

STRATEJİK BAŞARI GÖSTERGESİ OLARAK ÖRGÜTSEL UZUN ÖMÜRLÜLÜK: KAVRAMSAL VE KURAMSAL BİR TARTIŞMA

Esra DİL*

Özet

İşletme disiplini literatüründe hakim olan görüş, işletmelerin ortalamanın üzerinde performans sergilediklerinde hayatta kalacağı yönünde olsa da, gerçeklikte/piyasada uzun ömürlü işletmelerin sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işletmelerin/örgütlerin yaşam sürelerinin giderek kısalmakta olduğunu bulgulayan çalışmalar da mevcuttur (De Geus, 1999; Capital Online, 2010; ATO, 2005). Bu nedenle ortalamanın üzerinde performansın işletmenin uzun ömürlülüğünün teminatı -bir başka ifade ile performansın uzun ömürlülük için gerekli şart olduğu, ancak yeterli şart- olmadığı düşünülmektedir. Bu temel varsayımdan hareketle bu çalışma ‘örgütsel uzun ömürlülüğü’ bir başarı göstergesi olarak kabul edip, kavramı stratejik yönetim disiplini çerçevesinde tartışmayı amaçlamaktadır. Bu kabul ile çalışma, başarı göstergesi olarak çoğunlukla ‘performans’ kavramının araştırıldığı literatürden farklılaşmaktadır. Rekabet avantajının nasıl oluşturulup, sürdürüleceği problematiği kapsamında, işletmelerin dünü, bugünü ve yarınını araştırmaya konu edildiğinden stratejik yönetim alanı bu çalışmanın kuramsal sınırlarını çizen çerçeve olarak seçilmiştir. Çalışmanın tasarımı iki seviyeden oluşmaktadır. Bunlardan ilki, örgütsel uzun ömürlülük kavramının tanımlanıp, literatürdeki araştırmalar yardımıyla stratejik yönetim disiplini ile ilişkisinin kurulduğu kavramsal kısımdır. İkincisi ise stratejik yönetim disiplini içinde var olan temel sınıflandırmalar üzerinden örgütsel uzun ömürlülüğün tartışıldığı kuramsal kısımdır. Çalışmanın sonucunda, ‘performans’ kavramını önceleyerek ana akım strateji yazınına yön veren kaynağın, klasik stratejik yönetim perspektifi ve bu perspektifin üzerinde yükseldiği paradigmanın anlaşılmasıdır. Çeşitli stratejik yönetim perspektiflerinden beslenerek örgütsel uzun ömürlülük konusuna odaklanmanın, farklı bağlamlardaki farklı işletme tiplerinin strateji araştırmalarına imkan sağlayacağı ve böylece disiplinin tartışma alanlarını genişleteceği de çalışmanın sonuç niteliğindeki iddiasıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Uzun Ömürlülük, Stratejik Yönetim Perspektifleri

ORGANIZATIONAL LONGEVITY AS THE INDICATOR OF STRATEGIC SUCCESS: A CONCEPTUAL AND THEORETICAL DISCUSSION

Abstract

Even the dominant view in mainstream business literature is ‘firms/companies will survive if they perform above the average’, in the reality of the business world/ in the market long-lived organizations are very few in number. Besides there are studies (De Geus, 1999; Capital Online, 2010; ATO, 2005) which found that life time of the organizations/firms are decreasing. Therefore it is thought that performing above the average does not guarantee the organizational longevity. In other words, achieving on average is necessary condition but not sufficient condition for living-company. Based on this basic assumption this study aims to discuss ‘organizational longevity’ in strategic management discipline framework - as a strategic success indicator instead of ‘performance’ that popular concept of the literature-. Since the study looks to the firms’ long time performance in the context of sustainable competition advantage issue, strategic management field is chosen as theoretical frame of the study. The design of the study consists of two parts: i- conceptual part which focuses on the definition of organizational longevity and the linkage between the concept and strategic management, ii- theoretical part which is concerning to discuss organizational longevity through the basic discussions and classifications of strategic management field. In consequence of the study put forward that, classical strategic management perspective and the basis paradigm of this thought dominate the mainstream literature by prioritizing the concept of ‘performance’. But it is possible to enlarge discussion areas of strategic management discipline by focusing organizational longevity which enable to research different contexts and different firm types.

Key Words: Organizational Longevity, Perspectives on Strategic Management

Giriş

İşletmenin amaçlarına ilişkin yazın, en genel düzeyde bu amaçlar setini işletmenin yaşaması, büyümesi ve sürdürülebilirliği üzerinden tanımlamaktadır.¹ Ortalamanın üzerinde performans

* Araştırma Görevlisi Dr., Sakarya Üniversitesi, esradil@sakarya.edu.tr

¹ İşletme disiplininin temel düzeyde tanımlandığı “İşletmeye/ İşletme Bilimine Giriş” temalı ders kitaplarında dahi bunun örneklerini görmek mümkündür. Amaç ifadeleri değişmekle birlikte karlılık, varlığını sürdürme ve fayda

sergilendiğinde bu durumun örgütsel uzun ömürlülüğü de beraberinde getireceğine dair örtük imalar literatüre içkindir (Barnard, 1938; Rice, 1963; Katz ve Kahn, 1966; De Geus, 1999). Diğer bir ifade ile ortalamanın üzerinde performans sergilendiğinde örgütsel uzun ömürlülüğün garanti altına alınacağı varsayımı literatürde genel kabul görmüştür. Bu nedenle işletmeler ile ilgili araştırmaların merkezinde ‘performans’ kavramı yer alırken, örgütsel uzun ömürlülük aynı ilgiyle araştırmalara konu edilmemiştir.

Bununla birlikte yapılan araştırmalar bu örtük kabulün geçerliliğini sorgulamayı gerekli kılan sonuçlara ulaşmıştır. Zira, hem dünya genelinde hem de Türkiye özelinde yayınlanan çalışmalar işletmelerin ömrünün giderek kısalan bir trend içinde olduğunu göstermektedir (De Geus, 1999; Gökçe,2010; ATO,2005). İşletmelerin, ‘en iyilerin/başarılıların’ yer aldığı listelere girecek kadar yüksek performans gösterebilirler bile bu performansı sürdürmek bir yana varlıklarını dahi devam ettiremedikleri görülmektedir (De Geus, 1999). Meyer ve Zucker’ın (1989) yüksek performansın örgütsel uzun ömürlülük için bir ön şart olmadığını öne süren çalışması da bu tespiti destekler niteliktedir.

O halde işletme başarısı ile özdeşleştirilen yüksek performans kavramının ötesine geçerek, bir başarı göstergesi olarak örgütsel uzun ömürlülük kavramının tartışmaya açılması gerekmektedir. Yazın, uzun ömürlü işletmeler hakkında yapılan araştırmaların sınırlı olması nedeniyle henüz olgunlaşmadığından, yapılacak her tür kavramsal ve kuramsal tartışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bu gerekçe ile bu çalışmanın odağında örgütsel uzun ömürlülük kavramı yer alacak ve stratejik yönetim disiplini ile örgütsel uzun ömürlülüğün kuramsal düzeyde ilişkisi kurulmaya çalışılacaktır. Bir başka ifade ile çalışmanın amacı; i- örgütsel uzun ömürlülük kavramını stratejik bir olgu olarak tanımlamak ve ii- stratejik yönetim disiplini içindeki yaklaşımlar ile ilişkisini kurmaya çalışmaktır.

Bu amaç aynı zamanda çalışmanın tasarımını “kavramsal” ve “kuramsal” olmak üzere iki düzeyde ele almayı mümkün kılmıştır. İlk kısımda örgütsel uzun ömürlülük kavramının tanımlaması yapılacak, daha sonra bu kavramla ilgili çalışmalara değinilerek stratejik yönetim disiplini ile kavram arasında bir ilişki kurulmaya çalışılacaktır. İkinci kısımda ise, çalışmada tercih edilen kuramsal çerçeve olan, stratejik yönetim alanındaki temel sınıflandırmalara değinilerek uzun ömürlülüğün ele alınmasında bu yaklaşımların nasıl araçsallaştırılabileceği ele alınacaktır. Böylece strateji tartışmalarına örgütsel yaşam konusunu dahil ederek alandaki tartışma zeminin zenginleşmesine katkı sunulması umulmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

‘Sürdürülebilir performans’ sorunsalının örtülü olarak işletmenin sürdürülebilirliği ile ilişkilendirildiğine yukarıda değinilmiştir. Bu bağlamda işletmenin amaçlar setinde yer alan yaşamak, büyümek ve sürdürülebilirlik nosyonları, bu amaçlara ulaşma derecesini ifade eden performans kavramı etrafında şekillenmiştir². Oysa örgütsel uzun ömürlülük ne tek başına sürdürülebilirlik ne de performans kavramı ile tanımlanabilir. Ancak işletme yazını dikkatle incelendiğinde örgütün uzun süre yaşamış/yaşıyor olmasını ifade eden bu kavramın yerine pek çok başka kavramın kullanıldığı görülmektedir. Örneğin; uzun yaşamış/ömürlü işletme, örgütsel uzun ömürlülük, kıdemli işletme, yaşayan işletme, işletmenin devamlılığı, işletmenin sürdürülebilirliği, işletmenin ayakta/hayatta kalması, örgütsel süreklilik, varlığını koruma (De

yaratma ilkeleri sürekli tekrar eden kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; Karalar, 2005, Öz-Alp, 1996; Ertürk,2011.

² İşletme performansı, daha çok işletmenin temel amaçlarından biri olan karlılık ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Ancak burada çalışmanın kuramsal zeminini oluşturan stratejik yönetim disiplini içerisinde örnekler vermekle yetinilecektir. Performans kavramının farklı içerikteki sunumları için bkz.; Snow ve Hrebiniak, 1980; Porter, 1979; Wernerfelt ve Montgomery, 1988; Harris ve Ruefli,2000; Beard ve Dess, 1981; Markides ve Williamson,1994

Geus, 1999; Collins ve Porras; 1999; Kwee, 2009; AİK Kitabı, 2012; Krell, 2000; Baum ve Oliver, 1991, Montuari,2000; Mayfield vd., 2007; Ciavarella vd., 2004; Cefis ve Marsili, 2006, Lyles vd., 2004) gibi kavramlar literatürde bu bağlamda kullanılmaktadır³. Bahsi geçen kavramlar çoğunlukla aynı anlamda kullanıldığından öncelikli olarak kavramsal bir netleştirmeye ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Krell (2000:8) örgütsel uzun ömürlülük kavramının içinde iki imayı barındırdığına dikkat çekerek, bu imaları şöyle sıralamıştır: i- varlık kavramı genişletilmiş olur, ii- neyin uzun yaşamı sağladığı konusuyla ilgileniriz. O'na göre işletmeleri yaşayan varlıklar olarak tanımlayıp buna ilişkin metaforlar kullandığımızda, varlık kavramını bir kategoriye daha kapsayacak şekilde genişletmiş oluruz. Öte yandan uzun ömürlülükle ilgilenmek aslında bunu sağlayanın ne olduğu ile ilgilenmek olacağından ilgisimizi başka konulara da yönlendiririz.

Kwee (2009:5) ise, örgütsel uzun ömürlülüğü sürdürülebilir stratejik yenilenme olarak tanımlamaktadır. O'na göre işletmelerin nevi şahsına münhasır olan şaşırtıcı bir yenilenme becerisi vardır. Bunu zaman içinde sürdürebilirler. Bu nedenle örgütsel uzun ömürlülük yenilenme dolayımında tanımlanabilir.

Akin (2000) ise tanımlamasını daha çok felsefi bir düzleme oturtur ve uzun ömürlülük veya devamlılık konusunun batı bilim geleneği ile ilişkisine değinir. Zira süren şey ne olursa olsun önemli görülmekte ve kendisine bir saygıdeğerlik atfedilmektedir. O'na göre sürüp giden bir şey derken kastedilen, gerçekte o şeyin ne olduğu değil, hikayesinin nasıl aktarıldığıdır. Çünkü şeyler/nesnelere zaman içinde kendini oluşturan parçalar değişse de bir hikaye barındırır ve sürüp giden de nesnenin kendisi değil bu hikayedir. Bu durum örgüt için de geçerlidir.

Literatürde uzun yaşam için kullanılan tüm ifadeler dikkate alındığında, işletmelerin yaşayan canlılara/sistemlere benzetildiği, çevresiyle etkileşip zamanla başkalaştığının kabul edildiği, tam da bu nedenle karmaşık bir şeye dönüştüğü ancak kendine has bir söylem/hikaye meydana getirerek özgünlüğünü koruduğu anlaşılmaktadır. Uzun ömür dendiğinde akla gelen 'yaş', diğer bir ifade ile 'faaliyet süresi' konusunun sınırlarının çizilmemiş olması dikkat çekicidir. Ancak bu çalışmada örgütsel uzun ömürlülük, kurulduğu günden itibaren faaliyetlerine aralıksız şekilde aynı isim/marka altında devam eden işletme/örgüt olarak tanımlanmaktadır.⁴ AT0 (2005) verilerine göre kendisine bağlı üyelerin yalnızca %1,8'i faaliyet süresi olarak 40 yılın üzerine çıkabilmiştir. Türkiye'de faaliyet gösteren işletmeler için belirtilen ortalama rakam ise 34 yıldır (Capital Online, 2010). Bu nedenle uzun ömürlü işletmenin bu ortalamanın üzerine çıkmayı başarmış olması, –Türkiye bağlamında- bu tanımlama içinde yer alabilmesi için beklenen bir durumdur.

Kavramın tanımı hakkında bir fikir birliği olmadığı gibi, uzun ömürlü işletmeler hakkında yapılan araştırmalar da oldukça sınırlı sayıdadır (Meyer ve Zucker, 1989; Pascale, 1990; Hall, 1997; De Geus, 1999; Collins ve Porras, 1999; Konz ve Katz, 2000; Stadler, 2007, Kwee, 2004, 2009). Uzun ömürlü işletmeleri araştırma nesnesi haline getirmeleri bakımından bahsi geçen araştırmaların daha çok saha araştırması olarak tasarlandığı görülmektedir. Nitel araştırma desenlerinin tercih edildiği bu çalışmalarda, işletmelerin uzun ömürlülüğünü

³ Uluslararası literatürde de benzer kavram kargaşası mevcuttur. Hyperlongevity, immortality , built-to-last, survival of firms, organizational longevity, venture survival, firms' survival, survival of... 'firm survival, survivability, sustainability,organizational longevity,long-term viability,durability, long lasting company gibi kavramların uzun ömürlülüğü ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir.

⁴ Ülkemizde Cumhuriyet'in ilanından önce kurulmuş ve halen faaliyet gösteren işletmelerin de var olduğu dikkate alındığında, Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen düzenlemelerden hareketle kimlik kazanan işletmelerin kuruluş tarihlerinin gerçek kuruluşlardan çok sonraki zaman dilimlerine denk geldiği görülecektir. Bu bakımdan tanımlama hukuki zemin esas alınarak yapılabileceği gibi, faaliyetin başladığı yıl esas alınarak da yapılabilir. Bu çalışmada ikinci durum esas alınmıştır.

sağlayan içsel dayanakların diğer bir ifade ile işletme karakteristiklerinin neler olduğuna odaklanılmıştır (örn: Hall, 1997; De Geus, 1998; Volberda, 1998; Collins ve Porras, 1999; Kwee, 2004; Stadler, 2007).

Örgütsel uzun ömürlülüğe ilişkin bu sınırlı literatürde tek bir kurama dayalı olarak araştırma yapılmadığı görülse de örgüt kuramları ve stratejik yönetim disiplininin kavramlarının bu çalışmalara yön verdiği de tespit edilmiştir (örn: Meyer ve Zucker, 1989; Volberda, 1998; Collins ve Porras, 1999; Kwee, 2004; 2009; Stadler,2007). Örgüt kuramlarından Kurumsal Kuram ve Popülasyon Ekolojisi kuramının işletmelerin yaşları (Carroll ve Delacroix, 1982; Carroll, 1983; Freeman vd., 1983) ve örgütsel ölüm (örn: Hannan ve Freeman, 1988) ile ilgili varsayımları bulunduğundan, uzun ömürlülüğün tartışılabileceği kavramsal bir zemin oluşturabilmektedir. Ancak örgüt toplulukları, dış çevrenin değişimi, meşruiyet, uyum, ayıklanma gibi kavramlar işletmelerin dış çevresi ve örgütler arası etkileşim ile ilişkili olduğundan, uzun yaşamı sağlayan dayanakların neler olabileceği konusunda ‘tekil’ olarak işletmelerin içsel donanımları hakkında bilgi sunmakta yetersiz kalmaktadır.

Öte yandan, işletme davranışlarını süreç, içerik ve bağlamları bakımından inceleyerek örgüt ve çevre etkileşimini konu edinen stratejik yönetim literatürü araştırmacılara hem örgüt içi hem de örgüt dışı karakteristiklere odaklanabilme fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle bu çalışma kapsamında örgütsel uzun ömürlülük konusu ele alınırken, sürdürülebilir rekabet avantajı, kaynak ve kabiliyetler, endüstri yapısı gibi hem iç hem dış çevreye işaret eden kavramları esas alan stratejik yönetim disiplini kuramsal çerçeve olarak ele alınacaktır.

2. Kuramsal Çerçeve

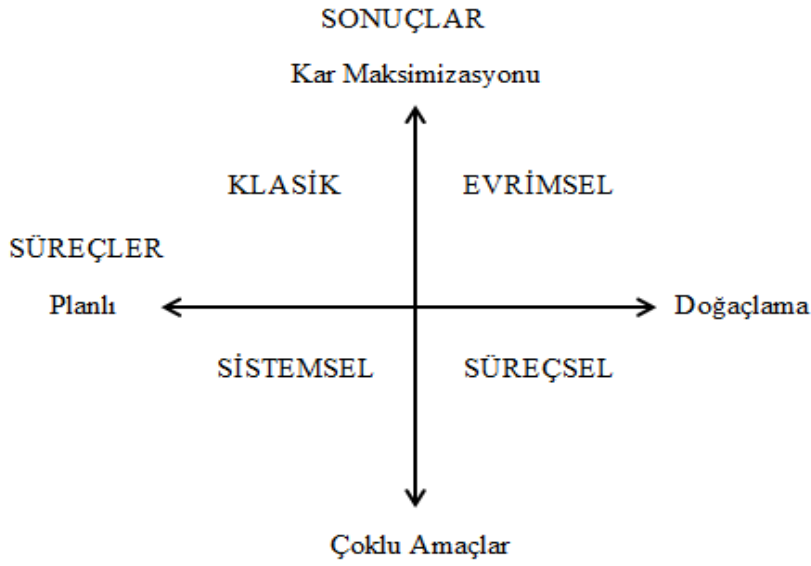
Stratejik yönetim disiplini, içinde farklı tartışmaları ve sınıflandırmaları barındıran kapsamlı bir literatüre sahiptir. Bir bildirinin sınırları içinde tüm tartışma alanlarına yer vermek mümkün olamayacağından araştırmacı örgütsel uzun ömürlülükle ilgisini kurmak üzere alan yazını sınıflandırmalar üzerinden ele almayı uygun görmüştür. Diğer bir ifade ile, örgütsel uzun ömürlülük kavramının kuramsal çerçevesini oluşturacak stratejik yönetim disiplini birikiminden yararlanan bu bölümde literatür sınıflandırmalarından bir örnek seçilerek detaylı olarak incelenecektir.

2.1. Bir Sınıflandırma Örneği Üzerinden Örgütsel Uzun Ömürlülük

Stratejik yönetim yaklaşımlarını sınıflandıran (örn: De Wit ve Meyer, 2004; Calori, 1998; Mintzberg vd., 1998; Mintzberg, 1990; Chaffee, 1985; Hafsi ve Thomas, 2005) çalışmalar mevcuttur. Johnson ve Duberley’in (2000) ‘Understanding Management Research’ (Yönetim Araştırmalarını Anlamak) adlı eserinde belirttiği gibi yönetim araştırmalarına yön veren farklı epistemik duruşlar mevcut olduğundan, bir disiplin içerisinde bu duruşları yansıtan farklı ekollerin olması kaçınılmazdır. Bu çalışma çerçevesinde alanda var olan sınıflandırma örneklerinden Whittington’ın (1993) dördü strateji perspektifleri ayrımı esas alınacaktır. Whittington (1993) işletmelerin strateji perspektiflerini elde ettiği sonuçları ve sahip olduğu süreçleri iki zıt kutbu temsil eden kavramlar arasında konumlandırması nedeniyle farklı epistemik duruşları bir arada değerlendirecek kapsamlı bir bakış açısı sunduğundan, bu sınıflandırma örneğinin zengin bir tartışma imkanı sunacağı düşünülmektedir.

Whittington (1993) bu eserinde strateji perspektiflerine dair 4 temel teorik yaklaşım önermektedir. Bu yaklaşımlar sırasıyla ve öncelikle kavramlarla şunlardır: *klasik* planlama yaklaşımı, etkililik ile yürüyen *evrimsel* yaklaşım, sanat benzeri *süreçsel* yaklaşım ve uluslararasılığa duyarlı *sistemsal* yaklaşım. Strateji perspektiflerini ayırmaya yarayan eksenler; i- işletmenin faaliyetleri sonucunda elde ettikleri, diğer bir ifade ile *sonuçlar* ii- işletmenin strateji geliştirme süreci, diğer bir ifade ile *süreçlerden* oluşmaktadır. Aşağıda perspektiflerin dağılımını gösteren şekil yer almaktadır.

Şekil 1: Whittington'ın (1993) Strateji Perspektifi Ayrımı



Kaynak: Whittington, 1993.

Böylesi bir sınıflandırma örneği ders kitaplarında ağırlıklı olarak yer alan geleneksel strateji anlayışını yansıtan klasik perspektif dışındaki strateji yaklaşımlarının da ele alınmasını ve uzun ömürlülüğe dair imalarının ortaya konmasını sağlamaktadır. Bir başka deyişle, kaynağını ekonomi temelli yaklaşımlardan alan (Barca, 2003) stratejik perspektifler dışında sosyoloji temelli yaklaşımlardan beslenen görüşlere de bu dörtlü ayrım içinde yer verildiğinden eleştirel bir tartışmanın önü açılmaktadır.

2.1.1. Klasik Strateji Perspektifi ve Örgütsel Uzun Ömürlülük

Alfred Chandler (1962), Alfred Sloan (1963), Igor Ansoff (1965,1991) ve Michael Porter (1980, 1985) gibi isimlerin başını çektiği bu yaklaşım stratejinin planlanabilir ve rasyonel doğasına vurgu yapmaktadır. Whittington'a (1993) göre ana akım strateji çalışmalarının oluşmasına katkı sunan ve ders kitaplarında ağırlıklı olarak yer alan görüş bu perspektiften kaynağını almaktadır. Bu yaklaşımın anahtar kavramları rasyonel analize bağlılık, kavram ve uygulamayı birbirinden ayırmak ve kar maksimizasyonudur. Örgütün en tepesinden/yukarıdan aşağıya inen, her detayı planlanan bir strateji algısı mevcuttur. Strateji tanımı girişimin/işletmenin temel, uzun dönemli amaçlarının ve hedeflerinin belirlenmesi, eylem setinin benimsenmesi ve bu amaçlar için ihtiyaç duyulan kaynakların tahsisidir (Chandler,1962:13). Tepe yönetimi stratejiyi formüle eder ve kontrol eder. Buna karşın stratejiyi uygulayanlar örgütün alt kademesinde yer alanlardır. Strateji nosyonu askeri terimlerle örtüşme gösterir. Ekonominin rasyonel optimizasyon fikri ile hiyerarşik komuta esastır.

Bu perspektife göre stratejist örgütün tepesindeki liderdir. Liderin net bir yönetime sahip olması beklenir. Aynı zamanda kahramanvari bir kişilik olarak tasvir edilmektedir. Çünkü işletme için imkansız zannedilen hedefleri dahi gerçekliğe dönüştürme kapasitesine sahip olduğu düşünülür. Stratejik tercihler, detayla yapılmış planlar ve rasyonel ölçütlere göre alınmış kararlar doğrultusunda şekillenmektedir. Finansal teknikler burada önem kazanan

araçlardır. Kar maksimizasyonu öncelik olduğundan kararların temelinde bu tekniklerden sağlanan sonuçlar yer almaktadır. Zira bu tekniklerin hem nesnel, hem de uzun dönemli stratejik tutarlılık için elzem olduğu varsayımı hakimdir. Normatif bir mantık çerçevesinde strateji formüle edilmektedir. Nicel hesaplama teknikleri bu nedenle vazgeçilmezdir (Whittington,1993).

İşletmenin büyüebilmesi için pazar yönelimli olması gereklidir. Diğer bir ifade ile inovasyon için gerekli olan pazarın yakından takip edilmesidir. Rasyonel ve etkili kaynak kullanımını mümkün kıldığı sürece işletmenin büyümek için çeşitlenmesinde sorun olmadığı görüşü hakimdir. Benzer şekilde uluslararasılaşarak büyümek isteyen işletmeler için oyun teorisinin oligopolistik ayrıcalığı geçerli olacaktır (Whittington,1993). Bu yaklaşım yapının stratejiyi takip ettiği (Chandler, 1962) bir anlayışı kabul etmektedir.

Whittington'ın (1993) alanın önde gelen isimlerinin görüşlerini bir araya getirerek sunduğu klasik strateji perspektifinin örgütsel uzun ömürlülüğe dair imalarını çıkarsamak mümkündür. İşletmelerin ancak kar maksimizasyonu amacına tutunarak varlıklarını sürdüreceği görüşü bu perspektifin temelinde yer almaktadır. Dolayısıyla çalışmanın giriş kısmında bahsi geçen yüksek performansın uzun ömürlülüğü de beraberinde getireceğine dair varsayım bu görüşten temellenmektedir. İşletme kaynaklarını etkin biçimde ve nicel teknikler yardımı ile planladığında, pazar yönelimli olduğunda, rasyonel tepe yöneticilerin kararları doğrultusunda yönetildiğinde uzun ömürlülük sağlanacaktır. Zira kar maksimizasyonu yönelimi işletmenin amaçlar setinde sadece varlığını sürdürmeyi garanti altına almamakta, diğer yandan büyüme ve gelişmeyi de sağlamaktadır. Rasyonel yönetim mantığı var olduğu ve işlediği sürece örgütün ölmesi söz konusu değildir. Ancak istenen kar oranlarının altında kalan işletmeler yine rasyonel yöneticilerin kararları doğrultusunda kapatılır ve yeni faaliyet alanlarına giriş yapılabilir.

2.1.2. Evrimsel Strateji Perspektifi ve Örgütsel Uzun Ömürlülük

Whittington (1993), Henderson (1989), Alchian (1950) ve Hannan ve Freeman (1988) gibi yazarların çalışmalarını bu perspektif içinde değerlendirmiştir. Bu yaklaşım bir önceki yaklaşımdan farklı olarak planlama konusunda yöneticileri esas almamakta ve piyasanın kendi işleyişi içinde doğal ayıklanmanın olacağını ileri sürmektedir. Bu nedenle stratejist kimdir sorusuna verilen cevap bir lideri ya da yöneticiyi değil, doğrudan seçim mekanizmasını çalıştıran dış dünyayı/piyasayı işaret etmektedir. Rekabetçi süreçlerin en iyi performans gösteren işletmeleri ayakta tutacağını varsayan bu perspektife göre, planlanabilen ve rasyonel olan bir süreçten ve metotlardan bahsetmek mümkün değildir. “Evrimsel doğanın fayda-maliyet analizidir” (Einhorn ve Hogarth, 1988:114) sözü bu yaklaşımında yardımcı olacaktır. Benzer şekilde piyasaların doğal ayıklanma mekanizması içinde etkin şekilde hayatta kalanlar arasında, çeşitlenmiş işletmeler yer almaktadır. Bu bakımdan büyümek hayatta kalma olasılığını arttıran bir unsurdur. Ancak burada etkili bir büyüme trendi esastır. Aksi takdirde büyük şirketler de piyasadan silinebilirler. Uluslararasılaşma için de aynı mantık geçerliliğini korumaktadır. Bu doğrultuda rekabetçi piyasanın seçtiği yapı olabilmek için, etkinlik temelinde, uluslararası aktör olmak yolunda adımlar atılmalıdır (Whittington,1993).

Bu yaklaşım içinde yapı stratejiyi takip etmektedir. Evrimsel olarak çok bölümlü yapının en büyük avantajı, satın alınmasının ve rakiplerce iyi taklit edilmesinin zor oluşudur (Williamson,1988). Değişim ile karşılaşıldığında önerilen, örgütsel yapıyı değiştirerek strateji değişimini karşılayabilmektir.

Whittington'ın (1993) yine alanın önde gelen isimlerinin görüşlerini bir araya getirerek sunduğu evrimsel strateji perspektifinin örgütsel uzun ömürlülüğe dair imaları seçim kavramı etrafında şekillenmektedir. Yöneticiler rasyonel planlayıcılar olarak burada söz

sahibi olamayacağından rekabetçi piyasa koşulları tarafından seçilecek yapıda olmak önem kazanmaktadır. İşletmenin ömrünün uzunluğu ancak rekabetçi şartlara uygun olmasından geçer. Ancak bunun için yapabileceği tek hamle çeşitlenme ya da uluslararasılaşmayı etkin şekilde sağlayacak uygun örgüt yapısını kurgulamaktır. Yapı stratejiyi takip ettiğinden, olası değişimlerde seçilimi sağlamak için önlem olarak yapının değiştirilmesi uygun görülmektedir. İşletmelerin ayakta kalmak için tutunması gereken yine kar maksimizasyonu ilkesidir. Ancak bir önceki yaklaşımdan farklı olarak burada planlama yapmak, ileriye öngörece tahminlerde bulunmak mümkün olmayacağından uzun ömürlülük için çevre tarafından seçilmek bir şansa dönüşmektedir.

2.1.3. Süreçsel Strateji Perspektifi ve Örgütsel Uzun Ömürlülük

Whittington (1993) süreçsel yaklaşımın temelini Amerikan Carnegie Okulu'nun çalışmalarına dayandırır ve öne çıkan isimler olarak Richard Cyert, James March ve Nobel ödüllü Herbert Simon'ı gösterir. Süreçsel yaklaşım hem örgütlerin hem de piyasaların karmaşık fenomenler olduğu görüşünden hareketle, stratejinin planlanamayan doğasına dikkat çekmektedir. Önemli olan dünyayı/piyasaları olduğu haliyle kabul etmek ve rasyonellik idealinin peşini bırakmaktır. Zira işletmeler ve piyasalar kusurlar ve noksanlıklarla işler. Mintzberg (1978, 1987) ve Pettigrew (1973,1985) bu yaklaşımın diğer önemli isimleridir. Bu yaklaşımda rasyonel eylemin doğal bir bilişsel sınırının olduğuna dikkat çekilmektedir. Bireylerin sınırlı rasyonelitesi olduğundan kusursuz planlama ve karar verme mümkün olmayacaktır. Ayrıca işletmeler sadece kar maksimizasyonu amacı etrafında şekillenmez, aynı zamanda politik uzlaşma/taviz de stratejinin oluşmasında etkilidir. Örgütler, içlerinde koalisyonlar barındırdığından değişime dirençli bir stratejik tutuculuktan bahsetmek mümkündür. Stratejiler klasik okulun öne sürdüğü gibi formüle edilmez ancak şekillendirilirler (strategy formation). Diğer bir ifade ile, stratejiler analizin ve içgüdünün, rutinin ve spontanenin, en üstün ve en altın, talihin ve hatanın bir karışımı olarak şekil alır (Whittington,1993). Dolayısı ile strateji, sanat benzeri birikimsel olarak ortaya çıkan bir deseni andırmaktadır.

Bu yaklaşım stratejinin yapıyı takip ettiğini varsayar. Zira (Mintzberg,1990) işletmeler değişim karşısında istediğimiz gibi eğip bükebileceğimiz sonsuz esneklikte yapılar değildir. Örgütün kendini ayarlaması yavaş ve aksak bir süreç ile gerçekleşir.

Whittington (1993) süreçsel strateji perspektifini ele alırken planlanamayan, doğaçlama şekilde gelişen sürece ve sınırlı rasyonel bireylerin oluşturduğu müzakereye açık yapıya dikkati çekmiştir. Bu nedenle örgütsel uzun ömürlülüğe dair imaları çıkarsamak için bu anahtar kavramlar dikkate alınmalıdır. Kararlar örgüt içindeki dengeleri koruyacak, tarafların direnciyle karşılaşmayacak nitelikte olmalıdır. Kusursuz bir planlama piyasanın tanımlanış şekli bakımından mümkün değildir. Uzun yaşam için gerekli olan bu aksak yapının içinde var olanı olduğu şekliyle kabul edip, değişimi işletmenin sanat benzeri oluşturduğu geçmiş tecrübelerini veri alarak, yavaş şekilde özümsemektir. Esas olan strateji değil, işletmenin kendine özgü olarak oluşturduğu bu eşsiz yapıdır. Strateji onu takip ettiği sürece uzun yaşam sağlanabilir.

2.1.4. Sistemsel Strateji Perspektifi ve Örgütsel Uzun Ömürlülük

Bu perspektif işletmelerin ileriye planlama ve çevreleri içinde etkin eylemlerde bulunma kapasitelerine vurgu yapmaktadır. Ancak klasik perspektiften farklı olarak bu yaklaşım stratejinin altında yatan sosyolojik bağlama dikkati çekerek rasyonelite anlayışının evrenselliğine itiraz etmektedir. Granovetter (1985), Swedberg ve diğerleri (1987), Whitley (1991) ve Whittington (1992) bu yaklaşım içinde zikredilen çalışmalardır. Sistemsel görüş stratejiye rehberlik eden normların yerel toplumun kültürel kurallarından türediğini varsaymaktadır. Bu bakımdan her kültürün kendine has bir strateji algısı vardır ve bunun bir başka kültüre transfer edilmesi veya tercüme edilmesi oldukça zordur. Rasyonel insan

varsayımından hareketle işletmenin tekil/biricik amacının kar maksimizasyonu olduğu görüşüne itiraz ederek, işletmelerin yerel kültüründen kaynaklanan değerleri nedeni ile çoklu amaçlar güdebileceğini varsayar. Farklı ülkelerin yönetim biçimleri bu yaklaşım içinde örnek gösterilebilir. Klasik stratejik yönetim yaklaşımının ise Anglosakson batı geleneğinden türediğinin altını çizerek, bunun evrensel olmadığı/olamayacağına dikkat çeker. Örneğin liderlik kavramı kültürel temelli olarak farklılık arz edecektir. Şayet formal analiz işletmeler için bir meşruiyet kaynağı olarak algılanacaksa, yine lokal beklentilerin karşılanması için kullanılabilir. Her kültür için bu başlıkları çoğaltmak mümkündür (Whittington,1993).

Örgütsel uzun ömürlülük için sistemsel yaklaşımın imalarının kültür temelli olduğu bu açıklamalardan hareketle söylenebilir. İşletmeler kendi yerel bağlamlarının ne olduğunun farkında olmalı, bu sosyal bağlamın içinde meşruiyet sağlayacak girişimlerde bulunmalıdırlar. Kendi bağlamlarına uygun düşmeyen ve meşru kabul edilmeyen işletme davranışı ve uygulamaları her ne kadar kar maksimizasyonu getirecek ve rasyonel olduğu düşünülen eylemler olsa da işletmelerin varlıklarını tehlikeye sokabilir. Bu nedenle işletmelere sadece ürün veya hizmet üreten ekonomik birimler olarak bakmak yerine, içinde buldukları bağlamı/kültürü devam ettiren sosyal birimler olarak bakılmalıdır.

Sonuç

Ortalamanın üzerinde performans sergilediklerinde işletmelerin varlıklarını sürdürülebilir kılacakları varsayımı işletme yazınında hakim olan görüştür. Strateji perspektifleri içerisinde yer alan klasik görüş de bu varsayımı destekler argümanlar ortaya koymaktadır. Ana akım literatürü temsil eden bu görüş temelinin, kar maksimizasyonunu önceleyen rasyonel birey varsayımına dayandırır. Barca (2003) strateji okullarının iktisat teorileri ile olan ilişkisine değindiği çalışmasında, strateji disiplini ile ekonomi disiplini arasındaki organik bağa dikkat çekmektedir. Bu nedenle iktisat teorisinin temel varsayımı da olan rasyonel insanın etkinlik ve verimlilik üzerine kurulu eylemlerinden maksimum karı elde etmesi ilkesine dayalı görüşten ilhamını alan modern işletmeler için ortalamanın üstünde performansın, diğer bir ifade ile yüksek/maksimum karın, örgütlerin devamlılığını sağlayacak bir itici güç olarak benimsenmesi tesadüf değildir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere yapılan araştırmalar ortalamanın üzerinde performans sergileseleler dahi işletmelerin ömürlerinin kısa olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle performans kavramı dışında, örgütsel uzun ömürlülük bir başarı göstergesi olarak kabul edilebilir. Örgütsel uzun ömürlülüğü sağlamış firmaların davranışları üzerinden, uzun ömürlülüğün dayanaklarının neler olabileceği bundan sonraki çalışmalar için araştırılması gereken bir konu olarak karşımızda durmaktadır.

Ancak bu çalışma, stratejik yönetim disiplini çerçevesinde ve örgütsel uzun ömürlülük özelinde kavramsal ve kuramsal bir tartışmayı başlatmayı amaçlamaktadır. Böylece klasik strateji perspektifinin başı çektiği ana akım yaklaşımların dışına çıkarak farklı strateji perspektifleri dolayımında örgütsel uzun ömürlülüğü ve dayanaklarını tartışmaya açmak mümkün olacaktır. Araştırmacının burada dikkati çekmeye çalıştığı nokta, strateji araştırmalarının farklı bağlamlarda farklı türlerdeki işletmeler içinde gerçekleştirilebileceği bir zeminin varlığına işaret etmektir. “Örgütsel uzun ömürlülük” böylesi bir genişlemeyi sağlayacak yeni bir kavram olarak sonraki çalışmalarda araçsallaştırılabilir.

Kaynakça

- Aile İşletmeleri Kongresi Kitabı, 2012, İstanbul.
Akin, Gib. (2000). How Long Do Things Last? Journal Of Organizational Change Management. 13, 30-31.
Alchian, A. A. (1950). Uncertainty, Evolution, And Economic Theory. Journal Of Political Economy. 58.
Ansoff, H. I. (1965). Corporate Strategy; An Analytic Approach To Business Policy For Growth And Expansion. New York, Mcgraw-Hill.

- Ansoff, H. I. (1991). Critique Of Henry Mintzberg's 'The Design School: Reconsidering The Basic Premises Of Strategic Management'. *Strategic Management Journal*. 12, 449-461.
- ATO (2005), [Http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=331&l=1](http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=331&l=1)
- Barca, M. (2003). *Economic Foundations Of Strategic Management*. Aldershot, Hants, England, Ashgate.
- Barnard, C. (1938) "The Functions Of The Executive". Cambridge, Ma: Harvard University Press.
- Baum, J.A.C Oliver, C. (1991). Institutional Linkages And Organizational Mortality. *Administrative Science Quarterly*. 36, 187-218.
- Beard, D. W., & Dess, G. G. (1981). Corporate-Level Strategy, Business-Level Strategy, And Firm Performance. *The Academy Of Management Journal*. 24, 663-688.
- Calorı, R. (1998). Essai: Philosophizing On Strategic Management Models. *Organization Studies -Berlin-European Group For Organizational Studies-*. 19, 281-306.
- Chaffee, E. (1985), "Three Models Od Strategy. *Academy Of Management Rewiew*, Vol. 10, No 1, S. 89-98.
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy And Structure: Chapters İn The History Of The Industrial Enterprise*. Cambridge, M.I.T. Press.
- Capital Online, 2010; www.capital.com.tr/Haberler/Detay.aspx?HaberID=19358
- Carroll, G. R. (1993). A Sociological View On Why Firms Differ. *Strategic Management Journal*. 14, 237-249.
- Carroll, G. R., & Delacroix, J. (1982). Organizational Mortality İn The Newspaper Industries Of Argentina And Ireland: An Ecological Approach. *Administrative Science Quarterly*. 27, 169-198.
- Cefis, E., & Marsılı, O. (2006). Survivor: The Role Of İnnovation İn Firms' Survival. *Research Policy*. 35, 626-641.
- Cıavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Stokes, G. S. (2004). The Big Five And Venture Survival: Is There A Linkage? *Journal Of Business Venturing*. 19, 465-483.
- Collins Ve Porras; 1999; Kalıcı Olmak, Sistem Yayıncılık.
- De Geus, Arie (1999) *Yaşayan Şirket*, Rota Rota Yayınları.
- De Witt, B. Ve R. Meyer (2004), *Strategy: Process, Content, Context*, Thomson, London.
- Ertürk Mümin İşletme Biliminin Temel İlkeleri 8.Baskı, Beta
- Freeman, J., Carroll, G. R., & Hannan, M. T. (1983). The Liability Of Newness: Age Dependence İn Organizational Death Rates. *American Sociological Review*, 692-710.
- Gökçe Dinçer (2010), [Http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/15442663.asp?gid=37](http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/15442663.asp?gid=37)
- Granovetter, M. (1997). Economic Action And Social Structure: The Problem Of Embeddedness. *International Library Of Critical Writings In Economics*. 83, 142-171.
- Hafsl, T., & Thomas, H. (2005). Strategic Management And Change İn High Dependency Environments: The Case Of A Philanthropic Organization. *Voluntas: International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations*. 16, 329-351.
- Hall, R. (1997). 'Long Term Survivors'. *Journal Of General Management*, 4, 1-15.
- Harris, I. C., & Ruefli, T. W. (2000). The Strategy/Structure Debate: An Examination Of The Performance Implications. *Journal Of Management Studies*, 37(4), 587-604.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1988). The Ecology Of Organizational Mortality: American Labor Unions, 1836-1985. *American Journal Of Sociology*, 25-52.
- Henderson, B. D. (1989). The Origin Of Strategy. *Harvard Business Review*, 67(6), 139-143.
- Johnson, P., & Duberley, J. (2000). *Understanding Management Research An İntroduction To Epistemology*. London, Sage Publications.
- Katz, D., R.L. Kahn (1966). *The Social Psychology Of Organizations*. New York: Wiley.
- Kwee, Z. (2004). 'Corporate Longevity: What Makes Eight Of The 200+-Year-Old Companies So Resilient?' Msc. Thesis, Delft: Delft University Of Technology (Tu Delft) – Faculty Of Technology, Policy And Management
- Kwee, Z. (2009). Investigating Three Key Principles Of Sustained Strategic Renewal A Longitudinal Study Of Long-Lived Firms, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Krell, T. C. (2000). Organizational Longevity And Technological Change. *Journal Of Organizational Change Management*. 13, 8-14.
- Konz, G.N.P. And Katz, J.A. (1996). 'Hyperlongevity İn Leadership Endeavors: Deep Structure And The Lessons Of Religious Orders For Very Long-Term Survival'. *Journal Of Management Systems*, 8, 51-60.
- Karalar Rıdvan (2005) *Genel İşletme*, Eskişehir.
- Lyles, M. A., Saxton, T., & Watson, K. (2004). Venture Survival İn A Transitional Economy. *Journal Of Management*. 30, 351-375.
- Meyer, M. W., & Zucker, L. G. (1989). *Permanently Failing Organizations*. Newbury Park, Ca: Sage Publications.

- Montuori, L. A. (2000). Organizational Longevity-Integrating Systems Thinking, Learning And Conceptual Complexity. *Journal Of Organizational Change Management*, 13(1), 61-73.
- Mayfield, M., Mayfield, J., & Stephens, D. (2007). The Relationship Of Generic Strategy Typing And Organizational Longevity: A Preliminary Analysis İn The Comic Book İndustry Using The Miles And Snow Typology. *Competitiveness Review: An International Business Journal Incorporating Journal Of Global Competitiveness*. 17, 94-108
- Markides, C. C., & Williamson, P. J. (1994). Related Diversification, Core Competences And Corporate Performance. *Strategic Management Journal*,15(S2), 149-165.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns İn Strategy Formation. *Management Science*,24(9), 934-948.
- Mintzberg, H. (1987). *The Strategy Concept 1: Five P's For Strategy*. U. Of California.
- Mintzberg, H. (1990). *Strategy Formation: Schools Of Thought*. *Perspectives On Strategic Management*, 1968, 105-235.
- Mintzberg, H., & Ahlstrand, B. (84). En Lampel, J.(1998). *Strategy Safari A Guided Tour Through The Wilds Of Strategic Management*.
- ÖZ-Alp; ŞAn 1996 Genel İşletme T.C. Anadolu Üniversitesi.; T.C. Anadolu Üniversitesi. Açıköğretim Fakültesi Yayınları
- Pascale, R. T. (1990). *Managing On The Edge: How The Smartest Companies Use Conflict To Stay Ahead*. New York: Simon And Schuster.
- Pettigrew, A. M. (1977). *Strategy Formulation As A Political Process*.*International Studies Of Management & Organization*, 7(2), 78-87.
- Pettigrew, A. M. (1985). *The Awakening Giant: Continuity And Change İn Imperial Chemical Industries*. Oxford: Blackwell.
- Porter, M. E. (1979), *The Structure Within Industries And Companies' Performance*, *Review Of Economics And Statistics* (May): 214-227.
- Porter, Micheal E. (1980) (1998, 2nd Edition), *Competitive Strategy, Techniques For Analysing Industries And Competitors*, The Free Press, New York.
- Porter, Michael E. (1985), *Competitive Advantage*, New York: Free Press.
- Rice, A.K. (1963). *The Enterprise And İts Environment*. London: Tavistock.
- Snow, C. C., & Hrebiniak, L. G. (1980). *Strategy, Distinctive Competence, And Organizational Performance*. *Administrative Science Quarterly*, 317-336.
- Stadler, C. (2007). 'The Four Principles Of Enduring Success'. *Harvard Business Review*, 85, 62- 72.
- Sloan, A. P. (1963). *My Years With General Motors*. Ed. By John Mcdonald With Catharine Stevens. Doubleday.
- Swedberg, R., Himmelstrand, U., & Brulin, G. (1987). *The Paradigm Of Economic Sociology: Premises And Promises*. *Theory And Society*, 16(2), 169-213.
- Volberda, H.W. (1998). *Building The Flexible Firm: How To Remain Competitive*. London: Oxford University Press.
- Montgomery, C. A., & Wernerfelt, B. (1988). *Diversification, Ricardian Rents, And Tobin's Q*. *The Rand Journal Of Economics*, 623-632.
- Whittington, R. (1993). *What Is Strategy---And Does It Matter*. Routhledge.
- Whitley, R. D. (1991). *The Social Construction Of Business Systems İn East Asia*. *Organization Studies*, 12(1), 1-28.
- Whittington, R. (1992). *Putting Giddens İnto Action: Social Systems And Managerial Agency*. *Journal Of Management Studies*, 29(6), 693-712.