

ÖRGÜT YAPISINI ETKİLEYEN UNSURLARIN ÖRGÜTSEL EKOLOJİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Murat ÇUBUKCU¹

Öz

Bu çalışmada, örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde, tahmin edilemeyen çevre koşulları altında, çevre örgüt etkileşiminin önemi ortaya konulmuştur. İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde ve işletme amaçlarının gerçekleşmesinde önemli olan çevre unsurlarının örgütlere etkileri incelenmektedir. Çalışmada, örgütsel ekoloji kuramına ilişkin bazı araştırmalar, teori ve yaklaşımlar hakkında bilgi verilmesi ve örgütsel yapıya etki eden unsurların belirtilmesi amaçlanmıştır. Bir açık sistem olarak örgüt ve örgüt yapısına etki eden unsurlar ve bu konuda yapılan çalışmalar ortaya konulmuştur. Çalışmada bu konuda yapılan araştırmalar, teori ve yaklaşımlara ilişkin bilgi verilmesi ve örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde örgüt yapısına etki eden unsurların belirtilmesi amaçlanmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar ortaya konulmuş ve elde edilen sonuçlar derlenmiştir. Örgütsel ekoloji yaklaşımı çerçevesinde; çevre, topluluklar, yaş ve büyüklük unsurları incelenmiştir. Örgütlerin büyüklüğü ve yaşının koşul bağımlılık unsuru olarak etkili olduğu vurgusu yapılmaktadır. Örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde örgütlerin yaşı ile yapısı arasındaki bağlantılar, yenilikler ve uyum kavramlarıyla ele alınmış ve etkileri ortaya konulmuştur. Örgütler dünyasında evrim, seçim ve ayıklanma kavramları da geçerlidir. Örgütlerin içinde buldukları çevrede varlıklarını nasıl sürdürebildikleri ve örgütlerin hayatta kalma ve kurulum oranları ilişkilendirilmiştir. Örgütsel ekoloji yaklaşımı çerçevesinde, uyum, ayıklanma, yaş ve büyüklük gibi unsurlar örgüt toplulukları ve örgütler üzerinde etkileri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Ekoloji, Örgüt, Çevre, Ayıklanma, Örgütsel Seçim.

Jel Kodları: M10, M14, M19

EVALUATION OF THE FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATION STRUCTURE IN THE FRAMEWORK OF ORGANIZATIONAL ECOLOGY

Abstract

In this study, under the unpredictable environmental conditions, the importance of the interaction of environmental organizations has been emphasized within the framework of organizational ecology theory. Effects of environmental elements on organizations which are also important in achieving sustainable competitive advantage and goals are examined. In this study, it is aimed to give information about some researches, theories and approaches related to organizational ecology theory and to define the elements affecting the organizational structure. Organizations as an open system, the elements affecting to the structure of the organizations and also researches about this topics have been demonstrated. Also in this study, it is aimed to give information about the researches, theories, and approaches that have been made in this topic and describing the elements affecting organization structure within the framework of organizational ecology theory. Researches on this issue have been revealed and the obtained results are complied. Within the framework of organizational ecology approach; environment, communities, age and size were examined. It is emphasized that the size and age of organizations are effective as a condition addictive element. The links between age and structure of the organization in the context of organizational ecology theory, dealt with the concept of innovation and adaptation and the effects have been demonstrated. The concepts of evolution, selection and separation are also applicable in the world of organizations. How organizations can sustain their existence in the environment they are in and survival and establishment rates of organizations have been correlated. In the conclusion of the study, within the framework of organizational ecology approach, the factors such as adaptation, elimination age and size had an effect on organizational communities and organizations.

KeyWords: Organizational Ecology, Organization, Environment, Selection, Organizational Choise.

Jel Codes:M10, M14, M19

¹ Phd., Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, 711314012@ogr.uludag.edu.tr

Giriş

Makalemizde, örgüt yapısına etki eden unsurların, daha önce literatürde, örgütsel ekoloji (popülasyon) kuramı ile ilgili yapılmış olan çalışmalara dayandırılarak, ampirik (görgül) bir çalışma ile ortaya konulması amaçlanmıştır. Meta analizi yöntemi ile bu konuda yapılmış, birbirinden bağımsız birden çok çalışmanın sonuçları, bilgileri toplanıp birleştirilerek elde edilen bulgular birleştirilmiştir.

İşletmeler günümüzün hızla değişen küresel ekonomisinde hayatta kalabilmek ve büyümek için, organizasyon yapılarını değiştirmek zorunda kalmışlardır. Yeni fikirler üreten insanlara değer veren, müşterileri ve meslektaşları ile işbirliği yapan, yaptığı yeniliklerle işletme için bir gelecek değeri yaratan yeni yapılarını oluşturulurken; en iyi geleneksel, hiyerarşik yapılarını da sürdürmeye devam etmişlerdir (Pearce ve Robinson, 2015: 297).

Organizasyonların yapısı üzerinde yapılan çalışmalarda genellikle organizasyonlar bir yapı ve bu yapıyı oluşturan süreç olarak ele alınmıştır (Mirze, 2016: 5). Süreç olarak organizasyon, yönetim işlevlerinden biri olarak ele alınmaktadır (Ülgen, 1989: 7–8). Örgütlerin amacı hedefe en az masraf ve fedakârlıkla ulaşılması için gerekli düzenin yaratılması, örgüt üyelerinin birleşmesi ve bunların tam bir uyum halinde işbirliği yapmalarıdır. İşletmelerin büyüklüğüne, çalışma dalına, gelişme planlarına, dağıtım kanallarına vb. gibi özelliklerine göre farklılık arz eden organizasyon yapısının düzenlenmesi, maliyetleri düşürücü ve etkinliği artırıcı bir etken olarak görülebilir. İşletmelerin, stratejiyi destekleyecek tarzda yapılandırılmış olması ve iş birimlerinin de stratejiyi destekleyecek tarzda örgütlenmiş olması gerektiği ifade edilmektedir (Luecke, 2015: 90).

1970'lerin ikinci yarısında ortaya çıkmış olan örgütsel ekoloji kuramı, örgüt odaklı anlayışa eleştiri olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel ekoloji kuramının öncüleri, M.Hannan, J.Freeman, H.Aldrich ve G.Carroll'dur. Örgütsel ekoloji kavramı yerine, çevre bilim yaklaşımı, tabii seleksiyon yaklaşımı, örgütsel nüfus ve popülasyon ekolojisi kavramları da kullanılabilir. Örgütsel ekoloji kuramına göre, örgütler ve oluşturdukları topluluklar açık sistemler içerisinde birbiri ile etkileşimli varlıklardır. Örgütsel ekoloji kuramı biyolojik evrim kuramlarına dayanır. Bu kuramların ana fikri, biyolojik türler sahip oldukları evrim süreci içerisinde çeşitlenme ve bu çeşitlenme ile sayıca çoğalma gösterirler. Lamark'çı ve Darwin'ci evrim kuramlarının, örgütsel ekoloji kuramlarını beslediği ifade edilmektedir (Baum ve Singh, 1994: 379–402).

Örgütsel ekoloji kuramının temelinde örgütlerin doğal olarak çevreye ya uyum sağladıkları yada yok olup gittikleri varsayımı yatar (Erenel, 2015: 613). Dolayısıyla örgütler dünyasında da çevredeki yeni koşullar ile uyum sağlayamayan örgütler yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalırlar. Doğadaki varlıkların bir kısmı yok olurken diğer bir kısmı ise evrim içerisinde gelişerek yaşamlarını sürdürebilirler. Örgüt ekolojisi kuramı, örgütlerin var oluşları ve yok oluşları ile neden bu kadar çeşitte oldukları konuları üzerinde yoğunlaşmıştır (Leblebici, 2005: 3).

Örgütsel ekoloji kuramının açıklanmasında, evrim teorisi önemli bir yer tutar. Uyum önemli bir kavramdır. Örgütlerin çevrelerine tepki göstererek ve yeni koşullara uyum sağlayabildikleri varsayılr. Birlikte evrim, farklı türlerin, aralarındaki etkileşim sayesinde evrimleşmelerini ifade eder. Yani birbiri ile ilişki içinde olan türlerin, bir süreç içerisinde birbirleriyle uyum sağlayacak şekilde karşılıklı evrimleridir (Berkes ve Berkes, 1987: 38).

Yeni koşullara uyum sağlayan örgütlerin doğması ve çoğalması veya değişen çevreye uyum sağlayamayan örgütlerin yok olması veya azalması örgütler dünyasındaki evrimi ifade etmektedir. Örgütsel ekoloji kuramı, aynı kaynaklar için rekabet eden işletmelerin bir popülasyon oluşturdukları ve kaynakları kendilerine çekmeye çalıştıklarını açıklar (Michael ve Kim; 2005: 114). Uzun zaman dilimlerini kapsayacak şekilde tasarlanan araştırmalarda işletmelerin hayatta kalma oranları araştırılmıştır (Loree, 2008: 25).

Örgütsel ekolojisi yaklaşımı örgütleri bir grup olarak ele alır ve grup ile çevre arasındaki ilişkileri araştırır. Çevre, örgütleri etkilediği gibi örgütsel değişimlerinde temelini oluşturur (Hijalager, 2000: 272). Örgütsel ekoloji kuramı, örgütsel değişimin seçim modeline dayanır. Seçim modeline göre, örgütler değişime zorlanırlar. Bu güçlü baskılar nedeni ile uyumsal değişimden çok örgütsel seçimlerle örgütler şekillenmektedir (Brouwer, 2000: 138).

Örgütsel ekoloji yaklaşımı, örgütlerdeki kuruluş ve kapanma oranlarıyla örgütsel değişimler arasındaki ilişkileri inceler. Ne kadar planlama yapılırsa yapılırsa, çevrenin kendisine en uygun olanı seçtiğini ve

kurumsal baskıların, toplumsal meşruiyetin, beklentilerin ve inançların etkisini öne süren çevre okulunun en önemli temsilcileri Selznick ile Hannan ve Freeman'dır. Örgütsel ekoloji kuramı, örgütlerin faaliyetlerini yerine getirebilmek için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahip olabilmek için bu kaynakları bulandıran çevreye ihtiyaç duydukları varsayma dayanır (Özdemirci, 2011: 49).

1. Örgütsel Ekolojisi Modeline Göre Uyum ve Ayıklanma

Örgütlerin içinde buldukları çevrede, varlıklarını nasıl sürdürebilecekleri önemli bir araştırma konusudur. Örgütsel ekoloji kuramı örgütlerin artmasına ve azalmasına odaklanmıştır. Kurama göre çevre, değişime uyum sağlamayı başarabilen uygun sayıdaki örgütü seçmekte ve diğerlerini ayıklamaktadır (Saklı, 2012: 21–22). Örgütsel ekoloji yaklaşımı, daha çok hayatta kalmaya vurgu yapar. Örgütsel ekoloji kuramında, örgütlerin ve örgütlerin oluşturdukları popülasyonların ve toplulukların açık sistemler içerisinde birbirleri ile etkileşimli varlıklar olduklarını açıklanır (Sözen ve Basım, 2012: 189).

Örgütsel kurama göre çevresel faktörler çevreye en uyumlu organizasyonel karakterleri seçer. Örgütsel ekoloji kuramının temelinde, zorlu çevresel etkenler sebebiyle, çevre ile örgütlerin ölüm ve doğumları arasında ki bağlantıların araştırılması yatmaktadır (Habiboğlu, 2013: 38). Organizasyonlarda zamanla çevresel değişimlere cevap verememe durumu ortaya çıkabilir. Çevrelerine uyum sağlayamayan örgütler yok olma tehlikesi ile karşı karşıyadırlar, varlıklarını uzun süre devam ettiremezler. Çevreye uyum sağlayabilmek için çevrenin beklentilerine cevap verebilecek stratejilere başvurulur. Uyum sağlayanlar arasından güçlü olanlar seçilir. Örgütsel ekoloji kuramında örgütsel süreçler demografik, ekolojik ve çevresel süreçler olarak ele alınır (Baum, 1996: 80).

Örgütsel ekoloji kuramı, ayıklanma yaklaşımına dayalı geliştirilmiş ve seçime odaklanan bir kuramdır. Ayıklanmadan kastedilen, çevresel değişimler nedeniyle mevcut örgütlerin bir kısmının kapanacağı ve yerlerine yeni örgütlerin kurulmasıdır. Dolayısıyla örgütsel ekoloji kuramında örgütlerin kurulma ve kapanma oranlarının çevresel değişimler ve başka sosyal etmenler tarafından etkilenmesi incelenir. Çevrenin örgütler üzerindeki etkileri nedeniyle örgütlerin uyum sağlama yetenekleri yetersiz kalabilir, yani adaptasyon her zaman geçerli olmayabilir (Hannan ve Freeman, 1977: 937).

Her sistem bir düzen içerir ve kendisinden büyük sistemler içerisinde yerini alır. Dolayısıyla açık sistemler, kendi dışındaki sistemlerde oluşan değişikliklere uyum sağlar. Örgütsel ekoloji yaklaşımına göre, değişim çoğunlukla dış kaynaklı yani çevreseldir. Bu sistem içerisindeki en önemli faktör uyumdur. Uyan yaşar, uyamayan yok olur (Şimşek, 1997: 12–13). Hem uyum hem de ayıklanma yaklaşımlarına göre çevre değişken kabul edilir. Açık sistemler anlayışına göre, işletmeler dış ortamlardaki önemli kaynaklardan enerji alırlar (Hodge vd., 2003: 14).

Örgütsel ekoloji teorisine göre örgütler çevrelerindeki büyük değişimlere iki tür tepki verirler; ayıklanma ve uyum. Ayıklanma yaklaşımına göre, organizasyonlar değişen çevreye karşı uyum sağlamak istemezler veya çevresel değişimlere karşı zamanında tepki veremezler. Bundan dolayı da büyük çevresel değişimlerde organizasyonların çoğu kapanır, yerlerine değişmiş olan çevreye uygun yeni yapılara sahip organizasyonlar kurulur. Ayıklama yaklaşımında, örgütler çevrelerindeki değişimlerin gerekli kıldığı yapısal değişiklikleri gerçekleştiremeyeceklerinden, önemli bir kısmı kapanır. Uyum yaklaşımına göre ise, örgütlerin çevrelerindeki değişimlere, yapılarını değiştirerek uyum sağlayabilirler. Uyum yaklaşımında, organizasyonları yöneten yöneticiler çevreyi devamlı izleyerek ve gözleyerek yapı ve yönetim sistemlerinde gerekli değişiklikleri yaparak çevreye uyum sağlarlar (Mirze, 2016: 282).

2. Örgütlerde Topluluk ve Çevre İlişkisi

Çevre organizasyon için fırsat ve tehditler yaratır. Çoğu organizasyon, bu fırsat ve tehditleri istedikleri şekilde yönlendiremez. Çoğunlukla organizasyonlar çevresel koşullara en uygun davranışlarda bulunarak faaliyetlerini devam ettirirler (Mirze, 2016: 79). Örgüt-çevre ilişkileri konusundaki diğer önemli bir “teorik” çalışma James Thompson (1967) çalışmasıdır. Thompson'a göre örgütler, bir hedefe ulaşmak için ortaya çıkmıştır ve istenilen hedeflere ulaşacak planlar yapmaları konusunda teknoloji ve çevresel belirsizlikler gibi birtakım engeller ile karşılaşmaktadır. Ayrıca yine Thompson'a göre örgüt ve çevre karşılıklı bağımlıdır ve örgütlerin çevre üzerinde çok kısıtlı etkileri söz konusudur (Sözen ve Basım, 2012: 97).

Bir örgütün çevresindeki hızlı değişimlere zamanında ve doğru bir şekilde uyum sağlayabilmesi için bürokrasi ile değil adokrasi ile yönetilmesi gerekir. Bunun için çevreye uyum yeterliliği olan örgüt yapısına ve yönetimine ihtiyaç vardır. Yönetimde uzmanlığa önem verilmesi ve kararların alt basamaklarda alınması

gerekir (Toffler, 1981: 119). Adhokrasi sözcüğü ile anlatılmak istenen, bürokrasinin birçok düzeyinde bürokratik boşluklara rastlayan ve insanların ne yapılacağını bilmedikleri için üstesinden gelmedikleri yeni konulara eğilen örgütsel mekanizmalardır. Sanayi çağıın organizasyonlarının önemli bir özelliği aşırı merkezileşme ve korkunç büyüklükteki organizasyonel yapının çalışanları yabancılaştırıcı doğası ve çatışma duygularının merkezi olmasıdır. Sanayi organizasyonları aynı zamanda kesin örgüt sınırlarının, çalışma, yetki ve sorumluluk alanlarının emir komuta kesinliği ile ortaya konulduğu bürokratik mekanizmalarla yüküldür (Yeniçeri ve İnce, 2005: 438–439).

Örgütsel ekoloji kuramı örgüt topluluklarının zamanla nasıl geliştiklerini ve topluluk içi dinamiklerle çevreleri arasındaki ilişkileri inceler. Örgüt tarafından üyelerine uygulanan güç ve üyeleri tarafından geliştirilen organizasyona katılım, organizasyonların uyumunun boyutunu belirler. Güç, bir üyenin desteklediği diğer herhangi bir değerle direktiflerini yerine getirmesi için başka bir üyeyi teşvik veya etkileme kabiliyetidir. Güç, üyelerinin uyması için kullanılan araçlara göre değişir. Katılım ise, yoğunluk ve yön açısından karakterize edilir. Katkı yoğunluğu yüksekten alçağa doğru değişir. Yön pozitif veya negatif olabilir. Katılımın yüksekliğine taahhüt, düşükliğine ise yabancılaşma adı verilmektedir (Tosi, 2009: 72–73).

Örgüt yapısının görevi, örgütü oluşturan unsurlar arasında yetkilerin, güç ve sorumlulukların belirlenmesi ve karışıklığa neden olmadan verimli ve etkin iletişimi sağlayacak şekilde işleyişin ve yönetimin sağlanmasıdır. Yapı örgüte dinamik bir nitelik kazandırır (Peker, 1995: 71). Örgütlerde tıpkı bireyler gibi, çevrelerinde güç kazanmak için, sosyal ilişkilerini artırmaya çalışırlar. Örgütlerin çevreleri ile hangi koşullar altında ve nedenle ilişki kurdukları önemlidir (Oliver, 1990: 241–265). Örgütler arası ilişkiler başlangıçta karşılıklı işbirliğine dayanan, güven düzeyi düşük az risk içeren ve sınırlı etkileşimlerle başlarken (Ring and Van De Ven, 1994: 90–118), daha sonraları zamanla örgütler arası yerleşik ilişkilere dönüşürler. Bu süreçte ağ üyeleri diğerleri hakkında önemli bilgiler edinirler (Gulati and Gargiulo, 1999: 1439–1493). Bu etkileşimli çevre örgüt ilişkilerine örnek olarak tedarikçi ve sendika ilişkileri gösterilebilir.

Örgütsel ekoloji kuramına göre, çevresinde değişimler gerçekleşmesine karşın örgütün değişime gitmemesinin nedeni olarak çevreye karşı uyum direnci olan yapısal atalet gösterilmektedir. Örgütlerin durağan oldukları anlayışına dayalı olan bu yaklaşım örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmesi için gerekli olan kaynakların teminini tehlikeye atabilir. Dolayısıyla örgütlerin uyum kapasiteleri de önem arz eder (Sargut ve Özen, 2010: 144).

Örgütsel ekoloji kuramının temel araştırma sorusu bu kadar çok çeşitte örgütlerin neden olduğudur. Örgüt topluluklarının ve bunları oluşturan örgütlerin sayısı örgütsel çeşitliliği şekillendirir. Örgütsel ekoloji, işletmeler üzerinde sosyolojik olarak yönlendirilmiş, ampirik bir çalışmayı içerir. Örgütsel ekoloji araştırmaları, ortak metodolojik varsayımları ve uygulamaları örgütsel toplulukların yoğunluk bağımlılığı, kesim genişliği ve kaynak bölünmesi gibi unsurlara odaklanılan sorunları ele almışlardır (Carroll ve Hannan, 2015: 358–363). Örgütsel ekoloji yaklaşımına göre, yapısal durağanlığın nedeni, çeşitli örgütsel ve çevresel kısıtların değişimi engelleyici rolüdür. Örgütlerin çevrelerindeki değişikliklere karşı yapılarını hızlı bir şekilde adapte etme yetenekleri sınırlıdır. Kuramda, kadar çok türde örgütün neden var olduğu sorusuna yanıt aranmıştır (Hannan and Freeman, 1977: 957- 958).

Örgütlerin kapanma nedenlerini, onların yalnızca yaşları veya büyüklükleri gibi demografik özellikleri etkilemez. Söz konusu örgütle benzer biçimi paylaşan diğer örgütlerin varlığının yarattığı güçler ve süreçlerden oluşan topluluk dinamikleri de etkiler. Yoğunluk bağımlılığı, örgütlerin sosyal yapı içerisindeki düzeylerini belirler. Yoğunluk bağımlılığı kapsamına; popülasyonun demografik özellikleri, rekabet yoğunluğu, ilişkisel yoğunluk unsurları girer. Popülasyonun yoğunluğu arttıkça, meşruiyetin ve rekabetin etkileri de artacaktır. Yoğunluk arttıkça, bu kaynaklar için rekabette yoğunlaşacaktır (Low ve Abrahamson, 1997: 439).

Zamanla doğal olarak yeni örgütlerin girişi yada mevcutların büyümesiyle popülasyon artmaktadır. Ancak bu büyüme kaynaklarla sınırlı olacaktır. Artan yoğunluk rekabetin baskısı ile kurulum oranlarını azaltırken, başarısızlık oranlarını da arttırabilecektir. Dolayısıyla yoğunluk arttıkça, rekabetin güçlü etkisi ile hayatta kalma oranları da azalır, ölüm oranları artar (Loree, 2008: 27–28).

Başlangıçta meşruiyetin etkisi güçlüdür, ancak yüksek rekabet yoğunluğunda bu etki daha büyük olur. Ekoloji kuramında, popülasyon yoğunluğu ve örgütün seviyesinden kaynaklanan meşruiyetinin etkisini değerlendirilir (Amburgey and Rao, 1996: 1271). Örgütsel ekoloji düşüncesinde, aynı biçime sahip örgütler

ve bunların oluşturduğu topluluklar, varlıklarını sürdürebilmek ve büyüebilmek için rekabet ederler ve gereksinim duyulan sınırlı kaynakları çevrenin belirli bir kesiminden elde ederler. Ancak, örgütlerin çevrenin hangi kullanılmayan kapasiteye genişletebileceğinin oranı organizasyon biçimleri arasında değişir (Hannan ve Freeman, 1977: 940-941).

3. Örgütsel Ekoloji ve Yaş Bağımlılığı

Örgütsel ekoloji kuramına göre yaş bağımlılığı ile ilgili üç farklı görüş vardır. Bu görüşler yaşlanma ile birlikte etkisini gösteren üç farklı etmene işaret eder. Bunlar öğrenme, çevreyle uyumu kaybetme ve örgüt kurulurken yatırılmış kaynakların tüketilmesidir. Örgüt yaşı ile kapanma oranı arasındaki ilişkinin örüntüsü bu etmenlerden hangisinin baskın olduğuna bağlı olarak değişebilir. Örgütlerin demografik özellikleri şeklinde nitelendirilebilecek yaş ve büyüklük gibi değişkenlerin örgüt topluluklarının evriminde ki rolü örgütsel ekoloji yaklaşımının özellikle ilk dönemlerinde ilgi görmüştür. Yaş ve büyüklük bağımlılığı kuramlarına göre daha yaşlı ve daha büyük örgütlerin ölüm olasılıkları daha düşüktür. Örgütsel ekoloji kuramında, örgütlerin yaşı ile ilgili tartışmalarda, genç örgütlerin yeni sosyal kuralları öğrenmek ve yeniliklere uyum konusunda daha yüksek hata oranına sahip olabilecekleri öne sürülmektedir (Baum and Amburgey, 2000: 308).

Örgütsel ekoloji kuramına göre demografik süreçlerle ilgili yapılan araştırmalar iki gruba ayrılır. Bunların ilki örgütlerin yaşı ile onların kapanma olasılıkları arasındaki ilişkiyi inceler. İkinci grup araştırma ise örgüt büyüklüğü ile kapanma oranları arasındaki ilişkiye dairdir. Dolayısıyla örgüt yaşı ve büyüklüğü örgütsel ekolojide incelenen demografik değişkenlerdir. Henüz kurulmamış örgütlerin yaşı veya büyüklüğü olamayacağı için yaş ve büyüklüğün yalnızca var olan örgütlerin kapanma olasılıklarıyla olan ilişkisi incelenebilir. Genç örgütlerin daha fazla risk alabildikleri, uyum ve esnekliklerinin yaşlı örgütlere göre daha girişimci olabildikleri öne sürülmektedir (Lin and Chen, 2007: 120).

Örgütsel ekoloji yazınının örgütleri genel anlamda durumlarını aynen devam ettirmeye eğilimli görmesine rağmen, bu durağanlığın ve değişime kalkışmanın sonuçlarının bazı örgütsel özelliklere göre farklılıklar göstereceğine de işaret edilmiştir (Hannan ve Freeman, 1984: 149). Sözü edilen Örgütsel özellikler de yaş ve büyüklüktür. Örgütün yaşı, örgütsel düzenlemelerin yeniden üretimiyle ilişkilendirilmiştir. Örgütler yaşlandıkça örgüt içinde güven tesis edilecek, alışılmış uygulamalar daha iyi öğrenilmiş olacak, çalışanlar faaliyetlerle ilgili bilgi ve becerilerini geliştireceklerdir. Aynı zamanda örgüt, çevresinde ki diğer örgütlerle alışveriş ilişkileri kuracak ve güç merkezlerinin bir parçası haline gelecektir. Başka bir ifadeyle, meşruiyet elde edecektir.

Örgütsel ekoloji kuramı hayatta kalma oranları üzerinde durur. Freeman ve Hannan, örgütsel ölümlerin yaşa bağlı olduğunu belirtirlerken; örgütsel ölümün herhangi bir yaşta veya zamanda meydana gelebileceğini, çevreden gelen şokların ve içsel süreçlerde ki yetersizliklerin de ölümlere neden olacağını ileri sürmektedir. Genç örgütler, daha yaşlı örgütlere göre daha fazla risk altındadırlar (Michael and Kim, 2005: 116).

4. Örgüt Büyüklüğünün Örgütlere Etkileri

Büyüklük kavramı Aston Grubu araştırmasında da ele alınmış olsa da, büyüklük ile ilgili en temel araştırma Peter Blau (1970) tarafından yapılmıştır. Blau çalışmasında, örgütün büyüklüğü arttıkça örgütün farklı seviyelerindeki farklılaşmanın giderek yavaşlayan şekilde artacağını öne sürmüştür. Burada örgütün büyüklüğünü personel sayısı belirlemektedir. Blau (1970) örgütün büyümesinin sonucu olarak, örgütteki koordinasyonu sağlamak için örgütün idari yapısının genişleyeceğini söylemiştir. Yapısal karmaşıklığın artması sonucu örgütte; iletişim, denetim, kontrol ve koordinasyon problemleri ortaya çıkacak ve bu sebeple yönetsel işler daha zor ve problemlili hale gelecektir. Örgüt büyüdükçe, farklılaştıkça ve karmaşıklaştıkça idari kadro da büyüyecektir. Ancak büyüme arttıkça farklılaşmanın ve idari kadronun büyümesi aynı hızda olmayacak ve direnç oluşacaktır. Blau'nun (1970) bu araştırmasından ortaya çıkan temel sonuç, örgüt büyüdükçe yapının daha karmaşık hale geleceği, daha bürokratik ve mekanik yapıya dönüşeceği (Sözen ve Basım, 2012: 110).

Örgütsel ekoloji kuramında örgütlerin yaşı konusun önemli bir unsur olarak incelenmektedir (Erdil vd., 2010: 19). Örgütleri yaşı ve büyüklükleri gibi değişikliklerin örgütler üzerinde ki etkileri inceleme konusu olmuştur (Dil, 2014: 2). Örgüt büyüklüğünün de durağanlığı arttıracığı öngörülmüştür. Küçük örgütler çevresel değişime daha hızlı tepki verebilirler. Örgüt büyüdükçe esnek davranma yeteneği azalacaktır. Yaşlı

örgütlere nazaran genç örgütlerde, yapısal katılık olgusu nedeniyle, örgütsel ölüm tehlikesinin daha fazla olduğu öne sürülmektedir (Hannan ve Freeman, 1984; 158). Yeni kurulan işletmeler, farklı faaliyet ve özelliklere sahip olsalar bile potansiyel olarak büyük işletmelerin rakibi olabilirler (Brouwer, 2000: 138–139).

Ancak büyüklük her durumda örgütlere hayatta kalma mücadelelerinde avantaj sağlayan bir faktör değildir. Bazen örgütler büyüklüklerine göre gruplara ayrılır ve her bir grubun içindeki örgütlerin birbirleriyle olan ilişkileri grup dışındakilerle olan ilişkilerinden farklılaşabilir. Toplumdaki güç ilişkilerinin örgütü kuşattığını; örgüt içinde mikro güç alanlarının bulunduğunu, diğer örgütlerle ilişkilerde de güç dengelerinin söz konusu olduğunu ve stratejiyi de bu güç unsurlarının belirlediğini öne süren Güç Okulu'nun en önemli temsilcileri; Hinnings, Hickson, Pennings ve Schneck'dir. Güç okulu iki temel kuram ile özetlenebilir. Bunlar; stratejik koşul bağımlılık kuramı ve kaynak bağımlılığıdır. Stratejinin kültürden bağımsız bir şekilde oluşamayacağını öne süren kültür okulunun en önemli temsilcileri Rhenman ve Norman'dır. Kültür okulu da, stratejinin köklerini örgüt kültüründe arar, strateji belirlemeyi ortaklaşa ve işbirlikçi bir süreç olarak görür (Özdemirci, 2011: 47–48).

5. Sonuç

Örgütler buldukları çevrede yaşamlarını sürdürebilmek, daha fazla kaynağa ve bilgiye ulaşabilmek için sürekli rekabet halindedirler. Örgütler kendi yetkinlik ve kaynaklarını dikkate alarak stratejilerini belirlerler. Örgütsel ekoloji kuramı, çevrenin değişken olduğu varsayımını dikkate almasına karşın yapısal durağanlığın mevcut olduğunu ileri sürer. Her çevresel değişimde örgütlerin yapılarını çevrelerine uyarlamak olasılığının düşük olduğunu öne sürer. Yöneticilerinde örgütlerini değiştirme imkânlarının az olduğunu ve bu tür yapısal değişimlerin örgütlerin kapanma ihtimallerini arttırabileceği ileri sürülmüştür.

Örgüt kuramları içerisinde en yoğun ilgi çeken konulardan biri, örgütlerin ve yakın ve uzak çevreleri arasındaki ilişkilerdir. Önceleri açık sistem anlayışı ve sonraları koşul bağımlılık kuramları kapsamında, çevre örgüt ilişkileri sürekli incelenmiş ve bilimsel yazında tartışma konusu olagelmıştır. Çalışmamızda, örgüt kuramlarında örgüt ve çevreleri arasındaki ilişkiler, birbirlerine nasıl etki ettikleri ve yönetsel, stratejik kararları nasıl etkiledikleri ile ilgili yazında yapılan çalışmalar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Örgütsel ekoloji kuramı'nın çevre-örgüt ilişkisine ağırlık verdiğinden bireyin yeterince ele alınmadığını ancak bireyin de kuram içerisinde önemli bir yerinin olması gerektiğini savunmaktadır. Baum (1996), örgüt-çevre etkileşimi önemli olduğunda çevrede olan değişikliğin örgüt yöneticileri tarafından nasıl algılandığının derecesinin değişebileceğini vurgular.

Young (1988), örgütsel ekolojinin temel argümanlarını sorgulamıştır. Hannan ve Freeman (1989), kavram karmaşası konusunda 'birleşmeleri' ele almıştır. İki yâda daha fazla örgüt birleştiğinde hangi örgütün ölü hangi örgütün canlı kabul edileceğini tayin etmek zor olmaktadır. Bir örgüt, başarısız bir örgütü satın alarak birleşebileceği gibi, başarılı örgütlerde birleşerek yeni bir örgüt olarak ortaya çıkabilir. Örgütsel ekoloji kuramında örgüt-çevre ilişkilerine önemli derecede vurgu yapılması ve örgütlerin yaşamlarına ait sebep sonuç ilişkilerinin çevreye indirgenmesi kuramın eleştirilen yanı olmaktadır.

Aldrich ve Pfeffer'e göre örgütsel kuram tüm organizasyonların yapısı ve tüm örgütlerin nasıl başarılı oldukları ile ilgilendirler. Örgütsel kurama göre örgütler çevrelerine bağımlıdır. Sosyal bir varlık olan örgütlerle çevreleri arasındaki güç, rekabet ilişkileri araştırılarak gelmiş ve yönetsel alanda tartışma konusu olmuştur.

Genellikle diğer örgüt kuramlarında uyum yaklaşımını benimserken, örgütsel ekoloji kuramında ayıklanma yaklaşımı benimsenir. Örgütsel ekoloji kuramında genellikle topluluk dinamiklerinin de etkisi ile örgüt kurulma ve kapanma oranları incelenir. Diğer örgüt kuramlarında ise daha çok örgüt içi, örgütler arası ve örgütler üstü türlü süreçler üzerinde durulur. Örgütsel ekoloji kuramına göre, örgütler çıkarları doğrultusunda rekabet avantajı sağlamaya çalışırlar ve rekabetin yoğunluğu örgütlerin yaşam süreleri üzerinde etkili olur.

Örgütler genellikle birbirleriyle kaynaklar için rekabet ederler. Bu rekabet çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Rakiplerinin önene geçebilmek için bazıları yenilik ve müşteri taleplerine hızlı yanıt vermeye çalışırken, diğerleri ise birim maliyeti düşürmeye çalışabilirler. Eğer ilgili endüstride rekabet yoğun ise büyük olanların avantajı daha fazla olur ve büyüklerin küçükleri ortadan kaldırması beklenir. Bir endüstride ne kadar çok yoğunlaşma olursa örgüt kurulma oranları da o kadar yüksek olur. Yani örgütlerin kurulma

oranları ile yoğunlaşma arasında pozitif bir bağlantı mevcuttur. Örgütsel ekoloji kuramına göre farklı stratejileri benimseyen örgütlerin, küçük veya büyük değişimlerle baş etme becerileri de farklı olabilmektedir. Bu stratejik farklılaşma kesim genişliği ile açıklanmıştır.

Makalemizde örgütün yapısı ve süreçlerinin, iç unsurlar kadar dış çevre unsurları tarafından da etkilenmekte oldukları ortaya konulmuştur. Bunun sonucu olarak; her yer ve koşulda geçerli en uygun örgüt yapısı olmadığı, örgütün içinde bulunduğu çevrenin özelliklerine göre yapısal unsurlarını ve süreçlerini belirlemekle en iyi örgüt yapısına ulaşabileceği, örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde açıklanması ile ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak örgütsel ekoloji kuramına göre örgütler dünyasında evrim kuralları da geçerlidir. Örgütlerde kendi süreçleri içerisinde çeşitlenme ve çoğalma gösterirler. Örgütler ve oluşturdukları topluluklar açık sistem içerisinde karşılıklı birbirlerini etkilerler. Örgütlerin içinde buldukları çevrede varlıklarını nasıl sürdürebildikleri ve örgütlerin hayatta kalma ve kurulma oranları ilişkilidir. Örgütsel ekoloji yaklaşımına göre yaş ve büyüklük gibi unsurlar örgüt toplulukları ve örgütler üzerinde etkilidir.

Kaynakça

- Amburgey, T. L., and Rao, H. (1996). Organizational ecology: Past, present, and future directions. *Academy of Management Journal*, 39,(5), 1265–1286.
- Baum, Joel A. C. and Singh, Jintendra V. (1994). Organization-Environment Coevolution. in Joel Baum and Jintendra Singh, eds. *The Evolutionary Dynamics of Organizations*, New York, Oxford University Press.
- Baum, J. (1996). Organizational ecology. S. Clegg, C. Hardy ve W Nord (eds) *Handbook of Organization Studies*, London: Sage, 77–114.
- Baum, J.A. ve Amburgey, T.L. (2000). Organizational Ecology. In J. A. C. Baum (Ed.), *The Blackwell Companion to Organizations*, Oxford: Blackwell, 304–326.
- Berkes, Mine K. ve Berkes, Fikret (1987). Üstün Verimli Ürünler Elde Edilmesinde Metotlar: Birlikte Evrim. *Bilim ve Teknik*, 38–39.
- Brouwer, Roy (2000). Environmental Value Transfer: State of the Art and Future Prospects. *Ecological Economics*, 32, 137–152.
- Bolat, Tamer., Seymen, O.A., Bolat, Oya İ. ve Erdem B. (2008). *Yönetim ve Örgüt*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Carroll, Glann R. And Hannan, Michael T. (2015). *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*. Second Edition, Amsterdam: Elsevier, 17, 358–363.
- Dil, Esra (2014) Yaşlı ve Küçük: Örgütsel Ekoloji Kuramı Çerçevesinde Demografik Süreçlere Dair Bir Araştırma. *Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*, Artvin, 1–12.
- Erdil, Oya ve Kalkan, Adnan. Alparslan, Ali Murat (2010). Örgütsel Ekoloji Kuramından Stratejik Yönetim Anlayışına”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 17–31.
- Erenel, Fahri (2015). Evolution of Organizational Niches: A Study on General and Specialist Organizations. *International Journal of Human Sciences*, 12 (2), 611–625.
- Gulati, R. ve Gargiulo, M. (1999). Where do interorganizational Networks come from. *American Journal of Sociology*, 104, 1439-1493.
- Habiboğlu, Oğuz S. (2013). Örgütsel Çevrebilim ve Örgütsel Kopuşlar. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 12, 2, 37–61.
- Hannan, Michael T. and Freeman, John (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 929–964.
- Hannan, M., ve Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change, *American Sociological Review*, 49: 149–164.
- Hijalager, Anne M. (2000). Organizational Ecology in the Danish Restaurant Sector. *Tourism Management*, 21, 271–280.

- Hodge, B.J., Anthony, William P. And Gales, Lawrence M. (2003). *Organization Theory*, 8.b., New Jersey: Prentice Hall.
- Leblebici, Doğan N. (2005). Küresel Değişim Baskısına Karşı Türk Bürokrasisindeki Yapısal Uyum Çabalarının Yapısal Atalet Kavramı Açısından Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, e-dergi, 6(1), 1–14.
- Lin, C.Y. ve Chen, M.Y. (2007). Does Innovation Lead to Performance? An Empirical Study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*, 30, (2), 115–132
- Loree, D. (2008). Density-Dependent Strategic Actions: Outcomes of Market Commitment in the Global Integrated Circuit Industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 25, 23–57.
- Low, M. And Abrahamson, E. (1997). Movements, Bandwagon and Ventures: Density Dependence and the Entrepreneurial Process. *Journal of Business Venturing*, 12, 435–457.
- Luecke, Richard (2015). *Strateji*. 3.b., Harvard Business Press, Çeviren: Turan Parlak, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Michael, Steven C. and Kim, SungMin (2005). The Organizational Ecology of Retailing: A Historical Perspective. *Journal of Retailing*, 81, (2) 113–123.
- Mirze, Kadri S. (2016). *Organizasyon Tasarımı ve Yapılandırma*. 1.b., İstanbul: Beta Basım.
- Oliver, Christine (1990). Determinants of inter organizational relationships: Integration and future directions. *Academy of Management Review*, 15, (2): 241–265.
- Özdemirci, Ata (2011). *Stratejik Liderlik ve Örgütsel Uyumlaşma*. 1.b., İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Pearce, John A. and Robinson Richard B. (2015). *Stratejik Yönetim*, 12. Edt., Çev. Mehmet Barca, McGraw-Hill Irwin, Ankara: Nobel Yayın.
- Peker, Ömer (1995). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. 1.b., Ankara: Todaye Yayınları.
- Ring, S.P. ve Van De Ven, H.A. (1994). Developmental process of cooperative interorganizational relations. *Academy of Management Review*, 19, (1): 90–118.
- Saklı, Ali R. (2012). *Stratejik Kurumsal Yönetişim*. 1.b., Ankara: Nobel Kitap.
- Sargut, Selami A. ve Özen, Şükrü (2010). *Örgüt Kuramları*. 2.b., Ankara: İmge Kitabevi.
- Sözen, Cenk H. ve Basım, Nejat H. (2012). *Örgüt Kuramları*. 2.b. İstanbul: Beta Basım.
- Şimşek, Hasan (1997). *Paradigmalar Savaşı: Kaostaki Türkiye*. 1. b., İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Toffler, Alvin (1981). *Şok - Gelecek Korkusu*, 3.b., Çev. A. Selami Sargut, İstanbul: Altın Kitaplar..
- Tosi, Henry L. (2009). *Theories of Organization*, California: Sage Publication.
- Ülgen, Hayri (1989), *Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması*. İstanbul: İ.Ü. Yayınları: 3551.
- Yeniçeri, Özcan ve İnce, Mehmet (2005). *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*. 1. Baskı. İstanbul: IQ Yayınları.