci olarak davranır (Battilana, 2006, ss. 657). Ancak kurumsal mantık tekrarlamalı şekilde aktörlerin değerlerini, çıkarlarını ve onların etkileşimini belirler, aktörlerin alandaki davranışlarını etkiler, eylemlerini anlaşılır ve tahmin edilir kılar (Greenwood ve Suddaby, 2006; Lounsbury, 2002, ss. 255). Kurumlar bireylerin tercihlerinden oluşur ancak bireyler yapılar arasında bildiğini varsaydığı etkisi olacağı yapıyı kanıksar. Bunda kurumsal mantığın etkisi büyüktür (Moe, 1990, ss. 215).

<sup>14</sup> Bacharach ve Mundell (1993) çalışmalarında kurumsal mantıkla örtüşen “logic of action (eylem mantığı)”, Greenwood ve Hinings (1998; 1993), “interpretive scheme” (yorumlayıcı plan), Dorado (2005) “agency” (temsilci) kavramını kullanmıştır.



Thornton ve Ocasio'ya göre (2008, ss. 806) kurumsal mantıklar, çeşitli güç kaynaklarının uygunluğunu anlamını ve meşruiyetini şekillendirerek, sonuçları etkilemektedir. Buna ek olarak, mantıklar, aktörlerin belirsizlikle baş edebilmesine, belli sorunlarla ilgili bilişsel sınırlamaları anlamalarına yardımcı olmaktadır. Bir diğer anlamda kurumsal mantık, sorunlardan hangilerinin yönetsel olarak dikkate alınması gerektiğine ve çözüm için belli çerçevenin çizilmesine yardımcı olmaktadır. Kurumsal mantık, örgütsel gerçeğin aktörler tarafından yorumlanmasına, uygun davranışın belirlenmesine ve başarının sağlanmasına yol gösterir. Bu bağlamda kurumsal anlamı eyleme geçirir. Örgütlerin oluşumuna ve değişimine neden olan tüm faktörler, kurumsal mantığın oluşumuna ve değişimine etki etmektedir. Bu kapsamda çevresel faktörler ve girişimciler kurumsal mantığın oluşumuna ve değişimine yol açabilir. Kurumsal girişimci ekonomik, kültürel, sosyal ve sembolik kaynakları kullanarak, var olan kurumsal mantığı değiştirerek ve yeni kurumsal mantığı yayarak varlığını korumaya devam eder. Kurumsal girişimci bunu yaparken bir takım unsurlara dikkat etmelidir. İlk olarak yeni kurumsal mantığın bozulmaması için yeni görev ve şemaların oluşturularak reformların düzgün bir şekilde işlemesi sağlanmalıdır. İkinci olarak reform çabaları, eski mantığı koruyanlar tarafından engellenmeye çalışılabilir. Bu yüzden kaynakların açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Son olarak kurumsal değişimi sağlamak için, kurumsal girişimcilerin var olan mantığı iyi anlayıp, var olan mantığı istenilen yeni mantık altında yeniden tanımlaması gerekmektedir (Misangyi vd., 2008, ss. 757- 758). Birçok çalışma, kurumsal mantığın, tekrarlamalı şekilde örgütsel eylemleri ve sonuçları belirlemede etkili olduğunu, (kurumsal mantığın oluşturulmasında ve sürdürülmesinde aktörün rolünü ve bu mantığın kurumsal girişimciye yön göstermesinde yardımcı olduğunu) göstermektedir (Thornton, 2002; Thornton ve Ocasio, 1999; Gawer ve Philips, 2013, ss. 1038; McPherson ve Sauder, 2013).

#### 4. Sonuç

Örgüt kuramları, örgütlerin ortaya çıkışı ve gelişimi ile alakalı gri alanlar (grey areas) ortaya çıkarmıştır. Kuramların ortak kesişim kümeleri de bütünü anlamada yardımcı olsa da içinde barındırdığı gri alanlar, daha geniş bir bakış açısında bile, bilinmeyen toprakların (terra incognita) ortaya çıkmasına neden olmuştur (Leblebici, 2008). Buna ek olarak literatürde, örgütlerin ortaya çıkışı ve gelişimi ve bu süreçte aktörlerin etkisi örgüt kuramı açısından yeterince tartışılmamıştır. Bu kapsamda, kurumsal kuram, örgütün çevre ile ilişkilerini açıklayan, kurumları farklı bir perspektiften (varoluşu, gelişimi ve ölümü bağlamında) inceleyebilen, karar vermede ve biçimsel yapılarda kültürel etkileri vurgulayan, birçok kuramla ilişkilendirilebilen veya ayrıcalıklı olabilen bir kuram olmuştur (Dacin vd., 2002, ss. 45; Barley ve Tolbert, 1997, ss. 93). Kuram, Zucker (1989, ss. 542)'in dediği gibi örgütleri açıklarken tarihsel bağlam ve şartları açıklamada yetersiz olsa da kuramın daha çok ilk ve son dönem çalışmaları kurumların (örgüt olarak kurumların) ortaya çıkmasını, gelişmesini ve bu süreçler üzerinde kurumsal girişimcinin rolünü açıklamaya yardımcı olmuştur.

Birçok teorisyen tarafından kurumsal kuramın ilk temsilcisi olarak kabul edilen P. Selznick, örgütün kurumsallaşmasında, misyonunun tanımlanmasında, sürdürülmesinde ve/veya meşruiyet kazanmasında aktörün rolünü vurgulamıştır. Ancak sonradan gelenler genel olarak, kişinin davranışlarının meşruiyet kazanmış, kanıksanmış ve/veya kurumsallaşmış kurumlar tarafından belirlendiğini, dolayısıyla bireyin kurum üzerinde çok etkisinin olamayacağını, bu kurumlara kişinin riayet edeceğini varsayımlardır. Bu kapsamda kurumsal girişimciler örgüt içerisinde oynatanın gizlendiği bir kukla rolünü üstlenmişlerdir. Ancak 1980'li yılların sonuna doğru aktörün kurum üzerindeki etkileri daha çok araştırılmaya başlamıştır. Bu zamana kadar yeterli araştırma yapılmasa da yapılan araştırmalar kurumsal girişimci ile alakalı önemli bilgilerin elde edilmesini sağlamıştır. Türkiye'de de kurumsal girişimcilerin kurumlar üzerinde etkisini araştırarak teorik bütüncül bir yazıya rastlanılmamıştır. Literatürde yapılan araştırmalar aktörlerin, kurumların oluşumunda, sürdürülmesinde, yok edilmesinde, değiştirilmesinde ve/veya kurumsal mantık üzerinde etkisinin olacağını göstermiştir. Bir diğer anlamda çağdaş kurumsal yaklaşımlar, kurumların oluşmasında ve değişiminde, Selznick'teki aktörü yeniden canlandırmaktadır. Ancak kurumların değişiminde, oluşumunda, sürdürülmesinde, meşruiyetini kaybetmesinde aktörün tek

başına belirleyici olduğunu söylemek de çok doğru değildir. Dış nedenler, krizler, ani değişimler, kurumun özellikleri (yeni olma gibi) ve kurumsal mantık gibi etkenler aktörü yetkilendiren ve/veya sınırlandıran önemli unsurlardır. Yine de, ister kurumsal aktör, ister kurumsal girişimci ve/veya uygulamacı denilsin, bu kişilerin eylemlerinin kurumsallaşmaya katkısı göz ardı edilemez.

### Kaynakça

- Bacharach S. B. ve Mundell, B. L. (1993). Organizational Politics in Schools- Micro, Macro and Logics of Action. *Educational Administration Quarterly*, 29, 423- 452.
- Barley, R. B. ve Tolbert, B. S. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution. *Organization Studies*, 18(1), 93- 117.
- Battilana, J. (2006). Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position, *Organization*, 13(5), 653- 676.
- Beckert, J. (2010). Institutional Isomorphism Revisited: Convergence and Divergence in Institutional Change. *Sociological Theory*, 28(2), 150- 166.
- Bourdieu, P (1990). *The Logic of Practice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1995). The Social Space and Genesis of Groups. *Theory and Society*, 14, 723- 744.
- Brint, S. ve Karabel, J. (1991). Institutional Origins and Transformations: The Case of American Community Colleges. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), *The new Institutionalism in Organizational Analysis* (ss. 239– 310). Chicago: University of Chicago Press.
- Chen, H. (2013). The 19<sup>th</sup> International Conference on Industrial Engineering and Management (Proceeding Book). A Review of Institutional Theory and Entrepreneurship (ss. 719- 727). China, 2013. New York: Springer.
- Colomy, P. (1998). Neofunctionalism and Neoinstitutionalism: Human Agency and Interest in Institutional Change. *Sociological Forum*, 13(2), 265–300.
- Czarniawska, B. (2006). Emerging Institutions: Pyramids or Anthills? Erişim: 10.02.2015, [http://www.researchgate.net/publication/5093064\\_Emerging\\_Institutions\\_Pyramids\\_or\\_Anthills](http://www.researchgate.net/publication/5093064_Emerging_Institutions_Pyramids_or_Anthills).
- Dacin, T. N., Goodstein J. ve Scott, W. R. (2002). Institutional Theory and Institutional Change. *The Academy of Management Journal*, 45(1), 43- 56.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and Agency in Institutional Theory. L. G. Zucker (Ed.). *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment* (ss. 3- 22). Cambridge: MA: Bellinger.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1991). Introduction. W. W. Powell and P. J. DiMaggio (Ed.). *The new Institutionalism in Organizational Analysis* (ss. 1- 38). Chicago: University of Chicago Press.
- Dorado, S. (2005). Institutional Entrepreneurship, Partaking, and Convening. *Organization Studies*, 26(3), 385-414.
- Edelman, L. B. ve Suchman, M. C. (1997). The Legal Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 23, 479-515.
- Fligstein, N. (1997). *Social Skill and Institutional Theory*. *American Behavioral Scientist*. 40, 397- 405.
- Friedland, R. ve Alford, R. R. (1991). Bringing Society back in: Symbols, Practices, and Institutional contradictions. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.). *The new Institutionalism in Organizational Analysis* (ss. 232–266). Chicago: University of Chicago Press.

- Galaskiewicz, J. (1991). Making Corporate actors Accountable: Institution-building in Minneapolis. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.). *The new Institutionalism in Organizational Analysis* (ss. 239– 310). Chicago: University of Chicago Press.
- Garud, R. , Jain, S. ve Kumaraswamy, A. (2002). Institutional Entrepreneurship in the Sponsorship of Common Technological Standards: The Case of Sun Microsystems and Java. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 196- 214.
- Gawer, A. ve Phillips, N. (2013). Institutional Work as Logics Shift: The Case of Intel's Transformation to Platform Leader. *Organization Studies*, 34 (8), 1035- 1071.
- Gorges, M. J. (2001). New Institutionalism Explanations for Institutional Change: A note for Caution. *Politics*, 21(2), 137- 145.
- Greenwood, R. ve Hinings C. R. (1988). Design Archetypes, Tracks and the Dynamics of Strategic Change. *Organization Studies*, 9, 293-316.
- Greenwood, R. ve Hinings C. R. (1993). Understanding Strategic Change: The Contribution of Archetypes. *Academy of Management Journal*, 36, 1052- 1081.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. ve Suddaby, R. (2008), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (int), London: Sage Publications.
- Hargadon, A. ve Douglas, Y. (2001). When Innovations Meet Institutions: Edison and the Design of the Electric Light. *Administrative Science Quarterly*, 46 (3), 476- 501.
- Henisz, W. J. ve Zelner B. A. (2005). Legitimacy, Interest Group Pressures and Change in Emergent Institutions: The Case of Foreign Investors and host Country Governments. *Academy of Management Review*, 30, 361-382.
- Hwang, P ve Powell W. W. (2005). Institutions and Entrepreneurship. *Handbook of Entrepreneurship Research*. ss. 179-210. Kluwer Publishers.
- Jennings, P. D. ve Greenwood, R. (2003). Constructing the Iron Cage: Institutional Theory and Enactment. R. Westwood and S. R. Clegg (Ed.). *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies* (ss. 195-207). Malden, MA: Blackwell.
- Keohane, R. (2002). *Power and Governance in a Partially Globalized World*. London and Newyork: Routledge Press.
- Klein, P. G, Mahoney, J. T. , McGahan, A. M., ve Pitelis, C. N. (2010). Toward a Theory of Public Entrepreneurship. *European Management Review*, 7, 1- 15.
- Kraatz, M. S. (2009). Leadership as institutional work: a bridge to the other side. T. B. Lawrence ve R. Suddaby vw B. Leca (Ed.), *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations* (ss. 59-91). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lawrence, T. B. ve Suddaby, R. (2006). Institutions and Institutional Work. S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence and W. R. Nord (Ed.). *Handbook of Organization Studies* (ss. 215–254). London: Sage Publications.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R. ve Leca, B. (2009). *Institutional Work*. New York: Cambridge University Press.
- Leblebici, H. , Salancik, G. R. , Copay, A., ve King, T. (1991). Institutional Change and Transformation of Interorganizational Fields. An Organizational History of the US Radio Broadcasting Industry. *Administrative Science Quarterly*, 36, 333- 363.
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt Kuramının Temelleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9 (1), 111- 129.

- Leca, B. ve Naccache, P. (2006). A Critical Realist Approach to Institutional Entrepreneurship. *Organization*, 13(5), 627- 651.
- Leca, B., Battilana, J. ve Boxenbaum, E. (2008). Agency and Institutions: A Review of Institutional Entrepreneurship. Harvard Business School Working Paper, No. 08 096. Erişim:10.03.2015, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.6523&rep=rep1&type=pdf>.
- Lounsbury, M. (2002). Institutional transformation and status mobility: The professionalization of the field of finance. *Academy of Management Journal*, 45, 255–266.
- Maguire, S., Hardy, C. ve T. B. Lawrence (2004). Institutional Entrepreneurship in Emerging Fields. *Academy of Management Journal*, 47, 657-679.
- McKague, K. (2011). Dynamic Capabilities of Institutional Entrepreneurship. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 5(1), 11- 28.
- McPherson, C. M ve Sauder, M. (2013). Logics in Action: Managing Institutional Complexity in Drug Court. *Administrative Science Quarterly*, 58 (2), 165- 196.
- Meyer, J. (1994). Rationalized Environments. W. R. Scott ve J. Meyer (Ed.). *Institutional Environments and Organizations* (ss. 28-54). CA: Sage.
- Misangyi , V. F. Weaver, G. R. ve Elms, H. (2008). The Interplay among Institutional Logics, Resources, and Institutional Entrepreneurs. *The Academy of Management Review*, 33(3), 750- 770.
- Moe, T. (1990). Political Institutions: The Neglected Side of the Story. *Journal of Law, Economics and Organizations*, 6, 213- 253.
- Mouritsen J. ve Dechow, N. (2001). Technologies of Managing and the Mobilization of Paths, R. Garud and P. Karnoe (Ed.). *Path Dependence and Creation* (ss. 355- 379), London: Laurence Erlbaum Associations.
- Oakes, L. S., Townley, B., ve Cooper, D. J. Business Planning as Pedagogy: Language and Control in a Changing Institutional Field. *Administrative Science Quarterly*, 43, 257- 292.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*, 16(1), 145 -179.
- Oliver, O. (1992). The Antecedents of Deinstitutionalization. *Organization Studies*, 13(4), 563-588.
- Perkmann, M., ve Spicer, A. (2008). How are Management Fashions Institutionalized? The role of Institutional Work. *Human Relations*, 61, 811–844.
- Rao, H. Monin, P., ve Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy. *The American Journal of Sociology*, 108, 795- 843.
- Riaz, S., Buchanan, S. ve Bapuji, H. (2011). Institutional Work Amidst the Financial Crisis: Emerging Positions of Elite Actors. *Organization*, 18(2), 187- 214.
- Rojas, F. (2010). Power through Institutional Work: Acquiring Academic Authority in the 1968 Third World Strike. *Academy of Management Journal*, 53, 1263–1280
- Russel, R. Hanneman, R. ve Getz, S. (2000). Processes of Deinstitutionalization and Reinstitutionalization Among Israeli Kibbutzim 1990- 1998. *Annual Meeting of the American Sociological Association*, Washington, D. C., August 12- 16.
- Scott W. R. (2008). Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theory and Society*, 37, 427–442.

- Scott, W. R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.
- Scott, W. R. (1994). Institutions and Organizations. W. R. Scott ve J. Meyer (Ed.). *Institutional Environments and Organizations* (ss. 55-78). CA: Sage Publications.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. London: Sage Publications.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration*. New York: Row, Peterson.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism “Old” and “New”. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Seo, M. G. ve Creed, W. E. D. 2002. Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective. *The Academy of Management Review*, 27(2), 222- 247.
- Sewell, W. H. (1992). A Theory of Structure: Duality, Agency and Transformation. *American Journal of Sociology*, 98, 1- 29.
- Sheingate, A. D. (2003). Political Entrepreneurship: Institutional Change and American Economic Development. *Studies in Americal Political Development*, 17(2), 185-203
- Slager, R., Gond, J. P., ve Moon, J. (2012). Standardization as Institutional Work: The Regulatory Power of a Responsible Investment Standard. *Organization Studies*, 33, 763–790.
- Strang D. & Meyer, J. J. (1993). Institutional Conditions for Diffusion. *Theory and Society*, 22, 487- 511.
- Suchman, M. C. (1995). Localism and Globalism in Institutional Analysis: The Emergence of Contractual Norms in Venture Finance. W. R. Scott and S. Christensen (Ed.), *The Institutional Construction of Organizations* (ss. 39-63). CA: Sage.
- Suddaby, R., ve Viale, T. (2011). Professionals and Field-level change: Institutional Work and the Professional Project. *Current Sociology*, 59(4), 423–442.
- Suddaby, R., Seidl, D. ve Kle, J. (2013). Strategy as Practice meets with Neo- Institutional Theory, *Strategic Organization*, 11(3), 329- 344.
- Thornton, P. H. (2002). The Rise of the Corporation in a Craft Industry: Conflict and Conformity in Institutional Logics. *Academy of Management Journal*, 45, 81- 101.
- Thornton, P. H. (2004). *Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisiond in Higher Education Publishing*. Stanford: CA: Stanford University Press.
- Thornton, P. H., ve Ocasio, W. (1999). Institutional Logics And The Historical Contingency Of Power In Organizations: Executive Succession In The Higher Education Publishing Industry: 1958–1990. *American Journal of Sociology*, 105, 801–843.
- Tushman, M. L. ve Romanelli (1985). Organizational Evolution: A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation. L. L. Cummings and B. M. Staw (Ed.). *Researchs in Organizational Behavior* (ss. 171-222). Greenwich: IAI Press.
- Washington, M. , Kimberly, B. B., ve Davis J. N. (2008). Institutional Leadership: Past, Present and Future. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby and K. Sahlin-Andersson (Ed.). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (ss. 719-737). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zirpoli, T. J. ve Wieck, C. (1989). Economic and Political Factors Affecting Deinstitutionalization: One State’s Analysis. *The Journal of Special Education*, 23(2), 201- 211.
- Zucker, L. G. (1989). Combining Institutional Theory and Population Ecology: No Legitimacy, No History. *American Sociological Review*, 54(4), 542-545.