

Yönetim Bilgisinin Dolaşımı: Yeni Kurumsal Kuram Çerçevesinden Bir Değerlendirme

Sedat Ilgaz Günay¹

Özet

Bu çalışma, küreselleşen yönetim alanında yönetim bilgisinin dolaşım süreçlerini yeni kurumsal teori çerçevesinde ele almaktadır. Yeni kurumsal kuramın incelendiği bu çalışmada, kurumsallaşmış ya da rasyonelleştirilmiş yönetim fikirlerinin yayılımına ilişkin erken dönem kuramsal katkılar, yönetim bilgisinin küresel dolaşımını açıklamakta önemli bir temel sunmasına rağmen, bağlam ve aktörlük gibi unsurları göz ardı ettiği yönünde eleştirilmektedir. Bu doğrultuda, kurumsal mantıklar yaklaşımı ve kurumsal iş perspektifi gibi daha yeni yaklaşımlar incelenerek, yönetim bilgisinin yayılımına yönelik bağlam ve aktör boyutlarını kapsayan alternatif açıklamalar değerlendirilmektedir. Çalışmada, yönetim bilgisinin kurumsallaşmasının, aktörlerin yerel ve küresel bağlamları nasıl yorumladığına bağlı olarak şekillenen dinamik bir süreç olduğu savunulmaktadır. Sonuç olarak, küresel yönetim bilgisinin yayılımını anlamanın, bu bilginin toplumsal inşasını ve kurumsallaşmasını çözümlmeyi gerektirdiği öne sürülmektedir.

1. Giriş

Küreselleşen yönetim alanı, yönetim bilgisi şemsiye kavramı altında, 'yönetimsel şablonlar' ve 'yönetimsel fikirler' ile dolup taşmaktadır (Höllerer, Walgenbach ve Drori, 2017, s. 229). Bu küresel fikirlerin dolaşım süreçlerini anlamak, yeni kurumsal literatürün farklı akımlarının merkezi konularından biri olmuştur. Bu doğrultuda, bu bölümde, Meyer ve Rowan'ın (1977) rasyonelleşmiş fikirlerin yayılımı olarak adlandırdığı olguyu nasıl ele aldığını inceleyen erken dönem yeni kurumsal teoriden çeviri kuramıyla geliştirilen son dönem kuramsal katkılara eleştirel bir değerlendirmede bulunulacaktır. Literatür taraması, kurumsallaşmış fikirlerin incelenmesine yönelik beş

1 Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Bölümü
sedatilgazgunay@aybu.edu.tr, ORCID: 0009-0007-8762-1537

boyutun – yönetim bilgisinin yayılımı, değişim, aktörlük, bağlam ve söylem – rolünü kapsayan kapsamlı bir çerçevenin nasıl geliştirildiğini ele alan farklı yaklaşımları temel alacaktır.

Öncelikle, erken dönem yeni kurumsal teoriler, küresel fikirlerin dolaşımını anlamaya yönelik kapsamlı bir çerçeve geliştirme konusundaki anlamlı katkılarına rağmen sonradan eleştirilerin konusuna dönüşen eksiklikleri bağlamında incelenecektir. Daha sonra, kurumsal mantıklar yaklaşımının, soruna yeni bir bakış açısı getirmeye çalışan analiz çerçevesi değerlendirilecektir. Kurumsal mantık yaklaşımlarını incelenecek ve kurumsal araştırmalarda önceleri ihmal edildiği sıkça altı çizilmiş bir sorun olan aktörlük meselesine nasıl çözüm getirmeye çalıştıkları tartışılacaktır. Ancak, bu yaklaşımların amaçlı aktörlere ilişkin bakış açılarının yönetim bilgisinin yayılımı ve kurumsallaştırılması sürecinde önemli bir katkı sunmakla birlikte yine de bağlam ve söylem boyutlarını göz ardı etmiş olduğu ileri sürülecektir.

Üçüncü kısımda, yine yeni kurumsal teori içerisinden geliştirilmiş bulunan kurumsal iş yaklaşımının bağlam ve aktörlük boyutlarında işaret edilen eksiklikleri gidermeye yönelik kapsamlı bir yanıt geliştirdiği ve az işlenmiş araştırma alanları için verimli bir çerçeve sunduğu gösterilecektir. Bu doğrultuda, yönetim bilgisinin yayılımı, aktörlerin kurumsal bağlamları nasıl yorumladığına bağlı olumsal bir süreç olarak ele alınmaktadır. Aktörlerin uygulamalarının doğası gereği olumsal olduğu ve analiz odağının önceden belirlenmiş kurumsal yapılara değil, aktörlerin iş ve uygulamalarına yönlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 10). Bu çalışmalar, sadece yerel bağlamlara gömülü olmayan, aynı zamanda yerel ötesi ve küresel ölçeklere erişimi olan aktörlerin yönetim bilgisinin dolaşımı süreçlerine etkilerini açıklamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Sonuç yerine, küresel yönetim bilgisinin dolaşımını anlamanın, kurumsallaşmış anlamın toplumsal inşasını kavramayı gerektirdiğini, bunun da bilginin yayılımının özgül rolünün anlaşılmasını zorunlu kıldığı öne sürülecektir (Amis, Munir ve Mair, 2017).

2. Yeni Kurumsal Kuram

Yeni kurumsal kuram, organizasyonların rasyonel hesaplama ve ekonomik verimlilik mekanizmaları olarak, toplumsal bir boşluk içinde işlediği açıklamalarına bir meydan okuma olarak başlamıştır. Buna karşılık, yeni kurumsal yazın, organizasyonları çevrelerinde onları şekillendiren ve tanımlayan sosyo-kültürel süreçlerin, pratiklerin ve yapıların oynadığı önemli rolleri vurgulamıştır (Meyer ve Rowan, 1977). Bu doğrultuda, teorinin ilk katkı sağlayıcıları, yönetim süreçlerini açıklamada, sosyo-kültürel

faktörlerden kaynaklanan meşruiyet baskılarının, rekabet baskılarından çok daha belirleyici olduğu durumları öne sürmüşlerdir (Meyer ve Rowan, 1977). Bu sosyo-kültürel faktörler, düzenleyici kurumlar ve taklit edilen toplumsal davranışlardan, değerler, normlar, rutinler, inanç sistemleri ve ideolojik şemalar gibi kültürel unsurlara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Ancak bu teori, burada yönetim bilgisi adını vereceğimiz bir organizasyonel pratiğin, yapılaşma (structuration) ve kurumsallaşma süreçlerinden geçtikten sonra değişime karşı son derece dirençli olacağını ve kendi alanı içinde istikrarsızlaştırıcı süreçleri dışlayacağını öngörmektedir (Meyer ve Rowan, 1977, s. 351). Daha sonra, bu bakış açısı, değişimi açıklayamaması ve organizasyonel alanlardaki tutarsızlıklar, çelişkiler ve dönüşümler gibi olasılıkları göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmiştir (Seo ve Creed, 2002).

Yönetim bilgisinin dolaşımını anlamak, yeni kurumsal teorinin ilk katkı sağlayanlarının temel sorularından biri olmuştur. Bu soruya erken dönem verilen yanıtlar, organizasyonların sosyo-kültürel ortamlarına ‘uyum sağlama’ arayışının, bu yönetim ‘bilgilerini’ ‘benimsemelerine’ neden olduğunu öne sürmüştür (Meyer ve Rowan, 1977). İlk çalışmalar, organizasyonların söz konusu ‘uyum sağlama’yı, modern bürokratik rasyonelleşmiş ideolojinin egemenliğiyle gelen ‘kurumsallaşmış mitlere’ uymak olarak algıladığını ileri sürmüştür (Meyer ve Rowan, 1977, s. 345). Kurum kavramı, “toplumsal davranışa istikrar ve anlam kazandıran yapılar ve faaliyetler” olarak tanımlanır (Scott, 1995, s. 33). Bir fikrin ya da bilginin kurumsallaşması, onun öncüllerinin, pratiklerinin ve değerlerinin yapısal olarak ‘kural benzeri’ veya ‘sorgulanamaz’ bir statüye sahip hale gelmesini ifade eder (Meyer ve Rowan, 1977, s. 341). Bir fikir kurumsallaştığında, organizasyonlar ona uyum sağlar çünkü bu uyumun, onların daha geniş çevrelerindeki aktörler nezdinde “meşruiyet” kazanmalarını sağladığını düşünürler (Meyer ve Rowan, 1977). İlk çalışmalar, organizasyonların aynı rasyonelleşmiş fikirleri (ya da bilgileri, çünkü bilgi kurumsal kuram açısından nesnel bir veri olarak varsayılmaz) taklit ederek meşruiyet arayışına girdikleri ve böylece biçim, prosedür ve faaliyet açısından birbirlerine benzediklerini ‘eşbiçimlilik’ kavramıyla ortaya koymuştur (DiMaggio ve Powell, 1983). Bu nedenle, bu katkılar, yayılım (diffusion) ve eşbiçimlilik, kurumsallaşmış bilginin her yerde yaygın olmasını açıkladığını ileri sürmüştür (DiMaggio ve Powell, 1983).

Teorinin erken aşamalarında, ekonomik rasyonalite ile normatif meşruiyet arasındaki gerilimin sağladığı farklı ‘bilgi’lerin organizasyonlar üzerinde farklı şekillerde baskı oluşturduğu kabul edilmesine ve hatta ‘mücadele alanı metaforu’ (battlefield metaphor) gibi bir çatışma anlayışı geliştirilmesine rağmen, bunun teorik bir çerçeveye tam anlamıyla dönüştürülmediği görülmektedir (Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve

Powell, 1983; Özen, 2007, s. 257; Reay ve Hinings, 2005, s. 352). Öyle ki, erken dönem çalışmalar, yapısal determinizm ve kurumsal istikrar nedeniyle eleştirilmektedir; bir fikir kurumsallaştığında, teori değişim ve aktörlük için analitik bir alan öngörmemektedir (Malsch ve Gendron, 2013, s. 871). Ayrıca, bu çalışmalar, kurumsallaşmış ve rasyonelleşmiş bağlamı yalnızca varsayımsal bir arka plan olarak tasvir ettikleri için eleştirilebilir. Bağlam, olduğu gibi kabul edilmekte; ideolojisinin ve söyleminin bu bağlamdaki nesnelere ve öznelere nasıl inşa ettiği teoriye entegre edilmemektedir (Zilber, 2006, s. 283).

Bu eksiklikler, Friedland ve Alford'un (1991) 'kurumsal mantıklar' (institutional logics) kavramını ortaya koymasıyla giderilmeye çalışılmıştır. Kurumsal mantıklar, "bireylerin ve organizasyonların günlük faaliyetlerine anlam kazandırdığı, zaman ve mekânı organize ettiği, yaşamlarını yeniden ürettiği toplumsal olarak inşa edilmiş, tarihsel kültürel semboller ve maddi pratikler örüntüleri" olarak tanımlanır (Thornton vd., 2012, s. 2). Ayrıca, bu kurumsal mantıklar, potansiyel olarak birbiriyle çelişen kurumsal düzenlerden (pazarlar, devletler, topluluklar vb.) kaynaklanabilir ve mantıklar arasındaki tutarsızlıklardan kaynaklanan kurumsal değişimi açıklayabilir (Seo ve Creed, 2002; Özen, 2007, s. 289).

Son yirmi yılda, kurumsal mantıklar, yönetim bilgisinin yayılım ve değişim araştırmalarında yaygın olarak kullanılmıştır. Literatürde baskın bir eğilim, zaman içinde bir kurumsal mantığın (örneğin, piyasa mantığı) diğerinin (örneğin, devlet veya mesleki mantık) yerini kademeli olarak nasıl aldığını analiz etmeye yönelmiştir. Bu değişim, organizasyonel alandaki önemli aktörlerin, örneğin devlet bürokrasisi, yöneticiler veya hak savunucusu grupların, kendi mantıklarını diğerleri pahasına sağlamlaştırmaya çalıştıkları süreçte gerçekleşir (Greenwood vd., 2011, s. 318). Örneğin, Lounsbury (2007), ABD'de iki şehirdeki yatırım fonlarında, topluluk kurumsal düzenine dayanan 'servet koruma' mantığının, piyasa kurumsal düzenine dayanan 'performans' mantığı tarafından nasıl geçersiz kılındığını açıklamaktadır. Reay ve Hinings (2005), Kanada sağlık sisteminde mesleki mantıktan yönetsel mantığa geçişin ardından 'yeniden kurumsallaşma' süreçlerine odaklanmaktadır. Özseven vd. (2016), Türkiye sağlık sisteminde tıbbi mantıktan yönetsel mantığa geçişi anlatan benzer bir değişim sürecini aktarmaktadır. Bu eğilim, genellikle iki mantığın hibrit bir formda harmanlandığı hibrit organizasyonlar üzerine yapılan araştırmalarda da geçerlidir. Örneğin, Haveman ve Rao (2006, s. 974), topluluk mantığı ile yatırım getiri mantığının nasıl hibrit bir forma dönüştüğünü incelemektedir. Battilana ve Dorado (2010, s. 1419), 'kalkınma' ve 'bankacılık' mantıklarının hibritleştiği çekişmeli bir süreci araştırmaktadır.

Kurumsal mantıklar yazını, değişim, bağlamsallık ve kurumsal mantıkların olumsuzluğunu yeterince açıklayamamakla eleştirilmiştir. Kurumsal mantıkların zaman ve mekân bağlamlarında tutarlılık ve bütünlük içinde olduğu varsayımı eleştiri noktalarından biri olarak öne çıkmaktadır. Yeni kurumsal yaklaşımlar, kurumsal mantıkların tarihsel olarak inşa edilmiş karakterini kabul etse de çoğu zaman bunlar zaman ve mekân boyunca değişmez, sabit kategoriler olarak ele alınmaktadır (Ocasio vd., 2016, s. 678). Öte yandan, bazı çalışmalar, kurumsal mantıkların düzenleyici ilkeler, anlam sistemleri ve üst anlatılar (metanarratives) gibi söylemsel süreçlere tabi olan olumsal boyutlarını vurgulamaktadır (Meyer ve Höllerer, 2016, s. 381; Greenwood vd., 2011, s. 319; Delbridge ve Edwards, 2013, s. 928). Ayrıca, kurumsal mantıkların çeşitli söylemsel yorumlara açık olduğu, yani doğası gereği muğlak içeriklere sahip ‘bukalemun benzeri’ özellikler taşıdığı da öne sürülebilir (Meyer ve Höllerer, 2016, s. 373). Kamu yararı, ortak iyilik, toplumsal çıkarlar, sorumluluklar, ulusal kalkınma, verimlilik ve performans gibi kavramların çok anlamlı (polysemic) bir yapıya sahip olduğu ve farklı bağlamlarda farklı anlamlar kazandığı belirtilmektedir (Lounsbury, 2007, s. 289). Bu nedenle, kurumsal mantıklar, kurumsallaşmış fikirlerin değişimi ve bağlamsallığını aydınlatmada verimli bir çerçeve sunabilir. Mantıklar, toplumsal aktörlerin, kendi çıkarlarına uygun mantıkları teşvik ederek meşru gördükleri şeyleri nesnel bilgi şeklinde sunmaya çalıştıkları ve alternatif mantıkları savunulamaz ve istenmeyen olarak lanse ettikleri toplumsal mücadele alanları olarak görülmelidir (Greenwood vd., 2011, s. 318; Özen, 2007).

Kurumsal mantıklara yönelik bu eleştiriler ışığında, kurumsalcı araştırma gündemine çeşitli önemli katkılar yapılmıştır (Greenwood vd., 2011). Örneğin, kurumsal karmaşıklık, farklı paydaşlar tarafından teşvik edilen çelişkili kurumsal mantıklara uyum sağlamaya yönelik organizasyonlar üzerindeki baskılardan kaynaklanmaktadır (Vermeulen vd., 2016, s. 277). Meyer ve Höllerer (2016, s. 373), “aynı kurumsal düzen içinde ortaya çıkan çelişkili kurumsal talepler” olarak tanımlanan kurum-içi karmaşıklığın (intra-institutional complexity), aynı kurumsal mantığın farklı bağlamlardaki tarihsel rastlantısallığını ortaya çıkardığını belirtmektedir. Örneğin, hissedar değeri kavramı ilk olarak Avusturya’nın yüksek düzeyde korporatist ekonomik sisteminde yayılmaya başladığında, ülkede sert bir tepkiyle karşılaşmıştır. Buradaki karmaşıklık, hissedar değerinin liberal-piyasa mantığına dayalı bir girişim olarak görülmesi ve Avusturya’nın uyumlu koordineli piyasa mantığıyla çelişmesiyle ortaya çıkmıştır (Meyer ve Höllerer, 2016, s. 379). Daha sonra, aynı şirketler, hissedar değerini yeniden yapılandırma girişimi olarak kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) uygulamalarını benimsemeye

başlamıştır. Ulusal bağlamda, Avusturya'daki şirketler KSS'yi, ülkenin korporatist ekonomisiyle uyumlu olacak şekilde bir topluluk anlamı taşıyan bir kavram olarak değerlendirmiştir. Meyer ve Höllerer'e (2016, s. 382) göre, KSS'nin 'bukalemun benzeri karakteri', organizasyonların bu bilgideki muğlaklığı bir "karmaşıklık giderme" stratejisi olarak kullanmalarına olanak tanımıştır.

3. Yönetim Bilgisinin Dolaşımında Aktörün Rolü

Kurumsal süreçlerin rastlantısal ve bağlamsal yönleri, kurumsal çalışmalarda aktörlük konusundaki belirsizliği de aydınlatabilir. Erken dönem çalışmalar, aktörlerin karmaşık kurumsal talepler karşısındaki rollerine değinmişti. Meyer ve Rowan (1977, s. 357), organizasyonların çelişkili kurumsal taleplerle karşılaştığında "ayırışma" (decoupling) stratejisini kullandıklarını vurgular; yani organizasyonlar dış dünyaya uyum sağladıklarını gösterirken, iç uygulamalarında dış taleplerin baskılarından sapabilirler. Oliver (1991, s. 152), organizasyonların kurumsallaşmış taleplere çeşitli stratejilerle yanıt verebileceğini öne sürer; organizasyonlar bu talepleri "kabullenebilir, uzlaşabilir, kaçınabilir, meydan okuyabilir veya bunları manipüle edebilir" (Oliver, 1991, s. 152). Ancak erken dönem çalışmalar yine de kurumsallaşmanın nihayetinde tek bir meşruiyet kaynağı altında istikrar kazandığını ve kurumsal karmaşıklığın oluşturduğu gerilimin azaldığını savunmaya devam etmiştir (Greenwood vd., 2011, s. 322; Pache ve Santos, 2013, s. 981).

Daha sonraki kurumsal çalışmalar, aktörlük ve karmaşıklığın rollerini açıklamaya yönelik girişimlerini sürdürmüştür. Bu doğrultuda, Kraatz ve Block (2017), birbiriyle rekabet eden mantıklarla başa çıkmak için dört olası yanıt stratejisi önermektedir: direnmek, dengelemek, ayırştırmak ve bölümlere ayırmak. Sonuncu eylem, pratikte ayırışma (decoupling) kavramına oldukça benzer şekilde ele alınmaktadır. Pache ve Santos'a (2013, s. 972) göre, ayırışma ve uzlaşma stratejileri, rekabet eden kurumsal talepler karşısında en çok incelenen ve beklenen stratejilerdir. Ancak, bu iki stratejinin optimum olmadığını, aksine 'maliyetli aldatmalar veya müzakereler' gerektirdiğini savunurlar (Pache ve Santos, 2013, s. 972). Bunun yerine, organizasyonların farklı faaliyet alanlarını farklı mantıkların gereklerine göre biçimlendirdiği 'seçici bağlanma' (selective coupling) stratejisini önerirler (Pache ve Santos, 2013, s. 975). Ancak, Pache ve Santos (2013, s. 981), sosyal girişim alanında sosyal refah mantığının nihai hedefleri tanımlayan yönetsel bilgi nüvelerini sunmakta daha başarılı olduğunu kabul etmektedir. Bu tartışmadan çıkarılabilecek önemli bir sonuç, organizasyonların karmaşıklıkla aktif bir şekilde başa çıkabileceği; örneğin finans ve insan kaynakları alanlarında bir

mantığı önceliklendirirken, pazarlama, teknoloji ve yönetim alanlarında farklı mantıklara bağlı kalabilecekleridir (Pache ve Santos, 2013).

Battilana ve Dorado'nun (2010) mikrofinans üzerine yaptığı vaka çalışması, bir organizasyon kimliğinin, normlarının ve misyonunun karmaşıklık içinde nasıl yapılandırılması gerektiğini ele alan yeni ortaya çıkan bir alanı analiz etmektedir. Çalışmaları, işe alım yoluyla kimlik inşasına ve farklı işe alım kararlarının, kalkınma ve bankacılık gibi iki rakip mantığın birleştiği hibrit bir kimlik oluşturmadaki başarıları nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Anlatıları, organizasyon üyelerinin rakip mantıklara bağlılığının bir kriz kaynağı olabileceğini, ancak mantıkların birleşiminin yalnızca önceden herhangi bir mantığa bağlı olmayan bireylerin işe alınmasıyla mümkün olabileceğini öne sürmektedir (Battilana ve Dorado, 2010, s. 1436).

Toubiana vd. (2016), dört federasyonda karmaşıklık yönetimi üzerine yapılan çoklu vaka çalışması aracılığıyla organizasyonel yapılandırmaya yönelik farklı yanıt stratejilerini ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Erken dönem kurumsalcılık çalışmalarının çevresel baskılar karşısında farklılaştırma ve entegrasyon stratejileri arasında bir ikilik öngördüğünü belirtmektedirler. Ancak, Toubiana vd. (2016, s. 11), federasyonların yerel şubelerden gelen muhalif sesleri bastırmak yerine teşvik ettiği (farklılaştırma) ve aynı zamanda zorlamaya dayalı değil, değer temelli bir bütünleşmeyi teşvik eden bir yöntem olan 'karmaşıklıktan yararlanma' stratejisini savunmaktadır. Bu çıkarım, rakip mantıklar arasındaki karmaşıklık durumunda, 'karmaşıklıktan yararlanma' stratejisinin 'bırakınız yapınlar' veya hiyerarşik baskı stratejilerinden daha iyi performans gösterdiğini göstermektedir (Toubiana vd., 2016, s. 18).

Başka bir araştırma alanı, kurumsalcılığın odağını, aktörlük, karmaşıklık ve değişim sorunlarını anlamak için kurumların 'mikro-temellerine' kaydırmayı önermektedir (Martin vd., 2017; McPherson ve Sauder, 2013). Martin vd. (2017, s. 106) göre, toplumsal bağlamında aktörler, yarışan mantıklarla aktif şekilde etkileşime girme eğilimindedir ve karmaşıklığı yönetmek için yalnızca bir mantığa değil, birden fazla mantığın dizilimine bilgisine bağlı fikirler öne sürebilirler. Neoliberal kemer sıkma politikalarının baskısı altındaki Birleşik Krallık hastanelerine yönelik bir vaka çalışmasında, hastane yöneticileri kurumsal mantıklarını kullanarak, piyasa mantığının doktorlar üzerindeki baskılarını (profesyonel mantık) azaltmaya ve engellemeye çalışmıştır (Martin vd., 2017, s. 120). Böyle bir mantık koalisyonunun başarısının, aktörlerin statüsü, gücü, kaynakları, yaratıcılığı ve alan içindeki mantıkları farkındalıkla yeniden yapılandırabilme yeteneğine bağlı olduğu düşünülmektedir (Martin vd., 2017, s. 121).

McPherson ve Sauder (2013, s. 168), aktörlerin birden fazla kurumsal mantıkla nasıl başa çıktıklarına ve mantıkları ‘kültürel araç setleri’ (cultural toolkits) olarak nasıl kullandıklarına odaklanmaktadır. ABD’de bir mahkemede görülen davalar üzerine yapılan çalışmada, yazarlar bireylerin kendilerine atfedilen mantıklardan nasıl koparak, başka alanlardan mantık ödünç alarak savunmalarını geliştirebildiklerini göstermektedir. Örneğin, aktörler kararlarında büyük ölçüde esneklik sergileyerek yalnızca kendi mesleklerinin mantıklarına bağlı kalmak zorunda değildir; örneğin klinisyenler her zaman rehabilitasyonu savunmamaktadır ve mahkemenin diğer üyelerinin mantıklarından da yararlanabilmektedirler (McPherson ve Sauder, 2013, s. 167). Ayrıca, mantık kullanımında aktörlüğün sınırlarını belirleyen yapısal kısıtlamalar (usül, tertip, tanımlayıcı ve kurumsal kısıtlar) üzerinde durmaktadırlar (McPherson ve Sauder, 2013, s. 183). Özellikle, tanımlayıcı kısıt, bir mantığın içeriğinin, yönetim bilgisinin üretim ve dolaşımında, belirli amaçlar için kullanılmaya karşıt amaçlara nazaran daha işlevsel hale geldiğini ifade etmektedir (McPherson ve Sauder, 2013, s. 184).

Bu çalışmalar, kurumsal araştırmaların karmaşıklık, aktörlük ve değişim konularındaki eksikliklerini gidermeye çalışmaktadır. Uzun bir zaman diliminde birden fazla rakip mantığın eşzamanlı olarak nasıl etkileşime girdiği vakalarına odaklanmaktadır (Greenwood vd., 2011, s. 322). Ayrıca, görece yeni bir eğilim olarak, araştırmacılar, yalnızca iki değil, daha fazla mantığın hâkim olduğu durumlarla ilgilenmeye başlamışlardır (Martin vd., 2017, s. 123). Bu çalışmalar, yönetsel kimlikler, hedefler ve yapılarla ilişkin kararların, aktörlerin birden fazla mantığın karmaşıklığıyla nasıl başa çıktıkları bağlamında daha iyi anlaşılabilirliğini öne sürmektedir. Görece yeni bir eğilim olmakla birlikte, araştırmacılar, farklı seviyeler arası etkileşimleri incelemek için modeller önermeye çalışmaktadırlar; yani, alan, organizasyon ve birey düzeyindeki mantıklar ve aktörlerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiği, birbirlerini nasıl desteklediği veya kısıtladığı analiz edilmektedir. Bu çalışmalar aynı zamanda yapı-aktörlük ilişkisini de tartışmaya açarak, yapısal kısıtların hangi koşullar altında oluştuğunu ve aktörlerin takdir yetkisinin analizlerde nasıl bir rol oynadığını incelemektedir.

Kurumsal çalışmalara yapılan bir diğer katkı alanı olan kurumsal iş yazını, pratik sosyolojisinden yararlanarak aktörlük kavramını ele almakta ve özellikle de gömülü aktörlerin içinde buldukları yapıları nasıl eyleme dökebileceğini ve değiştirebileceğini anlamaya çalışmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2009; Malsch ve Gendron, 2013; Nicolopoulou vd., 2015; Thornton vd., 2012). Bu doğrultuda, kurumsal iş araştırmaları, kurumsal analizlerin temel alanı olarak yapılandırılmış eylemi vurgulayan bir çerçeve önermektedir. Kurumsal çalışma yaklaşımı, analiz odağının, “kurumların

yaratılması, sürdürülmesi ve bozulması” süreçlerinde özdönüşümlü (reflexive) aktörlüğün rolüne yönlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 215; Delbridge ve Edwards, 2013, s. 936; Meyer ve Höllerer, 2014; Ocasio vd., 2016).

Kurumsal iş araştırmacıları, organizasyonel kurumsalcılığın karşılaştığı bazı zorlukları kabul etmekte ve araştırma gündemini bu zorluklardan kurtarmaya çalışmaktadır. Bu zorluklar arasında yapısal belirlenimcilik, değişimden çok istikrara vurgu yapılması ve aktörlüğün yalnızca yapıları yeniden üreten ‘kültürel kuklalar’ olarak indirgenmesi bulunmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 219). Bu sorunlar, gömülü aktörlük ile kurumsallaşmış yapılar arasındaki ilişkinin nasıl kavramsallaştırılabileceği sorusu etrafında iç içe geçmiştir. Bu soruya yanıt olarak, kurumsal iş araştırmacıları, uygulamaya dayalı ve bağlamsal olarak bilgilendirilmiş bir perspektif sunduklarını iddia etmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2006).

Kurumsal iş, “bireylerin ve organizasyonların, kurumları yaratmaya, sürdürmeye ve bozmaya yönelik amaçlı eylemleri” olarak tanımlanmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 215). Bu yaklaşım, kurumsallaşma sürecinde mikro/makro ayrımının aktörlük tarafına odaklanan farklı bir yol izlemektedir (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 1). Bu perspektif, Bourdieu ve Giddens’in ortaya koyduğu pratik sosyolojisinden üç temel öncül alır: Birincisi, aktörlerin ‘farkındalık’, ‘duyarlılık’, ‘yaratıcılık’ ve ‘özdönüşümsellik’ (reflexivity) yetilerine sahip olduğu kabul edilmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 7). İkincisi, aktörler, kurumsal dinamikleri günlük faaliyetlerinde gerçekleştirirken ‘amaçlı’ ve ‘bilinçli’ uygulamalarda bulunmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 7). Üçüncüsü, bu amaçlı aktör bakış açısı, rasyonel aktör kavramlarına eleştirel yaklaşmaktadır, çünkü uygulama her zaman kurumsal alan içinde konumlanmıştır ve her zaman yapılaşma mekanizmaları ile ilişki içinde düşünülmelidir (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 7; Zilber, 2006, s. 282).

Kurumsal iş yaklaşımı, erken dönem kurumsalcılığın ‘doğallaştırıcı’ ve ‘genelleştirici’ bakış açlarına ve yönetim bilgisinin yeniden üretimine dair ‘kendiliğinden kabul edilmiş’ varsayımlarına karşı çıkmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 217). Bu nedenle, kurumların sürdürülmesi, aktörlerin kurumsal bağlamları nasıl yorumladığına bağlı olumsal bir süreç olarak ele alınmaktadır. Aktörlerin uygulamalarının doğası gereği olumsal olduğu ve analiz odağının önceden belirlenmiş kurumsal yapılara değil, aktörlerin iş ve uygulamalarına yönlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2009, s. 10).

Kurumsal iş literatüründe çok çeşitli çalışma türleri ve kategorileri bulunmaktadır. Araştırmacılar, kurumsal işin kurumların farklı bileşenleri üzerinden ilerleyebileceğini öne sürmektedir; bu bileşenler düzenleyici, normatif ve bilişsel unsurlar olarak sınıflandırılmaktadır (Scott, 1995; Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 217). Öte yandan, Lawrence ve Suddaby (2006), kurumsal çalışmalarını ‘kurum yaratma, sürdürme ve bozma’ şeklinde pratikler açısından sınıflandırmayı tercih etmektedir. Bunun yanı sıra, gerçekleştirmeye işi, söylemsel iş, direniş işi ve savunucu iş gibi pek çok farklı kurumsal iş türü üzerine de araştırmalar bulunmaktadır (Lawrence, Leca ve Zilber, 2013, s. 1024). Son olarak, kurumsal işler, faaliyet gösterdikleri makro-kurumsal alanlara göre de sınıflandırılmaktadır; bu alanlar politik, kültürel, duygusal ve teknik işler olarak kategorize edilebilmektedir (Lawrence, Leca ve Zilber, 2013, s. 1024).

Bu nedenle, kurumsal iş perspektifinden yapılan araştırmaların kavramsal sınırlarının belirsizliği konusunda dikkatli olunması gerektiği söylenebilir. Son dönemde, bazı araştırmacılar bu eksiklikleri pratik ve söylem odaklı çalışmalarla gidermeye çalışmaktadır. Aktörlerin dikkate değer kurumsal değişimi nasıl gerçekleştirebileceği sorusuna verilen erken dönem yanıtlarından biri ‘kurumsal girişimcilik’ kavramıdır (DiMaggio, 1988; Lawrence, Suddaby ve Leca, 2009, s. 1). Bu yaklaşıma göre, amaçlı ve problem çözmeye yönelik girişimciler, kurumsal çelişkileri birbirine karşı kullanarak değişimi başlatma konusunda yaratıcılığa ve yatkınlığa sahip olabilirler (Hardy ve Maguire, 2017, s. 274). Bu amaçlı girişimciler, kurumları istikrarsız ve değişime açık hale getiren ‘şokları’ veya ‘bozucu olayları’ fırsata çevirebilme kapasitesine sahiptir (Hardy ve Maguire, 2017, s. 269).

Bu bakış açısı, yalıtılmış ve bağlamdan kopuk bir rasyonellik anlayışıyla ‘kahraman birey’ tasavvuru üzerinden yönetim bilgisinin üretimi ve dolaşımını açıkladığı gerekçesiyle geniş çapta eleştirilmiştir (Hardy ve Maguire, 2017; Lawrence, Suddaby ve Leca, 2009, s. 1; Micelotta vd., 2017, s. 1893; Malsch ve Gendron, 2013, s. 870; Martin vd., 2017, s. 120). Ayrıca, güç ilişkilerinin kavramsallaştırılmasını göz ardı ettiği, yani bazı aktörlerin kendi anlam sistemlerini ve söylemsel yapılarını nasıl kurumsallaştırmış fikirlerin alınması üzerinde baskın hale getirdiğini açıklamakta eksik kaldığı yönünde eleştirilmektedir (Hardy ve Maguire, 2017, s. 272).

Kurumsal girişimcilik, kurumsal iş yaklaşımı için başlangıçta ilham kaynağı olmuş olsa da, kurumsal iş pratik sosyolojisinden yararlanarak aktörün birden fazla kurumsal alan içindeki konumunu incelemekte ve böylece aktörlere kurumları dönüştürebilecek sermaye, eğilim, kimlik ve duyarlılık kazandıran

süreçleri anlamaya çalışmaktadır (Hardy ve Maguire, 2017; Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 248). Burada sermaye kavramı, biriktirilebilen, yatırım yapılabilen ve aktarılabilen çok çeşitli kaynakları ifade etmektedir (Bourdieu, 1990; Tatlı vd., 2014). Aktörler, sahip oldukları sermayeye göre (örn. mali, ilişkisel veya sembolik), kurumsal değişimi başlatma yetenekleri açısından hiyerarşik olarak farklılaşmaktadır.

Diğer bir pratik kavramı olan habitus, aktörlerin ‘oyunun doğasını anlama’ yeteneğini ifade etmekte ve kurumsal alandaki güç dengesini kavrayarak yeni yönetim bilgisi üretme, dağıtma, ve benimsetme kapasiteleri sağlamaktadır (Bourdieu, 1990; Malsch ve Gendron, 2013, s. 874, 875). Habitus kavramı, kurumsal işin ‘kahraman’ rasyonel aktörlerin eylemlerine değil, çoğunlukla ‘gündelik’ ve büyük ölçüde ‘görünmez’ eylemlere dayalı olduğunu öne sürmektedir (Lawrence, Suddaby ve Leca, 2009, s. 1; Marti ve Mair, 2009, s. 101; Nicolopoulou vd., 2015, s. 169). Dahası, habitus pratiği genellikle kurumsal süreçlerin hayata geçirilmesi için kolektif eylemi de gerektirmektedir (Norback, 2017, s. 1). Ancak, habitus’un erken dönem kurumsalcılığın gömülü aktörlük görüşünden nasıl kavramsal olarak farklı olduğu belirsiz kalmıştır.

Kurumsal iş yaklaşımı, kurumsallaşmış yönetim bilgisinin aktörler tarafından gerçekleştirildiğini vurgulamaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006). Aktörler, makro-kurumsal yapılarla hem iş birliği içinde hem de onlara karşı çalışarak kurumsallaşma süreçlerini hayata geçirmektedir (Hardy ve Maguire, 2017). Ancak, kurumsal araştırmaların önündeki temel soru hâlâ mikro düzeydeki aktörlerin, makro-kurumsal sistemlerle etkileşime girerek nasıl kurumları gerçekleştirdiğini anlamaktır (Kok vd., 2017, s. 3; Nicolini vd., 2016, s. 245). Bu soruya verilen yanıtlardan biri, aktörlerin makro-kurumsal düzenleri, mantıkları ve söylemleri ‘kültürel araç setleri’ olarak kullanmalarındır (McPherson ve Sauder, 2013, s. 167).

Zilber (2006), kurumsal iş yaklaşımının bağlam ve güç dinamikleri açısından eksikliklerini ele aldığı bir vaka çalışmasını incelemektedir. Zilber (2006), yüksek teknoloji endüstrisine ait söylemin toplumsal kurumlarla nasıl ilişkili olduğunu araştırmaktadır. Çalışması, alan düzeyinde kurumsallaşmış fikirler ile İsrail bağlamındaki toplumsal kurumlar – ‘ulusal-dini’, ‘sekülerizm’ ve ‘bireycilik’ – arasındaki bağlantıları ortaya koymaktadır (Zilber, 2006). Ancak, güç dinamiklerine ilişkin analizi sınırlı kalmaktadır; bu açıklama modeli, toplumsal kurumların söylemsel gücünü aktörler açısından kavramsallaştırmada eksik kalmaktadır. Bağlamsal koşulların yanı sıra, kurumsal düzenlerde değişimi anlamaya yönelik aktörlerin yapısal koşullarına odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Aktörlerin yapısal

koşulları, sembolik, eyleyene eklenmiş imge ve söylemlerin gücü; ‘statü’, yani güç ve kaynakları; ‘yaratıcılık’, yani alan içindeki mantıkları özdönüşümsel olarak yeniden yapılandırma yeteneği; ve ‘gömülülük’, yani belirli bir mantığın öngördüğü kurallar çerçevesinde aktörlüğün ne derece oluştuğuna bağlıdır (Martin vd., 2017, s. 121-123).

Bu bağlamda, Bourdieu’nün (1990) kavramlarına geri dönülecek olursa, aktörler sermaye, habitus ve özdönüşümselliğe bağlı olarak makro düzeydeki kurumlarla başarılı bağlantılar kurabilirler. Ayrıca, elitler, ekonomik ve sembolik sermayeye sahip olmaları nedeniyle, bir alandan diğerine güç transferinde avantajlıdır (Malsch ve Gendron, 2013; Tatlı vd., 2014). Öte yandan, belirli bir alandaki profesyoneller ve uzmanlar, statülerini kültürel ve sembolik sermaye aracılığıyla edinmekte ve bu sermayeler, aktörlerin yönetim bilgisini benimseme ve nesnel kabul etme gibi yatınlıklarını artırmaktadır (Bourdieu, 1990).

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu incelemede, yeni kurumsalcı kuramın, küreselleşen dünyada yaygın yer bulan yönetim bilgilerinin nesnel ve verili yapılar olarak kabul edilemeyeceğini, aksine toplumsal olarak inşa edilmiş fikri yapılar olarak ele alınmalarını gerektiren bir analiz çerçevesi sunduğu açıklanmıştır. Bu çalışmalar, yönetim bilgisinin dağılımını incelemek üzere eleştirel bir kurumsal çerçeve için üç önemli katkı sunmaktadır. Birincisi, yönetim bilgileri, söylemsel ve stratejik projeler olarak ele alındığında, belirli aktör gruplarının değer yüklü anlam yapılarını benismetirken karşıt anlam yapılarını etkisiz hale getirmek amacıyla yayılan bilgiler olarak görülebilir (Meyer ve Höllerer, 2016, s. 383; Kraatz ve Block, 2017). Gerçekten de yönetim bilgilerinin kurumsallaşma süreçlerinin söylemsel bir analizi bu olumsuzluktan faydalanabilir. Bir bilgi iddiasının gücü, yalnızca onu destekleyenlerin çıkarlarına değil, tüm paydaşların tarafsız ortak çıkarlarını temsil edebilme kapasitesine de bağlı olduğu vurgulanmaktadır (Özen ve Özen, 2016, s. 3). İkincisi, bu çalışmalar, toplumsal mantıklar ile yönetim bilgileri arasında nasıl bağlantılar kurulabileceğini ve bunu yaparken tarihsel bağlamın rolünün nasıl açıklanabileceğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Üçüncüsü, aynı yönetim bilgisinin farklı toplumsal bağlamlardaki biçimlerini açıklamaya olanak tanınmalıdır. Dolayısıyla, kurumsal mantıkların, tarih üstü kategoriler olarak yan yana konumlandırılmak yerine, anlam üretme süreçleri ve bağlamsal nitelikleri içinde ele alınarak yönetim bilgisinin yayılımı üzerindeki kurucu etkileri aydınlatılabilir.

Bu çalışmalar aynı zamanda yapı-aktörlük ilişkisini de tartışmaya açarak, yapısal kısıtların hangi koşullar altında oluştuğunu ve aktörlerin faillik yetisinin analizlerde nasıl bir rol oynadığını incelemektedir. Yine de McPherson ve Sauder (2013) ile Greenwood vd. (2011) dışında, çalışmalar nadiren ‘kurumsal mantık’ kavramının kendisini sorgulamakta ve bu mantıkların yönetim bilgisinin karmaşıklığını nasıl şekillendirdiğini sorunsallaştırmaktadır. Oysa mantıkların anlam sistemleri, değer ve varsayımları bağlama bağımlıdır ve ürettikleri yönetim bilgisinin de içsel olarak çelişkili ve muğlak olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Meyer ve Höllerer, 2014, s. 1223; Meyer ve Höllerer, 2016). Kurumsal mantıklar genellikle yalnızca rakip veya tamamlayıcı şemalar olarak ele alınmakta ve dolayısıyla mevcut kurumsal çerçevenin en umut verici kavramlarından biri nadiren sorun edilmekte ve bağlamsallaştırılmaktadır (Greenwood vd., 2011, s. 332).

Sonuç olarak, yönetim bilgisinin yayılımı tartışması, erken dönem kurumsal yaklaşımların varsayımlarını giderek artan biçimde tartışmaya açma çabalarıyla gelişmiştir. Erken dönem kurumsalcılık, normların ve kuralların sorgulanmadığı, tekil, eşbiçimli ve değişmez olduğu bir kurumsal gerçeklik tasviri sunmuştur. Bunu yaparken, aktörlük ‘gömülü’ ve ‘aşlanmış’ olarak kavramsallaştırılmış ve böylece yönetim bilgisinin yayılımında faillik, söylem ve bağlamsallık dışlanmış (Seo ve Creed, 2002; Greenwood vd., 2011, s. 322). Kurumsal yaklaşımlardaki çeşitli çalışmalar, yapısal berlilenimcilik, indirgemecilik ve özcü yaklaşım nedeniyle eleştirilebilir. Kurumların, kurumlar arası sistem içindeki işlevleri üzerinden anlaşılması, rasyonalizm bir varyasyonu olarak ele alınması ve tarihsel oluşumlarının unutulup, farklı toplumsal alanların doğal özellikleri olarak ele alınması bu eleştirileri destekler görünmektedir (Wedlin ve Sahlin, 2017).

Genel olarak, farklı yeni kurumsalcı araştırma gündemlerinin eleştirel bir değerlendirmesi, literatürdeki katkıları vurgularken, fikirlerin yayılımı, aktörlük, değişim, bağlam ve söylem gibi boyutların kavramsallaştırılmasındaki süregelen eksiklikleri ortaya koymaktadır. Bu eleştiriler, kurumların belirlenimci bir bakış açısıyla ele alınması, aktörlerin ‘kültürel kuklalar’ olarak indirgenmesi (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 219; Lawrence, Suddaby ve Leca, 2009, s. 1; Greenwood vd., 2011, s. 322; Delbridge ve Edwards, 2013, s. 928), kültürel bağlamın yalnızca arka plan olarak görülmesi (Zilber, 2006, s. 283; Meyer ve Höllerer, 2014; Özen ve Akkemik, 2012) ve kurumların bağlamsallığının göz ardı edilmesi gibi başlıklarda toplanmaktadır (Ocasio vd., 2016, s. 677; Meyer ve Höllerer, 2016, s. 380).

Öte yandan, aktörlük analize entegre edildiğinde, kurumsal iş çerçevesi, aktörleri değişimin 'kahramanları' olarak ele alan amaçlı araçsal rasyonaliteye fazlasıyla odaklanmaktadır (Czarniawska, 2009; Phillips ve Malhotra, 2017; van Grinsven vd., 2016, s. 284). Ancak, böylesi araçsalcı bir bakış açısı, aktörlerin gömülülük yönünü zayıflatmakta ve kurumsal yapıların rastlantısal şekilde belirlenebilir olduğu varsayımına alan açmaktadır. Amaçlı eyleme yapılan aşırı vurgu, şu soruları gündeme getirmektedir: Neden bazı aktörler kurumsallaşmış yönetim bilgilerine erişimde daha fazla güce sahiptir? Neden bazı kurumsal mantıklar ve söylemler belirli aktörlere daha fazla güç kazandırırken, bazılarını dezavantajlı konuma sokmaktadır? Neden bazı kurumsal düzenler belirli yönetim bilgilerine meşruiyet sağlarken, rekabet eden söylemleri dışlamaktadır?

Ayrıca, eleştiriler, kurumsal araştırmalarda, yönetim bilgisinin kurumsallaşmış 'bütünleştirici yapılar' olarak ölçüsüzce vurguladığını belirtmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 238). Bu doğrultuda, birçok kurumsal görgül çalışma, makro-kurumsal mantıkların değer yüklü boyutlarını göz ardı etme eğilimindedir, böylece 'kendiliğinden kabul edilen' bu yaklaşım, gücü görünmez kılmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006, s. 248). Ek olarak, kurumsal mantıklar üzerine yapılan birçok çalışmada görülebilecek bir diğer sonuç, kurumsal mantıkların kendi içlerinde ve birbirleriyle olan uyumunu veya uyumsuzluğunu önceden varsaymalarıdır (Greenwood vd., 2011, s. 332; Smith ve Besharov, 2017). Bu özcü ve belirlenimci kurumsal düzen ve mantık okuması, bir dizi sınırlamayı da beraberinde getirmektedir. Birincisi, bu perspektifler, kurumsal mantıkları tamamen tutarlı, kendini sürdüren, tutarlı ve sabit kategoriler olarak ele alma eğilimindedir ve bunların birbirleriyle etkileşime girmeden önce izole bir şekilde var olduğunu varsayar. İkincisi, kurumsal düzenler ve mantıklar kendi başlarına kapalı sistemler olarak ele alındıkça, bağlamsız kategoriler haline gelirler (Ocasio vd., 2016, s. 677; Hardy ve Maguire, 2017). Sabit kategoriler olarak düşünülmekte, zaman ve mekânda değişmez oldukları varsayılmakta ve kurumsal süreçlerin olumsal ve sürekli değişen olgular olduğu göz ardı edilmektedir (Meyer ve Höllerer, 2016, s. 381; Greenwood vd., 2011, s. 319; Delbridge ve Edwards, 2013, s. 928).

Ayrıca, 'bütünleştirici yapılar' görüşü, yönetim bilgisine ve mantıklara bağlam içinde atfedilen gerçek uygulama ve anlamlara odaklanmayı engellemektedir (Zilber, 2006; Meyer ve Höllerer, 2014; 2016, s. 380; Meyer ve Höllerer, 2016; Özen ve Akkemik, 2012). Böylesi bir analiz, bağlamı ele alırken kültürel ve sosyal alanlar ile ulusal ve uluslararası ölçekleri içermelidir. Böylesi bir analizde, kurumsal yapılar ile aktörlerin söylemsel ve maddi pratikleri arasındaki etkileşim, yönetim bilgisi ve mantıklarda yalnızca

geçici çözümler üretebilmektedir (Fairclough, 2005, s. 931; Hardy ve Maguire, 2016, s. 84). Dolayısıyla, kurumsal araştırmalar yönetim bilgisinin yayılımında bağlama da gereken önemi vermelidir.

Son olarak, kurumların ‘bütünleştirici yapılar’ olarak ele alınması, yönetim bilgisinin yayılımı süreçlerini tekdüze ve değişmez fenomenler olarak tasavvur etmektedir; bu anlayışa göre, yönetim bilgi ve uygulamaları net, belirsizlik içermez, homojen ve değişmezdir. Bu bakış açısıyla, gömülü aktörlük, tekil anlam sistemleriyle ‘aşılannış’ olarak kavramsallaştırılmakta ve böylece güç, çelişkiler ve mücadele süreçleri doğal olarak dışlanmaktadır (Greenwood vd., 2011, s. 322). Bunun bir sonucu olarak, aktörlüğün rolü, yalnızca mekanik biçimde kurumsallaşmış yönetim bilgisini yeniden üreten ‘kültürel kuklalar’ konumuna indirgenmektedir (Lawrence, Suddaby ve Leca, 2009, s. 1). Bu nedenle, kurumsal süreçlerin açık, olumsal ve tartışmalı formlarına daha fazla vurgu yapılmalı ve bu süreçlerin toplumsal inşasında aktörlüğün rolü öne çıkarılmalıdır (Lawrence, Leca ve Zilber, 2013, s. 1024).

Yeni kurumsal kuram çerçevesinden yönetim bilgisinin dolaşımı süreçlerine yaklaşım için karşılaştırmalı veya çoklu vaka analizi yöntemiyle geliştirilmiş görgül çalışmalar önerilebilir. Bu minvalde, kesitsel araştırma tasarımından çok uzun dönemli değişim süreçlerine odaklanmak yerinde olacaktır. Yaygın şekilde kabul edilmiş görünen yönetim bilgilerinin araştırılmasında, bir örgütsel tepki stratejisi olan ‘ayrıştırma’ eğilimine dikkat etmek önemli olacaktır (Meyer and Rowan, 1977). Örgütlerin yönetim fikirlerine uyum baskısı altında geliştirdikleri bölümlere ayırma, taklit etme, baskılama gibi birçok tepki stratejileri geliştirdikleri bilinmekle beraber, gelişmekte olan bir iş sistemi olarak Türkiye’de bu konuda yapılacak görgül çalışmalara ihtiyaç görölmektedir (Oliver, 1991). Ayrıca, kurumsal mantıklar çerçevesinden yapılacak çalışmalarda mantıkların verili kavramsal çerçeveler olmaktan çok aktörlerin gerçekte geliştirdikleri performanslar olarak ele almakta fayda görölmektedir (McPherson and Sauder, 2013). Kurumsal iş çerçevesinden yönetim bilgisinin dağılımı yaklaşımında çoklu aktörlerin anlamlandırma, çerçeveleme ve meşrulaştırma stratejilerinin etkileşimi sorusu verimli bir araştırma gündemi teşkil etmektedir. Son olarak, bu çalışma, Türkiye iş dünyasında yönetim bilgisinin dağılımının küresel ve yerele gömülü bilgilerin etkileşimi açısından incelenmesine ihtiyaçın devam ettiğini vurgulamaktadır.

Kaynakça

- Amis, J., Munir, K., & Mair, J. (2017). Institutions and economic inequality. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 705-736.
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations. *Academy of Management Journal*, Vol. 53(6), 1419-1440.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
- Boxenbaum, E. (2006). Lost in translation: The making of Danish diversity management, *American Behavioral Scientist*, 49(7), 939-948.
- Czarniawska, B. (2009). Emerging institutions: Pyramids or anthills? *Organization Studies*, 30(4), 423-441.
- Delbridge, R., & Edwards, T. (2013). Inhabiting institutions: Critical realist refinements to understanding institutional complexity and change. *Organization Studies*, 34(7), pp. 927-947.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. In L. G. Zucker (Ed.), *Institutional patterns and organizations: Culture and environment* (pp. 3-21). Cambridge: Ballinger.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Drori, G., Höllerer, M., & Walgenbach, P. (2014). The glocalization of organization and management: Issues, dimensions, and themes. In G. Drori, M. Höllerer, and P. Walgenbach (eds.) *Global themes and local variations in organization and management*. London: Routledge, 3-24.
- Drori, G., Höllerer, M., & Walgenbach, P. (2014). Unpacking the glocalization of organization: From term, to theory, to analysis, *European Journal of Cultural and Political Sociology*, 1(1), 85-99.
- Fairclough, N. (2005). Peripheral vision: Discourse Analysis in Organization Studies: The case for Critical Realism. *Organization Studies*, 26(6), 915-939.
- Friedland, R., & 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* (pp. 232-263). University of Chicago Press.
- Greenwood R, Raynard M, Kodeih F, Micelotta ER & Lounsbury M (2011) Institutional complexity and organizational responses. *The Academy of Management Annals* 5(1): 317-371.

- Hardy, C. and Maguire, S. (2016). Organizing risk: Discourse, power, and 'riskification'. *Academy of Management Review*, 41(1), 80-108.
- Hardy, C. & Maguire, S. (2017). Institutional Entrepreneurship and Change in Fields. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 261-280.
- Haveman, H.A. & Rao, H. (2006). Hybrid forms and the evolution of thrifits. *American Behavioral Scientists*, Vol. 49(7), 974-986.
- Höllerer, M. A., Walgenbach, P., & Drori, G. S. (2017). The Consequences of Globalization for Institutions and Organizations. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 214-242.
- Kok, A.M., de Bakker, F.G., & Groenewegen, P. (2017). Sustainability struggles: Conflicting cultural and incompatible logics. *Business and Society*, online, 1-37.
- Kraatz, M. S., & Block, E. S. (2017). Institutional Pluralism Revisited. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (pp. 532-557). London: Sage.
- Lawrence, T. B., & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE handbook of organization studies* (pp. 215-254). Sage.
- Lawrence, T. B., Leca, B., & Zilber, T. B. (2013). Institutional work: Refocusing institutional studies of organization. *Journal of Management Inquiry*, 22(1), 102-108.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R., & Leca, B. (2009). Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations. *Cambridge University Press*.
- Malsch, B., & Gendron, Y. (2013). Re-embedding situatedness: The importance of power relations in learning theory. *Accounting, Organizations and Society*, 38(8), 672-694.
- McPherson, C. M., & Sauder, M. (2013). Logics in action: Managing institutional complexity in a drug court. *Administrative Science Quarterly*, 58, 165-196.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, J.W. (2014). Empowered actors, local settings, and global rationalization. In G. Drori, M. Höllerer, and P. Walgenbach (eds.) *Global themes and local variations in organization and management*. London: Routledge, pp. 413-424.

- Meyer, R. E. & Höllerer, M. A. (2014). Does Institutional Theory Need Redirecting? *Journal of Management Studies* 51(7), p.
- Meyer, R.E. (2014). ‘Re-localization’ as micro-mobilization of consent and legitimacy. In G. Drori, M. Höllerer, and P. Walgenbach (eds.) *Global themes and local variations in organization and management*. London: Routledge, pp. 79-89.
- Meyer, R.E. & Höllerer, M.A. (2016). Laying a smoke screen: Ambiguity and neutralization as strategic responses to intra-institutional complexity. *Strategic Organization*, 14(4), p. 373-406.
- Micelotta, E. R., Lounsbury, M., & Greenwood, R. (2017). Pathways of institutional change: An integrative review and research agenda. *Journal of Management*, 43(6), 1885-1910.
- Nicolini, D., Delmestri, G., Goodrick, E., Reay, T., Lindberg, K., & Adolfsson, P. (2016). Look what’s back! Institutional complexity, reversibility, and the knotting of logics. *British Journal of Management*, 27, 228–248.
- Nicolopoulou, K., Lucas, I., Tatli, A., Karatas-Ozkan, M., Costanzo, L. A., Özbilgin, M., & Manville, G. (2015). Questioning the legitimacy of social enterprises through Gramscian and Bourdieusian perspectives: The case of British social enterprises. *Organization*, 22(4), 473–496.
- Norbäck, M. (2017). Recycling problems and modernizing the solution: Doing institutional maintenance work on Swedish public service television. *Journal of Management Inquiry*, 26(1), 1–19.
- Ocasio, W., Mauskapf, M., & Steele, C.W.J. (2016). History, society, and institutions: The role of collective memory in the emergence and evolution of societal logics. *Academy of Management Review*, 41(4), 676-699.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16, 145–179.
- Özen, Ş. (2007), “Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar”, Der. Sargut S. A. ve Özen, Ş. *Örgüt Kuramları*, Ankara: İmge, 237-330.
- Özen, Ş. & Akkemik, K.A. (2012). Does illegitimate corporate behavior follow the forms of polity? The Turkish experience. *Journal of Management Studies*, 49(3), 515-536.
- Özen, Ş. & Özen, H. (2016). What makes local protesters? A discursive analysis of two cases in gold-mining industry in Turkey. *World Development*, 20, 1-13.
- Özen, Ş., & Berkman, Ü. (2007). Cross-national reconstruction of managerial practices: TQM in Turkey. *Organization*, 28(6), 825-851.
- Özseven, M., Danişman, A., ve Bingöl, A.S. (2016). Kurumsal değişim, güç mekanizmaları ve direniş taktikleri: Türk sağlık alanında bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 43(3), 779-811.

- Pache, A. C., & Santos, F. (2013), Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics. *Academy of Management Journal*, 56(4): 972-1001.
- Phillips, N., & Malhotra, N. (2017). Language, cognition and institutions: studying institutionalization using linguistic methods. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 102-127.
- Reay, T. & Hinings C.R. (2005). The recomposition of an organizational field: Health care in Alberata. *Organization Studies*, 26(3), 351-384.
- Schneiberg, M., & Lounsbury, M. (2017). Social movements and the dynamics of institutions and organizations. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 281-310.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Seo, M. G., & Creed, W. E. (2002). Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27(2), 222-247.
- Smith, W. K., & Besharov, M. L. (2017). Bowing before dual gods: How structured flexibility sustains organizational hybridity. *Administrative Science Quarterly*, 62(1), 1-44.
- Strang, D., & Meyer, J.W. (1993). Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*, 22, 487-511.
- Tatli, A., Vassilopoulou, J., Özbilgin, M., Forson, C., & Slutskaia, N. (2014). A Bourdieuan relational perspective for entrepreneurship research. *Journal of Small Business Management*, 52(4), 615-632.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process. New York: Oxford University Press.
- Toubiana, M., Oliver, C., & Bradshaw, M. (2017). Beyond differentiation and integration: The challenges of managing internal complexity in federations. *Organization Studies*, 38(8), 1041-1065.
- Van Grinsven, M., Heusinkveld, S., & Cornelissen, J. (2016). Translating management concepts: Towards a typology of alternative approaches, *International Journal of Management Reviews*, 18, 271-289.
- Vermeulen, P.A.M., Zietsma, C., & Greenwood, R. (2016). Strategic responses to institutional complexity. *Strategic Organization*, 14(4), 277-286.
- Wedlin, L. & Sahlin, K. (2017). The imitation and translation of management ideas. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, and R. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, London: Sage, pp. 102-127.

Zilber, T. B. (2006). The work of the symbolic in institutional processes: Translations of rational myths in Israeli high tech. *Academy of Management Journal*, 49(2), 281-303.