

ÖRGÜT KURAMININ TEMELLERİ

Doğan Nadi LEBLEBİCİ*

Özet

Bu çalışma örgüt kuramının nasıl ortaya çıktığı, hangi temeller üzerinde durduğu ve bu temellerin ne kadar tamamlanmış olduğu sorularına cevap aramaktadır. Bu çerçevede farklı örgüt çalışmaları ve geliştirilen perspektifler incelenmekte, örgütlerin ayrışan ve birleşen yönleri ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Örgüt kuramındaki farklı perspektifler tartışılmakta, örgüt kuramının nesnesi olan örgütlere ilişkin ortak bir tanım aranmaktadır. Çalışma farklı perspektiflerin eksikliklerini ortaya koymakta ve örgüt kuramının her yönüyle tamamlanmış temeller üzerinde durmadığı sonucuna varılmaktadır. Çalışma örgüt kuramının farklı perspektiflere ihtiyaç duyduğu sonucunu da çıkarmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kuramı, örgütler, örgütsel yapı.

Foundations of Organizational Theory

Abstract

This study seek for answers to questions of how organizational theory emerge, which foundations are basis for it, and completeness of these foundations. On this context, different organizational studies and perspectives developed are discussed, and divergent and convergent points are tried to be presented. A common definition for the concept of organization is searched with regard to different perspectives. The study argues deficiencies of the perspectives and thus suggests that organization theory is not based on a complete set of perspectives or thoughts. The study finally offers new researches for new perspectives.

Key Words: Organization theory, organizations, organizational structure.

* Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bil. Fak., Siyaset Bilimi ve Kamu Yön. Böl., Ankara

Giriş

Genellikle örgüt ve yönetim kitaplarının girişinde beylik bir söz olarak “günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olan örgütler” şeklinde başlanır. Aslında bu tür başlangıç tümceleri sorgulamadan kabul ettiğimiz “kendiliğinden gerçek”ler olarak görünürler ya da algılanırlar. Örgütleri vazgeçilmez kıldığımızda insanın var oluşunu da bu vazgeçilmeze bağlamamız gerekir. Diğer bir deyişle, “insan örgütler olmadan var olamaz” varsayımını kabul etmek zorundayız. Hiç kuşkusuz, böyle bir kabul örgütlerin tıpkı aile, klan, toplum, devlet gibi sosyolojik varlıklar olduğunu teyit edecektir. Yine de örgütlerin insan hayatında yaşamsal bir öneme sahip olup olmadıkları tartışmaya açıktır. Örgütlerin yaşamsal öneme sahip olmadıklarını düşünsek bile, onların insanoğlunun en büyük keşfi olduğunu, onlar olmadan ateş, tekerlek ve diğer önemli keşiflerin yaşamsal ihtiyaçların karşılanmasından fazlasına hizmet edemeyeceğini iddia edebiliriz. Diğer bir ifadeyle örgütler olmadan insanoğlu uygarlıklar yaratamazdı. Ancak, örgütlerin sosyal hayatın her alanında insan yaşamını etkilediği ya da bazılarının tabiriyle bir şeyleri insanlara hastalık gibi bulaştırdığı da bir gerçektir¹.

Yaşamlarımızı bu ölçüde etkileyen örgütleri anlamak, örgütlerin gerektikleri gibi çalışmalarını sağlamak açısından bize söz konusu etkileri kontrol etme ve isteklerimize göre yönetme ve yönlendirme şansı verebilir. Örgütlerin doğasını, çalışmasını ve işlevlerini doğru tahlil edebilirsek onları daha etkili ve verimli kılma şansımız olabilir. Diğer taraftan, örgütlerin ne biçim şeyler olduklarını belirli ölçülerde anlasak ve onların karmaşık da olsa belirli çalışma ilkeleri olduğu sonucuna ulaşırsak bile örgütleri istediğimiz gibi yönetememe ve etkileyememe şansımız da aynı ölçüde mevcut görünmektedir. Bir aslanın bütün anatomik özelliklerini bilmek onun davranışlarını açıklamak için yeterli değildir. Belki başka bir alanın bilgilerinden faydalanarak aslanın bazı davranışlarını açıklayabiliriz ama kesinlikle tümünü değil! Bununla beraber sahip olduğumuz bilgi bütünü bir bulmacanın belki de önemli parçaları olabilir. Bilimin eklektik yapısı göz önüne alındığında, tarihi insanın var oluş tarihine eşit, ancak sistematik anlamda incelenmesi görece yeni olduğundan hakkında bilinenler insan hakkında bilinenlerden daha az olan örgütlerin bütünüyle çözümlenmesinin çok uzun zaman alacağı ve belki de çözümlenemeyeceği gerçeğini daha iyi anlayabiliriz. Yine de resmin bütünü hakkında önemli ölçüde fikir sahibi olabiliriz. Bütün mesele bulmacanın parçalarının ne zaman ve nasıl bir araya getirileceği ile ilgilidir.

¹ Örgütlerin önemi konusunda çok çeşitli ve bazen de farklı fikirler ortaya çıkmıştır. Bazılarına göre, onlar olmadan modern bir toplum olamaz. Bazılarına göre ise onlar kötülüklerin kaynaklarıdır. Bu konu için bkz. Scott (1992: 4-8).

Bulmacanın bir parçasını ele alır ve onu anlamaya çalışırız. Size göre o anda bu parçanın bulmacadaki yeri önemlidir. Örgütleri anlamamanın bir bulmacayı çözmek olduğunu varsayarsak, işe elimize bir parça alıp onu anlamakla başlayabiliriz. Bu bulmacayı çözmeye örgütlerin yapısını ve işleyişini çözmekten başlanabilir. Bu, bir anlamda örgütlerin anatomisini bulmacanın ilk parçası olarak ele almaktır. Belki de bundan daha ileri gitme şansımız olmayacaktır. Ancak doğru bir başlangıç olduğu konusunda bir başka disiplinin tecrübesini referans alabiliriz. Tıp biliminin dev adımlarla ilerlemeye başlaması insanın anatomik yapısının ve bu yapının işleyişinin önemli ölçüde açıklanmış olması ile eş zamanlıdır. Böyle bir analojinin ne ölçüde geçerli olacağı tartışılabilir ancak geçerli olduğu ölçüde sağlayacağı katkılar büyük olacaktır. Bununla beraber, söz konusu analojiyi geçersiz kılacak temel bir çıkış noktası da hemen bulunabilir. İnsan biyolojik türler arasında genetik olarak neredeyse mutlak noktasında birebir ortak özelliklere sahip bir türdür. Bu nedenle, bir insanı ele alıp onun anatomisini ve işleyişini açıklamak diğer tüm insanların yapısı ve işleyişi hakkında fikir yürütmek bakımından önemli ölçüde yeterlidir. Örgütlerin genetik birlikteliğinden ne kadar söz edebiliriz ki? Ancak, aynı analojiyi izlemek açısından geçerli açıklamalar bulunabilir. Bir fil ile bir insanı yapı açısından ayrı kılan genetik farklılık yüzde beşten azdır. Diğer bir ifadeyle memelilerin biçimsel yapısı değilse bile yapıdaki ana unsurlar ve bunlar arasında mevcut işleyiş ilişkileri yüzde doksan beş oranında birbirine benzemektedir. Eğer bir insanın kan dolaşımı sistemini açıklayabiliyorsak bir filin veya bir devenin kan dolaşımı sistemini temel özellikleri ile açıklayabiliriz. Analojinin geçerli olduğu ölçüde, elimize aldığımız parça çözmeye çalıştığımız bulmacanın yüzde doksan beşi olabilir. Diğer bir ifadeyle, yapı ve işleyiş açısından örgütler önemli ölçüde birbirine benziyor olabilir. Ancak, işe nereden başlamamız gerektiği, ne tür bir örgütsel yapı ve işleyişten yola çıkmamız gerektiği çok açık değildir. Buna rağmen temel soru, örgütlerin ortak yönlerinin var olup olmadığı, eğer varsa bu ortak yönlerin ne olduğudur.

Philip Selznick (1948) “Örgüt Kuramının Temelleri” isimli çalışmasında örgütlerin belirli amaçları yerine getirmek için düzenlenmiş rasyonel yapılar olduğundan hareketle şöyle bir giriş yapmaktadır:

“Örgüt, bize söylendiği kadarıyla işlev ve sorumlulukların dağıtımı ile üzerinde anlaşılmalı bazı amaçların gerçekleşmesini kolaylaştırmak için personelin düzenlenmesidir.² Ya da daha genel tanımla biçimsel anlamda

² Selznick bu tanımlı Gaus’un (1936: 66) Kamu Yönetiminin Öncüleri isimli kitapta yer alan Kamu Yönetiminde bir Örgüt Kuramı isimli makalesinden alıntı olarak yapmaktadır.

örgüt, iki veya daha fazla kimsenin bilinçli koordine edilmiş faaliyetleri veya güçlerinden oluşan sistemdir³."

Selznick'in çalışmasının girişinde yaptığı bu tespit aslında örgüt kuramına bir temel oluşturmak için yapılmış önyargılı bir tespittir. Benzer bir çabayı Thompson'un (1956) "Bir Yönetim Bilimi Oluşturmak Üzerine" isimli çalışmasında da kolayca görebiliriz⁴. Yararını yukarıda tartışmalı olarak ortaya koyduğum analoginin etkileri bu çalışmalarda hemen gözlemlenebilmektedir. Ortak bir nokta aranmakta ve iktisatçıların tabiriyle, rasyonel olan insan davranışlarının tekrarlanabilirliği temelinde bir örgüt tanımı yapılmaya çalışılmaktadır⁵. Buradaki temel kaygı "genelleme" yapmak iddiasından kaynaklanmaktadır. İronik bir tasavvur ile, organizasyonları incelemeye ve anlamaya çalışan kişi etrafına bakınmakta, diğer çalışma alanlarında inceleme metotlarının ne olduğunu görmekte ve onların metotlarının şaşmazlığı karşısında büyülenerken benzer bir yöntembilim yaratma çabasına girmektedir. Diğer bir deyişle, bir alan bilim olmak iddiasında ise şaşmaz genellemeler yapabilmelidir. Oysaki madalyonun diğer yüzü farklı bir perspektif sunmaktadır. Doğal bilimlerdeki gelişmeler birçok konuda bugüne kadar yapılmış genellemelerin yanlışlığını ortaya koymaktadır. Örneğin; genetik alanındaki gelişmeler ecza sektörüne yansımakta ve artık bütün insanları iyileştirecek ilaçlardan değil her bir insanın genetik özelliklerine

³ Selznick bu ikinci tanımı Barnard'ın (1938: 73) Yöneticinin İşlevleri isimli eserinden alıntı olarak yapmaktadır. Bu tanım genelde kabul gören bir tanımdır. Aslında, Selznick'in kullandığı iki tanımın bir sentezi daha sık kullanılmaktadır. Şöyle ki, örgüt, belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının veya güçlerinin bilinçli olarak koordine edildiği sistem olarak tanımlanmaktadır.

⁴ Thompson "İnsan davranışlarında belirli düzenliliklerin (burada tekrarlanan ve insandan insana değişmeyen özellikler vurgulanmaktadır) olabileceği düşüncesi artık saçma bir düşünce değildir" diyerek bir yönetim bilimi oluşturmak için aradığı zemini ortaya koymaktadır. Aranan zemin "ortak insan davranışlarıdır." Varılmak istenen nokta "eğer belirli durumlarda insan davranışları değişmiyorsa yönetenin ve yönetilenin davranışları kesin olarak tespit edilebilir" noktasıdır.

⁵ Yönetim bilimi alanında insan davranışlarının rasyonelliği konusu Herbert Simon (1965) tarafından sorgulanmış ve "sınırlı (veya bağlı) rasyonellik kavramı geliştirilmiştir. Simon'a göre insan davranışlarının bütünüyle rasyonel olabilmesi ancak bir insanın davranışa konu olan olguyla ilgili her şeyi eksiksiz olarak bilmesi ile mümkündür. Günlük hayatta böyle bir şey mümkün değildir. Dolayısıyla, insanın rasyonelliği onun davranışına konu olan olgu hakkında bildikleri ile sınırlıdır. Bu sınırlılık, ister istemez insan davranışlarının önceden bütünüyle belirlenemezliği konusunu akla getirmektedir.

uygun ilaç geliştirilmesinden söz edilmektedir. İnsanı insandan ayıran genetik farklılığın binde birden az olduğu göz önüne alındığında bu husus daha da önemli hale gelmektedir.

Örgütlerin ortak yönleri olduğu hususunda bir başka nokta “örgüt kültürü” ile ilgilidir. Eğer örgüt kültürü insanın örgüt içindeki davranışlarını etkileyebiliyor, değiştirebiliyorsa ve her örgütün, iddia edildiği gibi farklı bir kültürü var ise, birbirinden farklı örgütleri ne kadar bir arada değerlendirdiğimiz tartışılması gereken diğer bir konudur. Diğer bir ifadeyle, acaba elmalarla armutları bir arada mı değerlendirmiş oluyoruz? Görüldüğü üzere insan davranışlarının tekrarlanabilirliğinden yola çıkarak örgütlerin ortak özelliklerini bulmaya çalışırsak karşımıza cevaplanması çok daha zor önemli sorular çıkmaktadır. O halde, neye örgüt dememiz gerekir?

Örgütlerin Ortak Özellikleri Var mıdır?

Kuşkusuz, örgütler onları diğer sosyal yapılardan ayırt etmemizi sağlayacak bazı ortak özelliklere sahiptirler. Ancak örgütleri sadece ortak özellikleri ile açıklamaya çalışmak da yanıltıcı sonuçlar üretebilir. Bunu şu soruyla daha anlaşılır hale getirebiliriz. Balık konservesi üreten bir şirketin işleyişi bir devlet dairesinin işleyişini açıklayabilir mi? Bazı yönlerden bu soruya “evet” cevabı verilebilir. Yine de bütün olarak baktığımızda “hayır” yanıtı vermemiz daha kolaydır. Örgütler büyüklük, işleyiş ve yapı açısından birbirlerinden farklıdırlar. Bu farklılıklar örgütlerin analiz düzeylerini ve örgütleri açıklamaya çalışan kuramları da farklı kılmaktadır.

Bir çalışma alanı olarak örgütler ne zaman gündeme gelmişlerdir? Örgütlerin sosyolojik varlıklar olarak incelenmeye başlanması çok yeni sayılmasa bile bir çalışma alanı olarak ortaya çıkışları 1940lı yılların sonlarına doğru olmuştur. Bunun öncesinde örgütler çeşitli disiplinlerin çalışma alanı içerisinde değerlendirilmiştir. Örneğin, kriminologlar hapisaneleri, siyaset bilimciler siyasi partileri, endüstri sosyologları fabrikaları ve işçi sendikalarını incelemişlerdir. Ancak, bu çalışmalarda nadiren örgütler hakkında genellemelere rastlanmıştır. Diğer bir deyişle, çalışmaları yapanlar, hapisaneleri, siyasi partileri, fabrikaları, işçi sendikalarını incelemişler ancak örgütleri incelememişlerdir (Scott 1992).

Henri Fayol (1949), Gulick ve Urwick (1937) gibi bazı yönetim kuramcıları bazı genel yönetim ilkeleri ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu kuramcıların çalışmaları deneye veya paylaşılan bilgiye dayalı olmaktan çok normatif özellikler göstermektedir. Örgütlerin daha verimli ve etkili olmaları için nasıl olmaları gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Örgütlerin sosyologların ilgisini çekmesi Weber ve bir ölçüde de Michels'in çalışmalarının İngilizceye çevrilmesiyle başladı denebilir. Amerikan sosyologlarının bu çalışmalara ulaşabilmesinin ardından⁶ Robert K. Merton ve arkadaşları (1952) bu yeni alanın sınırlarını çizmek üzere kuramsal ve uygulamaya dayalı bulguları derleme çabasına girişmişlerdir. Bu çabanın etkisi altında Selznick (1949), Gouldner (1954), Blau (1955) ve Lipset ve arkadaşları (1956) bireysel bazda örgütlerle ilgili somut veri toplama arayışına girmiştir. İlk başta sosyologlar örgütlerin yapı ve işleyişlerinden yola çıkarak yapılan genellemeleri deneye ve bilgiye dayalı olarak test etmek ve geliştirmekle ilgilenmişlerdir. Hemen hemen aynı dönemde, Herbert Simon Carnegie Mellon Üniversitesinde Endüstriyel İşletme Bölümünün başkanı olmasıyla birlikte, bir araya getirdiği siyaset bilimciler, iktisatçılar, mühendisler ve psikologlardan oluşan bir grubu enerjilerini yönetimin davranışsal yönüne harcamaya ikna etmiştir. Simon (1965) bu konuda kendisi öncülük etmiş ve örgütlerde karar alma ve tercihler üzerinde odaklanmıştır. İktisatçıların her şeyi bilen rasyonel insan modeline karşılık, rasyonel olma iddiasında olan ancak bilişsel anlamda her şeyi bilmekten uzak insan modelini ileri sürmüştür (March ve Simon 1958). Bu iddiası daha sonra bazı örgütlerde deneye ve somut bilgiye dayalı olarak test edilmiş (Cyert ve March, 1963), iktisadi anlamdaki yönetsel davranış modeli psikologların ve siyaset bilimcilerin katkısı ile değişmiş ve gelişmiştir. Bu ve benzeri çabalar “örgütler”in ayrı bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmasına öncülük etmiştir.

Böylece, örgütler, yapı (ya da biçim) ve işleyiş açısından benzerliklerin genellemelere gitmek üzere kurgulandığı; ancak farklılıkları ve karmaşıklıkları ile de deneye ve somut bilgiye dayalı araştırmayı tahrik eden bir ilgi alanı olarak ortaya çıkmışlardır.

Örgütleri ortak kılan nedir? Onları birbirinden ayıran ve birbirine rakip kılan nedir? Kimlerine göre örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek üzere kurulmuştur. Kimilerine göre ise amaçlar bahanedir. Örgütler kendileri için kurulmuşlardır. Diğer bir ifadeyle örgütlerin varlığını sürdürmesi kuruluş amacından farklı bir amaca dönüşmekte, “varlığını sürdürmek” amaç haline gelmektedir.

Genel olarak, örgütleri inceleyen ya da örgütler üzerinde çalışan kişiler, örgütleri belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bireylerin bir araya geldiği sosyal yapılar olarak tahayyül etmektedir. Buna göre bütün örgütler kendileri için bir *amaç* belirlemek zorundadır. Bütün örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek üzere kişileri bir araya getirmek ve harekete geçirmek zorundadır. Başka bir deyişle, bütün

⁶ Aslında bu ifadeler yaklaşık biçimde Scott (1992) tarafından kullanılmıştır ve bu, bir ölçüde, Amerikan sosyologlarının o tarihlerde İngilizce dışında yabancı dil bilmediklerinin itirafı anlamına da gelmektedir.

örgütler *personale sahip olmak* zorundadır. Bütün örgütler belirledikleri amaca hizmet eden kişilerin çabalarını *koordine etmek ve kontrol etmek* zorundadır. Bütün örgütler, bu söylenenleri yapabilmek için, çevrelerinden *kaynak bulmak* zorundadır. Bütün örgütler, her ne üretiyorlarsa ürettiklerini çevrelerine belirli bir maliyet karşılığında *sunmak* zorundadır (aksi takdirde çevreden kaynak teminini sürdüremezler).

Bütün örgütlerin yerine getirmek zorunda oldukları bu faaliyetlerin detayına girmeksizin şunu söylemek mümkündür: Bütün örgütler sahip oldukları veya temin ettikleri kaynaklarının bir kısmını (belki de önemli bir kısmını) belirlenen amaçlara ulaşmanın dışında bu söylenenleri yapmak için harcamak zorundadır. Bu durumda da, örgütlerin kaynaklarını tamamen belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere değil önemli ölçüde kendi varlıklarını sürdürmek üzere kullandıkları gerçeğini kabul etmek durumunda kalırız.

Yukarıda belirttiğimiz bu benzerlikler bizi yanıltmamalıdır. Bu benzerliklerin her biri üzerinde inanılmaz farklılıklar söz konusu olabilmektedir; tıpkı, biyolojik anlamda memelilerin yapısal ve işlevsel sistemlerinin genetik açıdan birbirine benzemesi gibi! Yüzde beşten daha az farklılıklar canlıları ve onların yapısal ve işlevsel sistemlerini yüzeysel olmanın ötesinde önemli ölçüde farklılaştırmaktadır. Bunun gibi örgütler de benzer yapı ve işlevlerde önemli farklılıklar sergileyebilmektedir.

Örgütlerin Birbirlerinden Farklı Yönleri Nelerdir?

Daha önce de belirttiğimiz gibi, örgütler yapı, işlev ve büyüklük açısından önemli farklılıklar sergilemektedir. Örgütlerin büyüklük açısından nasıl farklılaştığını ayrıntılı olarak vermeye gerek yoktur. Büyüklüğü çalışan sayısı, işyerinin alansal büyüklüğü, işlemlerin çokluğu ve gelir büyüklüğü gibi ölçütlere dayandırabiliriz. Bu ölçütlerden hangisini seçersek seçelim birbirinden farklı büyüklükteki örgütleri görebiliriz. Çalışma alanı ve biçimi olarak da örgütlerin farklılaştığını söyleyebiliriz. Sendikalar, siyasal partiler, gönüllü kuruluşlar, meslek kuruluşları, işletmeler, dernekler gibi pek çok farklı örgütten söz edebiliriz.

Bunların dışında da örgütler yapısal özellikleri itibariyle farklılıklar gösterirler. Örgüt hiyerarşisinin bazı örgütlerde yüksek piramit şeklinde olduğunu görebiliriz. Bazı örgütlerde bu hiyerarşi daha basıktır. Hiyerarşinin biçimi örgütteki yetki ve kontrol yapısı hakkında fikir verir. Biçimsel olarak birbirinden bağımsız yapıdaki örgütlerin birbirleriyle ilişki halinde çalıştığını da görebiliriz. Bu tür yapılara “ağ örgütlenmesi” diyoruz. Küçük örgütler ağ örgütlenmesine dâhil olarak küçük olmanın ve büyük olmanın avantajlarından aynı anda yararlanabilirler. Örneğin; küçük örgütler olaylara daha hızlı reaksiyon gösterebilmek avantajına sahiptirler. Diğer taraftan büyük örgütler

ölçek ekonomisinin⁷ avantajlarına sahiptirler. Bunların dışında, proje tipi örgütler, matris örgütler gibi diğer farklı örgüt biçimleri vardır.

Örgütler yine yapısal özelliklerinin bir yansıması olarak, emek yoğun, sermaye yoğun, yüksek teknoloji örgütleri gibi farklılıklar göstermektedirler. Yapısal özelliklerin bir diğer yansımasını çalışma sistemlerinde görebiliriz. Bazı örgütler ilgi alanlarına giren bütün işleri kendi bünyelerinde yapmak için bütünleşik hale gelirken bazıları işlerinin bir kısmını diğer firmalara yaptırırlar. Benzer şekilde bazı örgütler bütün işleri yapacak personeli istihdam ederlerken bazıları işlerinin bir kısmını dışarıya yaptırdıklarından daha az sayıda personel istihdam ederler.

Örgütler arasındaki farklılıkları ve bu farklılıkların kaynaklarını daha uzun bir liste halinde sunmak mümkündür. Burada sunmaya çalıştığımız ana fikir örgütlerin birbirlerinden farklı yönleri olduğudur. Örgütler birbirlerinden bu kadar farklı yönlere sahipken onları inceleyenlerin ilgi alanları da ister istemez farklılaşmaktadır. Bir siyaset bilimci için siyasi partiler, kamu kurumları, sivil toplum örgütleri inceleme sahası olurken, siyaset bilimcinin ilgisi bu yapılar arasındaki ilişkilere yoğunlaşmaktadır. Bir iktisatçı için şirketler inceleme sahası olurken, iktisatçı şirketlerin karlılık durumlarını incelemeye eğilebilmektedir. Farklı disiplinlerden kişilerin örgütleri inceleme alanı olarak seçmesi ve farklı ilgi alanlarına yoğunlaşması tam olarak bu söylediğimiz gibi olmasa da inceleme sahalarının ve ilgi alanlarının farklılaşması gerçektir. Kaldı ki, farklı disiplinlerden kişilerin inceleme sahaları aynı örgüt olsa dahi ilgi alanları kaçınılmaz olarak farklı olacaktır. Siyaset bilimci örgütteki güç ilişkilerine, iktisatçı kaynak dağılımı ve verimliliğe, sosyolog statü ve rol ilişkilerine, psikolog çalışanların güdülenmesine, antropolog değerler sistemine odaklanacaktır.

Yöntem bir diğer ayrışma noktası olacaktır. Örgütleri inceleyenlerden bazıları, örgütlerin doğasını daha iyi anlamaya ve açıklamaya odaklanırken, bazıları örgütlerdeki sorunlara çözüm getirmeye odaklanacaktır. Diğer bir ifadeyle, bazıları belki de pratik önemleri olmayan yetki, meşruiyet ve kurumsallaşma gibi kavramlara odaklanırken, diğerleri bazı sorunların çözümü açısından önemli olan moral, güdüleme, verimlilik, işgücü devir oranları gibi sorunlara odaklanacaktır. Pratik öneme sahip kavramlara odaklananlar, temel amaçları sorunlara çözüm getirmek olduğu için diğer disiplinlerle işbirliğine gireceklerdir. Pratik veya faydacı yönelim belirli bir

⁷ Ölçek ekonomisi terimi, daha rasyonel işlemler sayesinde artan üretimle birlikte üretilen her bir birimde azalan maliyet anlamına gelmektedir. Bu biçimde üretim artışını gerçekleştirmek için büyük ölçekli işletmelere ihtiyaç vardır.

disiplinin kendisine çizmeye çalıştığı sınırlara saygı göstermez⁸. Bu yönelimdeki araştırmacıların akademik bir disiplin içerisinden geliyor olmaları da gerekmez. Kamu kurumları, şirketlerin ar-ge birimleri, danışmanlık firmaları veya think-tank kuruluşları bu tür araştırmacılarla doludur. Diğer taraftan bir disiplinin sınırlarına sadık kalmaya çalışanlar yaptıkları çalışmalar için kaynak bulmakta zorluk çekerler⁹. Scott (1992: 14) her iki kamptan bazı kimselerin pratik yönelimler ile disiplinin sınırlarını korumak arasında salınım yaptıklarını da ifade etmektedir¹⁰. Ancak bilinen odur ki pratik önemi olan konular ile pratik önemi olmayan konular üzerinde çalışanların tümü uzun dönemde örgüt kuramının gelişmesine katkıda bulunmuştur.

Yöntem bir ayrışma noktası olurken, bu ayrışmada analiz düzeyinin yeri bir başka konu olarak karşımızda durmaktadır¹¹. Analiz düzeyini bağımlı değişken belirler. Bağımlı değişkenler bir örgüt ile ilgili olarak açıklanmaya çalışılan

⁸ Belki de böyle olması gerekir. Bir disiplin kendisini belirli kaleler içine hapsedebilir mi? Böyle bir çaba olabilir. Ancak bu çabanın kendisine yapacağı kale için bulacağı yapı taşları camdan olacaktır. Diğer bir ifadeyle kendisine sırça bir köşk yapacak ve türlü saldırılara açık olacaktır.

⁹ Kaynaklar pragmatistlerin elindedir ve pragmatistler zorlukla bu tür bilimsel çalışmalara mali destek sağlarlar. Pragmatistlerin temel kaygısı “yapılan şeyin ne işe yarayacağı”dır. Bu noktada bir önceki dipnotta söylediğime ters görünen bir bakış açımdan da bahsetmek isterim. Bilim, yaptıklarının ne işe yarayacağını sorgulamaz. Atomun parçalanabileceğini ispatlamak çabasıdaki araştırmaların sonuçları, tarih göstermiştir ki, nükleer silahların imal edilmesinde de, enerji üreten nükleer santrallerin kurulmasında da, sağlıkla ilgili konularda da kullanılmıştır. Dolayısıyla bilimsel çalışmalar birçok zaman sonuçları ile ilgilenmeden onları destekleyecek mekanizmalara muhtaçtır.

¹⁰ Türkiye açısından bakıldığında, kişisel görüşüm alana ilgileri olan kişilerin genellikle faydacı yönelimli oldukları yönündedir. Çok sınırlı sayıda akademisyenin bunun dışında kalma çabası içerisinde olduğu söylenebilir. Bu durumun biraz da alanda çalışanların ekonomik şartlarından kaynaklandığı aşikârdır. Pragmatik yönelimli olmanın mı yoksa disiplinin sınırlarına sadık kalmanın mı takdire şayan olduğu ayrı bir tartışma konusudur. Kişisel görüşüm, alanla ilgilenen kişilerin ikisi arasında bir denge kurması yönündedir.

¹¹ Kuramsal düzeyde bakıldığında analiz mikro veya makro düzeyde yapılmaktadır. Örgüt çalışmaları açısından analiz düzeyleri genellikle bu ikisi için geçerlidir. Davranışçı ekolde yer alan çalışmalar mikro düzeydedir. Yapıyı esas alan veya örgütü bir bütün olarak gören ve onun çevresiyle ilişkisi üzerinde duran kuramlar hem mikro hem de makro olabilmektedir. Ancak bu ikisinin arasında yer alan ve olguları hem mikro hem de makro düzeyde değerlendirmeye çalışan mezo kuramlar da mevcuttur.

unsurlardır. Bugüne kadar yapılan pek çok örgüt araştırmalarında, (1) örgüt çalışanlarının davranışları; (2) örgütsel yapının işleyişi; (3) örgütün bir bütün olarak özellikleri bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

Scott (1992:15) örgüt içerisindeki kişilerin davranışlarının ele alındığı çalışmaların analiz düzeyini sosyal psikolojik düzey¹², yapı ve işleyişle ilgili özelliklerin ele alındığı çalışmaların analiz düzeyini yapısal düzey¹³ ve örgütün bütün olarak ele alındığı çalışmaların analiz düzeyini ekolojik düzey¹⁴ olarak nitelendirmektedir.

Örgütle ilgili ilk deneye ve somut bilgiye dayalı çalışmalar önemli ölçüde davranışlara odaklanmış ve sosyal psikolojik düzeyde yapılmıştır. Yapısal analiz düzeyi örgütsel çalışmalarda 1960lar’ın başında ortaya çıkmış ve sonraki yıllarda sosyologlar tarafından önemli ölçüde kullanılmıştır. Ekolojik düzeydeki analizler genellikle 1960lı yılların sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Ekolojik düzeydeki analizler günümüzde de ilgi çekmeye devam etmektedir.

Örgüt kuramı ile ilgili çalışmalarda bir başka ayrışma noktası örgüt üzerine çalışan kişilerin kuramsal bakış açıları olmaktadır. Scott’a (1992: 15) göre kuramcının bakış açısı örgütlerin rasyonel, doğal veya açık sistemler olarak görülmesiyle ilgilidir. Bazı kuramcıların bu üç bakış açısını birleştirmeleri de mümkündür¹⁵.

Neye Örgüt Demeliyiz?

Bir alışma alanı olarak örgütlerle ilgili ayrışma noktalarından buraya kadar oldukça söz edildi. Ayrışma noktalarının ötesinde birleşme noktalarının olduğunu da söyleyebiliriz. Daha önce de bahsedildiği gibi birleşme noktalarını açıklamaya çalışan

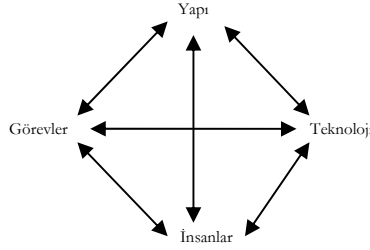
¹² Davranış odaklı çalışmalara Mayo (1945) ve arkadaşlarının Hawthorne Deneyleri, Katz ve Khan’ın (1952), Porter, Lawler ve Hackman’ın (1975) alışmaları örnek olarak verilebilir.

¹³ Örgütsel yapı ve işleyiş konusundaki çalışmalar birimler, hiyerarşi ve süreçler gibi yapısal özelliklere dayanmıştır.

¹⁴ Örgütü bir bütün olarak gören ve örgüt-evre ilişkisi üzerine yapılan çalışmalara kurumsalcı kuram ile Selznick (1949), Meyer ve Rowan (1977), DiMaggio ve Powell (1983), Marksist kuram ile Braverman (1974) ve Edwards (1979), kaynak bağımlılığı kuramı ile Pfeffer ve Salancik (1978), nüfus ekolojisi kuramı ile Hannan ve Freeman (1977) katkıda bulunmuşlardır. Bu kuramlar kitabın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılarıyla ele alınmaktadır.

¹⁵ Scott (1992) bu kuramcılardan birisidir. Eserine de bunu belirtecek tarzda “Örgütler: Rasyonel, Doğal ve Açık Sistemler” başlığını vermiştir.

pek çok kuram vardır. Bu kuramlarda pek çok birleşme noktaları ortak olarak gözlenebilir. Diğer bir deyişle, hiç bir kuramcının çalışmanın dışında tutamayacağı, her kuramcının kabul edebileceği temel örgütsel özelliklerin de olabileceği göz ardı edilmemelidir. Yine de, ortak özellikleri açıklayan tek bir modelin olmadığını söylememiz gerekir. Bu modellerden bir tanesi, Leavitt'in (1965) "Leavitt Elması" olarak bilinen temel örgütsel özellikleri belirleyen ve bu örgütsel özellikler arasındaki ilişkilere işaret eden bir modeldir (Şekil 1).



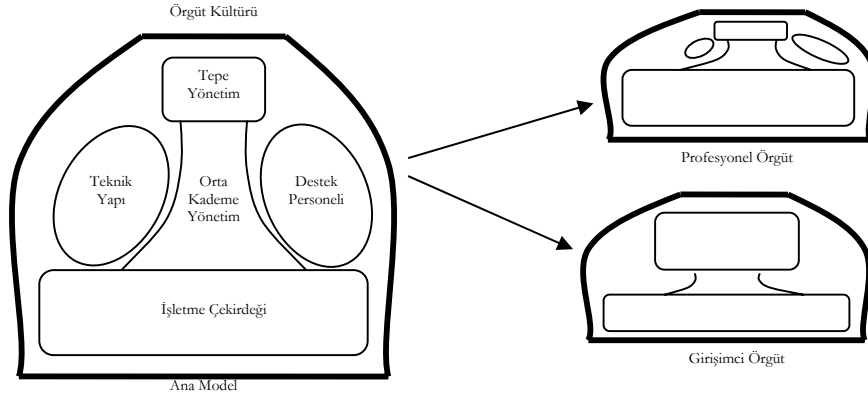
Şekil 1. Leavitt Elması (Leavitt 1965)

Bu model örgütler üzerine yapılan uygulamalı araştırmalar açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bu modeldeki unsurlar yeni değildir. Daha önce de bu unsurlardan bahsedilmiştir. Ancak, bu unsurların her birinin örgütteki işlevi diğerlerinden bağımsız düşünülmüştür. Leavitt (1965) uygulamalı çalışmasında örgütsel yapının temel öğeleri olarak sıraladığı bu unsurlardan herhangi birinde meydana gelecek planlı veya plansız bir değişimin diğer unsurları etkileyeceğini ileri sürmüş ve unsurlar arasında bir nedensellik bağı kurmuştur¹⁶. Daha sonraki kuramcılar bu unsurların her birini ayrıştırma ve ayrıntılı biçimde tanımlama çabasına girmişlerdir¹⁷.

¹⁶ Her ne kadar Scott (1992: 16) Leavitt'in çevre unsuruna modelinde yer vermediğini söylese de, Leavitt'in örgütsel değişimin nadiren izole bir ortamda söz konusu olabileceğini söylemesi çevreyi modelinden ayrı düşünmediği anlamına gelmektedir.

¹⁷ Bu ayrıştırma ve ayrıntılı hale getirme çabasında, Leavitt'in (1965) modeli üzerine belki de doğru olmayan çıkarımlar yapılmıştır. Örneğin, Scott (1992: 16-17) Davis'in (1949) sosyal yapı ile ilgili çıkarımlarını Leavitt'in modelindeki yapıyla özdeşleştirmiştir. Oysa Leavitt daha çok idari yapıdan söz etmektedir.

Leavitt gibi örgütü unsuruna ayıran ve unsurlar arasındaki ilişkiden yola çıkarak örgütsel biçim üzerinde çıkarımlar yapan bir başka kuramcı Henry Mintzberg'tir (1979). Mintzberg bir örgütün altı parçadan oluştuğunu ileri sürer. Bunlar; stratejik tepe yönetim (strategic apex), orta kademe yönetim (middle line), işletme çekirdeği (operating core), Teknik yapı (technostructure), destek personeli (support staff) ve örgütsel kültürdür (ideology). Mintzberg'e göre herhangi bir örgütsel biçim bu parçaların biraraya gelmiş farklı bileşimlerinden başka birşey olmayacaktır. Örneğin, Profesyonel bir örgütte tepe yönetim gevşek ve görece küçük bir yer tutarken girişimci bir örgütte tepe yönetim teknik yapı ve destek personeline ihtiyaç duymayacak şekilde ağırlıklı ve büyük olacaktır (Şekil 2).



Şekil 2. Mintzberg'in Konfigürasyon Modeli (Mintzberg, 1979)

Örgütlerde ortak özellikler arama çabalarının sonucunda ortaya çıkan kuramsal birleşme noktaları ayrışma noktaları kadar belirgin değildir. Diğer bir ifadeyle, çeşitli modellerde ortaya konulmaya çalışılan birleşme noktaları bazı kuramcılar tarafından kabul görünürken bazıları tarafından, kesin bir reddetme olmasa bile, dikkate alınmamaktadır. Bu çerçevede değerlendirdiğinde birleşme noktaları olarak karşımıza idari yapı, sosyal yapı, normatif yapı, aktörler, amaçlar, değerler, kullanılan teknoloji, kurallar, çevre gibi kuramsal açıdan ağırlıkları değişse de, bütün örgütler açısından varlığı çok da tartışılmayacak çok sayıda birleşme noktası çıkmaktadır.

Söz konusu birleşme noktaları "örgüt" kavramının tanımlanması açısından son derece önemlidir. Nitekim aşağıdaki tanımlarda bu birleşme noktalarının kullanıldığını görmekteyiz. Örgütleri diğer sosyal biçimlerden ayırabilmek ve inceleyebilmek için

“örgüt” kavramının tanımlanması bir gerekliliktir. Aşağıda kronolijik bir sırada kuramcılar tarafından yapılan bazı örgüt tanımlarına yer verilmektedir.

“Örgüt üzerinde mutabık kalınmış amaçları başarmayı kolaylaştırmak üzere işlev ve sorumlulukların dağıtılması yoluyla personelin konuşlandırılmasıdır (Gans 1936: 66).”

“..biçimsel örgüt insanlar arasında bilinçli, maksatlı ve amaca yönelik işbirliğinin bir türüdür (Barnard 1938: 4). ... iki veya daha fazla kişinin güçlerinin ve faaliyetlerinin eşgüdümlediği sistemdir (Barnard 1938: 73).”

“Örgütler etkileşim halindeki insanların biraraya gelmesidir ve örgütler toplumumuzdaki merkezi bir eşgüdüm sistemini andıran herhangi bir oluşuma sahip en büyük birlikteliklerdir... Örgütler içerisinde (örgütler ve örgütlenmemiş bireyler arasındaki yaygın ve değişken ilişkiler ile karakterize) yapı ve eşgüdümün yüksek özgüllüğü, biyolojideki organizmayla karşılaştırıldığında sosyolojik bir birim olarak örgütün sınırlarını daha iyi çizmektedir (March ve Simon 1958: 4).”

“Madem ki örgütlerin ayırıcı özelliği onların belirli amaçları başarmak gibi açık bir niyetle kurulmuş olmalarıdır, o halde bu örgütleri tasvir etmek için “biçimsel örgüt” terimi kullanılabilir (Blau ve Scott 1962: 5).”¹⁸

“Örgütler belirli amaçlar için maksatlı olarak kurulan ve yeniden üretilen sosyal birimlerdir (veya beşeri birlikteliklerdir) (Etzioni 1964: 3).”

Bu tanımlardan ortaya çıkan iki ana unsur; belirgin amaçlar ve belirgin yapı (örgütsel davranışı belirleyen kurallar ve hiyerarşik yapılanma) olmaktadır. Diğer bir deyişle örgütleri diğer biçimlerden ayıran amaçların yüksek oranda belirgin olması ve yapının yüksek oranda şekillendirilmiş olmasıdır. Scott bu bakış açısını “rasyonel” olarak nitelendirmekte ve bu bakış açısına göre örgütlerin “rasyonel sistemler”

¹⁸ Scott (1992) daha sonra bu tanımdaki vurgunun “belirli amaçlar” olması nedeniyle, tanımın örgütün kuruluş amaçlarını, belki de kurucuların niyetlerini daha önemli hale getirdiğini belirterek, bunun örgütün amaç belirginliği ile ve biçimselliği ölçüsünde sistem olarak tanımlanmasından daha az önemli olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, Scott’a göre, örgütü diğer sosyal yapılardan ayırtıran belirli amaçların olması değil amaçların belirgin olması ve davranışları belirleyen kuralların veya yapının yüksek oranda şekillendirilmiş olmasıdır. Bu şekilde de tanımın yanlış yönlendirici olduğunu bir anlamda itiraf etmektedir.

olduklarını ifade etmektedir. Bu bakış açısından Scott'un (1992: 23) geliştirdiği tanım şu şekilde olmaktadır:

“Örgütler görece belirgin amaçların peşinde koşmaya yönlendirilmiş ve görece yüksek yapılanma derecesine sahip birlikteliklerdir.”¹⁹

Scott'un bu tanımından yararlanarak amaç belirginliği ve yapılanma derecesine göre sosyal yapıları sınıflandırabileceğimiz bir model aşağıda Şekil 3'te görüldüğü gibi düşünülebilir.

Amaç Belirginliği	Sosyal Hareketler Sivil Toplum Oluşumları Tımarlar, vb	Örgütler
	Gevşek Sosyal Birliktelikler	Aile Aşiret Klan, vb
	Yapılanma Derecesi	

Şekil 3. Amaç Belirginliği ve Yapılanma Derecesine Göre Sosyal Yapılar

Diğer taraftan Gouldner'a (1959) göre örgütün ayrıştırıcı unsurlarının yüksek amaç belirginliği ve yüksek yapılanma derecesi olması gerekmez. Bu özellikler çoğu kez örgütteki kişilerin davranışları üzerinde sınırlı etkiye sahiptir. Ona göre, yüksek yapılanmaya karşı çıkan ve kendilerini biçimsel özelliklerden kurtarmaya çalışan örgütler de vardır. Bu örgütlerin belirgin amaçları aslında varlıklarını sürdürmektir. “Varlığını sürdürmek” amaç olarak düşünüldüğünde örgütleri organik sistemler veya doğal sistemler olarak algılamak mümkündür. Bazı yazarlara göre de örgütsel davranışların örgütsel unsurların deterministik etkisine göre şekillenmesi veya şekillenmemesi farklı kuramsal tartışmalar açısından ayırıcı bir özelliktir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel kuramları birbirinden ayıran analiz düzeyi olduğu kadar örgütsel

¹⁹ Bu tanım Scott'un (1992) çalışmasını şekillendirirken kurguladığı kuramsal eksenlerden birisine ilişkindir ve diğer kuramsal eksenler örgütlerin doğal sistemler olarak ve açık sistemler olarak ele alınmasıdır. Scott, bunlar için de ayrı tanımlar geliştirmiştir. Bu çalışmada da Scott'un söz konusu kuramsal eksenlerine önemli ölçüde atıf yapılmaktadır.

davranışların deterministik veya bağımsız şekilde açıklanıp açıklanmadığıdır (Astley ve Van de Van 1983).

Örgütsel davranışların bağımsız biçimde açıklanması ister istemez örgütleri doğal sistemler olarak düşünmemize yol açar. Scott (1992: 25) bu perspektiften şu tanımı geliştirmektedir:

“Örgütler, sistemin varlığını sürdürmesinde ortak bir menfaati paylaşan ve bu konuda sonuç almayı garantilemek için gayri resmi olarak biraraya gelerek müşterek faaliyette bulunan kişilerin oluşturdukları birlikteliklerdir.”

Böyle bir tanımdan yola çıkıldığında örgütlerin varlıklarını sürdürmek için bir grup insanın ortak çaba ile birlikteliğinden söz etmiş oluruz. Üstü kapalı da olsa bu örgütlerin çevreden soyutlanması olarak görülebilir. Çünkü tanım, örgütlerin varlıklarını sürdürmesini sadece, ortak çaba gösteren bir grup insanın varlığı ile açıklamaya çalışmaktadır.

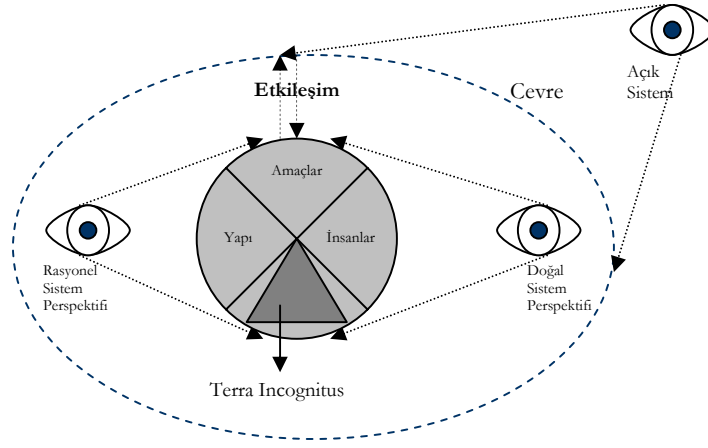
Örgütün kendisini kuşatan bir çevre içerisinde var olduğunu düşünürsek, örgüt ve çevre arasında bazı etkileşimlerin mevcudiyetini kabul etmemiz gerekir. Nitekim, örgüt-çevre ilişkisini esas alan bazı kuramcılar ekolojik kuramlar geliştirmişlerdir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde örgütlerin sadece yapı ve amaçlardan oluşmadığını veya sadece varlığını sürdürmek üzere ortak çaba gösteren bir grup insanın birlikteliği olmadığını söyleyebiliriz. Daha açık bir ifadeyle örgütün çevresiyle karşılıklı etkileşim halinde bulunan açık bir sistem olduğunu ileri sürebiliriz. Scott'un (1992: 25) bu perspektifi yansıtan örgüt tanımı şu şekildedir:

“Örgütler bir grup insanın hareket halindeki ortaklıklarını birleştiren (birbirine bağımlı) faaliyet sistemleridir; sistemler içinde çalıştıkları çevreye (onunla süregelen ve onun tarafından oluşturulmuş mübadeleleri ölçüsünde) sapsız durumdadır.”

Scott'un (1992) örgüt kuramlarını üç ayrı perspektif içerisinde ele alma çabası oldukça makul bir çabadır. Ancak, örgütleri diğer sosyal yapılardan ayırmak için ortaya atılan birleşme noktalarının da örgüt kavramı açısından üzerinde uzlaşmaya varılabilecek tek bir tanım geliştirmeye fazlaca katkı sağlamadığı da ortadadır. Söz konusu perspektiflerin her biri belirli birleşme noktalarını ortaya koymakla birlikte birbirlerinden bağımsız olarak bir bütünü tanımlamakta yetersiz kalmaktadırlar. Belki bu perspektifleri birleştirme çabası bizim örgütleri daha iyi anlamamıza katkıda bulunacaktır. Ancak, örgütler için bütün birleşme noktalarının ortaya çıktığından söz etmek için erken olduğu söyleyebiliriz. Birleşme noktaları açısından hala gri alanlar

vardır ve hala farklı perspektiflerden bakıldığında, hatta kapsayıcı bir perspektiften bakıldığında bile “*terra incognitus*”²⁰ veya karanlık bölgeler mevcuttur.

Belki de kuramsal anlamda şimdiye kadar yapılanların bazı karanlık bölgeleri gri hale getirmekten fazlasını yapmadığını söylemek de mümkündür. Şekil 4 bu durumun şematik bir gösterimini sunmaktadır.



Şekil 4. Örgüt Kuramında Üç Bakış Açısı ve Bilinmeyen Alanlar

Her bakış açısı, araştırma objesinin, yani örgütün belirli özelliklerini görebilmekte, bütünü görememektedir. Bu bakış açılarının göremedikleri özellikler konusunda tek yapabilecekleri ise “kurgu”ya müracaat etmek olacaktır. Bütünü görebilecek bir bakış açısının olup olmadığı da tartışılabilir. Ancak, bakış açılarının birleştirilmesi bütün hakkında daha açık bir görüş sağlayacaktır. Scott’un bakış açılarını birleştirme yönünde bir çabası da vardır.

Scott farklı bakış açılarını ortaya koyan ve bunları birleştirmeye çalışan ilk kişi de değildir. Selznick (1948) “Örgüt Kuramının Temelleri” isimli makalesinde örgütün biçimsel yönlerinin yanında insanların işbirliğine dayanan yönlerinin de olduğunu

²⁰ Bilinmeyen, keşfedilmemiş topraklar.

belirterek örgütleri kooperatif sistemler olarak tanımlamıştır. Buradan bir adım öteye de giderek, örgütsel yapıyı biçimsel ve biçimsel olmayan yönleriyle çevreden gelen etkilere uyum sağlayan organizmaya benzetmiştir. Selznick (1948), örgüt çalışmaları konusunda yöntemin, mantıksal tartışmalar veya sosyal bilimin o ana kadar ki metodolojisinden farklı olması gerektiğini vurgulayarak çizdiği bu çerçeveyi örgüt kuramı alanındaki deneysel ve somut bilgiye dayanan araştırmalara bir referans noktası olarak sunmuştur.

Sonuç

“Örgüt kuramı” kavramını kapsayıcı ve kuramın uygulamadan ayrışmasını vurgulayan (Üstüner, 2006: 2) bir biçimde kullanır isek, örgütlerin çeşitli yönlerine farklı perspektiflerden bakan çok sayıda kuram veya çalışmanın örgüt kuramına dayanak teşkil ettiğini söyleyebiliriz. Bütün bu çalışmaların eksiklikleri göz önüne alındığında²¹ Örgüt kuramının her açıdan bütünüyle tamamlanmış bir temel üzerinde durmadığı, bazı dayanaklardan yoksun olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle örgüt kuramını uygulamadan ayırmanın mevcut haliyle çok da olanaklı olmadığını söyleyebiliriz. Böylece bu çalışma, örgüt kuramı ile ilgili olarak gelecekte ortaya koyulacak yeni perspektiflerin karanlıktaki alanları aydınlatacağı, var olan perspektiflerle ilgili yeni uygulamalı çalışmaların da gri alanları daha açık hale getireceği umudunu geleceğe taşımaktadır.

Kaynakça

- Astley, W. Graham ve Andrew H. Van de Ven. (1983), “Central Perspectives and Debates in Organizational Theory”, **Administrative Science Quarterly**, (28)2: 245-273.
- Barnard, Chester I. (1938), **Functions of Executives**, Cambridge: Harvard University Press.
- Blau, Peter M. (1955), **The Dynamics of Bureaucracy**, Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, Peter M. ve W. Richard Scott. (1962), **Formal Organizations**, San Francisco: Chandler.

²¹ Eksiklik sözcüğü burada çalışmaların açık bir eleştirisi biçiminde değil, çalışmaların birbirini tamamlayıcı özelliğine ve bu anlamda hala tamamlanmış net bir resmin olmayışına vurgu yapmak için kullanılmıştır.

- Braverman, Harry. (1974), **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**, New York: Monthly Review Press
- Cyert, Richard M. ve James G. March. (1963), **A Behavioral Theory of the Firm**, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Davis, Kingsley. (1949), **Human Society**, New York: Macmillan
- DiMaggio, Paul J. ve Walter W. Powell. (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", **American Sociological Review**, Vo.: 48, No: 2, s.147-160.
- Edwards, Richard. (1979), **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, New York: Basic Books.
- Etzioni, Amitai. (1964), **Modern Organizations**, Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Fayol, Henri. (1949), **General and Industrial Management**, London: Pitman Publishing Company.
- Gans, John M. (1936), "A Theory of Organization in Public Administration", **The Frontiers of Public Administration**, (Editors: J. Gans, L.D. White, W. Dimock) Chicago: University of Chicago Press, s.66
- Gouldner, Alvin W. (1959), "Organizational Analysis", **Sociology Today**, (Editors: Robert K. Merton, Leonard Broom ve Leonard S. Cottrell, Jr.), New York: Basic Books, s. 400-428.
- Gulick, Luther ve L. Urwick. (1937), **Papers on the Science of Administration**, New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Hannan, Michael T. ve John H. Freeman. (1977), "The Population Ecology of Organizations" **American Journal of Sociology**, Vo.: 82, No: 5, s. 929-964
- Katz, Daniel ve Robert L. Khan. (1952), "Some Recent Findings in Human Relations Research in Industry", **Readings in Social Psychology** (2nd Ed.) (Editors: Gay E. Swanson, Theodor M. Newcomb ve Eugene L. Hartley), New York: Holt, s.650-665.
- Leavitt, Harold J. (1965), "Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches", **Handbook of Organizations**, (Editor: James G. March), Chicago: Rand McNally s.1144-1170.

- Lipset, S. Martin, Martin A. Trow ve James S. Colman. (1956), **Union Democracy**, Glencoe, Ill.: Free Press
- March, James G. ve Herbert A. Simon. (1958), **Organizations**, New York: John Wiley.
- Mayo, Elton. (1945), **The Social Problems of an Industrial Civilization**, Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Merton, Robert K., Ailsa P. Gray, Barbara Hockey ve Hanan C. Selvin, (1952), **Reader in Bureaucracy**, Glencoe, Ill.: Free Press
- Meyer, John W. ve Brian Rowan. (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", **American Journal of Sociology**, Vo.: 83, No: 2, s.340-363.
- Mintzberg, Henry. (1979), **The Structure of Organizations**, Englewood Cliff's, N.J.: Prentice-Hall.
- Pfeffer, Jeffrey ve Gerald R. Salancik. (1978), **The External Control of Organizations**, New York: Harper & Row, Pub.
- Porter, Lyman W., Edward E. Lawler, III ve J. Richard Hackman. (1975), **Behavior in Organizations**, New York: McGraw Hill.
- Scott, W. Richard. (1992), **Organizations: Rational, Natural, and Open Systems** (3rd Ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Selznick, Philip. (1948), "Foundations of the Theory of Organization", **American Sociological Review**, Vo.:13, No: 1, s. 25-35.
- Selznick, Philip. (1949), **TVA and the Grass Roots**, Berkeley: University of California Press
- Simon, Herbert A. (1965), **Administrative Behavior**, (2nd Ed.) New York: Free Press.
- Thompson, James D. (1956), "On Building an Administrative Science", **Administrative Science Quarterly**, Vo.:1, No: 1, s.102-111.
- Üstüner, Yılmaz (2006) "Örgüt Bilimi Üzerine", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 30, Sayı 3: s. 1-21.