

KOŞUL BAĞIMLILIK KURAMI KAPSAMINDA ÖRGÜT BÜYÜKLÜĞÜ-ÖRGÜT YAPISI İLİŞKİSİNİN YAZINSAL AÇIDAN ELEŞTİREL BİR DEĞERLENDİRMESİ

Oya Aytemiz Seymen*

ÖZET

Örgüt büyüklüğü ile örgüt yapısı ilişkisi, uzun süredir yönetim yazınının tartışma konusu olmayı sürdürmektedir. Öte yandan örgüt büyüklüğünün örgüt yapısı üzerinde *bir şekilde* etkili olduğu konusunda kayda değer bir akademik görüş birliği bulunmakla birlikte; yapılan yazınsal taramanın sonucunda, bu ilişkinin niteliği konusunda tam bir akademik uzlaşıya varıldığını ifade etmek güçtür. Bu çalışmanın amacı, yazar tarafından ulaşılabilen çalışmalar dikkate alınarak, yazında örgüt büyüklüğü-örgüt yapısı ilişkisi üzerinde halen önemli tartışma –uzlaşmazlık- noktalarının ve bundan kaynaklanan bir belirsizliğin olduğunun altını çizmek ve buradan yeni açılımlara işaret edebilmektir. Çalışmanın yazınsal anlamda özellikle öne çıkardığı ana konu başlıkları; örgüt büyüklüğü kavramının tanımında görece bir belirsizliğin söz konusu olması, örgüt büyüklüğü-örgüt yapısı ilişkisinde ön plana çıkan “örgütsel farklılaşma” ve “örgütsel karmaşıklık” olgularının net bir biçimde ayrımlandırılmaması, örgüt büyüklüğü ile sözü edilen iki kavram arasında döngüsel bir ilişkinin varlığı üzerinde bir tartışmanın söz konusu olması ve örgüt büyüklüğü-bürokratikleşme arasında ilgi kuran çalışmaların sonuçlarının tam bir açıklıkla ortaya konulamaması şeklinde sıralanabilir.

Anahtar Sözcükler: *Koşul Bağımlılık Kuramı, Örgüt Büyüklüğü, Örgüt Yapısı, Örgütsel Farklılaşma, Örgütsel Karmaşıklık, Bürokratikleşme*

A CRITICAL REVIEW OF LITERATURE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION SIZE AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE IN THE FRAMEWORK OF CONTINGENCY THEORY

ABSTRACT

The relationship between the structure and size of an organization has been a topic of discussion for long in the management literature. Although there is a consensus among the academia about the existence of a correlation between the two, how they affect each other is still debated. The objective of this essay is, upon a review of the available literature, to underline the significant controversies and ambiguities about the relationship between the structure and size of an organization, and to open out new ways of thinking. Main topics that the essay will focus on are the vague definition of the organizational size; the confusion of “organizational differentiation” and “organizational complexity”, which are two important concepts explaining the relationship; the lack of consensus about the relationship between the size of an organization and these two important concepts; and inexplicit nature of the literature on the relationship between the size of an organization and the level of bureaucratization.

Keywords: *Contingency Theory, Organization Size, Organizational Structure, Organizational Differentiation, Organizational Complexity, Bureaucratization*

* Balıkesir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Çağış Yerleşkesi, Balıkesir, E-posta: seymenoy@yahoo.com

GİRİŞ

Örgüt büyüklüğünün (ÖB) örgüt yapısı (ÖY)/yapısal unsurlar üzerindeki etkileri, uzun süredir yönetim yazınının tartışma konusudur (Greve, 2008: 476; Scott, 1975: 8; Wang, 2009: 596). Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) kapsamında, ÖY'nin öncülleri olarak, üzerinde en çok durulan *çevre* ve *teknoloji* faktörlerinin yanı sıra ÖB'nin görece önemi örgüt araştırmacılarının ilgi alanına girmiştir. Blau ve McKinley (1979: 202), bir örgütün yapısının büyük ölçüde onun büyüklüğünün bir fonksiyonu olduğunu; Campbell ve Akers (1970: 435), bir sosyal ilişkiler sistemi olarak örgütteki beşeri büyüklüğün yapısal unsurları etkilediğini öne sürmüştür; Hall, Johnson ve Haas vd. (1967: 903), dönem itibarıyla konunun ısrarla ele alındığı vurgusunu yapmışlardır. Mintzberg 1979 tarihli *The Structuring of Organizations* isimli eserinde, o dönemde ÖB-ÖY arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda görgül çalışmanın yapıldığını belirtmiştir (Mintzberg, 2014: 227). Weber'in bürokrasiye ilişkin çalışmalarından başlayarak günümüze dek süregelen araştırmalar ve geliştirilen kuramlar, ÖY ile yaygın biçimde bir ÖB ölçütü olarak kullanılan *işgören sayısı* arasında güçlü ve nedensel bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır (Al-Majali, 1996: 129; Paulson, 1980: 341; Perrucci ve Mannweiler, 1968: 343; Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969: 91; Robey, Bakr ve Miller, 1977: 378; Santoro ve Chakrabati, 2002: 1168; Stolzenberg, 1978: 814-815). Yazında yer alan görece yakın dönemli birçok çalışmada da ÖB'nin, bir örgütün yapısını bütünsel açıdan etkileyen önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Amis ve Slack, 1996: 76; Bruining, Verwaal, Lockett, Wright ve Manigart, 2005: 4; Van de Ven ve Leung, 2009: 15).

ÖB'nin önemli bir koşulsallık faktörü olduğunu ilk savunanlardan Blau'nun çalışmaları, konuya ilişkin kuramsal bir altyapı oluşturmuş; aynı zamanda "biret atıf klasiği" unvanını hak edecek ölçüde başvuru kaynağı olmuştur. Bu çalışmalar, bir yandan başka araştırmaların yoğunlaşmasına neden olurken; diğer yandan tartışmaların da odağına yerleşmiştir (Cullen, Anderson ve Baker, 1986: 203). Blau, öncelikle ÖB artışının, yapısal bir farklılaşma yaratarak yöneticilerin yetki alanını genişlettiğini (Sargut, 2007: 59); Schoenherr ile yaptığı çalışmada (Blau ve Schoenherr, 1971) "ÖB'nin, ÖY'yi etkileyen en önemli unsur olduğu"nu (Miller ve Conaty, 1980: 265) ve kamu örgütlerinin yapısının şekillendirilmesinde merkezi rol oynadığını saptamıştır. Bir başka çalışmada Blau (1973), eğitim örgütlerinde işgören sayısının, ÖY üzerindeki geniş çaplı etkilerini ortaya çıkarırken; Child (1973a: 168), ÖB'nin ÖY'de temel belirleyicilerden biri olduğunun birçok çalışma ile

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

desteklendiğini anımsatmaktadır. Haire çok daha önce, 1959'da, ÖB artışı ile ÖY'deki belirgin değişimler arasındaki yakın ilişkiyi vurgulamıştır (Stolzenberg, 1978: 815). Yakın dönemde Ford da (2009: 303), ÖY'nin ÖB'den önemli ölçüde etkilendiğini gösteren çalışmalara atıfta bulunmuştur.

ÖB'nin diğer yapısal özelliklerden farklı ve ÖY üzerinde *bir şekilde* etkili olduğu konusunda kayda değer bir akademik görüş birliği bulunmakla birlikte (Keçecioglu, 2008: 179); yapılan yazınsal taramanın sonucunda, bu ilişkinin niteliği konusunda tam bir akademik uzlaşıya varıldığını ifade etmek güçtür. Farklı dönemlerde birçok yazar (Hall vd., 1967: 903; Hrebiniak, 1980: 662), konu üzerinde geniş bir tartışma ortamı yaratıldığını; ancak bu alandaki araştırmaların kesin önermeler ve bulgular ortaya çıkaramadığını; ulaşılan bulguların birbirine zıt yönde olabildiğini ve hatta "ÖB'nin, ÖY'nin belirlenmesinde ilgisiz bir rol oynayabileceğini" belirtmiştir. Campbell ve Akers (1970: 435), kendi dönemleri itibarıyla böyle bir savın olgunlaşmamış sayılabileceğini; ÖB etkilerinin örgüt tiplerine göre farklı sonuçlar doğurabileceğini iddia etmişlerdir. Örneğin Hrebiniak'ın araştırmaları (1980: 662-663), hizmet örgütleri ile üretim örgütlerinde farklı sonuçlara ulaşıldığını ortaya koymuştur. Beyer ve Trice (1979: 50) de bu konuda yürütülen araştırmalarda örneklem ve ölçüm farklılıklarının sorun yarattığını; örneğin 1968-1973 arası yapılan araştırmaların bazıları heterojen grupları kapsarken –Aston Grubu çalışmaları vb.- onu izleyen denemeci tekrarların belli ölçüde homojenliği koruduğunu ve bu durumun uzlaşılır çözümlere ulaşılmasını güçleştirdiğini belirtmişlerdir. Yakın dönemli araştırmalar da bu uzlaşmazlığı çözmeye yetmemektedir. Bunun nedenleri olarak, ÖB'nin, ÖY'yi etkileyen "çevre" ve "teknoloji" koşullarında olduğu gibi tam anlamıyla olgunluğa kavuşmadığı ve ilişkisel açıdan belirsizlik alanlarının çok boyutlu olması gösterilebilir. Bu durum, ÖB-ÖY ilişkisinin farklı yapısal unsurları kapsayan geniş bir çalışma alanına sahip olmasıyla da bir ölçüde açıklanabilir (Al-Majali, 1996: 129; Campbell ve Akers, 1970: 435).

Bu çalışmanın amacı, ÖB-ÖY ilişkisi üzerinde halen önemli tartışma -uzlaşmazlık- noktalarının ve bundan kaynaklanan bir belirsizliğin olduğunun altını çizmek ve buradan yeni açılımlara işaret edebilmektir. Çalışmanın yazınsal anlamda öne çıkarmayı amaçladığı temel uzlaşmazlık ve belirsizlik noktaları; ÖB kavramının tanımında görece bir belirsizliğin ve uzlaşmazlığın söz konusu olması, ÖB-ÖY ilişkisinde ön plana çıkan "örgütsel farklılaşma" (ÖF) ve "örgütsel karmaşıklık" (ÖK) olgularının net bir biçimde ayrımlandırılmaması, ÖB ile sözü edilen iki kavram arasında

Oya Aytemiz Seymen

döngüsel bir ilişkinin varlığı üzerinde bir tartışmanın söz konusu olması ve ÖB-bürokratikleşme arasında ilgi kuran çalışmaların sonuçlarının belirsizliğidir.

Özellikle yakın dönemli çalışmalarda vurgulandığı üzere, yazında ilgili konuya ilişkin çalışmaların *görece* yetersiz sayıda olması, diğer bir eleştiri konusu olabilir. Ifinedo (2007: 28), çalışma yaptığı dönemde bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğuna vurgu yaparken; Greve de (2008: 476), ÖB'nin yapısal etkileri üzerine yapılan araştırmaların azlığına dikkat çekmektedir. Moon-Gi (2007: 261) ise, bu ilişkiyi açıklamaya çalışan kuramların karmaşıklığını vurgularken; bunun doğal bir sonuç olduğunu, çünkü ÖB-ÖY ilişkisinin kendisinin karmaşık bir özellik taşıdığını ifade etmektedir. 1992-2002 dönemini kapsayan çalışmasında Wang da (2009: 598) bu alanda fazla çalışma görülmediğini doğrularken; bunun nedenini, ticari örgütlerin biçimsel yapıları üzerinde uzun soluklu bilginin elde edilmesindeki güçlüğü bağlamaktadır.

Ek olarak, ÖB'nin dışsal bir faktör olarak ÖY'yi etkilemediği, zaten kendisinin bir ÖY unsuru olduğu yönünde görüşlere de rastlanmaktadır (Sargut, 2007: 58). Meyer 1972 tarihli çalışmasında ÖB'yi ÖY'nin elemanlarından biri olarak açıklamaktadır (Schminke, Cropanzone ve Rupp, 2002: 881). Dalton, Todor, Spendolini, Fielding ve Porter tarafından yapılan yazınsal taramada (1980: 53), birçok araştırmada ÖB/alt-birim büyüklüğünün bir ÖY unsuru olarak ele alındığı gösterilmiştir. Aldrich, ÖB'nin bir neden olmaktan çok bir sonuç olduğunu; teknolojinin ÖY'yi, ÖY'nin ise ÖB'yi belirlediğini öne sürmektedir (Sucu, 2010: 89).

Woodward da 1965 tarihli çalışmasında ÖB'nin yönetim yapısının bir boyutu olduğunu ileri sürmüştür (Mintzberg, 2014: 230). Bunları destekleyebilecek bir tanım, ÖB'nin ÖY'yi oluşturan unsurlardan biri olarak, örgütsel politikaların oluşturulması ve uygulanmasına yönelik *kapasiteyi* ifade ettiğini gösterir (Egeberg, 2001: 6). Bir başka yaklaşım, ÖB-ÖY ilişkisinin kendisinin, bir ÖY unsuru olduğu yönündedir (Campbell ve Akers, 1970: 435). Ek olarak, ÖB ile yapısal değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin niteliği ile ilgili olarak yapılan araştırmaların büyük bölümünde, bu ilişkinin varlığı savını destekleyen sonuçların elde edilmesine karşın; karşıt yöndeki -ilişki olmadığı- savı destekleyen araştırma sonuçlarına da ulaşılmıştır (Sucu, 2010: 89). Yapılan yazın taraması, ÖB ile ÖY'nin farklı unsurlarını ilişkilendiren çalışmaların heterojen yapısını da ortaya koymuştur. Bu konuda, dönemler ve alt konu başlıkları itibariyle kategorize edilebilecek bir dağılımın varlığı dikkat çekicidir. Bazı araştırmalarda birçok ÖY unsurunun birbirleriyle ilintili şekilde incelendiği; bazılarının birbirleri üzerinden (aracı/ardışık) etkilerle

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

ilişkilendirildiği görülmektedir. Örneğin Baker ve Cullen (1993: 1251) yeniden örgütlenme sürecinde ÖB'nin etkisini, Beard (1978: 170) onun yönetsel rol yapısı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu konuda, dönemler ve alt konu başlıkları itibariyle sınıflandırılabilir bir dağılımın varlığı dikkat çekicidir.

Yukarıdaki açıklamalar, bu çalışmanın hangi düşüncelerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan ÖB-ÖY ilişkisini, yazarı bu çalışmaya iten alt başlıklar çerçevesinde *bütünleştirici* bir yaklaşımla ele alan araştırmalara yazında rastlanmamış olması da makaleyi gerekçelendirmekte etkili olmuştur. Buradan hareketle, gelecekte bu konuda yapılabilecek çalışmalara da belki farklı bir yön ve ivme kazandırmak amaçlanmaktadır.

KOŞUL BAĞIMLILIK KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜT YAPISINI ETKİLEYEN UNSURLARA İLİŞKİN YAZININ ANA HATLARI İLE İNCELENMESİ

1960'lı yılların başında bir dizi araştırmanın sonucunda ortaya konulmuş olan ve üzerinde yoğun tartışmaların sürdürüldüğü Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) -yazında Durumsallık Yaklaşımı ya da Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramı olarak da geçmektedir-; örgüt 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). Durumsallık Yaklaşımı ile KBK genellikle eş anlamlı olarak kullanılmakla birlikte; bazı akademisyenler, Durumsallık Yaklaşımının daha çok yöneticilerin veri bir durum karşısında nasıl davranacaklarını açıklamaya çalıştığını; KBK'nın ise bir durum/koşuldaki değişkenler ile yönetimin ürettiği sonuç arasındaki karşılıklı ilişkiyi gösterdiğini savunarak, iki kuramı birbirlerinden ayırırlar (Koontz, 1980: 180). Kuram, kendinden önceki örgüt kuramlarından farklı olarak, tüm örgütlere uygulanabilecek en iyi tek bir yönetim tarzının/yapısının olmadığını göstermek amacıyla, Lawrence ve Lorsch tarafından 1967'de ortaya atılmış ve zaman içinde, ÖY tasarımının; çevresel belirsizlik, teknoloji ve ÖB'ye bağlı olarak geliştiğini öne süren bir yaklaşım olarak gelişmiştir. Bazı kaynaklar, ÖY, çevre ve strateji uyumunu, KBK'nın temel inceleme konusu olarak almışlardır (Pertusa-Ortega, Molina-Azorin ve Claver-Cortes, 2008: 139). Buna göre örgütlerde belirsizlik ve karmaşıklık düzeyine yönelik farklı incelemelerin yapılması, farklı örgütsel çevre tanımlarının da getirmiştir (Rayburn ve Rayburn, 1991: 56). Lawrence ve Lorsch, özde örgütsel birimler arasındaki yapısal farklılaşma üzerinde

Oya Aytemiz Seymen

durmakta; aynı zamanda çevreyi, statik-değişken boyutta farklılaşan biçimde kavramsallaştırarak, ÖY boyutlarını ÖF ve "örgütsel bütünleşme" kavramları ile açıklamaktadırlar. Yazarlar, örgütlerin alt birimlerinin içinde buldukları çevre tipi ile sistematik bir ilişki içinde olduğunu ve içyapıları çevre koşullarına uyum gösteren örgütlerin/alt birimlerin daha başarılı olduklarını tespit etmişlerdir (Pfeffer ve Leblebici, 1973: 269).

KBK'nın örgüt düşüncesine getirdiği en önemli yenilik, en iyi ÖY'nin ve yönetim modelinin ne olacağına *koşullar/durumlar* tarafından belirlendiği savıdır (Aktaş ve Şener, 2012: 92). Burada sözü geçen ÖY, ana hatları çizilmiş bir örgütsel düzeni ve unsurlarını kapsar. Caves (1980: 64), ÖY'yi, "örgütsel stratejinin yürütülmesine olanak sağlayacak şekilde, görevlerin, karar verme biçimlerinin, ödüllendirme ve cezalandırma süreçlerinin düzenlenmesi" şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanım, ÖY'yi, "örgütün fark edilen anatomisi" olarak açıklar; buna göre, biçimsel ÖY, görev, yetki ve kaynak dağılımı ve temel işlevleri içine alarak örgütün görünen özelliklerini ortaya koyar (Demir ve Okan, 2009: 58). Weberyan kuramda kullanılan örgüt yapısı kavramı, Pugh, Hickson, Hinings ve Turner (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), en yaygın biçimde kullanılan ÖY boyutlarının, *merkezileşme, uzmanlaşma, standartlaşma, biçimsellik, hiyerarşi* vb. unsurların birleşimi olduğunu; Oldham ve Hackman (1981: 66) ise, *ÖB, 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 ÖY'yi, *hiyerarşik kademelerin sayısı, biçimselleşme derecesi ve merkezileşme derecesi* olmak üzere üçlü bir ölçek içinde ele almışlardır. Bunlar, ÖY unsurlarının yazınsal çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

İlgili yazında KBK tarafından öne sürülen ve ÖY'yi etkileyen en temel koşulsallık faktörleri ise, genel olarak *çevre/çevrenin karmaşıklığı, teknoloji, ÖB/ölçek* ve *örgütün stratejik konumudur* (Aktaş ve Şener, 2012: 92; Birkinshaw, Nobel ve Ridderstrale, 2002: 275; Demir ve Okan, 2009: 60; Sargut, 2007: 57). Weil ve Olson 1989 tarihli çalışmalarında, yazında durumlar/koşullar olarak, *strateji, yapı, büyüklük, çevre, teknoloji, birey ve görev* olmak üzere altılı bir listenin sıklıkla kullanıldığını dikkat çekmişlerdir (Ifinedo, 2007: 29). Bunlara, *görev belirsizliği, yenilik, çevresel ve teknolojik değişimler, ayırma, dikey bütünleşme, karşılıklı görev bağımlılığı* faktörlerini ekleyen yazarlar da vardır (Sargut, 2007:

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

57). Donaldson, Qiu ve Luo (2013: 163), yapısal KBK'da ÖY'nin koşullara uygunluğunun *performansı* etkilediğini öne sürer. Donaldson'ın 1996 tarihli çalışmasını değerlendiren makalesinde Hickson da (1998: 951), kitapta, "ÖY'nin açıklanabilmesinde anahtar unsurların, 'koşullar' olduğunu ve bunlar bilindiği sürece yapısal unsurların daha iyi anlaşılabilceği" savını vurgulamıştır. Dolayısıyla örgüt yöneticilerinin başarısı, bu koşulları anlamaya, iyi analiz etmeye ve bunlara uyum gösteren bir ÖY yapısını oluşturmalarına bağlıdır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2014: 52). Kaldı ki bazı akademisyenler KBK'nın yalnızca koşulları değil, örgütün belirli davranış kalıpları üzerindeki verili çözümlerin etkisini de dikkate aldığını belirtmektedir. 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).

ÖY'yi etkileyen ana faktörler arasında, *işgücünün psikolojik, tutumsal ve davranışsal yönelimlerinin* de birçok araştırmaya konu olduğu öne sürülmüş, Oldham ve Hackman (1981: 66, 71) tarafından ÖY unsurları ile *işgörenlerin işe ve iş ortamına karşı gösterdikleri davranışlar* arasında istatistiksel anlamda kayda değer bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Pugh vd. (1969: 91), *ÖB ve teknoloji* yanında, *örgütün sosyal işlevi ve diğer örgütlere olan bağımlılığının* da ÖY 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.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle, ÖY'yi etkileyen ana unsurların, yazında en çok *çevre, teknoloji, stratejik yönelim, ÖB, sosyal işlev, bilgi ve işgücü davranışları* olduğu; bunlar arasında özellikle çevre ve teknoloji unsurlarına ilişkin çalışmalarda uzlaşa ve belirliliğin daha yüksek, diğerlerinde ise daha az olduğu öngörülebilir. Konumuz gereği, bundan sonra, salt ÖB-ÖY ilişkisi, aşağıdaki eleştirel çerçevede, yazınsal açıdan mercek altına alınmaktadır.

YAZINSAL AÇIDAN ÖRGÜT BÜYÜKLÜĞÜ OLGUSUNUN BELİRSİZLİĞİ ÜZERİNE YAPILAN TARTIŞMALAR

Yazında ÖB-ÖY ilişkisine yönelik temel tartışma noktalarından biri, ÖB'nin tanımında belirsizlik ve uzlaşmazlık noktalarının bulunmasıdır. Birçok yazar, yazında ÖB ölçüleri üzerinde farklı yaklaşımların dikkate alındığını vurgulamıştır. Örneğin Perrucci ve Mannweiler (1968: 343), yazında optimal bir ÖB'nin ne olması gerektiğinin tartışma konusu olduğunu belirtmişlerdir. Yakın dönemlerde de birçok araştırmacı, ÖB'nin tanımlanmasında kullanılan ölçütlerin farklılığına dikkat çekmektedir (Ifinedo, 2007: 30; Marsh ve Mennari, 1981: 33; Moch ve Morse, 1977: 719; Moon-Gi, 2007: 251; Wood, 2005: 268). Gupta (1980: 760), bu konudaki belirsizliği, ÖB kavramının "çok boyutlu bir yapıda" olmasına bağlayarak tanımsal bir ÖB sınıflandırması yapmıştır.

"İşgören sayısı", ÖB'nin tanımlanmasında en yaygın kullanılan ölçüt olup; Kimberly 1976 tarihli çalışmasında, bu tanımın, gözden geçirmiş olduğu araştırmaların %80'inde kullanılmış olduğunu belirtmektedir (Gupta, 1980: 760; Kopp ve Litschert, 1980: 255; Moon-Gi, 2007: 250). Caluwe ve Van Dooren (2013: 9), "işgören sayısı"nın, ÖB ile en az ekonomik ölçek ve maddi varlıklar kadar yüksek oranda ilişkili olduğunu belirtirken; bu alanda birçok önemli çalışmaya imza atan Blau (1970), ÖB'nin belirleyicisi olarak *işgören sayısını* temel almıştır (Aktaş ve Şener, 2012: 11). Birçok araştırmada ÖB, doğrudan *işgören sayısı veya bu sayının logaritmik ölçüsü* (Cambell ve Akers, 1970: 435; Glisson ve Martin, 1980: 28; Kalkan, Erdil ve Çetinkaya, 2011: 854; Klatzky, 1970: 433; Marsh ve Mennari, 1981: 33; Mayhew, Levinger, McPherson ve James, 1972: 629; Santoro ve Chakrabarti, 2002: 1172; Schminke vd., 2002: 885; Van de Ven ve Leung, 2009: 15; Verwaal ve Donkers, 2002: 607) olarak tanımlanmıştır. Bazı yazarlar ise çalışmalarında ÖB'yi tanımlarken, "tam-zamanlı çalışan ücretli işgören sayısı"ni ölçüt almışlardır (Caluwe ve Van Dooren, 2013: 9; Kopp ve Litschert, 1980: 255; Oldham ve Hackman, 1981: 71). Bir araştırmada ÖB, akademik bir örgütte tam-zamanlı öğrencilerin kümülatif ortalaması olarak hesaplanmıştır (Modarres, 2010: 101). Ancak, işgören sayısının önemli bir ölçüt olsa da ÖB'nin tek göstergesi olamayacağı; örneğin çok büyük örgütlerin otomasyon nedeniyle daha az işgören çalıştırdıkları da görülebilir (Mathias-Reche, Garcia-Morales ve Rueda-Manzanares, 2008: 172).

ÖB'nin sektörel açıdan farklı ölçülebileceği de düşünülmelidir. Child'a göre (1973a: 169) bunun temel nedeni, ÖB-ÖY ilişkisinin üretim ve hizmet sektörlerinde farklı güçlerde olmasıdır. Ancak yazar yine de, dönemi itibariyle sektörler arasında bu açıdan ne ölçüde belirgin bir

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

farklılık olduğunun anlaşamadığının da altını çizmiştir. Singh ve Whittington (1975: 15) da sektörel/endüstriyel farklılıkların ÖB ölçülerinde önemli ve sistematik farklılıklar yarattığını belirtmişlerdir.

KOBİ olarak kısaltılan "küçük ve orta ölçekli işletmeler", günümüzde de yaygın kullanılan bir ÖB kategorisi olmakla birlikte; büyüklük ölçütleri ve sınıflandırmaları, sektörden sektöre ve ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. KOBİ tanımında kullanılan çok sayıda ölçüt arasında; işgören sayısı, makine/tezgâh gücü ve sayısı, öz sermaye, hammadde miktarı, ödenen ücretler, alınan siparişler, enerji kullanımı, ciro ve üretim kapasiteleri, örgüt mülkiyet ve yönetiminin bağımsızlık derecesi, sermayenin sınırlılığı, işbölümü ve uzmanlaşma derecesi, pazar payı, alış-satışta pazarlık gücü vb. sayılmaktadır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 30). KOBİ'lerin genel kabul görmüş bir tanımının olmadığına yönelik tartışmalar, 1970'lerden günümüze devam etmektedir (O'Regan ve Ghobadian, 2004: 65). Örneğin bu konuda birçok kuruluşun -KOSGEB, Halk Bankası, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Eximbank ve AB vb.- sektörel farklılıklar kapsamında tanım ölçütlerinin birbirinden farklı olduğu görülebilir.

Diğer yandan yazında ÖB ölçütüne ilişkin olarak yapılan daha farklı değerlendirmelerin de dikkate alınmasında yarar vardır. Örneğin 1949-1975 arasında, ÖB ile örgütsel alt birimlerin büyüklüğünün birlikte kullanıldığı çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Dalton vd., 1980: 53). Yakın dönemde Storey, Saridakis, Sen-Gupta, Edwards ve Blackburn (2008: 4-5) de araştırmalarında, ÖB olarak, hem işyeri büyüklüğünü hem de ÖB'yi ayrı ayrı inceleme konusu yapmışlardır. Yazarlara göre, eğer bir örgüt çok sayıda küçük işyerinden oluşuyorsa, o örgüt bütünsel anlamda büyük olabilir; ama her bir işyeri ayrı ayrı küçüktür. Yapılan birçok araştırma da bu savı doğruladığı için, yazarlar, bir KOBİ'nin parçaları olan küçük ve orta ölçekli işyerleri ile daha büyük bir örgütün işyerleri arasında da bir ayırım yapılması gerektiğini öne sürmektedirler. Diğer bazı araştırmalar, ÖB ile örgütün idari, teknik ve üst yönetim birimlerinin büyüklüğü arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır. Klatzky (1970: 428), özellikle yönetsel birimin heterojen unsurlar içermesinin, söz konusu ilişkinin farklı örgütlerde farklı sonuçlar yaratmasında etkili olacağını öne sürmüştür ve yazara göre ÖB'nin etkisi "bu büyüklüğün seviyesine" de bağlıdır ki bu da yönetim biriminin örgütteki görece ağırlığı ile ifade edilebilir. Dolayısıyla yazar, aynı zamanda bu başlık altındaki çalışmalar arttıkça, karşılaşılan tutarsızlıklardan hareketle, sorunun gerçekte görüldüğünden daha karmaşık olduğunun altını çizmektedir. Child

Oya Aytemiz Seymen

(1973b: 328) ise, yazındaki çalışmaların daha çok örgütlerde yönetsel veya destekleyici pozisyonlardaki çalışanların toplam işgücüne oranı üzerinde odaklandığını belirtmektedir. Yazar, bunun nedenini, belirli bir iş/istihdam kategorisindeki kişilerin sayısının, karmaşıklık açısından en alt sırada ve en kolay ulaşılabilen veri olmasına; böylece de bu örgütsel kategorilerde yoğunlaşmanın tercih edilmesine bağlamaktadır. Benzer şekilde Moon-Gi'nin (2007) çalışmasında da ÖB ile ÖF'nin, yönetim biriminin büyüklüğü/oranı üzerindeki etkisi araştırılmakta ve bir modelleme çalışması yapılmaktadır. Ancak işgörenlerin oransal dağılımının ÖB açısından önemi de bu dağılımın farklı şekillerde tanımlanması ve sınıflandırılması (Child, 1973b: 329) nedeniyle kolaylıkla saptanamamaktadır. Bu yöndeki araştırmaların ve sözü edilen değerlendirmelerin, ÖB-ÖY ilişkisini ne ölçüde etkileyeceği sorunsalı farklı çalışmaları gerektirebilecektir.

Yazında yer alan birçok araştırmada ise, ÖB'yi tanımlarken ölçütler daha geniş tutulmuş olup; *işgören sayısı, kar marjı, ciro akışı, üretim kapasitesi, yıllık gelir/satışlara dayalı ölçüler, fiziksel kapasite, girdi-çıkıtı ölçüleri, finansal kaynaklar* vb. ölçütlerin dikkate alındığı görülmektedir (Fligstein, 1985: 382; Ifinedo, 2007: 30; Kopp ve Litschert, 1980: 255; Reino ve Vadi, 2012: 33; Wood, 2005: 268). Gross'un tanımına göre, ÖB, bir örgütün *ekonomik kaynakları, pazar payı, işlem ölçeği ve diğer varlıkları ile üye/katılımcılarının sayısı*nin bileşimidir (Campbell ve Akers, 1970: 435). Mintzberg (2014: 230) ÖB'nin, *işgören sayısı, satış miktarı, sermaye yatırımının büyüklüğü* vb. faktörlerle ölçüldüğünü belirtirken; Moon-Gi (2007: 251), çok sayıda faktör arasından en çok *örgütün fiziksel kapasitesi, finansal kapasitesi, girdi ve çıktı miktarı ve beşeri ölçütün* kullanıldığına dikkat çekmektedir. Wally ve Baum (1994: 941) araştırmalarında, ÖB'nin ölçülmesinde, *satışların parasal değeri ve işgören sayısı*nı birlikte almışlardır. Diez-Vial'in (2009: 144) çalışmasında, ÖB salt *satış hacmi* ile ölçülürken; Ho, Trahpranata ve Yap'ın (2006: 860) çalışmasında, *örgütün net satışlarının logaritmik değeri* baz alınmıştır. Bunlardan hareketle, Kopp ve Litschert (1980: 255), kullanılan her bir farklı ölçütün, ÖB ile yapısal ilişkileri açıklayan farklı yaklaşımları işaret ettiğini öne sürmüştür.

ÖB'ye ilişkin tanımların "çok boyutluluğu"na işaret eden Gupta (1980: 760) ise, yapılan tanımlamaların üç farklı bakış açısından kaynaklandığına işaret etmektedir: *Döngüsel* bakış açısı, ÖY'yi, "örgütsel faaliyetler döngüsünün tamamlanabilmesi ve kendini yenileyebilmesi için sürdürülen, karşılıklı birbirleriyle ilişkili olaylar dizisi" olarak ifade eder ve bu döngülerin sayısı -örneğin bir araştırma örgütünde tamamlanan

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

projelerin sayısı ya da bir sağlık örgütünde tedavi edilen hasta sayısı gibi-ÖB ölçütü olarak kabul edilir (Hrebiniak, 1980: 663). *Enerjik* yaklaşım, örgüt sistemine giren enerjinin miktarına odaklanmış olabilir; örneğin ÖB, makinelerin kullanım dereceleri ile ölçülebilir. *Unsurlar* yaklaşımında ise ÖB, geleneksel olarak, örgütte işlem döngülerini yürüten işgörenlerin sayısını kapsar. Öte yandan Gupta'ya göre (1980: 760-761), döngüsel Yaklaşım, ÖB'yi örgütsel amaçlar açısından ele almakla birlikte, çeşitli olay döngülerinin karmaşıklığını göz ardı eder. Karmaşıklık her girdi biriminde değişiklik gösterebildiğinden, gerek dönüşüm sürecindeki faktörlerin gerekse girdiler arasındaki benzerlik ve farklılıkların dikkate alınması gereklidir. Enerjik yaklaşımda ise, enerjiyi işlemsel olarak tanımlayabilmek -örneğin işgörenlerin zamansal katkılarının oranı ya da bilgisayarın enerjik katkısının saptanması- çoğunlukla güçtür. Bu da salt daha fazla enerji tükettikleri için, aslında etkin olmayan örgütlerin daha büyük görülmesine de neden olabilir. Unsurlar yaklaşımı daha basit olup, diğer yaklaşımları da belli ölçüde hesaba katmakla birlikte; bu yaklaşımda da bazı örgüt bireylerinin "kısmi zamanlı katılımı", ÖB'nin belirlenmesini güçleştirebilir veya ÖB ile verimliliği birbirine karıştırabilir. Örneğin, bir örgüt, bir başka örgütte 50 kişinin yaptığı aynı işlemleri 100 kişiyle yapıyorsa, bu örgüt daha mı büyüktür yoksa daha az mı verimlidir? Bu yaklaşım, ilkinin ikincisinden daha büyük kabul eder.

Gupta'nın sınıflandırmasında geçen bu üç yaklaşım, tanımsal farklılıkların altını çizmenin yanında, bizi başka bazı sorulara yanıt aramaya da yöneltebilir. Yazar tarafından da dikkat çekildiği gibi, aralarındaki benzerlikler önemlidir. Örneğin, örgütsel çıktılar işlemsel döngülere, kaynaklar ise enerjik girdilere benzetilebilir; ancak fiziksel kapasite, üç yaklaşıma da kolayca dahil edilememektedir. Ancak enerjik girdi, işlemsel döngüler ve yapısal unsurların sayısı tüm örgüt tiplerinde kullanılabilirken; diğer bazı ölçüler (satış hacmi, net varlıklar vb.) sadece belirli kategorilerdeki örgütler için geçerli olabilir. 1965 tarihli bir araştırmada Hawley vd., yüksekokullarda toplam öğrenci sayısı ile tam ve yarı-zamanlı fakülte sayıları arasında; Tosi ve Patt 1967 tarihli çalışmalarında ordu hastanelerinde toplam personel sayısı ile ortalama günlük işgal edilen yatak sayısı arasında ve Pugh vd. 1968'de işgücü sayısı ile net satışlar arasında güçlü bir ilişkinin varlığını saptamışlar ve bu verileri 1974'te inceleyen Hinings ve Bryman, çoğu kez farklı ÖB ölçülerinin birlikte etkileşime girdiği sonucuna ulaşmışlardır (Child, 1973a: 169; Hrebiniak, 1980: 663). Özetle, farklı yaklaşımların ortaya koyduğu ÖB ölçüleri arasında görgül bir uyumun sınırlanmasında yarar vardır. Oysa

Oya Aytemiz Seymen

ÖB'nin yapısal etkisini inceleyen araştırmaların çoğu, ÖB'nin "işgören sayısı" gibi tek boyutlu açıklanabileceği temeline dayanır. Sadece az sayıda araştırmacı (örneğin 1973 tarihli bir çalışmada Hyderbrand), belli bir ÖB ölçüsünün seçiminin ardındaki nedenler üzerinde düşünmüştür (Gupta, 1980: 762).

Başka bir bakış açısıyla, Reino ve Vadi (2012: 33), ÖB'nin somut bir ölçüt olmakla birlikte, aynı zamanda öznel bir kategori olduğunu; "küçük bir örgüt olmanın doğasının ne olduğu veya nerede sona ererek büyüklüğün nerede başladığı"nın açık olmadığını savunmuş ve geçiş ekonomilerinde özelleştirme sürecine ilişkin araştırmalarında bu savlarını doğrulamışlardır. Cullen ve Baker da (1984: 648), ÖB'nin artması ve azalmasının ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini; yapılan araştırmaların örgütlerdeki büyüme ve küçülme süreçlerinin basit şekilde birbirlerinin tersi olmadığını -farklı ölçülerde olduklarını- işaret etmektedir.

Astley'in Tablo 1'de görülen sınıflandırması ise, ÖB ölçütlerinin aşamasal olarak da tanımlanabileceğini göstermektedir. Farklı olarak, burada ÖB-ÖY ilişkisi boyutları, *iş akışında karşılıklı bağımlılık, hiyerarşik biçim, yönetsel yoğunluk ve denetim mekanizmaları* şeklinde sıralanan yapısal unsurlarla olan ilişkisine göre farklı biçimlerde açıklanmaktadır.

Tablo 1: Örgütlerde Büyüme Aşamaları

Örgütsel Yapı Boyutları	I	II	III
İş-Akışında Karşılıklı Bağımlılık	Karşılıklı	Ardışık	Birikmiş/toplanmış
Hiyerarşik Biçim	Uzun	Kısa-kalın	Düz
Yönetsel Yoğunluk	Artarak	Azalarak	Azalarak
Denetim Mekanizmaları	Basit	Teknik	Bürokratik

Kaynak: Astley, 1985: 202

Eklenebilecek başka bir nokta ise, bu konudaki yazınsal birikimin, uzun zamana yayılan ve oldukça zor koşullarda gerçekleştirilmeye çalışılan araştırmaların ürünü olduğudur. Buradaki zorluklar, seçilen örgütlerin nitelikleri ve nicelikleri, elde edilmeye çalışılan bilginin yoğunluğu, verilerin elde edildiği örgütsel düzeylerin farklılığı, ölçülmeye çalışılan değişkenlerin anlam ve değerlendirme farklılıkları, seçilen örgütlerin farklı gelişme evrelerinde bulunmaları vb. farklı ölçütlerin kullanılmasından kaynaklanmaktadır (Sucu, 2010: 10).

Özetle, ÖB tanımında kullanılan ölçütler her ne kadar işgücünün niceliği üzerinde odaklanmış olsa da yazında ÖB'nin çok açık ve net bir tanımının olmadığı görülmektedir. Bu nedenle ÖB-ÖY ilişkisini daha iyi görebilmek güçleşmekte ve farklı ölçütlere dayalı tanımlar, bu ilişkinin

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

farklı boyutlarda ele alınmasına neden olabilmektedir. Örneğin Reino ve Vadi (2012: 33), ÖB'yi "örgüt üyelerinin sayısı" olarak ele aldıklarını ve bunun çalışmaları açısından gereğini vurgulamışlar ve çalışmalarında, bu sayıya örgütün normlarına konu olan herkesi dâhil etmişlerdir. Buna göre, bir eğitim örgütü açısından öğrenciler de "üye"dir ve ÖB'yi belirleyen ölçütün içinde yer alırlar. Dolayısıyla hangi bakış açısından bakarsak o yönde bir ölçüt belirleme gereği ortaya çıkmaktadır.

ÖRGÜT BÜYÜKLÜĞÜ-ÖRGÜT YAPISI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL FARKLILAŞMA-ÖRGÜTSEL KARMAŞIKLIK ÇELİŞKİSİ

İlgili yazında ÖB-ÖY ilişkisi açıklanırken, karşılıklı etkileşim yaratan iki unsurun varlığı özellikle dikkat çekmekte olup; bunlar, ÖF ve ÖK'dir. ÖB, teknoloji, ÖK ve ÖF kavramlarıyla ilgili araştırma ve kuramlar, Hall tarafından 1977'de bir kitap formunda genişletilerek ele alınmış ve Kmetz tarafından 1978'de makale halinde incelenmiştir. Bununla birlikte, aynı bilgi temelinden hareketle, bu dört kavram arasındaki ilişkileri ayrıntılı biçimde analiz eden ilk çalışmalardan biri, Dewar ve Hage'in 1978 tarihli araştırmasıdır. Yazarlar 1964, 1967 ve 1970 olmak üzere üç dalgayı inceleme konusu yapmışlar ve hizmet örgütlerinden sağlanan veriler kapsamında 12 önermeyi sınamaya çalışan bir değerlendirme ortaya koymuşlardır. Bu önermeler, teknolojinin yanı sıra ÖB'yi bağımsız; ÖK, yatay farklılaşma ve dikey farklılaşmayı ise bağımlı değişkenler olarak ele almıştır (Paulson, 1980: 341). Ancak bu konuda yapılan araştırmalarda en çok dikkat çeken unsur, bu iki kavramın açıklanmasında birbirinden farklı göstergelerin kullanılmış olmasıdır. Dolayısıyla konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından, ÖF ve ÖK olgularının ayrı ayrı ele alınmasında ve ÖY ile olan ilişkilerinin kesiştiği ve/veya ayrıldığı noktaların irdelenmesinde yarar görülmektedir.

Örgüt Büyüklüğü-Örgütsel Farklılaşma İlişkisi

Sosyoloji biliminde, üzerinde en çok araştırma yapılan kavramlardan biri, *sosyal farklılaşma*'dır (Gillespie ve Mileti, 1982: 1172). 1970'li yıllarla birlikte, örgütlerde de "farklılaşma" konusunda çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Örgüt yazınında, biçimsel bir ÖY'nin, "farklılaşmanın çeşitli boyutlarda biçimlenişi" olarak ele alındığı görülmektedir. Wang (2009: 596-597), örgüt kuramında, örgütlerin büyüdükçe işlevsel yapıdan çok bölümlü yapıya geçerek yapısal farklılaşmaya uğradıkları yönünde genel bir görüş bulunduğunu

Oya Aytemiz Seymen

belirtmektedir. Kronolojik yaklaşımla irdelendiğinde; Blau ve Schoenherr (1971), ÖF'yi örgütteki bölümlerin ve işbölümünün sayısı ile ifade ederek "yatay", hiyerarşik seviyelerin sayısı ile ifade ederek "dikey" boyutta ele almışlardır. Bu farklı boyutlardaki ÖF ile bir örgütteki yapısal karmaşıklığın da derecesi anlaşılmaktadır. Scott (1975: 10), yatay ÖF'yi, temel örgüt birimlerinin sayısı ve dikey/hiyerarşik ÖF'yi hiyerarşik kademelerin ortalama sayısı ve tesislerin ve işgörenlerin coğrafi dağılımı ile açıklamaktadır. Hall, sözü edilen karmaşıklığın üç unsurunu, *yatay farklılık*, *dikey/hiyerarşik farklılık* ve *mekânsal yaygınlık* olarak belirtmiştir (Miller ve Conaty, 1980: 265). Örgütsel nüfus açısından farklılaşma ise, Hawley'in "genel topluluk yapısı kuramı"nın bütünleşik bir parçasını oluşturur ve buna göre, örgütler arasında kurulan ilişkilerle hem toplum yapısı hem de toplumdaki kurumlar (ve örgütler) arasında yatay ve dikey yönde farklılaşma meydana gelir (Lincoln, 1979: 916).

KBK kapsamında ÖF kavramı; bir ölçüde örgütteki farklı birim yöneticilerinin zihinsel ve duygusal eğilimleri arasındaki farklılıklar şeklinde tanımlanabilmektedir (Koçel, 2003: 296-297). Ancak bu noktada, ÖF kavramının işlemsel ölçütlere dönüştürülecek daha somut şekilde açıklanmasında yarar vardır (Moon-Gi, 2007: 251). Buna göre ÖF, bir yönden bir örgütün üyelerinin, işbölümü, hiyerarşik kademeler ve coğrafi bölünmeler -şubeler, bölge temsilcilikleri vb.- kapsamında parçalara ayrılmasını ifade ederken; nicel açıdan şubelerin, mesleki pozisyonların sayısı, şube/kısımlara bağlı alt bölümlerin veya artan işlevlerin sayısı olabilir (Blau, 1970: 203-204). Blau'yu temel alarak, ÖB-ÖF ilişkisini modellemeye çalışan bazı araştırmacılar da (örn. Mayhew vd., 1972: 629; Moon-Gi, 2007: 253), ÖF ile örgütsel sistem parçalarının sayısını -mesleki rollerin, yetki düzeylerinin ve/veya alt-birimlerin sayısı vb.- ifade etmektedirler. Klatzky'nin (1970: 433) çalışmasında geçen "yapısal farklılaşma" ile örgüt üst yöneticisine rapor vermek durumundaki yöneticilere bağlı temel alt-birimlerin sayısı anlaşılmaktadır. Wang (2009: 595), ÖF'yi, biçimsel alt-birimlerin ve hiyerarşik kademelerin sayısı olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bu da yazındaki tanımsal farklılıkları göstermektedir.

ÖB ile ÖF arasındaki ilişki konusunda araştırmacılar arasında genel olarak kabul edilen görüş, ÖB arttıkça ÖF'nin de artış göstereceğidir. Örgüt kuramının temel dayanaklarından biri, ÖB artışının en belirgin etkisinin daha fazla farklılaşmış bir yapı olacağıdır (Baker ve Cullen, 1993: 1254; Gillespie ve Milet, 1982: 1172). Blau, kamu örgütlerinde yaptığı öncü nitelikteki çalışmada, artan ÖB'nin giderek azalan bir oranda yapısal farklılaşmaya yol açtığını; bunun karar alma mekanizmasını daha

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

yaygınlaştırarak yönetsel yoğunluğun artmasına neden olduğunu; ÖB ile yönetsel yoğunluk arasında ise olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir (Aktaş ve Şener, 2012: 110; Glisson ve Martin, 1980: 24; Mayhew vd., 1972: 629; Moon-Gi, 2007: 250; Sucu, 2010: 197).

Yazında, ÖB arttıkça ÖY'nin daha detaylı hale geldiğine, yani büyümenin getirdiği uzmanlaşma arttıkça alt-birimlerin daha da farklılaştığına ve yönetim bileşenlerinin daha da geliştirildiğine ilişkin çok kuvvetli kanıtlar bulunduğu vurgulanmaktadır (Mintzberg, 2014: 230). Agrawal'ın (1979) araştırma sonuçları da ÖB'nin artmasına bağlı olarak, örgütlerde yapısal farklılaşma eğiliminin arttığını; ancak bunun azalan bir artış olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın ayırt edici yönü ise, ÖB-ÖY ilişkisinin küçük, orta ve büyük örgütler olmak üzere üç ölçekte karşılaştırmalı bir çalışma olması ve ÖY'nin farklı ÖB'lerde farklı etkiler altında kaldığını göstermesidir. Baker ve Cullen (1993: 1254) ise, ÖB'nin artması/azalması halinde ÖY'deki değişimin farklı olabileceğini ve hatta çift yönlü etkiler görülebileceğini öne sürmüşlerdir. Bunları destekleyebilecek bir araştırma da Wang tarafından (2009: 595) yapılmıştır. Yazar, ÖB'nin artması/azalması durumlarında, örgütlerin ÖF derecelerinin de artma/azalma eğilimi gösterebileceğini; öte yandan bu değişimin asimetrik bir biçim alarak, ÖB artışının büyük örgütlerde küçüklere kıyasla daha fazla ÖF yarattığı; ancak ÖB azalışının yarattığı ÖF azalmasının küçük örgütlere kıyasla büyük örgütlerde daha az olduğunu öne sürmektedir.

Başka bir dikkat konusu ise, ÖF ile ÖB olgularının salt tek yönlü ya da ardışık bir etkileşim kapsamında değil, çift yönlü –döngüsel- şekilde de irdelendiğidir. Bu noktada, ÖB'nin ÖF etkisi yarattığı düşünülmele birlikte; yazında döngüsel bir bakış açısı ile ÖF'nin de ÖB'yi etkileyeceğini düşündüren görüşler üzerinde durulabilir. Sosyolojide Durkheim tarafından ortaya atılmış olan, en eski görüşlerden biri, sosyal sistemlerin giderek farklılaşması durumunda, kendilerini oluşturan çeşitli parçaların eylemlerini eşgüdümleyecek yeni yapılar ve mekanizmalar geliştirme eğiliminin artacağı –burada örgütün daha da büyüyeceği- yönündedir. Bu varsayım, örgüt alanındaki kuramsal ve görgül çalışmalar açısından büyük ilgi görmüştür. Yapılan çalışmaların çoğunda, ÖF ile bu yöndeki eşgüdümsel ÖB artışı ilişkisinin evrensel nitelik taşıdığı ve bu nedenle tüm örgüt tipleri için geçerli olduğu ifade edilmektedir (Rashing, 1976: 676).

Diğer yandan Daft ve Bradshaw (1980: 441), örgüt araştırmacıları içsel süreçler üzerinde fazla yoğunlaşmamış oldukları için, ÖF süreci hakkındaki bilgilerimizin sınırlı olduğunu öne sürmektedirler. Yazarlara

Oya Aytemiz Seymen

göre bu bilgi eksikliği kuramsal gelişmeyi sınırlandırmaktadır. Bazı çalışmalar, ÖF ile ÖY'yi etkileyebilecek değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu ilişkiyel süreçlerin daha önceki araştırmalarda gösterildiğinden çok daha karmaşık olduğunu ve mevcut kuramsal bilgilerin açıklanan yapısal farklılaşmayı tam olarak kapsamadığını ortaya çıkarmışlardır. Specht'in (1973: 479) çalışmasında ise, Blau'nun ÖB-ÖF ilişkisine yönelik önermelerinin yalnızca hiyerarşik örgütler için geçerli olabileceği söz konusu edilmekte ve yapılan araştırma ile bu sav kanıtlanmaktadır. Buna göre, Blau'nun (1970) "ÖB'deki artış yapısal farklılaştırmayı artırır" yönündeki genel önermesi kesinlik taşımaz; ancak yeni bir kuramın da açıklıkla formüle edildiği söylenemez.

Örgüt Büyüklüğü ve Örgütsel Karmaşıklık İlişkisi

ÖB ile ÖK ilişkisi, ÖY araştırmalarında sıklıkla yer almıştır (Beard, 1978: 170; Child, 1973a: 169). Burada sözü edilen ve ÖY'nin ana unsurlarından biri olan *ÖK derecesi* ile, örgütün dikey, yatay ve coğrafi açılarından yayılma derecesi anlaşılır. Karmaşık örgütlerin yapısal özelliklerinin ölçümü bu nedenle çoklu araçların kullanımını gerektirir (Pennings, 1973: 686). Bu noktada dikkat çeken, ÖF ve ÖK kavramlarının tanımlarının birbirinden net biçimde ayrımlandırılmamasıdır. Örneğin Blau'nun çalışmasında *yapısal farklılaşma*, iş unvanlarının veya branşların sayısı gibi yatay unsurları içermekle birlikte, yetki düzeylerinin sayısı gibi dikey olanları da kapsamına alır. Oysa Blau'nun başka bir çalışmasında, bu değişken bir ÖK boyutu olarak geçmektedir (Armandi ve Millis, 1982: 45). Benzer şekilde, Rashing'in 1967 tarihli çalışmasında dikey ÖF, örgütteki tesislerin ve işgörenlerin coğrafi (mekânsal) dağılımını göstermektedir (Scott, 1975: 10); oysa mekânsal dağılım ÖK'nin boyutlarından biridir. Öte yandan ÖK yerine "dikey karmaşıklık" ifadesini kullanan yazarlar (örn. Mathias-Reche vd., 2008: 172; Schminke vd., 2002: 885), bu kavramın ÖY boyutlarından biri olduğunu ve hiyerarşik kademelerin sayısını gösterdiğini ifade ederken; Wally ve Baum (1994: 938) ÖK'nin salt örgütün dikey denetim alanına değil, faaliyet bölgelerinin ve işgörenlerinin sayısına bağlı olarak da açıklanabileceğini öne sürmüştür. Modarres'in çalışmasında (2010: 100) ise, ÖK ölçütü olarak bir üniversite örgütündeki akademik birimlerin sayısı dikkate alınmıştır. Görüldüğü gibi, örgüt içi ilişkilerdeki ve faaliyetlerdeki karmaşıklık, rollerdeki ve işlevlerdeki yüksek düzeyde ÖF'den de kaynaklanabilmekte; zaman zaman iki kavram birbirlerinin yerine kullanılabilir.

Buradan hareketle, ÖK tanımlarına ilişkin olarak yazında belli bir netliğin olmadığı söylenebilir. Nitekim çok yakın tarihli çalışmalarında,

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

Cetorelli ve Goldberg (2014: 2), sektörel açıdan ÖK'nin tam olarak ne anlama geldiğine ve ÖK ile ilgili analizlerde odaklanılacak boyutların neler olduğuna ilişkin bir uzlaşmanın yazında bulunmadığını belirtmektedirler. Yazarlar ÖK'yi tanımlama çalışmalarında iki ölçümleme yaklaşımından yararlanmışlardır: ÖK ölçüleri, bir yandan, örgütün ayrı birimlere/kuruluşlara bölünerek yapılandırılmasını gösterirken; aynı zamanda "coğrafi karmaşıklık" olarak tanımlanan, örgütün çeşitli bölgelerde/ülkelerdeki yan/yavru kuruluşlarını –küresel birimleri- de açıklamaktadır. Bunun yanında yazarlar, bir örgütün faaliyetlerinin türüne ve çeşitliliğine yönelik olan "iş karmaşıklığı" terimini de kullanmışlardır. ÖK'ye ilişkin kavramlar, yazında üretilen ürün tiplerine göre de önemli ölçüde farklılaşma göstermektedir. Örneğin kendileri bankacılık sektöründeki araştırmalarında, küresel yaygınlığın yarattığı ÖK'yi ölçü almışlardır.

Diğer yandan, Blau ve arkadaşları tarafından ortaya atılan, ÖB'nin ÖK'nin temel öncülü olduğu savı ve bu yöndeki araştırmalarının bulguları, ÖY kuramının temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir (Beyer ve Trice, 1979: 48). Büyük örgütlerin küçüklere göre daha karmaşık olduğunu öne süren çok sayıda araştırmacı da bulunmaktadır (Blau ve McKinley, 1979: 202; Cetorelli ve Goldberg, 2014: 4; Wally ve Baum, 1994: 938). Hannan ve Freeman'a göre, büyük örgütler daha "karmaşık"tır (Reino ve Vadi, 2012: 34). Beyer ve Trice da (1979: 48); yaptıkları yazın taramasında, farklı tipte ve sektördeki çok sayıda örgütte yürütülen çalışmalarda, ÖB ile ÖK'nin çeşitli unsurları arasında kayda değer ilişkilerin saptanmış olduğuna işaret etmektedirler. Bu bilgiyi doğrulayan Daft ve Bradshaw ise (1979: 190), sağlanan bulgular tam bir istikrar göstermese de, büyük örgütlerin daha karmaşık bir yapıda oldukları saptamasını yinelemişlerdir. Araştırmalar, genellikle küçük örgütlerde karar almanın daha merkezi olduğunu, hiyerarşik kademelerin daha az ve biçimsellik derecesinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Sucu, 2010: 197). Wallace ve Kay (2009: 474), "büyük örgüt" ile "karmaşık örgüt" kavramının yazında çoğunlukla eşanlamlı kullanıldığını; tersinden küçük örgütlerin daha basit yapıda olduklarının altını çizmişlerdir. Yazarlar bunun açıklanmasında; daha küçük örgütlerde işbölümü ve yetki dağılımının daha az karmaşık olması nedeniyle, işgörenlerin görevlerini yerine getirirken daha az uzmanlaşma, daha fazla görev çeşitliliği ve bağımsızlık içinde olduklarını vurgulamışlardır. Klatzky (1970: 428), ÖB'nin örgütteki yönetim biriminin oransal büyüklüğünü etkilediğini vurgularken; bu etkileşimde "işlevsel karmaşıklık" düzeyinin rol

Oya Aytemiz Seymen

oynadığını öne sürmüştür. Yakın dönemli bir diğer çalışmada (Matias-Reche vd., 2008: 169), ÖB'nin dikey ÖK'yi pozitif etkilediği saptanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, yazında ÖB'nin ÖK'ye neden olduğuna ilişkin çok sayıda bulgu ve genel bir uzlaşma olmakla birlikte; bu ilişki hakkında tartışılmakta olan birçok noktanın varlığı dikkat çekicidir. Daft ve Bradshaw (1979: 190), gerçekte bu ilişki hakkında net açıklamalar yapamayacak ölçüde çok az şey bildiğimizi vurgulamışlardır. Yazarlara göre, bu alandaki yaygın araştırma stratejisi, geniş bir örneklem grubundan istatistiksel analizler yardımıyla sayısal verilere ulaşmak olup; bu karşılaştırmalı çalışmalar, örgütler arası makro süreçlerin belirlenmesinde sağlıklı sonuçlar verse de örgütsel alt-birimleri açıklayabilecek mikro-sosyolojik süreçler hakkında çok az şey anlatabilmektedir.

Öte yandan yazınsal sonuçlar, başka bir ilişkiyi de açığa çıkarmaktadır: Bu da ÖB'nin bürokratikleşmeyi; bürokratikleşmenin ise dikey farklılaşmayı artırarak ÖK'yi etkilediği yönündedir (Keçecioğlu, 2008: 180). Görüldüğü gibi burada da ÖB'nin bürokratikleşme ve ÖF üzerinden ÖK'ye yol açtığı tezi egemendir. Yine bazı araştırmalar, ÖB'nin yarattığı ÖF ve ÖK etkilerinin ardışıklığı üzerinde durmaktadır. Genellikle daha büyük örgütlerin daha büyük ÖF yarattığı; bunun sonucunda da ÖK'nin ortaya çıktığı, birçok yayında öne sürülen bir görüştür (Al Majali, 1996: 129) ve bu da bizi tartışmanın farklı bir boyutuna götürmektedir.

ÖK ile ÖB arasında ilişki bulunmadığını öne süren yazarlar da vardır. Hall vd. (1967), kamu, din, eğitim ve infaz örgütlerinde yaptıkları çalışmada, ÖK'nin ÖB'den etkilenmediğini belirtmişlerdir. Yazarlar çalışmalarında, bu konuda yazındaki çelişkili sonuçlara gönderme yapmışlar ve bazı yazarların araştırmalarında büyük örgütlerin küçüklerden daha karmaşık olduğunu ortaya koyarken, diğer bazılarında ise ÖB'nin ÖK açısından o kadar da kritik bir belirleyici olmadığını görüldüğünü vurgulamışlardır. Farklı olarak Barton (2014: 360); ekonomik veya sosyal güdülerle bir araya gelen tüm insan topluluklarının, ÖB ya da başka bir yapısal unsura bağlı olmaksızın "karmaşık" yapıda olduğunu öne sürmektedir.

Özetle; yazında genel olarak örgütlerde büyüklük artışıyla ÖY'nin daha fazla karmaşıklaştığı konusunda görece bir uzlaşma bulunmakla birlikte; bu etkileşimin ve ÖF ile olan ilintinin daha açık biçimde ortaya konulması gerekmektedir. Nitekim Anderson (1968: vii), "bürokratik olarak örgütlenen karmaşık örgütlerde" ifadesini kullanarak, dolaylı yoldan bürokrasinin karmaşıklık yaratacağını vurgulamıştır. Bu ve benzeri nedenlerle, öncelikle yazında ÖF ile ÖK'nin net ayrımlandırılması ve

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

ÖB'den ne yönde –ardışık mı, aynı yönde mi, bütünleşik mi vb.- etkilenmekte olduklarının araştırılması gerekir. Diğer yandan, yazınsal açıdan hangi unsurun daha öncelikli olduğu sonucuna ulaşamadığı, ÖF ve ÖK ile ÖB ilişkisinin döngüsel olup olmadığının (ve bunun sonuçları nasıl etkileyeceğinin) da açıklık kazanmamış olduğu savlarını öne sürebilmek mümkündür.

ÖRGÜT BÜYÜKLÜĞÜ-BÜROKRATİKLEŞME İLİŞKİSİNİ İRDELEYEN ÇALIŞMALARIN TAŞIDIĞI ÇELİŞKİLER

İlgili yazında, ÖB-bürokratikleşme ilişkisi üzerinde süregelen bir ilginin varlığından söz edilebilir. Büyük ölçekli örgütler ile bürokrasi kavramı çoğunlukla yazında eşanlamlı kabul edilmektedir. Örgütlerde bürokrasinin varlığı, biçimsel ve uzmanlık niteliği taşıyan görevlerin açıkça tanımlanmış olması, hiyerarşik bir görevlendirme yapısının varlığı, bilgi akışının yazılı olarak kayıtlar altında tutulması ve örgüt içindeki yetkinin ve kaynakların dağılımında önceden belirlenmiş görev başarımında yeterliliğin dikkate alınması vb. özellikleri ile kendini gösterir (Weber'den akt. Child, 1972: 163). Özellikle ÖB'nin bürokratik örgüt biçimlerinin geliştirilmesinde en etkili unsur olduğuna ilişkin atıflara yazında sıklıkla rastlanmaktadır. Weber "sosyal bir yapının bürokratikleşmesinde artan sayıda insan topluluğunun kaldıraç rolü üstlendiğini"; Pugh vd. (1969), "ÖB'nin karar alma ve sosyal denetimin sıklığı gibi değişkenlere müdahale ederek bürokratikleşmeye neden olduğunu" öne sürmüşlerdir (Child, 1973a: 168). Blau ve Scott da 1962 tarihli çalışmalarında "büyük örgütlerin aşırı bürokratikleşme eğilimi gösterdiklerini savunmuşlardır (Reiss, 1970). Moon-Gi (2007: 249), büyük örgütlerde yönetsel birimlerin görece ağırlığının, bürokratik etkinliği sağlayacak denetim ve eşgüdümleme sistemlerinin oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli rol oynadığını belirtmektedir. Parkinson, büyük örgütlerin yönetime ayrılan kadro kaynaklarının çok fazlaşması nedeniyle aşırı bürokratikleştiğini öne sürerken; Anderson (1968) araştırmasında, eğitim örgütlerinde ÖB ile bürokratikleşme arasında doğrudan bir ilişki saptamıştır. Günümüzde de birçok yazar, büyük örgütlerin daha ayrıntılı bir yönetim yapısına, daha bürokratik bir karar alma mekanizmasına sahip olduklarını ve daha az girişimci olduklarını öne sürmektedir (Greve, 2008: 476; Reino ve Vadi, 2012: 34).

Öte yandan Scott'ın (1975: 8) araştırması, geçmiş dönemlerde yapılan, ÖB ile örgütün görece yönetsel büyüklüğü ilişkisine yönelik öncül çalışmaların çelişkili sonuçlar verdiğini belirtmektedir. Yazar, bazı

Oya Aytemiz Seymen

araştırmalarda pozitif yönlü ilişkinin varlığı dikkat çekerken, yazında, ÖB-ÖF ilişkisi ve bu değişkenlerle bürokratikleşme ilişkisini ortaya koyan çalışmalara da vurgu yapmıştır. Elde edilen araştırma bulgularının, o yılların örgütlerinin geçmiş döneme kıyasla daha büyük, daha farklılaşmış ve daha bürokratikleşmiş olduklarına işaret ettiğini belirtirken; bazı araştırmaların ÖB-bürokratikleşme ilişkisinde ÖK unsuru üzerinde yoğunlaştığını örneklerle (Terrien ve Millis'in 1961 tarihli, Anderson ve Warkov'un 1961 tarihli çalışmaları) açıklamıştır. Öte yandan yapılan araştırmalarda söz konusu ilişkide ÖF ve ÖK etkilerinin tam anlamıyla net olmadığı da öne sürölmektedir (Scott, 1975: 9).

Moon-Gi'nin (2007: 253) vurgusu ise, ÖF artışının ÖB'den ziyade yönetim birimindeki görelü büyüklüğü (bürokratikleşmeyi) artırmada daha fazla etkili olduğudur. Child'a göre (1973a: 169), ÖF'nin yarattığı ÖK bürokratikleşmeyi getirir; bunun nedeni, ÖK'nin aynı zamanda biçimselleşmenin temel unsuru olmasıdır. Göröleceği üzere; ÖB'nin bürokratikleşmeyi öncölemesi, ÖF ve onun aracılığıyla ÖK üzerinden de anlatılabilmektedir.

Öte yandan, yazarlar çalışmalarında doğrudan bürokrasiye gönderme yapmaktan çok, ÖB'nin etkilediği bürokratik yapının farklı analitik boyutları üzerinde durmakta; hatta farklı yazarlar bu boyutlardan bazılarına vurgu yapmaktadırlar. Bu da ÖB-bürokratikleşme ilişkisini temel alan çalışmalar arasında da bir hiyerarşinin şekillenmesini ve bunun yalnızca işlerdeki *karşılıklı bağımlılık biçimleri* üzerinde yoğunlaşmasını getirmiştir. Örneğin Blau ve Schoenherr (1971), çalışmalarında *ÖF, hiyerarşik yapı ve yönetsel yoğunluk* üzerinde dururken, işgücünün bölümlere ayrılmasını ve görev performansının derecelendirilmesini göz ardı etmişler; Pugh vd. (1968), *standartlaşma, biçimsellik, yetki yoğunlaşması ve iş-akışının hat bazında denetimi* üzerinde odaklanırken diğer farklı yaklaşımları hiç dikkate almamışlardır. Astley (1985: 201) ise, bürokrasinin, *iş-akışının karşılıklı bağımlılığı, hiyerarşik yapı, yönetsel yoğunluk ve denetim mekanizmaları* olmak üzere dört boyutu arasındaki karşılıklı bağlantıları ve bunların ÖB ile olan ilişkilerini incelemişlerdir.

Bu konuda başka bir dikkat konusu, yazında bürokratik yapıyı irdeleyen birçok araştırmadan sağlanan bulguların, ÖB ile olan ilişkiyi açıklamakta yetersiz kalması savıdır. Cullen ve Baker (1984: 644), ÖB-yönetim kadrosunun büyüklüğü ile ilgili araştırmaların daha önce yapılan sektörler arası karşılaştırmalı çalışmaların bulgularını tekrarlamakta başarısız olduklarını belirtmektedir. Bunlara ek olarak Hall vd. (1967: 904) ve Scott (1975: 8), ÖB-bürokratikleşme ilişkisini irdeleyen bazı çalışmaların çelişkili sonuçlar verdiğini savunmaktadır. Hall 1977 tarihli

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

kendi çalışmasında örgütlerdeki bürokratikleşme düzeyini açıklarken ÖB'nin o kadar da önemli bir faktör olmadığı sonucuna ulaşmış; Haas, Hall ve Johnson da, ÖB ile yönetim biriminin büyüklüğü arasında bir ilişki bulunduğuna ilişkin kanıt yokluğundan söz etmişlerdir (Reiss, 1970: 1). Bazı araştırmalar, pozitif yönde sonuçları işaret ederken (Terrien ve Millis, 1961); bazıları ters yönlü bir ilişkiyi doğrulamış (Melman, 1951); bazıları ise hiçbir ilişkinin kurulamadığını (Baker ve Davis, 1954) ortaya koymuştur.

Özetle; ÖB ile bürokratikleşme arasındaki ilişkinin de yazında sağlıklı sonuçlarla yer aldığı; üzerinde genel kabul görmüş bir uzlaşının henüz bulunmadığı ifade edilebilir. Bu alanda yanıt bekleyen birçok soru geçmişten bu yana tam anlamıyla yanıtlanamamıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE GELECEĞE DÖNÜK ÖNGÖRÜLER

KBK kapsamında ÖB-ÖY ilişkisinin varlığı, çok sayıda çalışmaya konu olmuş ve çeşitli yönlerden irdelenmiş olmakla birlikte; yazınsal anlamda hala üzerinde tartışılması gereken belirsizlikler ve/veya çelişkiler 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 ÖB kavramının tanımında tam bir uzlaşının bulunmaması gelmektedir. Yazınsal çalışmalar irdelendiğinde, ÖB genel olarak "işgören sayısı" açısından nicel olarak ölçülmekle birlikte; günümüze kadar bu tanımın boyutlarının çeşitlilik gösterdiği ve buna ek olarak farklı nicel ölçütlerin de tek başına ya da birlikte kullanıldığı görülmektedir. Ölçüt farklılıkları, yapılan değerlendirme ve analizlerde farklı yaklaşımları gerekli kılabilmesi için, bu tanımlamaların daha net olması ve ÖY ile olan ilişkinin açıklanmasında ortak ölçütlerin bulunması yararlı olacaktır. Bu görüş, O'Regan ve Ghobadian'ın (2004: 77) öngörü ve önerileriyle de örtüşmektedir. Yazarlar, AB tarafından yapılan KOBİ tanımlarında mevcut ölçütlerin tekrar ele alınması gerektiğini; gelecekteki araştırmalarda "işgören sayısı" gibi somut bir ölçütün yanı sıra bazı soyut ölçütlere de –örneğin bilgi ve bilgilenme kapasitesi vb.- gerek duyulabileceğini vurgulamışlardır. Bazı yazarlara göre ise, ÖB'nin oransal karşılaştırılmasında, sektörel farklılıklar dikkate alınmalıdır (Beard, 1979: 171).

Pfeffer'in (1997: 18-21), örgüt kuramındaki analiz ve tanımlama çalışmalarındaki eğilim ile ilgili açıklamaları da konuya başka bir tartışma açısı kazandırabilir. Buna göre, yazında ÖB dağılımı daha küçük örgütlerin

Oya Aytemiz Seymen

lehine bir gelişim göstermekte olup; bu durum, hizmet örgütlerinin üretim örgütlerine göre sayıca artış göstermeleriyle ilgilidir. Hizmet örgütlerinin görece daha küçük olması –finans örgütleri istisna tutulsa da- ve işgücünün sektörel dağılımındaki payının giderek üretim sektörüne yaklaşması, bu savı açıklamada yardımcı olabilir. Ancak yazar, üretim sektöründe bile, geçmişe kıyasla küçük örgütlerin oransal artışının sürmekte olup; çekirdek örgütlerin sayısal artışı, görevlerin sözleşmeli örgütlere kayması ve/veya daha fazla sözleşmeli personel çalıştırılmasının, bu gelişmenin süreceğini muştuladığı görüşündedir. Bu öngörü, bize ÖB tartışmalarında yakın gelecekte farklı boyutların ve ölçütlerin dikkate alınacağını düşündürülebilir.

Diğer bir eleştiri noktası, ÖB-ÖY ilişkisini somutlaştırdığı düşünülen ÖF ve ÖK kavramları ile ilgilidir. Yazında genel olarak üzerinde uzlaşılan savlardan biri, ÖB arttıkça ÖF ve ÖK düzeylerinin de artmasıdır. Ancak, yapılan inceleme, bu iki kavramın tanımında da tam bir uzlaşının söz konusu olmadığını; ayrıca bazen bunlar arasında öncül-sonuç ilişkisinin kurulduğunu da ortaya çıkarmıştır. Bu durum, doğaldır ki yapılan değerlendirmelerin netliği konusunda da soru işaretleri doğurabilmektedir. Diğer bir tartışma konusu ise, ÖB'nin ÖF ve ÖK'ye yol açtığı gibi, bu ilişkinin döngüsel olup olmadığı yönündedir. Bunun anlamı; bazı kaynaklarda örgütlerin büyüdükçe farklılaşıp karmaşıklaşmakta olduğu; ancak ÖF ve ÖK'nin de örgütlerin daha fazla büyümelerine neden olduğudur. Böyle bir döngünün varlığına yazında rastlanmakla birlikte; bunun nereye kadar süreceği ve sonuçlarının neler olacağına ilişkin değerlendirmelerin yetersizliği dikkat çekicidir.

Diğer yandan, gerek ÖB-ÖK gerekse ÖB-ÖF ilişkisine yönelik çalışmaların metodolojisi, bazı yazarlarca eleştiri konusudur (Daft ve Bradshaw, 1979: 190; 1980: 454-455). Yazarlar araştırmalarında, ÖB ile yatay farklılaşma arasında pozitif ilişki bulmakla birlikte; ÖB-ÖK ilişkisine yönelik olarak salt niceleyici incelemelerden sağlanan karşılaştırmalı istatistiksel sonuçların, daha çok örgütler arası makro sonuçlar verdiğini ve örgüt-içi mikro-sosyolojik süreçleri açıklamada yetersiz kaldığını öne sürmüşler; gözlem, görüşme ve hatta bizzat örgütsel etkinliklere katılma gibi istatistiksel olmayan diğer yöntemlerin de araştırmalarda kullanılmasını önermişlerdir. Bu makale çalışması sırasında, yazında bu tür yöntemlerin kullanıldığı araştırmalara rastlanmamıştır.

ÖB-bürokratikleşme ilişkisinde ise; yazında, örgütlerin büyüdükçe bürokratikleşme eğilimlerinin arttığı görüşü yaygın kabul görmekle birlikte; konu büyük ölçüde tartışmaya açıktır. Örgütlerdeki bürokratik yapının yönetsel birimin büyüklüğü/yönetsel yoğunluk ile açıklandığı bazı

Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi

araştırmalarda (Moon-Gi, 2007: 252), yazında tanımsal farklılıklar ve metodolojik sınırlamalardan kaynaklanan farklı ve hatta birbirine zıt görüşlerin olduğuna vurgu yapılmaktadır. Öte yandan bu konunun, ÖB-ÖF ilişkisinin içinde de belli ölçüde açıklanmakla birlikte, ayrı bir başlık olarak değerlendirilmesinde de yarar görülebilir. Nitekim daha önce vurgulandığı gibi, ÖF'nin bürokratik yapıyı ÖB'den daha fazla etkilediğini; hatta bu etkileşimde ÖK'nın da rol oynadığını öne sürenler de bulunmaktadır. Bir başka vurgu ise, ÖB-bürokratik yapı ilişkisini açıklayan çalışmaların, yukarıda tartışılan birçok yapısal unsurla olan ilişkilerle büyük ölçüde benzerlik gösterdiğinin izlenmiş olmasıdır. Buradan hareketle, ÖB-bürokrasi ilişkisinin de tam bir netlikle açıklandığı söylenemez.

Dolayısıyla örgüt yazınında geçmişten bugüne süregelen çalışmaların, makalede sözü edilen eleştiri noktaları dikkate alınarak tekrar değerlendirilmesinde yarar vardır. Bu alanda yapılacak olan kuramsal ve görgül çalışmalarda, öncelikle ÖB ölçütlerinde, ayrıca öncül-sonuç ilişkilerine konu olan kavramlar üzerinde daha kesin uzlaşmaya gerek duyulmaktadır. Kaldı ki araştırmalarda en yaygın kullanılan ÖB ölçülerinin daha önceki araştırma sonuçlarına daha fazla tutarsızlık getirdiği de söylenmektedir (Hrebiniak, 1980: 663). En azından farklı ölçütlerle yapılan çalışmaların sınıflandırılması, konuyu daha sistematik açıdan incelemeyi kolaylaştıracaktır. Bazı yazarların ÖB-ÖY unsurları ilişkisini matematiksel/logaritmik modellerle açıklamaya çalışması da konuyu belli bir gelişim çizgisine getirmekle birlikte; daha ayrıntılı temel modellerin ve bunlardan beslenen önermelerin geliştirilmesi, bu ilişkilerin incelenmesini kolaylaştıracaktır (Moon-Gi, 2007: 252). Ayrıca Child (1973a: 170), geçmişte ÖB'deki değişikliklerle ilgili olarak yapısal değerlerin oranları veya eğilimlerinin tanımlanmasında net öngörülere sahip olup olmadığını; bu eğilimlerin farklı örgüt örnekleriyle karşılaştırıldıklarında ne ölçüde tutarlı olduklarını ve hatta tutarlı iseler bile, kuramsal açıdan olduğu kadar görgül açılarından da gerçek sonuçlara dayanarak tahminde bulunup bulunamayacağımızı sormaktadır. Bu soruların yanıtlarının bugün de tam olarak verildiğini söylemek güçtür.

Son olarak, ÖB-ÖY ilişkisi, makalede salt ÖF ve ÖK ile bürokratik yapı unsurları kapsamında irdelenmiştir. Bu unsurlar, genel olarak ÖY'nin bütünsel özelliklerinin hemen hemen tümü ile ilişkili ise de diğer unsurların ayrı ayrı irdelendiği araştırmalara da gerek duyulacağı belirtilmelidir. Robey vd. (1977: 378), ÖB'nin ÖY'de gözlemlenen değişikliklerin tümünü açıkladığını öne sürmekteyse de birçok araştırmacı ÖB-ÖY ilişkisini çok boyutlu araştırmışlardır. Örneğin, Dalton vd. (1980:

Oya Aytemiz Seymen

50) çalışmalarında, ÖB ile yapısal değişkenler arasındaki ilişkileri sınıflandırmaya çalışmışlar ve 1960-1976 arasında çeşitli yazarlar tarafından ÖB'nin biçimsellik, denetim alanı, basık/dik yapılar, hiyerarşik kademe, görev uzmanlaşması, rol yapısı, yetki dağılımı, denetimsel serbestlik, teknoloji düzeyi, standartlaşma, merkezileşme unsurları ile ilişkilendirildiğini saptamışlardır. Hrebiniak (1980: 662), ÖB ile mesleki uzmanlaşma ilişkisini sorgulamıştır. Pfeffer (1997: 21), örgütün işgücü piyasasındaki etkinliğinin, biçimselleşme düzeyinin, görevlerin karmaşıklık ve farklılaşma derecelerinin, hatta işgücünün ne ölçüde tam/yarı zamanlı olduğunun vb. ÖB ile yakından ilişkili olduğunun altını çizmiştir. Nitekim daha yakın dönemli araştırmalarında Storey vd. (2008), ÖB ile biçimselleşme derecesi, iş tatmini, işgörenlerin işe yönelik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi; Mas-Ruiz ve Ruiz-Moreno (2011: 1286), ÖB ile grup davranışı ve buradan hareketle örgütsel performans ve strateji ilişkisini; Grinyer ve Yasai-Ardekani (1981: 471), ÖB'nin ÖY-strateji ilişkisindeki aracı rolünü incelemişlerdir. Farklı örgüt tiplerinde yapılacak araştırmaların da konuya farklı yönlerden derinlik kazandıracığı açıktır. ÖB dışındaki örgüt içi değişkenlerin de yapısal unsurlarla sistematik açıdan ilintili olması nedeniyle, örgüt yapısının incelenmesinde çoklu modellere gerek duyulabilir (Child, 1973a: 169). Bu araştırmada, "dikey ve yatay farklılaşma" yanında, son yıllarda özellikle matriks örgütlerin artmasıyla söz edilmeye başlanan "çapraz farklılaşma"ya da hiç değinilmemiş; konu ayrı bir çalışma için öngörülmüştür.

Elbette bu çalışmada yazarın ulaşabildiği kaynaklarla olan sınırlılığın da göz önünde bulundurulması ve bundan sonra yapılacak araştırmaların veri tabanını genişletmesi ve güncellemesi gereği açıktır. ÖB-ÖY ilişkisi çalışmalarının son yıllarda geçmiş dönemlere kıyasla görece azalması, bu noktada bir başka kısıt olarak da sayılabilir. Bu ilgi azlığının nedenini Greve (2008: 476); üretim teknolojilerinin çok küçük ya da çok büyük örgütler üzerindeki sınırlayıcı etkilerine bağlamaktadır. Öte yandan, tarihsel açıdan çok zengin bir kuramsal ve görgül altyapı birikimine karşın, genel olarak KBK'ya yönelik araştırmaların son yirmi yıldır gözle görülür ölçüde azaldığı da eleştiri konusudur (Modarres, 2010: 96). Yazında, ÖB'nin bu araştırmada değinilen ÖY unsurları ile ilişkileri konusundaki yetersizliklerin ve tutarsızlıkların sonucunda, bunların giderilmesi ve konunun açıklığa kavuşturulması yönünde sınırlı çabalara da rastlanmaktadır. Ancak Hrebiniak'a göre (1980: 663), bu çabaların çoğu ÖB'den ziyade, teknoloji gibi aracı değişkenler ile diğer ÖY unsurları üzerine odaklanmıştır. Bu da ayrı bir araştırma sorunsalı olarak dikkate alınabilir.

**Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı
İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi**

KAYNAKÇA

- Aktaş, M. ve Şener, İ. (2012). Koşul Bağımlılık Kuramı. H. Cenk Sözen, H.Nejat Basım (Der.), Örgüt Kuramları (ss. 91-116). İstanbul: Beta BYD A.Ş.
- Al-Majali, F. (1996). A Cross-Cultural Comparison of the Impact of Organizational Size on Organizational Structure: A Meta-Analysis Study. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 12, 126-151.
- Amis, J. ve Slack, T. (1996). The Size-Structure Relationship in Voluntary Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 10(1), 76-86.
- Anderson, J.G. (1968). *The Growth of Bureaucracy in the Schools*. Baltimore: The Johns Hopkins Press.
- Armandi, B.R. ve Mills, E.W. (1982). Organizational Size, Structure, and Efficiency: A Test of a Blau-Hage Model. *American Journal of Economics and Sociology*, 41(1), 43-60.
- Astley, W.G. (1985). Organizational Size and Bureaucratic Structure. *Organization Studies*, 6(3), 201-228.
- Baker, D.D. ve Cullen, J.B. (1993). Administrative Reorganization and Configurational Context: The Contingent Effects of Age, Size, and Change in Size. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1251-1277.
- Beard, D.W. (1978). The Effects of Organizational Size and Complexity on Managerial Role Structure: An Exploratory Analysis. *Academy of Management Proceedings, Meeting Abstract Supplement*, 170-174.
- Barton, C.M. (2014). Complexity, Social Complexity, and Modeling. *J. Archaeol Theory*, 21, 306-324.
- Beyer, J.M. ve Trice, H.M. (1979). A Reexamination of the Relations between Size and Various Components of Organizational Complexity. *Administrative Science Quarterly*, 24, 48-63.
- 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.
- Blau, J.R. ve McKinley, W. (1979). Ideas, Complexity, and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 24, 200-219.
- Blau, P.M. (1970). A Formal Theory of Differentiation in Organizations. *American Sociological Review*, 35(2), 201-218.
- Blau, P.M. (1973). *The Organization of Academic Work*. New York: Wiley.
- Blau, P.M. ve Schoenherr, R.A. (1971). *The structure of organizations*. New York: Basic Books.

Oya Aytemiz Seymen

- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2014). Yönetim ve Organizasyon. Güncellenmiş 4.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bruining, H., Verwaal, E., Lockett, A., Wright, M. ve Manigart, S. (2005). Firm Size Effects on Venture Capital Syndication: The Role of Resources and Transaction Costs. ERIM Report Series Research in Management. İndirilme Tarihi: 30.06.2014, www.erim.ur.nl
- Caluwe, C.D. ve Van Dooren, W. (2013). Do Organizations Matter? A Multilevel Analysis Explaining Perceptions of Organizational Performance. 11th Public Management Conference, Madison, Wisconsin, June 20-22, 2013 (ss. 1-22).
- Campbell, F.L. ve Akers, R.L. (1970). Organizational Size, Complexity, and the Administrative Component in Occupational Associations. *The Sociological Quarterly*, 11(4).
- Caves, R.E. (1980). Industrial Organization, Corporate Strategy and Structure. *Journal of Economic Literature*, Vol XVIII, 64-92.
- Cetorelli, N. ve Goldberg, L.S. (2014). Measures of Complexity of Global Banks. *Economic Policy Review*, 20(2), 1-36.
- Child, J. (1972). Organization Structure and Strategies of Control: A Replication of the Aston Study. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 163-177.
- Child, J. (1973a). Predicting and Understanding Organization Structure. *Administrative Science Quarterly*, 18(2), 168-185.
- Child, J. (1973b). Parkinson's Progress: Accounting for the Number of Specialists in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18, 328-348.
- Cullen, J.B. ve Baker, D.D. (1984). Administration Size and Organization Size: An Examination of the Lag Structure. *Academy of Management Journal*, 27(3), 644-653.
- Cullen, J.B., Anderson, K. ve Baker, D.B. (1986). Blau's Theory of Structural Differentiation Revisited: A Theory of Structural Change or Scale? *Academy of Management Journal*, 29(2), 203-229.
- Daft, R.L. ve Bradshaw, P.J. (1979). Organization Size and Complexity: New Answers to an Old Question. *ACAD MANAGE PROC*, August 1, 190-194.
- Daft, R.L. ve Bradshaw, J.P. (1980). The Process of Horizontal Differentiation: Two Models. *Administrative Science Quarterly*, 25(3), 441-456.
- Dalton, D.R., Todor, W.D., Spendolini, M.J, Fielding, G.J. ve Porter, L.W. (1980). Organization Structure and Performance: A Critical Review. *Academy of Management Review*, 5(1), 49-64.

**Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı
İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi**

- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Diez-Vial, I. (2009). Firm-Size Effects on Vertical Boundaries. *Journal of Small Business Management*, 47(2), 137-153.
- Donaldson, L., Qiu, J. ve Luo, B.N. (2013). For Rigour in Organizational Management Theory Research. *Journal of Management Studies*, 50(1), 153-172.
- Egeberg, M. (2001). How Bureaucratic Structure Matters: An Organizational Perspective. B.G. Peters ve J. Pierre (eds.) *Handbook of Public Administration*. London: Sage.
- Fligstein, N. (1985). The Spread of the Multidivisional Form among Large Firms, 1919-1979. *American Sociological Review*, 50(3), 377-391.
- Ford, M.W. (2009). Size, Structure and Change Implementation: An Empirical Comparison of Small and Large Organizations. *Management Research News*, 32(4), 303-320.
- Gillespie, D.F. ve Milet, D.S. (1982). Differentiation in Organizations: A Comment on Miller and Conaty. *Social Forces*, 60(4), 1172-1175.
- Glisson, C.A ve Martin, P.Y. (1980). Productivity and Efficiency in Human Service Organizations as Related to Structure, Size and Age. *Academy of Management Journal*, 23(1), 21-37.
- Greve, H.R. (2008). A Behavioral Theory of Firm Growth: Sequential Attention to Size and Performance Goals. *Academy of Management Journal*, 51(3), 476-494.
- Grinyer, P.H. ve Yasai-Ardekani, M. (1981). Strategy, Structure, Size and Bureaucracy. *Academy of Management Journal*, 24(3), 471-486.
- Gupta, N. (1980). Some Alternative Definitions of Size. *Academy of Management Journal*, 23(4), 759-766.
- Hall, R.H., Johnson, N.J. ve Haas, J.E. (1967). Organizational Size, Complexity, and Formalization. *American Sociological Review*, 32(6), 903-912.
- Hickson, D.J. (1998). For Positivist Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 43(4), 950-953.
- Ho, Y.K., Trahpranata, M. ve Yap, C.M. (2006). Size, Leverage, Concentration, and R&D Investment in Generating Growth Opportunities. *The Journal of Business*, 79(2), 851-876.
- Hrebiniak, L.G. (1980). Size and Staff Personalization. *Academy of Management Journal*, 19(4), 662-669.

Oya Aytemiz Seymen

- 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*, 28.
- Kalkan, A., Erdil, O. ve Çetinkaya, Ö. (2011). The Relationships between Firm Size, Prospector Strategy, Architecture of Information Technology and Firm Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 854-869.
- Keçecioğlu, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 179-207.
- Klatzky, S.R. (1970). Relationship of Organizational Size to Complexity and Coordination. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 428-438.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koontz, H. (1980). The Management Theory Jungle Revisited. *The Academy of Management Review*, 5(2), 175-187.
- Kopp, D.G ve Litschert, R.J. (1980). A Buffering Response in Light of Variation in Core Techonology, Perceived Environmental Uncertainty, and Size. *Academy of Management Journal*, 23(2), 252-266.
- Lincoln, J.R. (1979). Organizational Differentiation in Urban Communities: A Study in Organizational Ecology. *Social Forces*, 57(3), 915-930.
- Marsh, R.M. ve Mennari, H. (1981). Technology and Size as Determinants of the Organizational Structure of Japanese Factories. *Administrative Science Quarterly*, 26, 33-57.
- Mas-Ruiz, F. ve Ruiz-Moreno, F. (2011). Rivalry within Strategic Groups and Consequences for Performance: The Firm-Size Effects. *Strategic Management Journal*, 32, 1286-1308.
- Matias-Reche, F., Garcia-Morales, V.J. ve Rueda-Manzanares, A. (2008). Entrepreneurial Size, Complexity and Decentralization of Decision-Making in the Use of Temporary Help Workers in Spain. *The International Journal of Human Resources Management*, 19(1), 169-187.
- Mayhew, B.H., Levinger, R.L., McPherson, J.M. ve James, T.F. (1972). Size and Structural Differentiation in Formal Organizations: A Baseline Generator for Two Major Theoretical Propositions. *American Sociological Review*, 37(5), 629-633.

**Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı
İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi**

- Miller, G.A. ve Conaty, J. (1980). Differentiation in Organizations: Replication and Cumulation. *Social Forces*, 59(1), 265-274.
- Mintzberg, H. (2014). *Örgütler ve Yapıları* (Çeviri Editörü: Ahmet Aypay). Ankara: Nobel.
- Moch, M.K. ve Morse, E.V. (1977). Size, Centralization and Organizational Adoption of Innovations. *American Sociological Review*, 42(5), 716-725.
- Modarres, M. (2010). Reorganization: Contingent Effects of Changes in the Ceo and Structural Complexity. *Academy of Strategic Management Journal*, 9(1), 95-109.
- Moon-Gi, S. (2007). The Relationship between Size and Administrative Ratio in Organizations: Theoretical Reflections on the Baseline Model. *Development and Society*, 36(2), 249-264.
- 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.
- 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.
- O'Regan, N. ve Ghobadian, A. (2004). Testing the Homogeneity of SMEs: The Impact of Size on Managerial and Organisational Processes. *European Business Review*, 16(1), 64-79.
- Özdemir, S., Ersöz, H.Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: VİMEK.
- Paulson, S.K. (1980). Organizational Size, Techonogy, and Structure: Replication of a Study of Social Service Agencies among Small Retail Firms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 341-347.
- Pennings, J. (1973). Measures of Organizational Structure: A Methodological Note. *The American Journal of Sociology*, 79(3), 686-704.
- Perrucci, R. ve Mannweiler, R.A. (1968). Organization Size, Complexity, and Administrative Succession in Higher Education. *The Sociological Quarterly*, 9(3), 343-355.
- Pertusa-Ortega, E.M., Molina-Azorin, J.F. ve Claver-Cortes, E. (2008). A Comparative Analysis of the Influence that Different Fit Perspectives Have on Firm Performance. *Management Research*, 6(2), 139-150.

Oya Aytemiz Seymen

- Pfeffer, J. ve Leblebici, H. (1973). The Effect of Competition on Some Dimensions of Organizational Structure. *Social Forces*, 52(2), 268-279.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Rashing, W.A. (1976). Profit and Nonprofit Orientations and the Differentiations-Coordination Hypothesis for Organizations: A Study of Small General Hospitals. *American Sociological Review*, 41, 676-691.
- Rayburn, J.M. ve Rayburn, L.G. (1991). Contingency Theory and the Impact of New Accounting Technology in Uncertain Hospital Environments. *Accounting, Auditing&Accountability Journal*, 4(2), 55-75.
- 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.
- Reiss, W. (1970). *Organizational Complexity: The Relationship between the Size of the Administrative Component and School System Size*. Center for the Advanced Study of Educational Administration, University of Oregon, Technical Report No.10.
- Robey, D., Bakr, M. ve Miller, T.S. (1977). Organizational Size and Management Autonomy: Some Structural Discontinuities. *Academy of Management Journal*, 20(3), 378-397.
- 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. A.Selami Sargut, Şükrü Özen (Der.), *Örgüt Kuramları* (ss. 35-75). Ankara: İmge Kitabevi.
- Schminke, M., Cropanzone, R. ve Rupp, D.E. (2002). Organization Structure and Fairness Perceptions: The Moderating Effects of Organizational Level. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 881-905.

**Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı
İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi**

- Scott, R.W. (1975). Organizational Structure. *Annual Review of Sociology*, 1, 1-20.
- Singh, A. ve Whittington, G. (1975). The Size and Growth of Firms. İndirilme Tarihi: 25.11.2013, <http://restud.oxfordjournals.org>
- Specht, D.A. (1973). System Size and Structural Differentiation in Formal Organizations: An Alternative Baseline Generator. *American Sociological Review*, 38(4), 479-480.
- Stolzenberg, R.M. (1978). Bringing the Boss Back in: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement. *American Sociological Review*, 43, 813-828.
- Storey, D.J., Saridakis, G., Sen-Gupta, S., Edwards, P.K. ve Blackburn, R.A. (2008). Management Formality, Size of Firm and Employee Evaluations of Work. Working Paper No. 99. The Publications Secretary CSME University of Warwick, Coventry.
- Sucu, Y. (2010). Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli. <http://www.yasarsucu.net/pdf>
- Van de Ven, A. ve Leung, R. (2009). Changing Organisational Designs and Performance Frontiers. İndirilme Tarihi: 30.06.2014, <https://faculty.fuqua.duke.edu>
- Verwaal, E. ve Donkers, B. (2002). Firm Size and Export Intensity: Solving an Empirical Puzzle. *Journal of International Business Studies*, 33(3), 603-613.
- Wallace, J.E. ve Kay, F.M. (2009). Are Small Firms More Beautiful or Is Big Better? A Study of Compensating Differentials and Low Firm Internal Labor Markets. *The Sociological Quarterly*, 50, 474-496.
- Wally, S.J. ve Baum, R. (1994). Personal and Structural Determinants of the Pace of Strategic Decision Making. *Academy of Management Journal*, 37(4), 932-956.
- Wang, L. (2009). Ownership, Size, and the Formal Structure of Organizations: Evidence from US Public and Private Firms, 1992-2002. *Industrial and Corporate Change*, 18(4), 595-636.
- Wood, J.A. (2005). Organizational Configurations an Antecedent to Buying Centers Size and Structure. *The Journal of Business&Industrial Marketing*, 20(6), 263-275.