

## Örgütsel Alanlarda Çoklu Kurumsal Mantıklar Üzerine Bir Yazın Taraması<sup>1</sup>

DOI: 10.26466/opus.488566

\*

Üzeyir Yıldız\*

\* Araş. Gör.. Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merkez / Yalova / Türkiye

E-posta: [uzeyir.yildiz@yalova.edu.tr](mailto:uzeyir.yildiz@yalova.edu.tr)

ORCID: [0000-0002-8301-9975](https://orcid.org/0000-0002-8301-9975)

### Öz

Örgüt ve yönetim yazınında kurumsal mantık yaklaşımı belirli örgütsel alanların kurumsal değişimini incelemede sıkça kullanılmaktadır. Kurumsal mantık yaklaşımı, genel olarak örgütsel alan içerisinde çelişen ve birbiri ile çatışan kurumsal mantıkların örgütlere etkileri üzerine odaklanmaktadır. Kurumsal mantık yaklaşımında, kurumsal kuramdaki gibi eşbiçimlilik ve homojenlik süreçlerinden ziyade farklı kurumsal aktörlerin örgütler ve bireyler üzerindeki etkileri ve heterojenlik söz konusudur. Son yıllarda ise kurumsal mantık araştırmalarında yeni bir akımın ortaya çıktığı ve bu akımla birlikte çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili özellikle uluslararası örgüt ve yönetim yazınında ciddi bir akademik birikim oluştuğu görülmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar, aynı örgütsel alanda çoklu kurumsal mantıkların aynı anda yer alabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda bu çalışmada, mevcut yazından yola çıkarak çoklu kurumsal mantıklar üzerine farklı örgütsel alanlarda gerçekleştirilen çalışmaları ve çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili tartışmaları ayrıntılı bir biçimde ortaya koymaktır. Çalışmanın sonunda, çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili genel bir değerlendirme yapılarak, gelecekte konuyla ilgili olarak çalışılabilecek bazı araştırma önerileri paylaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Alan, Kurumsal Mantık, Çoklu Kurumsal Mantıklar

<sup>1</sup> Bu çalışma Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ danışmanlığında yapılan doktora tezinden üretilmiştir.

## A Literature Review on Multiple Institutional Logics in Institutional Fields

\*

### Abstract

*In organizational and management research, approach of institutional logic is frequently used to examine the institutional change of certain institutional fields. The institutional logic approach focuses on the effects of conflicting institutional logics in the institutional fields on the organization. In the institutional logic approach, rather than the processes of isomorphism and homogeneity as in institutional theory, there are heterogeneity and effects of different institutional authorities on organizations and individuals. In recent years, a new trend has emerged in research of institutional logic and there is a serious academic accumulation related to multiple institutional logics, especially in international organization and management literature. Studies with this trend show that multiple institutional logics can take place in the same institutional field. In this context, the purpose of this study is to reveal in detail the researches carried out in various institutional fields on multiple institutional logics based on the existing literature. At the end of the study, by making a general evaluation about multiple institutional logics, in the future, some research suggestions will be shared.*

**Keywords:** *Institutional Field, Institutional Logic, Multiple Institutional Logics*

## Giriş

Örgüt ve yönetim araştırmalarında aynı örgütsel alan içinde yer alan çelişen uygulama ve inançlara yönelik bir araştırma ilgisinin olduğu bilinmektedir (Thornton ve Ocasio, 2008). Bu bağlamda 1985 yılında Alford ve Friedland (1985) tarafından belirli bir örgütsel alan içerisinde yer alan ve birbiri ile çelişen uygulamaları ve inançları açıklamak için ortaya konulan kurumsal mantık kavramı ve çoklu kurumsal mantıklar araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir.

Kurumsal mantık yaklaşımı, genel olarak örgütsel alan içerisinde çelişen ve birbiri ile çatışan kurumsal mantıkların örgütlere etkileri üzerine odaklanmaktadır. Kurumsal mantık yaklaşımında, kurumsal kuramdaki gibi eşbiçimlilik ve homojenlik süreçlerinden ziyade farklı kurumsal otoritelerin örgütler ve bireyler üzerindeki etkileri ve heterojenlik söz konusudur (Thornton ve Ocasio, 2008). Bu bakış açısıyla kurumsal mantık yaklaşımının, kurumsal kuram çalışmalarına yeni bir açılım sağladığı görülmektedir.

Son yıllarda kurumsal mantık araştırmalarında yeni bir akımın ortaya çıkmıştır. Bu akımla birlikte yapılan araştırmalarda, örgütsel alanlarda çoklu kurumsal mantıkların aynı anda yer alabileceği ve aynı örgütsel alanda yer alan bu çoklu kurumsal mantıkların kimi zaman birbiri ile çatışabileceği (Reay ve Hinings, 2009; Greenwood vd., 2010), kimi zaman da birbirlerini tamamlayabileceği (Goodrick ve Reay, 2011; Smets vd., 2015) ifade edilmektedir. Bu bağlamda ilgili yazında çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili bugüne kadar farklı çalışmalar yapılmıştır (örneğin Thornton ve Ocasio, 1999; Lounsbury, 2007; Marquis ve Lounsbury, 2007; Green vd., 2008; Reay ve Hinings, 2009; Dunn ve Jones, 2010; Jones vd., 2010; Goodrick ve Reay, 2011; Özseven vd., 2014; Smets vd., 2015; Özseven vd., 2016; Önder ve Üsdiken, 2016; Ünal, 2017). Dolayısıyla bu çalışmada, uluslararası ve ulusal yazında çoklu kurumsal mantıklar üzerine farklı örgütsel alanlarda gerçekleştirilen ve çoklu kurumsal mantıklar yazınına önemli katkılar sağlayan çalışmalar ayrıntılı bir biçimde ortaya konulacak ve gelecekteki çalışmalar için öneriler sunulacaktır.

## Yeni Kurumsal Kuram

Örgüt ve yönetim araştırmalarda en önemli kuramsal perspektiflerden biri haline gelmiş olan (Greenwood vd., 2008) kurumsal kuram'ın tarihi, Selznick (1948, 1957)'in örgüt ve kurumsal çevre analizlerine kadar dayandığı görülmektedir (Thornton ve Ocasio, 2008). Ancak kurumsal kuram çalışmaları, yönetim ve organizasyon alanında daha çok 1970'lerin son yıllarından itibaren ilgi odağı haline gelmiştir (Çakar ve Danışman, 2015). Özellikle 1977'de Meyer ve Rowan'ın "Kurumsallaşmış Örgütler: Efsane ve Tören Olarak Biçimsel Yapı" çalışmasıyla birlikte yeni kurumsal kuram yaklaşımı ortaya çıkmış ve kuramın gelişiminde DiMaggio ve Powell (1983) ve Zucker (1977) gibi çalışmaların önemli katkıları olmuştur. Bu çalışmalar ile birlikte kurumsal kuram çalışmaları yeni bakış açıları kazanmış ve gelişim göstermiştir.

Yeni kurumsal kuramın gelişiminde etkili olan önemli çalışmalardan biri DiMaggio ve Powell (1983)'in "Demir Kafesin Yeniden Değerlendirilmesi: Örgütsel Alanlarda Eşbiçimlilik ve Ortak Ussallık" başlıklı makalesidir. Bu çalışmanın kurama en önemli katkısı örgütsel alan ve eşbiçimlilik kavramlarını daha net bir şekilde ortaya koymasıdır. Bu çalışmada örgütlerin modern yaşamla birlikte daha fazla birbirlerine benzer ve eşbiçimli hale geldikleri savunulmaktadır. Eşbiçimlilik, belli bir çevre içinde aynı çevresel koşullarla karşı karşıya kalan birimleri birbirlerine benzemeye zorlayan süreçtir. Örgütlerin belirli bir konuyla ilgili uygulamalarında ilk zamanlar bir çeşitlilik olsa da zamanla bu örgütlerin birbiriyle etkileşimi artmaktadır. Bu artan etkileşim sonucunda da söz konusu konuyla ilgili bazı uygulamalar örgütsel alan içerisinde yaygınlık kazanmakta ve meşru hale gelmektedir. Aynı örgütsel alanda yer alan bu örgütlerin eşbiçimli hale gelmesinin nedeni, taklitçi, ahlaki ve zorlayıcı mekanizmalardır (DiMaggio ve Powell, 1983).

Son yıllarda kurumsal kuram çalışmalarında yeni bir gelişme yaşanmış ve aynı kurumsal bağlam içinde yer alan çelişen uygulama ve inançlara yönelik bir araştırma ilgisi ortaya çıkmıştır (Thornton ve Ocasio, 2008). Bu bağlamda 1985 yılında Alford ve Friedland tarafından belirli bir örgütsel alan içerisinde yer alan ve birbiri ile çelişen uygulamaları ve inançları açıklamak için ortaya konulan kurumsal mantık kavramı araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Dolayısıyla yeni kurumsal ku-

ramcılarının aksine kurumsal mantık yaklaşımı, eşbiçimlenme ve homojenlikten ziyade heterojenliğe vurgu yaparak kurumsal kuram çalışmalarına yeni bir bakış açısı getirmiştir.

### **Kurumsal Mantık Yaklaşımı**

Kurumsal mantık yaklaşımı, genel olarak örgütsel alan içerisinde çelişen ve birbiri ile çatışan kurumsal mantıkların örgütlere etkileri üzerine odaklanmaktadır. Bu bakış açısıyla kurumsal mantık yaklaşımının, kurumsal kuram çalışmalarına yeni bir açılım sağladığı görülmektedir.

Kurumsal mantık yaklaşımı, izomorfizm ve homojenlik süreçlerinden ziyade farklı kurumsal otoritelerin örgütler ve bireyler üzerindeki etkilerine ve heterojenliğe odaklanmaktadır (Thornton ve Ocasio, 2008). Kurumsal mantık yaklaşımının kurumsal kurama bir diğer önemli katkısı ise, toplumu, her bir sektörün bireysel ve örgütsel davranış ve sosyal ilişkiler için farklı beklentiler dizisini temsil eden sosyal sektörlerin kurumlar arası bir sistemi olarak kavramsallaştırması olmuştur (Tan ve Wang, 2011).

### **Kurumsal Mantık Kavramının Tanımı**

Yazında kurumsal mantık kavramı, ilk defa Alford ve Friedland (1985) tarafından birbiri ile çelişen kurumsal uygulamaları ve inançları açıklamak üzere kullanılmıştır (Thornton ve Ocasio, 2008). Friedland ve Alford (1991: s. 243) kurumsal mantık kavramını, “sosyal gerçeklikleri anlamlandırmak için bireyler tarafından üretilmiş varsayımlar, tarihsel örüntüler, değerler, inançlar ve kurallar” olarak tanımlamaktadır. Friedland ve Alford'un (1991) çalışmasından bugüne yazında kurumsal mantık kavramının başka tanımları da yapılmıştır. Örneğin Thornton ve Ocasio (1999), kurumsal mantıkları genel olarak belirli bir alanda neyin meşru ve anlamlı olduğunu belirleyen inançlar, uygulamalar, değerler, varsayımlar ve kurallar olarak tanımlamaktadır. Son olarak Thornton ve arkadaşları (2012), kurumsal mantık kavramını biliş ve davranışları şekillendiren toplumsal olarak inşa edilmiş maddi pratikler, varsayımlar, değerler ve inançlar olarak ifade etmektedirler.

Örgütsel uygulamaların kökenini ve örgütsel düzeyde hakim olan bu uygulamalara rehberlik eden kurumsal mantıkların kökeninde toplumsal düzeyde kabul görmüş olan kurumsal düzenlerin yer almaktadır (Friedland ve Alford, 1991; Thornton, 2004; Thornton vd., 2005; Thornton ve Ocasio, 2008; Thornton vd., 2012). Toplumsal seviyedeki kabul görmüş kurumsal düzenler, yazında farklı şekillerde sınıflandırılarak ifade edilmektedir. Alford ve Friedland (1985), toplumsal seviyede kabul edilen kurumsal düzenleri ilk önce kapitalizm, bürokrasi ve demokrasi olarak dile getirmişler, daha sonra da 1991’de bu kurumsal düzenleri kapitalist piyasa, bürokratik devlet, demokrasi, çekirdek aile ve Hıristiyan dini olarak ortaya koymuşlardır (Friedland ve Alford, 1991). Thornton (2004) ise, kurumsal düzenleri piyasalar, topluluklar, meslekler, devletler, aileler ve dinler olarak ifade etmiştir (Tan ve Wang, 2011). Dolayısıyla toplumsal düzeydeki kurumsal düzen ve ilişkili mantıklar şu şekilde ortaya konulmaktadır: aile, toplum, din, devlet, piyasa, meslek ve şirket (Friedland ve Alford, 1991; Thornton, 2004; Thornton ve diğerleri, 2012). Bu toplumsal seviyedeki düzenler ve ilişkili mantıklar, örgütsel alanlarda yer alan kurumsal mantıkların kaynağını oluşturmaktadır.

Kurumsal mantıklar örgütsel alan içerisinde yer alan aktörlerin uygulamaları ile ilgili kararlarında ve bu uygulamaların meşru hale gelmesinde etkili olmaktadır. Ocasio (1997), kurumsal mantıkların karar vericilerin dikkatini belirli sorun ve çözüm kümelerine yönlendirebileceğini önermektedir. Lounsbury (2007) ise, kurumsal mantık kavramının genel olarak örgütsel alanda biliş ve karar verme kararını şekillendiren kültürel inanç ve kurallara atıfta bulunduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kurumsal mantıklar, örgütsel alan içerisinde aktörlerin kararlarına ve davranışlarına rehberlik eden ve onları yönlendiren kuralların ve kültürel inançların temelini oluşturmakta ve alan içindeki ilkelerin organize edilmesini sağlamaktadır (Friedland ve Alford, 1991; Lounsbury, 2007).

### **Kurumsal Mantıklarda Değişimler ve Değişim Mekanizmaları**

Örgüt yazınında kurumsal değişimi kurumsal mantıklardaki değişimler ile ele alan ve değerlendiren çalışmalar yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda bazen alan içerisinde egemen olan mantığın etkisi altında olan aktörlerin, alternatif ve farklı kurumsal mantıklara karşı direnç göster-

dikleri görülmektedir. Bu nedenle yazında aynı örgütsel alanda teknolojik değişim ve rekabet gibi farklı dışsal nedenlerden dolayı çoklu ve bir-biri ile çelişen kurumsal mantıkların bir arada var olabileceği ifade edilmektedir (Greenwood ve Suddaby, 2006).

Thornton ve Ocasio (2008), kurumsal mantıklar ile ilgili daha önceki çalışmalardan yola çıkarak kurumsal mantıklardaki değişimleri başlıca dört mekanizmaya dayandırmaktadırlar. Bu mekanizmalar, kurumsal girişimciler, yapısal örtüşme, olay sıralaması ve çelişen kurumsal mantıklar olarak ifade edilmektedir.

Kurumsal girişimciler, örgütsel alanlarda kurumsal farklılaşmada, parçalanmada ve çelişmede önemli bir rol oynamaktadırlar (Thornton ve Ocasio, 2008). Kurumsal girişimciler, belirli bir örgütsel alanı oluşturan kurumsal mantıkları şekillendirmek için dili bilinçli olarak kullanan aktörler olarak görülmektedir (Suddaby ve Greenwood, 2005). Kurumsal girişimciler, başkaları adına hareket ederek örgütsel alanda maddesel ve sembolik kaynakları harekete geçiren ve yeni kurumları yaratan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Thornton ve Ocasio, 2008). Kurumsal girişimciler, kültürel sembollerini ve uygulamaları manipüle etmek için retorik stratejileri (Suddaby ve Greenwood 2005) ve hikâye anlatımı (Zilber, 2006) gibi farklı mekanizmalara başvurabilmektedirler. Örneğin Suddaby ve Greenwood (2005), muhasebe endüstrisindeki örgütsel formlar üzerinde yaptıkları çalışmada, kurumsal girişimcilerin mevcut sembol ve uygulamaları yeniden yorumlamak ve manipüle etmek için retorik stratejilerini nasıl kullandıklarını göstermişlerdir. Dolayısıyla kurumsal girişimciler, örgütsel formların meşruluğunu tanımlayan egemen kurumsal mantığı doğrulamak ya da gözden düşürmek için retoriksel stratejilerden yararlanmaktadır.

Yapısal örtüşme sonucunda da kurumsal mantık farklılıkları oluşmaktadır. Yapısal örtüşme ise, farklılaşmış bireysel roller ve örgütsel yapıların şirketlere dayatılması ile meydana gelmektedir. Yapısal örtüşme sonucunda ortaya çıkan kurumsal mantık farklılıklarının, örgütlerde ve dolayısıyla örgütsel alanlarda çelişkiye ve kurumsal mantıklar arası rekabete yol açtığı ifade edilmektedir. Yazında yapısal örtüşmenin nasıl gerçekleştiğini açıklamak için farklı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Thornton ve arkadaşları (2005) yaptıkları çalışmada, muhasebe firmala-

rının yönetici danışmanlarını örgütlerine dâhil etmekle profesyonel ve piyasa mantığının bir araya geldiğini ve böylece bu durumun muhasebecilerle ve danışmanlar arasında bir çelişkiye yol açtığını göstermek üzere yapısal örtüşmenin nasıl gerçekleştiğini açıklamışlardır. Bir başka çalışmada da yapısal örtüşme, iş hizmetleri alanında yapılan bir çalışma ile açıklanmaya çalışılmıştır (Greenwood ve Suddaby, 2006). Greenwood ve Suddaby (2006)'ın yaptığı bu çalışmaya göre, elit örgütler değişik örgütsel alanlar arasında bir bağ oluşturmakta ve bu durumun da örgütsel alanda daha fazla birbiriyle rekabet eden ve çelişen kurumsal mantıkların yer almasına neden olduğunu dile getirmektedirler.

Kurumsal mantıklardaki değişimlerin dayandırıldığı bir başka mekanizma ise olay sıralamasıdır. Olay sıralaması ile kültürel sembollere ve sosyal ekonomik yapılara atfedilen anlamların değişmesini, yıkılmasını ya da yeniden eklenmesini sağlayan birbirinden benzersiz sıralı olaylar kastedilmektedir. Belirli bir örgütsel alanda birbiri ile bağlantılı olan bu sıralı olaylar, o alandaki kurumsal mantığın başka bir kurumsal mantığa dönüşmesine neden olabilmektedir. Olay sıralaması ile ilgili örneğin Thornton'un 2004 yılında yaptığı çalışmada, 1958–1990 tarihleri arasında yükseköğretim yayıncılığında gerçekleşen birbiriyle bağlantılı olayları incelemiştir. Araştırdığı bu olayların, yayıncılık alanındaki editör mantığını piyasa mantığına dönüştürdüğünü ve böylece alandaki egemen kurumsal mantığı da değiştirdiğini açıklamıştır.

Kurumsal mantık değişimine neden olan son mekanizma ise birbiri ile çelişen kurumsal mantıklardır. Daha önce de belirtildiği gibi, yazında belirli bir örgütsel alan içerisinde birbiri ile çelişen ve çatışan kurumsal mantıkların aynı anda var olabileceği yaygın olarak kabul edilmektedir (Friedland ve Alford, 1991; Thornton, 2004; Suddaby ve Greenwood, 2005; Thornton ve Ocasio, 2008). Farklı sosyal kurumlardan farklı kurumsal mantıklar ortaya çıkmaktadır ve bu nedenle belirli bir örgütsel alan içinde sosyal aktörlerin karşılaşabileceği çok sayıda ve potansiyel olarak birbiri ile çelişkili farklı kurumsal mantıklar olabilmektedir (Jones vd., 2010). Yazında bugüne kadar yapılan birçok çalışma (örneğin Lounsbury, 2007; Marquis ve Lounsbury, 2007; Green vd., 2008; Reay ve Hinings, 2005; Reay ve Hinings, 2009; Dunn ve Jones, 2010; Jones vd., 2010) örgütsel alanlarda birbiri ile çelişen kurumsal mantıkların yer alabileceğini göstermektedir.



## Örgütsel Alanlarda Çoklu Kurumsal Mantıklar

2000'li yılların başlarından itibaren farklı örgütsel alanlardaki kurumsal mantıklar ile ilgili yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Özellikle son yıllarda kurumsal mantık çalışmaları, farklı örgütsel alanlarda ortaya çıkan çoklu kurumsal mantıkların araştırılmasına doğru kaymış ve çoklu kurumsal mantıklar arasında yaşanan çatışmalara odaklanmışlardır. Kurumsal mantık yazınında yapılan bazı çalışmalarda, çoklu kurumsal mantıkların bazen birbiri ile rekabeti (Reay ve Hinings, 2009; Greenwood vd., 2010), bazen de birbirini nasıl tamamladıkları (Goodrick ve Reay 2011; Smets vd., 2015) açıklanmaya çalışılmaktadır.

Çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili yapılan bu çalışmalara bakıldığında, çoklu kurumsal mantıkların çok çeşitli örgütsel alanlarda var olduğu ifade edilmektedir (Besharov ve Smith, 2014). Çoklu kurumsal mantıkların bulunduğu örgütsel alanlarla ilgili, yayıncılık (Thornton, 2002), kültür (Glynn ve Lounsbury, 2005), sağlık hizmetleri (Reay ve Hinings, 2005; Özseven vd., 2014), tıp eğitimi (Dunn ve Jones, 2010), eczacılık (Goodrick ve Reay, 2011), profesyonel hizmetler (Smets vd., 2012) ve işçi sendikacılığı ( Önder ve Üsdiken, 2016) gibi farklı alanlarda yapılan çalışmalar örnek olarak gösterilebilir.

## Uluslararası Yazında Çoklu Kurumsal Mantık Çalışmaları

Uluslararası yazında çoklu kurumsal mantık çalışmalarının farklı örgütsel alanlarda yapıldığı ve özellikle sağlık alanına odaklandıkları görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda çoğunlukla örgütsel alanlarda çoklu kurumsal mantıkların bir arada bulunması ve bu mantıkların birbiri ile rekabeti vurgulanmaktadır (Andersson ve Liff, 2018). Örneğin Reay ve Hinings (2005), sağlık hizmetleri alanında yaptıkları bir çalışmada hastaneler ve doktorların ortak yarar sağlamak mantığından, karlılığın maksimize edilmeye çalışıldığı piyasa mantığına doğru bir geçişin olduğunu ve bu mantık değişimi sonucunda sağlık alanının bir ticaret alanına dönüştüğünü belirtmişlerdir. Dunn ve Jones (2010) ise, tıp uzmanlarının yetiştirildiği tıp eğitimi üzerine odaklanmışlar ve tıp eğitiminde yer alan farklı kurumsal mantıkları incelemişlerdir. Tıp eğitiminde yer alan ba-

kım ve bilim kurumsal mantıklarının farklı aktörler tarafından desteklendiğini, zaman içinde bu mantıkların dalgalanma gösterdiklerini ve bu sürecin de gelecekteki profesyonelleri eğitmek için dinamik gerilimler yarattığını ortaya koymuşlardır.

Farklı bir örgütsel alan olarak yayıncılık alanında bir çalışma yapan Thornton (2002), yayıncılığın 1958-1990 yılları arasında bir meslek olarak yayıncılıktan bir iş olarak yayıncılığa dönüşmesini ele almış ve bu zaman aralığında yayıncılık alanında editöryal mantığından piyasa mantığına doğru bir geçişin olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yazar, yayıncılık alanındaki editöryal ve piyasa mantıklarının, toplumsal düzeydeki profesyonel ve piyasa mantıklarından türetildiği sonucuna da ulaşmıştır.

Glynn ve Lounsbury (2005), yapmış oldukları çalışmada eleştirmenlerin Atlanta Senfoni Orkestrası performans değerlendirmelerinden yola çıkarak, kurumsal mantıklarda yaşanan değişikliklerin eleştirmen söylemini ve onların performans değerlendirmelerini nasıl şekillendirdiğini araştırmışlardır. Astana Senfoni Orkestra'da, 1996 yılında müzisyenlerin yapmış olduğu grev sonrası estetik ve piyasa mantığının birlikte yer aldığı ve grev sonrası kültür endüstrisi alanında bu mantıkların harmanlanması dikkat çekmiştir. Orkestradaki müzisyenlerin performanslarının grev öncesi ve sonrası değerlendirmelerini niteliksel olarak karşılaştırıldığı bu çalışmada, eleştirmenlerin söyleminin senfoninin değişen mantığını yakalamaya yöneldiği görülmektedir. Dolayısıyla yazarlar bu çalışmada, azalan orkestra kaynakları karşısında, estetik mantığın daha ticari odaklı piyasa mantığına nasıl dönüştüğüne vurgu yapmaktadırlar.

Reay ve Hinings (2009), birbiriyle rekabet eden kurumsal mantıkların nasıl bir arada var olabileceği ile ilgili yapmış oldukları çalışma, rekabet halinde olan kurumsal mantıkları inceleyen yeni bir akımın öncü çalışmalarından biri olmuştur. Reay ve Hinings (2009), kurumsal mantıkların rekabetini yönetmek için dört mekanizma belirleyerek birbiriyle rekabet eden kurumsal mantıkların bir arada var olabilmesinin ve farklı aktörlerin davranışlarını ayrı ayrı yönlendirebilmelerinin nasıl mümkün olduğunu ortaya koymaya çalışmışlardır. Dolayısıyla yazarlar bu çalışmalarını ile birbiri ile rekabet halinde olan mantıkların birlikte nasıl var olabileceğini ve işbirlikçi ilişkilerin geliştirilmesi yoluyla kurumsal mantıklar arasındaki rekabetin yönetilebileceğini göstererek bu alandaki yazına katkıda bulunmuşlardır.

Goodrick ve Reay (2011) ise, yapmış oldukları çalışmada eczacıların zaman içinde çalışmalarındaki değişiklikleri analiz ederek, profesyonel çalışmaların çoklu kurumsal mantıkları nasıl yansıtılabileceğine dair teori geliştirmeye çalışmışlardır. Yaptıkları çalışma, birlikte varolan kurumsal mantıklar arasındaki hem rekabetçi hem de işbirlikçi ilişkinin, profesyonellere ve çalışmalarına çoklu mantıkların aynı anda etki etmesine izin verdiğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel alanlarda rekabet eden mantıkların varlığı farklı örgütsel alanlarda yapılan araştırmalarda da vurgulanmaktadır. Örneğin Kitchener (2002), akademik sağlık merkezlerinde birleşme teşebbüslerine verilen yanıtlar üzerinden birbiri ile rakip yönetim ve profesyonel mantıkların etkilerini araştırırken, Lounsbury (2007) yapmış olduğu çalışmada, yatırım fonu endüstrisindeki birbirine rakip mütevellî ve profesyonel mantıkları incelemektedir.

Çoklu kurumsal mantık araştırmalarında çelişkilerin ve karışıklık olduğunu vurgulayan Besharov ve Smith (2014), yapmış oldukları çalışmada çoklu kurumsal mantıkların örgütler içinde nasıl tezahür ettiğine dair heterojenliği açıklamak ve iki kilit boyuta dayanan mantık çokluğunun türlerini kategorize etmek için bir çerçeve önermişlerdir. Bu çerçeve de örgütleri mantıksal uyumluluk ve mantıksal merkezilik açısından sınıflandırır ve örgütsel alan, örgütsel ve bireysel faktörlerin bu iki boyutu nasıl etkilediğini açıklamaktadırlar. Birinci boyut, çoklu mantıkların organizasyonel örneklemeleri arasındaki uyumluluk derecesini açıklar. İkinci boyut, çoklu mantıkların, temel işlevlerde örgütsel işlevsellik için merkezilik derecesini tanımlamaktadır. Dolayısıyla Besharov ve Smith (2014), örgütsel alanlardaki mantıklara odaklanan pek çok araştırmalara karşılık örgütler içindeki mantıkların nasıl ortaya çıktığını anlamaya çalıştıkları bu çalışma ile örgütler içerisindeki mantık çokluğunun heterojenliğine bir bakış açısı sağlayarak, çoklu mantık yazınına önemli katkılar sağlamışlardır.

Bazı çalışmalarda da örgütsel alanlarda birbiri ile rekabet eden sadece iki kurumsal mantığın değil, bazen üç ve daha fazla mantığın da bir arada yer alabileceği ifade edilmektedir. Bundan dolayı örgütler bazen çoklu kurumsal mantıklardan gelen uyumsuz reçetelerle karşı karşıya kaldıklarında kurumsal karmaşıklıkla yüzleşmektedirler (Greenwood vd., 2011). Kurumsal karmaşıklık ilk olarak sağlık hizmetlerinin yönetiminde

olduğu gibi dayatılan ve sorunlu bir durum olarak kabul edilirken (ör., Reay ve Hinings, 2005), daha sonra bu tür hibrit örgütlerin, rekabetçi kurumsal mantıkları birleştiren olarak tanımlandığı (Pache ve Santos, 2013: 972) ifade edilmektedir (Smets vd., 2015). Dolayısıyla kurumsal karmaşıklık genellikle farklı ve birbiri ile çatışan kurumsal mantıkların aynı örgütsel alanda birlikte yer alması gerektiğinde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin bu tür kurumsal karmaşıklıklara nasıl yanıt verdiğine odaklanan Greenwood ve arkadaşları (2011) ise, örgütlerin çoklu ve rakip taleplerle başa çıkmak için kullandıkları strateji ve yapıları araştırmaktadırlar. Yazarlar, bu çalışmalarında ayrıca kurumsal karmaşıklıkla ilgili daha sonra yapılacak araştırmalara rehberlik etmek üzere bir analitik çerçeve de sunmaktadırlar.

Kurumsal karmaşıklık yazınına önemli katkı sağlayan çalışmalardan biri de, Smets ve arkadaşlarının (2015), kurumsal karmaşıklığın uzun zamandır devam eden bağlamına odaklandıkları ve kurumsal karmaşıklığın kendi başına nasıl kurumsallaştığını ve rutin olarak gündelik pratikte nasıl hayata geçirilebileceğini göstermeye çalıştıkları çalışmadır. Smets ve arkadaşları (2015) bu çalışmada, bireylerin gündelik işlerinde birbiri ile çelişen mantıkları yönetmelerine izin veren üç dengeleme mekanizmasını (bölümleme, köprüleme ve sınırlandırma) belirlemişler ve bu mekanizmaları kuramsal bir model içerisine yerleştirerek, bireylerin birlikte var olan mantıkları sürekli olarak nasıl bir arada tutabileceklerini açıklamaya çalışmışlardır. Yazarların geliştirdiği bu kuramsal model, aktörlerin birlikte var olan mantıkları dinamik olarak dengelemelerini, aralarındaki ayrımı sürdürmelerini ve aynı zamanda karşılıklı bağımlılıklarının faydalarını kullanabilmelerini göstermektedir.

Farklı kurumsal mantıkları kucaklayan aktörlerin aynı örgütsel alanda birlikte çalışması gerektiğinde ortaya çıkan kurumsal karmaşıklığı araştıran başka çalışmalar da yapılmıştır. Örneğin Fincham ve Forbes (2015), inceledikleri sağlık hizmetleri alanında birbiri ile sürekli rekabet halinde olan tıbbi, bakım ve yönetim mantıkları olmak üzere en az üç mantığın bulunduğunu ifade etmektedirler. Sağlık alanında en sık rastlanan tıbbi ve yönetim mantıklarının karşılıklı etkileşimine odaklanan Andersson ve Liff (2018) ise, yapmış oldukları çalışmada, sağlık sektörü gibi karmaşık bir kurumsal ortamdaki durumlara karşılık olarak rekabet

eden mantık kullanımını temsil eden aktörlerin hangi stratejileri kullandıklarını araştırmışlardır.

Çoklu kurumsal mantıklar üzerine az da olsa yapılan bazı çalışmalarda, kurumsal mantık ile retorik teorisi birlikte ele alınarak, örgütsel alanlardaki kurumsal mantıkların rekabeti retorik üzerinden incelenmektedir. Örneğin Green ve arkadaşları (2008), kurumsal mantıkların rekabetini retorik ve söylemin nasıl şekillendirdiğini, firma örgütsel alanında egemen olan Yönetimsel Kapitalizm ve Yatırımcı Kapitalizm mantıkları üzerinden incelemektedirler. Yönetimsel Kapitalizm mantığı, üstün bilgiye sahip olan yöneticilerin, verimli ve etkili bir şekilde firmanın kontrolünü elinde bulundurmaları gerektiğini savunurken, Yatırımcı Kapitalizmi mantığı, hissedarların korunması için yönetsel gücün kontrol edilmesi ve potansiyel olarak sınırlandırılması gerektiğini öne sürmekte ve hissedarların şirket üzerindeki kontrollerini savunmaktadır. Ancak çelişen kurumsal mantıkların rekabetinin retorik stratejileri üzerinden ele alıp inceleyen çok fazla bulunmamaktadır. Bu bağlamda Green vd. (2008: s.41), kurumsal kurama yönelik kurumların dil bazlı pratiklerce nasıl şekillendirildiğine yönelik çalışmaların yetersiz olduğunu vurgulamaktadırlar.

### **Ulusal Yazında Çoklu Kurumsal Mantık Çalışmaları**

Türkiye bağlamında örgüt ve yönetim yazınında çoklu kurumsal mantıklar ile ilgili çalışmalar yeni yeni kendine yer bulmakta ve araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bu bağlamda ulusal alan yazınında örgütsel alanlardaki kurumsal mantık değişimleri ile ilgili (örneğin Özseven vd., 2014; Özseven vd., 2016; Önder ve Üsdiken, 2016; Ünal, 2017) az da olsa bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin Özseven vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada, Türkiye’de son yıllarda kamu hastanelerinin yönetiminde gerçekleşen değişimi kurumsal mantıklar perspektifinden ele almışlardır. Çalışmada geleneksel olarak varlığını sürdüren kamu hizmeti mantığının yeni bir kurumsal mantığa doğru dönüşüp dönüşmediği, yoksa temel unsurlarını koruyarak bir gelişim seyri izleyip izlemediği ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu başlamda yapılan araştırmaların sonucu, geleneksel olarak Türk sağlık alanında önemli bir yeri

olan kamu hizmeti kurumsal mantığının “işletme benzeri kurumsal mantık” olarak ifade edilebilecek yeni bir kurumsal mantığa doğru dönüşüm geçirdiğini ortaya çıkarmıştır. Yine araştırma bulguları, bu dönüşüm sürecinin hem geleneksel olarak alanda hâkim olan kamu hizmeti mantığından hem de yeni mantık olarak ortaya çıkan piyasa mantığından unsurlar taşıyarak gerçekleştiğini göstermiştir.

Önder ve Üsdiken (2016), yapmış oldukları çalışmada bir örgütsel alanda egemen olan kurumsal mantık karşısında yeni bir kurumsal mantığın nasıl yer edinebileceğini incelemektedirler. Türkiye’de işçi sendikacılığının 1947-1980 döneminde geçirdiği dönüşümü ele alan yazarlar, sosyo-politik çevredeki değişim bir örgütsel alanda yeni bir mantığı benimsenebilir hale getirdiğinde, mevcut mantık çerçevesinde kurulmuş örgütlerin istemeyerek de olsa yeni mantık altında örgüt kurulmalarına vesile olabileceklerini ve böylece yeni mantığın tutunmasına katkıda bulunabileceklerini ileri sürmektedirler. Çalışmanın, İstanbul ve Ankara’da işçi sendikası kurulmalarına dair görgül analizleri, yeni mantık altındaki sendika kurulmalarının mevcut mantıklar çerçevesinde kurulmuş sendikaların daha çok olduğu yerel iş kollarında daha yüksek oranda olduğunu ortaya koymaktadır.

Son olarak Ünal (2017) ise yapmış olduğu çalışmada, Türkiye yükseköğretim alanında ‘bilimci/evrenselci’ ve ‘kalkınmacı/yerelci’ olmak üzere iki rakip kurumsal mantığın varlığına vurgu yapmaktadır. Bu çalışmada Ünal (2017) öncelikle Türkiye yükseköğretim alanında egemen olan bilimci/evrenselci ve kalkınmacı/yerelci mantıklarının akademik yayın politikalarına dair ürettikleri talepleri tartışmış ve üniversitelerin kurumsal taleplere verdikleri karşılıkların çeşitliliğini akademik performans değerlendirme kriterleri üzerinden ortaya koymuştur. Bu bağlamda yükseköğretim alanında egemen olan bilimci/evrenselci ve kalkınmacı/yerelci mantıklarının akademik atama ve yükseltme kriterlerini nasıl şekillendirdiğini ve bu kriterlerin bilimsel araştırma üretkenliğine etkisini aynı çalışmada iki farklı çalışma ile anlamaya çalışmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçları, üniversitelerin büyük bölümünün birbirine benzerlik gösteren biçimsel atama ve yükseltme kriterleri belirlediğini ve kuramsalci kuramın benzeştirici etkisini göstermektedir. Dolayısıyla Ünal (2017)’ın yapmış olduğu çalışmanın araştırma bulguları yükseköğretim alanında kalkınmacı/yerelci mantığın daha yaygın bir şekilde nüfuz et-

miş olduğunu ve üniversitelerin bilimci/evrenselci mantığın taleplerine ise törenselleşen olarak yuğdukları önermesini desteklemektedir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada son yıllarda araştırmacılar tarafından büyük ilgi gören çoklu kurumsal mantıklarla ilgili yapılmış olan önemli çalışmalar ele alınmış ve ortaya konulmuştur. Kurumsal mantıklar üzerine yapılan çalışmalar, aynı örgütsel alanlarda birden fazla kurumsal mantığın bulunabileceğini ve bu çoklu kurumsal mantıkların farklı nedenlerle ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda yapılan bazı çalışmalar da çoklu kurumsal mantıklar arasındaki rekabetin nasıl yönetilebileceğine odaklanmakta ve aynı örgütsel alanlarda ortaya çıkan çoklu kurumsal mantıkların, çoğu zaman birbiri ile çatışan rakip mantıklar olduğu (Reay ve Hinings, 2009; Greenwood vd., 2010), az da olsa bazen birbirlerini tamamlar türde mantıklar da olabileceği (Goodrick ve Reay, 2011; Smets vd., 2015) ifade edilmektedir.

Uluslararası örgüt ve yönetim yazınında az da olsa bazı çalışmalarda ise örgütsel alanlardaki kurumsal mantıkların rekabeti retorik üzerinden incelenmekte ve çoklu kurumsal mantık çalışmalarına yeni bir açılım sağladığı görülmektedir. Ancak Green vd. (2008)'nin de vurguladığı gibi kurumsal mantıklar arası rekabetin dil bazlı pratiklerce nasıl şekillendirildiğine yönelik çalışmalar yetersizdir. Bu bağlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda retorik ve söylem üzerinden kurumsal mantıkların rekabeti farklı örgütsel alanlarda incelenmesi alan yazınına önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca gelişmiş ülkelere göre farklı bağlama sahip olan Türkiye'de de çoklu kurumsal mantıklar üzerine yapılan çalışmaların sayısı arttırılarak, aynı örgütsel alanda yer alan çoklu kurumsal mantıklar arası rekabet incelenebilir. Farklı bağlamlara sahip olan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında çoklu kurumsal mantıklar üzerine karşılaştırmalı çalışmalarda yapılabilir.

**EXTENDED ABSTRACT**

**A Literature Review on Multiple Institutional Logics  
in Institutional Fields**

\*

Üzeyir Yıldız

*Yalova University*

In organizational and management research, institutional logic perspective is frequently used to examine the institutional change of certain institutional fields. In recent years, a new trend has emerged in institutional logic researchs and there is a serious academic accumulation related to multiple institutional logics, especially in international literature. Studies with this trend show that multiple institutional logics can take place in the same institutional field. In this context, the purpose of this study is to reveal the researches carried out in various institutional fields on multiple institutional logics in detail based on the existing literature. At the end of the study, by making a general evaluation about multiple institutional logics, in the future, some research suggestions will be shared.

It is known that there is a research interest in conflicting practices and beliefs within the same institutional field in organizational and management literature (Thornton and Ocasio, 2008). The institutional logic approach focuses on the effects of conflicting institutional logics in the institutional fields on the organization. In the institutional logic approach, rather than the processes of isomorphism and homogeneity as in institutional theory, there are heterogeneity and effects of different institutional authorities on organizations and individuals (Thornton and Ocasio, 2008). From this point of view, it is seen that institutional logic approach provides a new perspective to institutional theory studies.

Several studies have been conducted in the literature so far on multiple institutional logics (eg Thornton and Ocasio, 1999; Lounsbury, 2007; Marquis and Lounsbury, 2007; Green et al., 2008; Reay and Hinings, 2009; Dunn and Jones, 2010; Jones et al. ., 2010; Goodrick and Reay, 2011; Özseven et al., 2014; Smets et al., 2015; Özseven et al., 2016; Önder and Üsdiken, 2016; Ünal, 2017). However, it is seen that there is no literature



survey in the national literature on the multiple institutional logic studies conducted in different institutional fields. Therefore, in this study, the studies carried out in various institutional fields on multi-institutional logic in the international and national literature and which provide significant contributions to the multiple institutional logic literature will be elaborated in detail and suggestions for future studies will be presented.

Since the beginning of the 2000s, it has been observed that studies on institutional logic in various institutional fields have increased. In particular, in recent years, institutional logic studies have focused on the investigation of multiple institutional logics that have emerged in same institutional field and have often focused on conflicts between multiple institutional logics. Looking at these studies of multiple institutional logic, it is seen that multiple institutional logic exists in a wide variety of institutional fields (Besharov and Smith, 2014). The presence of multiple logics within institutional fields is common across a wide variety of fields, including publishing (Thornton, 2002), cultural industries (Glynn and Lounsbury, 2005), health care (Reay and Hinings, 2005; Özseven et al., 2014), medical education (Dunn and Jones, 2010), pharmacy (Goodrick and Reay, 2011), professional services (Smets et al., 2012) and labor unionism (Önder and Üsdiken, 2016).

In the context of Turkey, some studies have been made about the multiple institutional logics and in recent years the issue of multiple institutional logics has continued to attract the attention of researchers. In this context, in the national literature, it is seen that some studies have been done about institutional logic and changes in institutional fields (eg Özseven et al., 2014; Özseven et al., 2016; Önder and Üsdiken, 2016; Ünal, 2017). For example, Özseven et al. (2014) have dealt changes that occurred in the management of public hospitals in Turkey in recent years with from the perspective of institutional logic.

In this study, the international and national studies related to the multiple institutional logics which have attracted great attention by researchers in recent years, have been discussed and put forward. These studies on institutional logics indicate that multiple institutional logics can be found in the same institutional fields. It is seen that the multiple institutional logics that emerge in the same institutional fields often

compete with each other (Reay and Hinings, 2009; Greenwood et al., 2010) and therefore some studies focus on how competition can be managed among multiple institutional logics.

In organizational and management literature, it is observed that some studies provide a new opening to multiple institutional logic studies. For example, Green et al. (2008) connect changes in the institutional field to the rhetoric and examine how competing institutional logics shape institutional fields. However, Green et al. (2008) emphasizes that studies on how the competition of institutional logics in certain institutional fields is shaped by language-based practices are insufficient.

In the future studies, the investigation of the multiple institutional logics in different institutional fields on the discourse and rhetoric used by the actors will make a significant contribution to the related literature. Also, by increasing studies on the issue in Turkey where the context is different than developed countries, comparative studies on multiple institutional logics can be performed in developed and developing countries.

### Kaynakça/References

- Alford, R. R., ve Friedland, R. (1985). *Powers of theory: Capitalism, the state, and democracy*. Cambridge University Press.
- Andersson, T., ve Liff, R. (2018). Co-optation as a response to competing institutional logics: Professionals and managers in healthcare. *Journal of Professions and Organization*, 5 (2), 71–87.
- Besharov, M. L., ve Smith, W. K. (2014). Multiple institutional logics in organizations: Explaining their varied nature and implications. *Academy of management review*, 39(3), 364-381.
- Çakar, M., ve Danışman A. (2012). Kurumsal kuram. Sözen H.C., Basım, H.N. (Der.) *Örgüt Kuramları*. 241-271. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dunn, M. B., ve Jones, C. (2010). Institutional logics and institutional pluralism: The contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 114-149.

- Fincham, R., ve Forbes, T. (2015). Three's a crowd: The role of inter-logic relationships in highly complex institutional fields. *British Journal of Management*, 26(4), 657-670.
- Friedland, R., ve Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 232-267. Chicago: University of Chicago Press.
- Glynn, M. A., ve Lounsbury, M. (2005). From the critics corner: Logic blending, discursive change and authenticity in a cultural production system. *Journal of Management Studies*, 42(5), 1031-1055.
- Goodrick, E., ve Reay, T. (2011). Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. *Work and Occupations*, 38(3), 372-416.
- Green Jr, S. E., Babb, M., ve Alpaslan, C. M. (2008). Institutional field dynamics and the competition between institutional logics: The role of rhetoric in the evolving control of the modern corporation. *Management Communication Quarterly*, 22(1), 40-73.
- Greenwood, R., ve Suddaby, R. (2006). Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms. *Academy of Management journal*, 49(1), 27-48.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., ve Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management annals*, 5(1), 317-371.
- Greenwood, R., Díaz, A. M., Li, S. X., ve Lorente, J. C. (2010). The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses. *Organization Science*, 21(2), 521-539.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., ve Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management annals*, 5(1), 317-371.
- Jones, C., Livne-Tarandach, R., ve Balachandra, L. (2010). Rhetoric that wins clients: entrepreneurial firms use of institutional logics when competing for resources. In *Institutions and Entrepreneurship* (pp. 183-218). Emerald Group Publishing Limited.

- Kitchener, M. (2002). Mobilizing the logic of managerialism in professional fields: The case of academic health centre mergers. *Organization studies*, 23(3), 391-420.
- Lounsbury, M. (2007). A tale of two cities: Competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. *Academy of Management Journal*, 50(2), 289-307.
- Lounsbury, M., ve Boxenbaum, E. (2013). *Institutional logics in action. in institutional logics in action*, Part A (pp. 3-22). Emerald Group Publishing Limited
- Marquis, C., ve Lounsbury, M. (2007). Vive la resistance: Competing logics and the consolidation of U.S. community banking. *Academy of Management Journal*, 50(4), 799-820.
- Meyer, J. W., ve Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Ocasio, W. (1997). Towards an attention-based view of the firm. *Strategic management journal*, 18(S1), 187-206.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of management review*, 16(1), 145-179.
- Önder, Ç., ve Üsdiken, B. (2016). Kurumsal mantıklar, örgüt altyapısı ve örgütsel alanlarda değişim: Türkiye’de işçi sendikalarının tarihsel gelişimi, 1947-1980. *METU Studies in Development*, 43(2), 573-605.
- Özen, Ş. (2010). *Yeni kurumsal kuram: Örgütleri çözümlemede yeni Ufuklar ve yeni sorunlar*, A. S. Sargut ve Ş. Özen (Der), Örgüt Kuramları: 237-330. İstanbul: İmge Yayınları.
- Özseven, M., Danişman, A., ve Bingöl, A. S. (2014). Dönüşüm mü, gelişim mi? Kamu hastanelerinin yönetiminde yeni bir kurumsal mantığa doğru. *METU Studies in Development*, 41(2), 119-150.
- Özseven, M., Danişman, A., ve Bingöl, A. S. (2016). Kurumsal değişim, güç mekanizmaları ve direniş taktikleri: Türk sağlık alanında bir araştırma. *METU Studies in Development*, 43(3), 779-811.
- Reay, T., ve Hinings, C. R. (2005). The recomposition of an organizational field: Health care in Alberta. *Organization studies*, 26(3), 351-384.

- Reay, T., ve Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. *Organization studies*, 30(6), 629-652.
- Selznick, P. (1957). Law and the structures of social action. *Administrative Science Quarterly*, 2(2), 258-261.
- Smets, M., Jarzabkowski, P., Burke, G. T., ve Spee, P. (2015). Reinsurance trading in Lloyd's of London: Balancing conflicting-yet-complementary logics in practice. *Academy of Management Journal*, 58(3), 932-970.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- Suddaby, R., ve Greenwood, R. (2005). Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 35-67.
- Tan, J., ve Wang, L. (2011). MNC strategic responses to ethical pressure: An institutional logic perspective. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 373-390.
- Thornton, P. H. (2002). The rise of the corporation in a craft industry: Conflict and conformity in institutional logics. *The Academy of Management Journal*, 45(1), 81-101.
- 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(3), 801-843.
- Thornton, P. H. (2004). *Markets from culture: Institutional logics and organizational decisions in higher education publishing*. Stanford University Press.
- Thornton, P. H., Jones, C., ve Kury, K. (2005). Institutional logics and institutional change in organizations: Transformation in accounting, architecture, and publishing. In *Transformation in cultural industries* (125-170). Emerald Group Publishing Limited.
- Thornton, P., ve Ocasio, W. (2008). Institutional logics. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, and K. Sahlin-Andersson (Der). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 99-129. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Thornton, P. H., Ocasio, W., ve Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford University Press.
- Ünal, A. F. (2017). Türkiye yükseköğretim alanında rakip kurumsal mantıklar: Akademik performans kriterlerinde çeşitlilik ve yayın üretkenliği üzerine etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 4, Aralık 2017, 83-114.
- Zilber, T. B. (2007). Stories and the discursive dynamics of institutional entrepreneurship: The case of Israeli high-tech after the bubble. *Organization Studies*, 28(7), 1035-1054.
- Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 42(5), 726-743.

#### **Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Yıldız, Ü. (2018). Örgütsel alanlarda çoklu kurumsal mantıklar üzerine bir yazın taraması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2258-2279. DOI: 10.26466/opus.488566