

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

Seyfi TOP¹ Ercan ÖGE²

Özet

Acente (vekalet) yaklaşımı, modern işletmelerde ve büyüyen ve kurumsallaşan işletmelerin sahip-yönetici-çalışan ilişkilerini açıklamaktadır. Günümüzde küçük işletmelere de uygulanmaktadır. Vekalet yaklaşımında sahipler, (girişimciler, paydaşlar ve patronlar) vekalet veren olarak, çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler, müşteriler v.b. de işveren vekili veya acente olarak öngörülür. Vekalet ilişkisinde vekiller, işverenlerin menfaatlerini korumak ve çıkarlarını maksimize etmek (iş yapmak) üzere istihdam edilirler; ancak zaman zaman acenteler kendi amaç ve çıkarlarını da takip edebilirler. Bu amaç ve çıkar farklılıkları tarafları birbirlerine karşı eyleme geçmeye sevk edebilir. Bu durum ilişki, acente ve yönetim işlemlerine neden olur. İşletmelerin etkinliğe dayalı gereklilik sınırları; maliyete ve kayıplara yol açabilecek bu gibi genel ve özel işlemlerin, işletmelerin sınırları içinde veya dışında veya bunların karışımı bir ağ içinde tutulabilmelerini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada işletmelerde yönetim bağlamında vekalet (acente) teorisine genel bir bakış ile tüm varsayımları bir bütünlük içinde ele alınarak incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Vekalet Maliyetleri, İlişki Maliyetleri, Sözleşme ve Saklı Bilgi, Örtük Bilgi.

An Overview of the Agency Theory's Context of Forecast and Assumptions For the Management Phenomenon in Businesses

Abstract

Agency theory, in modern business, (public and private corporations) and growing businesses described relationship among owner-manager-employee. Also today it is applied to small businesses. In agency approach owners (entrepreneurs, stakeholders and bosses) are foreseen as giving power of attorney and employees, managers, suppliers, customers, etc. are also foreseen as representative of the employer or as an agent. At this relationship employees are employed by protecting the interests of employers and to maximize the interests of ownership. However agents from time to time may pursue their own goals and interests. These differences of interests and purpose may refer the parties to take action against each other. This situation may cause to the relationship, agents, and management transaction. Such general and private transactions may lead to loss and cost must be required the enterprises based on the effectiveness limits within inside and outside the boundaries of firms or keeping in a network a combination of these. At this study, agency approach in the field of management is examined how to manage these different interests and relationships according to its assumption.

Key Words: Agency Cost, Relational Cost, Contract, Tacit Knowledge and Asymmetric Information.

¹ Yrd.Doç.Dr. Seyfi TOP, İstanbul Aydın Üniversitesi, seyfitop@aydin.edu.tr

² Yrd.Doç.Dr. Ercan ÖGE, İstanbul Aydın Üniversitesi, eoge@aydin.edu.tr

Giriş

İşletmelerdeki işgören-işveren (sahip-yönetici ve çalışan) davranışları iktisadi boyutta firma teorisi içinde açıklanır. İktisatta firma teorisi kapsamında sahip-yönetici arasındaki davranışları açıklayan üç önemli yaklaşımdan birisi işlem maliyetleri yaklaşımı, ikincisi mülkiyet hakları yaklaşımı, üçüncüsü vekalet (acente) yaklaşımıdır. Bu üç teorik yaklaşımın odak konusu ilişkileri düzenleyen sözleşmelerdir. (Mustakallio 2002:37). Bu yaklaşımlardan “İşlem Maliyetleri Ekonomileri” işlemlerin firmaların iç hiyerarşisi içinde mi yoksa piyasada mı oluştuğunu belirleyen koşullarla ilgilidir. “Mülkiyet Hakları”, sahiplik, yönetim, kontrol, teşvikler ve ekonomik davranışların birbirleri ile olan ilişkilerine yoğunlaşır. İşletme yönetimleriyle ilgili olarak en belirleyici teorik yapılardan biri vekalet teorisidir. Çünkü mülkiyetle yönetim fonksiyonlarının ayrılmasında veya işin insanlar aracılığı ile yapılması konusunda çok yararlı, makul ve mantıklı açıklamalar sunar. Bu üç yaklaşımda tarafların arzu, istek, ihtiyaç, beklenti ve hedeflerini karşılıklı olarak nasıl ortaya koydukları tartışılır. Bunun için genellikle iyi hazırlanmış sözleşmelere ve tarafların değişim vizyonuna ihtiyaç vardır. Sözleşmeler bu boyutta, karşılıklı çıkarların iyi ayarlanamaması sonucunda veya koşulların değişmesi durumunda ortaya çıkan sorunların yeniden çözümü için şarta ve koşula bağlanan bir belge mekanizması ve yönetim aracıdır.

Vekalet yaklaşımının genel boyutları klasik işveren-çalışan ilişkisi bağlamında, genellikle kurumsal ve büyük işletmelerde mülkiyet ile yönetim yapısının birbirinden ayrıldığı durumların nasıl yönetildiğini açıklar. İşverenler hizmet vermesi için iş görenleri istihdam ederler. İş görenler (yönetici ve çalışanlar) uzmanlık alanları ile ilgili beceri ve bilgilerle patronun henüz bilmediği saklı bilgi avantajlarını da kullanarak iş verenin yönlendirmesi doğrultusunda hizmet ilişkisinde bulunurlar (Wen Lan and Chien Hsu, 2000:5).

Bu çalışmada esas olarak vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları ele alınarak yönetim alanında ortaya çıkan yansımaları irdelenmiştir. Günümüzde firmaların varlıklarını sürdürmeleri açısından kurumsal yönetimde büyük ölçüde teorik destek vekalet teorisinden gelmektedir. Vekalet yaklaşımı kurumsallaşmakta olan işletmelerde ve halka açılan işletmelerde sahiplik (mülkiyet) ile yönetimin (kontrol) birbirinden ayrılması ve işletmelerin başarılarının nasıl ve nereye kadar ve ne şekilde kontrol edileceği sorusu ile gündemde bulunmaktadır (Chaganti and Damanpour, 1991:95). Günümüzde kurumsallaşmanın ve sosyal sorumluluğun öne çıkmaya başlamasıyla diğer işletmelerde olduğu gibi aile işletmelerinin kurumsallaşmasında da dikkatleri üzerine çeken bir yaklaşımdır.

1.Firma Teorisi

İşletmelerde yönetim yaklaşımları özellikle sanayi devriminden, başlayarak, tarihi akış süreci içinde, klasik öncesi, klasik, Neo-klasik, modern ve modern sonrası yaklaşım şeklinde genellikle beşli bir sınıflamaya da tabi tutulurlar(Koçel, 2005:351-361). Modern sonrası yönetim yaklaşımları genel olarak adaptasyon (uyum) yaklaşımları olup, koşul ve bağımlılık yaklaşımı, genel örgütsel gruplaşma, kaynak bağımlılığı yaklaşımı, örgütsel strateji yaklaşımı, bilgi işleme yaklaşımı, vekalet yaklaşımı, işlem maliyeti yaklaşımı, kurumsallaşma yaklaşımı gibi geniş bir yaklaşım setini içine almaktadır.

Bu bağlamda iktisat biliminden devralınan firma teorisi yönetim biliminde de yer almaya devam etmektedir. Firma teorisi ile firmaların piyasada var olabilme nedenleri piyasadaki "fiyat mekanizmaları içindeki faktör maliyetlerine uygun olması" gerekliliğine dikkat çekilir (Foss ve Klein, 2005:2). Bu açıklamaların temel özelliği ekonomik değerleri, tarafların seçim ve tercihlerine göre ve tercihleri de rasyonel bağlamda alıp faydayı maksimize edecek biçimde yol göstermesidir (Key, 1999:318). Firma teorisi; işletmelerin var olmalarını, büyüme sınırlarını ve iç örgütlenme durumlarını, standart ekonomik analizler içinde fiyat mekanizmalarını kullanarak ve maliyetleri birleştirerek açıklar.

Literatürde firma teorisi üzerine ciddi çalışmalar dört önemli boyutta katkı ile gelişme göstermektedir Bunlar işlem maliyetleri veya sözleşme bağlantı maliyetleri,vekalet teorisi ve ekip teorisidir (Foss ve Klein, 2005:2). Jensen ve Meckling de firma sahiplik yapısını; finans, mülkiyet ve vekalet teorilerindeki ilerlemeler ışığında ele almaktadırlar (Jensen ve Meckling, 1976:305). Bu üç farklı alandaki yaklaşımların elemanlarını birbirlerine bağlayarak; firmanın sahiplik ve kontrolünü birbirinden ayırarak; firma tanımı olarak işletmelerin sosyal sorumluluğunu, şirketin hedef fonksiyonunu, optimal sermaye yapısını belirleyerek kredi sözleşmelerine ışık tutarlar

1.1.Klasik Firma Teorisi

Firma teorisini açıklamakta birden fazla farklı yaklaşımlardan yararlanılmaktadır. Firma sınırları ile ilgili genel koordinasyon (piyasadaki işlemlerin koordinasyonu) konularını anlamada esas olarak uygulanan yaklaşımlar; işlem maliyetleri ve mülkiyet hakları yaklaşımıdır (Foss, 2003:4; Foss ve Klein, 2005:2). Organizasyonların içsel yönetim konularını anlamada uygulanan yaklaşımlar ise vekalet ve ekip yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlar farklı tipteki işlem maliyetlerine vurgu yapar. Klasik müdür-acente (çalışan) ilişkisi yaklaşımını içine alan vekalet bakışı, izleme maliyetlerine; mülkiyet hakları yaklaşımı, teklif ve kullanma maliyetlerine, işlem maliyetleri yaklaşımı ise sözleşme tamamlama maliyetlerine odaklanır (Foss, 2003:4,5). Bu yaklaşımlardan mülkiyet hakları ve işlem maliyetleri yaklaşımı geleneksel firma teorisi içinde yer alır (Foss, 2003: 5).

Firma teorisi ile ilgili ekonomik literatürde oldukça yoğun kaynak olmasına rağmen, genellikle materyaller ve çalışmalar, firmaların önemli birer aktör olduğu pazar teorileriyle doludur. Genellikle olguya makro açıdan bakılır. Klasik firma teorisinde firma girdi çıktı açısından, karını maksimize eden veya daha doğrusu şimdiki değerini maksimize etmek için ilgili marjinal koşulları karşılamak maksadıyla hareket eden bir organizasyon olarak ele alınır (Jensen ve Meckling, 1976:305).

1.2 Modern Firma Teorisi

Modern firma teorisinde firmalar genellikle pembe tablolar içinde kimliği olan, daha yüksek prensiplere ve ideallere sahip, güven ilişkilerine dayalı, birlikte (kolektif olarak) öğrenen, küçük birer sosyal toplum olarak tasvir edilir (Foss and Klein, 2005:6). Bu yaklaşımda organizasyon faydanın çeşitli şekillerde kavranıp, en iyi üstünlüğü sağlayacak ilişkiler ve davranışlar için bir araç olduğu varsayılır ve sınırlı rasyonelliğin pek çok yönlerinin karar mekanizmalarını düzenleyen kimliklerin oluşmasına yardım ettiği ileri sürülür. Ayrıca bilişsel psikolojinin ana noktasını

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

vurgularken ve insan aktörlerini tasvir ederken de, işlem maliyetlerini, fırsatçılık, uzak görüşlü sözleşme ve sınırlı rasyonellik olarak ele alır (Williamson, 1999 :12-18).

İdrak, kavrama veya bilişsellik (cognition) modern firma teorisi içinde yer alır ve özellikle resmi versiyonlarında vekillerin (acentelerin), idrak, algılama kabiliyetleri ve güçleri hakkındaki temel varsayımları ileri sürer (Foss and Klein, 2005:4). Bu yönüyle modern firma teorisi, ekonomik teorideki oyun teorisine ve bilgi ekonomilerindeki örtük bilgi görüşüne de verir. Modern firma teorisinde ulaşılmaya çalışılan hedef, tüm vekalet sorunlarının asimetrik bilgi nosyonunu kullanılarak modellenebileceğinin ifade edilmesidir.

2.Vekalet Yaklaşımı (Agency Theory)

Sözleşmelere dayalı ilişkiler geçmişten geleceğe doğru giden ekonomik yaşamın temel bir gerçeğidir. (Jensen ve Meckling, 1976:305). Vekalet yaklaşımı Coase'nin 1937 yılında 'Firmanın Doğası' adlı makalesinde ortaya koyduğu işlem maliyetleri teziyle şekillenmeye başlamıştır. Coase, neo- klasik fiyat teorisinin dünyasında firmaların var olmak için bir nedenleri olup olmadığını sorgular (Coase, 1937: 390 Aktaran Foss, 2003:3; Foss and Klein, 2005:2). firma bir belirsizlik dünyasında (piyasalarda) niteleyici koordinasyonun maliyetlerini düşüren nihai bir koordinasyon kurumu şeklinde tanımlanır (Foss, 2003: 4).

Diğer bir gelişme de 1930'lı yıllarda Berle ve Means tarafından modern işletmelerde sahiplik ile yönetim yapısının birbirinden ayrılması gerektiği konusunu gündeme getirmeleriyle başlamıştır (Lskavyan and Spatereanu, 2006:91-92). Dağılmış ve parçalanmış bir firma sahipliği altındaki bir yönetimin zayıf başarı şansına karşılık, yönetimin sahiplikten ayrılarak profesyonellere devredilmesinin (her ne kadar firma kaynaklarını kendi çıkarlarına kullanma olasılığı olsa da) daha faydalı olacağını önermişlerdir. Berle ve Means modern paydaşların dağılmasından ve payların çok parçalanmasından dolayı şirketlerde şirketi kontrol edenlerin paydaşlardan ziyade yöneticiler olduğunu ileri sürmüşlerdir (HORN, 2008:5).

Vekil bu yaklaşımda vekalet ilişkilerinin kalbini oluşturmaktadır. Vekalet ilişkileri aynı zamanda sosyal davranışın da en yaygın ve en eski davranış normlarından birisidir (Roos, 1973:134). Bu ilişkilerde işveren tarafından belirlenen belli ilişkilerin onun adına yapılmasını ve üçüncü taraflara karşı onun temsil edilmesi işin özünü oluşturur. Tüm sözleşmelerde gerekli olan önemli ilişkilerin düzenlenmesini içerir. Vekiller belli bir yetenek, beceri, bilgi, teknik iş bilgisi, iş teknikleri (ustalık) ve yönetsel becerileri, deneyim gibi daha çok fikri, düşünsel ve eylemsel emekleri ile işverenlere artı değer yaratan bir taraftır. İş sahipleri vekillere belli karar, tasarruf ve eylem hakları sağlayarak işin yaptırılmasını sağlayan taraftır (Eisenhardt, 1989:58). Yani vekalet ilişkisi arzu, istek ve çıkarları farklı olan taraflar arasında işin ve görevlerin icra edilmesi sürecinde tarafların birbirlerini nasıl kontrol edeceğini ve taraflar arasında ilişkilerin ve iletişimin en etkin nasıl sağlanacağını araştırır.

Vekalet yaklaşımı, amaçları ve çıkarları beklentileri farklı iki ve daha fazla kişinin birbirleri ile iş yapma, ilişkileri yürütme, işleri koordine etme durumlarında ortaya çıkan sorunları ve maliyetleri inceleyen bir yönetim yaklaşımı olarak tanımlanır (Scott, 1992:105). Bu yaklaşım Neo- klasik

ekonomik teoriden geliştirilen ve tarafların arasında bilgi akışı, birbirlerini kontrol etme derecelerini ve motivasyonunu inceleyen bir yaklaşımdır. Vekalet ilişkisinde işveren (sahip, ortak, pay sahibi, patron, girişimci ve tepe yönetimi olarak adlandırılır) diğer tarafta iş gören (yönetici, çalışan, müşteri, aracı, tedarikçi ve acente olarak tanımlanır) oluşan bir yönetim ilişkisini etkileşimini ve iletişimini açıklar (Koçel, 2005 :359).

Vekalet yaklaşımı diğer taraftan işlemlerin yapısına ve onları yöneten kurumların analizine odaklandığı kadar aynı zamanda vekilin hak ve sorumluluklarına, işlemlere, bir görev olarak yüklenen özelliklere, izleme maliyetlerine, tarafların ticari ilişkilerine ve onların müzakere yeteneklerine ve pazarlık pozisyonlarına da odaklanmaktadır (Sykuta ve Cook, 2001:3).

Bu yaklaşımı özetlersek, esas olarak ve genel anlamda işverenlerle (onların koyduğu prensiplerle) çalışanlar (acenteler) arasındaki bir iş ilişkisinin (Hodge and Anthony, 1996 :243), veya karşılıklı çıkarı gözetilen geniş bir sözleşmesel alana dayanan (çıkart) yönetimidir (Macintosh, 1985:244). Genel fonksiyonel örneklerde ve sahiplik yapılarında genellikle vekiller; hilekar, aylak, denetlenmediği zaman işten kaçan, kaytaran, fırsatçı olarak varsayılır (Hodge and Anthony, 1996: 244). Bu elemanlara karşı koruyucu bir kontrolü sağlamak üzere yönetimler tarafından çalışanların bu tehlikeli, olumsuz ve zarar verici etkilerini gidermek üzere geliştirilmiştir.

2.1. Vekalet Yaklaşımında Temel Akımlar

Vekalet yaklaşımında iki ana akım vardır. Bu akımlardan biri acentenin pozitif (olumlu) teori diğeri ise acentenin klasik teorisidir. Klasik vekalet ilişkisinde ilişkiler daha çek ekonomik bakış açısından ele alınırken, olumlu teorisi ise (Kiser, 1999:150). Burada önemli olan parametrelerden birisi mülkiyet (sahiplik) hakkı ile kontrolün ayrılma derecesi olup, karar yönetimi ile risk yönetimini birbirinden ayırmasıdır. Dolayısıyla kısaca bu teorileri açıklamada fayda bulunmaktadır:

Klasik Vekalet İlişkisi: İşveren-vekil ilişkileri literatürde yoğunlukla matematik ağırlıklı olarak ele alınır ve açıklanır. (Jensen, 1983:334). Ekonomistler sözleşme üzerindeki uygulamaları tarafların tercih yapılarını, belirsizliğin doğasını ve bilgi yapısını matematiksel olarak modellerler. Bu modeller “vekalet veren ve vekil” (acent- principal) ilişkileri olarak bilinir. Kiser’in gözlemlerine göre; klasik vekalet teorisi olması gereken ideal bir yapıyı modeller. Ona göre klasik anlayış organizasyonu olmayan bir organizasyon teorisidir (Kiser, 1999:150).

Bazı yazarlar işveren-iş gören ilişkisine dayalı matematiksel modellerin organik organizasyon yapılarına uygulanamayacağını ileri sürerler(Tosi, Katz and Gomez-Mejia, 1997:585). Örneğin sözleşme koşullarını modelleyen bu yaklaşımda sözleşme koşullarını dikkatle belirleyen ve deterministik çözümlere götüren matematiksel modeller, belirsizliğin mevcudiyeti, bilginin yetersizliği, işveren- çalışan arasındaki ilişkilerin dinamikliği nedeniyle mümkün olan ihtimalleri imkansız hale soktuğu için örgüt gerçeklerinden ayrıldığı savı ileri sürülmektedir.

Pozitif Vekalet İlişkisi: Bu model örgütlerin ayakta kalmaları, sözleşme (formatları) üzerindeki bağlar, çalışanları izleme teknolojileri ve sözleşme alanlarına ilave edilen faktörlerin etkilerini inceler (Jensen, 1983: 334). Pozitif acente yaklaşımı esas olarak insan davranışının doğası ile;

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

teknik örtük bilgi transferi tutumunun maliyetini yani bu iki müşterek davranışın ilişki maliyeti üzerinde durur. Yani oyunun örgütsel kuralı olan örgütün başarı ve başarısızlığını destekleyen temel blokların maliyetinin inşasını içine alır. Daha deneysel ve tanımsal deneyimsel ağırlıklıdır.

Vekaletin olumlu yaklaşımı işletme yönetimlerinin bir yandan ayakta kalmayı sağlayan denetim araçlarına ve organizasyon biçimlerinin kefaletine dayanan sözleşmelerin etkilerini modellemeye yoğunlaşırken, diğer yandan sermayenin yoğunlaşmasını, sermaye ve iş gücü piyasalarını, piyasaların özelleşme derecelerini ve çevreyi de dikkate alır. Pek çok organizasyon olasılıklarını göz önüne alarak farklı örgüt biçimlerinde “çalışanların ilişki ve davranış uygulamalarını” inceler. (Jensen and Meckling, 1976:310). Her iki ana akımda da acente ilişkileri, sözleşmelerdir ve bu sözleşmelerin elemanlarını oluşturan vekalet (acente) maliyetlerini minimize etmek için de çalışanları izleme araçları, teşvikler, motivasyon, ilişki ve diğer sosyal kontrol mekanizmalarını harekete geçirir (Shapiro, 2005:266).

3. Vekalet Yaklaşımının Temel Varsayımları

3.1. Temsilcilik ve Haklar Varsayımı

Vekalet yaklaşımının ilk varsayımı temsilcilik, ilişki ve haklar öngörüsüdür (Granovetter, 1985:483). İlk ilişki öngörüsü işverenle çalışanları arasındaki amaçların farklılığından ortaya çıkan ilişkilere dayanır. Amaç çıkabilecek çatışmaları en aza indirmektir. Acentelerin veya çalışanların gerçekte yaptıkları şeylerin, doğrulanmasının ve izlenmesinin zorlaştığı durumlarda ortaya çıkar. İkinci ilişki riskin paylaşılması ile ilgilidir. Çalışanlar ve işverenler riske karşı farklı tutum sergilerler ve bundan dolayı farklı hal tarzlarını farklı uygulamaları seçerler ve uygularlar. Üçüncü ilişki tepe yönetimi ile yönetim kurullarının arasındaki kontrol ve karar verme yetkilerinden kaynaklanır

İnsan davranışlarını anlama örgüt fonksiyonlarını da anlamamanın temelidir. Bundan dolayı bu alanda pek çok model geliştirilmiştir. Her bir modelin değeri insan doğasını geniş bir sosyal fenomen içinde açıklama kabiliyetine dayanır. Vekil veya temsilci kişilik davranışlarını anlamamanın bir yolu da literatürde geniş boyutlu sosyal olgunun açıklanmasında kullanılan açıklamalara dayanır. Bunlardan birisi bireysel davranış ispatına gerek duyulmayan şu ana varsayımlara dayandırılır (Jensen and Meckling, 1994:4):

- Her insan (birey) her şeyi değerlendirerek bir şey karşılığında bir şeylerden vazgeçmek zorundadır.
- Her insanın arzu, istek ve beklentileri sınırsızdır
- Bireyler (çalışanlar) değeri en çoklayanlardır, ancak kendi taleplerini sınırlayan tatminle yetinirler
- İnsanların bizzat kendileri yeni fırsatların yaratılmasında yaratıcı kaynaklardır.

3.1.1. Ekonomik Temsilcilik Anlayışı (Öz Çıkar Anlayışı)

Ekonomik yaklaşım içinde çıkar ilişkisi insanların nefislerinden kaynaklanan benciliğe dayandırılır (Top, 2006:66). Bencillik teması ise üç sosyal felsefeci (Hobbes, Smith ve Spencer) tarafından ele

alınmış ve geliştirilmiştir (Jones and Hill 1976:161) Hobbes'e göre; insanların arzu, istek ve ihtirasları onları iyi olmaya da, kötü olmaya da yönlendiren önemli bir etkidir. Bencilliğin fırsatları kendi lehine kullanmalarında önemli bir etken olduğu ifade edilir (Jones and Hill 1976:161). Smith bencilliğin ve fırsatçılığın toplumları değişime götüren görünmez el olduğunu ve bunun da bir toplumsal zenginlik olduğunu ifade eder. Spencer, Darwin'in canlıların hayatta kalma teorisi ile bağlantı kurarak, bencilliği (öz çıkarı) toplumu diri tutan, değiştiren, sürekli kendini yenileyen yol ve yöntemlerini iyileştiren bir faktör olarak ele alır. Öz çıkarı ona göre gerçekte barış, mutluluk ve bolluğun yoludur. Toplumların hayatta kalmaları için gerekli olan doğal seçicilik kişilerin ve toplumun öz çıkarıdır. İnsan gereksinimlerinin yeterli şekilde karşılandığı önemli bir dinamizmdir (Hodge, Anthony and Gales, 1996:244-246).

Eğer bir iş ilişkisinde menfaat-avantaj ilişkisi yoksa insanlar o alandan hemen çekilmektedir, (insanlık hatırına orada kalmayacaktır). Öz çıkarı insanlarla bütünleştiğinden taraflar (işveren ve iş gören) kendi amaçları doğrultusunda kendi çıkarlarını azamileştirmek için çalışacaklardır (Sing and Sirdeshmukh, 2000:150-152). Görüleceği gibi iş ortamında ve örgütlerde mevkiler farklı olsa da çıkarlar müşterektir. Öz çıkarı piyasadaki tüm oyuncular için ana bir sürücüdür. Vekalet yaklaşımında da fırsatçılık gözde ve favori bir seçenek olarak görülür (Foss and Klein, 2005:8). Fırsatçı davranışlar bir organizasyon içerisinde nadiren gözlemlenebilir. Çünkü yönetim, yapısı gereği fırsatçılığın etkilerini azaltıcı biçimde önlem alır. Dolayısıyla fırsatçılığın gözlemlenmesi zor olduğu için zaman zaman göz ardı edilmektedir.

Oyun sürekli tekrarlandığı için bu süreç de birden fazla olarak tekrarlanır. Oyunun sürekliliğinin altındaki varsayım, vekilin (acentenin) uzun vadeli işbirliğinden elde ettiği yararın kısa vadeli fırsatçılığından daha büyük olduğunu kavramasına imkan sağlamasıdır. Eğer taraflar arasında karşılıklı güvensizlik varsa o zaman işbirliği zorlaşır (Wen Lan and Chien Hsu 2000:7). Her ne kadar bir kontrol mevcut olsa da vekil (acente) yine de her zaman işverenin çıkarlarını maksimize edecek faaliyet ve davranışlarda bulunmaz anlayışı da mevcuttur (Mezias, 2006:6). Bu nedenle iş yapılırken azami ölçüde tarafların öz (ortak) çıkarları karşılıklı olarak doğru biçimde göz önüne alınmalıdır. Gerek işverenler ve gerekse iş görenler kendi kendilerinin ekonomik temsilcileridir.

3.1.2 Sosyal Temsilcilik Anlayışı

Sosyo-bilişsel açıdan sözleşme-vekalet görüşü çalışanların veya insanların sadece dışsal olaylar tarafından biçimlenen tepkisel organizmalar değil, aynı zamanda kendi kendilerini organize eden, kendi kendilerini düzenleyen, geliştiren ve kendi kendilerini yansıtan vekiller (acenteler) olarak da ifade edilirler (Bandura, 1999:157). Bundan dolayı insanlar doğrudan ekonomik kontrol yerine sosyal temsilcilik (acente) yoluyla kendi güvenliklerini, kendilerini geliştirmeyi ve öğrenmeyi ve refahlarını araştırırlar.

Bu düşünce biçimi içinde insanlar (gerek iş gören ve gerekse işveren) kendi adlarına elde etmek istedikleri şeyler üzerine güç kullanırlar veya bu gücü elinde bulunduranları etkilemeye çalışırlar. Böylece doğrudan kontrolün yaratacağı bazı kötü yükleri üzerlerine almazlar Bireylerin (çalışanların) kendi eylemleri, düşünce süreçleri, güdülenmeleri, etkilenmeleri ve kontrol uygulama kapasiteleri, kişisel acente mekanizmaları yoluyla çalışır. Bu mekanizmalar üç değişik şekilde ifade

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

edilir. Bunlar, bağımsız vekil (acente) mekanizması, otomatik tepki mekanizması, acil etkileşim mekanizmasıdır (Bandura, 1999:156).

Bağımsız vekil (acente) mekanizması: Bu mekanizma aynı zamanda bireysel olarak elde edilen faklı teknik iş bilgilerinin kişisel olarak edinilmesine yol açar. İnsanlar ve çalışanlar hem işverenlerin ve hem de kendilerinin vekili (acentesi) olarak faaliyette bulunurlar(Bandura, 1999:157). Hırs ve arzu üretme güçleri düşük olan insanlar işin getirdiği mücadeleleri zorluk olarak algılar ya da zor görevleri tehdit olarak görürler ve o görevlerden kaçınmaya çalışırlar. Hırs ve arzu üretme güçleri yüksek olanlar ise zor işleri ve görevleri ustası olacakları bir meydan okuma, bir bağımsızlık ve bir girişim olarak görürler ve bu meydan okumalardan kendilerine dönük menfaat üretmeye bakarlar ve bağımsız vekil gibi hareket ederler (Bandura, 1999:157).

Otomatik tepki mekanizması: Değişim ve çevre, vekalet ilişkisinde asimetrik bilginin üretilmesinde ve paylaşılmasında otomatik tepki mekanizması üreten bir faktördür. Organizasyon ve iş çevresi örtük bilgilerin paylaşılmasına uygun olmayabilir. Değişimden, işlemlerden ve uygulamalardan doğan bilgiler (yayılan bilgiler) de keza taraflar arasında uygun şekilde dağıtılmaz, dağıtılsa bile bunlar aynı bilgiler olmayabilir (Hodge, Anthony and Gales, 1996:248). Bu bilgiler işin başarılmasında yenilik ve yaratıcılıkta önemli rol oynar. Başarısızlık tarafların kendilerine karşı bir inanç kaybına yol açacağından, başarmak için tüm kapasitelerini işe seferber ederler. Sorunlarla yüz yüze geldiklerinde ise onları başarı ile nasıl çözebilecekleri üzerinde yoğunlaşırlar. Başarısız oldukları zaman ise bunu bilgi eksikliğine, beceri yetersizliğine, hatalı stratejiye veya yetersiz gayretlerine atfederler ve bu eksiklerini gidermek için yeniden büyük bir azimle işe girişirler (Bandura, 1999: 156).

Acil etkileşim mekanizması: Ayrıca değişimden dolayı piyasalarda her zaman yüksek düzeyde saklı bilgi olasılıkları da mevcuttur. Çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler ve girişimciler kendi eksik yönlerini, kısıtlarını, kötü davranışlarını ve amaçları ile ilgili bilgilerinin genellikle saklamaktadırlar. Taraflar henüz bu bilgilere ulaşamadıkları için onlara gerekli işlemi yapamazlar. Öğrendikleri zaman da gerekli işlemi yaparlar ancak hoş olmayan bedellerle ve maliyetlerle karşılaşırırlar. Bu nedenle acil etkileşim mekanizmalarına ihtiyaç vardır (Bandura, 1999: 156,157).

3.1.3 Motivasyon Anlayışı

Modern firma teorisinin vekalet yaklaşımına kazandırdığı motivasyon rolü de önemlidir. Daha güçlü parasal teşvikler her zaman daha fazla gayretin bir sonucudur veya en azından belli bir boyutudur. Düşük düzeyli teşvikler ise sadece çok yönlü acente sorunlarında rol oynar (Foss and Klein, 2005:4-5). Bilhassa örgütsel yaşam bağlamında motivasyonun örgüt bilimine katkısı tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Motivasyon bu anlayışta bir aktör veya oyuncu için bilişsel süreçler ve karmaşık duygusal bileşimleri içine alan ve onların durumunu veya pozisyonu tanımlayan bir iş realitesi olarak belirtilmektedir (March and Simon, 1958:158).

Motivasyon çeşitli disiplinlerden gelen katkılarla vekalet yaklaşımın çok ötesine geçmiş ve üzerinde çalışılan alanların başında ödeme ve yan ödeme politikaları ve teşvik ayarlamaları şeklinde

genişlemiştir. Deneysel çalışmalar davranışa yönelimli(maas) ile çıktıya yönelimli (parça başı ücret, yan ödeme, fazla mesai, komisyon, bonus, hisse opsiyonu ve diğer seçenekler) arasındaki tercihlerin tipleri ve aralarındaki bağları üzerine yoğunlaşmaktadır (Shapiro, 2005:269-270).

Bir organizasyonun içinde çalışanlar sadece kendilerine önerilen fırsatlar ve teşviklerin yanında aynı zamanda kendi varlıklarını hissetmek için veya kendilerini gerçekleştirmek için de hareket ederler (Ghoshal and Moran, 1996:21). Diğer bir ifadeyle iç motivasyon bir görevin veya bir işin çalışanlar tarafından kendiliklerinden gönüllü olarak almalarını ifade eder (Foss and Klein, 2005:8). Dolayısıyla vekalet yaklaşımı çerçevesinde motivasyonu yüksek olan bir çalışanın iş yapma, ilişkileri yürütme, işleri koordine etme durumlarında ortaya çıkan sorunları ve maliyetleri kontrol açısından işveren adına olumlu davranışlar içine girmesi söz konusu olacaktır.

3.1.4 Mülkiyet Hakları Anlayışı

Mülkiyet hakkı temel bir insan hakkı olarak firma bazında daha geniş bir anlamı ifade eder. Firmada önemli olan şey, çalışanlar (katılımcılar) arasında maliyetlerin ve getirilerin (ödüllerin) nasıl tahsis edileceğini belirleyen belli kişisel haklardır(Jensen, 1998:4). Bu haklar genellikle sözleşmelerin içine, gerek ima yoluyla (psikolojik sözleşme) gerek açık ve net olarak (rasyonel) yerleştirildiğinden; işletme veya örgüt içinde bireysel davranışlar (çalışan ve yöneticiler) doğal olarak bu sözleşmelere bağlı olarak gerçekleşir.

Coase yükselen yeni nesil işbirliğini ve bu işbirliğinin değerlendirmesinde kontrol haklarından ve bölümlerin birbirlerine olan katkılarından gelen taleplerden derlediği beş tür mülkiyet hakkı sorunu tanımlamıştır. Bunlar: serbest sürücü sorunu, ufuk bakış sorunu, portföy sorunu, kontrol sorunu, maliyetleri etkileme sorunu olarak ifade edilir (Sykuta ve Cook, 2001:4). Serbest sürücü sorunu, ekip üyesi olmayan ve artı değer yaratılmasında katkısı olmayan çalışanların bu kazanca iştirak etmeleri (talep etmelerinde) halinde ortaya çıkar. Ufuk bakış açısı sorunu, çalışanların yaratılan artı değer doğrudan talebinden doğar. Portföy sorunu öz sermaye yatırımı yapan yatırımcıların artı değer talebinden doğar, kontrol sorunu dış rekabetin olmamasından, yöneticilerin maliyetleri etkilemesinden ve üyeler arasında artı değer paylaşımını etkileyen yönetim kararlarından doğar (Sykuta ve Cook, 2001:4-5). Sözleşmelerden doğan hak kavramını biraz açmak gerekirse; basit bir vekalet modelinde vekilin temel hakları (modelin eleman sayısı) genelde üçe ayrılır. Bunlar karar verme hakları, teknik iş bilgisi hakları ve teşvik haklarıdır (Moldoveanu and Martin, 2001: 4).

Karar Hakkı: Tipik olarak işletmelerde vekillerin üç tip karar hakkı bulunur. Bunlardan birisi kararı yönetme hakkı, diğeri işi kontrol hakkı ve üçüncüsü de karara katılma hakkıdır (Moldoveanu and Martin, 2001:4-5). Karar verme hakkı olarak ortaya çıkan bu hak, belli bir kaynak ve yeteneği kullanma ve kontrol etme ve denetimi sağlama ve iş yerinde karara katılma hakkıdır. Bu haklar esas olarak iki kaynaktan gelir. Birinci kaynak bir kararı başlatma hakkı (inisiyatif kullanma) ve alınan kararı uygulamadır. Diğer kaynak ise, son onayı verme ve kontrol hakkıdır. Bu haklar, kararı izleme, (başarıyı ölçme hakkı) ve yaptırım hakkını (ödül/ceza) içine alır. Bu iki karar kaynağını da

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

yine kendi içinde iki türe ayrılabilir. Bunlar olumlu (pozitif) karar alma hakları (belli kararları alma ve tasarruf etme hakları) ile olumsuz karar alma haklarıdır (veto etme, karşı çıkma vb. hakkı).

Tipik bir karar verme hakkının temel şartlarından birisi istihdam, iş tanımı, görev gibi görünen olumlu haklara vurgu yaparak iş görenin veya acentenin işlevini veya görevlerini yerine getirmesi için belli sorumlulukları içermektedir. Diğer bir şartı da ortakların anlaşması olarak ortaya çıkan ve ticari yasalarla belirlenen iştirak taahhütleri, ortakların bazı şeyleri diğer ortaklara açıklamama gibi saklı ya da örtük bilgi haklarıdır.

Teknik İş Bilgisi Hakkı: Teknik iş bilgisi çalışanların (acentenin) faaliyetlerinde ve işin yapılmasında kritik bir faktör olan bilgi edinme hakkıdır. Teknik iş bilgisi de keza iki ana sınıflamadan kaynaklanır (Jensen and Meckling, 1992:253). Bu sınıflamalar genel teknik iş bilgileri ve özel teknik iş bilgileri şeklinde yapılır (Krouh, Ichijo and Nonaka, 2002:17). Genel teknik iş bilgileri; işle ilgili genel teknik bilgiler olup, bilgi formatı, iş fikri gibi kolaylıkla transfer edilebilen ve iletilebilen açık bilgilerden oluşur. Genellikle eğitim yoluyla verilen kurs, seminer, iş başı eğitimi, teknik eğitim v.b teknik iş bilgileridir. Özel teknik bilgiler kolaylıkla transfer edilip iletilemeyen (belli bir olay ya da durumun belli koşullarına göre daha özel olan teknik iş bilgileriyle yasalastırılmayan bilgiler v.b kapsar). Diğer bir anlatımla ders, kurs ve eğitim yoluyla verilemeyen bireysel ustalıklarla birleştirilen deneyimlere bağlı kişilere özel teknik bilgileri kapsar.

Teşvik Hakkı: Ödül ve cezaları içine alan ve çalışanları (acenteyi) belli bir yöne ve amaca hareket etmeğe motive eden bir seçimdir. Teşvikler de parasal ve parasal olmayan teşvikler olarak ikiye ayrılmaktadır (Moldoveanu and Martin, 2001:4). Parasal teşvikler; acente için maaş, ücret, yan ödeme, ikramiye, gibi onun gözlenen çabalarının gayretlerinin ve çalışmasının bir karşılığı olarak bir dizi parasal ödülü ve kolayca paraya çevrilebilen ödüllere işaret etmektedir (hisse, tazminat, teminat, opsiyon v.b). Parasal olmayan teşvikler ise acente için özel imtiyazlar, örgütsel güç, prestij, unvan, şöhret gibi yine onların gözlenen çalışmalarının bir karşılığı olarak verilen teşviklerdir

3.2. Ters Seçim Varsayımı

Ters seçim (mevcut bilgiye göre seçim), varsayımı; işverenin veya girişimcilerin ya da kurumların piyasadaki yanlış bilgilerden, eksik bilgilerden, açık bilgilerden veya mükemmel olmayan bilgilerden dolayı çalışanlarına, tedarikçilerine, yöneticilerine ödediği fazla parayı veya katlandığı yüksek maliyeti ifade eder. Diğer bir ifade ile ödenen bedele (paraya) karşılık vekillerin verdiği hizmetin kalitesizliğinin bedeli olarak ifade edilir. Becerisi sınırlı, kapasitesi düşük, kalitesi eksik elemanlarla yüz yüze bulunulan durumları ima eder.

Ters seçimi ilk kez tanımlayan ve literatüre sokan yazar Akerlof'tur. Akerlof bunu ikinci el araba piyasası örneği ile açıklar. İkinci el piyasalarda arabayı satanlar (acenteler), piyasa ve araba hakkında en iyi bilgilere sahip olan kişilerdir. Arabaların kalitesini ve piyasayı müşterilerden, (müşteri bu anlamda principal'dır) veya işverenlerden (arabasını satanlardan) daha iyi bilirler ve normal bir arabayı yeni araba fiyatına satabilirler. Çünkü alıcılar araba kaliteleri hakkında fazla

bilgileri yoktur. Etkin olmayan bir piyasanın etkisi, eksik ve yetersiz bilgidен ortaya çıkan ters seçimdir (Akerlof, 1970: 489-490).

İşverenler de tıpkı piyasalarda olduğu gibi iş görenler hakkında yeterli derecede bilgiye sahip olmadıkları zaman, iş görenlerin (acentelerinin) eylem ve davranışlarının da işe uygun olup olmadıklarını bilmeye muktedir değildirler. Ters seçimin iki alt varsayımı daha vardır. Bunlardan birisi saklı bilgi veya asimetrik bilgi diğeri sınırlı rasyonelliktir (Williamson 1996: 7).

3.2.1 Asimetrik Bilgi:(Information asymmetry)

İşverenler ve vekiller iş konusunda farklı bilgilere sahiptirler. Bu farklı bilgiler taraflardan birisini iş konusunda yanıltıyorsa asimetrik özelliğe sahip olup saklı bilgi olarak ifade edilir. Saklı bilgi öngörüsü, taraflar arasında uyumsuz bilgisel güdülemeyi açıklar. Saklı bilgiler düşük kaliteli ve standartlara uymayan sayısız çalışanın işe alınması şeklinde tanımlanır (Moe, 1984:755). Her ne kadar yaygın olarak işveren- iş gören ilişkisi olarak görülse de aynı konuda taraflardan birinin diğere göre farklı olan veya saklı bilgilerini kendi çıkarları doğrultusunda ve diğere tarafın zararına kullanması durumunda söz konusu olur (Sykuta ve Cook, 2001: 4). Acentenin verimliliği ile ilgili daha fazla bilgi edinen işveren ona daha fazla ödeme yapacaktır. Belirsizlik halinde ise işveren, çalışanın (acentenin) ücretlerini kısımaya zorlanabilir. Acente patron ilişkileri açısından saklı bilgi öngörüsünde şu özellikler ve olasılıklar sıralanabilir (Wen Lan and Chien Hsu, 2000:7): (1) İşveren, yeterince bilgilendirilmediği zaman ve sözleşme karlı değilse sözleşme sadakatle yerine getirilmeyecektir. (2) İşveren yeterince bilgilendirilmemiş (bilgili değilse) ancak iş karlı ise, sözleşme yerine getirilir. Diğere taraftan da sözleşme ne kadar karlı ise acente o oranda az çalışır. (3) İşveren yeterince bilgili ise ve sözleşme karlı ise, sözleşme sadakatle her zaman yerine getirilir. (4) İşveren yeterince bilgili ancak iş (sözleşme) karlı değilse, sözleşme yine sadakatle yerine getirilmeyecektir

İşverenler ve vekiller (acenteler) dış fırsatlar açısından da farklı bilgilere sahiptirler. Bunlar müşteriler, tedarikçiler, yan kuruluşlar, taşeronlar, rakipler ve diğere piyasalarla ilgili özel ve özele özel bilgilerdir. Eğer taraflardan biri; çalışanlar, piyasa, rakipler ve tedarikçilerle ilgili kaliteli, değerli, doğru, bilgilere ulaşırlarsa bunlara ulaşmayan taraflara oranla büyük avantaj elde ederler (Eisenhard, 1989:59-60). Eksik veya saklı bilgi diğere taraftan korku, endişe ve karamsarlığa yol açar bu gibi durumlarda işlem ve acente maliyetlerini artırır. Saklı bilgiler araştırma maliyetlerini (ters seçim, saklı bilgi, sorunlarını) ve izleme ve zorlama maliyetlerini içine alır (Sykuta and Cook, 2001: 4).

3.2.2 Örtük Bilgi Varsayımı

Bilgi çağında organizasyonlar hızla değişime uğramakta olup; yenilik ve yaratıcılık önemli üstünlük kaynağı haline gelmektedir. Yenilik, yönetim, değişim ve yaratıcılık çalışanlardaki örtük bilgilerin açığa çıkarılmasıyla, geliştirilmesiyle ve paylaşılmasıyla gerçekleştirilmektedir (Barker, 2002:208-209). İşletmelerin önemli teknik bilgi (knowledge) kaynaklarından birisi kendi çalışanlarıdır. Organizasyonların başarılı olmak için ve gerekli değişimleri yapmak için örtük bilgiyi doğru bir

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

biçimde yorumlamaya ve anlamaya gereksinimleri vardır (Lang, 2006:22). Teknik bilgi bireylerin bildikleri şeylerle sınırlı olduğundan tam doğru ve tamamlanmış değildir, sürekli gelişim halindedir. Birey olarak bir kişinin bilgiyi teknik hale getirmesi için kavraması ve olaylar arasında bağlantı kurması gerekir. Bir bireyin bilgiyi (information) hatasız olarak alması tasnif etmesi, işlemesi, depolaması ve kullanmasının temposu ve miktarı sınırlıdır (Williamson, 1973:317).

Örtük bilgi (Teknik bilgi) önemi işletmeleri ademi merkezîyetçilik, kurumsallaşma ve başarı için zorlamaktadır ve örgütleri zorunlu olarak değiştirmektedir (Lonlois and et al., 1994: 18). Hatta otorite ilişkilerini, firmaların sahiplik temeline dayandırılan tanımlarını da büyük ölçüde değiştirmektedir. Hatta yapılabilir koordinasyon kombinasyonları üzerinde birkaç kısıttan biri haline gelmektedir. (Atom, 2003: 3). Asıl olan bu gibi örtük kaynakları bir yönetim sorunu olarak değil de bir yönetim fırsatı olarak yaratıcılık alanında değerlendirmek gerekir (Krouh, Ichijo and Nonaka, 2002:17).

Örtük bilgi kişiseldir ve formüle edilmesi zor olan özel içerikli öznel bir bilgidir. Bilgi sahibince kökleşmiş inançları idealleri, değerleri, zihinsel programları boyutuyla da bilişseldir. İnsanların beyinde depolanır ve yine onlarla birlikte taşınır (Barker, 2001:208- 209). Merkezi noktası koordinasyon olan örtük bilgi yaklaşımı hiyerarşinin yeniden organizasyonuna, karar haklarının daha iyi düzenlenmesine ve rasyonel teşviklerin belirlenmesine, yardım edip çatışmaları azaltabilir. Öğrenme bu anlamda yi bir teknik bilgi olarak düşünülür ve daha iyi bir teknik bilgi transferine de müsaade eder. (Atom, 2003: 4).

3.2.3. Sınırlı Rasyonellik Varsayımı

Sınırlı rasyonellik varsayımı, ters seçimle yakın ilişki içindedir. Çalışanların (vekillerin) sahip oldukları sınırlı öngörü, kapasite, basiret, muğlaklık, farklı bir dil gibi durumları tanımlamak için kullanılır (Milgrom and Roberts, 1992:128). Sınırlı rasyonellik, sınırlı bir seçim olarak her zaman gerçek durumun, basit, yaklaşık, sınırlı bir modeli olarak adlandırılır. Sınırlı rasyonellik sınırlı seçicilik anlamındadır. (March and Simon, 1958:160 aktaran Lang, 2006 :25). Yani insanların bilgilerini alırken hatalı alma eğilimini ifade eder çünkü gelecek ve onun tüm olasılıklı çıktıları belirsizdir. Kısaca kişilerin bildiği şeylerle sınırlı olan bu durum ‘sınırlı rasyonellik’ terimi ile ifade edilir (Simon 1955 aktaran, Lang, 2006:25). Bir insanın belli bir yapıya sahip olduğu söylendiği zaman, kastedilen şey, bir başka yapı ile yapılan karşılaştırma anlamındadır ve bu kişinin belli şeyleri daha kolay düşünmesi, belli tür bilgilere karşı daha duyarlı olması, belli alternatifleri diğerlerinden daha kolay ayırması, belli görüşleri farklı değerlendirmesi demektir (Lindenberg, 2003:52).

Bir başka boyutta ekonomik piyasalar, rasyonellik ve koordinasyon üzerine bir prim oluşturur. Piyasalar genişledikçe, ilişkisel iş ağları içinde sağlanan nüfuz alanları daha karmaşık ve daha farklı hale gelmekte ve organizasyonlara verilen bu alanları daha çok içsel ve sınırlı genişlik bağımlılığı altında yönetmek zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (MEYER and ROWAN, 1977:342). Bu gibi faktörler büyüdükçe ve teknoloji, içsel ilişkilerdeki karmaşıklığı artırdıkça ve de organizasyonlar arasında iş gücü bölünmeleri arttıkça, sınırlı rasyonellik problemleri de artacaktır. Bu koşullar

altında artan koordinasyon ihtiyacından ve resmi şekilde koordine edilen işlerin rekabetçi avantajından dolayı, resmi yapılar içindeki rasyonellikle organizasyonlar büyümeye ve gelişmeye yönelirler.

Sınırlı rasyonellik, olasılık aralıkları tam olarak bilinmediğinden dolayı, karmaşık bir çevre içinde optimal adaptasyonun sınırlılığını ifade eder (Top ve Dilek, 2012:68). Bir bireyin bilgi miktarındaki sınırlama, bu bireyin kendi geçmiş deneyim veya teknik bilgilerine dayalı en uygun ve uyumlu olanlarını seçerek, diğerlerini atma süreci olarak da ifade edilebilir (Lang 2006:25). Bu mükemmel olmayan bir sözleşme bağlamında bir problem kaynağı anlamına gelir. Özet olarak sınırlı rasyonellik vekillerin niyet olarak rasyonel ancak eylem olarak sınırlı kapasiteye sahip olabilecekleri varsayar. Böyle olunca çalışanlar (vekiller) tüm karar süreçleri boyunca zihinsel düşünme kapasitelerinden yoksun iseler sınırlı bir rasyonellikten söz edilir ve bir sözleşme içinde temsil edilemezler ve sözleşme eksik olur (Schwartz, 1992:80). Bu durum, sözleşmelerin ya tasarım çeşitlerini ya da art arda gelen hususları anlama yararını göz ardı etmektedir (Williamson, 1996:36).

Hatta farklı pozisyonlarda sınırlı rasyonellik varsayımının yönetim yapısı ve sözleşme analizlerinde, gerekli bir varsayım olarak ele alınmasının anlamlı olmadığı da tartışılmaktadır (Kreps, 1996:565). Bir diğer eleştiri de firma teorisi içine ince bir biçimde dahil edildiği, aslında asimetrik bilgi varsayımının sınırlı rasyonelliği bir anlamda sağladığı veya karşıladığı da ifade edilmektedir (Foss and Klein, 2005: 7). Buna rağmen sınırlı rasyonellik organizasyon teorisinin uzun süreden beri merkezi bir varsayımdır ve iki biçimi vardır. Bunlardan birincisi karar süreçleriyle ilgili sınırlı rasyonellik diğeri yönetim yapısıyla ilgili süreçlerdeki sınırlı rasyoneliktir (Williamson, 1985:46).

3.2.4. Vekalet ve İşlem Maliyetleri Öngörüsü

İşlem maliyetleri varsayımı klasik ekonomi anlayışı içinde, klasik teorisinin rasyonellik yönü ile organizasyon yapılarının organik boyutunun birleştiği bir alan olarak ifade edilir ve bazen de örgütsel iktisat olarak tanımlanır (Amburgery and Rao, 1996:1280). Vekalet maliyetleri, acentenin (çalışanın) işte gereken çabayı göstermemesi halinde, işlem maliyetleri ise işverenin iş görenlerin beceri ve yeteneklerini değerlendirememesi halinde (ters seçim) veya yanlış yorumlamasından ortaya çıkar (Eisanhart, 1989: 61).

Eğer işveren, sözleşme yapmadan önce belirsizlik hakkında bilgilendirilmiş ise o zaman maliyet ters seçim maliyeti olarak ortaya çıkar ve bu sorun tıpkı erken ihbar mekanizmalarında olduğu gibi, kişisel seçim yoluyla çözülür. Şayet eksik bilgi sözleşmeden sonra acentenin tutum ve davranışından dolayı ortaya çıkarsa, işveren ahlaki çöküntü maliyeti ile yüz yüze demektir (Wiliamson, 1996:7). Vekilin işverenin amaçlarına ters olarak kendi lehine kullandığı her fırsat işveren açısından bir maliyettir (Koçel, 2005:359). Daha genel anlatımla işverenin sorunu acenteden beklenen çıktı sonuçları (sinyal olarak) ile ilgili miktarlara (verime) dayalı olarak ücretin düzeyini saptamaktır (Wiliamson, 1996:7).

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

Ancak tüm ilişkiler sıfır maliyetle olacak şeyler değildir ve işverenler iş görenlerin karar, eylem, tutum ve davranışlarını izlemek için belli bazı maliyetlere katlanmak durumundadır. Bu maliyetler genellikle şu şekilde toplanır: çalışanları (acenteleri) izleme maliyeti, acentenin harcama maliyetleri, kar kayıpları maliyeti gibi (Jensen, 1998:5-6).

3.3. Moral Çöküntü Varsayımı (Ahlaki Seçim)

Bozulma, yozlaşma veya ahlaki çöküntü Gould ve Colb tarafından, bir grup veya sınıfın yükselme hırsı, prestij ve çıkar gibi bir şekilde bir araya getirilmiş ahlaki standartları olumsuz yönde kullanma erki olarak tanımlanmış ve literatüre sokulmuştur (Gould and Colb, 1964: 142). Yozlaşma tarih boyunca kaydedilen insan yönetiminin en temel sorunlarından birisini oluşturmuştur (Mezias, 2006:6). Yozlaşma, çalışanların işverenlerin menfaatlerine aykırı olarak ve hatta bu menfaatlere zarar verici bir şekilde saklı (gözlenemeyen) ve kendi çıkarlarını öncelikle takip ettiği durumları anlatmak için söylenir.

Merkezi vekalet yaklaşımı içinde iş verenler iş görenlerin (vekillerin) hile, aldatma, rüşvet alma, rüşvet verme, fırsatçı davranma gibi gayri ahlaki durumlara karşı önlemler alır ve çalışanları izlemek için yatırımlarda bulunur. Bu yatırımlar daha hiyerarşik bir kontrol yapısına yol açabilir, bürokrasiyi arttırabilir (Gould and Colb, 1964: 142). Bunun çözümü için standart bir vekalet sözleşmesinde sözleşmelerin (havuç ve sopa) biçiminde hazırlanması önerilir (Mirrles 1997:1312). Yani, geleneksel modelde işveren iş görenlerin iyi davranış içinde bulunup verimliliği arttırdıkları zaman onları ödüllendirilir ve eğer iş görenin uygun olmayan davranış, tutum ve eylemlerinden dolayı arzu edilen çıktılar elde edilemiyorsa o zaman da cezalandırılır (Kreps, 1996:593-593). Gerçek hayatta ise işverenler, vekiller tarafından bilgilendirilen ve icra edilen, aslında gerçek ekonomik değeri olmayan düşük maliyetli pek çok çıktıyı gözlemlerler (Bricley, Smith and Zimmerman, 2001: 381-383).

Bu yönüyle ele alındığında bozulma veya çürüme iki boyutta anlaşılır. Birincisi sirayetlik, diğeri ihtiyari veya keyfiliktir. Sirayetlik boyutu uygulamada rutinliği artırırken izlemenin zorluğunu da artırır ve maliyeti yükseltir. Keyfi bozulma boyutu muhtemelen rutinliği azaltırken, izleme maliyetlerini de artırır. İster keyfi isterse sirayet eden cinsinden olsun bozulma firmaları olumsuz olarak etkilemektedir (Doh, Rodriguez, Uhlenbrock, Colins and Edens 2003:116).

3.4-Bağımlılık Varsayımı

Bağımlılık öngörüsü, dönüşümü olmayan ve batık maliyet olarak ifade edilen durumları açıklamak için kullanılır. Yatırım bağımlılığı yedeklenemeyen ve seçeneği olmayan elemanlar (çalışan ve yöneticiler) için de geçerlidir. Daha genel bir ifadeyle kısa süreli de olsa değiştirilemeyen her koşul, kritik yetenekler ve kritik personelde sabit yatırım gibi bağımlılık yaratır (Hodge, Anthony and Gales, 1996:247). İşverenlerin daha işin başında hangi faaliyetleri bizzat kendi etkinlik sınırları içinde yapacaklarını ve hangi faaliyetleri kendi etkinlik alanları dışından (dışarıdan satın) alacaklarını belirlemeleri gerekir (Gonzalez, 1995: 2). Şayet bir firma açısından işlerin ve işlemlerin

büyük bölümü firmanın etkinlik alanı dışında meydana geliyorsa veya yapılıyorsa; firma pazar yerindeki; güvenli tedarikçileri, alternatif iş ortaklığını, doğru iş ağlarını, çalışacağı ekibini ve işbirliği yapacağı kimseleri yani vekilleri doğru biçimde araştırması, seçmesi gerekir (Gurbaxani and Kemerer, 1988:281).

Benzer bir bağımlılık durumu da piyasanın yapısından gelmektedir. Küçük ölçeklerde, çok sayıda ve değişik coğrafi bölgeye dağılmış tedarikçi ve müşteriler, ana firmanın işlem maliyetlerini artırır. Bunun aksine tek bir müşteri ve tedarikçi ile çalışma ise işlem maliyetlerini (sözleşme) azaltır. Büyük ve tek firma ile çalışma ise diğer taraftan sözleşme yapma gücünü (pazarlık yapma) azaltarak bağımlılık koşullarını artırır, dolayısı ile piyasanın bu durumu da hem küçük işletmelere hem de büyük işletmelerde yine acente maliyetine neden olur (Hodge, Anthony and Gales, 1996: 247).

3.5-Sözleşme Varsayımı

Vekalet yaklaşımının bir diğer öngörüsü de işleyen sözleşmelerdir. Bu varsayım altında organizasyonlar, vekiller arasında bir dizi ilişkiyi sözleşmelere dayalı olarak yürüten yasal kurgusal kurumlar olarak tanımlanır (Jensen and Meckling, 1976:310). Sözleşmeler konuşulan veya konuşulmayan ve ima edilen unsurlardan oluşabilir. Konuşulmayan unsurlar karşılıklı beklentileri, kişisel rolleri, örgütsel kültürü, iş ahlakını ve uygulanan iş normlarını kapsar. Konuşulan unsurlar ise genellikle yazılı temsil şekillerini, görevleri, sorumlulukları, taahhütleri ve yaptırımları içine alır. Bunlar çeşitli yasalarla sınırlandırılmış olabilir (Ticaret Yasası, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku v.b). İma ise çalışanların kariyer ve gelecek beklentileri ile ilgili olabilir.

Sözleşmeler genelde ortaklık biçimlerini, opsiyonları, abonelik sözleşmelerini, iş akitlerini, taşeronluk ilişkilerini v.b. içine alır. Bu bağlamda vekalet ilişkileri sözleşme elemanlarını oluşturan kefalet, teşvik, izleme ve alınan diğer sosyal, ekonomik kontrol biçimlerini içine alabilir (Shapiro, 2005:266). Sözleşmeler aynı zamanda ortaya çıkan sorunların yeniden çözümü için şarta ve koşula bağlanan bir belge mekanizmasıdır. Bu ilişkiler doğru biçimde tesis edilirse firma etkinlik ve esneklik sağlar. Eğer bunlar doğru olarak belirlenemez ise yapılan her sözleşme firma açısından birer potansiyel işlem maliyeti haline gelir. Sözleşmelerle firma etkinlik alanlarının kontrolünde göz önünde tutulacak hususlar genellikle şu üç ana kontrolü içine alır: Bunlar; piyasa kontrolü, bürokrasi kontrolü, çıkar gruplarının kontrolüdür (Gonzalez, 1995:2).

3.5.1. Piyasa Kontrolü

Piyasa kontrolü işletmenin ne tür piyasalarda hangi tür iş ve işlem yaptığı ile ilgilidir. Piyasalardaki işlem maliyetleri genelde fiyat ve kalite rekabeti ile ilgilidir. Mükemmel yakın on binlerce firmanın birbirleri ile iş yaptığı bir piyasada işlemler bu piyasalardaki kalite ve fiyat rekabetini temsil eder. Vekalet yaklaşımına göre piyasa kontrolünden kasıt, yetersiz alıcı ve satıcıların olduğu piyasalardır. Diğer bir ifadeyle bu piyasalarda alıcıların ve satıcıların hegemonyası var demektir (Gonzalez, 1995:2-3).

Diğer açıdan piyasada güvensizliğin ve istikrarsızlığın bulunduğu hallerde, piyasaya karşı kayıtsızlık başlar ve bu durum da sonunda piyasayı zayıflatır. Bir diğer ifadeyle taraflar bu durumdan yararlanarak hileye, aldatmaya, yalan ve dolana hatta ahlaksızlığa başvurarak ödevlerini ifa etmemeye, yükümlülüklerini yerine getirmemeye başlarlar. Bu nedenle piyasadaki bu boşluklardan dolayı ortaya çıkacak işlem maliyetlerini bir şekilde kendi adlarına iskonto etmeye gayret sarf ederler. Yani bu maliyetleri hak etmeyen ancak daha zayıf olan karşı tarafa fatura etmeye çalışırlar. Doğal olarak her firma piyasayı tek başına kontrol etmek istemektedir. Aile işletmeleri açısından durum biraz daha farklıdır. Bir acente bakış açısından tipik bir aile işletmesi, pazarı kontrol edemeyen, dışsal kontrol mekanizmaları bulunmayan, sahiplikle yönetsel kontrol arasında bir mesafe bulunmayan ve bu fonksiyonun tek kişide toplandığı ve sahipliğe odaklanmış firma olarak tanımlanır. Bu nedenle bu firmaların piyasa kontrol maliyeti yüksektir (Mustakallio, 2002: 88).

3.5.2. Bürokrasi Kontrolü

Faaliyetlerin koordinasyonu ve kontrol edilmesi öngörüsü modern dünyada başarılması gereken resmi organizasyonlar üzerindeki kritik, varsayımlardan birisidir. Bu varsayım, resmi yapıların gerçek faaliyetlerini icra etme reçeteleri, takip edilecek kural ve prosedürleri ve rutin koordinasyonlardan oluşan örgütlerin resmi ayrıntılı planlarına göre örgütsel fonksiyonlar görüşüne dayanır. Organizasyonlara atfedilen bu varsayımların çoğunun da ampirik araştırmalarda şüpheli olduğu görülmektedir (MEYER and ROWAN, 1977:342).

Bürokratik kontrol firma içinde belli işlemlerin ve işlerin firmanın hiyerarşisi veya onun oluşturduğu bürokrasisi yoluyla zamana yayılarak ve zorlaştırılarak yapılmasıdır. Oluşması arzu edilmeyen iş ve durumların kontrolünü sağlamak amacıyla sürecin zaman yönünden uzatılması, teknik yönden zorlaştırılmasıdır. Kalitesiz ürün ve malzemelerin firmaya sokulmasını önlemek için, tekelci piyasaların kötü etkilerinden kaçınmak için veya ihtiyaç duyulan temel ürünün, firmanın kendisinin üretmesi için yapılabilir. Örneğin otomobilde özel kaliteli çelik, tekstilde iplik, gibi ürünler stratejik olduğu için ana firma tarafından üretilir. Ancak bu biçimdeki bürokrasi kontrolü de maalesef maliyetlidir. Bu yola eğer acente işlem maliyetleri, iç üretim maliyetlerinden daha fazla ise o zaman başvurulur (Gonzalez, 1995:3).

Ekonomik takas ve değişim ilişkisel iş ağlarını içine aldığı ve politik yönetim karmaşık hale geldiği zaman, bürokratik yapılar en etkili yapılar olarak düşünülür ve rasyonellik alt birimleri kontrol etme ve standartlaştırma anlamına gelir. Bürokratik kontrol, özellikle politik merkezlerin genişlemesi için yararlıdır ve standartlaşma genellikle hem merkez hem de taşra birimlerince talep edilir. Politik merkezler genişleyen uygunluğu yönetmek ve toplum içinde geleneksel faaliyetleri göstermek için katlı ekipler ve birimler şeklinde organize edilir (MEYER and ROWAN, 1977:342).

3.5.3. Çıkar Gruplarının Kontrolü

Vekalet yaklaşımı bağlamında bir diğer etkinlik alanı da çıkar gruplarının sözleşmeler yoluyla kontrolüdür. Bilindiği gibi organik organizasyonlarda paylaşılan norm, değer, inanç, tutum ve tavırlar organizasyonunun kültürünü oluşturur (Wen-Lan and Chien Hsu 2000:9-11). Bu kültür işletmeye katılan farklı çıkar gruplarının aynı kültür değerlerine uyumunu sağlayan normlardan birisidir. Çıkar gruplarının kontrolü, hedef organizasyonun müşterek amaçlarına uygun şekilde firmaya taraf olanların, kişisel amaçlarının uyumlaştırılmasını ifade eder. Şirketler çalışanlarını dikkatlice seçer eğitir, izler, geliştirir. Onlarla vizyonu, kimliği, kazancı ve aidiyeti paylaşır ve fırsatçılık sorununu azaltır ise işlem maliyetlerini de azaltır. Bu duruma en güzel örnek orduların yapısıdır.

Sonuç

Uzun süre finansman sektöründe ve bankacılık alanında uygulanan vekalet yaklaşımı, yönetim ve organizasyon alanında büyük ve küçük işletmelerde de çok önemli uygulama alanı bulmakta ve bu durum artan bir hızla devam etmektedir. Günümüzde işletmeler gerek yerel ve gerekse küresel boyutta ve giderek artan oranda ilişki, iletişim, temas, işbirliği, müzakere, ittifak veya bir iş ağını esas alan çalışma şekillerinden bazılarını tercih etmek suretiyle faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. Özellikle değişimin hızlı, ilişkilerin esnek, maliyetlerin yüksek olduğu ve teknik bilginin hem önemli bir girdi hem de yaratıcılık ve yenilikte önemli bir karar faktörü olduğu ortamlarda vekalet yaklaşımı sağlıklı çözümler üretebilmektedir. Günümüzde durumsal yönetim anlayışında da rakipleri de yanına alarak iş yapmak artık zorunlu hale gelmektedir. Bu bağlamda vekalet yaklaşımı hem yönetim alanına hem de ilişkilere çok önemli katkılar sağlamaktadır.

Çıkarların, kimliklerin, değerlerin, bireysel varsayımların ve örgütlerin mevcut kurumsal mantığın (sosyal yapının) içine yerleştirilmesi vekalet yaklaşımını giderek öne çıkarmaktadır. Kararlar ve çıktılar, bireysel vekillik ile kurumsal yapı arasında rol oynayan bir sonuçtur. Bireyler ve örgütsel aktörler, gücün, statünün, ekonomik üstünlüğün ve kendi çıkarlarının peşinde olabilirler ve vekiller mevcut kurumsal mantığın hem nimetlerine ve hem de külfetlerine birlikte izin verirler. Piyasada iş yapan herkes taraf olarak bir nevi temsilci veya acente ilişkisi içinde iş yapmaktadır. Acente ilişkisi veya işlerin koordinasyonu, iletişim doğru yapılmadığı, ilişkiler iyi kurulmadığı, gerekli temaslar sağlıklı yapılmadığı takdirde kendi içinde yüklü bir yönetim maliyetine (ilişki, vekalet) neden olmaktadır.

İşletmeler ve organizasyonlar vekalet yaklaşımındaki iki ana temadan biri olan saklı faaliyetler ve saklı faaliyetlerin yarattığı maliyetler kadar ciddi şekilde saklı ve örtük bilgilerle ve bunların yarattığı maliyetlerle de ilgilenmeye başlamışlardır. Çalışanlara ve vekillere artık hilekar, düzenbaz, çıkarıcı, sadece kendi çıkarını kovalayan kişiler olarak değil de saklı bilgilerin kaynağı, yaratıcılığın ve yeniliğin dinamiği, zenginliği, üreticisi ve geliştiricileri olarak bakılmaktadır. Çalışanlar, yeni firma üstünlüğü biçiminde algılanmakta ve görülmektedir. Bu nedenle vekalet yaklaşımı günümüzde her yönüyle üzerinde yeniden çalışılan bir yönetim alanı olarak yeni açılımlar yaparak yeniden ön plana çıkmaktadır. Özellikle ortaklık kültürünün ve müşterek iş yapma anlayışının zayıf

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış olduğu ülkemiz için vekalet yaklaşımı üzerine yapılacak araştırmalar bu alanda önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynaklar:

Akerlof, George A. (1970). "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and The Market Mechanism" *Quarterly Journal of Economics* " Vol: 84 No: 3.

Amburgery, Terry and Rao, Hayagreeva (1996). "Organizational Ecology: Past, Present and Future Directions" *Academy of Management Journal*, October, Vol:39 No:5.

Atom, David Cayla (2003). "Knowledge Coordination , Organizational Learning and The Role of Planning". http://esnie.u-paris10.fr/pdf/st_2003/05-David_Cayla.pdf/ (24.03.2007).

Bandura, Albert (1999). "Social Cognitive Theory of Personality", L. Pervin and John, O. Edited, *Handbook of Personality* , 2nd edition Guilford Publications, New York.

Barker, Alan (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*, Çev:Ahmet Kardam, MESS Yayınları Yay No: 391, İstanbul.

Bricley, James A., Clifford, W, Smith Jr. and Zimmerman, Jerold L. (2001). *Managerial Economics and Organizational Architecture*, Second Edition Mc Graw Hill /Irvine, New York.

Chaganti, Rajeswararao and Damanpour, Fariborz (1991). "Institutional Ownership Capitalism Structure and Firm Performance", *Strategic Management Journal*, Vol:12.

Coase, Ronald H. (1937). "The Nature of The Firm " *Economica* (NS), Vol: 4 (386-405).

Doh, J.P., Rodriguez, P., Uhlenbrock, K., Colins, J. and Edens, L. (2003). "Coping With Corrupting In Foreign Markets", *The Academy of Management Executives*, Vol:17 No: 3 (114-129)

Eisenhardt, Kathleen (1989). "Agency Theory: An Assessment and Review" *Academy of Management Review*. Vol:14 No:1 (57-74).

Eren, Erol (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, 6'ncı Baskı, Beta Yayın. İstanbul.

Foss, Nicolai and Klein, Peter G. (2005). *The Theory of The Firm and Its Critics : Astoctaking And Assessment*. <http://www.mises.org/journals/scholar/foss-klein2.pdf/> (02.04.2007).

S.TOP, E. ÖGE

Foss, Nicolai (2003). “Cognition and Motivation in The Theory of The Firm: ‘Interaction or Never The Twain Shell Meet’ ? “ *Journal Des Economistes Et Des Etudes Humaines*. <http://www.nicolaifoss.com/text/Cognition%20and%20Motivation.pdf/>. (24.02.2007)

Ghoshal, Sumantra and Moran, Peter (1996). “Bad For Practise:A Critique of The Transaction Cost Theory “ *Academic Management of Review*, Vol 21 (13-47).

Gonzalez, Michael (1995). “Stock Prices Rally to End Mixed After Sell- Off Tied to Mexico Aid” *The Wall Street Journal*.

Gould, J. and Colb, W.L. (1964). *A Dictionary of Social Sciences*, Free Press of Gloncoe, New York. Princeton NJ.

Granovetter, Mark (1985) ”Economic Action and Social Structure:The Problem of Embeddedness”, *American Journal of Sociology*. Vol:91 (481-510).

Gurbaxani, Vijay and Kemerer, Chris F. (1998). “An Agency Theory View of The Management End-User Computing” Working Papers. (279-289) [http://www.pitt.edu/~ckemerer/CK%20research%20papers/AgencyTheoryViewMgtEndUser/\(02.04.2007\)](http://www.pitt.edu/~ckemerer/CK%20research%20papers/AgencyTheoryViewMgtEndUser/(02.04.2007))

Hodge, B. J., Anthony, William P. and Gales, Lawrence M. (1996). *Organization Theory A Stretegic Approach*, Fifth ed. Prentice Hall, Inc, U.S.,

Hodgetts, Richard M.(1999). *Yönetim: Teori Süreç ve Uygulama.*, 2 nci Baskı, Çev: Canan Çetin ve Esin Can Mutlu. Beta Yayınları, Istanbul .

Horn, Laura, (2008), *The Transformation of Corporate Governance Regulation in the European Union – Towards A Marketisation of Corporate Control* Print Partners Ipskamp, Enschede Vrije Unversiteit 2008.

Jensen, M. C. (1998). *Foundations of Organizational Strategy*. Harvard University Press. Cambridge, MA

Jensen, Michael C.(2005). “Agency Costs of Overvalued Equity”, *Financial Manangement*, Spring, (5-19).

Jensen, M.J. (1983). “Organization Theory and Methodology”, *Accounting Review*, Vol :58 (319-339).

Jensen, Michael C. and Meckling William H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, *Journal Financial Economics*, Vol:3 No:4, (305-360).

Jensen, Michael C. and Meckling, William (1992) “Specific and General Knowledge, and Organizational Structure” *Contract Economics*. L. W. a. H. Wijkander. Oxford, Basil Blackwell: (251-274).

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

Jensen, Michael C. and Meckling, William (1994). “The Nature Of Man” **Journal of Applied Corporate Finance**, Vol.7, No. 2. (4 – 19).

Jones, G.R and Hill, C.W.L. (1976). “ Transaction Cost Analysis of Strategy-Structure Choise “**Strategic Management Journal**, Vol. 9, s.159-172.

Key, Susan. (1999), “Toward A New Theory of The Firm: A Critique of Stakeholder “Theory”” **Management Decision**, Vol: 37/4 (317-328).

Kiser, E. (1999). Comparing Varieties Agency Theory in Economics, Political Science and Sociology: An Illustration From State Policy Implementation, *Social. Theory*, Vol: 17, (146-170).

Koçel, Tamer (2005). *İşletme Yöneticiliği*, 10’ncu Baskı. Arıkan Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Kreps, David M. (1996). “Markets and Hierarchies and (Mathematical) Economic Theory “*Industrial Corporation Change*, Vol: 5 (561-595).

Krouh, George Von, Ichijo, Kazio and Nonaka, Ikujiro (2002), *Bilginin Üretimi* (Enabling Knowledge Creation), Çev: Günhan Günay Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic.Ltd Şti., İstanbul.

Lang, Katherine Alice (2006)., “ Cognition, Agency Theory and Organization Failure :A Saskatcehewan Wheat Pool Case Study” *Master Thesis* Saskatcehewan University, December, Canada.

Lindenberg, Sigward (2003). “The Cognitive Side of Governance” , *Research In The Sociology of Organization*, Vol: 20 (47-76).

Langlois, Richard N. (1984). “Internal Organization in a Dynamic Context: Some Theoretical Considerations,” in M. Jussawalla and H. Ebenfield, eds., *Communication and Information Economics: New Perspectives*. Amsterdam: North-Holland, (23-49).

Lskavyan, Vahe and Mariana Spatereanu, (2006), “Ownership Consantration Market Monitoring and Performance: Evidence From The New Economi 98 UK, The Czech Republic and Poland” *Journal of Applied Economics*, May 2006, Vol:1x No:1 (91-104).

Macintosh, Norman, B. (1985). *Management Accounting and Control Systems*, John Willey and Sons Ltd, Second Edition, England.

March, James G and Simon, Herbert A. (1958), *Organisations*, Wiley, New York.

Mezias, Stephen J. (2006). “Agency In A Global Firm. Hierarchical Control, Incentives and Corruption” <https://www.carlsonschool.umn.edu/assets/85439.pdf//> (24.03.2007)

S.TOP, E. ÖGE

Milgrom, Paul and Roberts, John (1992). *Economics, Organization Management* Prentice Hall, Upper Saddle River .US.

Mirrles, James A. (1997). “Information and Incentives: The Economics of Carrots and Sticks”, *The Economic Journal*, (1311-1329).

Moe, T.M. (1984). “The New Economics of Organization”, *American Journal of Political Science*. Vol:28 (739-777).

Moldoveanu, Mihnae and Martin, Roger (2001). “ Agency Theory and The Design of Efficient Governance Mechanism”, *Rotman School of Management*, Toronto.

Mustakallio, Mikko A. (2002). Contractual and Relational Governance In Family Firms: Effects On Strategic Decision Making Quality and Firm Performance, Doctoral, Dissertations 2000/2. *Helsinki University of Technology Institute of Strategy and Institutional Business*, Helsinki.

Ross, Stephen A. (1973). “The Economic Theory of Agency:The Principal's Problem:Decision Making Under Uncertainty” *American Economic Association*, Vol. 63 No. 2 (134-139).

Schwartz, Alan (1992), “Legal Contract Theories and Incomplete Contracts” **Contract Economics** Lars WERIN and Hans WIJKANDER Edited, Blackwell, Oxford.

Scott, Richard (1992). *Organizations:Rational, Natural and Open Systems*, 3rd Edition Prentice-Hall.

Shapiro, P Suzan (2005). “Agency Theory”, *Annual Reviews Sociology* “Vol: 31 (263–284). http://www.abf-sociolegal.org/Research_Fellows/Shapiro/S_Shapiro.pdf// (02.02.2007)

Sing, Jagdip and Sirdeshmukh, Deepok (2000). “Agency and Trust Mechanismin Consumer Satisfaction and Loyalty Judgetments”, *Strategic Management Journal*, Winter Vol:28 No:1.(150-167).

Stoner, James A.F. and Freeman, R. Edward (1989). *Management*, 4th Edition, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.

Sykuta, Michael and Cook, Michael L. (2001). A New Institutional Economics Approach To Contract and Cooperatives. *American Journal of Agricultural Economics*, Vol:83 No:5.

Top Seyfi (2006) *Girişimcilik:Keşif Süreci* Beta Yayınları İstanbul.

İşletmelerde vekalet teorisinin öngörü ve varsayımları bağlamında yönetim olgusuna genel bir bakış

Top Seyfi ve Serkan Dilek (2012).”Yeni Ekonomide Firma Tanımından Yola Çıkılarak Firma Teorisinde Ortaya Çıkan Yeni Yaklaşımların Firma Teorisine Yaptıkları Katkıların İrdelenmesi” *Yeni Ekonomi* Editör Nuray Terzi, Beta Yayınları, İstanbul.

Tosi, Katz and Gomez-Mejia (1997). “Disaggregating The Agency Contract: The Effects Of Monitoring, Incentive Alignment, and Term in Office on Agent Decision Making”. *Academy of Management Journal*, Vol:40 (584-602).

Tosun, Kemal (1978), *İşletme Yönetimi: Genel Esaslar*, 4.Baskı. Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul.

Tosun, Kemal (1987), *İşletme Yönetimi*, İstanbul.

Wen-Lan, Jin and Chien Hsu, Szu (2000). “An Agency Theory of State Society Relationship in Main Land China and Taiwan,” Annual Meeting of The, American Political Science Association.

Williamson, Oliver E. (1973). Organizational forms and internal efficiency. *Market and hierarchies: some elementary considerations*, in: *American Economic Review*, Vol: 63, (316-325).

Williamson, Oliver E. (1999), “ Human Actors and Economic Organization” *Business and Public Policy Working Paper BPP-72*, Institute of Management, Innovation and Organisation. University of California, Berkeley.

Williamson, Oliver E. (1985). *The Economic Institution of Capitalism*, Free Press, New York.

Williamson, Oliver E. (1996). *The Mechanisims of Govarnance*, Oxford University Press, Oxford.

ABMYO Dergisi'nde Yayınlanacak Makaleler İçin Yazım Kuralları

Dergide yayımlanan makaleler yazı işlerinin izni olmaksızın başka hiç bir yerde yayımlanamaz veya bildiri olarak sunulamaz. Kısmen veya tamamen yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden hiçbir yerde kullanılamaz. Dergiye gönderilen makalelerin içerikleri özgün, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaledeki yazarlar isim sırası konusunda fikir birliğine sahip olmalıdır.

1. Makale Türleri

Makaleler İki grupta değerlendirilecektir:

Dergiye gönderilen makaleler aşağıdaki özellikleri taşıyan çalışmalar olmalıdır:

- Özgün araştırmalarla ilgili çalışmalar,
- Uygulama örneklerini bilimsel bir yaklaşımla anlatan çalışmalar,
- Belirli bir konuda, önemli gelişmeleri değerlendirip eksiklikleri ortaya koyan derleme çalışmaları,
- Tez çalışmasından elde edilen sonuçların bilimsel tutarlılığı olan bir bölümünden ya da tümünden yararlanılarak hazırlanmış, doktora öğrencisinin ve tez danışmanının ortak yazar olarak yer aldığı bilimsel makaleler.

ABMYO Dergisi'nde yayımlanan makaleler yayın tarihinden itibaren derginin bir sonraki sayısına kadar tartışmaya açık olacaktır. Makaleler için yapılan eleştiriler dergide yayınlanacaktır.

Makaleler en fazla 12 sayfa olmalıdır. Makaleler en az Word 6.0/95 formatında diskette veya CD'de teslim edilmeli ya da ABMYO Dergisi elektronik posta adresine gönderilmelidir. Orijinal olarak hazırlanmış makaleler % 20 oranında küçültülerek basılacaktır, bu nedenle şekil ve tablolar bu durum göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. **ABMYO** Dergisi siyah beyaz basıldığından gönderilen makaledeki resim, fotoğraf, şekil ya da grafikler renkli olmamalıdır.

2. Sayfa Düzeni

Sayfa boyutu A4 kağıt boyutunda olmalı, sayfa yapısında sağdan ve soldan 2 cm; üstten 2.5 cm; alttan da 3 cm boşluk bırakılmış olmalıdır. Metin, sağ ve sola dayalı (justify), tek aralık olarak yazılmalı, paragraflar arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Başlık, şekil adı, tablo adı gibi formatı belirtilmiş yazılar dışında kalan metin Times New Roman yazı karakterinde 12 punto ile yazılmalıdır.