

# ÇEVRECİ ÖRGÜT KURAMLARI KAPSAMINDA ÖRGÜT YAŞI İLE ÖRGÜT YAPISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BOYUTLARI ÜZERİNDE FARKLI DEĞERLENDİRMELER: YAZINSAL BİR İNCELEME

Different Assessment on Dimensions of the  
Relationship between Organization's Age and  
Organizational Structure with in Concept of  
Theories of Environmental Organizations: A  
Literary Review

Gönderim Tarihi: 16.06.2016

Kabul Tarihi: 09.09.2016

**Murad YÜKSEL \***

**Oya AYTEMİZ SEYMEN\*\***

**Oya İnci BOLAT\*\*\***

**ÖZ:** Örgüt yaşı ile örgüt yapısını oluşturan unsurlar arasındaki ilişki, yönetim yazınında tartışılan konulardan biridir. Bu konuda yapılan sınırlı sayıda araştırma incelendiğinde, söz konusu ilişkinin niteliği hakkında tam bir uzlaşıya varıldığı söylenemez. Öncelikle Koşul Bağımlılık Kuramı ve Örgütsel Çevrebilim Kuramları örgüt yaşı-örgüt yapısı ilişkisine farklı açılardan yaklaşmaktadır. Koşul Bağımlılık Kuramı kapsamında, örgüt yaşının yapısal unsurlar üzerindeki etkisi irdelenirken, bu ilişkide “örgüt büyüklüğü”nün bir koşul bağımlısı olarak etkili olduğu vurgusu ön plana çıkmakta; ancak yazında bu etkinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Diğer yandan, örgüt yaşının ve dinamiklerinin açıklanmasında en çok başvurulan kuram, Örgütsel Çevrebilim Kuramıdır ve bu kuram kapsamında, örgütsel yaş ile yapı ilişkisi, çoğunlukla “yenilik” ve “uyum” boyutlarında ele alınmakta ve demografik açıdan genç-yaşlı örgütler karşılaştırmasına konu olmaktadır. Kuramlardan bağımsız olarak; örgüt yaşının tanımına ve gençlik/yaşlılık niteliğine yönelik tanımlardaki farklılık ile örgüt yaşının bağımlı ya da kontrol değişkeni olarak ele alınmasına dönük

\* Dr., Milli Savunma Bakanlığı, gulmurcin@yahoo.com

\*\* Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü, seymenoy@yahoo.com

\*\*\* Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü, oyainci01@hotmail.com

eleştiriler, yazında bir hayli önem taşımaktadır. Dolayısıyla çalışmada amaçlanan, yazında örgüt yaşı ile örgüt yapısı ilişkisini, iki farklı çevresel kuramın bakış açıları ile ayrı ayrı irdelemek ve bu alandaki temel uzlaşma ve uzlaşmazlık noktalarını sistematik biçimde ortaya koyabilmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Yaşı, Koşul Bağımlılık Kuramı, Örgüt Yapısı, Örgütsel Çevrebi-  
lim Kuramı, Genç ve Yaşlı Örgütler, Örgüt Büyüklüğü.

**ABSTRACT:** The relationship between the organizations' age and the elements of the organizational structures is an important topic discussed in management literature. In the limited numbers of the researches about this relation, it can be said that, there is no determination among the researchers. First of all, contingency theory and organizational ecology theory have different approaches to the age-structure relation. The contingency theory explicates the effects of the organization's age on structural elements and organization's size is only an aspect of the contingency. But in the literature, this relation has different aspects. On the other side, the most popular reference to dynamics of organizational age is organizational ecology theory and in the content of this theory the relation between organizational age-structure generally about "newness" and "adaptation". In this theory, organizations are compared as young or old organizations from demographical aspect. Independent from the theory, the discussions about the definition of the organizational age, the differences between the properties of young or old organizations, and the age as a dependent or control variant of the relation have an important place in the literature. So the aim of this study is to explicate the relationship between the organizational age and organizational structure from the different aspects of organizational theories. The other aim is to make a systematical approach, by using two different theory, to the fundamental determinations and contradictions areas of the literature.

**Keywords:** Organizational Age, Contingency Theory, Organizational Structure, Organizational Ecology Theory, Young and Old Organizations, Organizational Size.

## GİRİŞ

Örgütlerin yaşı ile örgüt yapısını oluşturan unsurlar, yönetim ve örgüt yazınında tartışılan önemli konulardan biridir (Yıldız vd. 2013:591). Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) kapsamında örgüt-çevre ilişkileri irdelenirken, örgütün yaşı diğer değişkenlerle birlikte ele alınmakta ve örgüt yapısını biçimlendiren unsurlardan biri yaş olarak kabul edilmektedir (Yeloğlu 2008:158-161). Benzer şekilde Donaldson (1996, Akt.: Yeloğlu, 2008:159), yaş, büyüklük, teknoloji gibi koşulbağımlı değişkenlerin örgüt yapısını belirlediğini savunmuş, Doty vd. (1993:1196-1250) ise Mintzberg'in tanımladığı örgütsel tasarım faktörlerinin, örgütün yaşı-

na göre değişkenlik gösterebildiğini öne sürmüştür (Yeloğlu, 2008:159). Başka bir ifadeyle, Mintzberg (1979:227) yaş ve büyüklüğün yapı üzerindeki etkileri hakkında büyük ölçüde kanıtı sahip olduklarını ifade etmiş ve örgüt yaşı ve büyüklüğünün bölümlere ayrılma ile çok net bir ilişkisinin olduğunu iddia etmiştir (Mintzberg, 1979,:247). Nitekim Chang vd. (2011:1661-1669) tarafından yapılan çalışmada, örgüt yapısı kapsamında, içsel örgütsel özellik olarak (merkezileşme ve bölümlere ayrılma) ile örgüt yaşı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ( $r=0,123$ ,  $p<,05$ ) tespit edilmiştir. Benzer şekilde Cata (2007:4), sigorta şirketleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, e-ticaret kapsamında örgüt yapısını oluşturan en önemli unsur olarak örgüt yapısı ve örgüt yaşını göstermiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle; KBK kapsamında örgüt yaşının yapısal unsurlar üzerindeki etkisi incelendiğinde, “örgüt büyüklüğü”nün bir koşul bağımlısı olduğu görülmektedir. Öte yandan, ilgili yazında genel olarak, örgüt yaşı ve örgüt büyüklüğü arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu (Berta vd. 2010:546) ifade edilmekle birlikte; bu konu üzerindeki tartışmaların hala sürdürülmekte olduğu söylenebilir. Örneğin, Bates ve Nucci (1990:11)’ye göre, genç örgütler genel olarak daha küçük boyuttadır; ancak Situm (2014:16)’a göre, kuramsal olarak örgüt yaşı ve büyüklüğü arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu açıklansa da birçok yaşlı örgütün küçük olduğuna ilişkin örnekler de rastlanmaktadır. Biçimselleşme, uzmanlaşma ve hiyerarşi derecesi de birer örgütsel yapı unsuru olarak söz konusu ilişkide ayrıca önem taşımaktadır. Mintzberg (1979: 227-228)’e göre, örgüt yaşı ile biçimselleşme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle, daha yaşlı örgütlerin biçimselleşme derecesi daha yüksektir. Yazara göre, genç örgütler, hangi görev bölümünün önemli ya da gerekli olduğu konusunda emin olmadıkları için çok net olmayan görev tanımları yapma eğilimindedirler. Örgütlerin yaşı ilerledikçe, giderek çevreleriyle iletişim kurma ve eşgüdüm sağlama açısından karşılaşılabilecekleri sorunlarla başa çıkma yöntemlerini öğrenecek, gerek prosedürleri gerekse örgütsel performansla ilişkin raporları daha da standart hale gelecek ve böylelikle biçimselleşme dereceleri artacaktır. Mintzberg (1979:233)’e göre, örgüt büyüklüğü arttıkça artan uzmanlaşma ile birlikte bölümlere ayrılma da daha fazla olacaktır. Dolayısıyla daha fazla biçimsel eşgüdümleme aracına, daha fazla yönetim kademesine/ daha fazla hiyerarşiye gereksinim duyulacak ve çalışanlar arasında (operatör, analizci ve yönetici) keskin ayrımlar oluşacaktır. Bu durum, örgütlerin büyüdükçe daha fazla kurallar ve prosedürler tarafından düzenlenmesini gerektirir.

İlgili yazında, Örgütsel Çevre Bilim Kuramında (ÖÇBK) da “örgüt yaşı” kavramının, önemli bir inceleme konusu olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Örgüt topluluklarının davranışlarını açıklamaya çalışan ÖÇBK’nın (Erdil vd., 2010:19) bir alt konusu olan örgütsel demografi (Kaya ve Ataman, 2013:61),

örgütsel yaş ve büyüklük gibi değişkenleri dikkate almaktadır (Dil, 2014:2). Bu bağlamda, ÖÇBK kapsamında yapılan ilk çalışmalar, 1980'lerde daha çok yeniliğin karşılaştırmalı üstünlükleri (genç ve yaşlı örgütler açısından) konusu üzerinde yapılmıştır (Abatecola vd., 2012:405).

Örgütler, çevresel değişikliklere karşı kendi öz yapılarını hızlı bir şekilde yeniden şekillendirebilecek yeteneğe sınırlı ölçüde sahiptirler (Hannan ve Freeman, 1977:958). Örgütlerin, öz yapılarını oluşturan özelliklerini değiştirme çabaları, onları kısa vadede yaşamlarını sürdürürebilme şansını azaltmaktadır (Hannan, 1998:127). Bu durum, ÖÇBK kapsamında, örgüt yaşı ile örgütsel yapı ilişkisini işaret etmektedir. İlgili yazında bu konunun, çoğunlukla “yenilik” ve “uyum” boyutlarında ele alındığı göze çarpmaktadır. Yeniliğin bu noktada en sakıncalı yönü, genç örgütlerin yaşlı örgütlere kıyasla ölme oranlarının yüksekliğidir (Carr vd., 2010:184). Çünkü yaşlanmak, bir örgüte yeteneklerini geliştirebilme, daha sağlam ve istikrarlı yapısal pozisyonlar oluşturabilme gibi bazı üstünlükler kazandırır. Bu üstünlükler, daha yaşlı örgütlerin, kendilerini çevresel karışıklıklardan uzak tutarak zarar görmelerini engeller (Hannan, 1998:128).

Diğer yandan, ilgili yazında, yeniliğin getirdiği sakıncaların tartışılmaya başlanması ile birlikte, demografik açıdan genç-yaşlı örgütler karşılaştırması da yapılmaya başlanmıştır. Yapısal katılık olgusu çerçevesinde, özellikle örgütsel ölüm tehlikesinin yaşlı örgütlere nazaran genç örgütlerde daha fazla olduğu savunulmaktadır (Hannan ve Freeman, 1984:158; Hannan, 1998:126; Cummings, 2013:29). Ancak bu durum, bir yandan da örgüt yaşı kavramının ne olduğu, nasıl hesaplandığı ve hangi yaş grubunda olan örgütlerin “genç”, hangi yaş grubunda olan örgütlerin “yaşlı” olarak nitelendirileceğine ilişkin tartışmaları beraberinde getirmiştir. Ayrıca, konuyu inceleyen araştırmacıların “örgüt yaşı” kavramını bağimli ya da kontrol değişkeni olarak farklı açılardan ele aldıkları da dikkat çekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, örgüt yaşı ve örgüt yapısı ilişkisi üzerinde önemli tartışma -uzlaşmazlık- noktalarının ve bundan kaynaklanan bir belirsizliğin olduğunu vurgulamak ve buradan yeni açılımlara işaret edebilmektir. Çalışmanın yazınsal anlamda öne çıkarmayı amaçladığı temel uzlaşmazlık ve belirsizlik noktaları; örgüt yaşı kavramının tanımında görelî bir belirsizliğin ve uzlaşmazlığın söz konusu olması, örgüt yaşı-örgüt yapısı ilişkisinde ön plana çıkan “yaşlı” ve “genç” örgüt olgularının net bir biçimde ayrımlandırılmaması ve örgüt yaşı-örgüt büyüklüğü arasında ilgi kuran çalışmaların sonuçlarının belirsizliğidir. Bu kapsamda, bu çalışmada öncelikle kapsamlı bir yazın taraması yapılarak,örgütlerde yaş olgusunun tanımında ve içeriğinde karşılaşılan farklılıklar ele alınmıştır. Daha sonra, yaş kavramının örgüt yapısı ile ilişkisi, hem KBK hem de ÖÇK çerçevesinde incelenmiştir. Son olarak, yazında örgüt yaşı ile ilişkili araştırmalar genel olarak değerlendirilmiş ve geleceğe dönük çeşitli araştırma önerilerinde bulunulmuştur.

## ÖRGÜT YAŞI KAVRAMININ TANIMI VE İÇERİĞİNDEKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ

Yazında örgüt yaşına yönelik temel tartışma noktalarından biri, kavramın tanımında önemli belirsizlik ve uzlaşmazlık noktalarının bulunmasıdır. Birçok yazar, (Powell vd., 1999:16; Andersson vd., 2004:8; Sakai vd., 2005:5; Bell, 2005:291; Lin vd., 2012:169; Chen, 2014:261; Naldi ve Davidsson, 2014:694) örgüt yaşını, “örgütün kurulduğu günden çalışmanın yapıldığı güne kadar olan süre”, olarak tanımlamakla birlikte; yazında konuya ilişkin farklı değerlendirmeler de mevcuttur. Brouwer vd., (2005:15), örgüt yaşını, “örgütün genel iş kaydının oluşturulduğu ya da tüzel kişiliğinin başladığı tarih” olan *yasal yaş* ve “üretim işlemini gerçekleştirdiği süre” olarak ifade edilen *ekonomik yaş* olmak üzere iki farklı açıdan ele almıştır. Lin ve Chen (2007:121), örgüt yaşını “örgütün görev süresi” olarak tanımlarken; Ouimet ve Zarutskie (2014:390), “örgütün ilk işgöreni istihdam ettiği zamana göre” ölçmüşler; Vlachvei ve Notta (2008:916) ise, örgüt yaşını “örgütün sektörde faaliyet gösterdiği zamandan itibaren geçen süre” olarak tanımlamışlardır. Cummings (2013:29), ABD’de sinema endüstrisinde faaliyet gösteren örgütler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, örgüt yaşını, örgütün kuruluş tarihine göre değil, “örgütün ilk sinema filmini ürettiği tarihe göre” hesaplamıştır. Shane (1998:701) ile Loderer ve Waelchli (2009:4) örgüt yaşını, “örgütlerin birleştikleri tarih”; Sutart (2000:802) ise “örgütlerin piyasaya girdikleri tarih” olarak ifade etmişlerdir. Örgüt yaşı kavramının tanımındaki bu belirsizlik ve uyuşmazlıklara karşın, kavramın yazında en çok “örgütün kurulduğu tarihten çalışmanın yapıldığı zamana kadar olan süre” şeklinde hesaplandığı görülmektedir.

Diğer yandan, örgüt yaşı konusunda yapılan çalışmaların birçoğu (Bates ve Nucci, 1990:90-102; Henderson, 1999:281-314; Autio vd., 2000:909-924; Stuart, 2000:791-811; Brouwer vd., 2005:1-49; Graham ve Bansal, 2007:189-200; Vlachvei ve Notta, 2008:915-921; Loderer ve Waelchli, 2009:1-56; Pearse, 2010:163-175; Anderson ve Eshima, 2013:413-429; Chen, 2014:251-272; Ismail ve Jenatabadi, 2014:212-224; Naldi ve Davidsson, 2014:687-703; Ouimet ve Zarutskie, 2014:386-407) örgüt yaşını *genç* ve *yaşlı* olarak iki boyutta değerlendirmiş ve çeşitli kıyaslamalarda bulunmuştur. Bu durum, kavramın kullanımına yönelik başka bir tartışma ve belirsizlik sorununa yol açmıştır. Bunun nedeni, çalışmalarda “yaşlı” ve “genç” örgüt kavramlarının açık bir tanımının yapılmamış olmasıdır. Örneğin, Bates ve Nucci (1990:11) çalışmasında genç örgüt olarak 1976’dan sonra; yaşlı örgüt olarak ise 1976’dan önce kurulanları kabul etmiş; Autio vd. (2000:922) yaptığı ayırtımda, 22 yaşından küçük olanları genç örgüt; 22 yaşından büyük olanları ise yaşlı örgüt saymıştır. Farklı bir sınıflandırma ise Brouwer vd.(2005:19) ve Vlachvei ve Notta (2008:917) tarafından

yapılmış; yazarlar 10 yaşından küçük olan örgütleri genç, 10 yaşından büyük olan örgütleri ise yaşlı olarak kabul ettiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan Halabisky (2006:14) sekiz yaş ve üzerinde olan örgütleri yaşlı örgüt; yedi yaş ve altında olan örgütleri genç örgüt olarak kabul etmiştir. Ouimet ve Zarutskie (2014:397) örgüt yaşını 1-5; 6-10; 11-15; 16-20 olarak sınıflandırmış ve genç/yaşlı örgüt ayrımını bu değerlere göre yorumlamıştır. Benzer bir sınıflandırma da Rebelo ve Gomes (2011:178)'in yaptıkları çalışmada görülmektedir. Yazarlar örgüt yaşını 1-10, 11-20, 21-30, 31-40, 41-50 ve 51-99 yaş aralıklarında değerlendirmişlerdir. Farklı bir değerlendirme de Loderer ve Waelchli (2009:14) tarafından yapılmıştır. Yazarlar, sektör yaşının ortalamasından küçük olan örgütleri genç örgüt; sektör yaşının ortalamasından büyük olan örgütleri ise yaşlı örgüt olarak sınıflandırmışlardır. İsmail ve Jenatabadi (2014:220)'ye göre, genç ve yaşlı örgüt tanımlamasına ilişkin olarak yazında en yaygın tanım, araştırmaya katılan örgütlerin yaşlarının ortalamasına göre hesaplanmasıdır. Buna göre, ortalama- dan küçük olan örgütler genç, ortalama- dan büyük olan örgütler yaşlı olarak kabul edilmektedir. Görüldüğü gibi, yazında genç ve yaşlı örgüt tanımı net olarak yapılamadığı gibi (Reino ve Valdi, 2012:35); genç ve yaşlı örgütlerin birbirinden farklı özellikler sergilediği (Ouimet ve Zarutskie, 2014:388) de açıktır.

Yazında, örgüt yaşının kullanımına yönelik başka bir tartışma ve uyuşmazlık konusu da kavramın ne tür bir değişken olarak ele alınacağı ile ilgilidir. Örneğin, birçok yazar (Bates ve Nucci 1990:90-102; Andersson vd., 2004:22-34; Brouwer vd.2005:1-49; Sakai vd. 2005:1-35; Graham ve Basnsal, 2007:189-200; Vlachvei ve Notta, 2008: 915-921; Loderer ve Waelchli, 2009: 1-56; Anderson ve Eshima, 2013:413-429; Yıldız vd. 2013:590-599; Chen, 2014:251-272; İsmail ve Jenatabadi, 2014:212-224; Popescu vd., 2015:645-654) örgüt yaşını *bağımsız değişken* olarak; bazıları (Shane, 1998:701; Autio vd. 2000:917; Wiklund ve Shepherd, 2003:1311; Bell, 2005:291; Lin ve Chen, 2007:120; Behrens vd., 2012:116; Chen ve Chang, 2012:34; Lin vd., 2012:164; Cummings, 2013:27) *kontrol değişkeni* olarak; diğer bazı yazarlar ise (Powell vd. 1999:16; Pansiri ve Temtime, 2010:51; Rebelo ve Gomes, 2011:176) *demografik bir veri* olarak değerlendirmiştir. Bunlardan farklı olarak, Naldi ve Davidsson (2014:692) ise kavramı, *açıklayıcı değişken* olarak ele almıştır. Bu bağlamda, kavramın görgül çalışmalarda hangi açıdan değerlendirileceğine ilişkin bir netlik de bulunmamaktadır.

## KOŞUL BAĞIMLILIK KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜT YAŞLI- ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİNİN ANA HATLARI İLE İNCELENMESİ

1960'lı yılların başında bir dizi araştırmanın sonucunda ortaya konulmuş olan ve üzerinde yoğun tartışmaların sürdürüldüğü KBK -yazında Durumsallık Yaklaşımı ya da Yapısal Koşul Bağlılık Kuramı olarak da geçmektedir- ör-

güt kuramının bilimsel bir nitelik kazanmasında, örgütlerin iç ve dış dinamikleri arasındaki ilişkileri açıklayarak örgütleri daha iyi anlamada öncü bir rol üstlenmiştir (Aktaş ve Şener, 2012:91). KBK, kendinden önceki örgüt kuramlarından farklı olarak, tüm örgütlere uygulanabilecek en iyi tek bir yönetim tarzının/yapısının olmadığını göstermek amacıyla, Lawrence 1967’de ortaya atılmış ve zaman içinde örgütsel yapı tasarımının çevresel belirsizlik, teknoloji ve büyüklüğe bağlı olarak geliştiğini öne süren bir yaklaşım olarak gelişmiştir. KBK’nın örgüt düşüncesine getirdiği en önemli yenilik, en iyi örgüt yapısının ve yönetim modelinin ne olacağına koşullar/durumlar tarafından belirlendiği savıdır (Aktaş ve Şener, 2012:92). Burada sözü geçen *örgüt yapısı*, ana hatları çizilmiş bir örgütsel düzeni ve unsurlarını kapsar. Caves (1980:64), örgüt yapısını, “örgütsel stratejinin yürütülmesine olanak sağlayacak şekilde, görevlerin, karar verme biçimlerinin, ödüllendirme ve cezalandırma süreçlerinin düzenlenmesi” şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanım, örgüt yapısını, biçimsel bir unsur olarak ele alır ve görev, yetki ve kaynak dağılımı ile temel örgütsel işlevleri içine alarak örgütün görünen özelliklerini ortaya koyar (Demir ve Okan, 2009:58). Weberyan kuramda kullanılan örgüt yapısı kavramı, Pugh vd. (1968:72) tarafından; uzmanlaşma, standartlaşma, biçimselleşme, merkezileşme, rol farklılaştırma ve geleneksellik olmak üzere altı ana maddeli ve bunların alt başlıkları ile birlikte çok-maddeli bir ölçüm aracı ile işlemsel hale getirilmiştir. Morton ve Hu (2008:392), en yaygın biçimde kullanılan örgüt yapısı boyutlarının, merkezileşme, uzmanlaşma, standartlaşma, biçimsellik, hiyerarşi vb. unsurların birleşimi olduğunu; Oldham ve Hackman (1981:66) ise, örgüt büyüklüğü, hiyerarşik kademelerin yapısı, biçimselleşme ve merkezileşme derecesi olduğunu öne sürmüştür. Burns ve Stalker’ın 1961 tarihli çalışmalarından hareketle Santoro ve Chakrabarti (2002:1172) de araştırmalarında örgüt yapısını, hiyerarşik kademelerin sayısı, biçimselleşme derecesi ve merkezileşme derecesi olmak üzere üçlü bir ölçek içinde ele almışlardır. Bunlar, örgüt yapısı unsurlarının yazınsal çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

İlgili yazında KBK tarafından öne sürülen ve örgüt yapısını etkileyen en temel koşulsallık faktörleri ise, genel olarak çevre/çevrenin karmaşıklığı, teknoloji, örgüt büyüklüğü/ölçek ve örgütün stratejik konumudur (Birkinshaw vd., 2002:275; Sargut, 2007:57; Demir ve Okan, 2009:60; Aktaş ve Şener, 2012:92). Weil ve Olson 1989 tarihli çalışmalarında, yazında durumlar/koşullar olarak, strateji, yapı, büyüklük, çevre, teknoloji, birey ve görev olmak üzere yedili bir listenin sıklıkla kullanıldığına dikkat çekmişlerdir (Ifinedo, 2007:29). Bunlara, görev belirsizliği, yenilik, çevresel ve teknolojik değişimler, ayrılaşma, dikey bütünleşme, karşılıklı görev bağımlılığı faktörlerini ekleyen yazarlar da vardır (Sargut, 2007:57). Donaldson’ın 1996 tarihli çalışmasını değerlendiren makalesinde Hickson (1998:951) da kitapta, “örgüt yapısının iyi anlaşılmasında anah-

tar unsurların, 'koşullar' olduğunu ve bunlar bilindiği sürece yapısal unsurların daha iyi anlaşılabilirliği" savını vurgulamıştır. Dolayısıyla örgüt yöneticilerinin başarısı, bu koşulları anlamaya, iyi analiz etmeye ve bunlara uyum gösteren bir örgüt yapısını oluşturmalarına bağlıdır (Bolat vd. 2014:52). Kaldı ki yazında KBK'nın yalnızca koşulları değil, örgütün belirli davranış kalıpları üzerindeki verili çözümlerin etkisini de dikkate aldığı belirtilmektedir. Örneğin işlevsel yapılandırılmış bir örgüt, verili bir koşul için en uygun çözüm olabilirken; böyle bir yapıdaki yöneticiler, grup bağlılıklarının örgütten ziyade ilgili işleve yönelik olmasından kaynaklanan davranış kalıplarını dikkate almak durumundadırlar (Koontz, 1980:180). Örgüt yapısını etkileyen ana faktörler arasında, iş gücünün psikolojik, tutumsal ve davranışsal yönelimlerinin de birçok araştırmaya konu olduğu öne sürülmüş, Oldham ve Hackman (1981:78) tarafından örgüt yapısı unsurları ile işgörenlerin işe ve iş ortamına karşı gösterdikleri davranışlar arasında istatistiksel anlamda kayda değer bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Pugh vd.(1969:91) ise, örgüt büyüklüğü ve teknoloji yanında, örgütün sosyal işlevi ve diğer örgütlere olan bağımlılığının da örgüt yapısı ve işleyiş üzerindeki etkisine dikkat çekmişlerdir. Yazarlar çalışmalarında ayrıca, Parsons ve Selznick tarafından 1949'da öne sürülen, örgütün sosyal işlevi ve hedeflerinin ve Eisenstadt tarafından 1959'da öne sürülen, örgütün sosyal çevresine olan bağımlılığının – özellikle dış kaynaklara ve güce olan bağımlılığın - yapısal özellikleri ve örgütsel faaliyetleri etkilediği görüşüne de yer vermişlerdir. Birkinshaw vd. (2002:274) ise, çalışmalarında "bilgi"nin de KBK'ya konu olabilecek bir değişken olabileceğini sorgulamışlardır.

Bunların yanı sıra, örgütleri makro düzeyde inceleyen araştırmalarda, daha çok örgütün yapısal özellikleri, sosyal sistem içindeki konumu, *yaşı*, büyüklüğü vb. diğer değişkenlerle örgüt-çevre ilişkileri ele alınmaktadır. Dolayısıyla buna göre, örgüt yapısını biçimlendiren unsurlardan biri "*yaş*"tır (Yeloğlu 2008:158-161). Benzer şekilde Donaldson (1996, Akt.: Yeloğlu 2008:159), yaş, büyüklük, teknoloji gibi koşul bağımlı değişkenlerin örgüt yapısını belirlediğini savunmuş; Doty vd. ise (1993:1197), Mintzberg'in tanımladığı örgütsel tasarım faktörlerinin, örgütün *yaşına* göre değişkenlik gösterebildiğini öne sürmüştür. Geleneksel olmayan örgüt yapılarında, bağlamsal koşullar içinde, *yaş*, büyüklük veya çalışan sayısı, büyüme oranı veya rakiplere göre büyüklük, satışların büyüme oranı, çevre hareketliliği ve türdeşliği, sektörün konumu vb. unsurlar yer almaktadır (Sağsan ve Medeni 2009:562).

Yazında *örgüt yaşı* aynı zamanda örgütün büyümesini açıklayan önemli bir belirleyici olarak kabul edilmektedir (Vlachvei ve Notta, 2008:916). Hayatta kalma şartıyla, genç örgütler yaşlı örgütlerle kıyaslandığında daha yüksek büyüme hızına sahiptir (Ouimet ve Zarutskie, 2014:388). Başka bir ifadeyle, örgüt



yaşı ve büyüme arasında anlamlı ve negatif yönü bir ilişki vardır (Vlachvei ve Notta, 2008:919). Genç örgütler yüksek hata oranlarına sahip olmalarına rağmen; yaşlı örgütlerle kıyaslandığında, ortalamanın üzerinde büyüme oranı gösterirler (Ouimet ve Zarutskie, 2014:386). Yapısal farklılaşma kuramına göre, örgütsel büyüklük yapısal farklılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Başka bir ifadeyle, örgütsel büyüklük işbölümü yaratmakta ve böylece dikey ve yatay farklılaşmaya neden olmaktadır (Keçecioğlu, 2008:184). Bu bağlamda genç örgütler daha yüksek büyüme oranı sergilemekte (Ouimet ve Zarutskie, 2014:386); büyüme oranı arttıkça da örgüt yapısında değişiklikler meydana geldiği görülmektedir. Bazen, daha yaşlı örgütlerin ortalamanın üzerinde büyüme oranı sergilediği de görülmektedir. Bu durum, sadece başarılı örgütlerin bu yaşa ulaşabileceği varsayımıyla açıklanabilir (Brouwer, vd., 2005:12). Çünkü örgütlerin yaşlandıkça daha etkili hayatta kalma stratejileri uygulamayı öğrendiklerine inanılmaktadır (Ismail ve Jenatabadi, 2014:213). Ancak genel olarak, örgüt yaşı ile büyüme oranı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu konusunda ilgili yazında bir fikir birliği bulunmakta (Brouwer, vd., 2005:12) ve görgül araştırmalarda bu yönde bulgulara rastlanmaktadır (Stuart, 2000:805; Anderson ve Eshima, 2013:413).

## ÖRGÜTSEL ÇEVREBİLİM KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜT YAŞI- ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİNİN ANA HATLARI İLE İNCELENMESİ

Örgüt yaşı konusunda yapılan çalışmalarda en çok atıf yapılan örgüt kuramı, ÖÇBK dır (Chen, 2014:253). ÖÇBK kuramı, köklerini Darwin'in doğal seçim/ seleksiyon kuramından alan Popülasyon Ekolojisi kuramına dayanmaktadır (Kearney, 2003:562). İlk defa Hannan ve Freeman (1977:929-964) tarafından yayınlanan ÖÇBK (Swaminathan, 1996:67), örgütlerin çevreleriyle olan ilişkisine farklı bir boyut getirmiştir (Kaya ve Ataman, 2013:59). Hannan ve Freeman (1977:929-964)'ın çalışmasındaki temel soru, bu kadar çok türde örgütün neden var olduğu yönündedir. Bu sorunun yanıtına ulaşmak için yazarlar, Hawley (1944, Akt.: Hannan ve Freeman, 1977:957)'in klasik insan ekolojisi yaklaşımdan hareketle eşbiçimselliğe yoğunlaşmış ve gözlenen her eşbiçimselliğin, örgütlerin karşılaştıkları genel kısıtlamalara yönelik uyumlaşma çabalarından ya da eşbiçimsel olmayan örgütlere karşı seçilmelerinden ileri geldiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, kuramın özünde, öngörülemez/öngörülmesi güç çevresel koşullar nedeniyle (Peli, 1994:572) çevre ile örgütlerin doğum ve ölümleri arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır (Habiboğlu, 2013:38). Başka bir ifadeyle, ÖÇBK'nın temel varsayımı, tıpkı doğadaki diğer canlıların doğal bir seçimle elenip bir kısmının yaşamını kaybederken diğer kısmının çevreye uyum sağlayarak yaşamlarını sürdürdükleri gibi, örgütlerin de benzer şekilde aynı aşamalardan geçtiğidir (Erenel, 2015:613).

Sosyal, ekonomik ve politik şartların örgütlerin refahını ve farklılıklarını nasıl etkilediğini açıklamayı hedefleyen ÖÇBK (Baum ve Amburgey, 2000:306) ışığında, örgüt karakteristiklerinden biri olarak kabul edilen örgüt yaşı unsuru (Powell vd., 1999:12; Berta vd., 2010:546; Pansiri ve Temtime, 2010:49; Yıldız vd., 2013:590; Naldi ve Davidsson, 2014:694), örgütsel çalışmalarda önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Henderson, 1999:291). Bunun yanı sıra, ÖÇBK çerçevesinde örgüt yaşı ile ilgili tartışmaların “yenilik” ve “uyum” ilişkisinde odaklaştığı görülmektedir. Bu noktada, örgütlerde yeniliğin, kaynak ve destek eksikliğinin yanı sıra, genç örgütlerin yeni sosyal kuralları öğrenmek ve yeni örgütsel programlar yaratmak zorunda olmaları nedeniyle uyum sağlayabilmeleri konusunda daha yüksek hata oranına sahip olabileceği gibi sakıncalı yönleri üzerinde durulmaktadır (Baum ve Amburgey, 2000:308). Konuya ilişkin araştırmalardan elde edilen ilk görgül bulgular, örgüt yaşı ve örgütsel büyüklük arasındaki ilişkide, büyüklüğün artmasının yeniliğin sakıncalarını azalttığını tespit eden Freeman vd. (1983; Akt.: Abatecola, vd., 2012:405) tarafından sağlanmıştır. Böylece, ÖÇBK’yı savunan araştırmacılar, örgütlerde yeniliğin sakıncalı yanlarını daha iyi anlayabilmek amacıyla, büyüklük değişkeninin aracı/ılımlaştırıcı etkisinin gelecekte yapılacak çalışmalarda dikkate alınması gerektiğini iddia etmişlerdir (Abatecola, vd., 2012:405). Aldrich ve Auster (1986:165-186) tarafından yapılan çalışmada, yeniliğin sakıncaları daha biçimsel olarak düzenlenmiş (Abatecola, vd., 2012:406) ve genç örgütlerin hayatta kalmalarını zorlaştıran engeller kapsamında; ürün farklılaştırması, teknolojik engeller, ruhsat alma ve düzenleme engelleri, rekabet edilen diğer örgütlerin yasadışı hareketleri gibi engeller sayılmıştır (Aldrich ve Auster, 1986:177).

Yazında, genç örgütlerin, daha fazla pazar bilgisine sahip olduğu, daha fazla risk aldığı, uyumluluk ve esneklik seviyelerinin ise yaşlı örgütlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Lin ve Chen, 2007:120; Lin vd., 2012:169; Anderson ve Eshima, 2013:416-418). Ayrıca, genç örgütlerin yaşlı örgütlere nazaran daha girişimci (Lin ve Chen, 2007:120; Anderson ve Eshima, 2013:415) daha yenilikçi (Anderson ve Eshima, 2013:418; Ouimet ve Zarutskie, 2014:388) olduğu; yaşlı örgütlerin ise daha biçimsel ve hiyerarşik bir yapıya sahip olduğu ve örgütsel durağanlığın bu örgütlerde daha güçlü yaşandığı (Chen, 2014:253) vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, özde genç örgütlerin yaşlı örgütlere nazaran daha yenilikçi olduğu (Lin ve Chen, 2007:120) anlaşılmaktadır. Çünkü bürokrasinin artması, çoğu kez faaliyetlerde esnekliğin azalması ile ilgili kademeli bir kemikleşmeye neden olur. Fazlasıyla biçimsellik kazanmış kurallar, standart iş süreçleri ve katı hiyerarşik kontroller, örgütsel ataleti meydana getirir (Chen, 2014:253). Öte yandan örgüt yaşı ve örgüt kuramı arasındaki ilişki ÖÇBK açısından incelenecek olursa; yenilikçi örgüt yapısının daha düşük merkezileşme ve biçimsellik derecesine sahip olduğu söylenebilir (Özdaşlı, 2010:106; Naldi

ve Davidsson, 2014:691). Nitekim Cheng ve Chang (2012:37) yapmış oldukları çalışmada, örgüt yaşı ile biçimsellik derecesi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ( $r=.123$ ;  $p<.05$ ) tespit etmiştir.

## YAZINDA ÖRGÜT YAŞI İLE İLİŞKİLİ ARAŞTIRMALARIN GENEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

İlgili yazın incelendiğinde; örgüt yaşının; *girişimcilik odaklılık* (Anderson ve Es-hima, 2013:413; Wilklund ve Shepherd, 2003:1312), *uluslararası faaliyet gösterme* (Andersson vd., 2004:3), *girişim sermayesi* (Behrens vd., 2012:117), *uluslararası satış* (Autio vd., 2000:917), *pazar payı* (Bell, 2005:292), *yenilikçilik* (Bell, 2005:292; Lin ve Chen, 2007:125; Chen ve Chang, 2012:37; Yıldız vd., 2013:595), *verimlilik* (Brouwer, vd., 2005:65; Hale ve Long, 2006:18), *örgütsel yasallık* (Cummings, 2013:30), *örgüt itibarı* (Graham ve Bansal, 2007:195), *yeni iş alanları açma* (Halabisky, 2006:17), *örgüt performansı* (Henderson, 1999:300; Loderer ve Waelchli, 2009:17; Ismail ve Jenatabadi, 2014:221), *insan kaynakları stratejisi ve öz yetenek* (Lin, vd., 2012:166), *uluslararası bilgi edinme ve girişimcilik* (Naldi ve Davidsson, 2014:695), *toplam kalite yönetimi uygulamaları* (Pansiri ve Temtime, 2010:52), *örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt performansı* (Popescu vd., 2015:649), *örgütsel öğrenme* (Rebelo ve Gomes, 2011:181), *finansal aktiviteler* (Sakai, vd., 2005:17), *franchising* (Shane, 1998:702), *stratejik birleşme* (Stuart, 2000:804) gibi birçok değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu anlamda, örgüt yaşı ile örgüt yapısı ilişkisinin çok değişkenli bir nitelik kazandığı ve araştırmacıları farklı yönlerden incelemelere götürdüğü görülebilir.

Yazında doğrudan örgüt yaşı-örgüt yapısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Shane, 1998:697-707; Stuart, 2000:791-811; Sakai, vd., 2005:1-35; Lin ve Chen, 2007:115-132; Behrens vd., 2012:112-121; Chen ve Chang, 2012:27-50; Yıldız vd. 2013:590-599; Chen, 2014:251-272; Naldi ve Davidsson, 2014:687-703;). Bunlardan bazılarına göre, örgütün büyümesinin yaş ile birlikte yavaşlaması beklenmektedir (Vlachvei ve Notta, 2008:916). Yani örgütsel büyüklük ile örgüt yaşı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Rebelo ve Gomes, 2011:182). Bunun açıklaması, genç örgütlerin çoğunlukla daha küçük boyutta olmasıdır (Bates ve Nucci, 1990:11).

Örgüt yaşının yapısal unsurlar üzerindeki etkisi irdelenirken, yazında bu ilişkide “örgüt büyüklüğü”nün bir koşul bağımlısı olarak etkili olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmaktadır. Yazında bu savı destekleyen görgül araştırmalar da vardır. Chen (2014:262) örgüt yaşı ile örgüt büyüklüğü arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ( $r=.24$ ,  $p<.001$ ) tespit etmiştir. Benzer şekilde Cheng ve Chang (2012:37), yapmış oldukları çalışmada, örgüt yaşı ve büyüklüğü arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin ( $r=.391$ ,  $p<.001$ ) varlığını ortaya koymuşlardır.

Yazında genç ve yaşlı örgütler arasındaki önemli kıyaslama konularından biri de örgütün itibarı ile ilgilidir (Graham ve Bansal, 2007:191). İsmail ve Jenatabadi (2014:213), tarafından, örgüt yaşının, bir bakıma örgütün deneyimlilik düzeyini temsil etmesinden dolayı, yaşlı örgütlerin genç örgütlere nazaran daha fazla bilinir olduğu ifade edilmiştir (Graham ve Bansal, 2007:191). Buna göre, bu örgütlerin sahip oldukları imaj, örgütün yaşam süresi ile yakından ilişkilidir denilebilir. Öte yandan, genç örgütlerin çoğunlukla daha küçük boyutta olması (Bates ve Nucci, 1990:11) savından hareketle, yaşlı örgütlerin daha büyük boyutta olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, büyük örgütlerin daha fazla göz önünde ya da bilinir olması savı (Salancik ve Pfeffer,1978; Akt.: Dennis vd., 2009:3), KBK kapsamında örgüt yaşı ile örgüt yapısı arasındaki ilişki tarafından da desteklenir niteliktedir.

Yazında, yaşlı ve genç örgütler arasındaki ayrımlardan bir diğeri, *örgütsel/kurumsal imaj* ile ilgilidir. Örgütsel imaj, kamuoyunun zihninde örgütle ilgili olarak oluşan deneyimlerin, inançların, duyguların, bilgilerin ve izlenimlerin bir bütünüdür (Anderssen ve Lindestad, 1998:21; Abratt ve Mofokeng, 2001:370). Bir başka deyişle, örgütün imajı, yapmış olduğu faaliyetler sırasında etkileşimde bulunduğu hedef grupların algılamaları sonucu şekillenmektedir. Buna göre örgütsel imaj, örgütün kuruluş tarihinden bugüne kadar ürettiği ürünlerin ve hizmetin kalitesi, verdiği hizmetler, düzenlediği etkinlikler, kazandığı başarılar, işçi-işveren ilişkilerindeki davranışları, çevre ilişkilerindeki duyarlılığı ve topluma karşı duyulan sorumluluklarını yerine getirmesi gibi pek çok unsurun bir araya gelmesiyle oluşur (Zorlu, 2000:11). Ancak olumlu bir imaja ve saygınlığa sahip olmak ve kamuoyunun güvenini kazanmak için uzun yıllara gereksinim duyulmaktadır. Örgütlerin manevi karı yada sermayesi olarak da ifade edilen olumlu imaj veya saygınlık, örgüte bir çok yönden katkı sağladığından örgüt açısından hayati bir önem taşımakta ve varlıklarını sürdürebilmelerinde önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Öyle ki, itibarı zarar gören büyük ölçekli ve yaşlı örgütler dahi yok olma tehlikesi ile karşılaşabilmektedir. Örgüt yaşı, örgüt dışındakiler tarafından, örgütün uzun süredir faaliyette olması nedeniyle “yasal” olduğunu ve iyi çalıştığını gösteren bir işaret olarak kabul edilmektedir. Yaşlı örgütler, örgütsel imajı oluşturma ve güçlendirme konusunda, genç örgütlere nazaran daha uzun süre faaliyette (Graham ve Bansal, 2007:191) olduklarından dolayı daha fazla üstünlüğe sahiptirler. Yukarıda da bahsedildiği üzere, kuruldukları günden bu yana, bu örgütler, yapmış oldukları faaliyetlerle kendilerini kanıtlayıp kamuoyunun güvenini kazanabilmektedirler. Örneğin, örgütsel imajı oluşturacak faktörler arasında sayılan iş güvencesi, işgörenlerin işlerinin devamlılığı olarak kendilerini güvende hissetmeleri olarak ifade edilmektedir. Özellikle ömür boyu istihdam politikaları, işgörenleri örgütleri ile adeta bir evlilik birliğine götürmüş (Küçük, 2005:263) ve onların gözünde olumlu bir imaj/itibar yaratmıştır.

Yapılan araştırmalarda örgüt yaşı ile işgören yaşı arasında da pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Ouimet ve Zarutskie, 2014:402-403). Bu araştırmada, örgüt yaşı bir ile beş arasında olan işletmelerde görevli işgörenlerin yaklaşık %27'sinin 25 ve 34 yaş aralığında ve %70 den fazlasının 45 yaşın altında olduğu; bunun tersi olarak 20 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren işletmelerde görevli işgörenlerin %18'den azının 25 ile 34 yaş arasındayken, yarısından fazlasının 45 yaşın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. (Ouimet ve Zarutskie, 2014:387-403). Bu bağlamda, yaşlı örgütlerin, genç örgütlere nazaran örgütsel imajı oluşturmak ve güçlendirmek için ömür boyu istihdam politikasıyla hareket ettikleri yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle; örgüt yaşı ve örgüt büyüklüğü arasındaki ilişkide, yaşlı örgütlerin, genç örgütlere nazaran daha büyük boyutta olduğu söylenebilir. Child (1975:20), örgüt büyüklüğünün örgüt yapısını belirleyen önemli bir faktör olduğunu iddia etmiştir. Örgüt büyüklüğü arttıkça, örgütlerde daha fazla uzmanlığa ve iş bölümlerine ihtiyaç duyulur ve bu da örgütsel karmaşıklığı artırır (Dennis vd., 2009:3). Bu bağlamda büyük örgütler, işgörenlerini daha geniş birimlerdeki daha uzmanlaşmış rollere atama eğilimindedirler (Child, 1975:19). Bu durum, örgütsel imaj kapsamında yaşlı ve büyük örgütlerin, genç örgütlere nazaran daha yaşlı işgörenlere sahip olması savını da desteklemektedir.

## GENEL DEĞERLENDİRME VE GELECEĞE DÖNÜK ÖNGÖRÜLER

KBK kapsamında, örgüt yaşı ile örgüt yapısı arasındaki ilişkinin varlığı, çok sayıda çalışmaya konu olmuş ve çeşitli yönlerden irdelenmiş olmakla birlikte; yazınsal anlamda hala üzerinde tartışılması gereken belirsizlikler ve/veya ilişkiler taşımaktadır. Bu makalenin yazılması sürecinde ulaşılabilen kaynaklar çerçevesindeki değerlendirmeler, söz konusu eleştirel yönlerin özellikle birkaç temel alt başlıkta toplandığını göstermektedir: Bunların başında, ilişkinin iki önemli değişkeninden biri olan örgüt yaşı kavramının tanımında tam bir uzlaşımın bulunmaması gelmektedir. Yazınsal çalışmalar irdelendiğinde; örgüt yaşı genel olarak “örgütün kurulduğu günden çalışmanın yapıldığı güne kadar olan süre”, açısından tanımlamakla birlikte; günümüze kadar bu tanımın farklılıklar gösterdiği, “yaşlı” ve “genç” örgüt kavramlarının açık bir tanımının yapılmadığı ve buna ek olarak kavramın görgül çalışmalarda hangi açıdan değerlendirileceğine ilişkin bir netlik de bulunmadığı görülmektedir. Tanımsal farklılıklar, yapılan değerlendirme ve analizlerde farklı yaklaşımları gerekli kılabileceği için, bu tanımlamaların daha net olması ve örgüt yaşı ile örgüt yapısı ilişkisinin açıklanmasında ortak ölçütlerin bulunması yararlı olacaktır.

ÖÇBK kapsamında yazınsal çalışmalar irdelendiğinde ise; örgüt yaşı kavramının daha ziyade “yenilik” ve “uyum” üzerine odaklaştığı görülmektedir. Bu

noktada, “yeniliğin sakıncaları” ile vurgulanan hususlar; genç örgütler açısından yeni sosyal kuralları öğrenmek ve yeni örgütsel programlar yaratmak zorunda olmaları, ruhsat alma ve düzenleme engelleri, teknolojik engeller, rekabet edilen diğer örgütlerin yasadışı hareketleri gibi engeller nedeniyle hayatta kalmalarının zorlaştığı yönündedir. Ancak yazınsal çalışmalar irdelendiğinde; genç örgütlerin daha girişimci ve yenilikçi olmalarının söz konusu engelleri ortadan kaldırdığı, buna ek olarak yaşlı örgütlerin daha biçimsel ve hiyerarşik bir yapıya sahip olmalarından dolayı atalet engeliyle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bu bağlamda, ÖÇBK’yı savunan araştırmacılar, örgütlerde yeniliğin sakıncalarını daha iyi anlayabilmek amacıyla, büyüklük değişkeninin aracı/ılımlaştırıcı olarak gelecekte yapılacak çalışmalarda dikkate alınması gerektiğini iddia etmişlerdir (Abatecola, vd., 2012:405). Özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte genç örgütler için yenilik bir üstünlük yaratırken, yaşlı örgütler için “yaşlanmanın sakıncalı yönü” olarak görülmektedir. Böyle bir kıyaslamamanın varlığına yazında rastlanmakla birlikte; bunun nereye kadar süreceği ve sonuçlarının neler olacağına ilişkin değerlendirmelerin yetersizliği dikkat çekicidir.

Elbette bu çalışmada yazarların ulaşabildiği kaynaklarla olan sınırlılığın da göz önüne alınması ve bundan sonra yapılacak çalışmaların kuramsal ve görgül veri tabanını genişletmesi ve güncellemesi gereği açıktır. Öte yandan, tarihsel açıdan çok zengin bir kuramsal ve görgül altyapı birikimine karşın, genel olarak KBK’ya yönelik araştırmaların son zamanlarda gözle görülür ölçüde azaldığı da eleştiri konusudur (Seymen, 2014:158) ki bu da bir koşul bağımlısı olarak örgüt yaşına ilişkin çalışmaların niceliğini de etkileyebilmektedir. Ayrıca, yazında örgüt yaşının tanımı, genç ve yaşlı örgüt ayrımı ve bu araştırmada değinilen örgüt büyüklüğü ile ilişkisi konusundaki yetersizliklerin ve tutarsızlıkların sonucunda, bunların giderilmesi ve konunun açıklığa kavuşturulması yönünde sınırlı çabalara da rastlanmaktadır. Ancak bu çabaların çoğunun örgüt büyüklüğünden ziyade örgüt yaşı ile yenilikçilik, girişimcilik, iş alanları açma gibi aracı değişkenler üzerine odaklandığı görülmektedir. Bu da ayrı bir araştırma sorunsalı olarak dikkate alınabilir.

## KAYNAKÇA

- Abatecola, G., Cafferata, R. ve Poggesi, S. (2012). Arthur Stinchcombe's "Liability of Newness": Contribution and Impact of the Construct. *Journal of Management History*, 18(4), 402-418.
- Abratt, R. ve Mofokeng T.N. (2001). Development and Management of Corporate Image in South Africa, *European Journal of Marketing*, 35(3/4), 368-386.
- Aktaş, M. ve Şener, İ. (2012). *Koşul Bağımlılık Kuramı*. H. Cenk Sözen, H.Nejat Basım (Der.), *Örgüt Kuramları* (91-116). İstanbul: Beta BYD A.Ş.
- Aldrich, H. ve Auster, E.R. (1986) Even Dwarfs Started Small: Liabilities of Age and Size and Their Strategic Implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 165-186.
- Anderson, B.S. ve Eshima, Y. (2013) The Influence of Firm Age and Intangible Resources on the Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Firm Growth Among Japanese SMEs. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 413-429.
- Anderssen, T.W. ve Lindestad, B. (1998) Customer Loyalty and Complex Services, *International Journal of Service Industry Management*, 9 (1), 7-32.
- Andersson, S., Gabrielsson, J., ve Victor, I. (2004) International Activities in Small Firms: Examining Factors Influencing the Internationalization and Export Growth of Small Firms. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 21(1), 22-34.
- Autio, E., Sapienza, H. ve Almeida, J. (2000) Effects of Age at Entry, Knowledge Intensity, and Imitability on International Growth. *Academy of Management Journal*, 43(5), 909-924.
- Baştürk, F.H. ve Ödül, Y. (2008) Firma Büyüklüğü ile Firma Büyümesi Arasındaki İlişkinin Gibrat Yasası Çerçevesinde Ele Alınması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 39, 142-154
- Bates, T., ve Nucci, A. (1990) An Analysis of Small Business Size and Rate of Discontinuance, *US Department of Commerce, Bureau of the Census*. 90-102.
- Baum, J.A. ve Amburgey, T.L. (2000). Organizational Ecology. In J. A. C. Baum (Ed.), *The Blackwell Companion to Organizations*, Oxford: Blackwell, 304-326.
- Behrens, J., Patzelt, H., Schweizer, L., ve Bürger, R. (2012). Specific Managerial Human Capital, Firm Age, and Venture Capital Financing of Biopharmaceutical Ventures: A Contingency Approach. *The Journal of High Technology Management Research*, 23(2), 112-121.

- Bell, G. G. (2005). Clusters, Networks, and Firm Innovativeness. *Strategic Management Journal*, 26(3), 287-295.
- Berta, W., Laporte, A., ve Kachan, N. (2010). Unpacking the Relationship Between Operational Efficiency and Quality of Care in Ontario Long-Term Care Homes. *Canadian Journal on Aging/La Revue Canadienne de Vieillesse*, 29 (04), 543-556.
- Birkinshaw, J., Nobel, R. ve Ridderstrale, J. (2002). Knowledge as A Contingency Variable: Do the Characteristics of Knowledge Predict Organization Structure? *Organization Science*, 13 (3), 274-289.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Brouwer, P., De Kok, J. ve Fris, P. (2005). Can Firm Age Account for Productivity Differences?. *EIM SCALES-paper N, 200421*. Zoetermeer, Netherlands, 1-49
- Burns, T. ve Stalker, G. (1961). *The Management of Innovation*, Tavistock, London.
- Carr, J. C., Haggard, K. S., Hmieleski, K. M., ve Zahra, S. A. (2010). A Study of the Moderating Effects of Firm Age at Internationalization on Firm Survival and Short-term Growth. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(2), 183-192.
- Cata, T. (2007). Understanding Outsourcing of Web-Based Applications in Organizations: The Case of E-Insurance, *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 5(4), 1-17
- Caves, R.E. (1980). Industrial Organization, Corporate Strategy and Structure. *Journal of Economic Literature*, 58, 64-92.
- Chang, Y.-Y., Hughes, M., ve Hotho, S. (2011). Internal and External Antecedents of SMEs' Innovation Ambidexterity Outcomes. *Management Decision*, 49(10), 1658-1676.
- Chen, C.-A. (2014). Revisiting Organizational Age, Inertia, and Adaptability: Developing and Testing a Multi-Stage Model in the Nonprofit Sector. *Journal of Organizational Change Management*, 27(2), 251-272.
- Chen, S.-T., ve Chang, B.-G. (2012). The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation: A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable. *Contemporary Management Research*, 8(1).27-50.
- Child, J. (1973). Predicting and Understanding Organization Structure. *Administrative Science Quarterly*, 18(2), 168-185.



- Child, J. (1975) Managerial and Organization Factors Associated with Company Performance-Part II, A Contingency Analysis, *Journal of Management Studies*, 12, 12-27.
- Cummings, C. (2013). Structure-Based Alliance Ambidexterity: An Empirical Study of the American Motion Picture Industry. *Journal of Business and Management*, 19 (3), 19-40
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Dennis, S.A., Ramsey, D., ve Turner, C. (2009). Dual or Duel: Co-CEOs and Firm Performance. *The Journal of Business and Economic Studies*, 15(1), 1-25.
- Dil, E. (2014) Yaşlı ve Küçük: Örgütsel Ekoloji Kuramı Çerçevesinde Demografik Süreçlere Dair Bir Araştırma, *Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*, Artvin Hopa. 1-12.
- Donaldson, L. (1996) For Positivist Organization Theory, Sage, London.
- Doty, D. H., Glick, W. H., ve Huber, G. P. (1993) Fit, Equifinality, and Organizational Effectiveness: A Test of Two Configurational Theories. *Academy of Management Journal*, 36 (6), 1196-1250.
- Erdil, O., Kalkan, A., ve Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel Ekoloji Kuramından Stratejik Yönetim Anlayışına, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 17-31
- Erenel, F. (2015). Evolution of Organizational Niches: A Study on General and Specialist Organizations. *International Journal of Human Sciences*, 12 (2), 611-625.
- Freeman, J., Carroll, G. R. ve Hannan, M. T. (1983). The Liability of Newness: Age Dependence in Organizational Death Rates, *American Sociological Review*, 48 (5), 692-710.
- Graham, M. E., ve Bansal, P. (2007). Consumers' Willingness to Pay for Corporate Reputation: The Context of Airline Companies. *Corporate Reputation Review*, 10 (3), 189-200.
- Habiboğlu, O. S. (2013). Örgütsel Çevrebilim ve Örgütsel Kopuşlar, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 37-61.
- Halabisky, D. (2006). *The Growth Process in Firms: Job Creation by Firm Age*. Ottawa : Industry, Canada.
- Hale, G., ve Long, C. (2006). What Determines Technological Spillovers of Foreign Direct Investment: Evidence from China. *Economic Growth Center*, Yale University, Center Discussion Paper No. 934, 1-31.
- Hannan, M. T. (1998). Rethinking Age Dependence in Organizational Mortality: Logical Formalizations. *American Journal of Sociology*, 104 (1), 126-164.

- Hannan, M. T., ve Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 929-964.
- Hannan, M.T., ve Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 149-164.
- Hawley, A. H. (1944) Ecology and Human Ecology, *Social Forces*, 22, 398-405.
- Henderson, A. D. (1999). Firm Strategy and Age Dependence: A Contingent View of the Liabilities of Newness, Adolescence, and Obsolescence. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 281-314.
- Hickson, D. (1998). For Positivist Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 43(4), 950-953.
- Ifinedo, P. (2007). Interactions between Organizational Size, Culture, and Structure and Some It Factors in the Context of ERP Success Assessment: An Exploratory Investigation, *Journal of Computer Information Systems*, 47 (4) 28-44.
- İnci, H. (2007). Yerel Yönetimler Yasası'ndaki Değişikliklerin Belediyelerin Yönetim ve Organizasyon Yapısı Üzerindeki Etkileri: Edirne Belediyesi Örnek Olayı, *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi SBE, Edirne.
- İskenderoğlu, Ö. (2008). İşletmelerin Büyümesinde Büyüklüğün Etkisi: Türkiye İçin Bir İnceleme. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ismail, N.A., ve Jenatabadi, H.S. (2014). The Influence of Firm Age on the Relationships of Airline Performance, Economic Situation and Internal Operation. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 67, 212-224.
- Kaya, Ç., ve Ataman, G. (2013). Hukuki-Politik ve Ekonomik Değişikliklerin Yerli ve Yabancı Örgüt Popülasyonlarının Yoğunluklarına Etkisi: Türkiye Bankacılık Popülasyonu, 1923-2011. *Journal of Marmara University Social Sciences Institute/Öneri*, 10(40). 59-74.
- Kearney, R. C. (2003). Patterns of Union Decline and Growth: An Organizational Ecology Perspective. *Journal of Labor Research*, 24(4), 561-578.
- Keçecioglu, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 179-207.
- Koontz, H. (1980). The Management Theory Jungle Revisited. *The Academy of Management Review*, 5(2), 175-187.
- Küçük, F. (2005). İnsan Kaynakları Açısından Kurumsal İmaj, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 247-266.

- Lin, C.Y. ve Chen, M.Y. (2007). Does Innovation Lead to Performance? An Empirical Study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*, 30(2), 115-132.
- Lin, H., Lee, Y. ve Tai, C. (2012). A Study on the Relationship Between Human Resource Management Strategies and Core Competencies. *International Journal of Organizational Innovation*, 4(3), 153-173.
- Loderer, C., ve Waelchli, U. (2009). Firm Age and Performance. *Swiss Finance Institute, Working Papers Series*. 1-56
- Mintzberg, H. (1979). The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1496182>
- Morton, N.A. ve Hu, Q. (2008). Implications of the Fit between Organizational Structure and ERP: A Structural Contingency Theory Perspective. *International Journal of Information Management*, 28(5), 391-402.
- Naldi, L., ve Davidsson, P. (2014). Entrepreneurial Growth: The Role of International Knowledge Acquisition as Moderated by Firm Age. *Journal of Business Venturing*, 29(5), 687-703.
- Oldham, G.R. ve Hackman, J.R. (1981). Relationships between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 66-83.
- Ouimet, P., ve Zarutskie, R. (2014). Who Works for Startups? The Relation between Firm Age, Employee Age, and Growth. *Journal of Financial Economics*, 112(3), 386-407.
- Özdaşlı, K. (2010). İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 93-110
- Pansiri, J. ve Temtime, Z. T. (2010). Linking Firm and Managers' Characteristics to Perceived Critical Success Factors for Innovative Entrepreneurial Support. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 17(1), 45-59.
- Pearse, N. J. (2010). Towards a Social Capital Theory of Resistance to Change. *Journal of Advances in Management Research*, 7(2), 163-175.
- Péli, G., Bruggeman, J., Masuch, M., ve Nualláin, B.O. (1994). A Logical Approach to Formalizing Organizational Ecology. *American Sociological Review*, 59 (4), 571-593.

- Popescu, A. M., Deaconu, A., ve Popescu, T. (2015). Organization's Age and Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance Criteria at SMEs Level. Case Study–Bucharest–Ilfov Development Region. *Procedia Economics and Finance*, 22, 645-654.
- Powell, W.W., Koput, K.W., Smith-Doerr, L., ve Owen-Smith, J. (1999). Network Position and Firm Performance: Organizational Returns to Collaboration in the Biotechnology Industry. *Research in the Sociology of Organizations*, 16(1), 129-159.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J., Hinings, C.R. ve Turner, C. (1968). Dimensions of Organization Structure. *Administrative Science Quarterly*, 13(1), 65-105.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J., Hinings, C.R. ve Turner, C. (1969). The Context of Organization Structures. *Administrative Science Quarterly*, 14(1), 91-114.
- Rebelo, T.M. ve Gomes, A.M. (2011). Conditioning Factors of an Organizational Learning Culture. *Journal of Workplace Learning*, 23(3), 173-194.
- Reino, A. ve Vadi, M. (2012). Industry, Organizational Age, Size as Predictors of Organizational Values in the Context of a Transition Society: The Case of Estonian Organizations. *Journal of East-West Business*, 18(1), 28-53.
- Sağsan, M., ve Medeni, T.D. (2009). Geleneksel Olmayan Örgüt Yapılarında Bilgi Haritalaması için Alternatif Yol Arayışı. *Akademik Bilişim'09 Konferansı*. Harran Üniversitesi: Urfa. 561-567.
- Sakai, K., Uesugi, I., ve Watanabe, T. (2005). Firm age and the evolution of borrowing costs: Evidence from Japanese Small Firms. RIETI Discussion Paper Series 05E026, 14. 1-35
- Sakai, K., Uesugi, I., Watanabe, T. (2005). Firm Age and the Evolution of Borrowing Costs: Evidence from Japanese Small Firms, *RIETI Discussion Paper Series 05-E-026*. 1-35.
- Santoro, M.D. ve Chakrabati, A.K. (2002). Firm Size and Technology Centrality in Industry-University Interactions, *Research Policy*, 31, 1163-1180.
- Sargut, A.S. (2007). Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramının Örgütsel Çevre Kuramları Bağlamındaki Yeri. Sargut, A.S. ve Özen, Ş. (Der.), *Örgüt Kuramları* Ankara: İmge Kitabevi. 35-75
- Seymen, O.A.(2014). Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 135-165.
- Shane, S. A. (1998). Making new Franchise Systems Work, *Strategic Management Journal*, 19 (7), 697-707.

- Situm, M. (2014). The Age and the Size of the Firm as Relevant Predictors for Bankruptcy, *Journal of Applied Economics and Business*, 2(1), 5-30.
- Stuart, T.E. (2000). Inter Organizational Alliances and the Performance of Firms: A Study of Growth and Innovation Rates in a High-Technology Industry. *Strategic Management Journal*, 21(8), 791-811.
- Swaminathan, A. (1996). Organizational Ecology: Neither Straightjacket Nor Big Tent. *Administrative Science Quarterly*; 41 (3), 543-550.
- Vlachvei, A., ve Notta, O. (2008). Firm Growth, Size and Age in Greek Firms. *In Proceedings of International Conference on Applied Economics*. 915-921
- Wilklund, J., ve Shepherd, D. (2003). Knowledge-Based Resources, Entrepreneurial Orientation, and the Performance of Small and Medium-Sized Business. *Strategic Management Journal*, 24(13), 1307-1314.
- Yeloğlu, O. H. (2008). Örgütlerde Yapısal Stratejik Konfigürasyonlar: Koşul Bağımlılık Kuramı, Konfigürasyon Yaklaşımı Bağlamında Örgüt Yapıları Üzerine Önermeler. *Osmangazi Üni. İİBF Dergisi*, 3(2), 155-170
- Yıldız, O., Bozkurt, Ö.Ç., Kalkan, A., ve Aycı, A. (2013). The Relationships Between Technological Investment, Firm Size, Firm Age and The Growth Rate of Innovational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 590-599.
- Zorlu, N. (2000). Etkili Kurumsal İmajda Halkla İlişkiler, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

