

KURAMSAL SÖYLEM

Derginin bu bölümü yönetim ve örgüt kuramı alanında farklı kuramsal yaklaşımların ve paradigmaların gündeme getirildiği bir ortam olarak tasarlanmıştır. Farklı başvuru çerçevelerinin ve kuramsal bakış açılarının bu sayfalara yansımalarının alanda düşünce çeşitliliğine ve zenginliğe yol açacağı kanısındayız. Böylesi ortamların kuramsal söylemin anadilimize yerleşmesi ve birbirimizi anlayabilmemiz açısından da önemli olduğu kanısındayım.

Kuramsal Söylem'e gönderilen yazılarda kuramsal bir tartışma başlatılabileceği gibi Yönetim Araştırmaları Dergisi'nde yayımlanan bir makale de eleştirilebilecektir. Eğer yazı bir makaleyi eleştiriyorsa, makalenin yazarından da karşı görüş bildirmesi istenecektir. Yazılar 1000 sözcüğü geçmemelidir. Kuramsal Söylem'e gönderilen yazılar hakeme gönderilmeyecek, basılma kararı editör ve yardımcı editörler tarafından verilecektir.

TÜRK İŞ SİSTEMİNDE ŞİRKET GRUPLARI

Türk iş sisteminde baskın örgüt formunun şirket grupları olduğu ve bu şirket gruplarının birçoğunun hukuki açıdan holding olarak yapılandırıldığı görülmektedir (Whitley, 1994; Gökşen ve Üsdiken, 2001). Diğer taraftan Türk iş sistemi incelendiğinde şirketlerin bir kısmının holdinge bağlı olduğu diğer kısmının ise bağımsız şirketler oldukları görülmektedir. Bu ayrımın iş sisteminin özelliğinden kaynaklanan kurum ve kaynak temeline (Şahin, 2005) dayanarak olduğu söylenebilir. Ancak Türk iş sistemine ait bu yapısal özellikler yapılacak çalışmalarda hem kavramsal hem de ampirik problemlere yol açmaktadır.

Bu tartışmanın Coase'nin "firmanın doğası nedir?" sorusu ile başlayan ünlü makalesine dayandığı görülmektedir (Coase, 1937'den aktaran Peng, 2002: 64). Granovetter (1994), Coase'nin "firmalar niçin vardır" sorusunu "şirket grupları niçin vardır" şeklinde yenilemektedir. Dolayısıyla Granovetter farklı şekilde incelenen iki sorunun aslında birbirleriyle bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Firma stratejisi üzerine yapılan birçok araştırma firmanın gerçekten ne olduğu ile ilgili bir fikir birliğine sahip değildir. Batıdaki anlamıyla, üst yönetici tarafından otoritesiyle kontrol edilen firmanın, göreceli olarak kesin sınırları vardır (Williamson, 1975). Özellikle büyük holdingler açısından firma, birçok batılı ortamda olmayan, kişisel ilişkiler, kısmi sahiplik ve yönetimin birbirine bağlanması gibi ilişkiler ile sınırların daha geçirgen ve belirsiz olduğu bir yapıda bulunmaktadır. Bu tür firmalar "şirket grupları" olarak adlandırılır (Granovetter, 1994). Grubun üyeleri özerk olmasına rağmen, bir topluluk olarak görülürler. Fakat, firmanın veya

grubun sınırlarını belirlemedeki güçlük onların stratejik büyüklük ve performansını ölçerken ampirik problemlere yol açmasının yanında, aynı zamanda bu örgütlerin firma olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği üzerine kavramsal tartışmaya yol açmaktadır. Spesifik olarak Hamilton ve Feenstra (1995), Coase (1937)'nin yaptığı firma tanımını sadece modern batı toplumlarında baskın bir yapı olduğunu, ancak dünyanın diğer tarafında ampirik ve kavramsal öneminin olmadığını ileri sürmektedir.

Dolayısıyla, Türk iş sisteminin bu yapısal özelliklerinin hem kavramsal hem de ampirik çalışmalarda gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Bir adım daha ileri gidilerek Türk iş sistemine ilişkin firma tanımının ne olduğu ve analiz düzeyinin nasıl alınması gerektiği üzerine çalışmalar yapılmalıdır. Bireysel düzeyde yapılan örgüt çalışmaları analiz düzeyi probleminden kısmen etkilenirken, özellikle örgüt düzeyindeki analizlerin yapıldığı çalışmalar bu problemde direkt etkilenmektedir.

Türkiye'deki holdingler incelendiğinde bazı yönetim uygulamalarının holding düzeyinde yapıldığı ve aynı kültürel kimliğin yaratılmaya çalışıldığı görülmektedir. Özellikle insan kaynakları departmanlarının birçok holdingde ortak olduğu saptanmıştır. Bu nedenle İSO'nun yayınladığı 2004 yılı ilk 500 sanayi işletmesindeki holdinglere bağlı şirketlere şirket düzeyinde anket gönderilmiştir. Seçilen holdingler Türkiye'de iş sistemini şekillendiren ve temel özelliklerini taşıdığı bilinen 20 holdingten oluşmaktadır. Anket gönderilen bu holdinglerin 15'i ankete cevap vermiştir. Şirketlerin birçoğunun (13) insan kaynakları uygulamaları ile ilgili soruların genel merkeze ilettiği görülmektedir. Holdinglerdeki bu eğilim Türkiye'deki şirket gruplarının durağan ve şirketler arasındaki işbirliği ve koordinasyonun güçlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca anketler esnasında yöneticilerle yapılan mülakatlarda aynı eğilimin olduğunu göstermektedir. Şirket grupları özelliği gösteren diğer formların (zaibatsu, keiretsu, cheabol, grupos economicos, twenty-two families) bu açılarından farklı oldukları görülmektedir (Granovetter, 1994). Şirket gruplarının bu durağanlığı ve tek bir firma gibi işbirliği ve koordinasyonun yüksek olması şirket gruplarına bu bağlamda "*tek bir büyük firma*" gibi bakabileceğimiz olasılığını artırmaktadır.

Dolayısıyla örneklem olarak seçilen özellikle İSO'nun yayınladığı ilk 500 sanayi işletmesi bir yanıltmaca mıdır? Aslında iş sisteminde söylenenden daha az firma mı vardır? Diğer taraftan holdingler eğer firma olarak değerlendirilirse, literatür neden bu tür şirketleri "şirket grupları" (business groups) olarak tanımlamaktadır. Grup tanımı burada neyi ifade etmektedir? Tabii ki bu kavramsal sorunlar çalışmaların analiz düzeyini etkilemektedir. Örneklem sayısı holding olduğunda farklı, şirket düzeyinde farklı olduğu için yapılan çalışmaların ampirik sonuçlarını da etkilemektedir. Tabii ki çalışmanın metodolojisi eğer istatistiksel bir analizi dayanıyorsa ve

genelleme yapmak şeklinde ontolojik ve epistemolojik bir tercihi varsa bir problem yaratmaktadır. Diğer taraftan anlamacı veya yorumlamacı paradigmaların şekillendirdiği çalışmalar bu analiz düzeyi probleminde etkilenmeyecektir.

Kader Tan Şahin
Karadeniz Teknik Üniversitesi

KAYNAKÇA

- Gökşen, N. S. ve Üsdiken, B. 2001. Uniformity and diversity in Turkish business groups: Effects of scale and time founding. *British Journal of Management*, 12(4): 325-340.
- Granovetter, M. 1994. Business groups. N. Smelser ve R. Swedberg (Der.), *Handbook of economic sociology*: 453-475. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hamilton, G. ve Feenstra, R. 1995. Varieties of hierarchies and markets: An introduction. *Industrial and Corporate Change*, 4: 51-91.
- İstanbul Sanayi Odası Dergisi*. 2004. Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu /2003. 461.
- Whitley, R. 1994. Dominant forms of economic organization in market economies. *Organization Studies*, 15(2): 153-182.
- Williamson, O. E. 1975. *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. The Free Press.
- Peng, M. W. 2002. Cultures, institutions, and strategic choices: Toward an institutional perspective on business strategy. M. J. Gannon ve K. L. Newman (Der.), *The blackwell handbook of cross-cultural management*: 52-66. Blackwell Business.
- Şahin, K. T. 2005. Liberalleşmenin iş örgütlerinin çeşitlenmesi üzerindeki etkisi: Yeni bir perspektif ihtiyacı, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2:121-145.