



## ÖRGÜT TEORİSİNDE UYUM-SEÇİLİM TARTIŞMASI ÜZERİNE BİR ÖNERİ

Ali Düzer<sup>1</sup>

### Öz

*Örgütsel ekoloji, popülasyon analiz seviyesinde seçim süreçlerine odaklanan ve bu yaklaşımıyla uyum süreçlerini temel alan diğer örgüt kuramlarından ayrılan bir bakış açısına sahiptir. Ancak bu bakış açısı, kuramın çeşitli eleştiriler almasına ve uyum-seçilim probleminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı, kurama yapılan eleştiriler bağlamında ortaya çıkan uyum-seçilim problemini ve çözüm önerilerini inceleyerek, örgütsel ekoloji odaklı bir çıkış noktası önermektir.*

**Anahtar kelimeler:** *Örgütsel Ekoloji, Popülasyon Ekolojisi, Uyum-Seçilim Problemi, Birlikte Evrim, Genelleştirilmiş Darwinizm*

## A PERSPECTIVE ON THE SELECTION-ADAPTATION DEBATE

### Abstract

*Organizational ecology has a perspective focusing on the selection process at the population level analysis, which cause it to differ from other organization theories based on the adaptation process. However, this approach induced several criticisms and has led to the emergence of selection-adaptation problem. The aim of this study is to propose an organizational ecology oriented starting point by analyzing the selection-adaptation problem and proposed solutions in context of the criticisms levelled at the theory.*

**Keywords:** *Organizational Ecology, Population Ecology, Selection-Adaptation Debate, Coevolution, Generalised Darwinism*

---

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, aliduzerr@hotmail.com.tr

## Giriş

Örgütsel ekoloji, örgüt çevre ilişkisi sonucu gerçekleşen örgütsel değişimi açıklamada alanyazına hâkim olan uyum yaklaşımından farklı olarak evrimsel süreçleri temel alan bir yaklaşımdır (Hannan ve Freeman, 1977; Singh ve Lumsden, 1990). Uyum yaklaşımına göre örgüt liderleri örgütün çevresel değişimlere uyum sağlayabilmesi için çevreyi analiz edip buna uygun strateji formüle eder ve örgütsel yapıyı buna uygun olarak düzenlerler. Diğer bir deyişle, örgütlerin çevresinde meydana gelen değişimlere uyum sağlayarak değişmesini sağlarlar. Bunun bir sonucu olarak örgütsel yapı çevresel etkilere uyum sağlayacak şekilde değişebilmelidir. Oysa Hannan ve Freeman'a göre (1977, s.930), bunu söyleyebilmek için herhangi bir neden bulunmamaktadır. Zira örgütlerin uyum yeteneklerini kısıtlayan ve örgütleri ataletle sürükleyen birçok örgüt içi ve dışı süreç mevcuttur. Bunlara ilave olarak örgütlerin karar alma kapasiteleri sınırlıdır ve çevresel değişimlerin yönünün ve hızının öngörülebilmesi mümkün değildir. Sonuç olarak örgütlerin uyum sağlamak amacıyla uyguladıkları stratejilerin sonuçlarının, çevresel değişimlere uygun olması çok zayıf bir olasılıktır (Hannan ve Freeman, 1977, 1989).

Örgütsel ekolojinin uyumu göz ardı ederek seçilimi ön plana çıkaran bu yaklaşımı, eleştirileri de beraberinde getirmiş ve örgüt teorisinde uyum-seçilim tartışmasının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu bağlamda uyum ve seçilim süreçlerinin bir araya getirilmesi, örgüt teorisi açısından bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bu konuda yapılan birçok çalışma olmakla birlikte (Ör.:Astley ve Van de Ven, 1983; Levinthal, 1991; Baum ve Singh, 1994b; Burgelman, 1991; Lewin ve Volberda, 1999; Hodgson, 2013), bunların hiçbiri sorunu tam olarak çözmüş görünmemektedir. Bunun temel nedeninin bu yaklaşımların hiçbirinin sorunun ortaya çıkmasına neden olan örgütsel ekolojinin bakış açısıyla konuya yaklaşmaması olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında, uyum seçilim problemini çözecek bir yaklaşımın, aynı zamanda örgütsel ekolojiye yapılan eleştirilere de cevap verebilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın konusu, örgütsel ekolojiye getirilen bu eleştiriler sonucunda ortaya çıkan uyum-seçilim problemini incelemek ve örgütsel ekoloji bağlamında bir çıkış noktası sunmaktır. İlk bölümde; örgütsel ekolojiye yapılan eleştiriler ortaya konulmuş, ikinci bölümde ise örgüt teorisindeki uyum-seçilim problemi ve bu problemi çözmeye yönelik yaklaşımlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde; uyum seçilim problemiyle bağlantılı olarak örgütsel ekoloji kuramının çevreye ilişkin temel

varsayımları, ekolojik bakış açısıyla yeniden ele alınmış ve uyum seçim probleminin çözümü için bir çıkış noktası önerilmiştir.

### **Örgütsel Ekolojiye Getirilen Eleştiriler**

Örgütsel Ekoloji, örgütlerin çevrelerinde meydana gelen değişikliklere göre yapısında değişiklikler yaparak çevreye uyum sağlayabilmesi görüşüne karşı, çevrenin seçici olduğunu ve çevresel şartlar değiştiği anda şartlara uyumlu örgütlerin hayatta kalacağını iddia etmektedir (Hannan ve Freeman, 1977). Örgütsel ekolojinin temel tezi, örgütsel dünyadaki evrimin çevrede yeni koşullara uyumlu özellikler gösteren örgütlerin doğması veya çoğalması ve uyum sağlayamayan örgütlerin yok olması veya azalması ile gerçekleşebileceği yönündedir. Bu düşünceden hareketle örgütsel ekoloji; yaş, yenilik ve büyüklük gibi bazı örgütsel özellikler ile sosyal koşullardaki değişimlerin, örgütlerin ölüm, hayatta kalma ve örgütsel formlardaki değişim oranlarına etkisini araştırmaya odaklanmıştır (Singh ve Lumsden, 1990).

Örgütsel ekolojinin seçim süreçlerini öne çıkarmasının dışında, örgüt teorisine getirdiği bir başka yenilik ise, analiz seviyeleri düşüncesidir. Carroll (1984), örgütsel ekolojide; örgüt, popülasyon ve topluluk seviyesi olmak üzere üç analiz seviyesi belirlemiştir. Analiz düzeylerinin en düşük düzeyi olan örgütsel düzeyin, örgütün yaşam döngüsü süreçleri ve demografik olaylar konusundaki çalışmaları; ikinci düzeyin popülasyon düzeyinde olduğunu ve bunun popülasyondaki büyüme ve gerileme ile çoklu popülasyonlar arasındaki etkileşim çalışmalarını, son düzey olan topluluk düzeyinin ise makro-evrimsel bir yaklaşımla bir bölgedeki birlikte yaşayan tüm popülasyonların toplamını kapsadığını belirtmiştir. Bu nedenle örgütsel ekoloji alanında yapılan araştırmaların çoğu örgüt-çevre ilişkilerinde analiz birimi olarak örgütün kendisini değil, örgüt popülasyonlarını temel almaktadır (Singh ve Lumsden, 1990).

Örgütsel ekoloji temel olarak “Neden bu kadar çok çeşitli örgüt var?” sorusuna cevap arayan bir yaklaşımdır. Örgütsel çeşitliliği şekillendiren örgüt topluluklarının sayısı ve her bir örgüt topluluğunu oluşturan örgütlerin sayısı (yoğunluk) olmak üzere birbirinden bağımsız iki değişken bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel ekoloji çalışmaları; örgüt toplulukları, doğumlar ve ölümler, örgütler arası rekabet ve meşruiyet kazanmaya ilişkin fikirlerden hareketle geliştirilmiş üç grup kuram (Yoğunluk Bağımlılığı Kuramı, Çevresel Kesim Kuramları, Yaş ve

Büyüklik Bağımlılığı Kuramları) ile örgütleri etkileyen demografik süreçlere (yaş, büyüklük) odaklanmaktadır. Örgütsel ekoloji bu konuları, popülasyon seviyesinde ekolojik bakış açısıyla ele alarak farklı bir bakış açısı getirmekte ve örgüt topluluklarında örgütsel formun değişimine açıklık getirmektedir.

Örgütsel ekolojinin Darwinist bakış açısıyla seçilimi ön plana çıkararak ileri sürdüğü fikirler, bazı eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Bu eleştirileri genel olarak üç başlıkta toplayabiliriz. Bu eleştirilerin ilki ve belki de en önemlisi, ekolojik yaklaşımın örgütsel değişim ve uyumu yeterince dikkate almadığına yönelik olanıdır (Astley ve Van de Ven, 1983; Fombrun, 1988; Perrow, 1986; Young, 1988). Nitekim bu eleştiriler örgütlerin değişiminde uyum-seçilim süreçlerinin etkisi ve yerine ilişkin tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmaya bağlı olarak getirilen bir diğer eleştiri, örgütsel ekolojinin seçilimi belirleyici süreç olarak öne çıkaran belirlenimci bir yaklaşım olup yönetim aktörlerini ve özgür iradeyi yok saydığıyla ilgilidir (Astley ve Van de Ven, 1983).

İkinci eleştiri başlığı, örgütsel ekolojinin örgüt topluluklarına ilişkin yaptığı tanımlamalara yöneliktir. Young (1988) teorisinin temelini oluşturan; örgütlerin formları, sınırları, doğum ve ölümleri gibi ana kavramların tanımlarının problemlili olduğunu ileri sürmektedir. Young'a göre, örgütler yapısal olarak biyolojik varlıklardan farklı olduğundan, örgüt sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiği ya da örgütlerin ne zaman doğup ne zaman öldükleri belirsizdir. Bu belirsizlikleri ortadan kaldırmadan bir örgütsel form tanımlamak anlamlı değildir.

Son olarak örgütsel ekolojinin demografik süreçlerle ilgili varsayımlarına da çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Örgütsel ekolojinin büyük örgütlere ilişkin çıkarımları (Perrow, 1986) ile küçük ve büyük örgütlerin seçim süreçlerinden farklı şekilde etkilendiklerine (Scott, 1987) yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Bununla ilişkili olarak düşünülebilecek bir diğer eleştiri ise, popülasyon içindeki her bir örgütün eşit rekabet etkisine sahip olduğunu varsayan yoğunluk bağımlılığı yaklaşımına yapılmaktadır (Barnett ve Amburgey, 1990). Yazarlara göre bu yaklaşım biyoekoloji bağlamında geçerli olabilmekle birlikte, örgütsel popülasyonlarda büyük örgütlerin daha büyük bir rekabet etkisine sahip olduğu görülmektedir.

Tüm bu eleştirilerin seçilimi ön plana çıkaran örgütsel ekoloji yaklaşımının alanyazında kabul gören uyum süreçleri ile uyuşmayan yönlerine yapıldığı görülmektedir. Buradan uyum-seçilim problemine

getirilecek çözümün, örgütsel ekolojiye yapılan eleştirileri cevaplaması gerektiği sonucunu çıkarabiliriz.

### **Uyum Seçilim Problemi**

Seçilimi ön plana çıkaran örgütsel ekoloji, örgüt kuramlarına yeni bir bakış açısı getirerek uyum yaklaşımının karşısında yer almıştır. Diğer taraftan örgüt çevre ilişkileri bağlamında genel kabul gören uyum yaklaşımı, örgütlerin kendi karakteristik özelliklerini değiştirerek çevrelerine uyum sağladıklarını söylemektedir (Thompson, 1967). Örgütler bu değişimi örgütsel öğrenme süreçleri sonucunda elde ettikleri birikimi kullanan yöneticilerin, çeşitli durumlar karşısında örgüt yapısında yaptıkları rasyonel değişikliklerle gerçekleştirmektedirler (Chandler, 1962). Bu kapsamda uyum yaklaşımı, örgütün kendisine odaklanarak çevreyle ilişkisini incelemektedir. Hannan ve Freeman (1977, s.931) uyum yaklaşımında ele alınan şekilde bir örgütsel değişimin; örgüt yapılarının örgütün o anki görevlerine sıkı şekilde bağlı olması, liderlerin örgüt ve çevre hakkındaki tüm bilgiye sahip olamayacak olmaları örgüt içi politik dirençler, değişimin kendisinden kaynaklanan sınırlılıklar, piyasaya giriş ve çıkıştaki yasal ve mali engeller gibi nedenlerle mümkün olamayacağını söyleyerek eleştirmiştir. Örgütsel ekoloji kuramı örgütleri tekil olarak değil, popülasyon seviyesinde ele alarak; örgüt popülasyonları içerisinde uyumun, çevrenin en iyi uyum sağlamış olanları seçmesi ve diğerlerinin yok olmasıyla, kısaca evrimsel süreçlerle gerçekleştiğini ileri sürmektedir (Hannan ve Freeman, 1977, s.930). Kurama göre, örgütlerin bireysel uyum yetenekleri sınırlı olduğundan, seçim örgütlerin dünyasını şekillendirmede en önemli süreçtir.

Bu yaklaşımlarıyla Hannan ve Freeman (1977,1989), örgütlerin değişiminde hem uyum hem de seçim süreçlerinin geçerli olabileceği bir yaklaşımı benimsemek yerine, seçilimi temel alan kuramlarını derinleştirme yolunu tercih etmişlerdir (Donaldson, 1995, s.70). Bununla birlikte, örgüt ve çevre ilişkilerini eksiksiz olarak ortaya koyan bir teorinin hem uyum hem de seçim süreçlerini dikkate alması gerektiğini, ancak kendilerinin seçim süreçlerine odaklandıklarını da belirtmişlerdir (Hannan ve Freeman, 1977, s.930).

Örgütsel ekolojinin örgütsel değişimde uyum süreçlerini göz ardı etmesi eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Zira örgüt-çevre ilişkisi kapsamında, örgütlerin değişiminin kuramlarca farklı şekilde ele alınması

uyum seçim tartışmasının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Lewin ve Volberda, 2003). Örgütsel ekoloji dışındaki kuramlar, örgütlerin çevreye uyum sağlama yetenekleri olduğunu söylemekle birlikte, bu uyum ilişkisini farklı şekilde ele almaktadırlar (Sargut ve Özen, 2007, s.24-25).

Uyum-seçilim tartışması kapsamında, örgütsel ekolojiye getirilen temel eleştirilerden bir tanesi, ekolojik yaklaşımın belirlenimci olmasıdır. Belirlenimciliğin ne anlama geldiğine bağlı olarak farklı yorumlar getirilmekle birlikte (Singh ve Lumsden, 1990, s.184-185) en temel eleştiri, ekolojik yaklaşımın belirlenimci doğası yüzünden yönetimle ilgili aktörleri ve özgür iradeyi reddetmesi hususundadır (Astley ve Van De Ven, 1983). Singh ve Lumsden (1990, s.185), örgütsel ekolojinin hangi bağlamda ele alınırsa alınsın, belirlenimci olmadığını ileri sürmektedir. Yazarlara göre örgütsel ekoloji, örgüt yöneticilerinin oluşturduğu stratejileri ve örgütlerin uyum sağlamasına yardımcı olduklarını zaten kabul etmektedir. Aradaki temel fark, stratejik yönetim yaklaşımının olayları örgüt seviyesinde ele alırken, örgütsel ekolojinin popülasyon seviyesine odaklanmasıdır. Dolayısıyla aralarında çok küçük bir anlaşmazlık bulunmaktadır. Ancak yazarların da belirttiği bu yaklaşım parça-bütün ilişkisi bağlamında yapılan eleştirilerin (Astley ve Van De Ven,1983) çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Her ne kadar Singh ve Lumsden (1990), kuramlar arasındaki bu uzlaşmazlığı küçük bir sorun olarak görse de örgüt ve popülasyon seviyelerini, birbirleriyle ilişkisi olmayan yalıtılmış olgular gibi ele almak pek mantıklı görünmemektedir. Çünkü bütüncül bakış açısıyla ele alındığında; tüm seviyelerdeki süreçlerin birbirleriyle ilişkilerinin açıklanması gerekmektedir. Sadece bütünün bir parçasına ya da seviyesine odaklanmak uyum-seçilim süreçleri arasındaki uyumsuzluğu göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Eğer popülasyon seviyesindeki seçim süreci, örgüt seviyesindeki süreçlerin bir sonucuysa, bu uyumsuzluğun hiçte iddia edildiği gibi küçük olduğu söylenemez. Örgüt ekolojisinde; Singh ve Lumsden'in de (1990) ifade ettiği gibi, yöneticilerin eylemleri ile örgütsel değişimde uyum süreçlerinin varlığı kabul edilmekle birlikte, asıl sorun, bu olguların popülasyon seviyesindeki etkilerinin dikkate alınmaması (Astley ve Van De Ven, 1983; Young, 1988) ve bu seviyede sadece seçim süreçlerinin işbaşında olduğunun kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır (Hannan ve Freeman, 1977;1989). Örgütsel ekoloji yaklaşımındaki bu düşüncenin nedeni, örgütsel formların doğum ve ölümlerinin zamana bağlı olarak değişimlerine ilişkin temel varsayımların, popülasyon seviyesinde seçim süreçleri açısından test edilebilir olmasıdır (Singh ve Lumsden, 1990:186).

Ancak Barnett ve Amburgey (1990), örgütsel ekolojicilerin yoğunluk bağımlılığı konusunda, popülasyonların özellikle ölüm oranlarına yönelik yaptıkları araştırmalarda (Hannan, 1986; Hannan ve Freeman, 1988; Carroll ve Hannan, 1989; Carroll ve Swaminathan, 1989) elde edilen bulguların, oluşturulan modellerin detaylarına karşı çok hassas olduğunu belirtmektedir. Bir başka deyişle, oluşturulan modellerin detaylarındaki küçük değişiklikler popülasyon sayısı ile yoğunluk ilişkilerinde farklı sonuçların çıkmasına yol açmaktadır. Aynı problemle, örgütler büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde de karşılaşılmaktadır. Buna ilave olarak demografik ölçümlerdeki popülasyon değişimlerinin kişilerin bireysel davranışlarını da dikkate alacak şekilde örgütsel ekoloji içerisinde birleştirmek bir diğer önemli problem olarak ortada durmaktadır (Singh ve Lumsden, 1990, s.190).

Alanyazındaki örgütsel değişim araştırmalarına birbiriyle çatışan uyum ve seçim yaklaşımları hayat vermektedir. Her iki yaklaşım çerçevesinde yapılan çalışmalar derinleştikçe bu yaklaşımların birbirine uyumlu halde olmasına duyulan ihtiyaçta artmaktadır. Bu ihtiyacı gidermek adına; Astley ve Van De Ven (1983) ile Scott (1987) tarafından bazı öneriler sunulmuştur. Önerilerin mantığında, çatışan iki yaklaşımın bir madalyonun iki yüzü gibi aynı olgunun iki farklı boyutunu açıklayan dolayısıyla birbirini tamamlayan bir bütün oluşturdukları varsayımı bulunmaktadır. Bu açıklama birbirleriyle mücadele eden bu iki yaklaşımın yorumlarını test edip durumu aydınlığa kavuşturmaktan çok her bir yaklaşımın kendi çalışma alanını ortaya koymakta; ancak yaklaşımları birbirleriyle uyumlu hâle getirememektedir (Winter, 1990, s.292-293).

### **Örgütsel Öğrenme**

Uyum-seçilim problemini ele alan bir başka çalışma, Levinthal tarafından yapılmıştır. Levinthal (1991), seçim ve uyum süreçleri arasındaki ilişkiyi farklı bir bağlamda ele almayı önermektedir. Buna göre; uyum ve seçim kendi alanlarındaki uygulamalara özgü alternatifler olmayıp temel olarak karşılıklı bağımlılık içerisinde olan süreçlerdir. Bir yandan örgütsel öğrenme, seçim süreçlerinin temelini oluşturan örgütsel atalete katkıda bulunurken diğer taraftan örgüt içindeki atalete neden olan güçler, öğrenmeye dayalı uyumun ön koşullarını oluşturmaktadırlar.

Levinthal (1991) bu önerisini; örgütsel yaş ve örgütsel ölüm oranı ile örgütsel değişim ve örgütsel ölüm oranları arasındaki belirli ilişkilere

dayandırmaktadır. Örgütsel ölüm oranının yaşın büyüklüğüne bağlı olarak azalması, görgül araştırmalardan elde edilen sağlam bir sonuçtur (Carroll, 1983). Örgütsel yaş ve hayatta kalma arasındaki bu ilişki iki farklı açıdan ele alınabilmektedir (Levinthal, 1991). Levinthal'e (1991) göre, örgütsel öğrenme ile örgütün eylemlerini gerçekleştirme yeteneği artmaktadır. Çünkü öğrenme ile elde edilen bilgi ve becerilerin birikmesi sonucunda işler daha etkin bir şekilde yapılabilmektedir. Bunun bir sonucu olarak örgütün zamanla artan yetenekleri ölüm riskini azaltmaktadır. Bu yaklaşım aynı zamanda Hannan ve Freeman'ın (1984, 1989) örgütsel yaş ile ölüm arasındaki tanımladıkları ilişkiye de uymaktadır. Hannan ve Freeman'a (1989) göre, yaşlı örgütlerin ölüm oranlarının düşük olmasının nedeni, güvenilirlik ve hesap verebilirliklerinin yüksek olmasıdır. Güvenilirlik, örgütün zaman içerisindeki davranışları sonucunda standart hâle gelen rutinler ve kurumsallaşma süreçleri ile artmaktadır (Nelson ve Winter, 1982). Bu bağlamda; örgütün bilgi ve becerilerinin artması sonucunda gelişen yetenekleri, örgütün yaşı ilerledikçe gelişmekte ve kurumsallaşmaktadır. Sonuç olarak öğrenme ile örgütün güvenilirliği artmakta ve bu da ölüm riskini azaltmaktadır.

Diğer taraftan, öğrenmeyle deneyimi artan örgüt; kârlılığını uyguladığı teknoloji, prosedürler ve eylemlerin bir sonucu olarak göreceğinden, yeni deneyimlere gittikçe daha az girişme eğiliminde olacaktır. Bu da örgütsel ataletin, örgütün performansı ve güvenilirliği yükseldikçe artacağı anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, örgütsel öğrenme ile artan kurumsallaşma ve bunun sonucunda yerleşmiş olan iş yapma rutinleri örgütsel ataleti arttırmaktadır (Levinthal, 1991).

Levinthal'in yaklaşımı, içerik açısından bakıldığında Hannan ve Freeman'ın düşünceleriyle aynıdır. Zira Hannan ve Freeman (1977) uyum ve seçim süreçlerinin aynı anda var olduğunu kabul etmekle birlikte çevresel değişimlerin öngörülemeyeceğini dolayısıyla örgütün çevreye uyum amacıyla yaptığı değişim çabalarının rastlantısal olacağını vurgulamış ve seçim sürecinin belirleyiciliğini ön plana çıkarmışlardır. Alanyazındaki uyum-seçim problemi bu bakış açısından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, Levinthal'in problemi çözmekten daha çok, uyum-seçim süreçleri arasındaki ilişkinin nasıl oluştuğunu, örgütsel öğrenme süreciyle açıkladığını söyleyebiliriz. Ayrıca kendisinin ifade ettiği gibi çalışması örgüt seviyesinde kalmış, daha üst analiz seviyelerini ele almamıştır.



### **Birlikte Evrim**

Birlikte evrim, bu tartışmayı sonlandırmak iddiasında olan bir yaklaşım olarak sunulmaktadır. Birlikte evrim düşüncesi de örgütsel ekoloji gibi öncelikle biyoloji alanında çalışılıp, sonrasında örgüt teorisi alanında ele alınmaya başlayan bir yaklaşımdır. Belki de bu yaklaşımın örgütsel ekoloji ile aynı yolu izleyerek sorunu çözmeye çalışmasının temel nedeni, örgüt teorisindeki uyum-seçilim tartışmasının ortaya çıkmasına örgütsel ekolojinin biyolojik temelli radikal Darwinist bakış açısının yol açmış olmasıdır. Çünkü gerek örgütsel uyumu reddederek seçilimi örgütsel değişimdeki temel süreç olarak kabul etmesi (Hannan ve Freeman, 1989, s.19-20), gerekse farklı analiz seviyelerini (Baum ve Singh, 1994a) örgüt teorisi içerisine sokması, örgüt teorisindeki yapı-eylem ile parça-bütün arasındaki temel tartışmaları (Astley ve Van De Ven, 1983) uç noktalara taşımıştır. Bu bakış açısıyla düşünüldüğünde, uyum-seçilim probleminin, örgütsel ekoloji bağlamında çözülmesinin daha uygun olacağı söylenebilir. Bu çerçevede birlikte evrim, problemin çözümü için doğru bir yaklaşım gibi görünmektedir.

Araştırmacılar birlikte evrimi genellikle; bilinçli yönetimin, çevrenin ve kurumsal etkilerin ortak çıktısı olarak ifade etmektedirler (Baum ve Singh, 1994b; Burgelman, 1991; Levinthal, 1997; Lewin ve Volberda, 1999). Örgüt ve çevrenin birlikte evrimi, örgütlerin çevreleriyle olan etkileşimlerine ve bu etkileşimlerin örgüt-çevre sisteminin dinamikleri üzerindeki etkisine dayanan bir yaklaşımdır (Baum ve Singh, 1994b, s.380). Bir başka deyişle, örgütün çevresi üzerine bir etkisi olduğunda çevrede bir değişim gerçekleşmekte, karşılıklı olarak ise çevre örgüt üzerinde bir etki oluşturmaktadır. Karşılıklı etkileşimler geri besleme mekanizması ile sürekli devam ederek örgüt ve çevresinin aynı anda evrilmesini sağlamaktadır. Kısacası birlikte evrim, karşılıklı ve eş zamanlı gerçekleşen bir geri bildirim sürecidir (Futuyma ve Slatkin, 1983).

Lewin ve Volberda (2003) birlikte evrimin; çok katmanlılık, çok yönlü sonuçluluk, doğrusal olmama, pozitif geri besleme ile yol ve tarihsel birliktelik olmak üzere beş özelliği olduğunu belirtmektedir. Çok katmanlılık özelliği; birlikte evrimin örgüt içinde mikro, örgüt çevresinde ise makro düzeyde gerçekleşebileceğini (McKelvey, 1997) ifade etmektedir. Bir başka deyişle örgüt teorisinde kullanılan tüm analiz seviyelerinde

birlikte evrimin var olduğu vurgulanarak parça-bütün probleminde çözüm getirilmeye çalışılmaktadır.

Uyum-seçilim probleminin üstesinden gelmek için ise, pozitif geri besleme ve yol-tarihsel birliktelik yaklaşımlarının kullanıldığı görülmektedir. Pozitif geri besleme düşüncesine göre, örgütler çevrelerini sürekli etkilemektedir. Örgütlerin çevreleri ise diğer örgütleri etkileyerek geri bildirim sağlamakta ve süreç bu şekilde devam etmektedir (Lewin ve Volberda, 2003). Doğal olarak bu etkileşim süreci gerçekleştiği analiz seviyesine göre; onu yaşayan örgüt, popülasyon ya da topluluk için sürecin izlediği yol-tarih bakımından birbirine bağımlı bulunmaktadır (McKelvey, 1997; Lewin ve Volberda, 1999). Bu bakış açısına göre; değişim yönetsel kararların ve çevresel etkilerin ortak bir sonucu olup, uyum ya da seçim değil, ikisinin birleşimidir (Lewin ve Volberda, 1999).

Çok yönlü sonuçluluk ve doğrusal olmama özellikleri ise, birlikte evrimin temel varsayımlarından kaynaklanan iki sonuçtur. Çok yönlü sonuçluluk, karşılıklı geri besleme ilkesinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Birlikte evrime göre, örgütler ve çevreleri karşılıklı etkileşim hâlinde olduklarından birbirlerine etkileri ve bunlardan kaynaklanan geri bildirimlerin sonuçlarının hangi yönde olacağı, kısacası birlikte evrimin yönü belirsizleşmektedir. Bu geri bildirimler doğrusal olmadığından etkileşimler arasındaki neden-sonuç ilişkileri bulanıklaşarak bağımlı ve bağımsız değişkenleri belirleyebilmek neredeyse olanaksız hâle gelmektedir. Aslında karşılıklı geri besleme ve bunun bir sonucu olan çok yönlü sonuçluluk özelliklerinin, karmaşıklık teorisinin temel varsayımları olduğunu (Anderson, 1999; Grobman, 2005) ve birlikte evrim yaklaşımında kullanıldığını söyleyebiliriz.

Dimaggio'nun (1994, s.444) da ifade ettiği gibi; örgütsel ekolojinin faydası ve gücü karmaşık süreçlere ışık tutmak için basitleştirilmiş varsayımları kullanmasından kaynaklanmaktadır. Ancak topluluk seviyesine çıkılmasıyla Pandora'nın kutusu açılmış olmaktadır. Dimaggio'ya (1994) göre ilk sorun; eğer birlikte evrim her yerde ve her seviyede var ise ve kaçınılmazsa (Baum ve Singh, 1994b, s.380-381), tamamen doğru bir model belirleyebilmek için hangi seviyede ve ne kadar veri toplamamız gerektiğidir. İkinci sorun, örgütsel form ile örgüt popülasyonunun sınırlarının tam olarak ortaya konulamamış (Young, 1988, s.3-4) olmasıdır ki bu durumda analiz seviyelerinin doğruluğu tartışılır hâle gelmektedir. Aynı zamanda bazı popülasyonlardaki üye sayılarının çok düşük olması istatistiksel analizlerde sorun yaratırken örgütsel ağlarda var olan informal

etkiler mevcut ekolojik modellerde sadece çıkarımsal olarak ele alınabilmektedir. Üçüncü ve son sorun ise; topluluk seviyesindeki araştırmalarda sadece formal örgütlerin değerlendirme kapsamına alınmasıdır. Hâlbuki oyuncak mağazalarının doğum (kurulum) hızlarını etkileyen faktörler incelenirken çekirdek aile gibi informal örgüt yapılarının ele alınması gerekmektedir. Zira çekirdek aile sayısının artması oyuncak talebi ile direk ilişkilidir (Dimaggio, 1994, s.448). Bunlara ilave olarak Dimaggio (1994, s.449), örgütlerin topluluk seviyesindeki evrimlerine ilişkin araştırmaların; bitkileri göz ardı edip sadece hayvanları gözlemleyerek bir ekosistemi anlamaya çalışmak gibi olduğunu söylemektedir. Bu bağlamda birlikte evrim yaklaşımının uyum-seçilim problemini çözmek için ortaya koyduğu temel varsayımlar, örgüt çevre etkileşimi çerçevesinde gerçekleşen karmaşık süreçleri, doğrusal olmayan yöntemlerle ele almayı gerekli kılmaktadır. Birlikte evrim düşüncesinin tüm analiz seviyelerinde geçerli olduğu ve karmaşıklık ilkelerini içerdiği düşünüldüğünde, örgütsel ekoloji için ortaya konulan bu sorunların birlikte evrim içinde geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Aslında sorunlar sadece Dimaggio'nun belirttikleriyle sınırlı değildir. Zira birlikte evrimin temel varsayımlarının, karmaşıklık ve kaos teorilerini de oluşturan fikirler içerdiği düşünüldüğünde bu fikirlere biraz daha yakından bakmakta fayda olacağı açıktır. Çünkü karmaşıklık (Anderson, 1999) ve kaos (Gleick, 1987) teorilerinde kullanılan temel düşünceler, birlikte evrim yaklaşımındakiyle aynı olmakla birlikte, evrim yaklaşımının bazı özelliklerinin farklı yorumlanmasına yol açabilecek özelliklere sahip bulunmaktadır.

Kaos teorisi, basit fizik yasalarının nasıl olup da doğrusal olmayan düzenlere yol açtığını açıklamaya çalışan bir yaklaşımdır. Newton 1687 yılında yayınladığı *Philosophie Naturalis Principia Mathematica (Doğal Felsefenin Matematiksel İlkeleri)* kitabında evrensel Kütle Çekim Kanunu'nu ortaya koymuştur. Bu kanunla iki cisim arasındaki karşılıklı etkileşim basit bir matematiksel formülle ifade edilip çözülebilmektedir. Ancak cisim sayısı üçe çıktığında, iki cisim için kolaylıkla çözülebilen diferansiyel denklemler matematiksel olarak çözümsüz hâle gelmektedir. Bu problem hala çözülememiş olup üç cisim problemi olarak bilinmektedir. Problem daha da basitleştirilip geri besleme sistemi gibi çalışan iterasyon tekniğiyle çözülmeye çalışıldığında bu üçlü sistemin ilginç özellikleri olduğu bulunmuştur. Buna göre; bu sistemdeki cisimlerin yörüngelerinin

başlangıç koşullarına hassas bir şekilde bağlı olduğu ve bu koşullardaki çok küçük bir değişikliğin cisimlerin yörüngesinde kısa zamanda büyük değişikliğe yol açtığı görülmüştür. Başlangıç koşullarının asla bilinemeyecek olması da yörüngelerin tahmin edilemez olduğu anlamına gelmektedir (Gribbin, 2013). Sonuç olarak dünya gibi bilinci olmayan cisimlerin çalışmasını sağlayan faktörler; basit yasalar, doğrusal olmama, başlangıç koşullarına duyarlılık ve geri bildirimdir (Gribbin, 2013, s.85).

Karmaşıklık teorisi bu noktada devreye girmektedir. Zira örgütlerin yapıtaşı olan insan ya da analiz seviyesine göre örgütlerin kendisi, bilinci olan dolayısıyla karar verme yeteneğine sahip varlıklar olduğundan karşılıklı etkileşimlerinin bir sonucu olarak bilinci olmayan sistemler gibi basit yasalar çerçevesinde hareket etmezler. İnsanların ya da örgütlerin karşılıklı davranışları karmaşık yasalara göre işlemektedir. Bu da durumu içinden çıkılmaz hâle getirmektedir. Bu bağlamda ele alındığında örgüt teorisinde de kullanılan rasyonel davranma ilkesinin, karmaşıklık ilkesinden kaynaklanan karmaşık davranış yasalarını basit yasalara çevirme çabasından kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç olarak bilinci olmayan varlıkların oluşturduğu sistemlerin işleyiş özellikleri ile bilinci olan varlıkların oluşturduğu sistemleri ele alan birlikte evrim düşüncesinin özellikleri birbirine oldukça benzemektedir. Çok yönlü sonuçluluk, pozitif geri bildirim ve doğrusal olmama özellikleri her ikisi içinde birebir aynı olmakla birlikte, yol-tarih birlikteliği ile çok katmanlılık özellikleri farklılık göstermektedir. Yol-tarih birlikteliği özelliği temel olarak uygun olmakla birlikte bir eksikliği bulunmaktadır. Çünkü bu özelliğin analiz edilebilir olması için her bir örgütün başlangıç koşullarının aynı ve bu koşulların bilinir olması gerekliliği vardır. Kaos yaklaşımına göre; başlangıç koşullarındaki ufak bir değişiklik analiz seviyesine bağlı olarak örgüt ya da popülasyonların izleyeceği yol ve süreçlerin kısa sürede farklılaşmasına yol açacaktır. Bu da yapılacak araştırmalarda kullanılacak yöntemlerde basitleştirme işlemlerinin kabul edilemeyeceği anlamına gelmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken ve analizlerin yapılmasına olanak sağlayacak husus, kısa süre kavramıdır. Çünkü kozmik cisimler için ifade edilen kısa süreler insan için çok uzun sürelerle karşılık geldiğinden kısa süre kavramının insan yaşamı bağlamında incelenerek araştırmaların bu bağlamda yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Yukarıda ifade edilen çekinceler birlikte evrim araştırmalarında önemli zorluklara yol açacaktır. Yine de bu zorluklar kaos teorisi araştırmalarında kullanılan ve doğrusal olmayan sistemlerin düzenini ortaya

koymaya çalışan matematiksel modellerin örgüt çalışmaları alanında kullanılmasıyla aşılabileceği gibi, farklı araştırma yöntemlerinin ortaya konulmasını da sağlayabilecektir. Hâlihazırda; çekiciler, fraktal geometri, kuvvet yasaları, sosyal ağ analizleri gibi matematiksel modeller, örgüt çalışmalarında karmaşık uyumcu sistemleri (complex adaptive systems) incelemek için kullanılmaktadır (Anderson, 1999). Ancak kaos ve karmaşıklık teorilerinin yeni gelişen alanlar olduğu dikkate alındığında alınması gereken daha çok yol olduğunu söyleyebiliriz.

Özetle, birlikte evrim yaklaşımı uyum-seçilim problemini; “değişim, uyum ve seçilimin aynı anda gerçekleşmesidir” şeklinde ifade ederek çözmeye çalışmaktadır. Ancak bu çözüm zaten örgütsel ekolojiler tarafından da öngörülmüştür. Nitekim Hannan ve Freeman (1977) örgütlerin değişiminde uyum ve seçilim süreçlerinin aynı anda olması gerektiğini; ancak kendilerinin seçilim süreçlerine odaklandığını ifade etmişlerdir. Yine Carroll (1984) uyumun örgüt ve seçilimin popülasyon seviyesinde gerçekleştiğini, sağlam bir teorik önerme ile bu süreçlerin birleştirilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Birlikte evrim bu ihtiyaca cevap verme adına önemli ilerleme sağlıyor gözükse de karmaşıklık ve kaos bağlamında üstesinden gelmenin daha zor olabileceği konularda soruların sorulmasına neden olmaktadır.

### **Genelleştirilmiş Darwinizm**

Hodgson (2013) uyum-seçilim sorununa Darwinist bağlama ilişkin kavramlar ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin yorumlanması açısından yaklaşmaktadır. Hodgson’a (2013, s.974) göre evrim; birlikte evrim gibi kavramlar örgüt çalışmalarında sürekli kullanılmalarına rağmen nadiren açık bir şekilde tanımlanmaktadırlar. Bunun bir sonucu olarak bu kavramlar birçok örgüt araştırmacısı (Ör.:Huygens vd., 2001; Jenkins ve Floyd, 2001; Lewin ve Volberda, 2003; Rodrigues ve Child, 2003) tarafından farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Örgüt araştırmalarındaki uyum-seçilim tartışması da kesin olmayan yanlış yönlendirilmiş terminolojinin kullanılması sonucu değişim süreçlerinin açıklanmasında oluşan bu karmaşadan kaynaklanmaktadır.

Uyum-seçilim tartışmasındaki en önemli soru, bir endüstri kolundaki değişimi açıklamada seçilim sürecinin örgütün kendi uyum dinamiklerinden daha önemli olup olmadığıdır. Hodgson’a (2013) göre bu bir deneysel araştırma konusudur. Ancak bunu yapabilmek için araştırmaların açık ve

dikkatle tanımlanmış bağlamlarca yönlendirilmiş olmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Hodgson (2013, s.985-986) bunun 1980'lerden beri geliştirilen ve evrim teorisinin basit temel prensipleri çerçevesinde, evrimle ilişkili kavramların net tanımlarını ortaya koyan “Genelleştirilmiş Darwinizm” (Generalised Darwinism)’in benimsenmesiyle mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Bu sayede örgüt çalışmalarındaki kavramsal karmaşa giderilerek uyum-seçilim süreçleri daha iyi ele alınabilecektir.

Hodgson’a (2013, s.979) göre, Darwin prensiplerinin benimsenmesi aslında bir analogi sorunu değil, ontolojik bir sorundur. Amipten, insana ve dolayısıyla insan örgütlerine kadar her tür sosyal ontoloji bağlamında karmaşık nüfus sistemleri olarak tanımlanabilir (Hodgson ve Knudsen, 2006; Aldrich vd., 2008, s.583). Dolayısıyla bu açıdan ele alındığında, doğadaki ve insan toplumundaki tüm karmaşık nüfus sistemlerinin, aralarındaki büyük farklılıklara rağmen, aynı ortak ontolojik özelliklere sahip olduğu bir çerçeve oluşturulabilmektedir. Çünkü seçilime odaklanarak diğer süreçleri göz ardı eden ya da biyolojideki belli kalıtım mekanizmalarına atıfta bulunan birçok örgüt araştırmasının aksine, Darwinizmin bu derece dar bir anlamı yoktur. Darwinizm uyum ve seçilim süreçlerini aynı anda barındırmaktadır (Hodgson, 2013, s.978). Darwin’in kendisi de temel fikirlerinin biyolojik ve sosyal sistemlere uygulanabileceğinin farkına varmıştır (Darwin, 1859, s. 422-423). Daha sonra birçok araştırmacı bu konuyu tartışmıştır (Campbell, 1965; Dawkins, 1983; Dennett, 1995). Ancak popülasyon ekolojisi araştırmalarında seçilime odaklanılması Darwinizmi yanlış bir şekilde genetik belirlenimciliğe indirgemıştır (Aldrich vd., 2008, s.580). Sosyal ve biyolojik evrim süreçleri detay seviyesine inildikçe farklılaşırlar. Bu önemli ve doğru bir tespittir. Ancak Darwinizmin temel seviyedeki prensiplerinin genellenmesi açısından hem biyolojik hem de sosyal bağlamlarda arada herhangi bir fark bulunmamaktadır (Aldrich vd., 2008, s.581).

Bu düşünceden hareketle, Hannan ve Freeman’ın Darwin’in fikirlerinden yararlanması analogi olarak değil, genelleme bağlamında ele alınmalıdır. Dolayısıyla biyolojik varlıkların özelliklerinin birebir karşılıklarını örgütlerde aramak bizi yanlış yola götürecektir. Bununla birlikte genelleştirilmiş Darwinizmin kendisi tüm cevapları içinde barındırmaz. Ancak belirli bir bağlamda olayları açıklayabilmek için genel bir çerçeve sağlar (Aldrich vd., 2008, s.590). Hodgson (2013) uyum seçilim sorununu genelleştirilmiş Darwinizm ilkeleri kapsamında çoğaltıcı (replicator)- etkileşen (interactor) kavramlarını kullanarak açıklamaya çalışmaktadır. Sosyal çoğaltıcıları; alışkanlıklar ve rutinler, sosyal

etkileşenleri ise örgütler olarak ele alan Hodgson, uyum ve seçim süreçlerini bu kavramlardan yola çıkarak oluşturduğu çerçeveye ile açıklamaktadır.

Hodgson (2013, s.7) örgütsel uyumdaki temel unsurun bir örgütün değişim kapasitesi olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle örgütsel uyumun sadece örgütün içyapısı ve prosedürleri ile uygun değişime olanak sağlayan kapasitesinden ibaret olmadığını bunları birbirine bağlayan ve hayata geçiren örgüt kültürünün de (Schein, 1996; Sorensen, 2002) oldukça etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütsel uyumu diğer örgütlerle ilişkilerindeki değişikliklerde dahil olmak üzere örgütün çevresinde meydana gelen değişimlere bir cevap olarak, örgütün strateji, yapı, prosedür ve temel yeteneklerindeki değişebilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Hodgson bu kapasitenin kalıtsal (genotype) - türsel (phenotype) bir bakış açısıyla, çoğaltıcı-etkileşen ayrımı yapılarak açıklanabileceğini ifade etmektedir. Buna göre, örgüt kültüründeki davranış ve rutinler gibi sosyal çoğaltıcılar, bilginin korunmasında ve aktarılmasında önemli rol oynamakta ve etkileşenlerin yani örgütlerin değişim kapasitelerinin kalıtsal olarak aktarılabilmesine olanak sağlamaktadır. Hodgson'a (2013, s.13) göre, uyum ve seçim süreçleri bu yaklaşımla açıklanabilmekte ve tüm analiz seviyelerinde uygulanabilmektedir.

Hodgson uyum seçim sorununa genelleştirilmiş Darwinizm ilkeleri kapsamında biyolojik kalıtım mekanizmalarını kullanarak bir çözüm sunması, örgütlerin biyolojik varlıklar olmamasına yönelik ontolojik problemlerin hâlâ ortada durmasına yol açmaktadır. Her ne kadar Hodgson, genelleştirilmiş Darwinizm açısından bakıldığında biyolojik ve sosyal bağlamlarda farklılık olmadığını ileri sürse de yine kendisinin de kabul ettiği gibi sosyal ve biyolojik evrim süreçleri detay seviyesine inildikçe farklılaşmaktadırlar. Dolayısıyla yazarın kullandığı biyolojik katılım mekanizmasını kullanan bu çözüm, genel olarak uyum seçim sorununu çözmüş gibi görünse de detaya inildikçe ontolojik farklılıklardan kaynaklanan sorunların ortaya çıkması olası gözükmemektedir.

### **Uyum-Seçilim Probleminin Çözümü İçin Bir Çıkış Önerisi**

Örgüt teorisindeki uyum seçim probleminin örgütsel ekolojinin varsayımlarından kaynaklandığı düşünüldüğünde uyum-seçilim problemi için ortaya konulacak olan çözümün, örgütsel uyumu tam olarak açıklanması (Abatecola, 2012) gerektiği gibi, örgütsel ekolojiye getirilen

eleştirileri de ortadan kaldıracak bir yaklaşım olması gerektiği ifade edilebilir. Ancak ortaya konulan çözümlerin hiç birinin bu nitelikte olmadığını, sorunun sadece bir bölümünü çözdüğünü ya da kendi içinde başka problemler içerdiğini söyleyebiliriz. Bunun nedeni çözüm önerilerinin tamamının sorunu öncelikli olarak uyum bakış açısıyla ele almasından kaynaklanmaktadır. Hâlbuki yazındaki tartışmanın ortaya çıkmasına yol açan örgütsel ekolojinin bakış açısını kullanmak, sorunu tam anlamıyla çözebilmek için daha mantıklı olacaktır.

Hannan ve Freeman (1977, s.934) örgütlerin popülasyonunu tanımlamak için popülasyon biyologlarının izinden gitmişlerdir. Bir başka deyişle biyoloji-ekoloji ilişkisinden yararlanmışlardır. Ekoloji canlıların birbirleri ve çevreleriyle ilişkilerini çeşitli analiz düzeylerinde inceleyen bir bilim dalı olarak, biyolojinin canlı sınıflandırmaları üzerine inşa edilmiştir. Biyolojik sınıflandırma, biyologların yaşayan veya soyu tükenmiş canlılara ait türleri nasıl gruplandıracaklarına dair bilimsel temelleri ortaya koymaktadır. Bugünkü modern sınıflandırma, Carolus Linnaeus'un 1735 yılında yayınladığı *Systema Naturae* adlı eserindeki, türlerin fiziksel özelliklerine göre sınıflandırılması sistemini esas almaktadır.

Ekolojinin temelinde biyoloji olduğundan hareketle, örgütsel ekolojinin de örgütsel biyolojiye bir başka deyişle yaşayan veya yok olmuş örgüt türlerinin nasıl gruplandırılacağına ilişkin temellerin ortaya konulmasına ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak örgüt yazınında biyolojide olduğu gibi detaylı ve sistematik bir örgüt sınıflandırması bulunmamaktadır. Nitekim Young (1988), örgütlerin sınıflandırılmasının önemli bir konu olduğu ve analiz düzeylerinin belirlenmesinde bunun etkisi olacağı yönünde eleştirilerde bulunmuştur. Örgütler ve biyolojik canlılar ontolojik olarak farklı olduklarından biyolojik sınıflandırmayı analojik olarak örgütlere uyarlamak pek mantıklı değildir. Ancak Hodgson'un (2013) yaklaşımından hareketle, biyolojik sınıflandırmanın temel ilkelerini örgütlere genelleyerek bir sınıflandırma yapılamayacağı anlamına da gelmemektedir. Nitekim örgüt teorilerinde ve özellikle örgütsel ekolojide sistematik bir örgüt sınıflandırması olmamasına rağmen biyolojik sınıflandırma basamaklarından form, tür, cins gibi bazıları kullanılmaktadır (Hannan ve Freeman, 1977, 1989). Ancak bunlar bir sınıflandırma basamağı olarak değil, örgütsel analiz seviyelerinde ele alınacak örgütsel yapıları tanımlayan kavramlar olarak kullanılmıştır. Kısaca özetlediğimizde şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır. Hannan ve Freeman (1977, s.933-935); ekolojinin birey, popülasyon ve topluluk olarak basitleştirilmiş analiz seviyelerini, örgütsel ekolojiye genellemiş; ancak bu analiz seviyelerinin dayandığı biyolojik



sınıflandırmayı göz ardı ederek örgüt sınıflandırması gibi bir genellemeye gitmemiştir. Bunun yerine tüm örgütleri hayvanlara benzeterek (Hannan ve Freeman, 1977, s.936), biyolojinin en üst sınıflandırma basamağı olan âlem ile en alt sınıflandırma basamakları olan tür ve form kavramlarını kullanmışlardır. Bunun bir sonucu olarak, tür ile âlem arasındaki birçok basamak atlandığı gibi, âlem basamağı sadece hayvanlar olarak ele alınmış ve bitkiler gibi farklı örgüt âlemleri olabileceği dikkate alınmamıştır. Dolayısıyla örgütsel ekolojinin çevre unsurları eksik kalmıştır.

Nitekim Dimaggio'ya (1994, s.448) göre popülasyon ekolojisi; hayvanları ele alan, ancak bitkileri göz ardı eden bir çevre olgusuna sahip bulunmaktadır. Dimaggio (1994, s.449) örgütsel ekolojide bitkilerin göz ardı edilmesinin yanında, bu alanda yapılan araştırmalarda informal örgütlerin de dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Özetle popülasyon ekolojisinin çevre yaklaşımını, biyolojik çevrenin temel unsurlarını ve aralarındaki ilişkiyi örgütsel çevreye genelleyecek yeni bir çerçevede ele alma ihtiyacı bulunmaktadır. Oluşturulacak böyle bir çerçeve, tüm örgüt yapılarının kuram içerisinde ele alınmasına ve Young'ın (1988) ontolojik bağlamdaki eleştirilerine cevap verilmesine olanak sağlamış olacaktır. Bu çerçeve aynı zamanda, uyum seçilim problemini incelemede bir çıkış noktası oluşturacaktır.

Uyum seçilim probleminin temelinde, Hannan ve Freeman'ın (1977, s.930) örgüt-çevre ilişkilerinde uyum ve seçilimin birbirini tamamlayıcı süreçler olduğunu ifade etmesine rağmen örgütsel popülasyonların değişiminde seçilim süreçlerinin belirleyici olduğunu söylemesi yatmaktadır (Singh ve Lumsden, 1990, s.185). Nitekim ekolojik yaklaşımın örgütsel değişim ve uyuma yeterince ilgi göstermediği yönünde bir çok eleştiri yapılmıştır (Astley ve Van de Ven, 1983; Fombrun, 1988; Perrow, 1986; Young, 1988). Bu nedenle problemin çözümü için eleştirileri dikkate alarak, uyum süreçlerini ekolojik bakış açısıyla ele almak gerekmektedir. Zira örgütsel ekolojiciler teorinin seçilim süreçlerine odaklanmış, örgütsel ekolojinin uyum süreçleri hakkındaki varsayımlarını incelemeye çalışmamıştır. Bu da örgütsel ekolojinin uyumu göz ardı ettiği sonucunun çıkarılmasına neden olmuştur.

Örgütsel ekolojinin temel varsayımlarının uyum odaklı olarak incelenmesi, kuramın uyum hakkında tam olarak ne söylediğinin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu sayede ekolojik yaklaşımın örgütsel değişim ve

uyumu yeterince dikkate almadığına yönelik yapılmış olan eleştiriler (Astley ve Van de Ven, 1983; Fombrun, 1988; Perrow, 1986; Young, 1988) ile örgütsel ekolojinin seçilimi belirleyici süreç olarak öne çıkaran belirlenimci bir yaklaşım olup yönetim aktörlerini ve özgür iradeyi yok saydığına (Astley ve Van de Ven, 1983) yönelik çıkarımlara da cevap verilebilecektir.

Örgütsel ekoloji bağlamında uyum seçim problemini çözme iddiası olan bir yaklaşımın doğal olarak örgütsel ekoloji alanında şimdiye kadar yapılmış olan görgül araştırma sonuçlarını dikkate alması uygun olacaktır. Bu araştırmalarda elde edilen sağlam sonuçlardan yola çıkan bir çözüm önerisi örgütsel ekolojinin demografik süreçlere ilişkin varsayımlarına getirilen eleştirilere (Perrow, 1986; Scott, 1987; Barnett ve Amburgey, 1990) de açıklık getirebilecektir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken konulardan bir tanesi ortaya konulacak çözümün tüm analiz seviyelerinde uygulanabilir olması gerekliliğidir.

### Sonuç

Örgütsel ekolojinin Darwinist bakış açısıyla seçilimi ön plana çıkararak ileri sürdüğü fikirler bazı eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Bu eleştiriler örgüt teorisinde uyum-seçilim probleminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Uyum seçim probleminin çözülmesi örgütlerin özellikle farklı analiz seviyelerindeki dinamiklerini anlamak bakımından oldukça önemlidir. Nitekim bu problemi çözebilmek adına örgütsel öğrenme (Levinthal, 1991), birlikte evrim (Lewin ve Volberda, 1999, 2003), genelleştirilmiş Darwinizm (Hodgson, 2013) gibi birçok yaklaşım ortaya konulmuştur. Ancak bu yaklaşımların hiçbiri problemi tam anlamıyla çözebilmiş görünmemektedir. Bunun nedeni ortaya konulan bu yaklaşımların sorunun çözümüne yazında kabul gören uyum bakış açısıyla yaklaşmasından kaynaklanmaktadır. Hâlbuki probleme onu ortaya çıkaran ekolojik bakış açısıyla yaklaşmak çözüm için daha uygun olacaktır.

Sonuç olarak uyum-seçilim problemine yönelik çözümün; öncelikli olarak örgütsel uyumu tam olarak açıklaması ve örgütsel ekolojiye getirilen eleştirileri cevaplaması gerekmektedir. Bu nedenle oluşturulacak yaklaşım, örgütsel ekolojinin ontolojik sorunlarını ele alıp örgütsel ekolojinin uyum bölümüne odaklanmalı ve mevcut görgül araştırma bulgularını temel almalıdır. Ancak bu sayede problem tam anlamıyla çözülmüş olacaktır.

### **Kaynakça**

- Abatecola G. (2012). Organization adaptation: An update. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(3), 274-293.
- Aldrich, H. E., Hodgson, G. M., Hull, D. L., Knudsen, T., Mokyr, J. & Vanberg, V. J. (2008). In defence of generalized darwinism. *Journal of Evolutionary Economics*, 18, 577-596.
- Anderson, P. (1999). Complexity theory and organization science. *Organization Science*, May/Jun, 10(3), 216-232.
- Astley, W.G. & Van De Ven, A.H. (1983). Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 28, 245-273.
- Barnett, W.P. & Amburgey, T.L. (1990). Do larger organizations generate stronger competition? İçinde J.V. Singh (Ed.). *In organizational evolution: new directions* (pp.78-102). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Baum, J.A.C. & Singh, J.V. (1994a). Organizational hierarchies and evolutionary processes: some reflections on a theory of organizational evolution. İçinde J.A.C. Baum & J.V. Singh (Eds.). *Evolutionary dynamics of organizations* (pp.3-20). New york: Oxford University Press.
- Baum, J.A.C. & Singh, J.V. (1994b). Organization-environment coevolution. İçinde J.A.C. Baum & J.V. Singh (Eds.). *Evolutionary dynamics of organizations* (pp.379-402). New york: Oxford University Press.
- Burgelman, R.A. (1991). Intraorganizational ecology of strategy making and organizational adaptation: Theory and field research. *Organization Science*, 2(3), 239-262.
- Campbell, D.T. (1965). Variation, selection and retention in sociocultural evolution. İçinde H.R. Barringer, G.I. Blanksten, & R.W. Mack (Eds.). *Social change in developing areas: A reinterpretation of evolutionary theory* (pp.19-49). Cambridge, MA: Schenkman.
- Carroll, G. R. (1984). Organizational ecology. *Annual Reviews of Sociology*, 10, 71-93.

- Carroll, G.R. & Hannan, M.T. (1989). Density dependence in the evolution of populations of newspapers organizations. *American Sociological Review*, 54, 524-541.
- Carroll, G.R. & Swaminathan, A. (1989). Density dependent organizational evolution in the american brewing industry from 1975 to 1988. *Technical Report*, OBIR-35. University of California Berkeley.
- Carroll, G.R. (1983). A stochastic model organizational mortality: Review and reanalysis. *Social Science Research*, 12, 303-329.
- Chandler, A.D.Jr. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the american industrial enterprise*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Dawkins, R. (1983). Universal Darwinism. İçinde D. S. Bendall (Ed.). *Evolution from molecules to man* (pp.403-425). Cambridge: Cambridge University Press.
- Dennett, D.C. (1995). *Darwin's dangerous idea: Evolution and the meanings of life*. London and New York: Allen Lane, and Simon and Schuster.
- Dimaggio, P. (1994). The challenge of community evolution. İçinde J.A.C. Baum & J.V. Singh (Eds.). *Evolutionary dynamics of organizations* (pp.444-450). New york: Oxford University Press.
- Donaldson, L. (1995). *American anti-management theories of organization:A critique of paradigm proliferation*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Fombrun, C.J. (1988). Crafting and institutionally informed ecology of organizations. İçinde G.R. Carroll (Ed.). *In ecological models of organizations* (pp.223-239). Cambridge, Mass:Ballinger.
- Futuyma D. & Slatkin, M. (1983). *Coevolution*. Sunderland: Sinauer Associates.
- Gleick, J. (1987). *Chaos: Making a new science*. Penguin Books, New York.
- Gribbin, J. (2013). *Derin basitlik: Kaos, karmaşa ve yaşamın ortaya çıkışı*. ALFA Basım Yayım Dağıtım San. Ve Tic.Ltd.Şti.
- Grobman, G.M. (2005). Complexity theory: A new way to look at organizational change. *Public Administration Quartetly*, Fall, 29, 3, 350-382.

- Hannan, M.T. & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 929-964.
- Hannan, M.T. & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49, 149-164.
- Hannan, M.T. & Freeman, J. (1988). The ecology of organizational mortality: American labor unions 1836-1985. *American Journal of Sociology*, 94, 25-52.
- Hannan, M.T. & Freeman, J. (1989). *Organizational ecology*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Hannan, M.T. (1986). A model of competitive and institutional processes in organizational ecology. *Technical Report*, Department of Sociology, Cornell University, 86-113.
- Hodgson, G.M. & Knudsen, T. (2006). Why we need a generalized Darwinism: and why a generalized Darwinism is not enough. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 61, 1-19.
- Hodgson, G.M. (2013). Understanding organizational evolution: Toward a research agenda using generalized darwinism. *Organization Studies*, 34(7), 973-992.
- Huygens, M., Baden-Fuller, C., Van Den Bosch, F.A.J. & Volberda, H.W. (2001). Co-evolution of firm capabilities and industry competition: Investigating the music industry 1877-1997. *Organization Studies*, 22, 971-1011.
- Jenkins, M. & Floyd, S.W. (2001). Trajectories in the evolution of technology: A multi-level study of competition in formula 1 racing. *Organization Studies*, 22, 945-969.
- Levinthal, D.A. (1991). Organizational adaptation and environmental selection: Interrelated processes of change. *Organization Science*, 2(1), February, 140-145.
- Levinthal, D.A. (1997). Adaptation on rugged landscapes. *Management Science*, 43(7), 934-950.
- Lewin, A.Y. & Volberda, H.W. (1999). Prolegomena on coevolution: A framework for research on strategy and new organizational forms. *Organization Science*, 10(5), 519-534.

- Lewin, A.Y. & Volberda, H.W. (2003). The future of organization studies: Beyond the selection – adaptation debate. İçinde H. Tsoukos & C. Knudsen, (Eds.). *The Oxford handbook of organization theory: Meta- theoretical perspectives* (pp.568-595). Oxford University Press, Oxford.
- McKelvey, B. (1997). Quasi-natural organization science. *Organization Science*, 8(4), 352-380.
- Nelson, R.R. & Winter, S.G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations: A critical essay*. New York :Random.
- Rodrigues, S.B. & Child, J. (2003). Co-evolution and transformation in times of deconstruction: A dynamic multi-level process. *Journal of Management Studies*, 40, 2137-2162
- Sargut, A.S. & Özen, Ş. (2007). Örgüt kuramlarına genel bakış: Karşılaştırmalı bir çözümlene. İçinde A.S. Sargut & Ş. Özen (Eds.). *Örgüt Kuramları* (pp.11-34). İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Schein, E. H. (1996). Culture : The missing concept in organization studies, *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-240.
- Scott, W.R. (1987). *Organizations: Rational, natural, and open systems*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
- Singh, J.V. & Lumsden, C.J. (1990). Theory and research in organizational ecology. *Annual Reviews of Sociology*, 16, 161-195
- Sorensen, J. B. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance, *Administrative Science Quarterly*, 47, 70-91.
- Thompson, J.D. (1967). *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.
- Winter, S.G. (1990). Survival, selection and inheritance in evolutionary theories of organization. İçinde J.V. Singh (Ed.). *Organizational evolution: New directions* (pp.269-297). Newbury Park, California : Sage.
- Young, R. (1988). Is population ecology a useful paradigm for the study of organizations?. *American Journal of Sociology*, 94(1), 1-24.

## **Extended Summary**

### **A Perspective on the Selection-Adaptation Debate**

#### **Introduction**

Organizational ecology, unlike the adaptive approach which is dominant in describing organizational change as a result of organizational environment-related relationships, is an approach that is based on evolutionary processes. According to the adaptation approach, the organizational structure must be able to adapt to environmental impacts. However, according to organizational ecology, there is no reason to say this. There are many internal and external processes which restrict the adaptability of organizations and cause organizational inertia. In addition, organizations' decision-making capacities are limited and it is not possible to predict the direction and speed of environmental changes.

This approach, which ignores adaptation and brings selection processes to the forefront, has brought criticism and led to the emergence of a selection-adaptation debate in organizational theory. In this context, merging of adaptation and selection processes has emerged as a necessity in terms of organization theory.

#### **Criticism About Organizational Ecology**

The ideas that the organizational ecology put forward by putting the selection on the foreground with the Darwinist point of view brought some criticism together. The primary and perhaps most important of these criticisms is that the ecological approach does not take organizational change and adaptation into account sufficiently. The second criticism is the definition of organizational ecology in relation to organizational communities. Finally, various criticisms were introduced about organizational ecology's assumptions regarding the demographic processes. All these criticisms seem to be directed at the aspects of the organizational ecology approach which are incompatible with the adaptation processes accepted in the organization literature.

### **Selection-Adaptation Debate**

Contrary to other organization theories, organizational ecology has brought a new approach to organization theory by prioritizing selection and replaced it in face of adaptation. Within the context of organization-environment relations, the different theories of change of organizations have led to the emergence of selection-adaptation debate. While theories except organizational ecology claim that organizations have the ability to adapt to the environment, they deal with this relationship in a different way.

Organizational change researches in organization theory are vitalized by adaptation and selection approaches that are in conflict with each other. The need to harmonize these approaches is increasing in parallel with the number of studies on the framework of both approaches.

### **Organizational Learning**

One of the studies addressing the selection-adaptation problem was done by Levinthal. According to this approach, adaptation and selection are not peculiar alternatives in their fields of practice, but basically interdependent processes. On one hand, organizational learning contributes to the organizational inertia that forms the basis of the selection process. On the other hand, forces that cause inertia within the organization constitute prerequisites for learning-based adaptation.

Rather than solving the problem, it can be claimed that Levinthal's study explains how the relationship between adaptation and selection processes is happening through the organizational learning process. Moreover, he admits that his work has not been at the organizational level and he does not deal with higher levels of analysis.

### **Coevolution**

The idea of coevolution, like organizational ecology, is an approach that primarily appears in the field of biology and then within organization theory. Researchers usually define coevolution as a common output of conscious management, environment and institutional influences. The coevolution of the organization and the environment is an approach based on the interactions of organizations with their environment and their influence on the dynamics of the organization-environment system. In other words, when the organization has an influence on the environment, there is a change in the environment and, in return, the environment has an influence on the organization. Reciprocal interactions continue with the



feedback mechanism, enabling the organization and its environment to evolve at the same time. In summary, evolution is a mutual and simultaneous feedback process.

Coevolution seems to have made considerable progress in solving the problem, but it brings about asking questions in context of complexity and chaos, which may be more difficult to cope with.

### **Generalized Darwinism**

Hodgson discusses the selection-adaptation problem, by applying the concepts of Darwinian context and the interpretation of relations between these concepts. The selection-adaptation debate in organization theory stems from the complexity of explaining the process of change, which is the result of the use of uncertain, misguided terminology.

Hodgson argues that solving the selection-adaptation problem is possible by adopting "Generalized Darwinism," which reveals clear definitions of evolution-related concepts. Although, this solution which uses the biological inheritance mechanism seems to have solved the problem of adaptation, it is likely that some problems will arise from ontological differences.

### **A Starting Point For The Solution of Selection-Adaptation Problem**

Selection-adaptation problem in the organization theory is thought to be derived from the assumptions of organizational ecology. The solution must be an approach that will completely eliminate the criticism of organizational ecology as well as the need to completely explain organizational adaptation. However, we can say that none of the solutions presented are enough. Either, only a part of the problem is solved, or there are other problems within. This is due to the fact that all of the proposals for the solution of the problem deal primarily with the adaptation view. However, using the perspective of the organizational ecology that led to the emergence of the discussion in the literature would be more logical to solve the problem completely.

### **Conclusion**

The ideas that the organizational ecology put forward by putting the selection on the foreground with the Darwinist point of view brought some

criticism together. These criticisms have led to the emergence of the selection-adaptation problem in organization theory. Solving the selection-adaptation problem is very important in terms of understanding the dynamics of organizations, especially at different levels of analysis. As a matter of fact, in order to solve this problem, many approaches have been put forward. However, none of these approaches seem to be able to solve the problem completely. The reason is that these proposed solutions adopt the point of view of adaptation which is accepted in the organization theory. However, it is more suitable to apply the ecological point which is also the source of the problem.